

DG EMPL - CAD A/ 6256
Date: 20-03-2007
CF: F
C:

Vorsitzender

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft

Bundesvorstand

Europäische Kommission  
Grünbuch Arbeitsrecht  
DG EMPL/F/2  
1049 Brüssel  
Belgien

Paula-Thiede-Ufer 10  
10179 Berlin

Telefon: 030/6956-0  
Durchwahl: - 1000  
Telefax: - 3000

frank.bsirske@verdi.de  
www.verdi.de

Frank Bsirske

Datum

14. März 2007

Ihre Zeichen

Unsere Zeichen

FB

## Stellungnahme der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di zum Grünbuch „Ein moderneres Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts“

Ver.di, die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, vertritt 2,3 Mio Beschäftigte und ist Mitglied im Deutschen Gewerkschaftsbund. Der DGB hat am 6. März 2007 ausführlich zum Grünbuch Arbeitsrecht Stellung genommen.

Ver.di schließt sich dieser Stellungnahme an. Ergänzend bringen wir folgende Auffassungen zu Gehör:

1.

### Zu Selbstverständnis und Selbstbeschränkung des Grünbuchs Arbeitsrecht:

Ver.di hält die Ausgangsfrage des Grünbuchs (S. 3), wie nachhaltiges Wachstum und gleichzeitig mehr und bessere Arbeitsplätze geschaffen werden können, für eine große europäische Herausforderung. Sie darf sich aber nicht nur an das Arbeitsrecht richten und sich auf rechtspolitische Lösungsansätze beschränken. Ein sozial ausgewogener Mix von Flexibilität und Beschäftigungssicherheit kann national wie europaweit nur im Zusammenwirken aller Akteure gelingen, im Zusammenspiel von Wirtschafts-, Steuer- und Sozialpolitik, unter Einsatz von makroökonomischen Instrumenten und flankierender Arbeitsmarktpolitik.

Das Arbeitsrecht ist für sich genommen heillos überfordert, nennenswert zur Problemlösung beizutragen. Es ist kein Beschäftigungsinstrument.

Indem sich die Fragestellungen und Bemerkungen des Grünbuchs den übergreifenden Zusammenhängen leider weitgehend verschließen, gerät es teilweise in eine kritikwürdige Schiefelage.

Der Untersuchungsansatz für das enge Fragenkorsett Nr. 1 – 14 beschränkt sich weit überwiegend auf die Modernisierungs- und Flexibilisierungsressourcen allein des gesetzlichen individuellen Arbeitsvertragsrechts in den Mitgliedsstaaten der EU. Die tarifautonomen Gestaltungsmöglichkeiten der Sozialpartner werden wie das gesamte kollektive Arbeitsrechts weitgehend ausgeklammert. Antworten in diese Richtung sind mehr oder weniger unerwünscht. (S. 4 Mitte: „Die Betonung soll eher auf den personenbezogenen Aspekten des Arbeitsrechts als auf tarifrechtlichen Fragen liegen.“) Das greift zu kurz.

Einzig Frage 5 bezieht die staatliche Arbeitsmarktpolitik ein, jedoch nur als festen Baustein des vorgegebenen „Flexicurity-Modells“, also gerade nicht „ergebnisoffen“, wie sich das Grünbuch im übrigen die Diskussion erwünscht.

Das Grünbuch Arbeitsrecht koppelt sich ab von der erforderlichen Diskussion über ein umfassendes europäisches Sozialmodell. Ob und in welchem Umfang ein zurechtgestutztes Arbeitnehmerschutzrecht zu nachhaltigem Wachstum und „guter Arbeit“ beitragen kann, darf nicht isoliert hinterfragt werden und schon gar nicht mit dem Vorverständnis eines wachstumshinderlichen Arbeitsrechts per se.

