

Individual or organisation?	Organisation
Consent to publication of replies?	No, references to the personal data should remain anonymous
name	***
email	***
sector	Manufacturing
What kind of organisation?	Individual company
Name of organisation	Kermi GmbH
Country of organisation?	DE - Germany
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	Wir brauchen ein viel flexibleres Regelungsumfeld, um unsere Wettbewerbsfähigkeit deutlich steigern zu können. Gleichzeitig erhalten wir schlankere Behörden und damit einen Bürokratieabbau. Das als Standortnachteil wirkende deutsche Arbeitsrecht muss reformiert, vereinfacht und vom Richterrecht in berechenbares Arbeitsrecht überführt werden. Die Anforderungen zur Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigung und Leiharbeit müssen deutlich reduziert werden und last but not least, die Übererfüllung von EU-Richtlinien muss verhindert werden. Jüngstes Bsp. hierzu: AGG
2(a). Can the adaptation of labour law and collective agreements contribute to improved flexibility and employment security and a reduction in labour market segmentation?	Yes
2(b). How?	Deregulierung des Arbeitsrechts! Werden Einstellungshindernisse abgebaut steigt die Beschäftigungssicherheit Die Anpassung der Beschäftigungslage an Produktionszyklen und die Auftragslage muss erleichtert werden. Wir benötigen Öffnungsklauseln in Tarifverträgen und gesetzöliche Öffnungsklauseln
3. Do existing regulations, whether in the form of law and/or collective agreements, hinder or stimulate enterprises and employees seeking to avail of opportunities to increase productivity and adjust to the introduction of new technologies and changes linked to international competition? How can improvements be made in the quality of regulations affecting SMEs, while preserving their objectives?	Flexibilität und Dynamik sind die Voraussetzungen für Produktivität Viele gesetzliche und tarifvertragliche Regelungen wirken als Einstellungshindernis Beschäftigtenschutzgesetze wirken zum Großteil Kontraproduktiv (Schwerbehinderte, AGG) Außerordentlich hemmend sind: Arbeitszeitgesetz, Kündigungsschutzrecht, Teilzeit und Befristung, Mitbestimmungsrecht
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?	Kündigungsschutz ist bei uns Bestandsschutz und damit Einstellungshindernis Befristungen sind als Zwischenschritt zu unbefristeten Verträgen ein sinnvoller Zwischenschritt
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?	Eine flexible und dynamische Arbeitsorganisation ist essentiell zur Anpassung an Marktbedingungen Rigidier Kündigungsschutz führt bei uns zum Ausweichen auf Leiharbeitnehmer Wir benötigen aktivierende und mobilisierend Maßnahmen zur schnelleren Rückkehr in Beschäftigung

<p>6. What role might law and/or collective agreements negotiated between the social partners play in promoting access to training and transitions between different contractual forms for upward mobility over the course of a fully active working life?</p>	<p>Deregulierung beim Übergang zwischen den einzelnen Arbeitsvertragsformen Der Abbau von Einstellungshindernissen fördert die Einstellungsbereitschaft</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>Bei uns gibt es sehr gute Abgrenzungskriterien zwischen abhängiger und nicht abhängiger Arbeit Kein Bedarf für Definition auf EU-Ebene</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 gemeinsamen Vorschriften bedeutet ein mehr an Regulierung und in der Folge weitere Wettbewerbsnachteile und Beschäftigungsabbau Der Einstieg in die Beschäftigung würde weiter erschwert</p>
<p>9. Do you think the responsibilities of the various parties within multiple employment relationships should be clarified to determine who is accountable for compliance with employment rights? Would subsidiary liability be an effective and feasible way to establish that responsibility in the case of sub-contractors? If not, do you see other ways to ensure adequate protection of workers in "three-way relationships"?</p>	<p>es gibt ausreichenden Arbeitnehmerschutz bei dreiseitigen Arbeitsverhältnissen Die Verantwortlichkeit ist zwischen Entleiher und Verleiher klar geregelt</p>
<p>10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?</p>	<p>Bei uns haben die Leiharbeiter klar geregelten Beschäftigungsstatus Das Zeitarbeitsverhältnis ist für den Beschäftigungsstatus irrelevant</p>
<p>11. How could minimum requirements concerning the organization of working time be modified in order to provide greater flexibility for both employers and employees, while ensuring a high standard of protection of workers' health and safety? What aspects of the organization of working time should be tackled as a matter of priority by the Community?</p>	<p>Starre Arbeitszeiten widersprechen Flexibilität und Dynamik Arbeitszeiten müssen an Maschinenlaufzeiten und Auftragslage angepasst werden können Gesetzliche Öffnungsklauseln für Tarifverträge!</p>
<p>12. How can the employment rights of workers operating in a transnational context, including in particular frontier workers, be assured throughout the Community? Do you see a need for more convergent definitions of 'worker' in EU Directives in the interests of ensuring that these workers can exercise their employment rights, regardless of the Member State where they work? Or do you believe that Member States should retain their discretion in this matter?</p>	<p>Die nationalen Entsendegesetze garantieren die grundlegenden Arbeitnehmerrechte</p>

IPM ref	034274237521408807
Creation date	29-03-2007
Individual or organisation?	Organisation
Consent to publication of replies?	No, references to the personal data should remain anonymous
name	AUXILIA Rechtsschutz-Versicherungs-AG
email	***
sector	Finance and Insurance
What kind of organisation?	Individual company
Name of organisation	AUXILIA Rechtsschutz-Versicherungs-AG
Country of organisation?	DE - Germany
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	<p>1.) Kündigungsschutz -Verlängerung der Wartezeit auf den gesetzlichen Kündigungsschutz von derzeit 6 auf 24 Monate -Möglichkeit zur Abbedingung des Kündigungsschutzes im Fall von betriebsbedingten Kündigungen durch individualvertragliche Vereinbarung einer Abfindung bei Eintritt in das Unternehmen -Herausnahme von Betrieben mit weniger als 50 Arbeitnehmern aus dem Anwendungsbereich des KSchG 2.) Befristungsrecht -Ausdehnung der Maximaldauer einer sachgrundlosen Befristung auf mindestens 5 Jahre -Möglichkeit zur sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverhältnissen auch bei u.U. Jahrzehnte zurückliegender Vorbeschäftigung - Rechtsfolge einer unwirksamen Befristung: An Verschulden geknüpfter Abfindungsanspruch anstelle unbefristetes Arbeitsverhältnis bei unwirksamer Befristung 3.) Arbeitnehmerüberlassung -Ersatzlose Streichung der Rechtsfolgen des § 10 AÜG. Keine Fiktion eines Arbeitsverhältnisses mit dem Entleiher zu den mit dem Verleiher vereinbarten Bedingungen 4.) Arbeitszeitrecht -Verlängerung des Bezugszeitraumes für den Ausgleich der werktäglichen Höchstarbeitszeit von 10 Stunden von derzeit 6 auf 12 Monate 5.) Betriebsverfassung -Entbürokratisierung und Vereinfachung des Wahlverfahrens -Einschränkung von missbräuchlichen Verhaltensweisen von Betriebsräten (z.B. Rotation von Ersatzmitgliedern zur Erreichung eines größtmöglichen Sonderkündigungsschutzes)</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?	Yes

