

GESAMTM**ETALL**

Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie

Stellungnahme

**zum Grünbuch der EU-Kommission
„Ein modernes Arbeitsrecht für die
Herausforderungen des 21.
Jahrhunderts“**

Berlin, den 5. März 2007

Gesamtmittel - Die Arbeitgeberverbände
der Metall- und Elektro-Industrie
Vossstrasse 16
D-10117 Berlin
Tel. +49 (0) 30 55150 0
Fax +49 (0) 30 55150 5
Mail: info@gesamtmetall.de
[http: www.gesamtmetall.de](http://www.gesamtmetall.de)

I. Vorwort:

Gesamtmetall unterstützt das Ziel der Europäischen Kommission, die nationalen Arbeitsmärkte durch eine Reform der jeweiligen Arbeitsrechtssysteme flexibler und anpassungsfähiger zu machen, um den stetig wachsenden Anforderungen an die Unternehmen durch die Internationalisierung der Wirtschaft gerecht zu werden. Mehr denn je brauchen unsere Betriebe die Möglichkeit, auf immer schneller werdende technische Produkt- und Prozesslebenszyklen zu reagieren. Nur durch eine deutliche Beschleunigung der Reaktionsgeschwindigkeit der Unternehmen auch in Bezug auf fortgesetzte Innovationsprozesse sind die Unternehmen auf dem globalen Markt wettbewerbsfähig. Dazu müssen notwendige Umstrukturierungsmaßnahmen planbarer, schneller und kostengünstiger werden. Es ist aufgrund der unregelmäßigen Produktionszyklen unverzichtbar, zumindest Teile der Belegschaft flexibel einzusetzen. Dies muss ein modernes Arbeitsrecht gewährleisten.

Das Grünbuch zeigt in seiner Analyse wichtige Stellschrauben für mehr Flexibilität auf: **Moderne Arbeitsformen** wie z.B. Befristungen, Zeitarbeit und Teilzeit können in besonderem Maße die Reaktionsgeschwindigkeit der Unternehmen erhöhen. Leider enthält das Grünbuch nach wie vor **eine ungerechtfertigte Unterscheidung zwischen Standard und Nichtstandard-Verträgen**. Dieser Unterscheidung liegt der antiquierte Gedanke zu Grunde, alle Arbeitsmodelle außerhalb des unbefristeten Vollzeitjobs seien per se minderwertig. Dies wird den modernen Arbeitsformen nicht gerecht, die sich in vielen Ländern und Situationen als wahre Jobmotoren erwiesen haben. Andere Arbeitsmodelle werden vor allem durch Arbeitnehmer nachgefragt, die sich z.B. durch Teilzeitarbeit oder Selbstständigkeit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder auch besondere Weiterbildungsmodelle ermöglichen.

Ein weiterer richtiger Schwerpunkt des Grünbuchs ist der Kündigungsschutz, auch in Verbindung mit Maßnahmen moderner Arbeitsmarktpolitik: In Zukunft muss der Fokus flexibler Arbeitsmarktverfassungen auf den **Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit** gerichtet sein anstatt auf den Erhalt des Arbeitsplatzes. Wir müssen weg vom Bestandsschutz hin zur Sicherstellung der Beschäftigungsfähigkeit für längere Berufsleben bei verschiedenen Arbeitgebern - durch life-long learning und durch effektive Arbeitsvermittlung. Nur so werden Arbeitnehmer in der Zukunft vor dem **dauerhaften** Verlust des Arbeitsplatzes – sprich: Langzeitarbeitslosigkeit - geschützt werden können. Für die Phasen des Übergangs müssen Arbeitnehmer adäquate Transferleistungen erhalten, verbunden mit dem Ziel der schnellen Wiederaufnahme einer Tätigkeit durch frühzeitige Aktivierung, Mobilisierung und Qualifikation.