Stillschweigend unterstellt das Grünbuch, das individuelle Arbeitsrecht könne für sich genommen bereits ein taugliches Arbeitsmarktinstrument sein. Diesem Ansatz tritt ver.di entgegen und kritisiert die wirtschafts- und sozialpolitisch verkümmerte Sichtweise des Grünbuchs. Unschlüssig erscheint die zentrale Fragestellung des Grünbuchs deshalb, weil es mit der regulierenden Schutzfunktion des Arbeitsrechts nicht vereinbar erscheint, ausgerechnet von ihm deregulierende Antworten auf die drängenden europäischen Probleme der Massenarbeitslosigkeit und der Segmentierung der Arbeitsmärkte zu erwarten. Das kann das Arbeitsrecht nicht leisten. Die vom Grünbuch beschriebenen Probleme können auf nationaler Ebene nur in engem Zusammenwirken von Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik, in umfassenden makroökonomischen Zusammenhängen und gesamteuropäisch nur unter Berücksichtigung eines europäischen Sozialmodells gelöst werden. Rechtspolitische Reformen mit Blick auf das gesetzliche Arbeitsrecht mögen allenfalls geeignet sein, zusätzliche Impulse zu geben. Isoliert ins Werk gesetzt, würden sie auf dem Arbeitsmarkt nur wenig bewegen und nichts zur gewünschten Qualitätssteuerung beitragen. Die ungeschriebenen Gesetze von Ausmaß und Güte der Beschäftigung drohen bereits jetzt zunehmend unter das Diktat der liberalisierten Marktwirtschaft zu geraten. Wo Arbeitsgesetzbücher Mindestschutzstandards festlegen, dürfen diese nicht durch weitere desorientierte Deregulierung zur Disposition des Marktes gestellt werden.

Ver.di meint deshalb, dass eine keine Veranlassung gibt, dem gesetzlichen Arbeitsrecht „die gelbe Karte zu zeigen“ und ihm das vom Grünbuch skizzierte unausgewogene „Flexicurity“-Konzept überzustülpen. Um es mit den Worten des Regierenden Bürgermeisters von Berlin auszudrücken: Im deutschen Arbeitsrecht ist in der Vergangenheit bereits dereguliert worden, „bis es quietscht“. Durch die Heraufsetzung des gesetzlichen Schwellenwertes für die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes sind unzählige Beschäftigte in Kleinbetrieben aus dem Schutzbereich des gesetzlichen Bestandsschutzes herausgefallen. Die Möglichkeiten für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge wurden ganz erheblich ausgedehnt (zu den Einzelheiten s. DGB-Stellungnahme, S. 10). Die

deutschen Arbeitgeber können sich über das Fehlen tauglicher Flexibilisierungsinstrumente nicht beklagen.

Hinzukommt die andauernde Bereitschaft der deutschen Gewerkschaften, durch Tarifverträge zur vorübergehenden Arbeitszeitverkürzung und durch flexible Arbeitszeitsregelungen sowie durch tarifliche Öffnungsklauseln unterhalb des vereinbarten Mindeststandards zur Weiterführung wirtschaftlich angeschlagener Betriebe beizutragen und damit Profit und Beschäftigung zu sichern. Mit anderen Worten: ausgewogene „Flexicurity“ wird in Deutschland längst praktiziert. Der vom Grünbuch suggerierten Diskussion über eine weitergehende Akzentverschiebung zwischen Sicherheit und Flexibilisierung, offensichtlich zugunsten der „Flexibilität“, steht ver.di sehr skeptisch gegenüber.