<p>2(b). How?</p>	<p>Flexiblere Regelungen, welche die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Unternehmen merklich erhöhen, wirken stets beschäftigungsfördernd, weil durch eine wachsende Wirtschaft nicht nur bestehende Arbeitsplätze gesichert, sondern neue Arbeitsplätze geschaffen werden. So dürfte das deutsche Befristungsrecht im Ergebnis dazu führen, dass viele Arbeitgeber selbst in Zeiten, in denen zusätzliche Arbeitskräfte benötigt werden, von der befristeten Einstellung von Arbeitnehmern Abstand nehmen und statt dessen mit den vorhandenen Personalkapazitäten versuchen, einen nur vorübergehend erhöhten Arbeitsanfall zu bewältigen. Das deutsche Kündigungsrecht greift bereits ab einer Betriebsgröße von 10 Arbeitnehmern ein. Viele Kleinunternehmen nehmen gerade deshalb von Einstellungen zusätzlicher Arbeitnehmer Abstand. Die deutsche Verfassung garantiert die Unabhängigkeit der Tarifvertragsparteien im Rahmen der gesetzlichen Grenzen. Ein regulatives Eingreifen in die Inhalte von Tarifverträgen würde einen Verstoß in die grundgesetzlich geschützte Tarifautonomie darstellen und ist deshalb ausgeschlossen.</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>Durch ein sehr weitgehendes Mitbestimmungsrecht werden Unternehmen häufig daran gehindert, ohne zeitliche Verzögerung überlebenswichtige strategische Maßnahmen ergreifen zu können. Bürokratische Hemmnisse erschweren die Umsetzung zukunftsorientierter Planung in der Praxis und stellen gerade kleinere und mittlere Unternehmen (KMU) vor unüberwindbare Hindernisse. Das deutsche Arbeitsrecht sollte nur absolut zwingende Mindestbedingungen festschreiben um eine Ausbeutung von Arbeitnehmern zu verhindern, ansonsten sollte die Privatautonomie der Arbeitsvertragsparteien respektiert werden.</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>Durch eine Vereinfachung des Befristungsrechts insbesondere eine Ausweitung der Möglichkeit zur Befristung von Arbeitsverhältnissen ohne Sachgrund würde ein Anreiz für Unternehmen geschaffen, zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen. Unbefristete Arbeitsverhältnisse haben für die Arbeitnehmer den großen Nachteil, dass das Arbeitsverhältnis seitens des Arbeitgebers nur innerhalb einer Wartezeit von 6 Monaten ohne große bürokratische Hürden beendet werden kann. Eine Verlängerung der Wartezeit von derzeit 6 auf 24 Monate könnte hier Abhilfe schaffen.</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 Flexibilisierung des Kündigungsschutzes würde dazu führen, dass die Unternehmen schneller auf einen rückläufigen Personalbedarf reagieren könnten. Wenn Unternehmen nicht ihre Anpassungsfähigkeit und Reaktionsgeschwindigkeit verlieren, so steht einer Einstellung zusätzlicher Arbeitskräfte bei einem vorübergehenden zusätzlichen Personalbedarf nichts im Wege.</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>Ein leichter Wechsel zwischen den Beschäftigungsformen insbesondere zwischen befristeter und unbefristeter Beschäftigung, Zeitarbeit und Selbständigkeit könnte hilfreich sein, mehr Menschen in eine dauerhafte Beschäftigung zu bringen. Daher könnte eine Absenkung der gesetzlichen Anforderungen an befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse den Übergang von einer selbständigen in eine abhängige Tätigkeit erleichtern.</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 Selbständigkeit und abhängiger Beschäftigung nicht erforderlich.</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>Nein, ein solcher Grundstock an Vorschriften ist nicht erforderlich.</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, so dass Klärungsbedarf der arbeitsrechtlichen Verantwortlichkeiten nicht besteht.</p>
<p>10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?</p>	<p>Nein, der Beschäftigungsstatus von Leiharbeitnehmern ist nicht klärungsbedürftig.</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>Ein höheres Schutzniveau für die Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitnehmer ist nicht erforderlich. Den Interessen der Arbeitnehmer wird insbesondere durch die Festlegung einer täglichen Höchstarbeitszeit hinreichend Rechnung getragen. Durch eine Verlängerung des Bezugszeitraumes von derzeit 6 auf 12 Monate würde das Schutzniveau nicht über Gebühr absinken.</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>Eine einheitliche Definition des Arbeitnehmerbegriffs ist nicht notwendig um den Beschäftigungsstatus von Arbeitnehmern in Arbeitsverhältnissen mit grenzüberschreitendem Bezug zu klären. Die Rechte von Beschäftigten, die in einem Mitgliedsstaat wohnen und ihre Arbeitsleistung in einem anderen Mitgliedsstaat erbringen, werden durch die geltende Entsenderichtlinie (96/71/EG) und die nationalen Umsetzungsgesetze hinreichend gewahrt.</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 intensivere Zusammenarbeit der Verwaltung ist vor dem Hintergrund zusammenwachsender Märkte zu begrüßen. Insbesondere wäre eine weitgehende Vereinheitlichung der europäischen Verwaltungsorganisation hilfreich, wenn Unternehmen ein Tätigwerden in anderen Mitgliedsstaaten planen.</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 könnte, den Staat bei der Bekämpfung der Schwarzarbeit zu unterstützen, so ist dies grundsätzlich zu begrüßen. Die Bekämpfung von Schwarzarbeit ist aber Sache des Staates, der in seinen Grenzen und mit seinen Möglichkeiten die ansässigen Unternehmen bestmöglich vor dem durch Schwarzarbeit verursachten volkswirtschaftlichen Schaden schützen muss. Die Unternehmen dürfen durch zusätzliche Maßnahmen mit dem Ziel, Schwarzarbeit zu bekämpfen, nicht mit einem zusätzlichen bürokratischen Aufwand belastet werden.</p>

