



## **Stellungnahme des Vereins der Bayerischen Chemischen Industrie e.V. zum Grünbuch der EU-Kommission**

### **„Ein modernes Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts“**

Der Verein der Bayerischen Chemischen Industrie e.V. ist ein regionaler Arbeitgeberverband. Er vertritt die Interessen von 200 Mitgliedsfirmen mit rund 60.000 Arbeitnehmern.

Der Ansatz des vorgelegten Grünbuchs ist insoweit zutreffend, dass die nationalen Mitgliedsstaaten Europas die Flexibilisierung des Arbeitsrechts stärker in ihrem Blickpunkt rücken müssen. Hierzu gehört insbesondere die Reform der Arbeitsmärkte innerhalb der einzelnen Mitgliedsstaaten in der EU, damit der Aufbau von Beschäftigung gefördert wird. Dies ist uneingeschränkt zu unterstützen.

Bei den von der EU gesetzten Zielen Wachstum und mehr Beschäftigung in Europa auf der einen Seite und Arbeitsplatzsicherheit auf der anderen Seite kann die Aufgabe der EU nur darin liegen, die einzelnen Mitgliedsstaaten im Rahmen ihrer Politik zu ergänzend zu unterstützen.

Abzulehnen ist jedoch die im Grünbuch erkennbare Tendenz, einheitliche arbeitsrechtliche Normen auf europäischer Ebene festzuschreiben. Dies bedeutet nur weitere Regelungen und Bürokratie für die einzelnen Unternehmen und hindert die Schaffung weiterer Arbeitsplätze. Wie bei der Umsetzung der EU-Richtlinien zur Antidiskriminierung werden auch hier unalkalulierbare Kumulationseffekte entstehen, wenn europäische Vorschriften dem in Deutschland gewachsenen Arbeitsrechts- und Sozialversicherungssystem übergestülpt werden.

Weiter ist unverständlich, dass die EU bestimmte Beschäftigungsformen wie Teilzeitarbeit oder Leiharbeit bereits von vornherein mit einem negativen Stempel versieht. Gerade diese Beschäftigungsformen, die im übrigen in Deutschland genauso sozial abgesichert sind wie Vollzeitverhältnisse, schaffen die notwendige und von der EU geforderte Flexibilität und sind zum anderen geeignete Instrumente für Arbeitnehmer zum Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt.

Dass die im Grünbuch angesprochenen Probleme unabhängig von der Frage der Zuständigkeit der EU-Kommission nur auf nationaler Ebene zu lösen sind, werden unsere Antworten zu den 14 gestellten Fragen aufzeigen.

Insbesondere ist hierbei zu beachten, dass das Arbeitsrecht nicht losgelöst von der sonstigen Rechtsordnung gesehen werden kann, sondern insbesondere das Arbeitsrecht in Deutschland eingebettet und verknüpft ist mit verschiedenen Regelungen aus dem Sozialrecht, dem Ordnungsrecht, dem Strafrecht, dem Handels- und Wirtschaftsrecht und dem Steuerrecht. Hinzu kommt, dass in Deutschland die Tarifautonomie eine maßgebende Rolle spielt und gerade im Bereich der chemischen Industrie eine funktionierende Sozialpartnerschaft besteht, die insbesondere auf die nationalen und regionalen Besonderheiten der Branche und der Arbeitnehmer Rücksicht nimmt.

14 Antworten auf 14 Fragen:

1. ***Welche Punkte sollten Ihrer Ansicht nach auf der Agenda einer sinnvollen Arbeitsrechtsreform ganz oben stehen?***

Eine „europäische Arbeitsrechtsreform“ ist abzulehnen. Diese ist nicht in der Lage, die völlig unterschiedlichen Traditionen in den einzelnen Mitgliedsstaaten zu berücksichtigen.

Auf nationaler Ebene darf unter dem Stichwort „Flexicurity“ nicht der Bestandsschutz im Vordergrund stehen, sondern Ziel muss es sein, bei Verlust des Arbeitsplatzes schnell wieder in Beschäftigung zurückzukommen. Deregulierung und Entbürokratisierung ist jedoch Aufgabe des nationalen Gesetzgebers und sollte nicht auf europäischer Ebene durch neue zusätzliche Regelungen konterkariert werden.

Auf europäischer Ebene werden weitere Regelwerke nicht benötigt. Gerade die Umsetzung der EU-Richtlinien zur Diskriminierung durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz haben in Deutschland in den Unternehmen nur zu zusätzlichem bürokratischem Aufwand geführt, ohne praktischen Nutzen und Stärkung der Rechte der Arbeitnehmer. Dieses Gesetz wird vielmehr nur von einigen wenigen Personen ausgenutzt, um Entschädigungszahlungen zu „erpressen“.