In die falsche Richtung gehen hingegen Überlegungen zu einer **Subunternehmer-Haftung**, dies würde sich als echte Beschäftigungsbremse auswirken. Auch gehen Überlegungen fehl, **Mindeststandards für alle Vertragsformen inklusive der Selbstständigen** zu schaffen. Wie sollen Unternehmertum gefördert und Neugründungen unterstützt werden, wenn Auftraggeber bei Ein-Mann-Unternehmen immer Gefahr laufen, plötzlich als Arbeitgeber dazustehen, und sich deshalb lieber eine GmbH als Auftragnehmer suchen? Schließlich ist auch die Frage nach einem **einheitlichen Arbeitnehmerbegriff falsch**: Der Gestaltungsspielraum der Mitgliedstaaten darf durch eine europäische Definition des Arbeitnehmerbegriffs schon wegen des Subsidiaritätsprinzips nicht beschränkt werden. Zudem können in Europäischen Richtlinien nicht die nationalen Rechtssysteme aller Mitgliedstaaten berücksichtigt werden. Dadurch werden immer Elemente fremder Systeme in die eigenen nationalen Systeme implementiert werden müssen; dies führt zwangsläufig zu mehr Bürokratie und weniger Flexibilität auf den nationalen Arbeitsmärkten.

Ein grundsätzliches Problem des gesamten Grünbuchs ist, dass die Fragestellungen durch ihre allgemeine Formulierung keine **saubere Trennung zwischen den Zuständigkeiten der EU und der einzelnen Mitgliedstaaten** im Sinne des EG-Vertrages zulassen. Auf welcher

Ebene soll bzw. kann welche Arbeitsrechtsreform erfolgen? Hier darf es nicht durch die Hintertür zu einer Kompetenz- Erweiterung der EU kommen.

Ein einheitliches europäisches Arbeitsrecht ist mit dem **Subsidiaritätsprinzip** nicht zu vereinbaren. Es ist darüber hinaus völlig unrealistisch, da die extrem unterschiedlichen nationalen Arbeitsmarkt- und Arbeitsrechtssysteme sowie auch die damit verbundenen unterschiedlichen Traditionen Vereinheitlichungen gar nicht zulassen. Auf EU-Ebene können und sollen daher lediglich Mindeststandards innerhalb der Zuständigkeiten der EU festgelegt werden, damit der notwendige Arbeitnehmerschutz in allen Mitgliedstaaten sichergestellt wird. Alles was darüber hinausgeht, müsste im Rahmen der Better Regulation Initiative abgebaut werden.

Das Grünbuch bezieht tarifvertragliche Regelungen mit ein, dies ist mit dem deutschen Modell der Sozialpartnerschaft nicht zu vereinbaren. Die **grundgesetzlich garantierte Autonomie der Sozialpartner in Deutschland** darf nicht angetastet werden, da sonst das gesamte nationale Tarifvertragssystem in Frage gestellt würde. Da auch in den anderen Ländern sehr unterschiedliche Modelle bzw. Tarifsysteme vorhanden sind, geht jeder Versuch der Vereinheitlichung in die falsche Richtung, und führt zu mehr Bürokratie und weniger Flexibilität. Dies ist mit der Better Regulation Initiative nicht zu vereinbaren.

Dass das Grünbuch Arbeitsrecht so sehr die Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit erregt, liegt nicht zuletzt an der Debatte um die **Zukunft des europäischen Verfassungsvertrages**. Viele verknüpfen die von fehlender Unterstützung bis hin zu Ablehnung reichende Stimmung der EU-Bürger gegenüber Europa und seinen Institutionen mit der Angst vor Sozialdumping in einer globalisierten Welt. Den EU-Bürgern soll durch den Fokus auf das europäische Sozialmodell und durch die Aktivitäten zum Thema „gute bzw. bessere“ Arbeit Europa wieder schmackhaft gemacht werden. Dabei darf man aber nicht vergessen, dass wir den Bürgern in Europa nur dann Sicherheit und Wohlstand bieten können, wenn wir **mehr Beschäftigung** schaffen. So steht es auch in der Lissabon Agenda als Ziel definiert. Es darf bei der zurzeit recht einseitig auf den Aspekt „Security“ gestützten „Flexicurity“-Initiative nicht außer Acht gelassen werden, dass man auch den Unternehmen und Investoren Europa als Standort schmackhaft machen muss.