Gleichwohl verschließt ver.di ihren Blick nicht vor der Realität und nimmt das gestiegene weltweite Bedürfnis zur Kenntnis, Arbeitsverhältnisse noch flexibler zu gestalten. Dieser Ansatz darf aber nicht dazu verführen, das gesetzliche Arbeitsrecht mit seinen vielfältigen Schutzschranken als potentiell Beschäftigungshindernis an den Pranger stellen. Es gehört zum Wesen des Arbeitsrechts, der überlegenen Wirtschaftsmacht des Arbeitgebers Schranken zu ziehen. Nach deutschem Rechtsverständnis, also nicht nur nach Auffassung der Gewerkschaften, ist es ein Kernmerkmal des Arbeitsrechts, Vertragsbeziehungen zu regulieren. Funktion des Arbeitsrechts ist es, „gleiche Augenhöhe“, also Vertragsparität, zwischen den Arbeitsvertragsparteien herzustellen. Die unverzichtbaren Schranken, die zu setzen das Arbeitsrecht berufen ist, sind seit seinen Anfängen vor mehr als 100 Jahren bis heute unauflöslich mit dem Interessengegensatz zwischen abhängig Beschäftigten und Arbeitgebern verbunden. Letztere wollen die Arbeitskraft ihrer Beschäftigten zur Gewinnerzielung nutzen, erstere setzen sie ein zur Sicherung ihrer wirtschaftlichen und sozialen (Familien-)existenz. Insoweit ist auch im Jahr 2007 für ein „moderneres“, flacher regulierendes Arbeitsrecht im Sinne des Grünbuchs grundsätzlich wenig Raum, denn der Schutzgedanke des Arbeitsrechts ist weder verstaubt noch von der Entwicklung überholt. Er kann für sich heute die gleiche Berechtigung reklamieren wie zur Stunde seiner Geburt im frühindustriellen Zeitalter.

Aus diesem Grund muss ver.di der Intention des Grünbuchs, das Arbeitsrecht in seinen „ursprünglichen Zweck“ und seine heutige „moderne“ Funktion aufzuspalten (S. 5), um damit ein Deregulierungsinteresse zu belegen, nachhaltig widersprechen. Der Schutzzweck des Arbeitsrechts, auch der eines „modernen“ Arbeitsrechts ist weiterhin mehr als eine überholte gewerkschaftssentimentale Reminiszenz, mehr als eine nur „im Hinblick auf die historische Entwicklung...zutreffende funktionale Charakterisierung“, wie im Lehrbuch von *Fuchs und Marhold*, „Europäisches Arbeitsrecht“, 2. Auflage 2006, herablassend formuliert wird. Das Grünbuch scheint unreflektiert dieser „modernen“ Auffassung zuzuneigen.

**Ver.di betont: An der Schnittstelle zwischen Arbeit und Kapital ist das gesetzliche Arbeitsrecht in all seinen regulierenden und damit sozialen Ausprägungen neben dem Tarifrecht auch weiterhin ein unverzichtbares und nur sehr beschränkt flexibilisierbares Rechtsinstitut für den gerechten und wirtschaftlich gebotenen Interessenausgleich zwischen den Arbeitsvertragsparteien.**

Das gilt insbesondere für den arbeitsrechtlichen Bestandsschutz. Ver.di hält das deutsche System des gesetzlichen Kündigungsschutzes in Form des Arbeitsplatzbestandsschutzes als einen Stützpfeiler des Arbeitsrechts weiterhin für unverzichtbar. Am Grünbuch fällt auf, dass „Arbeitsplatzsicherheit“ weitgehend gegen „Beschäftigungssicherung“ (S. 1, 2ff.) ausgetauscht wird. Beides schließt einander zwar nicht aus. Wir wenden uns aber gegen Versuche, „Arbeitsplatzbesitzer“ in gesicherten Standard-Arbeitsverhältnissen gegen Arbeitslose und prekär Beschäftigte auszuspielen. Wer für sein Arbeitsverhältnis gesetzlichen Kündigungsschutz beanspruchen kann, muss sich vom Grünbuch nicht vorwerfen lassen, zur Segmentierung des Arbeitsmarkts an den Rändern beizutragen. Das gilt auch für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die aufgrund langer Beschäftigungszeiten von tariflichen Unkündbarkeitsklauseln begünstigt werden.

Vor diesem Hintergrund begrüßt ver.di die Feststellung der EU-Arbeitsminister vom 19. Januar 2007, dass am Standard des unbefristeten sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten festzuhalten ist, wie es in der EU noch immer deutlich überwiegt.

