

IPM ref	203354258071208507
Creation date	26-03-2007
Individual or organisation?	Organisation
Consent to publication of replies?	Yes
name	Arno Kreutz
email	wk@willy-kreutz.de
sector	Manufacturing
What kind of organisation?	Individual company
Name of organisation	Willy Kreutz GmbH & Co. KG
Country of organisation?	DE - Germany
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	Verkrustetes Arbeitsrecht als Standortnachteil für Deutschland und Europa. Geringere Anforderungen für Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigung und Leiharbeit.
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?	Mehr Vollzeit Arbeitsplätze durch reduzierten Kündigungsschutz. Anpassung der Beschäftigung an Auftragslage und Produktionszyklen erleichtern.
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?	Gesetzliche und vertragliche Regelungen als Einstellungshindernis. Strenge Beschäftigungsschutzgesetze wirken kontraproduktiv (z.B. AGG, Schwerbehinderte) Kündigungsschutzrecht, Arbeitszeitrecht, Teilzeit und Befristung, betriebliche Mitbestimmung, Tarifbindung wirken in Deutschland hemmend..
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 in Deutschland Bestandsschutz und dadurch Einstellungshindernis.
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?	Rigider Kündigungsschutz führt in Deutschland zum ausweichen auf Leiharbeitnehmer. Flexibler Kündigungsschutz kombiniert mit staatlicher Unterstützung ist denkbar. (siehe Dänemark)
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?	Abbau von Einstellungshindernissen erhöht Einstellungsbereitschaft.

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?	Selbständigkeit bringt Beschäftigungszuwachs und muß gefördert werden.
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?	Wegfall von Gestaltungsvielfalt, die jetzt flexible Lösungen und Reaktionen ermöglicht.
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"?	Es giebt ausreichenden Arbeitnehmerschutz in dreiseitigen Arbeitsverhältnissen.
10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?	Leiharbeiter haben in Deutschland klar geregelten Beschäftigungsstatus. Regelungen auf EU Ebene sind überflüssig und behindern.
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?	Starre Arbeitszeiten widersprechen der Flexibilität. Arbeitszeiten müssen an Maschinenlaufzeiten und Auftragslage angepasst werden können.
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?	Nationale Entsendegesetze garantieren bei Entsendung grundlegende Arbeitnehmerrechte.
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?	Ja
14. Do you consider that further initiatives are needed at an EU level to support action by the Member States to combat undeclared work?	ja

IPM ref	376428121301808807
Creation date	29-03-2007
Individual or organisation?	Organisation
Consent to publication of replies?	Yes
name	Axel Döhr
email	axel.doehr@ruv.de
sector	Finance and Insurance
What kind of organisation?	Individual company
Name of organisation	R+V Versicherung AG
Country of organisation?	DE - Germany
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	<p>Die Möglichkeit, analog der Regelungen zur Probezeit (-> Tarifvertrag) die Wartezeit aus § 1 Abs. 1 KSchG einvernehmlich auf bis zu 12 Monate verlängern zu können</p> <p>Die Ausdehnung der Maximaldauer einer sachgrundlosen Befristung auf 5 Jahre (§ 14 Abs. 2 TzBfG)</p> <p>Die Möglichkeit zur sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverhältnissen auch bei einer Vorbeschäftigung, wenn zwischen der - gegebenenfalls befristeten - Vorbeschäftigung und dem neuen befristeten Arbeitsverhältnis ein Zeitraum von mindestens 6 Monaten liegt</p> <p>Erleichterung der regelmäßigen Sonntagsarbeit insbesondere im EDV-Bereich, um für Wartungen und andere großflächige Maßnahmen Zeiten relativer Betriebsruhe nutzen zu können (§ 10 ArbZG)</p> <p>Entbürokratisierung des Arbeitsschutz- bzw. Arbeitssicherheitsrechts: - Bestellung und / oder Abberufung eines Betriebsarztes oder einer Fachkraft für Arbeitssicherheit ohne vorherige Zustimmung des Betriebsrates (9 Abs. 3 ASiG) - Streichung von § 6 ArbSchG</p> <p>Erschwerung von mißbräuchlichem Verhalten von Betriebsratsgremien: - kein erweiterter Kündigungsschutz bei "zielgerichteter" Rotation in den Gremien (§ 15 Abs. 3 KSchG) - Fiktion der Betriebsratszustimmung, wenn die Zustimmung in einer mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit von "sachfremden" Zugeständnissen abhängig gemacht wird (§ 87 BetrVG) (Wieder-)Einführung einer zeitlichen Höchstdauer für die Wahrnehmung von Mitbestimmungs- und/oder Mitwirkungsrechten durch den Betriebsrat analog der bis zum 31.12.1998 geltenden Fassung von § 113 Abs. 3 BetrVG</p> <p>Wegfall des Übernahmeanspruchs von JAV-Mitgliedern (§ 78 a BetrVG)</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?	Eine erleichterte Möglichkeit, Arbeitsverhältnisse betriebsbedingt zu kündigen, würde die Bereitschaft von Unternehmen, unbefristete Arbeitsverhältnisse einzugehen, spürbar erhöhen. Denkbar wäre, bis zu einer Dauer von längstens 2 Jahren anstelle eines gesetzlichen Kündigungsschutzes lediglich einen Abfindungsanspruch zu normieren. Wegen der Restriktionen des deutschen Kündigungsschutzrechts werden bei R+V derzeit Neueinstellungen überwiegend sachgrundlos befristet vorgenommen, die zudem wegen der engen Vorgaben des Befristungsrechts in der Regel nach Ablauf der Befristung nicht verlängert werden.