II. Beantwortung des Fragen-Katalogs:

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

Zeit ist heute einer der zentralen Wettbewerbsfaktoren: Der technische Fortschritt, die immer kürzeren Produkt- und Prozesslebenszyklen, fortlaufende Innovationsprozesse, sich ständig ändernde Märkte machen es zwingend notwendig, dass Unternehmen ihre Reaktionsfähigkeit um ein Vielfaches erhöhen. Kontinuierliche **Anpassungen und Umstrukturierungen** sind dabei unvermeidlich, diese müssen für die Unternehmen zeitlich und finanziell kalkulierbar bzw. planbar sein. Diese Planbarkeit ist aber in vielen Mitgliedstaaten aufgrund der Regelungsdichte und der unüberschaubaren Rechtsprechung der Arbeitsgerichte nicht gegeben. Diese Tatsache wirkt sich unmittelbar auf die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Unternehmen aus. Hier muss eine Reform als erstes ansetzen durch konsequente Vereinfachung und Verschlinkung des gesamten Regelwerks.

Unregelmäßige Produktionszyklen bringen es mit sich, dass zumindest Teile der Belegschaft flexibel eingesetzt werden müssen. Aus diesem Grund greifen viele Unternehmen auf **moderne Arbeitsformen** wie Zeitarbeit und Befristungen zurück, die ihnen diese Flexibilität und Anpassungsfähigkeit bieten. Die Abschaffung unnötiger Bürokratie in diesem Bereich ist daher ein wichtiger Schritt zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit. Auf keinen Fall darf es

hier weitere Vorgaben auf europäischer Ebene geben, die den Spielraum der Unternehmen weiter einschränken.

Um in den Unternehmen - und ganz besonders in den KMU - keine Kapazitäten zu binden, die zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit z.B. im Bereich Innovation oder Prozessoptimierung gebraucht werden, müssen die **nationalen Arbeitsnormen einfach** (d.h. auch für Nicht-Experten verständlich), **unbürokratisch** (d.h. ohne großen Aufwand zu befolgen) und vor allem **stabil** sein.

Dazu müssen **auf europäischem Level** alle sozialpolitischen bzw. arbeitsrechtlichen Richtlinien auf den Prüfstand und dahingehend untersucht werden, ob sie für die Unternehmen, insbesondere KMU, unnötige Bürokratie und Kosten verursachen. Dazu zählen insbesondere die Arbeitszeit-Richtlinie, die Antidiskriminierungs-Richtlinien, die Betriebsübergangs-Richtlinie sowie die Bildschirmgeräte-Richtlinie. Jede zukünftige Regelung auf EU-Ebene muss zwingend ein Impact Assessment vornehmen.

Auf nationalem Level ist es – ganz im Sinne des Berichts „Beschäftigung in Europa 2006“-Aufgabe der Mitgliedstaaten, das hohe Niveau an Beschäftigungsschutz v. a. für „Standardarbeitsverträge“ zurückzuschrauben. Dies betrifft insbesondere den Bereich Kündigungsschutz. Aber auch die neuen Arbeitsformen müssen durch die Abschaffung unnötiger bürokratischer Hürden vereinfacht werden, für Deutschland vor allem im Bereich der Befristungen. Da Hauptadressat der Lissabon Agenda die nationalen Regierungen sind, die ihre jeweiligen Arbeitsmarkt- und Arbeitsrechtssysteme im Sinne der Lissabon-Ziele „Mehr und bessere Arbeit“ reformieren sollen, sollte die Kommission die Mitgliedstaaten stärker dazu auffordern, ihre Hausaufgaben zu machen. Um den Druck zu erhöhen, müssten umgehend die zwischenzeitlich abgeschafften Benchmark - Berichte wieder eingeführt werden, die einen Vergleich der nationalen Reform-Bemühungen zulassen.

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?

Diese Frage betrifft ganz konkret das Thema **Kündigungsschutz**: Je höher hier die Hürden für die Unternehmen sind, notwendige Umstrukturierungen planbar, schnell und kostengünstig abzuwickeln oder Produktionszyklen abzufedern, desto mehr müssen sie auf „Nichtstandard“-Verträge wie Zeitarbeit und Befristungen zurückgreifen. Daher ist hier der Zusammenhang von Deregulierung und Segmentierung unmittelbar gegeben.

Die **Anpassung von Tarifverträgen** fällt in Deutschland in die alleinige **Tarifautonomie der Sozialpartner**. Eine Vereinheitlichung auf europäischer Ebene würde das gesamte nationale Tarifvertragssystem in Frage stellen. Da auch in den anderen Ländern sehr unterschiedliche Modelle bzw. Tarifsysteme vorhanden sind, geht jeder Versuch der Vereinheitlichung in die falsche Richtung und führt zu mehr Bürokratie und weniger Flexibilität. Dies wäre auch mit der Better Regulation Initiative nicht zu vereinbaren.