Im Zusammenhang mit dem „Flexicurity“-Konzept des Grünbuchs vermisst ver.di die sozialpolitische Zusatzfrage danach, was einem „modernen Arbeitsrecht“ in seiner regulierenden Funktion überhaupt noch zu leisten erlaubt bliebe, um das unternehmerische Wachstums- und Profitinteresse an Flexibilität abzugrenzen gegen das Arbeitnehmerinteresse am Schutz der wirtschaftlichen Existenz durch ein gesichertes Arbeitsverhältnis (Security).

„Flexicurity“ darf keine bloße Parole sein. Was dahinter stecken soll, muss präzise hinterfragt werden. „Flexicurity“ kann – wenn überhaupt – national nur im engen Zusammenwirken der Tarif- und Sozialpartner erreicht werden, flankiert durch aktive staatliche Arbeitsmarktpolitik, und EU-weit durch koordinierte Wirtschafts- und Finanzpolitik, die dem Steuer- und Dienstleistungsdumping innerhalb der Gemeinschaft Grenzen setzt. „Flexicurity“ kann man nicht bereits dadurch erreichen, dass man sich darauf beschränkt, die vermeintlichen arbeitsrechtlichen Gesetzeshürden für Einstellung und Entlassung der Arbeitnehmer weiter zu verflachen oder ganz zu beseitigen, um die Existenzsicherung allein dem Glück des Tüchtigen auf dem europäischen Arbeitsmarkt zu überlassen. Der historisch gewachsene Sonderfall Dänemark ist kein Exportmodell für „Flexicurity“.

Es kommt hinzu, dass das „Grünbuch Arbeitsrecht“ die persönlichen Flexibilitätsinteressen der Arbeitnehmer, z.B. die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, weitgehend ausblendet bzw. nicht im Detail benennt, um sich verstärkt dem Interesse der Wirtschaft an flexiblen Produktions- und Arbeitsbedingungen zuzuwenden (just on time, S. 5)). Ver.di bezweifelt, dass das vom Grünbuch beschworene Interesse an Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse beidseitig mit der gleichen Intensität in die gleiche Richtung geht oder dass insoweit gar eine partielle Interessenidentität zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern existiert, wie das Grünbuch zu suggerieren scheint (S. 4). Soweit der Versuch unternommen wird, Flexibilitätserfordernisse durch Sicherungsinstrumente auszugleichen, lässt das Grünbuch kein sozial ausgewogenes Verständnis

erkennen, sondern gibt der „flexibility“ in Gestalt einer diffusen, nicht arbeitsplatzbezogenen „Beschäftigungssicherheit“ den Vortritt.

Hierbei wird das Fragebedürfnis nach der Arbeitsplatzqualität einer durch Flexibilität erkaufte Beschäftigungssicherheit leider vernachlässigt.

Den wiederholten Hinweis auf zunehmend segmentierte Arbeitsmärkte nimmt ver.di sehr ernst. Wir teilen die Sorge des Grünbuchs vor einem „doppelten Arbeitsmarkt“ nach asiatischem Zuschnitt, mit legal geschützten Arbeitnehmern und solchen, die unter „illegalen Bedingungen“ beschäftigt werden (S. 3 unter Hinweis auf den „Kok-Bericht“ 2003). Anstatt aber den Blick verschärft auf das als „Grauzone“ beschriebene Phänomen des Zweiten Arbeitsmarkts in Europa zu lenken, seine wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Ursachen zu hinterfragen, wirksame Kontrollmechanismen gegen die zahlreichen Formen der illegalen und halblegalen Beschäftigung anzumahnen, widmet sich das Grünbuch mit ganzen zwei Sätzen der Prekarität (S. 9, 2. Absatz), um sich schon im übernächsten Absatz mit erhobenem Zeigefinger dem starren Schutzstandard der etablierten Arbeitsplatzbesitzer zuzuwenden. Deren unflexible Arbeitsbedingungen, suggeriert das Grünbuch, stünden der gerechten Verteilung der knappen Ressource Arbeit entgegen.