2. ***Kann eine Anpassung des Arbeitsrechts und der Tarifverträge zur Erhöhung der Flexibilität und der Beschäftigungssicherheit sowie zur Verringerung der Segmentierung des Arbeitsmarktes beitragen? Wenn ja, wie?***

Ab Seite 9 führt das Grünbuch selbst auf, dass bei weitgehender Beibehaltung der strengen Regeln für Standardarbeitsverhältnisse eher die Entwicklung segmentierter Arbeitsmärkte gefördert wird. Richtig ist demnach, wie das Grünbuch auch feststellt, dass der Schutz der Arbeitsbedingungen und die Verbesserung der Arbeitsqualität vor allem durch nationale Rechtsvorschriften umgesetzt werden kann. Nur eine Deregulierung und eine Flexibilisierung des nationalen Arbeitsrechts und der Tarifverträge kann die Beschäftigung sichern und eine weitere Segmentierung vermeiden, nicht dagegen der Aufbau weiterer Schutzmechanismen.

Im Bereich der chemischen Industrie spielen in diesem Zusammenhang die Tarifverträge eine bedeutende und herausragende Rolle. Die darin geregelten Öffnungsklauseln werden insbesondere auch auf bayerischer Ebene intensiv genutzt, um zum einen zur Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen im globalen Wettbewerb beizutragen und auf der anderen Seite die Arbeitsplätze der Arbeitnehmer zu sichern bzw. neue Arbeitsplätze zu schaffen. Konkret in Zahlen ausgedrückt heißt dies, dass beinahe 50% der Mitgliedsunternehmen im Rahmen von 96 Vereinbarungen mit den Betriebsräten oder der Gewerkschaft von diesen Öffnungsklauseln wie z.B. zur Arbeitszeit und zum Entgelt Gebrauch machen. Aus Arbeitnehmersicht bedeutet das, dass ebenfalls ca. 50 % der Arbeitnehmer in der bayerischen chemischen Industrie unter diese Öffnungsklauseln fallen und deren Arbeitsplätze dadurch weiter an Sicherheit gewinnen.

Durch die Nutzung dieser Flexibilität kann die Beschäftigung an die Auftragslage und Produktionszyklen angepasst werden. Die Sicherheit der Beschäftigung und der Erhalt der Arbeitsplätze in der Region werden damit gestärkt.

3. ***Wirken die geltenden Regelungen, seien es Gesetze oder Tarifverträge, hemmend oder fördernd für Unternehmen und Beschäftigte, die die Chancen zur Erhöhung der Produktivität nutzen und sich an die Einführung neuer Technologien und an die mit dem internationalen Wettbewerb verbundenen Veränderungen anpassen wollen? Wie können die für die KMU relevanten Regelungen bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung der angestrebten Ziele verbessert werden?***

Die Beantwortung dieser Frage ergibt sich bereits aus der Antwort zu Frage 2. Dies bedeutet, dass je starrer die Regelungen sind, umso hemmender wirkt sich dies auf die Beschäftigung aus. An erster Stelle muss deshalb eine Deregulierung und Entbürokratisierung des Arbeitsrechts stehen, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen, die hierunter in besonderem Maße leiden. Aber auch diese Aufgabe kann nicht auf europäischer Ebene, sondern nur auf nationaler Ebene gelöst werden. Wie unter Frage 2 dargestellt, spielen die Tarifverträge der chemischen Industrie und die darin enthaltenen Öffnungsklauseln eine tragende Rolle, um die von der EU angestrebten Ziele zu erreichen. Im Rahmen des europäischen Sozialmodells gemäß Art. 138 und 139 EGV sind deshalb die Gestaltungsräume der Sozialpartner zu bewahren bzw. auszubauen und dürfen durch EU-Regelungen nicht eingeschränkt werden.

Als Negativbeispiele sind gerade strenge Beschäftigtenschutzgesetze anzuführen wie z.B. im Schwerbehindertenrecht oder die Unterrichtsrechte bei Betriebsübergang, die von KMU ohne zusätzliche Hilfe nicht bewältigt werden können.

