

IPM ref	270819321531108607
Creation date	27-03-2007
Individual or organisation?	Organisation
Consent to publication of replies?	No, references to the personal data should remain anonymous
name	***
email	***
sector	Online services (e-Commerce/distant selling)
What kind of organisation?	Individual company
Name of organisation	Allianz Deutschland AG
Country of organisation?	DE - Germany
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?	<p>Die Vereinfachung des Befristungsrechts, insbesondere eine Ausweitung der Möglichkeit zur Befristung von Arbeitsverhältnissen ohne Sachgrund könnte eine Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze zur Folge haben. Hiervon würden auch befristet beschäftigte Arbeitnehmer profitieren, da nicht selten im Anschluss an eine befristete Tätigkeit ein unbefristetes Arbeitsverhältnis geschlossen wird. Befristete Arbeitsverhältnisse stellen deshalb einen wichtigen Schritt auf dem Weg zu einer unbefristeten Beschäftigung dar. Daneben könnten durch die Absenkung der gesetzlichen Anforderungen an befristete wie unbefristete Arbeitsverhältnisse der Übergang von einer selbstständigen in eine abhängige Tätigkeit erleichtert werden. Wenn der Arbeitsmarkt aufgrund vereinfachter Bedingungen insgesamt integrativer würde, würde der Wechsel von Beschäftigungsformen, aber auch der Wechsel zwischen verschiedenen Arbeitgebern insgesamt vereinfacht. Dies könnte langfristig hilfreich sein, mehr Menschen in eine dauerhafte Beschäftigung zu bringen. Ferner könnte eine Flexibilisierung des Kündigungsschutzes erreicht werden, indem schon zu Beginn oder im Laufe eines Arbeitsverhältnisses eine gesetzliche Festschreibung einer vertraglichen Abfindungsoption vereinbart würde. Für Tarifverträge gilt, dass die Gestaltung und Anpassung von Tarifverträgen in Deutschland in die Autonomie der Sozialpartner fällt. Ein Eingriff in die Inhalte von Tarifverträgen würde einen Verstoß in die grundgesetzlich geschützte Tarifautonomie darstellen und ist deshalb ausgeschlossen. Die Tarifvertragsparteien in der Versicherungswirtschaft pflegen seit Jahren einen verantwortungsvollen Umgang miteinander und werden im Rahmen der ihnen durch den Gesetzgeber belassenen Möglichkeiten ihrer sozialen Verantwortung gegenüber den Arbeitnehmern gerecht. Die Tarifverträge für die Versicherungswirtschaft enthalten bereits an vielen Stellen Öffnungsklauseln, die es den Sozialpartnern auf betrieblicher Ebene ermöglichen, durch maßgeschneiderte Lösungen den betrieblichen Interessen hinreichend Rechnung zu tragen. Diese Öffnungsklauseln sichern zudem die nötige Flexibilität. Dies zeigt sich nicht zuletzt auch daran, dass fast alle Unternehmen der Assekuranz Verbandsmitglied sind und die tarifvertraglichen Regelungen für sich anerkennen. Begrenzt werden</p>

	<p>tarifvertragliche Regelungen aber durch den gesetzlichen Rahmen. Hier könnte eine Flexibilisierung insbesondere dadurch erreicht werden, dass den Tarifvertragsparteien ein größerer Handlungsspielraum für tarifliche Regelungen belassen wird. Häufig scheitern innovative Konzepte zur Modernisierung der Arbeitswelt an zwingenden gesetzlichen Vorgaben. Es wäre vorzugswürdig, wenn durch Tarifverträge branchenspezifische Lösungen gefunden werden könnten, die stärker als die heutigen vom Gesetzgeber vorgegebenen rechtlichen Rahmen auf die individuellen Bedürfnisse einer Branche zugeschnitten sind.</p>
<p>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?</p>	<p>Unternehmen müssen sich rasch an Veränderungen anpassen. Das strenge und in hohem Maße bürokratisierte deutsche Arbeitsrecht gibt jedoch häufig ein starres Korsett vor. Das erschwert es den Unternehmen, die im globalen Wettbewerb notwendige Flexibilität aufrecht zu erhalten. Die, um erfolgreich bestehen zu können, zeitnahe Anpassung der Unternehmen an sich immer schneller ändernde wirtschaftliche Rahmenbedingungen wird in erheblichem Umfang belastet. Ein Beispiel strenger arbeitsrechtlicher Regelungen und dadurch bedingter nachhaltiger Auswirkungen ist das weitgehende Mitbestimmungsrecht. Dieses birgt die Gefahr, dass die Umsetzung „überlebenswichtiger“ strategischer Maßnahmen verzögert oder schlimmstenfalls verhindert wird. Exemplarisch kann hier insbesondere das Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr 6 Betriebsverfassungsgesetz angeführt werden. Ferner haben die mittelbar durch Mitbestimmungsrechte verursachten Kosten erhebliche Auswirkungen auf unternehmerischen Entscheidungen und Möglichkeiten. Aber auch andere bürokratische Vorgaben erschweren die Umsetzung zukunftsorientierter Pläne in die Praxis. Die in den vergangenen Jahren mit dem Arbeitsrecht zwingend verbundenen Rechtsmaterien haben sich verkompliziert und die geltenden Vorgaben sind ohne die Hilfe von Spezialisten kaum mehr mit unternehmerischen Konzepten in Einklang zu bringen. Konkret zu nennen sind Rechtsgebiete wie das Lohnsteuer-, das Datenschutz- und das Sozialversicherungsrecht. Durch den Einkauf des Know-how in diesen, wie in vielen anderen Spezialbereichen werden die Unternehmen zusätzlich wirtschaftlich belastet. Vor diesem Hintergrund wäre es wünschenswert, dass das deutsche Arbeitsrecht nur zwingende Mindestbedingungen festschreibt. Eine konsequente Vereinfachung des Arbeitsrechts wäre sicher geeignet, um Kosten zu sparen. Aktuell müssen Unternehmen, die durch die deutsche (Arbeits-)Rechtsordnung in ihrer Reaktionsfähigkeit eingeschränkt</p>

	<p>und in ihrer Entwicklung gebremst werden, jedoch versuchen, die Belastungen mit anderen Maßnahmen zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit auszugleichen. Für den Bereich der Versicherungswirtschaft konnte der Personalabbau in der Vergangenheit sozialverträglich gestaltet werden. Beispielsweise wurden Überhänge durch Altersteilzeitmodelle abgebaut und aufgrund der Erreichung des Rentenalters ausgeschiedene Mitarbeiter nicht oder nur durch befristet beschäftigte Mitarbeiter ersetzt. Sollte das deutsche Arbeitsrecht die Unternehmen weiterhin in gleichem Umfang belasten, bedeutet dies faktisch eine Verschlechterung der Beschäftigungschancen am nationalen Arbeitsmarkt. Nur durch eine konsequente Reduzierung der aufgebauten rechtlichen und bürokratischen Hürden kann die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen derart gesteigert werden, dass durch eine anhaltende positive wirtschaftliche Entwicklung die bestehenden Arbeitsplätze gesichert und zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden können.</p>
<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>Die Vereinfachung des Befristungsrechts, insbesondere eine Ausweitung der Möglichkeit zur Befristung von Arbeitsverhältnissen ohne Sachgrund könnte eine Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze zur Folge haben. Hiervon würden auch befristet beschäftigte Arbeitnehmer profitieren, da nicht selten im Anschluss an eine befristete Tätigkeit ein unbefristetes Arbeitsverhältnis geschlossen wird. Befristete Arbeitsverhältnisse stellen deshalb einen wichtigen Schritt auf dem Weg zu einer unbefristeten Beschäftigung dar. In der Vergangenheit wurden bei den jetzt in der Allianz Deutschland AG aufgegangenen Gesellschaften ca. 5% der befristet tätigen Mitarbeiter im Anschluss an ihre befristete Tätigkeit in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Aus den geschilderten Gründen sollte eine Verschärfung des Befristungsrechts unbedingt vermieden werden. Die nationalen Regelungen zur Umsetzung der EU-Richtlinie über befristete Arbeitsverträge in Deutschland sind ohnehin sehr strikt, so dass das in diesem Bereich vorhandene Potenzial nur kaum ausgeschöpft wird. Übermäßige Schutzregelungen für Arbeitnehmer führen außerdem dazu, dass Unternehmen vor der Einstellung von Arbeitnehmern zurückschrecken. Besonders nachteilig wirkt sich dies auf unbefristete Arbeitsverhältnisse aus. Diese haben den Nachteil, dass das Arbeitsverhältnis seitens des Arbeitgebers nur innerhalb einer sechsmonatigen Wartezeit ohne große bürokratische Hürden beendet werden kann. Nach Ablauf dieser „Frist“ sind bei der einseitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber die Vorgaben des allgemeinen Kündigungs-schutzrechtes zu beachten. Die Voraussetzungen einer rechtmäßigen betriebsbedingten Kündigung führen oft zu unbilligen Ergebnissen, die den Arbeitgeber zwingen, Menschen zu entlassen, auf deren Arbeitsleistung er dringend angewiesen ist. Die wenigen Ausnahmemöglichkeiten (bspw. Herausnahme einzelner Leistungsträger aus der Sozialauswahl) sind zwar ein Schritt in die richtige</p>