Dem stellt ver.di die Forderung gegenüber, die Anwendung von arbeitsrechtlichen Schutzstandards auszudehnen, indem die in der Grauzone zwischen wirtschaftlicher und persönlicher Abhängigkeit prekär Beschäftigten, wie Scheinselbständige und Tagelöhner, in den vollen Geltungsbereich des gesetzlichen Arbeitsrechts einbezogen werden. Nur so kann vermieden werden, dass sich die strukturellen Gerechtigkeitslücken auf den europäischen Arbeitsmärkten zu dem ausweiten, was in vielen Ländern außerhalb Europas zu dem hässlichen Unterschied zwischen „organized“ und „unorganized labour“ ausgewuchert ist.

Ver.di plädiert deshalb nachhaltig dafür, den Untersuchungsgegenstand des vorliegenden Grünbuchs nicht auf das Arbeitsrecht zu beschränken, sondern die überfällige Debatte über ein umfassendes europäisches Sozialmodell zu eröffnen.

2.

Ergänzend zu den Antworten des DGB auf den Fragenkatalog:

Frage 1:

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

Der **Arbeitnehmerbegriff** ist der Schlüssel für den Zugang zum Arbeitsrecht, also zum Arbeitnehmerschutzrecht. Er ist in Deutschland nicht gesetzlich geregelt, sondern von der Rechtsprechung ausgeformt worden. Wer Dienst- und Arbeitsleistungen in persönlich abhängiger Weise vom Auftraggeber zu erbringen hat, wird als Arbeitnehmer behandelt. Eine lediglich wirtschaftliche Abhängigkeit,

von der die Beschäftigungsverhältnisse bis herab zur Prekarität zunehmend geprägt werden, reicht derzeit dafür allein nicht aus.

Vor diesem Hintergrund geraten die Vorgaben des Grünbuchs Arbeitsrecht nach deutschem Rechtsverständnis in einen inneren Widerspruch. Mit der propagierten Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen hinsichtlich Ort und zeitlicher Lage der Arbeitsleistung mag vordergründig die persönliche Abhängigkeit des Arbeitnehmers vom konkreten Weisungsregime des Arbeitgebers gelockert werden, äußerlich gesehen scheint er sich zu emanzipieren. Derart von engen Weisungen befreit, riskiert der flexible Arbeitnehmer aber zugleich, sich aus der geltenden Schutzzone des deutschen Arbeitsrechts zu entfernen.

Wer also – wie das Grünbuch - die Lebensbedingungen der Arbeitnehmer den Produktionsbedingungen angleichen möchte, muss zugleich den Arbeitnehmerbegriff anpassen. Wichtigstes Ziel einer sinnvollen Arbeitsrechtsreform wäre es daher, den Arbeitnehmerbegriff so auszugestalten, dass sowohl persönlich abhängig Arbeitende davon erfasst werden als zumindest auch jene, die sich unfreiwillig in ein wirtschaftliches Abhängigkeitsverhältnis zu einem einzigen Auftraggeber begeben haben. Man könnte auch daran denken, den Schutzbereich für „arbeitnehmerähnliche Personen“ deutlich auszuweiten. Unterbleiben solche Synchronisierungen bei gleichzeitig vorangetriebener Flexibilisierung jedoch, wird das wirtschaftliche Risiko des Unternehmers oder das seiner Anteilseigner in unzumutbarer Weise auf den Arbeitnehmer abgewälzt.

#### Frage 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?*

Es kann als hinreichend belegt angesehen werden, dass die zahlreichen gesetzlichen Amputationen, die der deutsche Gesetzgeber in den letzten Jahren im Bereich der teilzeitunterworfenen und befristeten Arbeitsverhältnisse und bei der Lockerung des Kündigungsschutzes durch Heraufsetzung des Schwellenwertes vorgenommen hat, maßgeblich zur Erhöhung der Flexibilisierung beigetragen haben, ohne dass dies gesetzlich von beschäftigungssichernden Instrumenten begleitet war. Letzteres ist von Fall zu Fall dem Regelungswillen der Tarifvertragsparteien überlassen worden. Vor diesem Hintergrund ist die Schmerzgrenze für weitere Flexibilisierungschirurgie im deutschen Arbeitsrecht erreicht.