Obwohl der **Flächentarifvertrag** in Deutschland das zentrale Instrument zur Gestaltung der Arbeitsbeziehungen in vielen Branchen bleibt, sind sich die Tarifvertragsparteien heute ihrer Verantwortung bewusst, dass der Flächentarif den Unternehmen mehr Ausgestaltungsmöglichkeiten geben muss, um den unterschiedlichen betrieblichen Situationen und dem verschärften globalen Wettbewerb Rechnung zu tragen. Daher findet eine ständige Weiterentwicklung und Anpassung der Tarifverträge an die Bedürfnisse der Unternehmen statt. Die Sozialpartner sind am besten in der Lage, sinnvolle und unternehmensgerechte Lösungen zu finden. So wurden z.B. in der M+E Industrie verschiedene tarifliche Wahlmöglichkeiten für betriebsnahe Lösungen in der betrieblichen

Altersvorsorge geschaffen. Schon aus diesem Grunde wäre jede Einflussnahme durch den europäischen Gesetzgeber kontraproduktiv. Aus dem gleichen Grunde sind auch Aktivitäten in Richtung auf europäische Vorgaben für transnationale Tarifabkommen abzulehnen, da sie die nationalen Eigenheiten der jeweiligen Arbeitsrechtssysteme nicht berücksichtigen. Zudem hat der Europäische Gesetzgeber **im Bereich der Tarifverträge** nach Art. 137 V EGV schon **keine Regelungskompetenz**.

Ein wichtiger Faktor zur Erhöhung der Flexibilität bzw. Anpassungsfähigkeit der Unternehmen ist die **Arbeitszeit**. Hier müssen die Vorgaben auf europäischer Ebene so flexibel wie möglich bleiben, damit die einzelnen Unternehmen branchen- und betriebsgerechte Lösungen finden können, die ihnen den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit ermöglicht. Deswegen muss die geplante Änderung der Arbeitszeit-Richtlinie mehr Freiraum für die Unternehmen z.B. durch eine Ausweitung der Ausgleichszeiten (Bezugszeitraum) auf 12 Monate bieten. Auf keinen Fall sollte die bestehende „Opt-Out“ Regelung eingeschränkt werden.

Zu Frage 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?

Mehr denn je brauchen unsere Betriebe die Möglichkeit, auf immer schneller werdende technische Produkt- und Prozesslebenszyklen zu reagieren. Nur durch eine deutliche Beschleunigung der Reaktionsgeschwindigkeit der Unternehmen auch in Bezug auf fortgesetzte Innovationsprozesse sind die Unternehmen auf dem globalen Markt wettbewerbsfähig. Dazu müssen **notwendige Umstrukturierungsmaßnahmen planbarer, schneller und kostengünstiger** werden. Es ist aufgrund der unregelmäßigen Produktionszyklen unverzichtbar, zumindest Teile der Belegschaft flexibel einzusetzen. Dies muss ein modernes Arbeitsrecht gewährleisten. Die Anpassungsfähigkeit der Unternehmen ist heute in vielen Fällen durch ein zu starres Arbeitsrecht nicht gegeben, „Ausweichmanöver“ auf Länder mit weniger Regulierung sowie auf atypische Arbeitsformen finden statt.

KMU werden durch ein kompliziertes und starres Arbeitsrecht auch deshalb besonders belastet, da sie in der Regel nicht über die notwendige „Manpower“ und das Know-how verfügen, sich mit dieser Materie im Betriebsalltag fortwährend zu beschäftigen. In Ländern wie Deutschland bedarf es teuren Expertenwissens, dem nahezu unüberschaubaren Regelwerk samt Rechtsprechung Herr zu werden. Dies hält KMU nicht nur von der Schaffung neuer Arbeitsplätze ab, die auftretenden Rechtsfragen und die zu bewältigende Bürokratie binden Kapazitäten, die dann an anderer Stelle fehlen; dies gilt insbesondere für so wichtige Bereiche wie **Prozessoptimierung, Forschung und Entwicklung von Innovationen oder andere Fragen der Produktivitätssteigerung**. Es sollte daher eine Möglichkeit gefunden werden, KMU von unnötiger Bürokratie zu befreien, z.B. durch Einführung bzw. Erhöhung gesetzlicher Schwellenwerte.