	<p>Richtung, genügen jedoch bei Weitem nicht, um den Interessen der Arbeit-geber hinreichend Rechnung zu tragen. Ferner eignen sich unbefristete Arbeitsverhältnisse nicht, bloß vorübergehenden bis mittelfristi-gen Personalbedarf zu decken. Eine Flexibilisierung des Kündigungsschutzes (bspw. Verlän-gerung der Wartezeit von derzeit sechs auf vierundzwanzig Monate) wäre hier begrüßens-wert, da damit ermöglicht würde, einem rückläufigen Personalbedarf relativ zeitnah Rechnung zu tragen. Andererseits würde bei einer entsprechenden Gestaltung der unbefristeten Arbeits-verhältnisse die Zurückhaltung bei der Einstellung von Arbeitnehmern abgelegt. Eine Flexibilisierung des Kündigungsschutzes könnte auch durch die gesetzliche Festschrei-bung einer vertraglichen Abfindungsoption, die schon zu Beginn oder im Laufe eines Arbeitsver-hältnisses vereinbart werden kann, erreicht werden. Aktuell ist das deutsche Kündigungsschutz-recht als Bestandsschutz ausgebildet; wird in der Praxis aber heute schon auf eine Abfindungs-praxis reduziert. In Bezug auf den Abschluss unbefristeter wie befristeter Arbeitsverträge müssten die bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen zu beachtenden gesetzlichen und durch die Rechtspre-chung entwickelten Vorgaben deutlich reduziert und vereinfacht werden. Häufig können arbeit-geber- und arbeitnehmerseitig berechnigte Interessen letztlich nicht durchgesetzt werden, ob-gleich die Interessen bereits in den Vertragsverhandlungen deutlich zu Tage getreten sind. Auf-grund der Unterwerfung von Standardarbeitsverträgen unter die Klauselkontrolle gem. §§ 305 ff. BGB trägt das Risiko unwirksamer Klauseln und nicht gewollter Vertragsinhalte heute faktisch allein der Arbeitgeber.</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>Für die Versicherungswirtschaft ist eine Förderung des Zugangs zur Ausbildung nicht nötig. Die deutsche Assekuranz zeigt im Bereich der Bildung seit jeher vorbildliches Engagement und ist intern über ein Bildungsnetzwerk organisiert. In den Jahren 2004 bis 2006 absolvierten jeweils mehr als 5.000 Auszubildende erfolgreich die Abschlussprüfung zum/ zur Versicherungskauf-mannes/ Versicherungskauffrau. Auch in Hinblick auf Weiterbildung im aktiven Berufsleben nimmt die Allianz ihre Verpflichtung, Mitarbeiter weiterzubilden in überdurchschnittlichem Maße wahr. Hiervon profitieren Unternehmen und Mitarbeiter gleichermaßen. Ein genereller gesetzli-cher Anspruch auf Weiterbildung wäre allein deswegen nicht sinnvoll, da er am individuellen Bedarf vorbeigeht und die Unternehmen mit neuen Aufwänden belastet. Für Tarifverträge gilt, dass die Gestaltung und Anpassung von Tarifverträgen in Deutschland in die Autonomie der Sozialpartner fällt. Die Tarifvertragsparteien können den Verbleib in Beschäf-tigung durch geeignete Maßnahmen fördern und haben dies in der Vergangenheit auch durch verschiedenste Maßnahmen bereits getan. Beispielhaft können hier die Transfersozialplankon-zepte genannt werden. Es zeigt sich jedoch, dass es immer schwerer fällt, geeignete Auszubildende zu finden, um die freien Ausbildungsplätze zu besetzen. Ein leichter Wechsel zwischen den Beschäf-tigungsformen, insbesondere zwischen befristeter und unbefristeter Beschäftigung, Zeitarbeit und</p>

	<p>Selbstständigkeit könnte hilfreich sein, mehr Menschen in eine dauerhafte Beschäftigung zu bringen. Daher könnte eine Absenkung der gesetzlichen Anforderungen an befristete wie an unbefristete Arbeitsverhältnisse den Übergang von einer selbstständigen in eine abhängige Tätigkeit erleichtern. Wenn der Arbeitsmarkt aufgrund vereinfachter Bedingungen insgesamt integrativer würde, würde der Wechsel von Beschäftigungsformen, aber auch der Wechsel zwischen verschiedenen Arbeitgebern insgesamt vereinfacht.</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>Für Deutschland ist eine klarere Abgrenzung zwischen Selbstständigkeit und abhängiger Beschäftigung nicht erforderlich. Zwischen beiden Begriffen hat sich der Begriff der „arbeitnehmerähnlichen Person“, worunter ein Selbständiger zu verstehen ist, der sich in einer besonderen wirtschaftlichen Abhängigkeit zu einem Auftraggeber befindet und daher stellenweise einem Arbeitnehmer gleichgesetzt werden kann, eingebürgert. „Arbeitnehmerähnliche Personen“ fallen häufig in den Schutzbereich arbeitsrechtlicher Gesetze, sodass sich der Arbeitnehmerschutz in vollem Umfang auch auf sie erstreckt. Die Abgrenzung zwischen Selbstständigkeit auf der einen und abhängiger Beschäftigung auf der anderen Seite lässt sich freilich nicht immer ohne Probleme vornehmen. Es gibt Grenzfälle, bei denen eine Zuordnung sowohl zu der einen als auch zu der anderen Gruppe möglich erscheint. Es ist jedoch nicht zu erwarten, dass gesetzliche Definitionen die Begriffe klarer und präziser fassen können, als dies durch die Rechtsprechung geschehen kann. Die Einführung gesetzlicher Definitionen würde weder die Diskussion über die Behandlung von Grenzfällen beseitigen, noch würde das Problem der betrügerischen Umgehung der Sozialversicherungspflicht durch manche „Arbeitgeber“ gelöst. Vielmehr würden die Begriffe in ein starres, unflexibles Korsett gezwängt. Dies würde mit hoher Wahrscheinlichkeit dazu führen, dass Selbstständige, die mit ihrer Position sowie den rechtlichen Rahmenbedingungen und dem – im Vergleich zu Arbeitnehmern – herabgesetzten Maß an sozialer Sicherheit zufrieden sind und nicht zuletzt auch in Ansehung des höheren Verdienstes gar nicht zu Arbeitnehmern werden wollen, durch die gefundene Definition zu Arbeitnehmern gemacht werden. Insbesondere ist die wirtschaftliche Abhängigkeit zu einem einzigen Auftraggeber kein geeignetes Anzeichen für eine „in betrügerischer Absicht“ verschleierte Arbeitnehmereigenschaft. Viele der in der Versicherungswirtschaft beschäftigten Handelsvertreter sind als sog. „Einfirmenvertreter“ von nur einem Auf-</p>

