

IPM ref	161906155071308907
Creation date	30-03-2007
Individual or organisation?	Organisation
Consent to publication of replies?	Yes
name	Thomas Grigutsch
email	t.grigutsch@wuppertal.ihk.de
sector	Manufacturing
What kind of organisation?	National employers' organisation
Name of organisation	Wirtschaftsjunioren Nordrhein-Westfalen/Deutschland
Country of organisation?	DE - Germany
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	Es ist ein einfaches, stabiles und kohärentes Regelungsumfeld erforderlich, um die Wettbewerbsfähigkeit auf dem Weltmarkt zu erhalten. Dies erfordert auch die Möglichkeit zu schnellen, planbaren und kostengünstigen Umstrukturierungsmöglichkeiten. Grundsätzlich sollte Bürokratie abgebaut und mehr Flexibilität geschaffen werden. Daher sind belastende europäische Regelungen abzuschaffen und keine weiteren Belastungen durch neue Regelungen auf europäischer Ebene einzuführen. Daher wenden wir uns gegen Regelungen wie zum Beispiel: Antidiskriminierungsrichtlinien, Betriebsübergangsrichtlinien, Bildschirmgeräte richtlinien, Arbeitszeitrichtlinien
2(a). Can the adaptation of labour law and collective agreements contribute to improved flexibility and employment security and a reduction in labour market segmentation?	Yes
2(b). How?	Wenn "Anpassung" Flexibilisierung meint, dann kann tatsächlich die sich daraus ergebende Flexibilisierung für die Unternehmen bedeuten, dass sie sich schneller den sich ständig ergebenden Veränderungen der Märkte anzupassen. So ist auf europäischer Ebene beispielsweise wichtig, dass flexible Regelungen bei der Arbeitszeitrichtlinie eingeführt werden, um so den Unternehmen zu ermöglichen, schnell auf schwankende Auftragslagen zu reagieren.
3. Do existing regulations, whether in the form of law and/or collective agreements, hinder or stimulate enterprises and employees seeking to avail of opportunities to increase productivity and adjust to the introduction of new technologies and changes linked to international competition? How can improvements be made in the quality of regulations affecting SMEs, while preserving their objectives?	Es besteht häufig zuwenig Flexibilität für die Unternehmen (Beispiel: Arbeitszeitrichtlinie). Kleine und mittlere (KMU) Unternehmen werden durch starre, komplizierte Regelungen besonders belastet; Beispiel Richtlinie zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die Bedingungen des Arbeitsvertrags, die insbesondere in KMUs erhebliche verwaltungstechnische Belastungen verursacht.. Ganz klar: Es besteht überhaupt kein Bedarf an einer europäischen Diskussion tariflicher Regelungen.

<p>4. How might recruitment under permanent and temporary contracts be facilitated, whether by law or collective agreement, so as to allow for more flexibility within the framework of these contracts while ensuring adequate standards of employment security and social protection at the same time?</p>	<p>Übermäßige Schutzregelungen dürfen kein Einstellungshindernis sein, vielfach sind sie es allerdings in der Realität. Auf europäischer Ebene sind generell die Gleichbehandlungsrichtlinien als ein Beispiel für Regelungen zu nennen, die schädlich sind: Die Beweislastumkehr führt zu erheblichen Dokumentations- und Archivierungsobliegenheiten für Arbeitgeber. Hier gilt es, diese Regelungen wieder zurückzunehmen.</p>
<p>5. Would it be useful to consider a combination of more flexible employment protection legislation and well-designed assistance to the unemployed, both in the form of income compensation (i.e. passive labour market policies) and active labour market policies?</p>	<p>Flexible Kündigungsfristen sind notwendig, hier sind in Deutschland noch erhebliche Anstrengungen notwendig. Gut durchdachte Unterstützungsleistungen sind wichtig, die Ausgestaltung muss aber den Mitgliedsstaaten überlassen bleiben!!! Als Grundsätze müssen gelten: Aktivierung und Mobilisierung</p>
<p>6. What role might law and/or collective agreements negotiated between the social partners play in promoting access to training and transitions between different contractual forms for upward mobility over the course of a fully active working life?</p>	<p>Die Übergänge zwischen den verschiedenen Vertragsformen sind durch den Abbau von Einstellungshindernissen zu erleichtern. Ein genereller Anspruch auf Weiterbildung geht am individuellen Bedarf vorbei und führt zu neuen Kosten in den Unternehmen</p>
<p>7. Is greater clarity needed in Member States' legal definitions of employment and self-employment to facilitate bona fide transitions from employment to self-employment and vice versa?</p>	<p>Passgenaue Lösungen zur Abgrenzung zwischen Beschäftigung und Selbständigkeit sind auf nationaler Ebene vorhanden (durch Gesetz oder Rechtsprechung). Es gibt keinen Bedarf für Definitionen auf europäischer Ebene. Einheitskriterien zur Bestimmung von Selbständigkeit können Unternehmensgründungen verhindern. Es ist vielfach normal, dass es in der Anfangsphase bspw. eine Abhängigkeit von einem oder zwei Auftraggebern gibt.</p>
<p>8. Is there a need for a "floor of rights" dealing with the working conditions of all workers regardless of the form of their work contract? What, in your view, would be the impact of such minimum requirements on job creation as well as on the protection of workers?</p>	<p>Ein Grundstock auf europäischer Ebene ist nicht zielführend. Er führt nur zu mehr Bürokratie und Inflexibilität.</p>
<p>9. Do you think the responsibilities of the various parties within multiple employment relationships should be clarified to determine who is accountable for compliance with employment rights? Would subsidiary liability be an effective and feasible way to establish that responsibility in the case of sub-contractors? If not, do you see other ways to ensure adequate protection of workers in "three-way relationships"?</p>	<p>Eindeutigere Regelungen der Verantwortlichkeiten der einzelnen Parteien sind nicht erforderlich, da bereits heute diese Verantwortlichkeiten eindeutig geregelt sind. Angemessener Schutz von Beschäftigten in 3-seitigen Rechtsverhältnissen wird dadurch gewährt, dass Vertragspartner auf die Einhaltung der maßgeblichen Regelungen klagen können. Dies ist der notwendige, aber auch hinreichende Schutz für jede Partei des Vertrags.</p>
<p>10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?</p>	<p>Die Frage, zwischen wem bei einem dreiseitigen Verhältnis wie der ZEITARBEIT, Vertragsverhältnisse bestehen, ist eindeutig geklärt, wie die EU-Kommission im Grünbuch selbst feststellt. Eine Klärung des Beschäftigungsstatus, speziell für Zeitarbeitnehmer ist daher nicht erforderlich.</p>