Obwohl der Flächentarifvertrag in Deutschland das zentrale Instrument zur Gestaltung der Arbeitsbeziehungen in vielen Branchen bleibt, sind sich die Tarifvertragsparteien heute ihrer Verantwortung bewusst, dass der Flächentarif den Unternehmen mehr Ausgestaltungsmöglichkeiten geben muss, um den unterschiedlichen betrieblichen Situationen und dem verschärften globalen Wettbewerb Rechnung zu tragen. Daher findet eine ständige Weiterentwicklung und Anpassung der Tarifverträge an die Bedürfnisse der Unternehmen statt. Die Sozialpartner sind am besten in der Lage, sinnvolle und Unternehmensgerechte Lösungen zu finden. Auch aus diesem Grunde wäre jede Einflussnahme durch den europäischen Gesetzgeber kontraproduktiv.

Zu Frage 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?*

Bei den **befristeten Arbeitsverhältnissen** ist auf **europäischer Ebene** der Arbeitnehmerschutz bereits durch das Verbot der Diskriminierung und dem Schutz vor unbeschränkter Nutzung von Kettenverträgen ausreichend gewährleistet. Auf **nationaler Ebene** ist das Schutzmaß in den Mitgliedstaaten häufig zu hoch und wirkt daher beschäftigungshemmend. Dies gilt für Deutschland insbesondere durch das Neueinstellungsgebot (Befristung ohne Sachgrund nur bei Ersteinstellung möglich), die Höchstdauer sachgrundloser Befristungen von zwei Jahren und die übrigen Regelungen, die über die europäischen Vorgaben hinausgehen.

Im Bereich **Kündigungsschutz** gibt es auf **europäischer Ebene** keine Regelungskompetenz der EU. Deshalb fehlt es hier bereits an einer Zuständigkeit der Kommission. Auf **nationaler Ebene** führen die hohen Hürden im Kündigungsschutzrecht dazu, dass entweder auf die Schaffung neuer Beschäftigungsverhältnisse ganz verzichtet (dies gilt vor allem für Kleinstunternehmen bis zum Schwellenwert von 10 Arbeitnehmern), oder dass auf moderne Arbeitsformen wie Zeitarbeit und Befristungen zurückgegriffen wird.

Eine Möglichkeit zur Flexibilisierung des Kündigungsschutzes in Deutschland wäre die Schaffung einer **Abfindungsoption für betriebsbedingte Kündigungen** bei Abschluss des Arbeitsvertrages. Damit sichert der Arbeitnehmer sich im Falle einer betriebsbedingten Kündigung in jedem Fall eine Abfindung, im Gegenzug verzichtet er auf den Kündigungsschutz. Als Folge kann das Unternehmen notwendige Umstrukturierungen in Hinsicht auf Zeit und Kosten wesentlich besser planen.

Die **Anpassung von Tarifverträgen** fällt in Deutschland in die alleinige **Tarifautonomie der Sozialpartner**. Eine Vereinheitlichung auf europäischer Ebene würde das gesamte nationale Tarifvertragssystem in Frage stellen. Da auch in den anderen Ländern sehr unterschiedliche Modelle bzw. Tarifsysteme vorhanden sind, geht jeder Versuch der Vereinheitlichung in die falsche Richtung und führt zu mehr Bürokratie und weniger Flexibilität. Dies wäre auch mit der Better Regulation Initiative nicht zu vereinbaren.

Frage 5: *Wäre es hilfreich, über eine Kombination von flexibleren Kündigungsschutzgesetzen und gut durchdachten Unterstützungsleistungen für Arbeitslose nachzudenken, sowohl in Form von Lohnersatzleistungen als auch von aktiven Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik?*

In Zukunft muss der Fokus flexibler Arbeitsmarktverfassungen auf den **Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit** gerichtet sein, anstatt auf den Erhalt des Arbeitsplatzes. Das heißt wir müssen weg vom Gedanken des Bestandsschutzes durch ein hohes Maß an Arbeitnehmerschutz, hin zur Sicherstellung der Beschäftigungsfähigkeit für längere Berufsleben bei verschiedenen Arbeitgebern. Im Fokus steht zum einen life-long learning, zum anderen eine effektive Arbeitsvermittlung. Nur so werden Arbeitnehmer in Zukunft vor dem **dauerhaften** Verlust des Arbeitsplatzes geschützt werden können. Für die Phasen des Übergangs müssen Arbeitnehmer adäquate Transferleistungen erhalten, verbunden mit dem Ziel der schnellen Wiederaufnahme einer Tätigkeit durch frühzeitige Aktivierung, Mobilisierung und Qualifizierung.