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?	Die weit reichenden Mitwirkungs- bzw. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bei der Einführung und / oder Nutzung neuer Technologien sowie im Blick auf Unternehmensumstrukturierungen stehen häufig einer zeitnahen Schaffung oder Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit im Wege. Abhilfe könnte die (Wieder-)Einführung einer zeitlichen Höchstdauer für die Wahrnehmung von Mitbestimmungs- und/oder Mitwirkungsrechten durch den Betriebsrat analog der bis zum 31.12.1998 geltenden Fassung von § 113 Abs. 3 BetrVG schaffen.
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?	Ansätze könnten sein: - Die Möglichkeit, analog der Regelungen zur Probezeit gemäß Tarifvertrag die Wartezeit aus § 1 Abs. 1 KSchG einvernehmlich auf bis zu 12 Monate verlängern zu können, - die Ausdehnung der Maximaldauer einer sachgrundlosen Befristung auf 5 Jahre (§ 14 Abs. 2 TzBfG) sowie - die Möglichkeit zur sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverhältnissen auch bei einer Vorbeschäftigung, wenn zwischen der - gegebenenfalls befristeten - Vorbeschäftigung und dem neuen befristeten Arbeitsverhältnis ein Zeitraum von mindestens 6 Monaten liegt. Denkbar wäre auch, bis zu einer Dauer von längstens 2 Jahren anstelle eines gesetzlichen Kündigungsschutzes lediglich einen Abfindungsanspruch zu normieren.
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!
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?	Weitergehende Gesetze oder tarifvertragliche Regelungen sind im Blick auf die Schaffung von Ausbildungsplätzen nicht erforderlich. Der Wechsel von befristeten zu unbefristeten Tätigkeiten sollte hingegen erleichtert werden, um den Anforderungen auch des europäischen Marktes besser Rechnung tragen und somit Beschäftigung sichern zu können.

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?	Nein!
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?	Die in der Bundesrepublik Deutschland geltenden Vorschriften reichen aus.
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"?	Die in der Bundesrepublik Deutschland geltenden Vorschriften reichen aus.
10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?	Die in der Bundesrepublik Deutschland geltenden Vorschriften reichen aus.
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?	Ein positiver Ansatz wäre die Verlängerung des Bezugszeitraums für einen Ausgleich der werktäglichen Höchstarbeitszeit von derzeit 6 auf 12 Monate (§ 3 Abs. 2 ArbZG).
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?	Der status quo ist aus Sicht von R+V ausreichend.
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?	Eine stärkere Verwaltungszusammenarbeit erscheint insbesondere im Bereich des Arbeitnehmerschutzrechts geboten, um neben einer größeren Transparenz der nationalen Regelungen zur Vermeidung von Wettbewerbsverzerrungen kommen zu können.
14. Do you consider that further initiatives are needed at an EU level to support action by the Member States to combat undeclared work?	Eine stärkere Verwaltungszusammenarbeit erscheint auch hier geboten, um neben einer größeren Transparenz der nationalen Regelungen zur Vermeidung von Wettbewerbsverzerrungen kommen zu können.

