



Zentralverband Gewerblicher Verbundgruppen e. V. (ZGV)

**Stellungnahme des ZGV zu dem Grünbuch der Europäischen
Kommission
„Ein moderneres Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21.
Jahrhunderts“**

Brüssel, März 2007

ZGV – Vertretung Brüssel – Haus der Europäischen Wirtschaft –
Rue Jacques de Lalaing 4 – B-1040 Brüssel
Tel.: +32-2-286 80 57 – Fax: +32-2-230 21 66
E-mail: g.schulte@zgv-online.de Internet: www.zgv-online.de

Zusammenfassende Einschätzung

Der Europäische Wirtschaftsraum steht ebenso wie die einzelnen Nationalstaaten im internationalen Wettbewerb um Investitionen, Wirtschaftswachstum und Beschäftigung. Das Arbeitsrecht ist dabei ein wichtiges von mehreren Instrumenten, mit denen die Erreichung dieser Ziele bewirkt werden kann. Das Arbeitsrecht hat damit große Bedeutung für die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Volkswirtschaften. Will man diese Wettbewerbsfähigkeit – auch im europäischen Kontext – steigern, so müssen aus Sicht der Wirtschaft alle Maßnahmen ergriffen werden, die mehr Flexibilität in der Arbeitswelt ermöglichen.

Die Kommission dagegen erweckt mit den im Grünbuch gefundenen Formulierungen den Eindruck, dass es ihr weniger um eine Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit des Europäischen Wirtschaftsraumes als vielmehr um eine Maßnahme handelt, mit der nach den verlorenen Volksabstimmungen in Frankreich und den Niederlanden das Vertrauen der Bürger zurück gewonnen werden soll. Zwar sind Fragen bezüglich Beschäftigung, prekären Arbeitsverhältnissen, dreiseitigen Arbeitsverhältnissen, Schwarzarbeit und Sozialdumping durchaus diskussionswürdig, allerdings werden sie hier in einen der Sache nicht dienlichen Kontext gebracht.

Aus Sicht des ZGV ist eine europaweite Vereinheitlichung des Arbeitsrechts aus folgenden Gründen der falsche Weg:

- Eine **Ausweitung der Regulierungen und die Ausdehnung von Schutzvorschriften** konnten in der Vergangenheit angesichts der sich wandelnden Arbeitswelt **nicht zum Beschäftigungszuwachs beitragen**.
- Zudem sind die **regionalen Arbeitsmärkte** innerhalb der Europäischen Union **sehr unterschiedlich ausgestaltet**, sowohl aus der jeweiligen Tradition heraus, als auch aufgrund der unterschiedlichen Sicht auf Grundfragen von Wirtschaft und Gesellschaft. Eine Vereinheitlichung des Arbeitsrechts auf Europäischer Ebene erscheint daher wenig aussichtsreich und auch wenig wünschenswert. Die Europäische Union hat sich aus guten Gründen dem **Grundsatz der Subsidiarität** verschrieben und sollte auch in diesem Fall daran festhalten.
- Ferner sei darauf hingewiesen, dass **auf Europäischer Ebene in den vergangenen Jahrzehnten die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen** in Europa sehr **aktiv gestaltet wurden**. Die Erfahrung zeigt, dass auf diesem Wege nicht allein Mindeststandards gesetzt wurden, sondern oftmals durch in Richtlinien enthaltene **Effektivklauseln** den Mitgliedsstaaten der Weg versperrt wurde, zu einem späteren Zeitpunkt die Rahmenbedingungen zugunsten der Unternehmen zu verändern. Von diesem Instrument, das zu klaren Wettbewerbsnachteilen führt, **darf zukünftig kein Gebrauch mehr gemacht werden**. Zudem sind die bestehenden Richtlinien von den dort enthaltenen Effektivitätsklauseln zu befreien.

Zu einzelnen Fragen:

I) Begriff des Arbeitnehmers im Allgemeinen

Im Grünbuch wird die Frage nach einer einheitlichen Definition des Arbeitnehmerbegriffs aufgeworfen. Bisher ist dieser lediglich im Hinblick auf die im EGV verankerte Freizügigkeit europaweit gleich. In allen anderen Anwendungsfällen wird entweder auf die jeweilige nationale Definition verwiesen oder eine dem Regelungskreis zugehörige Definition getroffen.

Eine EU-weite einheitliche Fassung des Arbeitnehmerbegriffs ist abzulehnen, denn sie wäre weder unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten noch unter Aspekten des Beschäftigtenschutzes sinnvoll und förderlich. Bereits heute gibt es in den jeweiligen Nationalstaaten Abgrenzungskriterien, die oftmals von der Rechtsprechung entwickelt wurden. Sie liefern passgenaue und fein austarierete Lösungen, die die Interessen von Beschäftigten und Unternehmen im jeweiligen Arbeitsmarkt angemessen berücksichtigen. Eine Vereinheitlichung des Arbeitnehmerbegriffs würde dieses gewachsene Gefüge zerstören und dadurch Rechtsunsicherheit für Bürger und Unternehmen schaffen, ohne dass gleichzeitig Vorteile für beide Seiten erkennbar wären. Zudem könnte ein einheitlich definierter Begriff den von der Kommission festgestellten stetigen Veränderungen der Wirtschafts- und Arbeitswelt auf Dauer kaum gerecht werden.