Dänemarks „Flexicurity-Modell“ wird aktuell sehr häufig als Vorzeigebispiel genannt. In der Tat liefert es sehr gute Ansätze zur Erreichung der oben genannten Ziele. Wichtiger

Unterschied zu Deutschland ist aber, dass die hohen Transferleistungen aus Steuergeldern, und nicht wie bei uns aus Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträgen finanziert werden. Zudem kann Dänemark schon wegen seiner Größe deutlich höhere Transferleistungen schultern. Dennoch ist der Ansatz richtig, dass Kündigungsschutzrecht deutlich zu flexibilisieren - wie übrigens auch in der Schweiz - und den Schwerpunkt auf effektive Arbeitsmarktpolitik mit schneller Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu legen. Damit verbunden müsste dann auch in den Köpfen der Arbeitnehmer ein Umdenken stattfinden: Der Verlust des Arbeitsplatzes darf dann nicht mehr in jedem Fall als persönliche Tragödie und tiefer Einschnitt in den eigenen Lebenslauf verstanden werden, wenn der Wiedereinstieg in einen neuen, ggf. besseren oder interessanteren Job damit einhergehen kann.

Frage 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?

Der Fokus sinnvoller Arbeitsrechtsreformen muss im Zuge der demographischen Entwicklung und der damit einhergehenden verlängerten Berufsleben auf **Beschäftigungssicherheit an Stelle von Job-Sicherheit** liegen. „**Life-long learning**“ ist ein wichtiges Stichwort. Dabei ist entscheidend, dass Arbeitnehmer ihre Verantwortung für den Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit als eine in ihrem ureigensten Interesse liegende Pflicht anerkennen.

Aber auch die Unternehmen tragen Verantwortung für die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter. Da aber **die Bestimmung notwendiger Weiterbildungsmaßnahmen** von zahlreichen Faktoren wie z.B. Art der Beschäftigung, bestehende Qualifikation, Lebensalter, betriebliche Situation, Branche, Kosten der Weiterbildungsmaßnahme etc. abhängt, kommen keine wie auch immer gearteten „One-size-fits-all“- Lösungen in Betracht. Deshalb sind auch Diskussionen um gesetzliche Weiterbildungsansprüche kontraproduktiv und nicht zielführend. Vielmehr sollte das Thema den Sozialpartnern überlassen bleiben. In Deutschland wurden in diesem Bereich z.B. durch spezielle **Qualifizierungs-Tarifverträge** oder Tarifverträge zum Aufbau von Ausbildungsplätzen gute Lösungen gefunden.

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?

Die Einführung einer Definition auf europäischer Ebene ist nicht nur überflüssig, sondern steht dem Wunsch nach mehr Flexibilität diametral entgegen. In Deutschland hat man mit dem Versuch, **gesetzliche Vermutungsregeln** zu definieren, bereits sehr schlechte Erfahrungen gemacht. Die Bundesregierung musste damals einsehen, dass die Bestimmung der Scheinselbstständigkeit durch Vermutungsregeln nicht funktioniert, das Gesetz musste mehrfach wieder geändert werden.

Zudem lassen es die verschiedenen nationalen Systeme und die sich fortlaufend ändernden Bedingungen auf dem globalen Markt sowie den nationalen Arbeitsmärkten gar nicht zu, an europäische Einheitslösungen zu denken.

Außerdem könnten Einheitskriterien zur Bestimmung von Selbstständigkeit und damit verbundene Rechtsunsicherheiten dazu führen, dass **Unternehmensgründungen** verhindert werden. So wird z.B. ein Selbstständiger in der Anfangsphase häufig zunächst von einem oder zwei Arbeitgebern abhängig sein, dies kann sich ja erst mit der Zeit ändern. Wie sollen Unternehmertum gefördert und Neugründungen unterstützt werden, wenn Auftraggeber bei

Ein-Mann-Unternehmen immer Gefahr laufen, plötzlich als Arbeitgeber dazustehen, und sich deshalb lieber eine GmbH als Auftragnehmer suchen? Diese oder ähnliche Kriterien zur Definition eines Selbstständigen schaden mehr als sie nutzen.