IPM ref	628525801061208807
Creation date	29-03-2007
Individual or organisation?	Organisation
Consent to publication of replies?	Yes
name	Blum
email	matthias.blum@de.michelin.com
sector	Manufacturing
What kind of organisation?	Individual company
Name of organisation	Michelin Reifenwerke AG & Co. KGaA
Country of organisation?	DE - Germany
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	<p>Es bestehen zwei Themenbereiche, die einen wichtigen Bestandteil einer Arbeitsrechtsreform beinhalten. Hier ist besonders eine Flexibilisierung des nationalen Arbeitsrechts zu nennen. Für die Wettbewerbsfähigkeit auf dem Weltmarkt ist es notwendig, ein einfaches, stabiles und vor allem flexibles Regelungsumfeld zu schaffen, um schnell, planbar und kostengünstig umstrukturieren zu können. Ein starres Arbeitsrecht ist ein Standortnachteil für Deutschland und auch für die EU. So ist es zwingend erforderlich, auf nationaler Ebene den Einstieg in flexible Arbeitsformen, wie z. B. Lockerung Kündigungsschutz, befristete Beschäftigungsverhältnisse, Teilzeitarbeit, Leiharbeit, zu erleichtern. Der Abbau von Bürokratie ist ein weiterer wichtiger Bestandteil. Es kann nicht sein, dass neue Regelungen auf europäischer Ebene eingeführt werden, die für Unternehmen zusätzliche unnötige bürokratische Belastungen darstellen (Umsetzung europäischer Richtlinien in das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz).</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>Um die durch die Globalisierung notwendig gewordene Stärkung der Flexibilität der Arbeitnehmer und gleichzeitige Sicherung ihrer Arbeitsplätze (Flexicurity) erreichen zu können, ist eine Deregulierung des nationalen Arbeitsrechts und eine Flexibilisierung der Tarifverträge erforderlich. Reduzierung des Kündigungsschutzes führt nicht zu einer Beschäftigungsunsicherheit. Vielmehr können durch Wegfall von Einstellungs Hindernissen Vollzeitverhältnisse entstehen (z. B. Anpassung des Befristungsrechts für Ältere, um wieder Arbeit zu finden). Flexiblere Regelungen bei der Arbeitszeitrichtlinie (Ausdehnung des Bezugszeitraumes auf über 12 Monate) würde die Beschäftigungssicherheit erhöhen, da Betriebe so schnell auf schwankende Auftragslagen reagieren könnten. Aber auch tarifvertragliche Öffnungsklauseln dienen als Mittel zur Arbeitsplatzsicherung.</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>Alle Unternehmen, die klein- und mittelständischen Unternehmen aber im Besonderen, leiden durch starre und komplizierte Regelungen. Diese enthalten oft nicht die notwendige Flexibilität, die die heutigen Unternehmen benötigen (Arbeitszeitrichtlinie, Kündigungsschutz-, Befristungsrecht). Strenge Beschäftigungsschutzgesetze wirken da kontraproduktiv (z. B. AGG, Schwerbehinderte). Deshalb ist es erforderlich, dass gerade die belasteten Regelungen für die KMU abgebaut werden (z. B. Richtlinie zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die Bedingungen des Arbeitsvertrages).</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 heutige Auftragslage ist immer größeren Schwankungen unterworfen. Um ihr und den sich ständig ändernden Produktzyklen gerecht zu werden, ist ein höherer Grad an Flexibilität nötig. Der Kündigungsschutz in Deutschland basiert in erster Linie auf Bestandschutz. Dies ist ein gravierendes Einstellungs Hindernis. Befristete Arbeitsverhältnisse sind schon ein guter Weg, um Einstellungs Hindernisse abzubauen und trotzdem sozialen Schutz zu gewährleisten (Befristung als Zwischenschritt zum unbefristeten Arbeitsvertrag). Jedoch sind hier noch weitere Anstrengungen notwendig (z. B. Befristung ohne Sachgrund bei jeder Einstellung und gesetzliche Festschreibung einer vertraglichen Abfindungsoption schon zu Beginn des Arbeitsvertrages).