	<p>traggeber abhängig. Das bedeutet jedoch nicht, dass sie nicht innerhalb kürzester Zeit einen anderen Auftraggeber finden könnten, wenn sie – gleich aus welchen Gründen – nicht mehr für den bisherigen Auftraggeber tätig werden wollen. Kündigungen der Vertretungsverträge durch selbstständige Handelsvertreter belegen in der Praxis immer wieder, dass der Wettbewerb zwischen den Versicherungsunternehmen funktioniert und die Vertreter flexibel im Markt reagieren können und wollen. Zwischen dem Handelsvertreter und ihrem Auftraggeber besteht daher faktisch keine solche Abhängigkeit, dass die Anwendung arbeitsrechtlicher Bestimmungen gerechtfertigt erscheinen könnte. Die Selbstständigen in der Versicherungswirtschaft sind daher ohne jede Einschränkung als Selbstständige im klassischen Sinne zu behandeln.</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 an Vorschriften, der die Beschäftigungsbedingungen aller Beschäftigten unabhängig von der Form ihres Vertrages regelt, ist nicht erforderlich, da in Deutschland bereits existent. So gibt es vielfältige Schutzvorschriften wie zum Beispiel den Arbeitsschutz, die für alle Beschäftigungsverhältnisse anwendbar sind. Sie gelten u. a. für Personen mit befristeten Arbeitsverträgen oder Teilzeitverträgen ebenso wie für Arbeitnehmer mit unbefristeten Vollzeitverträgen. Die Ausdehnung von Schutzvorschriften auf selbstständig tätige Personen wäre kontra-produktiv. Selbstständige, die als „arbeitnehmerähnliche Personen“ weitgehend von einem Auftraggeber wirtschaftlich abhängig sind, werden bereits hinreichend durch die Anwendung bestimmter arbeitnehmerschützender Vorschriften auch auf ihr Vertragsverhältnis vor sozialen Unbilligkeiten geschützt. Die Erstreckung arbeitsrechtlicher Bestimmungen auch auf solche Rechtsverhältnisse, die bisher von der Anwendung arbeitsrechtlicher Regelungen ausgenommen sind, wäre kontraproduktiv, weil hierdurch die Wettbewerbsfähigkeit vieler Selbstständiger verloren ginge. Diese würden die für die Teilnahme an einem immer härteren Wettbewerb obligatorische Flexibilität verlieren und könnten sich infolgedessen gegenüber größeren Unternehmen nicht mehr behaupten. Es darf nicht verkannt werden, dass die Selbstständigkeit vielen Menschen eine dauerhafte Perspektive bietet und sich die Selbstständigkeit aufgrund der geforderten Eigenverantwortung und -initiative bei vielen Berufsbildern – gerade auch in der Versicherungswirtschaft – durchgesetzt hat. Verdeutlichen lässt sich dies durch den Umstand, dass die Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG mit (Stand Januar 2007) ca. 11.000 selbstständigen Handelsvertretern zusammenarbeitet, die ausschließlich Produkte der Allianz in den Bereichen Versicherung, Vorsorge und Vermögen verkaufen. Diese Handelsvertreter leiten eine Allianz Agentur in eigener Verantwortung und auf eigene Rechnung. Sie bestimmen ihren Tagesablauf selbst, legen fest, welchen Kunden sie wann besuchen, wie viel sie für Werbung und Marketingmaßnahmen</p>

	<p>ausgeben und in welchem Umfang ihr eigenes angestelltes Team ausgebaut wird. Die Verdienstmöglichkeiten liegen wesentlich höher als bei den angestellten Mitarbeitern. Die vorhandenen Regelungen über selbständig tätige Handelsvertreter, wie von der EU-Kommission angesprochen, beschreiben einen Spezialfall und können nicht verallgemeinert werden. Die Ausdehnung von Schutzregelungen auf weitere Personengruppen würde zu mehr und überflüssiger Rechtsunsicherheit beitragen und sich damit negativ auf die Bereitschaft der Unternehmen auswirken, solche Beschäftigungsformen zu nutzen, was letztlich die Existenz vieler als selbständig tätiger Handelsvertreter gefährden würde.</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>Von einem dreiseitigen Rechtsverhältnis ist im deutschen Arbeitsrecht nur in Fällen der Arbeitnehmerüberlassung auszugehen. In allen anderen Konstellationen handelt es sich um zweiseitige Rechtsverhältnisse, sodass Klärungsbedarf hinsichtlich der arbeitsrechtlichen Verantwortlichkeiten nicht besteht. Aufgrund der eindeutigen Regelungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) besteht keinerlei Klärungsbedarf betreffend arbeitsrechtlicher Verantwortlichkeiten. Die geltenden Regelungen lassen den Entleiher als Arbeitgeber neben den Verleiher treten, obschon der Leiharbeiter nur mit dem Verleiher ein Arbeitsverhältnis unterhält. Damit wird der Leiharbeiter im Vergleich zu „herkömmlichen“ Arbeitnehmern sogar privilegiert, da ihm gegenüber sogar zwei Arbeitgeber gleichermaßen zur Einhaltung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen verpflichtet sind. Darüber hinaus rechnet das Betriebsverfassungsrecht den Leiharbeiter grundsätzlich dem Betrieb des Entleihers zu. Er kann sich bei der Wahl des Betriebsrats im Betrieb des Entleihers beteiligen und wird von diesem Gremium auch mit seinen Interessen vertreten. Die gewerbliche Überlassung von Arbeitnehmern an Dritte wird durch eine Erlaubnispflicht außerdem nur zuverlässigen Verleihunternehmen gestattet. Einer Klarstellung hinsichtlich der rechtlichen Verantwortlichkeiten in Fällen der Arbeitnehmerüberlassung bedarf es daher nicht.</p>

<p>10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?</p>	<p>Der Beschäftigungsstatus von Leiharbeitnehmern ist nicht klärungsbedürftig. Die Frage, zwischen wem bei einem dreiseitigen Verhältnis Vertragsverhältnisse bestehen ist eindeutig geklärt. Danach unterhalten Leiharbeitnehmer ein reguläres Arbeitsverhältnis zu ihrem Verleiher, wie es auch zwischen sonstigen Arbeitgebern und ihren Angestellten gilt. Die Besonderheiten, die für Zeitarbeitsverhältnisse gelten, wie die Überlassung des Zeitarbeitnehmers an einen Entleiher, haben keine Auswirkungen auf den Beschäftigungsstatus der Zeitarbeitnehmer. Auch ein anderweitig regulatives Eingreifen auf europäischer Ebene ist nicht erforderlich. Insbesondere gilt dies für die deutsche Rechtsordnung, in der der Beschäftigungsstatus von Leiharbeitnehmern durch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) hinreichend geregelt ist. Auch bringt die zur „Better-Regulation“-Mitteilung (KOM(2005) 97) vertretene Ansicht, mit der eine spürbare Vereinfachung des Europarechts sowie ein umfassender Bürokratieabbau angestrebt wird, keinen weiteren Klärungsbedarf</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 Rechte von Beschäftigten, die in einem Mitgliedstaat wohnen, ihre Arbeitsleistung jedoch in einem anderen Mitgliedstaat erbringen, werden durch die europäische Entsenderichtlinie und nationale Umsetzungsgesetze (Bsp.: Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG)) ausreichend gewährleistet. Den entsendeten Arbeitnehmern werden damit die grundlegenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen garantiert, die in dem Mitgliedstaat gelten, in dem die Arbeitsleistung erbracht wird. Die Richtlinie stellt ganz bewusst - auch bei der Definition des Arbeitnehmerbegriffs - auf die Regelungen des jeweiligen Mitgliedstaates ab, um einen fairen Wettbewerb zu garantieren. Der Mehrwert einer Vereinheitlichung des Arbeitnehmerbegriffs ist daher nicht ersichtlich, zudem würde er dem Subsidiaritätsprinzip widersprechen. Außerdem ist die Definition des Arbeitnehmers ein Element der unterschiedlichen nationalen Arbeitsrechtsordnungen. Mit einer Vereinheitlichung würden zusätzliche Probleme geschaffen, indem der nationale Arbeitnehmerbegriff durch Tatbestandsmerkmale ergänzt würde, die der jeweiligen gewachsenen Rechtsnatur fremd sind. Der Gestaltungsspielraum der Mitgliedstaaten in diesem Bereich sollte daher nicht eingeschränkt werden. Darüber hinaus bergen Reglementierungsbemühungen in dieser Richtung das Risiko ins sich, unternehmerische Bemühungen bzgl. einer Europäisierung des Versicherungsmarktes zu verhindern. Die mit einer räumlichen Ausdehnung des Tätigkeitsbereichs von in Deutschland ansässigen Versicherungsunternehmen verbundenen Wettbewerbsvorteile für Kunden und Unternehmen würden damit bereits in ihrer Entstehung gehindert.</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>Aktuell treffen grenzüberschreitend agierende Unternehmen in jedem Land auf einen unterschiedlichen Aufbau der Verwaltung. Damit verbunden sind jeweils unterschiedliche Zuständigkeiten der Verwaltung. Dies erschwert das „Fußfassen“ in anderen Mitgliedstaaten nachhaltig und bremst damit einen globalen Wirtschaftsverkehr. Eine intensivere Zusammenarbeit der Verwaltung ist deswegen vor dem Hintergrund zusammenwachsender Märkte sehr zu begrüßen. Besonders in Hinblick auf ein Tätigwerden von Unternehmen in anderen Mitgliedstaaten wäre eine weitgehende Vereinheitlichung der europäischen Verwaltungsorganisation hilfreich.</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>Wenn durch eine Intensivierung der Verwaltungszusammenarbeit sowie durch weitere Maßnahmen ein Beitrag dazu geleistet werden kann, Deutschland bei der Bekämpfung der nicht angemeldeten Erwerbstätigkeit zu unterstützen, so ist dies grundsätzlich zu begrüßen. Die Bekämpfung von nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit ist jedoch Sache des Staates, der in seinen Grenzen und mit seinen Möglichkeiten die ansässigen Unternehmen bestmöglich vor dem volkswirtschaftlichen Schaden schützen muss, der durch nicht angemeldete Erwerbstätigkeit verursacht wird. Es ist deswegen besonders darauf zu achten, dass die Unternehmen durch die Maßnahmen zur Bekämpfung von nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit nicht mit einem zusätzlichen bürokratischen Aufwand belastet werden.</p>