Frage 8: Braucht man einen Grundstock an Vorschriften, welche die Beschäftigungsbedingungen aller Beschäftigten, unabhängig von der Form ihres Vertrages regeln? Wie würden derartige Mindestanforderungen Ihrer Ansicht nach auf die Schaffung von Arbeitsplätzen und auf den Schutz der Beschäftigten auswirken?

Eine grundsätzliche Anwendung arbeitsrechtlicher Mindest-Schutzvorschriften und Beschäftigungsbedingungen auf Selbstständige ist schon deshalb nicht praktikabel, weil der Arbeitgeber naturgemäß **keine Einflussnahme z.B. auf den Arbeitsplatz oder die konkreten Arbeitsbedingungen des Selbstständigen** hat, und ebenso wenig auf die Anzahl der Auftraggeber und damit den Status der Unabhängigkeit.

Wenn auf nationaler Ebene eine klare Trennung zwischen Selbstständigkeit und Scheinselbstständigkeit erfolgt, fallen die Selbstständigen eindeutig aus dem Anwendungsbereich der Arbeitnehmerschutzbestimmungen heraus. Es fehlt hier bereits am **Schutzbedürfnis**. Selbstständig zu sein bedeutet auch, **besondere Freiheiten gegenüber dem Auftraggeber** zu haben. Anders als Arbeitnehmer können sie z.B. Arbeitszeit und –ort in der Regel selbst bestimmen. Ein „aufgedrängter“ Mindestschutz könnte dann zu einer **Bevormundung** werden, denn Rechte sind immer auch mit Pflichten verbunden: Wenn der Auftraggeber Mindestschutz-Regeln in Bezug auf den Auftragnehmer zu beachten hätte, müsste er auch Vorgaben zur Erfüllung des Auftrages machen - anders könnte der Auftraggeber seine Schutzpflichten gar nicht einhalten.

Gegen die Schaffung eines Grundstocks an Beschäftigungsbedingungen auf europäischer Ebene spricht auch, dass es schon bei der Umsetzung der bisherigen Richtlinien in vielen Mitgliedstaaten nicht bei den vereinbarten Mindestregelungen geblieben ist. Stattdessen werden **Richtlinien regelmäßig übererfüllt** - insbesondere in Deutschland. Da die Verfasser europäischer Richtlinien nicht in der Lage sind, die nationalen Rechtssysteme aller Mitgliedstaaten zu berücksichtigen, werden immer Elemente fremder Systeme in die eigenen Systeme implementiert werden müssen; dies führt zwangsläufig zu mehr Bürokratie und weniger Flexibilität. Dieses Problem wird sich durch die EU-Erweiterung noch potenzieren.

Frage 9: Sollten Ihrer Ansicht nach die Verantwortlichen der einzelnen Parteien in mehrseitigen Beschäftigungsverhältnissen eindeutiger geregelt werden, um festzulegen, wer für die Einhaltung von Beschäftigtenrechten verantwortlich ist? Wäre die Anordnung einer nachrangigen Haftung eine wirksame und praktikable Möglichkeit, um diese Verantwortlichkeiten bei der Einbeziehung von Subunternehmen sicherzustellen? Wenn nein, sehen Sie andere Möglichkeiten, einen angemessenen Schutz der Beschäftigten in „dreiseitigen“ Beschäftigungsverhältnissen zu gewährleisten?

Die Verantwortlichkeiten in mehrseitigen Beschäftigungsverhältnissen sind bereits heute eindeutig geregelt. Die bestehenden Rechte können vor den nationalen Arbeitsgerichten eingeklagt werden. Es besteht daher keinerlei Bedürfnis zur Ausweitung des Schutzniveaus.