</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>Auf der einen Seite sind flexible Kündigungsschutzgesetze erforderlich, um die hohen Arbeitslosenzahlen zu senken. Wenn z. B. das Kündigungsschutzgesetz nur für Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten gelten würde, könnte die Chance für Arbeit suchende Personen auf eine Beschäftigungsmöglichkeit enorm steigen. Auf der anderen Seite müssen Lohnersatzleistungen, die nicht an ein klares Anforderungsprofil geknüpft sind, drastisch gekürzt werden. Je länger der Zustand einer Lohnersatzleistung (Arbeitslosigkeit oder Krankenstand) dauert, desto eher wird der Anspruch voll ausgeschöpft. Sinnvoll sind hier neben einer zeitlich gestaffelten Verringerung der Leistung auch Überprüfungsregularien zur Kooperationsbereitschaft der Arbeitslosen bzw. Arbeitnehmer.</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>Erforderlich ist der Abbau von Einstellungs Hindernissen, da diese die Einstellungsbereitschaft erhöhen. Ein Bürokratieabbau bei dem Übergang zwischen Vertragsformen (befristet – unbefristet) dient ebenfalls hierfür. Anzudenken ist auch eine staatliche Förderung von Ausbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen. Jedoch sollte kein gesetzlicher Anspruch auf Weiterbildung bestehen, da sonst die Unternehmen mit weiteren Kosten belastet werden. An der in Deutschland bestehenden Tarifautonomie sollte nichts geändert werden; insbesondere darf es nicht zu einem Überstülpen von EU-Vorschriften kommen.</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>In Deutschland nicht. Es gibt hinreichende Kriterien zur Abgrenzung zwischen Arbeitnehmer und Selbständiger (Weisungsgebundenheit, etc.). Grundsätzlich führt Selbständigkeit zu Beschäftigungszuwachs und muss gefördert werden. So muss es Erleichterungen von Übergängen von einem Arbeitsverhältnis bzw. aus der Arbeitslosigkeit zu einer selbständigen Tätigkeit geben.</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. Hier besteht gerade die Gefahr, vor mehr Bürokratisierung und weniger Flexibilität. Es ist nicht gewährleistet, dass alle Inhalte auf die einzelnen nationalen Gegebenheiten passen. Im Übrigen besteht in Deutschland ein solcher Grundstock bereits. Die Arbeitnehmer Schutzvorschriften decken alle Beschäftigungsverhältnisse ab.</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. Der Arbeitnehmerschutz in dreiseitigen Arbeitsverhältnissen ist ausreichend geregelt. Insbesondere sind die Verantwortlichkeiten zwischen Verleiher und Entleiher klar geregelt. So kann ein Leiharbeiter arbeitsrechtlichen Schutz gegenüber dem Verleiher geltend machen, entsprechendes gilt für den Subunternehmer. Ansprechpartner muss immer der Vertragspartner sein. Eine subsidiäre Haftung sollte nicht herangezogen werden. Es bestehen weder Überwachungs- noch Kontrollmöglichkeiten sondern nur Kosten und mehr Bürokratie.</p>
<p>10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?</p>	<p>Nein. In Deutschland ist der Rechtsstatus von Leiharbeitnehmern klar geregelt. Andere EU-Regelungen sind überflüssig und behindern.</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>Flexible Arbeitszeiten können Arbeitsplätze sichern. Aus diesem Grund muss die Organisation der Arbeitszeit an veränderte Verhältnisse, wie Auftragslage, Maschinenlaufzeiten angepasst werden. Es muss zu einer Mischung zwischen flexibler Gestaltung der Arbeitszeit ohne Vernachlässigung der Ruhezeiten kommen. Deshalb sollten z. B. die inaktiven Zeiten bei der Organisation des Bereitschaftsdienstes als Ruhezeiten betrachtet 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>In den nationalen Entsendegesetzen sind grundlegende Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen festgelegt. Ein EU-einheitlicher Arbeitnehmerbegriff ist nicht notwendig. Die Definition ist von den Ländergegebenheiten abhängig und darf nicht vereinheitlicht 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 besteht ein Erfordernis, grenzüberschreitende Vernetzungen weiter zu optimieren, ohne einen Anstieg an Bürokratie. Die Sozialpartner sind in Deutschland hinreichend beteiligt. Weitere Regelungen bedarf es nicht.</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?

Grundsätzlich müssen auf nationaler Ebene die Ursachen bekämpft werden. Weitere EU-Regelungen dürfen nicht zu einer zu restriktiven und bürokratischen Regulierung führen.