<p>11. How could minimum requirements concerning the organization of working time be modified in order to provide greater flexibility for both employers and employees, while ensuring a high standard of protection of workers' health and safety? What aspects of the organization of working time should be tackled as a matter of priority by the Community?</p>	<p>Der verschärfte Wettbewerb u. die Verlängerung der Maschinenlaufzeiten führen dazu, dass die Organisation der Arbeitszeit an die veränderten Verhältnisse angepasst werden muss. Der Bezugszeitraum zur Berechnung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit sollte durch Gesetz auf 12 Monate und mehr ausgedehnt werden können. Im Bereich des Bereitschaftsdienstes sollten inaktive Zeiten als Ruhezeiten betrachtet werden. Die Gesundheit der Arbeitnehmer wird hierdurch nicht gefährdet.</p>
<p>12. How can the employment rights of workers operating in a transnational context, including in particular frontier workers, be assured throughout the Community? Do you see a need for more convergent definitions of 'worker' in EU Directives in the interests of ensuring that these workers can exercise their employment rights, regardless of the Member State where they work? Or do you believe that Member States should retain their discretion in this matter?</p>	<p>Die grundlegenden Rechte von Arbeitnehmern, die grenzüberschreitend tätig sind, werden bereits heute durch die europäische Entsenderichtlinie sowie die nationalen Umsetzungsgesetze dieser Richtlinie gewährleistet. Diese Richtlinie stellt ganz bewusst, auch bei der Definition des Arbeitnehmerbegriffes, auf die Regelungen des jeweiligen Mitgliedsstaates ab, um einen fairen Wettbewerb zu garantieren. Der Mehrwert einer Vereinheitlichung des Arbeitnehmerbegriffes ist nicht ersichtlich u. würde zusätzliche Probleme in den nationalen Arbeitsrechtsordnungen hervorrufen.</p>
<p>13. Do you think it is necessary to reinforce administrative co-operation between the relevant authorities to boost their effectiveness in enforcing Community labour law? Do you see a role for social partners in such cooperation?</p>	<p>Es besteht die grundsätzliche Notwendigkeit für die Verwaltung sich verstärkt grenzüberschreitend zu vernetzen u. eng zusammen zu arbeiten. Hier besteht trotz erster Ansätze noch erheblicher Verbesserungsbedarf. Die Sozialpartner werden im Rahmen des sozialen Dialogs der Artikel 138, 139 EG-Vertrag rechtsgestaltend tätig, es ist jedoch nicht Aufgabe der Sozialpartner, für die Rechtsdurchsetzung zu sorgen. Diese hoheitliche Aufgabe muss auch weiterhin staatlichen Stellen überlassen bleiben.</p>
<p>14. Do you consider that further initiatives are needed at an EU level to support action by the Member States to combat undeclared work?</p>	<p>Schwarzarbeit muss effektiv eingedämmt werden. Dabei gilt es, nicht primär die Symptome, sondern die maßgebenden Ursachen zu bekämpfen. Die wesentlichen Ursachen liegen zu einem erheblichen Teil in der zunehmend restriktiven u. bürokratischen Regulierung des Arbeitsmarktes. Korrekturen an diesen Punkten würden nicht nur allgemein das Klima für wirtschaftliche Dynamik u. die Schaffung von regulären Arbeitsplätzen verbessern, sondern auch effektiv dazu beitragen, Beschäftigung aus der Illegalität zu führen.</p>