Eine Sub-Unternehmerhaftung für die Einhaltung von Arbeitsnormen geht vollkommen in die falsche Richtung. Sie würde zu enormen **Haftungsrisiken für Unternehmen** in den Ländern führen, in denen das bestehende Recht noch nicht mit der Realität auf dem Arbeitsmarkt übereinstimmt. Die Einführung einer Sub-Unternehmerhaftung kann der Schaffung neuer Beschäftigung schaden, da Investitionen völlig unkalkulierbar werden. Es ist allein **Aufgabe der jeweiligen nationalen Regierungen**, für die Einhaltung des Arbeitsrechts in allen

Unternehmen zu sorgen. Erweiterte Überwachungspflichten würden die Hauptunternehmen mit neuen Kosten und Bürokratie teuer bezahlen.

Frage 10: Halten Sie es für notwendig, den Beschäftigungsstatus von Leiharbeitnehmern zu klären?

Die Verantwortlichkeiten in mehrseitigen Beschäftigungsverhältnissen sind bereits heute eindeutig geregelt. Dies gilt besonders für die Zeitarbeit. Hier besteht das Vertragsverhältnis allein zwischen Verleiher und dem Zeitarbeitnehmer, mit dem vollen Arbeitnehmerschutz. Das bedeutet, zwischen Verleiher und Zeitarbeitnehmer besteht ein ganz normales Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten. Es besteht daher **keinerlei Bedürfnis zur Ausweitung des Schutzniveaus**. Es ist vielmehr notwendig, die Zeitarbeit endlich als das anzuerkennen, was sie ist: Ein Instrument, das sich als wahrer Jobmotor erwiesen hat, insbesondere auch in Deutschland. Zeitarbeit ermöglicht nicht nur den (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt, sondern in vielen Fällen auch den Wechsel von der Zeitarbeit in die anschließende Festeinstellung.

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?

Es ist notwendig, endlich das Verfahren zur Änderung der Arbeitszeit-Richtlinie voranzutreiben. Dabei muss das sehr flexible Instrument des „**Opt-Outs**“ **vollumfänglich erhalten** bleiben. Zudem sollte durch eine **verlängerte Ausgleichsfrist** von 12 Monaten sichergestellt werden, dass Unternehmen Schwankungen in der Auftragslage bzw. Produktion abfedern können. Nur so können europäische Unternehmen in der Zukunft ihre Wettbewerbsfähigkeit erhalten.

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

Der Gestaltungsspielraum der Mitgliedstaaten darf in keinem Fall durch eine europäische Definition des Arbeitnehmerbegriffs beschränkt werden. Dies wäre ein klarer **Verstoß gegen das Subsidiaritätsprinzip**.

Die Schaffung eines einheitlichen Arbeitnehmerbegriffs ist zudem vollkommen unrealistisch und nicht praktikabel. Wie bereits in Frage 8 angeführt, können in Europäischen Richtlinien nicht die nationalen Rechtssysteme aller Mitgliedstaaten berücksichtigt werden. Dadurch werden immer **Elemente fremder Systeme in die eigenen nationalen Systeme implementiert** werden müssen; dies führt zwangsläufig zu mehr Bürokratie und weniger Flexibilität auf den nationalen Arbeitsmärkten. Es besteht die Gefahr, dass die eigenen Rechtsordnungen in sich nicht mehr stimmig sind, was Rechtsunsicherheiten zur Folge hätte.

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?

Wie in allen anderen Rechtsgebieten auch, müssen die jeweiligen europäischen Verwaltungsbehörden zukünftig besser und effektiver zusammenarbeiten. Will man die Mobilität der Arbeitnehmer fördern, muss schon aus diesem Grunde eine Vernetzung der Ansprechpartner stattfinden. Zudem müssen auch die grenzüberschreitenden Kontrollen zur Einhaltung der Arbeitsnormen verbessert werden. Dies ist vorrangig voranzutreiben, bevor man neue Regulierungen im Bereich Arbeitsrecht schafft. Hier gilt: Optimierung vor (mehr) Regulierung.

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

Alle Mitgliedstaaten müssen sich gemeinsam und verstärkt für den Kampf gegen die Schwarzarbeit einsetzen. Daneben ist aber auch eine ehrliche Analyse der Symptome der Schwarzarbeit erforderlich. Hier spielt neben hohen Lohnnebenkosten auch die mit der Einhaltung der zahlreichen Arbeitsnormen verbundene Bürokratie eine entscheidende Rolle. Die mit dem Grünbuch angestoßene Debatte zur Vereinfachung und Flexibilisierung des Arbeitsrechts ist daher ein wichtiger Schritt auch für den Kampf gegen die Schwarzarbeit.