IPM ref	764140633390907307
Creation date	14-03-2007
Individual or organisation?	Organisation
Consent to publication of replies?	No, references to the personal data should remain anonymous
name	***
email	***
sector	Other
What kind of organisation?	Individual company
Name of organisation	Flughafen Düsseldorf GmbH
Country of organisation?	DE - Germany
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	<p>Aus Sicht unseres Unternehmens ist eine Flexibilisierung des Arbeitsmarktes unabdingbare Voraussetzung für dessen Belegung. Wirtschaftswachstum führt nur dann zu einer höheren Beschäftigung, wenn die Unternehmen in der Lage sind, flexibel auf sich ändernde Bedingungen reagieren zu können. Flexibilisierung bedeutet dabei nicht generell alle Vorschriften zu lockern, sondern einheitliche Regeln für alle am Markt beteiligten natürlichen und juristischen Personen zu schaffen. Wächst der Markt und wird er liberalisiert, wie es im Bereich der Luftfahrt in den letzten Jahren geschehen ist, gefährdet der bestehende arbeitsrechtliche Zustand bestehende Arbeitsverhältnisse, ohne an anderer Stelle neue adäquate Arbeitsplätze zu schaffen. Bestehende alteingesessene Flughafenbetreiber treffen im liberalisierten Markt auf die Konkurrenz von Drittanbietern, die ihre Mitarbeiter zu deutlich geringeren Konditionen beschäftigen und haben deshalb große Schwierigkeiten den wirtschaftlichen Anschluss zu halten. Qualität wird zunehmend weniger nachgefragt als ein geringeres Preisgefüge, weshalb Einnahmemöglichkeiten zwangsläufig verloren gehen. Aufgrund starrer tariflicher und gesetzlicher Vorschriften ist eine Anpassung der Arbeitsverträge an die Wettbewerbssituation nicht möglich. Die Gefahr betriebsbedingter Kündigungen ist so nicht mehr auszuschließen und führt im Ergebnis zu weiterer Segmentierung des Arbeitsmarktes. Weiterhin wird es von hier aus als unerlässlich gehalten, eine Entbürokratisierung herbeizuführen. Bislang wurde die Erfahrung gemacht, dass alle Normen, die in jüngerer Vergangenheit zum Schutz der Arbeitnehmer erlassen wurden, nicht den Schutz erhöhten, sondern nur den bürokratischen Aufwand erhöhten. Befristung, Arbeitszeit und Gleichbehandlung sind hier zu nennen. Die Arbeitgeber sind gezwungen, immer mehr Aufwand betreiben zu müssen, um juristisch sauber zu arbeiten und sich vor Regress zu schützen, als Energien in ihr Kerngeschäft zu investieren, Hierdurch leisten bewährte Mitarbeiter mehr Überstunden, statt anderen Arbeitssuchenden Arbeit zu verschaffen. Der Staat muss in die Ausbildung der Arbeitslosen investieren. Es wird zunehmend schwerer, qualifiziertes Personal am Markt zu rekrutieren. Statt Arbeitslosigkeit zu finanzieren oder in Bewerbertrainings zu investieren, wird eine Förderung am Markt nachgefragter fachlicher Qualifikation befürwortet. Dies geht einher mit finanziellen Anreizen für diejenigen, die sich die vom Markt erwartete Qualifikation aneignen. In ganz Europa sollte es ein einheitliches</p>

	<p>System von Rahmenbedingungen geben, welches für Arbeitgeber, wie für Arbeitnehmer überschaubar ist, wenig Bürokratie mit sich bringt, lokal auf Unternehmen, Märkte, Arbeitnehmerstrukturen zugeschnitten werden kann und gleiche Bedingungen im Wettbewerb schafft, d.h. gleiche Regelungen an gleichem Einsatzorten bietet.</p>
<p>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?</p>	<p>Yes</p>
<p>2(b). How?</p>	<p>1. Eine Lockerung der Regelungen zur Gleichbehandlung ist sinnvoll. Die jetzigen Regelungen sind unpraktikabel und erfordern einen hohen bürokratischen Aufwand. Stattdessen sollte mehr für die Attraktivität der diskriminierten Personengruppen getan werden. Einer Frau z.B., die arbeiten muss, um einen angemessenen Lebensstandard zu erreichen, ist mit Schadenersatzansprüchen gegen ein unworbenes Unternehmen nur kurzfristig geholfen. Kann sie Ihr Kind flexibel unterbringen, kann sie den Anforderungen der Arbeitgeber besser entgegenkommen. Hat der potenzielle Arbeitgeber weniger Einschränkungen zu erwarten, wird er die Frau problemloser einstellen, als dies durch noch so scharf formulierte Gleichbehandlungsgrundsätze erreichbar wäre. 2. Immer mehr Unternehmen benötigen flexible Regelungen neben den Tarifwerken. Es ist unübersehbar, dass der Flächentarifvertrag den Wandlungserfordernissen des heutigen Arbeitsmarktes nicht mehr gewachsen ist. Zu schwerfällig ist das Verhalten der Gewerkschaften und zu unterschiedlich und komplex sind die Erfordernisse für einzelne Märkte und Arbeitgeber. Gefordert sind flexible Regelungen, die den Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in ihren Märkten gerecht werden können. Diesen Erfordernissen können nur Regelungen gerecht werden, die auf den Betrieb und sein Umfeld zugeschnitten sind. Die Lösung des Problems wird in einer Lockerung des Tarifvorbehaltes nach § 77 III BetrVG gesehen, wobei dies in allen am europäischen Markt beteiligten Rechtssystemen gleichartig zu erfolgen hat. 3. Flexibilisierung wird auch in den Rechtsgebieten erwartet, die an das Arbeitsrecht angrenzen und mit ihm in einem engen Zusammenhang stehen. Zu nennen sind hier die Versorgungssysteme Rente und Betriebliche Altersversorgung, die harmonisiert werden müssten und</p>