II) Ausdehnung der Schutzvorschriften auf Selbständige

Die Europäische Kommission erwägt, zumindest bestimmten Gruppen von Selbständigen den gleichen Schutzstatus wie Arbeitnehmer zu gewähren. Die Kommission vermittelt im Grünbuch den Eindruck, dass dies damit begründet werden kann, dass ein Großteil der Selbständigen unfreiwillig in diese Erwerbsform gedrängt wurde. Insbesondere die Selbständigen, die keine eigene Arbeitnehmer beschäftigen und/oder von wenigen Auftraggebern wirtschaftlich abhängig sind, wurden hier ins Auge gefasst.

Die Ausdehnung von Arbeitnehmerschutzrechten auf Selbständige ist aus zwei Gründen abzulehnen:

- In den Nationalstaaten haben sich hinreichende Instrumentarien zur Abgrenzung von Arbeitnehmern und Selbständigen sowie zum hinreichenden Schutz beider Gruppen herausgebildet. Beide Gruppen mit ihren jeweils unterschiedlichen Rahmenbedingungen sind für die Funktionsfähigkeit der Wirtschaft notwendig.
- Des Weiteren ist die Selbständigkeit in der überragenden Mehrheit der Fälle eine bewusste Entscheidung des Selbständigen. Viele Menschen ziehen ein selbstbestimmtes Arbeiten mit der damit verbundener Verantwortung, aber auch mit den so möglichen Freiräumen, einer Festanstellung vor. Auch wohnt es der Idee der Selbständigkeit inne, zumindest in der Gründungsphase ohne Mitarbeiter und mit nur wenigen Auftraggebern zu arbeiten.

III) Segmentierung des Arbeitsmarktes

Mit der Vorlage des Grünbuches erhebt die Kommission den Anspruch, ergebnisoffen die Zukunft der Arbeitswelt in Europa diskutieren zu wollen. In ihrer einleitenden Analyse stellt sie auch die grundlegende Veränderung dieser Arbeitswelt

in den letzten Jahren und Jahrzehnten sowie die Notwendigkeit einer Anpassung der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen fest. Trotzdem wird anschließend das unbefristete Vollzeitverhältnis zum Standard erhoben und jede andere Form der Erwerbstätigkeit als atypische Erwerbsform bezeichnet, die es im vermeintlichen Sinne des Arbeitnehmers weitergehend zu schützen gelte.

Dieser Einschätzung ist klar entgegenzutreten. Allein die immer weiter fortschreitende Reglementierung des „Normalarbeitsverhältnisses“ hat es für die Unternehmen attraktiv gemacht, neue Beschäftigungsformen – Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigung, Zeitarbeit usw. – hervorzubringen und verstärkt zu nutzen. Eine umfassende Deregulierung, die allerdings auf nationaler Ebene stattzufinden hat, kann hier zu einem Abbau der zu beobachtenden Segmentierung beitragen, Diese „atypischen“ Beschäftigungsformen sind aber keineswegs nur negativ zu beurteilen. Vielmehr sind sie zum einen der derzeitige Motor des Beschäftigungszuwachses und zum anderen eine von vielen Arbeitnehmern gern genutzte Möglichkeit des Ausgleichs von Arbeit und persönlicher Lebensführung. Auch diese Flexibilität im Sinne der Arbeitnehmer sollte beibehalten und ausgebaut werden.

IV) Kleinere und mittlere Unternehmen (KMU)

Die von der Kommission im Grünbuch aufgeworfene Frage, ob und inwiefern die besonderen Bedürfnisse der KMU Berücksichtigung finden können, zeigt ein anerkennenswertes und neues Problembewusstsein für die Unternehmen, die den Großteil der Beschäftigung und Ausbildung in der EU sicherstellen.

Leider wurde in der Vergangenheit z.B. in Richtlinien wenig Rücksicht auf die organisatorischen Kapazitäten von KMU genommen, die mit der Umsetzung vielfach überfordert waren.

Wünschenswert ist in diesem Zusammenhang, dass jede neue Regelung sowohl im Hinblick auf die Notwendigkeit der materiellen Regelung, als auch unter dem Gesichtspunkt der organisatorischen Umsetzbarkeit überprüft wird. Dabei müssen die Gegebenheiten der KMU fest im Blick gehalten werden. Als weitere Variante sollten in Zukunft verstärkt Schwellenwerte genutzt werden, deren Überschreitung erst die Anwendbarkeit von Regulierungen auslöst.

V) Lebenslanges Lernen

Die stetige Veränderung des Wirtschafts- und Arbeitslebens macht deutlich, dass Arbeitnehmer ein ureigenes Interesse an ihrer Aus- und Weiterbildung haben. Auch Unternehmen haben hieran angesichts des demografischen Wandels ein eigenes Interesse und werden diesem vielfach durch eigene Aktivitäten gerecht. Einen Rechtsanspruch auf Weiterbildung für den Arbeitnehmer festzuschreiben – wie im Grünbuch angedeutet – kann dabei der individuellen Situation von Arbeitnehmern und Unternehmen nicht gerecht werden. Insbesondere KMU dürfen hier nicht mit weiteren überproportionalen Aufwand belastet werden.