IPM ref	577151621002309007
Creation date	31-03-2007
Individual or organisation?	Organisation
Consent to publication of replies?	Yes
name	Brose, Kay-D.
email	brose@brose-partner.de
sector	Manufacturing
What kind of organisation?	Individual company
Name of organisation	Brose Wissensmanagement
Country of organisation?	DE - Germany
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	<p>Grundsätzlich muss die Regulierung des Arbeitsrechts auch weiterhin Sache der Mitgliedsstaaten bleiben. Eine Reform muss dabei zu mehr Beschäftigung auf möglichst hohem Niveau führen. Dieses Ziel wird aber nicht durch neue Regulierungen erreicht (wie z. B. Antidiskriminierungs- oder Arbeitszeitrichtlinie), sondern im Gegenteil durch Deregulierung, Flexibilisierung und Entbürokratisierung. Regelungen, die die individuelle Vertragsfreiheit über das Eingehen eines Beschäftigungsvertrages beschränken, sollten weitestgehend vermieden und auf das wirklich notwendige beschränkt werden. Insgesamt ist es notwendig, die Angebotsbedingungen für Arbeit zu verbessern. Das gilt nicht nur für lokale Märkte, sondern ist eine Voraussetzung für den Arbeitsplatz Europa im internationalen Wettbewerb.</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>Die Einführung eines ergänzenden „europäischen Arbeitsrechtes“ wäre kontraproduktiv, da es zu zusätzlichen Regulierungen führen würde. Die Deregulierung des deutschen Arbeitsrechtes würde aber zu einer höheren Flexibilität und damit zu einer insgesamt höheren Sicherheit der Beschäftigung führen. So muss man den Kündigungsschutz dringend reformieren, da dadurch in erster Linie Einstellungen verhindert werden; eine Möglichkeit wäre hier die Einführung eines Optionsrechtes auf Abfindung. Erleichterungen bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen und bei Betriebsübergängen würden ebenfalls erheblich zur Flexibilisierung beitragen. Die Notwendigkeit der deutschen Tarifautonomie (und damit von Tarifverträgen) ist ohnehin nicht mehr gegeben - man sollte sie daher abschaffen. Das Vorhandensein von mehreren tausend unterschiedlichen Flächentarifverträgen belegt, dass auf dieses Konstrukt auch gleich zugunsten betrieblicher Regelungen verzichtet werden kann. Eine Verringerung der "Segmentierung" des Arbeitsmarktes ist nicht erforderlich. Eine Vielfalt an Vertragsmöglichkeiten ist keineswegs schädlich, sondern ein Zeichen individueller Vertragsfreiheit. Die Fixierung der Kommission auf einen „Standard“-arbeitsvertrag grenzt diese Möglichkeiten unnötig ein.</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 Regelungen hemmen, da sie in erster Linie den Status quo schützen wollen (z. B. Kündigungsschutz) und daher nicht flexibel genug sind, um sich auf ändernde Situationen rasch einzustellen. Kleine und mittlere Unternehmen leiden insbesondere an zu vielen Regulierungen, die reduziert oder möglichst ganz abgeschafft werden müssen. Das europäische Ziel einer "better regulation" sollte als "less regulation" verstanden 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>Wenn Schutzregelungen überwiegend der Wahrung eines Besitzstandes dienen, behindern sie das Entstehen neuer Arbeitsplätze. Ein Paradebeispiel hierfür ist der Kündigungsschutz in Deutschland. Als Bestandsschutz ausgestaltet verhindert er in großem Maße neue Arbeitsplätze. Hier wäre es angezeigt, Arbeitgeber und Arbeitnehmern Vertragsfreiheit einzuräumen. Das Befristungsrecht könnte dahingehend ausgestaltet werden, dass man die Möglichkeit einer Befristung nicht mehr an Bedingungen knüpft. Befristete Arbeitsverhältnisse sind keine unsicheren Beschäftigungsverhältnisse, nur wie sie einer Befristung unterliegen. Im Gegenteil: sie sind oft – wie Zeitarbeit übrigens auch – ein Sprungbrett in einen unbefristete Beschäftigung. Des Weiteren sollte auf reglementierende und bürokratische Gesetze wie das AGG verzichtet werden. Hier stellt besonders die Umkehr der Beweislast rechtstaatliche Prinzipien auf den Kopf.