	<p>einen Wechsel innerhalb von Europa ohne großen Aufwand möglich machen. Kürzere Anwartschaftszeiten sind hier ebenso erforderlich, wie eine problemlose Übertragung von verdienten Werten in ein anderes System. Der Gesetzgeber ist hier gefordert, den Versorgungsträgern die Übertragung von Werten zu ermöglichen bzw. sie dazu zu verpflichten. 4. Eine Harmonisierung der Lohnsteuern zur Verhinderung von Arbeitstourismus allein aus Gründen der Lohnsteuerersparnis in grenznahen Gebieten ist wünschenswert.</p>
<p>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?</p>	<p>Die geltenden Regeln verhindern die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen mit auf Dauer angelegten Arbeitsplätzen. Gefördert wird allein der Bestandsschutz und nicht die Innovationsfähigkeit oder der Wille, Veränderungen herbeizuführen. Gerade KMU haben wegen ihrer vergleichsweise geringen Tarifmacht und wirtschaftlichen Reserven kaum Chancen Ihre Interessen wirkungsvoll zu verfolgen.</p>
<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>Gesetzeslage und Tarifvertrag müssen harmonisiert und damit voneinander abhängig sein. Öffnet das Gesetz eine Tür, darf diese tariflich nicht verschlossen sein. Ein Auseinanderfallen von gesetzlicher Regelung und tariflicher Vorschrift, wie bei der verspäteten Änderung von BAT SR 2 y darf es im Interesse der Rechtssicherheit nicht geben. Solche Unsicherheiten hindern Arbeitgeber in Zeiten schlechter Zukunftsprognosen Mitarbeiter überhaupt einzustellen. Eine Schutzfunktion kommt solchen Regelwerken nicht mehr zu.</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>Wie oben zu Frage 1 ausgeführt, muss der Staat in die Ausbildung der Arbeitslosen dann investieren, wenn Diese sich auch ausbildungswillig zeigen. Es wird deshalb unbedingt eine Förderung am Markt nachgefragter fachlicher Qualifikation befürwortet. Dies sollte mit finanziellen Anreizen für diejenigen, die sich die vom Markt erwartete Qualifikation aneignen und Verlusten für den Erwerb anderer nicht am Markt nachgefragten Qualifikationen einhergehen. Statt den Kündigungsschutz allgemein fallen zu lassen, sollten es Arbeitgeber leichter haben, Änderungskündigungen auszusprechen, um Änderungsanforderungen besser gerecht werden zu können.</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 Durchführung der Ausbildung geht stets mit hohen Kosten einher, die sich für die Unternehmen nicht immer rentieren. Da die Wechselwilligkeit der Arbeitnehmer bei entsprechender Nachfrage zugenommen hat, tritt der Ausbildungsbetrieb nach Abschluss der Ausbildung mit denjenigen Unternehmen in Wettbewerb um die Gunst der qualifizierten Kräfte, die selbst keine Mittel in die Ausbildung gesteckt haben. Für die Unternehmen stellt sich daher schnell die Frage, ob es nicht sinnvoller ist, Mittel bei der Ausbildung zu sparen um sie in den Wettbewerb einfließen zu lassen, sprich nach der Ausbildung durch andere Unternehmen eine höhere Vergütungen anzubieten. Um den Ausbildungsanreiz zu erhöhen, müssen Unternehmen in die Lage versetzt werden, vom Ausbildungserfolg zu profitieren und die Auszubildenden/Mitarbeiter an sich zu binden. Hierfür ist eine gesetzliche Grundlage zu schaffen, da die derzeitigen Möglichkeiten über Rückzahlungsklauseln rechtlich immer auf unsicheren Füßen stehen. Der Verlust der geltungserhaltenden Reduktion durch die Schuldrechtsreform war hier kontraproduktiv. Eine andere Möglichkeit besteht darin, Ausbildungsbetrieben steuerliche Vorteile zu gewähren, die die Ausbildungskosten kompensieren.</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>Wichtig ist aus hiesiger Sicht, dass die Begrifflichkeiten innerhalb der EU weitgehend gleich verstanden werden. Ansonsten ist eine schon zuvor befürwortete Angleichung steuer- und sozialrechtlicher Vorschriften sinnlos.</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>Wenn alle Formen der Beschäftigung einen Grundstock von Vorschriften aufweisen, die den Eigenheiten der Beschäftigung entsprechen und andere Vertragsformen gegenüber dem Arbeitsvertrag keine finanziellen Nachteile mit sich bringen, wird sich dies positiv auf die Schaffung von Arbeitsplätzen innerhalb von Arbeitsverhältnissen führen. Zu einem Anstieg der absoluten Beschäftigung wird dies indes nicht führen, da es hier mehr um das Problem des allgemein vorhandenen Beschäftigungspotenzials geht. Ein Grundstock an Vorschriften sollte die folgenden Bereiche umfassen: • Abschluss, Änderung und Auflösung des Vertrages • Vergütung • Berufsausbildung Aus- und Weiterbildung • Gesundheits- und Arbeitsschutz Erholungsurlaub Arbeitszeit • Schadensersatzleistungen • Sozialversicherung • Aufsicht • Gerichtsbarkeit</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>Ob eine Regelung der gestuften Verantwortlichkeiten wirklich weiterhilft, ist zweifelhaft. Für den Unternehmer ist es in vielen Fällen vorteilhafter auf Leiharbeiter zurückzugreifen, da die Leiharbeit kostengünstig und vergleichsweise rechtssicher zu handhaben ist. So müssen für Nachfragespitzen keine Arbeitskräfte gesucht und eingestellt werden. Bei Nachlassen der Nachfrage kann auf die Arbeitskräfte ohne Entlassungen verzichtet werden. Zwischen den Leiharbeitern und den entleihenden Unternehmen kommt keinerlei vertragliche Bindung zustande. Im Weiteren spart sich das entleihende Unternehmen Kosten für Personalabteilung und Personalhandling. Diese betriebswirtschaftlichen Ziele stehen aber in einem Zielkonflikt mit den Zielen der Arbeitnehmer und der Volkswirtschaft. Generell werden Leiharbeiter schlechter bezahlt und haben einen geringeren Schutz als Arbeitnehmer des Unternehmens, in dem sie letztendlich neben anderen Arbeitnehmern tätig sind. Es entsteht der Eindruck, dass die Leiharbeiter trotz formeller Gleichbehandlung unterprivilegiert sind, was nicht zuletzt auf entsprechende Tarifverträge zurückzuführen ist. Auch wenn die Leiharbeit in vielen Fällen einen Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt ermöglicht, ist dies zumindest nicht überwiegend der Fall. Daher wird man anzunehmen haben, dass die Leiharbeit an sich eine Separierung des Arbeitsmarktes unterstützt. Greift man in diese Situation zu Gunsten der Leiharbeiter und/oder auf Grund volkswirtschaftlicher Erwägungen ein und regelt die Verantwortlichkeiten zu Lasten von Verleiher, Entleiher oder Arbeitnehmer, so kann dies natürlich in die Dienstleistungsfreiheit des Binnenmarktes eingreifen. Die Frage ist hier, welches Ziel verstärkt verfolgt wird. Wichtig erscheint hier wieder ein Gesichtspunkt besonders zu sein: Wenn durch den Gesetzgeber eingegriffen wird, dann immer für alle Unternehmen gleich, die sich in einem Markt bewegen. Es führt mit Sicherheit zu Verschiebungen vom ersten Arbeitsmarkt in den zweiten Arbeitsmarkt, wenn inländische Unternehmen mit ausländischen Unternehmen in einem Markt konkurrieren und sich wegen ihrer normativen Restriktionen schwerfälliger bewegen können. Schlussendlich werden sie zur Kündigung greifen müssen, um nicht selbst in wirtschaftliche Schief lagen zu geraten und die Aufgaben auf Subunternehmer verlagern, die die Arbeitskraft aus dem zweiten Arbeitsmarkt schöpfen. Hier werden also aus Arbeitnehmern des ersten Arbeitsmarktes im Idealfall über den Umweg der Arbeitslosigkeit Arbeitnehmer des zweiten Arbeitsmarktes.</p>
<p>10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?</p>	<p>Der Beschäftigungsstatus der Leiharbeiter ist in der BRD ausreichend geklärt. Wichtig sind nun gleiche Regeln für alle Leiharbeitsverhältnisse innerhalb der EU.</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>Gerade die Arbeitszeit ist ein Themenkomplex, der viel zu pauschal geregelt ist und den gesundheitlichen Anforderungen der Arbeitnehmer deshalb ebenso wenig nicht genügen kann, wie den Flexibilitätserfordernissen der Arbeitgeber. Das Beispiel der Werkfeuerwehren zeigt deutlich, dass Belastungen bei den und den Berufsfeuerwehren der Kommunen erhebliche Differenzen aufweisen. Gerade bei Bereitschaftszeiten, welche ja als Arbeitszeiten gewertet werden, sind die Unterschiede evident. Während es bei der Werkfeuerwehr eher unwahrscheinlich ist, aus der Bereitschaft heraus zu einem Arbeitseinsatz gerufen zu werden, ist dies bei der Berufsfeuerwehr Tagesgeschäft. Gleichwohl werden alle Arbeitnehmer und alle Arbeitgeber den gleichen Regeln unterworfen. Dies dient weder dem Gesundheitsschutz, noch ist es wirtschaftlich vertretbar. Hier muss den Arbeitgebern, wenn es denn der Gesundheitsschutz erfordert, in Übereinstimmung mit dem Betriebsrat und/oder Arbeitsschutz, Betriebsarzt die Möglichkeit gegeben werden, die Arbeitszeit betriebsbezogen zu flexibilisieren.</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>Einheitliche Begriffe und einheitliche Regeln sind in einem einheitlichen Markt unverzichtbar. Da jeder Staat auch die Interessen seiner Unternehmen und seiner Arbeitgeber im Auge hat, kann der Gestaltungsspielraum nicht jedem Staat allein überlassen bleiben, sondern muss innerhalb des Marktes einheitlich geregelt werden.</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>Auch die Einhaltung der Vorschriften sollte gleichermaßen wirksam kontrolliert werden und zumindest grenzüberschreitend abgestimmt erfolgen. Eine enge Zusammenarbeit der Behörden ist also zu befürworten.</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>Eine enge grenzüberschreitende Zusammenarbeit der Behörden ist unerlässlich, um Schwarzarbeit wirksam zu bekämpfen.</p>