IPM ref	161125334351908907
Creation date	30-03-2007
Individual or organisation?	Organisation
Consent to publication of replies?	No, references to the personal data should remain anonymous
name	***
email	***
sector	Manufacturing
What kind of organisation?	Individual company
Name of organisation	Mainsite Services Gmbh & Co.KG
Country of organisation?	DE - Germany
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	Hier sollte unbedingt vermieden werden, weitere Regelungen zum Arbeitsrecht einzuführen, d.h. es sollte die Deregulierung des Arbeitsrechts ganz oben stehen.
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?	No
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?	Durch die hohe Regelungsdichte eher hemmend. Hier muss ein durchlässigerer Kündigungsschutz für Einstellungen sorgen, die auch wieder - ohne hohe finanzielle Belastungen und lange Arbeitsgerichtsprozesse - zu beenden sind.
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?	Der starke Kündigungsschutz sollte abgeschafft oder erst deutlich später eingreifen, damit eher eingestellt wird. Zusätzlich die Befristung ohne Sachgrund ermöglichen.
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?	Ja, sicherlich sinnvoll, da derzeit z.T. eher Lohnersatz in Anspruch genommen wird, als eine niedriger entlohnte Tätigkeit. Allerdings darauf abstellen, dass dies pro Land der EU geregelt wird, da innerhalb der EU ja sehr verschiedene Sicherungssysteme bestehen.
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?	Hier ist ein Bewusstseinswandel notwendig, der bereits durch eine viel stärkere finanzielle Unterstützung der Kindergärten und Schulen ausgelöst wird. Hilfreich ist eine Unterstützung in z.B. steuerlicher Hinsicht von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Gesetze können da nichts beeinflussen. In Tarifverträgen könnte z.B. Urlaubsanspruch umgewandelt werden in Pflichtausbildungstage.

<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>Hier ist keine Regelung auf EU-Ebene erforderlich.</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>Nein, wäre nicht dienlich und ist nicht erforderlich.</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>Nein, keine weiteren EU-Regelungen, über die bereits national bestehenden Regelungen und Reglementierungen zur Leiharbeit hinaus.</p>
<p>10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?</p>	<p>Es ist bereits im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz 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>Durch das deutsche Arbeitszeitgesetz besteht bereits ein sehr hoher Schutz für die Arbeitnehmer. Es müsste eher darüber nachgedacht werden, wie evtl. Lebensarbeitszeitkonten geführt werden können, um den zukünftigen längeren Arbeitszeiten gerecht zu werden.</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>Der Gestaltungsspielraum der Mitgliedsstaaten sollte in dieser Frage nicht beschränkt 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>Es bestehen bereits auf nationaler Ebene Regelungen für die Zuständigkeiten der Sozialpartner. Es sollten eher hier Vereinfachungen erfolgen. Es ist keine verstärkte Verwaltungszusammenarbeit hier notwendig.</p>
<p>14. Do you consider that further initiatives are needed at an EU level to support action by the Member States to combat undeclared work?</p>	<p>Die Deregulierung des Arbeitsmarktes auf nationaler Ebene und durch Entlastung des Faktors Arbeit von Sozialversicherungskosten wäre der beste Weg für Senkung der Schwarzarbeit.</p>

IPM ref	109658842590708007
Creation date	21-03-2007
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	Barmenia Versicherungen
Country of organisation?	DE - Germany
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	<p>Zunächst sollen keine weiteren arbeitsrechtlichen Regelungen eingeführt werden, die zu noch mehr bürokratischen Hürden führen und flexible Regelungen – auch im Sinne der Mitarbeiter – nicht zulassen. Beispielsweise sollten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Das Arbeitszeitrecht in Dienstleistungsunternehmen gelockert werden. Dies könnte eine Erhöhung der Höchstarbeitszeit von 10 auf 11 Stunden sein bzw. bei Beibehaltung der Höchstarbeitszeit der Verzicht auf einen Ausgleich in einem bestimmten Zeitraum. • Bei der Befristung von Arbeitsverträgen sollte eine sachgrundlose Befristung bis zu fünf Jahren möglich sein und eine mehr als fünf Jahre zurückliegende befristete Beschäftigung nicht mehr berücksichtigt werden. • Gleichzeitig sollte auch die Verlängerung der Wartezeit für den gesetzlichen Kündigungsschutz von sechs auf 24 Monate erhöht werden. • Betriebe von weniger als 50 Angestellten sollten aus dem Anwendungsbereich des KschG herausgenommen werden. • Der Sonderkündigungsschutz für Betriebsratsmitglieder, erfolglose Bewerber um das Amt des Betriebsrats, Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie Wahlvorstände sollte auch im Hinblick auf das AGG entfallen. • Im BetrVG sollte der Übernahmeanspruch für Mitglieder der JAV gestrichen werden und die Kompetenzen zwischen den einzelnen Betriebsräten und dem Gesamtbetriebsrat klarer geregelt werden. Das Wahlverfahren ist zu vereinfachen, damit die Wahlvorstände verkleinert werden können. Die Betriebsratsfähigkeit eines Betriebes sollte auf mindestens 25 Mitarbeiter angehoben werden. • Die Mindestbetriebsgröße für die Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen sollte von 20 auf 30 wahlberechtigte Arbeitnehmer angehoben werden (BetrVG). • Lockerung der Arbeitsstättenverordnung, damit z. B. in kleineren Agenturen, Büros Arbeitsplätze geschaffen werden
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?

Eine Anpassung des Arbeitsrechts und der Tarifverträge kann zur Erhöhung der Flexibilität und der Beschäftigungssicherheit beitragen. Das bestehende Arbeitsrecht behindert die Einstellung angestellter Vertriebsmitarbeiter im Außendienst. Nicht jede Person ist für den Außendienst geeignet. Nicht geeignete Personen müssen ihre Tätigkeit deshalb wieder aufgeben. Die Vertriebsbeignung kann aber nicht innerhalb von 6 Monaten sicher festgestellt werden. Nach einer Beschäftigungszeit von sechs Monaten ist aber bei Kündigung das KSchG zu beachten. Die ersten sechs Monate werden dafür genutzt, die erforderlichen Fachkenntnisse (kann bis zu zwei Jahren dauern) zu vermitteln. Würde die Wartezeit auf den gesetzlichen Kündigungsschutz auf 24 Monate verlängert werden, würden auch Einstellungen vorgenommen werden, was bisher nicht erfolgt. Vor dem Hintergrund der umfangreichen Ausbildung berufsfremder Außendienstmitarbeiter ist eine maximale Befristungszeit von 24 Monaten nicht ausreichend. Ehemalige Auszubildende, die nach der Ausbildung das Unternehmen verlassen, konnten trotz Bedarf im Außendienst nicht befristet eingestellt werden. Das gilt auch für die Einstellung von schwerbehinderten Mitarbeitern. Unser Vertrieb ist u. a. bundesweit organisiert durch 44 Bezirksdirektionen. Diese arbeiten mit angestellten Vermittlern, Vertretern und Maklern zusammen. Die Leiter der Bezirksdirektionen haben Vollmachten zur Einstellung von angestellten Vermittlern. Im Hinblick auf KSchG und Mitbestimmungsrechte werden keine neuen Außendienstmitarbeiter angestellt und stattdessen mit anderen Rechtsformen zusammengearbeitet. Bei einem vorübergehend erhöhten Arbeitsanfall werden Mitarbeiter befristet ohne Sachgrund eingestellt. Gerade in der jüngsten Vergangenheit reicht die maximale sachgrundlose Befristung von zwei Jahren jedoch nicht aus. Eingearbeitete Mitarbeiter verlassen dann das Unternehmen, neue werden eingestellt und müssen wiederum eingearbeitet werden. Eine sachgrundlose Befristung auf fünf Jahre mit mehreren Verlängerungsmöglichkeiten hätte für diese Mitarbeiter den Vorteil, dass sie auf Grund natürlicher Fluktuation in diesen fünf Jahren eher in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gelangen können. Das deutsche Arbeitszeitrecht schränkt die Flexibilität beispielsweise in der Projektarbeit ein. Gesetzesänderungen, die in der Regel bis zu einem Stichtag umgesetzt werden müssen, binden insbesondere Spezialisten in den IT-Bereichen und den versicherungstechnischen Bereichen. Über das technische Knowhow verfügt jedoch eine begrenzte Anzahl von Mitarbeitern. Damit Projekte termingereicht abgewickelt werden können, sollte die Höchstarbeitszeit in Dienstleistungsunternehmen zumindest von zehn auf elf Stunden erhöht werden, ein Ausgleich der werktäglichen Höchstarbeitszeit für einen begrenzten Zeitraum nicht erfolgen und auch überprüft werden, ob Samstags- und Sonntagsarbeit nur mit Zustimmung der Betriebsräte möglich sein sollte.

