

IPM ref	251877430481508007
Creation date	21-03-2007
Individual or organisation?	Organisation
Consent to publication of replies?	Yes
name	Thomas Rittger, Rechtsanwalt, Geschäftsführer Arbeitgeberverband der Bekleidungsindustrie Aschaffenburg und Unterfranken e.V.
email	AGV.Abg@t-online.de
sector	Manufacturing
What kind of organisation?	National employers' organisation
Name of organisation	Arbeitgeberverband der Bekleidungsindustrie Aschaffenburg und Unterfranken e.V.
Country of organisation?	DE - Germany
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	Weniger Bürokratie, also Bürokratieabbau Flexibleres Regelungsumfeld für mehr Wettbewerbsfähigkeit Ein zu sehr reguliertes, verkrustetes Arbeitsrecht ist ein Standortnach- teil für Deutschland und in gewisser Hinsicht auch für die EU Geringere Anforderungen für Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigungs- verhältnisse und Leiharbeit Man sollte versuchen, EU-Richtlinien nicht überzuerfüllen, z.B. ist Deutschland bei der Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungs- gesetzes über das notwendige Ziel hinausgeschossen.
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?	Deregulierung des Arbeitsrechts Beschäftigungssicherheit durch Wegfall von Einstellungshindernissen Standardarbeitsverträge flexibler regeln Mehr Vollzeitarbeitsverhältnisse durch reduzierten Kündigungsschutz Erleichterte Anpassung der Beschäftigung an Auftragslage und Produktionszyklen Mehr Öffnungsklauseln und in arbeitsrechtlichen GesetzenFle
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?	Flexibilität und Dynamik als Voraussetzungen für Produktivität Gesetzliche und tarifvertragliche Regelungen als Einstellungshindernis Strenge Beschäftigtenschutzgesetze wirken kontraproduktiv, Beispiele hierfür das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz oder das Schwerbe-hindertenrecht in SGB IX, dies führt dazu, dass man vor der Einstellung eines Bewerbers, der einem geschützten Personenkreis angehört, oftmals Abstand nimmt, weil man die Überregulierung in dem jeweiligen Schutzgesetz fürchtet, z.B. besonderer Kündigungsschutz bei Kündigungen. Der Schutz dieser Personengruppen erweist sich damit häufig als Einstellungshindernis. Kündigungsschutzrecht, Arbeitszeitrecht, Teilzeit und Befristung, betriebliche Mitbestimmung, Tarifbindung etc. wirken in Deutschland hemmend Sondersituation bei kleinen und mittleren Betrieben: Abschaffung von belastenden Regelungen wäre sinnvoll

<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>Kündigungsschutz ist in Deutschland Bestandsschutz und wirkt sich dadurch als Einstellungshindernis aus Befristung ist sinnvoll als Vorstufe zu einem unbefristeten Arbeitsvertrag Erleichterungen bei Befristung ohne Sachgrund, Zeitarbeit, Kündigungsrecht, Abfindungsoption. Die Abfindungsoption in § 1 a Kündigungsschutzgesetz geht angesichts der Faustregel "pro Beschäftigungsjahr ein halbes Bruttomonatsgehalt" weitgehend ins Leere, weil selbst bei für den Arbeitgeber recht ungünstigem Prozessrisiko vor dem Arbeitsgericht noch etwas günstigere Vergleiche möglich sind. Die Vorgabe in § 1 a KSchG ist damit zu hoch, würde bei einem Drittel oder z.B. 40 % eines Bruttomonatsverdienstes eher Sinn machen. Forderung im Bereich Soziale Sicherung: Verbesserte Anreize zur Jobsuche</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>Eine flexiblere Arbeitsorganisation ist notwendig zur Anpassung an Marktbedingungen Rigidität Kündigungsschutz führt in Deutschland zum Ausweichen auf Leiharbeiter Denkbare wäre z.B. ein flexiblerer Kündigungsschutz kombiniert mit staatlicher Unterstützung wie z.B. in Dänemark Aktivierende, mobilisierende Maßnahmen zur schnelleren Rückkehr in Beschäftigung Unterschiedliche Transfersysteme innerhalb der EU erfordern nationale Regelungen</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>Deregulierung beim Übergang zwischen einzelnen Vertragsformen Abbau von Einstellungshindernissen erhöht die Einstellungsbereitschaft Förderung von Einstiegsqualifizierungen Kein genereller Anspruch auf Weiterbildung Kein Überstülpen von EU-Vorschriften</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>Sogenannte Bona-fide Übergänge sind solide gutgläubige Übergänge In Deutschland gibt es gute Abgrenzungskriterien für abhängige und nicht abhängige Arbeit In anderen EU-Staaten gibt es Definitionen oder Abgrenzungen durch ständige Rechtsprechung Kein Bedarf für Definition auf EU-Ebene Selbständigkeit bringt Beschäftigungszuwachs und muss gefördert werden.</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 gemeinsamer Vorschriften bedeutet zusätzliche Regulierungen und in der Folge Wettbewerbsnachteile und Beschäftigungsabbau, dies ist keinesfalls gewollt. Vielmehr benötigen wir weniger Regulierung durch die EU und damit auch weniger Bürokratie Gefahr des Auftragsverlustes für Selbständige Wegfall von Gestaltungsvielfalt, die flexible Lösungen und Reaktionen ermöglichen sollte Die EU hat in diesen Fragen keine Regelungskompetenz, eine solche wäre auch nicht gewünscht</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>Es gibt ausreichenden Arbeitnehmerschutz in dreiseitigen Arbeitsverhältnissen Verantwortlichkeit ist zwischen Verleiher und Entleiher klar geregelt Leiharbeiter hat arbeitsrechtlichen Schutz gegenüber Verleiher, entsprechendes gilt auch für Subunternehmer Subsidiäre Haftung ist nicht gerechtfertigt, da keine Überwachungs- und Kontrollmöglichkeiten und sonst erhöhte Bürokratie Haftung für fremdes Verschulden muss Ausnahme bleiben und würde hier zur Regel werden, dies ist nicht gewollt</p>
<p>10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?</p>	<p>In Deutschland haben wir einen klar geregelten Beschäftigtenstatus Zeitarbeitsverhältnis ist für Beschäftigungsstatus irrelevant Regelungen auf EU-Ebene sind überflüssig und behindern nur</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>Starre Arbeitszeiten widersprechen Flexibilität Arbeitszeiten müssen an Maschinenlaufzeiten und Auftragslage angepasst werden können Gesetzliche Öffnungsklauseln für Tarifverträge. Die Tarifverträge sollten besser als bisher zu flexiblerer Arbeit beitragen können EU-Arbeitszeitrichtlinie: die bestehende "optout"-Regelung ist für Flexibilität notwendig EU: Inaktive Zeit des Bereitschaftsdienstes sollte Ruhezeit sein</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 nationalen Entsendegesetze garantieren bei Entsendung grundlegende Arbeitnehmerrechte EU-einheitlicher Arbeitnehmerbegriff würde nicht zu nationalen Regelungen passen und hätte keinen Mehrwert</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>Wir benötigen weniger Regulierung und mehr Flexibilität, insofern dürfte eine verstärkte Verwaltungszusammenarbeit eher zu noch mehr Regulierung und Bürokratie führen, dies ist keinesfalls gewollt. Eine Zusammenarbeit der Sozialpartner könnte noch eher sachdienlich sein.</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>Die nationalen Regelungen dürften ausreichend sein. Keine weitere Regulierung und Bürokratie erwünscht.</p>