IPM ref	438589652451108807
Creation date	29-03-2007
Individual or organisation?	Organisation
Consent to publication of replies?	No, references to the personal data should remain anonymous
name	***
email	***
sector	Finance and Insurance
What kind of organisation?	Individual company
Name of organisation	SIGNAL IDUNA Gruppe
Country of organisation?	DE - Germany
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	<p>Allgemein ist ein möglichst einfaches System an gesetzlichen Regelungen erforderlich, um die globale Wettbewerbsfähigkeit langfristig zu sichern und schnelle Anpassungen an Veränderungen zu gewährleisten. Insofern gilt es, Regulierungen zu vermindern und Flexibilität zu schaffen. Weiterhin ist es wichtig, Maßnahmen zu ergreifen, dass europäische Vorgaben bei ihrer Umsetzung in nationales Recht nicht weiter verschärft werden, wie beispielsweise bei der Umsetzung der europäischen Richtlinien in das AGG. Im Detail erscheinen folgende Modifizierungen sinnvoll: Im Kündigungsschutzrecht sollte die Mindestbeschäftigungszeit für die Erlangung eines Kündigungsschutzes deutlich länger, als die bisherigen 6 Monate (§ 1 I KSchG) ausfallen. Auch sollten individuelle Vereinbarungen anstatt des allgemeinen Kündigungsschutzes gegen betriebsbedingte Kündigungen zulässig sein, sofern sie zu Beginn der Beschäftigung getroffen wurden. Der Entfall von Sonderkündigungsschutzregelungen für Betriebsratsmitglieder, Wahlbewerber, Mitglieder der JAV und Wahlvorstände (§ 15 KSchG) sollte ebenfalls geprüft werden. Im Befristungsrecht sollte eine Verlängerung der Dauer für Befristungen ohne Sachgrund auf mindestens 5 Jahre (§ 14 II TzBfG) vorgenommen werden. Weiterhin ist eine weitere sachgrundlose Befristung nach einer drei Jahre zurückliegenden Vorbeschäftigung zu ermöglichen. Im Arbeitszeitrecht ist eine Verlängerung der Höchstarbeitszeiten für risikoarme Bürotätigkeiten sowie des Ausgleichszeitraums für werktägliche Arbeitszeiten von 10 Stunden auf 12 Monate (§ 3 Satz 2 ArbZG) vorzusehen. Auch das Betriebsverfassungsrecht bedarf Modifizierungen; so ist eine Erhöhung der Mindestbeschäftigtenzahl für die Anwendbarkeit des Betriebsverfassungsgesetzes auf mehr als 25 Arbeitnehmer (§ 1 I BetrVG) vorzusehen. Darüber hinaus ist das Wahlverfahren (§§ 7 ff. BetrVG) deutlich zu vereinfachen. Hinsichtlich der Kompetenzen zwischen Konzernbetriebsrat, Gesamtbetriebsrat und Betriebsrat (§§ 50, 58 BetrVG) bedarf es dringender Klärungen. Letztlich muss auch der Übernahmeanspruch für Mitglieder der JAV (§ 78 a Abs. 1 BetrVG) ersatzlos entfallen. Abschließend ist darauf hinzuweisen, dass der staatliche und der berufsgenossenschaftliche Arbeitsschutz zusammengeführt werden können - inkl. Kontrolle durch</p>

	eine einheitliche Stelle.
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?	<p>Das aktuelle Befristungsrecht wirkt beschäftigungshemmend. Es führt dazu, dass Arbeitgeber selbst von befristeten Einstellungen absehen, obwohl grundsätzlich zusätzliche Arbeitskräfte benötigt werden. Stattdessen wird versucht, einen erhöhten Arbeitsanfall mit den vorhandenen Mitarbeitern zu bewältigen. Insb. Arbeitsplätze, die einen höheren Einarbeitungsaufwand erfordern, bleiben unbesetzt, da die Einarbeitung in keinem angemessenen Verhältnis zur maximalen Beschäftigungsdauer von zwei Jahren steht. Auch von der Einstellung von ehemaligen Mitarbeitern, deren Tätigkeit viele Jahre zurück liegt, wird Abstand genommen, da eine rechtssichere sachgrundlose Befristung nicht möglich ist. Generell ist eine wirksame Sachgrundbefristung ebenso schwierig. Von wenigen Ausnahmen abgesehen ist unklar, ob ein Sachgrund im Streitfall einer gerichtlichen Prüfung standhält. Beispielsweise sind die Auswirkungen des Sturmtiefs „Kyrill“ anzuführen. Stellen daraus resultierende Mehrarbeiten einen Sachgrund dar? Ist eine befristete Einstellung wegen eines nur vorübergehenden Personalbedarfs hinreichend (sach)begründet, wenn feststeht, dass der Betrieb zu einem späteren Zeitpunkt geschlossen wird? Insgesamt bietet das Thema „Sachgrundbefristungen“ mehr Fragen als Antworten, vom Erfordernis der Dokumentation der Sachgründe und dem (bürokratischen) Aufwand abgesehen. Weiterhin ist es nicht nachzuvollziehen, warum Menschen, die Rechtsgeschäfte im Werte von mehreren Millionen EURO wirksam schließen können, keine Entscheidung für eine fünfjährig befristete Beschäftigung treffen können. So mussten qualifizierte Mitarbeiter freigesetzt werden, da eine dauerhafte Beschäftigung (noch) nicht darstellbar war und eine rechtswirksame Befristung ausschied. Das Arbeitszeitrecht basiert weitgehend auf europäischen Vorgaben (Arbeitszeitrichtlinie; 2003/88/EG) und zielt schwerpunktmäßig auf den Gedanken des Gesundheitsschutzes. Insofern ist eine maximale wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden bzw. eine tägliche Maximaldauer von zehn Stunden - insb. für Tätigkeiten an Büroarbeitsplätzen - zu eng, da durch die Dauer der Arbeitszeit keine körperlichen Belastungen eintreten. Das Arbeitszeitrecht schränkt die Flexibilität der Unternehmen ein und entwickelt negative Auswirkungen auf die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Auf europäischer Ebene könnte dies durch eine Flexibilisierung der Arbeitszeitrichtlinie verändert werden, die u. a. darauf zielt, es Unternehmen zu ermöglichen, schnell auf schwankende Auftragslagen zu reagieren. Neben den vom Gesetzgeber vorgegebenen Rechtsnormen macht das Tarifrecht einen nicht unerheblichen Umfang der arbeitsrechtlichen Normen aus. Dies resultiert aus der verfassungsrechtlich manifestierten Tarifautonomie. Insofern scheidet ein Eingreifen in Inhalte von</p>