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?

Insbesondere das sehr weit gehende Mitbestimmungsrecht verzögert die Chancen zur Erhöhung der Produktivität und die Einführung neuer Technologien. Das deutsche BetrVG stammt aus einer Zeit, in der die DV-Unterstützung Einzug hielt. Mittlerweile gibt es keinen Arbeitsprozess mehr, der entsprechend unterstützt wird. Bei jeder DV-Unterstützung ist es mittlerweile ohne Probleme möglich, auf die Leistung und das Verhalten einzelner Mitarbeiter zu schließen und maschinelle personenbezogene Einzelauswertungen zu erstellen. Dies führt jedoch dazu, dass bei jeder Neueinführung bzw. Änderung von Softwareprodukten Mitbestimmungsrechte zu beachten sind. Diese führen dazu, dass in jedem Fall der Betriebsrats einzubeziehen ist. Die Folge sind zeitliche Verzögerungen, zusätzliche Aufwände auf Arbeitgeberseite und bei den Betriebsräten und in letzter Konsequenz sogar der Verzicht auf den Einsatz bestimmter neuer Software-Komponenten. Dies gilt auch, sobald personenbezogene Daten eine Rolle spielen. Auf die sich ändernden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen muss jedoch durch unternehmerische Entscheidungen schnell reagiert werden. Um die richtige Entscheidung treffen zu können, sind auch umfassende personenbezogene Informationen / Daten erforderlich. Die Informationen / Daten sind über einen längeren Zeitraum zu erheben, zu verarbeiten und anzuzeigen. Der Einsatz moderner Technologien in Form von Informationssystemen macht die Verknüpfung und den Transport der Daten zu Entscheidungsträgern möglich. Obwohl nur auf Basis der Daten für den einzelnen Beschäftigten keine personellen Maßnahmen abgeleitet werden, besteht ein Mitbestimmungsrecht. Wenn auch vom Betriebsrat zunächst die Einführung geduldet wird, sind lange Verhandlungen erforderlich, was sehr aufwendig ist. Daher stehen die Mitarbeiter für die eigentliche Aufgabenerfüllung nicht zur Verfügung. Langwierige Verhandlungen erschweren die Weiterentwicklung des Informationssystems. Das deutsche Arbeitsrecht und insbesondere das BetrVG sollte nur die zwingenden Mindestbedingungen festschreiben, um eine Ausbeutung von Arbeitnehmern zu verhindern.

<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>Wenn die Möglichkeit zu sachgrundlosen Befristung auf fünf Jahre ausgedehnt wird, würden im Außen- und Innendienst mehr Mitarbeiter eingestellt. Häufig ist es so, dass befristet beschäftigte Mitarbeiter im Anschluss in eine unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden. So werden bei der Barmenia alle Auszubildenden zunächst für zwei Jahre befristet übernommen und erhalten bei entsprechender Bewährung einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Gleiches gilt für Mitarbeiter, die auf Grund eines vorübergehenden Arbeitsbedarfs eingestellt wurden. Wenn die Befristungsdauer auf fünf Jahre ausgedehnt wird, besteht im Innendienst auf Grund der natürlichen Fluktuation eher die Möglichkeit der Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Im Durchschnitt der letzten Jahre wurden so zwischen 30 und 40 befristete Arbeitsverhältnisse umgewandelt. Im Außendienst ist eine längere sachgrundlose Befristung erforderlich, da die Einarbeitung entsprechende Zeit in Anspruch nimmt.</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 Verlängerung der Wartezeit von 6 auf 24 Monate oder die Möglichkeit einer individualvertraglichen Vereinbarung einer Abfindung, würde dazu führen, dass man schneller auf einen rückläufigen Personalbedarf reagieren könnte. Auch die Vereinbarung eines Aufhebungsvertrages sollte genauso einfach möglich sein, wie der Abschluss eine Arbeitsvertrages. Hinderlich ist dabei mittlerweile das sehr kompliziert gewordene Sozialversicherungsrecht und die Sperrfristen beim Arbeitslosengeld. Hier sollte in diesem Zusammenhang ebenfalls Abhilfe geschaffen werden.</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 Ausbildung bei der Barmenia hat schon immer einen hohen Stellenwert. Mit einer qualifizierten Ausbildung erhalten die Auszubildenden das Rüstzeug für den Berufsweg in der Versicherungswirtschaft. Werden dann noch die Weiterbildungsmöglichkeiten zum Versicherungsfachwirt bzw. Versicherungsbetriebswirt genutzt, ist ein Wechsel zwischen den verschiedenen Arbeitgebern sowie zwischen Innen- und Außendienst oder Selbstständigkeit und einem angestellten Arbeitsverhältnis jederzeit möglich. Weitere Gesetze oder die Aufnahme dieser Punkte in Tarifverträge würde wieder nur zu mehr Bürokratie und Aufwand führen. Hier sollte auf gar keinen Fall eingegriffen werden.</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?