4. ***Wie könnte die Aufnahme befristeter oder unbefristeter Arbeitsverhältnisse arbeitsrechtlich oder tarifvertraglich erleichtert werden, so dass im Rahmen der zu Grunde liegenden Arbeitsverträge ein höherer Grad an Flexibilität ermöglicht und gleichzeitig aber auch eine angemessene Beschäftigungssicherheit und ein angemessener sozialer Schutz gewährleistet werden?***

Aus unserer Sicht kann allein im Rahmen der Vertragsfreiheit der gewünschte Grad an Flexibilität erreicht werden.

So zeigt das Beispiel Befristung, dass die befristet eingestellten Arbeitnehmer in der Regel übernommen werden und damit der Einstieg in ein Vollzeitarbeitsverhältnis geschaffen wird.

Auch hier geben die Tarifverträge der chemischen Industrie über die gesetzlichen Regelungen hinaus eine zusätzliche Hilfestellung. Anzumerken ist an dieser Stelle, dass befristete Arbeitsverhältnisse oder auch Leiharbeit in Deutschland den gleichen sozialen und rechtlichen Schutz genießen wie Vollzeitarbeitsverhältnisse.

Für Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmer sollten im Rahmen der sozialen Sicherung Anreize gesetzt werden, um Beschäftigung aufzunehmen.

5. ***Wäre es hilfreich, über eine Kombination von flexibleren Kündigungsschutzgesetzen und gut durchdachten Unterstützungsleistungen für Arbeitslose nachzudenken, sowohl in Form von Lohnersatzleistungen (d.h. passiver Leistungen der Arbeitsmarktpolitik) als auch von aktiven Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik?***

Die unterschiedlichen Arbeits- und Sozialsysteme in den einzelnen Mitgliedstaaten der EU schließen es aus, dass – unabhängig von der nicht gegebenen Regelungskompetenz der EU – auf EU-Ebene einheitliche Vorschriften gesetzt werden.

Richtig ist, dass zwischen strikten Kündigungsschutzbestimmungen und Arbeitslosigkeit ein Zusammenhang besteht. Auch eine notwendige Anpassung an sich ändernde Marktbedingungen wird dadurch verhindert. Eine Lösung dieses Problems ist jedoch nur im Rahmen der nationalen Gesetzgebung (Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht) und durch die Zusammenarbeit der Sozialpartner auf Tarifvertragebene lösbar.

Auch hier haben die Sozialpartner in der chemischen Industrie durch ihr gemeinsames Bekenntnis zu flankierenden Maßnahmen bei unabwendbarem Beschäftigungsabbau im Rahmen des Transfersozialplans dazu beigetragen, dass im Vordergrund bei derartigen Maßnahmen nicht die Zahlung einer Abfindung steht, sondern flankierende Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung und zur Hilfe zum Übergang in ein anderes Arbeitsverhältnis. Hierzu gehören u.a. entsprechende Beratungsleistungen im Rahmen des Outplacements und Qualifizierungsmaßnahmen.

6. ***Welche Rolle könnten Gesetze und/oder von den Sozialpartnern ausgehandelte Tarifverträge spielen im Hinblick auf die Förderung des Zugangs zur Ausbildung und die Erleichterung von Übergängen zwischen verschiedenen Vertragsformen mit dem Ziel, eine zunehmend bessere Beschäftigungssituation im Laufe eines durchgehend aktiven Berufslebens zu erlangen?***

Dieses angesprochene Ziel kann ausschließlich auf nationaler Ebene bzw. auf der Ebene der Tarifverträge erreicht werden.

Als Beispiele dienen auch hier wieder Vereinbarungen der Sozialpartner in der chemischen Industrie.

- Durch den Tarifvertrag „Zukunft durch Ausbildung“ haben sich die Arbeitgeber vor 3 Jahren verpflichtet, die Anzahl der Ausbildungsplätze im Bereich der chemischen Industrie jedes Jahr um bis zu 2 % zu steigern. Für Bayern bedeutet dies, dass ab dem Jahr 2003 aufgrund dieses Tarifvertrages und der Anstrengung der Sozialpartner die Ausbildungsrate sogar um jährlich um 3,7 % gesteigert wurde.
- Abgesenkte Einstellungsstarife in der chemischen Industrie für Langzeitarbeitslose fördern die Aufnahme der Beschäftigung dieser Personengruppe.
- Auch der bereits angesprochene Transfersozialplan sowie erleichterte Befristungsregelungen fördern den Zugang zum Arbeitsmarkt.

Diese Beispiele zeigen, dass nur durch Deregulierung und Flexibilisierung auch beim Übergang zwischen den einzelnen Beschäftigungsformen die angesprochenen Ziele erreicht werden können.