#### Frage 3:

*Wirken die geltenden Regelungen, seien es Gesetze oder Tarifverträge, hemmend oder fördernd für Unternehmen oder 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 Frage suggeriert einen gleichartigen Anpassungs- und Flexibilisierungswillen auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite. Daran bestehen durchgreifende Zweifel.

Die äußerst unscharf formulierte Frage scheint eher als ein Stichwort für die Unternehmer geeignet zu sein, um ihnen Gelegenheit zu geben, ihre allseits bekannten Bedenken gegen das „Produktivitätshindernis Arbeitsrecht“ zu Gehör zu bringen.

Den KMU werden durch das in Deutschland geltende gesetzliche Arbeitsrecht keine Fesseln angelegt, die sie an der Entfaltung ihrer unternehmerischen Freiheit entscheidend hindern. Und soweit das geltende Tarifrecht Schranken enthält, basieren diese auf den zehntausenden von Tarifverträgen, die in Deutschland zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften abgeschlossen wurden und für eine maßvolle und beiderseits interessengerechte Balance zwischen Arbeit und Kapital sorgen. Auch die EU-Kommission sollte die Grenzen ihrer Regelungsmacht erkennen und entsprechend den europäischen Verträgen die verfassungsrechtlich verankerte Tarifautonomie in den Mitgliedsstaaten respektieren.

#### Frage 4:

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

Die in Deutschland bestehenden Befristungsmöglichkeiten, ein Arbeitsverhältnis für zwei Jahre (bei Existenzgründungen für vier Jahre) sachgrundlos und darüber hinaus aus verschiedenen Sachgründen unbegrenzt zu befristen, ermöglichen ein erhöhtes Maß an Flexibilität für den Arbeitgeber und sind aus gewerkschaftlicher Sicht bereits zu weitgehend. Das in der Frage mitschwingende Bedürfnis nach noch mehr Flexibilität wird nicht geteilt. Eine Ausweitung der Befristungsmöglichkeiten bzw. der Abbau des Kündigungsschutzes würde gerade nicht die Beschäftigung erhöhen, sondern die Beschäftigungssicherheit reduzieren.

#### Frage 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?*

Es besteht kein Zusammenhang zwischen Deregulierung und Beschäftigungssicherung bzw. -aufbau. Insbesondere für den Kündigungsschutz konnten keine Auswirkungen auf Einstellungsverhalten und Beschäftigungsaufbau nachgewiesen werden. Eine Übertragbarkeit des sog. Dänischen Modells wird kritisch beurteilt, denn der dortige Ansatz ist flankiert mit staatlichen Maßnahmen zur Schaffung von Arbeitsplätzen, Ausbau von sozialen Dienstleistungen und tariflichen Vorruhestandsregelungen. Selbst der dänische Arbeitsminister Claus Hjort Fredericksen hat sich zur Exportfähigkeit des dänische Flexicuritymodells sehr zurückhaltend geäußert (so in Berlin, Haus der Commerzbank, 8. Dezember 2006).

#### Frage 6:

*Welche Rollen 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?*

Tarifverträge sichern in Deutschland die Anzahl der Ausbildungsplätze in einzelnen Branchen (z. B. im Bankenbereich) und die befristete Übernahme nach Abschluss der Ausbildung (z. B. für ein Jahr in der Druckindustrie). Hier wäre eine umfassendere gesetzliche Absicherung sinnvoll.

Die völlig ungesicherten Arbeitsbedingungen in „Praktika“, die inzwischen häufig als Einstieg ins Berufsleben abgeleistet werden / abzuleisten sind, sollten ebenfalls einer Regulierung zugeführt werden.

#### Frage 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?*

Für einen umfassenderen Schutz sollte der Aspekt der wirtschaftlichen Abhängigkeit in den Arbeitnehmerbegriff integriert werden (vgl. die Antwort auf Frage 1).

Die Einführung einer „dritten Kategorie“ zur Abgrenzung von Arbeitnehmern und Selbständigen wird abgelehnt. Unabhängig von neuen Abgrenzungsproblemen würde hier eine rechtliche Zwischenstufe entstehen, die zur Absenkung der Mindeststandards bei den Beschäftigten führte.