Von je her arbeiten wir für die Versicherungsvermittlung sowohl mit angestellten Vermittlern als auch mit Selbstständigen nach §§ 84, 92, 92a HGB zusammen. Neuen Vermittlern ist es freigestellt, in welchem Rechtsverhältnis sie stehen möchten. Angestellte werden im Rahmen des Tarifvertrages vergütet und erhalten für ihre Vermittlertätigkeit eine abgesenkte Provision. Im Gegensatz dazu erhalten Vertreter i. d. R. lediglich eine vom Verkaufserfolg abhängige Vergütung. Entscheidend hier ist nicht die Arbeitsleistung, sondern lediglich der Erfolg. Der Selbstständige ist im Gegensatz zum angestellten Vermittler nicht in den betrieblichen Arbeitsablauf des Unternehmens eingebunden, d. h. er kann seinen Arbeitsort frei wählen, seine Arbeitszeit frei gestalten und ist nicht an Weisungen des Unternehmens hinsichtlich der Ausführung seiner Tätigkeit gebunden. Des Weiteren besteht für den Selbstständigen die Möglichkeit Untervertreter zu beschäftigen und einen Agenturbestand aufzubauen. Er tritt selbstständig am Markt auf. Aus diesen Gründen unterliegt der Selbstständige einem hohen unternehmerischen Risiko, zumal seine Einnahmen ausschließlich vom Vermittlungserfolg abhängig sind. Auf der anderen Seite besteht für ihn die Möglichkeit eine weitaus höhere Vergütung zu erarbeiten als es dem angestellten Vermittler möglich ist. Für die Frage der Rentenversicherungspflicht hat es keine Bedeutung, in welchem Rechtsverhältnis ein Vermittler tätig ist. Der Einfirmentreter, der nur für einen Auftraggeber tätig ist und keine eigenen Mitarbeiter beschäftigt, ist nach § 7 Abs. 4 SGB IV rentenversicherungspflichtig. Im deutschen Recht ist das Merkmal Selbstständigkeit geregelt: Wer im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und über seine Arbeitszeit bestimmen kann, ist selbstständig. Vermittler, die nicht frei in der Gestaltung ihrer Tätigkeit und Arbeitszeit gemäß § 84 Abs. 1 HGB sind, gelten als Angestellte. Als Antwort auf die Frage lässt sich demnach klar sagen, dass keine weitere Abgrenzung von Beschäftigung und Selbstständigkeit erforderlich ist, da sich diese in der Praxis genau herausgebildet und abgegrenzt haben. Wenn die bisher als Einfirmentreter tätigen Vermittler als Angestellte beschäftigt werden müssten, könnte von uns keine Außendienstorganisation in der derzeitigen Größe vorgehalten werden. Dies hätte Auswirkungen auf die Vermittler, die nicht mehr für uns tätig sein können. Diese würden sich aber auch negativ auf die Versicherungsgemeinschaft auswirken, weil auf Grund der geringeren Organisationsgröße keine ausreichende Kundenbetreuung erfolgen kann. Wir könnten uns dann nicht mehr erfolgreich am Markt halten.

<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>Wir benötigen keine zusätzlichen Vorschriften. Würden sich arbeitsrechtliche Bestimmungen auf Selbstständige erstrecken, würde dies zu Lasten der tätigen Einfirmervertreter gehen. Diese schätzen die Selbstständigkeit, weil sie ihren Geschäftsbetrieb eigenverantwortlich organisieren können. Dazu gehört z. B. auch ein eigenes Büro, eigene Geschäftsräume, eigene Außendarstellung. Würden die arbeitsrechtlichen Regelungen auch bei Selbstständigen angewendet werden, würden sie ihre Flexibilität und Freiheit durch eine eigenverantwortliche Arbeitsweise verlieren und könnten sich am Markt nicht mehr im gleichen Rahmen durchsetzen. Unsere Branche unterliegt einem starken Wettbewerb, der in der Zukunft eine immer größere Herausforderung darstellt. Würden die Selbstständigen eben diesen Status verlieren, könnten Sie sich nicht mehr gegen die starke Konkurrenz im Wettbewerb durchsetzen und ihre Existenzen wären bedroht. Darüber hinaus wählen Vermittler den Status der Selbstständigkeit, d. h. freie Wahl einer Geschäfts, Führung eines eigenen Unternehmens, keine Eingliederung in eine betriebliche Hierarchie. Derzeit unterhält die Barmenia vertragliche Beziehungen zu ca. 6.450 haupt- und nebenberuflichen selbstständigen Handelsvertretern. Sofern die gesetzlichen bzw. urteilsrechtlichen Regelungen die Zusammenarbeit mit Selbstständigen erschwert bzw. fast unmöglich macht, müssen Modelle entwickelt werden, die die Tätigkeit der Vermittlung von Versicherungen im Rahmen eines AD-Anstellungsvertrages ermöglichen. Dabei müssen Modelle entwickelt werden, die über die derzeitige Beschäftigung von angestellten Vermittlern hinaus gehen. Insbesondere müssen Möglichkeiten der Teilbeschäftigung im Versicherungsaußendienst möglich sein.</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>Zurzeit beschäftigten wir keine Leiharbeiter. Wenn dies in der Vergangenheit der Fall war, wurden sie in Bezug auf die allgemeinen Arbeitsbedingungen nicht schlechter als eigene Arbeitnehmer behandelt.</p>
<p>10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?</p>	<p>Wir halten es nicht für notwendig, den Beschäftigungsstatus von Leiharbeitnehmern zu klären. Diese haben einen Arbeitsvertrag mit dem Verleihunternehmen abgeschlossen. Für ein weiteres Eingreifen sehen wir keine Veranlassung.</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>Bei der Barmenia haben wir ein flexibles Arbeitszeitmodell, bei dem Mitarbeiter ihre tägliche Arbeitszeit unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten und ihrer persönlichen Interessen selbst bestimmen können. Dabei ist die vertragliche vereinbarte Arbeitszeit selbstverständlich zu berücksichtigen. Unser Tarifvertrag lässt auf freiwilliger Basis die Ausweitung der Wochenarbeitszeit von 38 auf 42 Stunden zu. Unser Betriebsrat hat sich jedoch dagegen ausgesprochen, obwohl Mitarbeiter dieses Wunsch haben. Hier wirken die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates aus dem BetrVG kontraproduktiv. Wie bereits angesprochen, sollte die tägliche Höchstarbeitszeit auf mindestens elf Stunden in Dienstleistungsunternehmen angehoben werden und auf einen Ausgleichszeitraum verzichtet werden.</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>Bei der Barmenia haben wir ein flexibles Arbeitszeitmodell, bei dem Mitarbeiter ihre tägliche Arbeitszeit unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten und ihrer persönlichen Interessen selbst bestimmen können. Dabei ist die vertragliche vereinbarte Arbeitszeit selbstverständlich zu berücksichtigen. Unser Tarifvertrag lässt auf freiwilliger Basis die Ausweitung der Wochenarbeitszeit von 38 auf 42 Stunden zu. Unser Betriebsrat hat sich jedoch dagegen ausgesprochen, obwohl Mitarbeiter dieses Wunsch haben. Hier wirken die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates aus dem BetrVG kontraproduktiv. Wie bereits angesprochen, sollte die tägliche Höchstarbeitszeit auf mindestens elf Stunden in Dienstleistungsunternehmen angehoben werden und auf einen Ausgleichszeitraum verzichtet 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>Keine Anmerkungen</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>Weitere Maßnahmen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit sind grundsätzlich zu begrüßen. Allerdings dürfen sie auf gar keinen Fall zu einem zusätzlichen bürokratischen Aufwand für die Unternehmen führen.</p>