	<p>Tarifver-trägen aufgrund grundgesetzlicher Aspekte aus. Tarifverträge können durch sog. Öffnungsklauseln weitere Flexibilität bringen, die es den Be-triebsräten und Arbeitgebern ermöglichen, auf betrieblicher Ebene individuelle Lösungen zu schaffen. Derartige Öffnungsklauseln sind im privaten Versicherungsgewerbe bereits hinterlegt, und zwar beispielsweise mit der Möglichkeit zur Flexibilisierung der Arbeitszeit (§ 11 Ziff. 1 II bis V MTV, TV-Arbeitszeitkorridor) und der Möglichkeit zur Umwandlung tariflicher Sonderzahlun-gen in Freizeit (§ 3 Ziff. 3 VI bzw. § 13 Ziff. 9 VII MTV). Weitere Flexibilisierungen sind innerhalb der gesetzlichen Grenzen durchaus denkbar. Insofern wäre zu prüfen, ob den Tarifvertragsparteien ein größerer „Spielraum“ für tarifliche Rege-lungen ermöglicht werden kann. Im Ergebnis würden branchenspezifische Lösungen an die Stelle von wirtschaftszweigunabhängigen Regelungen treten, die stärker auf die individuellen Bedürfnisse einer Branche zugeschnitten werden können.</p>
<p>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?</p>	<p>Das aktuelle Arbeitsrecht mit seinen bürokratischen und strengen Vorgaben erschwert es Un-ternehmen erheblich, ihre (interne) Organisation schnell an veränderte wirtschaftliche Rahmen-bedingungen anzupassen. Dies erschwert (neben den Lohnkosten) die Wettbewerbs-situation im globalen Markt, da es bei den bestehenden gesetzlichen Regelungen an der notwendigen Flexibilität mangelt. Wenn der Wettbewerb schon im Preis (Löhne und Gehälter) eingeschränkt ist, bleibt nur die Möglichkeit des flexiblen Agierens, um Wettbewerbsvorteile zu generieren. Das umfassende Mitbestimmungsrecht hindert Unternehmen, wichtige strategische Maßnah-men ergreifen zu können. Darüber hinaus verursacht diese ausgeprägte Mitbestimmung erheb-liche Kosten, die die Wettbewerbsfähigkeit weiter belasten und die Unternehmen zu anderen Maßnahmen zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit zwingen. Hieraus resultiert die Tendenz, Kostensenkungen aus Personaleinsparungen zu realisieren. Bürokratische Vorgaben bzw. Anforderungen erschweren zukunftsorientierte Planungen. Insb. kleinere und mittlere Unternehmen stehen teilweise vor unüberwindbaren Hürden, so dass diese Unternehmen überproportional belastet werden. Darüber hinaus ist das Arbeitsrecht in der jüngeren Vergangenheit weiter verkompliziert wor-den. Bestimmte Vorgaben sind ohne Spezialisten überhaupt nicht mehr zu erfüllen. Insb. das Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht sind an Komplexität kaum noch zu übertreffen. Die Beschaffung von Spezialisten - als Berater oder Angestellte - belastet die Kosten- und damit die Wettbewerbssituation der Unternehmen zusätzlich. Das Arbeitsrecht sollte sich auf Mindestbedingungen konzentrieren, die die Ausbeutung von Ar-beitnehmern bzw. gesundheitliche Schädigungen verhindern und im Übrigen den Tarif- bzw. Arbeitsvertragsparteien verantwortungsvolles Handeln ermöglichen. Auf diesem Wege kann die Wettbewerbsfähigkeit gegenüber anderen Rechts- und Wirtschaftsräumen gestärkt bzw.</p>

	zu-rückerlangt werden.
<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>Nur durch die Ausweitung der Möglichkeiten Arbeitsverhältnisse ohne Sachgrund (zunächst) befristet abzuschließen, würde ein Anreiz gesetzt, Arbeitsplätze zu schaffen. Vielfach kön-nen befristete Beschäftigungsverhältnisse unbefristet fortgeführt werden, weil sich ein zunächst nur befristeter Personalbedarf manifestiert hat. Befristete Arbeitsverhältnisse stellen einen wichtigen Schritt auf dem Weg zu unbefristeter Beschäftigung dar. Durch Befristungsmöglich-keiten kön-nen Menschen die Chance einer unbefristeten Beschäftigung erhalten. Ein noch weiter verschärftes Befristungsrecht lässt Unternehmen von der Einstellung befristet beschäftigter Mitarbeiter Abstand nehmen. Ein vorübergehender Personalbedarf wird mit vor-handenen Mitarbeitern abgefangen. Insofern stellen übermäßige Schutzregelungen ein Ein-stellungshindernis dar. Unbefristete Arbeitsverhältnisse haben den großen Nachteil, dass sie nur innerhalb von sechs Monaten ohne Kündigungsschutzrechtliche Hürden beendet werden können. Anschließend ist der allgemeine Kündigungsschutz zu beachten. Betriebsbedingte Kündigungen setzen zwingend eine Sozialauswahl voraus, die nicht selten zu dem Ergebnis führt, dass Mitarbeiter zu entlassen sind, auf deren Arbeitsleistung der Arbeitge-ber dringend angewiesen ist. Die Möglichkeit zur Herausnahme einzelner Mitarbeiter aus der Sozialauswahl ist bei Weitem nicht ausreichend, um den unternehmerischen Interessen Rech-nung zu tragen. Dies führt nicht zum Schutz bestehender Arbeitsplätze und schon gar nicht dazu, dass zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden können, sondern zu weiterem Arbeits-platzabbau und Verlagerung ins Ausland. Daher sind unbefristete Arbeitsverhältnisse ungeeignet, um vorübergehende Personalbedarfe zu decken. Eine Lockerung des Kündigungsschutzes (z. B. Verlängerung der Wartezeit auf vierundzwanzig Monate), könnte helfen. Auch die Möglichkeit einer vertraglichen Abfindungs-vereinbarung zu Beginn des Arbeitsverhältnisses - unter Verzicht auf das</p>