7. ***Ist bei den in den Mitgliedstaaten geltenden juristischen Definitionen von Beschäftigung und Selbstständigkeit größere Klarheit erforderlich, um „bona-fide“-Übergänge zwischen Beschäftigung und Selbstständigkeit und umgekehrt zu erleichtern?***

Eine EU-weite Definition von Beschäftigung und Selbstständigkeit ist strikt abzulehnen. Dies verbieten schon die unterschiedlichen Sozialsysteme in den einzelnen Mitgliedsstaaten.

In Deutschland ist die Abgrenzung zwischen Arbeitnehmer und Selbständigem klar geregelt. Aufgrund des Arbeitnehmer- sowie des Beschäftigtenbegriffs des Arbeits- sowie des Sozialrechts bestehen gerichtsfeste Kriterien zur Abgrenzung abhängiger von nicht abhängiger Arbeit.

Nur Selbständigkeit bringt weiteren Beschäftigtenzuwachs und ist deshalb zu fördern.

Die abzulehnende „Scheinselbständigkeit“ wird in Deutschland durch flankierende Regelungen in Arbeits-, Sozial-, Steuer- und Strafrecht verfolgt und unterbunden.

8. ***Braucht man einen Grundstock an Vorschriften, welche die Arbeitsbedingungen aller Beschäftigten, unabhängig von der Form ihres Arbeitsvertrags, regeln? Wie würden sich derartige Mindestanforderungen Ihrer Ansicht nach auf die Schaffung von Arbeitsplätzen und auf den Arbeitnehmerschutz auswirken?***

Ein derartiger Grundstock ist abzulehnen. Für Arbeitnehmer bestehen auf nationaler Ebene in Deutschland ausreichende Schutzvorschriften. Darüber hinausgehende Regelungen auf EU-Ebene für alle wirtschaftlich abhängigen Beschäftigten wird und kann den völlig unterschiedlichen Anforderungen und Gegebenheiten in den jeweiligen Mitgliedsstaaten nicht gerecht werden und würde sich nur kontraproduktiv auf die Förderung von Beschäftigung auswirken. Zusätzliche Regulierungen bedeuten zusätzliche Bürokratie und erzeugen Wettbewerbsnachteile verbunden mit Arbeitsplatzverlust.

9. ***Sollten Ihrer Ansicht nach die Verantwortlichkeiten der einzelnen Parteien in mehrseitigen Arbeitsbeziehungen eindeutiger geregelt werden, um festzulegen, wer für die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten verantwortlich ist? Wäre die Anordnung einer nachrangigen Haftung eine wirksame und praktikable Möglichkeit, um diese Verantwortlichkeiten bei der Einbeziehung von Subunternehmern sicherzustellen? Wenn nein, sehen Sie andere Möglichkeiten einen angemessenen Arbeitnehmerschutz in „dreiseitigen Arbeitsverhältnissen“ zu gewährleisten?***

Für eine Neuregelung auf europäischer Ebene, besteht kein Bedarf.

Die Leiharbeit ist in Deutschland im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes umfassend geregelt. Leiharbeiter unterliegen dem selben Schutz wie Arbeitnehmer im Rahmen eines Regelarbeitsverhältnisses. Auch der soziale Schutz ist gleichwertig gewährleistet. Gerade die Leiharbeit bedeutet in Deutschland zum einen eine Möglichkeit der Flexibilisierung zum anderen für die Arbeitnehmer einen guten Einstieg in den Arbeitsmarkt und einen ersten Schritt für eine unbefristete Vollzeitbeschäftigung.

Ein höheres Haftungsrisiko für den Auftraggeber/Besteller würde diese Chance zu-  
nicht machen. Gegen eine nachrangige Haftung spricht auch, dass der Besteller auf  
die Fremdfirmenleute oder ihre Auswahl gar keinen Einfluss hat.

10. ***Halten Sie es für notwendig, den Beschäftigungsstatus von Leiharbeitnehmern zu klären?***

Diese Frage ist zu verneinen. Der rechtliche Status von Leiharbeitnehmern ist durch  
das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in Deutschland umfassend geregelt. Für eine EU-  
Regelung besteht weder Notwendigkeit noch ist die EU hierfür zuständig.