IPM ref	120214249191008107
Creation date	22-03-2007
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	Wacker Chemie AG
Country of organisation?	DE - Germany
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	- Nachhaltiger Bürokratieabbau und Reduzierung der Regulierungsintensität der für den Standort Deutschland anzuwendenden Vorschriften - Flexiblere arbeitsrechtliche Regelungen - Keine Übererfüllung von EU-Richtlinien. Negativbeispiel ist das AGG, das zur Rechtsunsicherheit, administrativen zusätzlichen Aufwand verbunden mit Kosten führt, aber keinen Beitrag zur Produktivitätssteigerung und damit zur Arbeitsplatzsicherung leistet. - Stärkung der Eigenverantwortung für Unternehmen und Arbeitnehmer/innen.
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?	Öffnungsklauseln in tarifvertragsabändernden Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene mit unmittelbar zwingender Wirkung und einheitlicher Geltung für alle Mitarbeiter wären wünschenswert. Die bisherigen Öffnungsklauseln der Tarifverträge der chemischen Industrie haben sich in der Unternehmenspraxis bewährt, tragen aber nicht jeder betrieblichen Situation Rechnung, die zur Sicherung der Arbeitsplätze mindestens temporär weitergehende Spielräume benötigt. Den Unternehmen sollte ein „Atmen“ direkt mit dem Markt ermöglicht werden, d.h. z.B. die Möglichkeit, die Produktion jederzeit hoch- und wieder herunterzufahren, jeder Nachfragebewegung nach oben und unten zu folgen, flexible Lieferzeiten, weil der Kunde es wünscht, einzuhalten, Kapazitäten von einem Marktsegment auf ein anderes um- und wieder zurückzusteuern, jeden Auftrag zu bedienen.

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?

Grundsätzlich fördernd für Unternehmen und Beschäftigte sowie für die Produktivitätssteigerung ist die Möglichkeit, flexibel auf die jeweiligen Anforderungen im internationalen Wettbewerb reagieren zu können. Hindernisse sind hierbei bürokratischer Aufwand, Verlangsamung von Entscheidungsprozessen durch Mitbestimmung der Betriebsräte bzw. einzuhaltende Fristen und damit verbundene weitere Kosten. Ein Beispiel hierfür sind die bestehenden Regelungen zum Interessenausgleich. Die Verhandlungen zu einem Interessenausgleich sollten wieder auf regelmäßig zwei oder höchstens drei Monate befristet werden. Ohne zeitliche Begrenzung bürgt der Interessenausgleich ein erhebliches Verschleppungsrisiko, insbesondere weil das BAG zum erfolglosen Versuch des Interessenausgleichs die Anrufung der Einigungsstelle fordert, bis zu deren Bestellung im Extremfall Monate verstreichen können. Ohne zeitliches Regulativ verschiebt sich die Verhandlungsposition einseitig zulasten des Arbeitgebers. Auf den Abschluss eines Interessenausgleichs nach § 112 BetrVG sollten die Betriebspartner einvernehmlich verzichten können. Erfahrungsgemäß kommt es in der Praxis vor, dass der Betriebsrat eine geplante Betriebsänderung zwar hinnimmt, ihr aber nicht ausdrücklich zustimmen will. Damit liegt kein ordnungsgemäßer Abschluss eines Interessenausgleichs vor. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einen Interessenausgleich, notfalls unter Einschaltung einer Einigungsstelle, zu erreichen. Führt der Arbeitgeber dieses Verfahren nicht ordnungsgemäß durch, hat jeder von der Betriebsänderung betroffene Arbeitnehmer einen Anspruch auf Nachteilsausgleich, welcher individuell ermittelt wird und auch das Leistungsniveau eines Sozialplans übersteigen kann. Für den Arbeitgeber bedeutet dies eine erhebliche rechtliche Unsicherheit. Dem Betriebsrat soll hinsichtlich der Umsetzung der unternehmerischen Entscheidung zur Betriebsänderung kein Unterlassungsanspruch zustehen, auch wenn kein Interessenausgleich versucht wird. Darüber hinaus sollte zur Beschleunigung der Entscheidungsprozesse innerhalb eines Betriebes dem Arbeitgeber in unverschuldeten Notfällen auch im Bereich der erzwingbaren Mitbestimmung ein vorläufiges Alleinentscheidungsrecht gewährt werden. Ein weiteres Beispiel ist im Rahmen von § 613 a BGB die fehlende Befristung des Widerspruchsrechts bei fehlender oder falscher Information. Hierfür scheint eine Frist von drei Monaten angemessen. Ein weiteres Beispiel ist die Beschleunigung des Einigungsstellenverfahrens. Dies ist durch die Einführung eines Zustimmungsmodells bei der Bestellung des Vorsitzenden, im Streitfall durch die Konzentration des Bestellungsverfahrens beim LAG möglich. Weiter sollte auch das Einigungsstellenverfahren als solches auf die Dauer von zwei Monaten begrenzt 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>Um im globalen Wettbewerb bestehen und auf die wenig beeinflussbaren betriebs-externen Anforderungen kostengünstig und verantwortungsvoll auch für die bestehende Belegschaft reagieren zu können, müssen die Rahmenbedingungen für den Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen erleichtert werden, beispielsweise durch sachgrundlose Befristung bis zu einer Dauer von mindestens sechs Jahren; Erhöhung der Zahl der möglichen Verlängerungen befristeter Beschäftigung; Ersetzung des Ersteinstellungs-gebotes durch eine Wartefrist von z.B. drei bis sechs Monaten.