#### Frage 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?*

Schutzvorschriften müssen für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten, unabhängig von ihrer Beschäftigungsform. Ziel muss ein einheitlicher Arbeitnehmerschutz sein, der unabhängig von der Ausgestaltung der Arbeitsplätze zu verankern ist.

#### Frage 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 „dreiseitigen Arbeitsverhältnissen“ zu gewährleisten?*

Ver.di würde eine EU-Richtlinie begrüßen, die insbesondere dem equal-pay-Ansatz Rechnung trägt und den Entleiher verpflichtet, Leiharbeiter nach einer bestimmten Verleihdauer fest in seinen Betrieb zu übernehmen.

Frage 10:

*Halten Sie es für notwendig, den Beschäftigungsstatus von Leiharbeitern zu klären?*

Ja, hier besteht ein gesamteuropäisches Klärungsbedürfnis.

Frage 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?*

Arbeitszeitkonten als Mittel der Flexibilisierung sind Kredite des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber. Diese Form der Arbeitszeitflexibilität macht aus der Perspektive des Arbeitnehmers nur Sinn, wenn eine Absicherung gegen die Insolvenz des Arbeitgebers obligatorisch ist. Hier sind gesetzliche Vorgaben erforderlich.

Teilzeitbeschäftigte brauchen einen Anspruch auf (Wieder-)Aufstockung der Arbeitszeit.

Die Revision der Arbeitszeitrichtlinie darf nicht zu einer Aufweichung des Arbeitszeitbegriffes führen: Bereitschaftsdienst ist in vollem Umfang Arbeitszeit im Sinne der Richtlinie. Gesundheitsschutz ist nicht nur der Schutz des einzelnen Arbeitnehmers vor überlanger Arbeitszeit, sondern (z.B.) auch der Schutz des Patienten vor übermüdetem Klinikpersonal. Überlange Arbeitszeiten sind mit dem Ziel der Richtlinie, nämlich dem Arbeitsschutz, nicht vereinbar. Für etwaige Abweichungen – auch bzgl. der Bezugszeiträume – ist ein Tarifvorbehalt vorzusehen.

Frage 12:

*Wie können die Arbeitnehmerrechte von Beschäftigten in Arbeitsverhältnissen mit grenzüberschreitendem 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 Mitgliedsstaat sie arbeiten? Oder sind Sie der Ansicht, dass der Gestaltungsspielraum der Mitgliedsstaaten in dieser Frage nicht beschränkt werden sollte?*

Das Ziel der Fragestellung ist zu begrüßen. Aber auch hier wird es darauf ankommen, in welchem Umfang und mit welcher Regelungsdichte es gelingt, einen EU-weit verbindlichen Arbeitnehmer-Mindestbegriff zu schaffen, der die in der Antwort zu Frage 1) beschriebenen Erfordernisse erfüllt. Die Betonung liegt hierbei auf Mindestbegriff, denn die mögliche Ausweitung eines EU-

Arbeitnehmerbegriffs auf speziell schutzwürdige Sachverhalte sollte den Mitgliedsstaaten vorbehalten bleiben.

Frage 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?*

Gesetzesverstöße machen vor den Binnengrenzen der europäischen Mitgliedsstaaten nicht halt, das gilt für grenzüberschreitendes Lohndumping ebenso wie für Schwarzarbeit. Hier ist eine verstärkte Zusammenarbeit der nationalen Überwachungsbehörden, z.B. im Arbeitsschutz anzustreben. Sinnvoll erscheint das aber nur, wenn sich die Zusammenarbeit neben guter Personalausstattung auch auf Hilfsinstrumente nach dem neuesten Stand der Technik stützen kann und sich nicht der überkommenen Methoden der Arbeitsinspektion bedienen muss.

Frage 14:

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

Ja. Hier gilt sinngemäß das unter Ziff. 13) Gesagte.

Frank Bsirske  
Vorsitzender