11. ***Wie könnten Mindestanforderungen im Zusammenhang mit der Organisation der Arbeitszeit so geändert werden, dass sie sowohl zu mehr Flexibilität für Arbeitgeber und für Arbeitnehmer führen, als auch zu einem höheren Schutzniveau für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer? Mit welchen Aspekten der Arbeitszeitorganisation sollte die Gemeinschaft sich vorrangig befassen?***

Durch das Arbeitszeitgesetz ist der Arbeitnehmerschutz in Deutschland entsprechend  
gewährleistet. Weitere Regelungen zur Arbeitszeit sind abzulehnen, da ansonsten die  
erforderliche Flexibilität für die Unternehmen verloren geht und damit Wettbewerbs-  
fähigkeit und Arbeitsplatzsicherheit.

Auch hier spielen wiederum die Tarifverträge eine maßgebende Rolle. Diese gewähr-  
leisten, dass auf Seiten der Unternehmen die notwendige Flexibilität erreicht wird, um  
den Anforderungen des Wettbewerbs gerecht zu werden. Auf der anderen Seite wird  
der Schutz der Arbeitnehmer durch notwendige Betriebsvereinbarungen berücksich-  
tigt. Diesbezügliche Regelung auf der Ebene der EU sind nicht vorstellbar, da sie auch  
den branchenspezifischen Anforderungen nicht gerecht werden können.

Auf europäischer Ebene besteht nur der Bedarf, die Arbeitszeitrichtlinie neu zu regeln,  
um eine entsprechende Flexibilisierung und Entbürokratisierung zu erreichen. Der be-  
stehende Flexibilisierungszeitraum darf nicht eingeschränkt werden und die Zeiten des  
Bereitschaftsdienstes als Ruhezeit muss neu bewertet werden. Auch hierbei muss sich  
die EU auf Regelungen von Mindestbedingungen beschränken. Die Organisation der  
Arbeitszeit auf betrieblicher Ebene kann allein durch den nationalen Gesetzgeber bzw.  
durch die Sozialpartner erfolgen.

12. ***Wie können die Arbeitnehmerrechte von Beschäftigten in Arbeitsverhältnissen mit einem grenzüberschreitenden Bezug, insbesondere von Grenzgängern, überall in der Gemeinschaft gewährleistet werden? Besteht Ihrer Ansicht nach Bedarf an einer einheitlicheren Definition des Begriffs „Arbeitnehmer“ in den EU-Richtlinien, um sicherzustellen, dass diese Arbeitnehmer ihre Beschäftigungsrechte unabhängig davon wahrnehmen können, in welchem Mitgliedstaat sie arbeiten? Oder sind Sie der Ansicht, dass der Gestaltungsspielraum der Mitgliedstaaten in dieser Frage nicht beschränkt werden sollte?***

Eine einheitliche Definition des Arbeitnehmerbegriffs auf europäischer Ebene ist abzulehnen und widerspricht auch dem Subsidiaritätsprinzip.

Zum einen bringt sie für das nationale Recht keine weitere Klarheit. Zum anderen ist der Begriff des Arbeitnehmers im Arbeitsrecht und der des Beschäftigten im Sozialversicherungsrecht in Deutschland historisch gewachsen und klar geregelt.

13. ***Halten Sie eine verstärkte Verwaltungszusammenarbeit zwischen den zuständigen Behörden für erforderlich, um das gemeinschaftliche Arbeitsrecht wirksamer durchsetzen zu können? Können Ihrer Ansicht nach die Sozialpartner bei dieser Zusammenarbeit eine Rolle spielen?***

Eine verstärkte Verwaltungszusammenarbeit auf europäischer Ebene wird nicht für erforderlich gehalten. So obliegt die Umsetzung der EU-Richtlinien dem deutschen Gesetzgeber und dieser trägt die entsprechende Verantwortung für die Umsetzung (auch auf arbeitsrechtlichem Gebiet). Diese Umsetzung wird durch die deutschen Arbeitsgerichte kontrolliert. Eine weitere Bürokratisierung auf dieser Ebene ist abzulehnen.

In Deutschland sind die Sozialpartner bei der Umsetzung europarechtlicher Vorgaben umfassend beteiligt. Weitere Regelungen sind hierfür nicht erforderlich.

14. ***Bedarf es Ihrer Auffassung nach auf EU-Ebene weiterer Maßnahmen, um die Mitgliedstaaten bei der Bekämpfung der Schwarzarbeit zu unterstützen?***

In Deutschland bestehen im Rahmen des Sozialversicherungsrechts und des Strafrechts ausreichende Maßnahmen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit. Regelungen auf EU-Ebene sind abzulehnen, da sie nur zu weiterer Bürokratisierung führen.

VEREIN DER BAYERISCHEN  
CHEMISCHEN INDUSTRIE E.V.  
Geschäftsführung

Stefan Mößner