</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>In den einzelnen EU-Mitgliedstaaten bestehen teilweise große Unterschiede im Hinblick auf die jeweiligen Arbeitsmärkte, Sozialleistungen, Steuersysteme etc.. Eine einheitliche Regelung ist daher nicht sinnvoll.</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>Die Abgrenzungskriterien zur Differenzierung zwischen Beschäftigungsverhältnis und selbständiger Tätigkeit sind für den deutschen Arbeitsmarkt ausreichend geklärt. Hilfestellungen bieten z.B. auch die einschlägigen Merkblätter und Durchführungsanweisungen der Bundesagentur für Arbeit. Eine weitere Definition auf europäischer Ebene, die dann mit Modifikationen der bisherigen deutschen „Definition“ verbunden wäre, würde nur zur Rechtsunsicherheit führen. Eine Ausweitung des Arbeitnehmerbegriffs hätte u.a. als Folge, dass allein arbeitende Selbständige unter die Schutznormen des Arbeitsrechts gestellt werden, die aufgrund ihrer Arbeitsweise bewusst diese Form gewählt haben. Hinzu kommt, dass die Unternehmen aufgrund der fehlenden Eingriffsmöglichkeiten (kein Weisungsrecht, außerhalb der betrieblichen Organisation) nicht haftbar gemacht werden dürfen, wenn z.B. die Bildschirmrichtlinie oder das Arbeitszeitgesetz nicht eingehalten wird.</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>Nein. Ein solcher Grundstock ist nicht notwendig. Die bisherige Regelungsdichte ist ausreichend, um den Bedürfnissen der Vertragspartner in den unterschiedlichen Konstellationen Rechnung zu tragen. Die Förderung der „Ich-AGs“ hat gezeigt, dass die Arbeitslosenzahlen zurückgingen und der Eigeninitiative und Kreativität des Einzelnen Vorschub geleistet wurde. Die Selbstverantwortung der Bürger sollte gestärkt und die Freiheit, sich für die eine oder andere Form der Berufstätigkeit zu entscheiden, sollte durch Flexibilität gefördert und nicht durch dichtes Regelwerk und Bürokratie eingengt werden.</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>Die Rechte und Pflichten zwischen den Beteiligten bei einer Arbeitnehmerüberlassung sind ausreichend definiert. Der Leiharbeiter hat aus dem zwischen ihm und dem Verleiher bestehenden Arbeitsverhältnis alle Rechte und Schutzansprüche des deutschen Arbeitsrechts. Eine subsidiäre Haftung des Entleihers ist mangels der Möglichkeiten zur Überwachung und Kontrolle nicht zumutbar.</p>
<p>10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?</p>	<p>Nein. Der Beschäftigungsstatus von Leiharbeitnehmern ist ausreichend definiert. Es besteht bereits Rechtsklarheit; weitere Regelungen würden zu einer Überregulierung führen.</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>Notwendig sind weitere flexible Regelungen zum Thema Arbeitszeit. Insbesondere sollte eine Verlängerung der Arbeitszeit über 10 Stunden täglich auch durch Betriebsvereinbarung möglich sein, ohne dass es hierzu einer tarifvertraglichen Regelung bedarf. Die Betriebsparteien können bestens urteilen, inwieweit eine Verlängerung der Höchstarbeitszeit aufgrund betrieblicher Gegebenheiten erforderlich ist. Auch sollten die bestehenden Aufzeichnungspflichten weiter gelockert werden, damit die Durchführung moderner aufgaben- und zielorientierter Arbeitszeitmodelle, die auf die Selbstverantwortung der Mitarbeiter setzen (wie z.B. Vertrauensarbeitszeit / Arbeitszeitautonomie), erleichtert wird. Darüber hinaus sind Regelungen zum Bereitschaftsdienst notwendig angesichts des Ablaufs der Übergangsregelung für Tarifverträge in Verbindung mit § 25 Arbeitszeitgesetz am 31. Dezember 2006. Bereitschaftsdienst, währenddessen der Arbeitnehmer in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers anwesend sein muss, darf nicht als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes gelten.</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>Es besteht kein Bedarf an einer einheitlichen Definition des Begriffs „Arbeitnehmer“ in den EU-Richtlinien. Der Arbeitnehmerbegriff ist nach deutschem Recht hinreichend geklärt. Wie durch eine EU-einheitliche Definition sichergestellt werden kann, dass die Arbeitnehmer ihre Beschäftigungsrechte wahrnehmen können, ist nicht ersichtlich.</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>Um Schwarzarbeit wirksam zu bekämpfen, ist das „Übel an der Wurzel zu packen“. Weitere Bürokratisierung ist nicht erfolgversprechend. Es sollten vielmehr Anreize gegeben werden, wie beispielsweise die steuerliche Absetzbarkeit von Handwerkerrechnungen im privaten Bereich, Aufklärung über Haftungsfragen etc., um Schwarzarbeit allein schon für den Auftraggeber weniger attraktiv zu machen.</p>