	<p>Kündigungsschutz-recht - kann nützlich sein. Generell müssten die zu beachtenden gesetzlichen und durch die Rechtsprechung entwickelten Vorgaben deutlich vereinfacht werden. Beispielweise wirkt die von der Rechtsprechung ent-wickelte „Betriebliche Übung“ kontraproduktiv. Je mehr Vorgaben das Arbeitsrecht den Ar-beitge-bern aufgibt, desto unattraktiver werden befristete wie unbefristete Arbeitsverhältnisse für die Arbeitgeber. Auch deshalb werden insbesondere einfache Tätigkeiten eher fremd ver-geben, als sie mit zusätzlichen Arbeitskräften selbst zu erledigen.</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 Modifizierung des Kündigungsrechtes, beispielsweise in Form einer Verlängerung der Wartezeit auf 24 Monate, eine Verkürzung der Mindestkündigungsfristen und/oder die Möglich-keit der individualvertraglichen Abdingbarkeit des Kündigungsschutzes, durch Abfindungsver-einba-rungen, würde den Unternehmen eine schnelle Reaktion auf rückläufige Personalbedarfe er-mög-lichen. Die Einstellung zusätzlicher Arbeitskräfte bei vorübergehendem Personalbedarf wird erfolgen, sofern Unternehmen hierdurch nicht Nachteile hinsichtlich ihrer Anpassungsfähigkeit bzw. -ge-schwindigkeit befürchten müssen. Daher würde eine Flexibilisierung des Kündigungs-rechts den Arbeitsmarkt positiv beeinflussen. Moderne und flexible Unterstützungsleistungen können stets positive Impulse auf dem Arbeits-markt bringen. Zielrichtung aller Maßnahmen muss jedoch sein, Beschäftigung am ersten Ar-beitsmarkt zu schaffen, statt Arbeitslosigkeit zu finanzieren/honorieren. Insb. Maßnahmen, die (regional) mobilisieren, sind hier zielführend. Die konkrete Ausgestaltung ist den einzelnen Mit-gliedstaaten zu überlassen.</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>Eine Förderung des Ausbildungszugangs ist in der Versicherungswirtschaft nicht erforderlich. Die Anzahl der Auszubildenden und somit der Ausbildungsquoten ist konstant hoch. Problematisch ist eher die Qualifikation der Bewerber, so dass es den Unternehmen teilweise schwer fällt, ausreichend geeignete Auszubildende zu finden. Jede Absenkung der gesetzlichen Anforderungen - beispielsweise an die Mitbestimmung, das Kündigungs- oder Befristungsrecht - erleichtert im Ergebnis den Übergang zwischen verschiedenen Beschäftigungsformen und verbessert somit die Beschäftigungssituation insgesamt. Insb. wäre ein leichter Wechsel zwischen befristeter und unbefristeter Beschäftigung aber auch zwischen abhängiger Beschäftigung und Selbstständigkeit möglich. Auf einem aktiveren und weniger regulierten Arbeitsmarkt wäre auch der Wechsel zwischen verschiedenen Arbeitgebern vereinfacht, was letztlich beschäftigungsfördernd wirkt. Auch eine Erleichterung im Übergang zwischen selbstständiger und abhängiger Beschäftigung würde zu einem aktiveren Berufsleben beitragen. Neben den erheblichen Aufwendungen, die Unternehmen zur Qualifizierung ihrer Mitarbeiter leisten, obliegt es auch den Mitarbeitern selbst, einen „Eigenanteil“ bzw. Eigeninitiative zu erbringen. Es muss zur originären Aufgabe von Mitarbeitern werden, sich durch entsprechende Anpassungsqualifikationen den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit zu sichern.</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>Eine weitergehende Abgrenzung zwischen Selbstständigkeit und abhängiger Beschäftigung erscheint nicht angezeigt. „Arbeitnehmerähnliche Personen“ - also Selbstständige, die in einer besonderen wirtschaftlichen Abhängigkeit zum Auftraggeber stehen - sind stellenweise einem Arbeitnehmer gleichgesetzt, d. h. sie fallen häufig in den Schutzbereich arbeitsrechtlicher Normen und somit in den Arbeitnehmerschutz. Die Abgrenzung ist nicht immer problemlos, so dass Grenzfälle entstehen, bei denen eine eindeutige Zuordnung nicht möglich ist. Eine einheitliche Definition dürfte aber hier keine Abhilfe schaffen, so dass die Diskussion über die Behandlung von Grenzfällen nicht beseitigt würde. Auch dem Problem der ggf. betrügerischen Umgehung der Sozialversicherungspflicht würde damit nicht begegnet. Die wirtschaftliche Abhängigkeit zu einem einzigen Auftraggeber ist kein geeignetes Indiz für eine „verschleierte“ Arbeitnehmereigenschaft.</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 an Vorschriften“ ist nicht angezeigt. Die aktuelle Situation, die „arbeitnehmer-ähnliche Personen“ bereits den arbeitnehmerschützenden Vorschriften unterwirft, ist mehr als ausreichend. Ein solcher „Grundstock“ auf europäischer Ebene würde eher Bürokratie schaffen und Flexibilität vermindern. Darüber hinaus besteht die Gefahr, dass juristische Elemente an-de-rer Rechtssysteme in nationales Recht eingeführt würden, wo sie inhaltlich oder rechtsdog-ma-tisch nicht passen. Eine Anwendung arbeitsrechtlicher Bestimmungen auf andere Rechtsverhältnisse ist nicht ziel-führend, da auf diesem Wege die Wettbewerbsfähigkeit vieler Selbstständiger entfielen. Diese könnten sich im immer härteren Wettbewerb, insb. gegenüber größeren Unternehmen, nicht mehr behaupten. Zu betonen ist, dass die Selbstständigkeit für viele Menschen eine dauerhafte Perspektive darstellt.</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>Dreiseitige Rechtsverhältnisse treten im deutschen Arbeitsrecht nur als „Arbeitnehmerüberlas-sung“ auf. Hier besteht kein Klärungsbedarf zur arbeitsrechtlichen Verantwortlichkeit. Das AÜG stellt dem Verleiher, also dem Arbeitgeber, den Entleiher zur Seite, so dass gegen-über dem Leiharbeiter zwei Arbeitgeber zur Einhaltung der arbeitsrechtlichen Bestim-mun-gen verpflichtet sind, so dass der Leiharbeiter insofern sogar privilegiert ist. Eine subsidiäre Haftung ist abzulehnen, so dass sich jeder Arbeitnehmer an seinen Vertrags-partner zu wenden hat. Betriebsverfassungsrechtlich ist der Leiharbeiter dem Entleiher zuzurechnen. Er wählt dort den Betriebsrat mit, der seine Interessen vertritt. Da außerdem durch die „Lizenzierung“ sichergestellt ist, dass nur zuverlässige Verleihunter-nehmen berechtigt werden, bedarf es einer Klarstellung hinsichtlich der rechtlichen Verantwort-lichkeiten nicht.</p>
<p>10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?</p>	<p>Der Beschäftigungsstatus von Leiharbeitern ist hinreichend klar, da sie in einem Arbeits-verhältnis zum verleihenden Unternehmen stehen. Für sie gelten demnach die arbeitsrechtli-chen Bestimmungen in vollem Umfang. Die Besonderheiten der Arbeitnehmerüberlassung sind für den Beschäftigungsstatus irrelevant. Die Situation ist durch das Arbeitnehmerüberlas-sungsgesetz (AÜG) hinrei-chend geregelt.</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>Das Arbeitszeitrecht basiert weitestgehend auf europäischen Vorgaben. Diese wurden durch das Arbeitszeitgesetz in nationales Recht umgesetzt und machen es den Unternehmen nicht leicht, im globalen Wettbewerb zu bestehen. Die betrieblichen Arbeitszeiten müssen an veränderte Verhältnisse wie verschärfter Wettbewerb und ggf. verlängerte Maschinenlaufzeiten angepasst werden. Die Regelungen zum Arbeitszeitrecht können daher zu flexiblen Arbeitszeiten beitragen und Arbeitsplätze sichern. Der Bezugszeitraum von nur sechs Monaten verbunden mit einer - tätigkeitsunabhängigen - täglichen Höchstarbeitszeit von nur zehn Stunden verhindert Arbeitsspitzen mit den vorhande-nen Mitarbeitern aufzufangen. Mit einem zwölfmonatigen Ausgleichszeitraum würde die Situa-tion - wenn auch nur leicht - entspannt. Ein höheres Maß an Flexibilität wäre auch für Arbeitnehmer positiv, um ihre Arbeitszeit besser den persönlichen Bedürfnissen anzupassen, insbesondere bei vorübergehenden zusätzlichen privaten Belastungen - beispielsweise die Pflege eines erkrankten Kindes. Auch die Beschäftigungschancen würden positiv beeinflusst, da das Arbeitszeitrecht einen Nachteil im Vergleich zu einer selbstständigen Tätigkeit darstellt. Die Tendenz in machen Bran-chen - beispielsweise im Bereich Transport oder Bau - auf Subunternehmer zurückzugreifen kann dadurch begründet sein, dass im Falle einer Beschäftigung von Arbeitnehmern auf die en-gen Grenzen des Arbeitszeitrechts zu achten ist, auch wenn sich dies nicht mit den konkreten Tätigkeiten vereinbaren lässt. Durch die tägliche Höchstarbeitszeit kann den Interessen der Arbeitnehmer hinreichend Rech-nung getragen werden. Die Verlängerung des Bezugszeitraums auf zwölf Mo-nate, würde das Schutzniveau nicht unverhältnismäßig absenken. Es ist nicht zu erwarten, dass eine Verlänge-rung des Bezugszeitraums die Gesundheit der Arbeitnehmer gefährden könnte. Weiterhin wäre zu prüfen, ob inaktive Zeiten eines Bereitschaftsdienstes als Ruhezeit ge-wertet werden können, zumal Tätigkeiten in diesem Bereich in vielen Fällen auf wenige Notfälle be-schränkt sind.</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>Sofern Mitarbeiter in einem Mitgliedstaat wohnen und ihre Arbeitsleistung in einem anderen Mitgliedstaat erbringen, gilt die Entsenderichtlinie bzw. deren Umsetzung in nationales Recht (AEntG). Insofern ist die Rechtssituation hinreichend klar, die Arbeitnehmerrechte sind hinrei-chend gewahrt. Eine Einschränkung des nationalen Gestaltungsspielraums erscheint nicht an-gezeigt. Eine Vereinheitlichung des Arbeitnehmerbegriffs könnte die nationalen Definitionen um fremde Aspekte ergänzen, was zu zusätzlichen Problemen und weniger zu Lösungen führen kann, so dass ein Nutzen eines einheitlichen Arbeitnehmerbegriffs sich nicht erschließt.</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>Eine stärkere Zusammenarbeit der Verwaltung wäre vor dem Hintergrund zusammenwachsender Märkte grundsätzlich wünschenswert. Eine umfassende Vereinheitlichung der Verwaltungsorganisation wäre im Falle einer geplanten Ausweitung des Geschäftsbetriebes auf einen anderen Mitgliedsstaat von Nutzen, da grenzüberschreitende Unternehmen derzeit stets auf unterschiedliche Verwaltungsorganisationen und -zuständigkeiten treffen. Dies erschwert die Tätigkeitsaufnahme und die Konzentration auf den eigentlichen Geschäftsbetrieb. Zu berücksichtigen ist, dass die Durchsetzung des Rechts weiterhin als hoheitliche Aufgabe vom Staat und nicht von den Tarifvertragsparteien wahrgenommen werden darf.</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>Im Rahmen der Intensivierung der Zusammenarbeit der Verwaltungen, wären auch Maßnahmen zur Bekämpfung von Schwarzarbeit grundsätzlich wünschenswert. Dies darf allerdings nicht dazu führen, dass die Unternehmen hierdurch mit zusätzlichem (bürokratischen) Aufwand belastet werden. Die Bekämpfung von Schwarzarbeit ist eine originäre hoheitliche Aufgabe mit dem Ziel, die Unternehmen bestmöglich vor volkswirtschaftlichen Schäden durch Schwarzarbeit zu schützen. Generell müssen bei der Bekämpfung von Schwarzarbeit neben den Symptomen auch und insbesondere die Ursachen angegangen werden, welche in einem nicht unerheblichen Umfang in restriktiven und bürokratischen Regulierungen des Arbeitsmarkts zu suchen sind.</p>