IPM ref	553763002482209007
Creation date	31-03-2007
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	Westfälische Provinzial
Country of organisation?	DE - Germany
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	<p>Eine Arbeitsrechtsreform sollte vor allem zu einer deutlichen Flexibilisierung und Vereinfachung der grundlegenden gesetzlichen Bestimmungen führen. Erforderlich sind klare, nachvollziehbare und systematische Regelungen, die zu mehr Rechtsklarheit führen und damit mehr Rechtssicherheit bieten. Inhaltlich sollten vor allem folgende Ziele verfolgt werden: - Abbau von Bürokratie - Schaffung von größerer Flexibilität im Bereich des Kündigungsschutzes (insbes. größere zeitliche Freiräume für Erprobung im Arbeitsverhältnis) - Vereinfachung der Regelungen zur Befristung von Arbeitsverhältnissen - Flexibilisierung des Arbeitszeitrecht (insbes. für „Bürojobs“ sind die geltenden Grenzwerte zu eng)</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?	Yes
2(b). How?	<p>Insbesondere verbesserte Regelungen zum Kündigungsschutz und zur Möglichkeit der (zunächst) befristeten Einstellung von Arbeitnehmern werden sich positiv auf die Beschäftigungssituation auswirken. In der Folge wird die Hemmschwelle, bei temporär auftretendem Bedarf oder noch unsicherer Entwicklung Arbeitskräfte einzustellen, deutlich wachsen. Derzeit ist dies nicht der Fall, da die gesetzlichen Rahmenbedingungen dazu führen, dass allzu schnell ein auf Jahrzehnte angelegtes Arbeitsverhältnis entsteht, obwohl dies für das Unternehmen ggf. wirtschaftlich nicht sinnvoll darstellbar ist.</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>Insbesondere die bereits zu Ziffern 1 und 2 beschriebenen Regelungen zum Kündigungsschutz und zur Befristung stellen sich immer wieder in der betrieblichen Praxis als hemmend dar. Eine Anpassung an die wechselnden wirtschaftlichen Gegebenheiten ist so nicht möglich). So können z.B. diejenigen Personen, die bereits einmal im Unternehmen beschäftigt waren, nie wieder sachgrundlos und damit entsprechend einfach für einen befristeten Zeitraum in das Unternehmen zurückkehren. Diese Regelung lässt sich den betroffenen Personen kaum vermitteln und führt im Ergebnis dazu, dass im Zweifel auf eine Beschäftigung verzichtet wird. Wichtig ist aber auch ein entbürokratisiertes und deutlich vereinfachtes Umfeld im Bereich des Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrechts. Bezeichnend ist, dass ein seit vielen Jahren jeweils zum Jahresbeginn erscheinendes Kompendium für die Lohnbuchhaltung sich in seinem Umfang mehr als verdoppelt hat.</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>Dringend erforderlich ist eine deutliche Ausweitung des Zeitraumes, in welchem für beide Seiten eine Erprobung im Arbeitsverhältnis möglich ist, ohne bereits ein auf Dauer und damit für gegebenenfalls für mehrere Jahrzehnte angelegtes Arbeitsverhältnis zu begründen. Der bisher in Deutschland geltende Zeitraum von sechs Monaten ist hierfür viel zu kurz bemessen, sinnvoll und für beide Seiten angemessen erscheint ein Erprobungszeitraum von zwei Jahren. Gegebenenfalls könnte auch für einen weiteren Zeitraum von bis zu insgesamt zehn Jahren ein modifiziertes Kündigungsgesetz helfen, beschäftigungsfördernd zu wirken. Absolut beschäftigungshemmend ist das derzeit geltende, unübersichtliche und damit für den Arbeitgeber mit unwägbareren Risiken behaftete Recht zur Befristung von Arbeitsverhältnis. Ach dies bedarf einer erheblichen Flexibilisierung.</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>Ja, eine verbesserte Kombination insbesondere diesen zur Verfügung stehenden Mittel wäre aus betrieblicher Sicht sowie auch für die betroffenen Arbeitnehmer hilfreich. Vor allem das aktuelle Kündigungsschutzrecht in Deutschland zeigt sich in der Praxis immer wieder als beschäftigungshemmend. So verzichten Unternehmen mit Blick auf den Schwellenwert für die Geltung des Kündigungsschutzgesetzes trotz temporär steigender Auftragslage auf die Einstellung weiterer Arbeitnehmer. Dies wäre bei einer sinnvollen Kombination zwischen entsprechend offen gestalteten Kündigungsmöglichkeiten und den hierzu ergänzend greifenden Unterstützungsleistungen des Staates vermeidbar und damit eine höhere Beschäftigtenquote zu erzielen.</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>Der Zugang zur Ausbildung könnte durch eine Erleichterung der betrieblich zu erfüllenden Rahmenbedingungen für das Ausbildungsverhältnis geschaffen werden. Dies bezieht sich insbesondere auf eine Entbürokratisierung der Regelungen innerhalb der Ausbildung. Hinderlich ist in größeren Betrieben zudem die gesetzlich vorgegebene Übernahmeverpflichtung von JAV-Mitgliedern. In der Praxis führt dies mitunter dazu, dass leistungsschwächere Auszubildende gezielt JAV-Mitglieder werden, um so in ein Arbeitsverhältnis übernommen zu werden. Dies stört nicht zuletzt das innerbetriebliche Verhältnis der Auszubildenden untereinander.</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>Nein, zumindest in Deutschland ist diese Frage gesetzlich hinreichend geregelt. Durch die genaue Definition wird die Flexibilität der selbstständigen Handelsvertreter gewährleistet. Weitergehende internationale Regelungen würden somit keine Verbesserung bedeuten. Sie könnten sogar bei einer Übertragung auf die nationale Ebene zu Einschränkungen eines gut funktionierenden Systems führen. Die mit unserem Unternehmen geschäftlich verbundenen selbstständige Handelsvertreter sind über Selbstständigkeit, Scheinselbstständigkeit und die in der Rechtsprechung zugrunde gelegten Kriterien ausführlich informiert worden. Gewinnerorientiertes Arbeiten der selbstständigen Handelsvertreter lässt nicht den Wunsch nach Status „Arbeitnehmer“ aufkommen</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>Die entsprechenden Arbeitsbedingungen/Vertragsgestaltungen (z.B. Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung) sind in Deutschland bereits in allen Ausprägungen geregelt, die Erstellung eines Grundstocks ist nicht erforderlich. So sind z.B. die Richtlinien für selbstständige Handelsvertreter in der Versicherungswirtschaft durch Gesetze geregelt; weitere Reglementierungen würden die Flexibilität und Produktivität hemmen und wären damit weder im Interesse der Versicherungsunternehmen noch der selbstständig tätigen Handelsvertreter. (Anmerkung: Im selbstständigen Außendienst unseres Hauses sind derzeit 632 Handelsvertreter nach § 84 HGB tätig.) Die in Deutschland umgesetzten Arbeitsverordnungen zum Schutz der Arbeitnehmer bilden ein solides Fundament und machen eine Regelung durch eine EU-Kommission überflüssig. Außerdem fehlt der Kommission die Kompetenz, um in nationales Arbeitsrecht einzugreifen.</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>Mit dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ist in Deutschland eine hinreichende Grundlage zur Klärung der Rechtspositionen im Beziehungsgefüge zwischen entleihendem Unternehmen, verleihendem Unternehmen und dem Leiharbeitnehmer gegeben. Dabei sind insbesondere die schützenswerten Rechte des Leiharbeitnehmers klar und einklagbar bestimmt.</p>
<p>10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?</p>	<p>Nein, zumindest in Deutschland ist der Status von Leiharbeitnehmern durch klare und angemessene Regelungen eindeutig bestimmt. Zudem ist der Status von Leiharbeitnehmern mittlerweile auch in Tarifverträgen abgesichert.</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>Im Hinblick auf die Arbeitszeitvorgaben für die Arbeitnehmer bedarf es keiner Erhöhung der Mindestanforderungen, sondern einer an die heute geltenden konkreten Arbeitsplatzsituationen angepassten Öffnungsmöglichkeit, die gleichermaßen im Interesse der Unternehmen wie der Arbeitnehmer eine flexiblere Gestaltung der Arbeitszeiten (insbesondere hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit) ermöglichen. Hinderlich sind aus betrieblicher Sicht vor allem die zu eng gefassten Regelungen zu Höchstarbeitszeiten und Ausgleichszeiträumen, die eine wirtschaftliche Anpassung an die im Jahresverlauf sich ergebenden Schwankungen des Arbeitsanfalls erschweren. So wäre zum Beispiel in der Versicherungsbranche wünschenswert, die entstehenden Spitzenzeiten der Belastung (zum Beispiel zum Jahresende oder bei großen Schadenereignissen) und andererseits gegebener Phasen geringerer Belastung (Sommerzeit) besser ausgleichen zu können. Darüber hinaus ist die Vorgabe einer täglichen Höchstarbeitszeit von 10 Stunden mit Blick auf die Anforderungen insbesondere in Dienstleistungsbereichen (Bürotätigkeiten) aus heutiger Sicht zu kurz und in der Praxis selbst von Arbeitnehmern immer wieder kritisiert.</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 bestehenden innerstaatlichen Regelungen in diesem Bereich sind derzeit ausreichend, weiterer Regelungsbedarf besteht also nicht.</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>Als bislang nur innerstaatlich tätigem Unternehmen fehlen uns zu dieser Frage praktische Erfahrungen. Generell dürfte bei zunehmenden grenzüberschreitenden Wirtschaftsbeziehungen hilfreich sein, wenn auch die Verwaltungen entsprechend grenzübergreifende Zusammenarbeit untereinander organisieren und somit die wirtschaftlichen Beziehungen besser begleiten und fördern können.</p>
<p>14. Do you consider that further initiatives are needed at an EU level to support action by the Member States to combat undeclared work?</p>	<p>Die Bekämpfung der Schwarzarbeit ist in allen Mitgliedsländern sicherlich eine wichtige Aufgabe, um die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft zu erhalten. Zumindest bezogen auf Deutschland bedarf es aber derzeit keiner stützenden Maßnahmen der EU, da innerstaatlich hinreichende Möglichkeiten bestehen und genutzt werden.</p>