</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>Flexible Kündigungsschutzgesetze sind notwendig, um Arbeitsuchende Menschen wieder schnell in eine Beschäftigung zu bringen. Eine Möglichkeit der Flexibilisierung des Kündigungsschutzes bestünde darin, ein Optionswahlrecht zwischen Abfindung und Kündigungsschutz zu gewähren und die Geltung des Kündigungsschutzes auf Unternehmen ab 50 Mitarbeiter zu beschränken. Auch könnte durch Deregulierung der Beschäftigungshemmenden Sonderrechte von Behinderten, älteren Arbeitnehmern, usw. die Beschäftigungssituation dort erheblich verbessert werden. Allerdings reicht eine Reform des Kündigungsschutzes nicht aus, um auf dem Arbeitsmarkt eine nachhaltige Verbesserung herbeizuführen. Neben Reformen des individuellen Arbeitsrechts muss auch das kollektive Arbeitsrecht reformiert werden. "Gut durchdachte Unterstützungsleistungen" sollten dabei helfen, Arbeitslose wieder schnell in eine neue Beschäftigung zu bringen. Hier könnte man an die Überlegungen anknüpfen, die derzeit im Zusammenhang mit der Einführung von Kombilöhnen diskutiert werden. Ziel muss jedoch sein, sowohl die Angebots- als auch die Nachfragebedingungen nach Arbeit zu verbessern. Dazu müssen die Lohnersatzleistungen sinken und die Löhne frei verhandelt werden dürfen. In Anbetracht der negativen Erfahrungen sollte von einem Ausbau der Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik abgesehen werden. Alle genannten Maßnahmen sollten auf der Ebene der Mitgliedstaaten vorgenommen 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>Auch im Ausbildungsbereich sollten alle Bestrebungen auf eine Flexibilisierung hinauslaufen. Eine bessere Beschäftigungssituation im Laufe eines Berufslebens lässt sich vor allem über stetes Lernen bewerkstelligen. Auch die Übergänge in den Vertragsformen können durch die Beseitigung von Einstellungshemmnissen vereinfacht werden. Der Übergang in die Selbständigkeit sollte insbesondere nicht von den Sozialversicherungsträgern oder Gesetzen wider die sog. "Scheinselbständigkeit" unnötig erschwert werden.</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! Existenzgründer oder Selbständige mit einem sehr kleinen Kundenstamm stehen immer wieder vor dem Problem, gegenüber den Sozialversicherungsträgern ihre Selbständigkeit beweisen zu müssen. In Mitgliedstaaten, in denen es Unklarheiten über den Status "Arbeitnehmer" oder "Selbständiger" existieren, sollten der jeweilige Gesetzgeber oder Rechtsprechung diese Unklarheiten zugunsten der Selbständigkeit beseitigen. Es ist nicht Aufgabe der EU, eine Definition hierfür vorzuschlagen oder zu erstellen. Sie würde ohnehin den mitgliedstaatlichen Traditionen nicht gerecht.</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. Auf nationaler Ebene existieren europaweit genügend Vorschriften, die die Arbeitsbedingungen festlegen. Noch mehr Regulierung ist nicht angezeigt. Außerdem würden europäische Regelungen mit großer Wahrscheinlichkeit in Konflikt mit der Vielzahl nationaler Regelungen geraten. Insbesondere brauchen Selbständige keine weiteren Schutzvorschriften, sondern mehr Freiheiten. Das Resultat eines solchen Grundstocks an Vorschriften wäre wohl, dass Selbständige wieder zu abhängig Beschäftigten würden. Mindestanforderungen würden sich nur negativ auswirken, insbesondere in weniger regulierten Ländern. Hoch regulierte Länder könnten sich jedoch mit der Forderung nach solchen Mindeststandards einer anderen Form des Protektionismus bedienen. Dies widerspricht dem europäischen Geist. Die Auswirkung auf die Zahl der Arbeitsplätze wäre per saldo negativ.</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 Verantwortlichkeiten in mehrseitigen Arbeitsbeziehungen sind bereits eindeutig geregelt. Zeitarbeiter sind bei Ihrem Arbeitgeber in der Regel fest angestellt, obwohl sie beim Entleiher arbeiten. Die Rechte der Arbeitnehmer sind jene in "normalen Arbeitsverhältnissen" gleichgestellt. Eine nachrangige Haftung würde die Generalunternehmer einem übermäßigen Risiko in Bezug auf den Subunternehmer aussetzen. Die Generalunternehmerhaftung im Baugewerbe in Deutschland hat heute bereits negative Auswirkungen. Keinesfalls darf dies auch auf andere Branchen ausgedehnt werden. Unternehmer sollten auch nicht zum Erfüllungsgehilfen des Staates bei der Durchsetzung seiner Gesetze gemacht werden. Der Arbeitnehmerschutz in dreiseitigen Arbeitsverhältnissen ist ausreichend. Bei Streitigkeiten sollte auf die individuellen Verträge zurückgegriffen werden. Es gibt hier keinerlei Rechtfertigungsgrund für einen Eingriff der europäischen Ebene.</p>
<p>10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?</p>	<p>Nein. Der Beschäftigtenstatus ist geklärt. Der Leiharbeiter hat die gleichen Rechen und Pflichten wie ein "regulär" Beschäftigter. Es besteht keine Notwendigkeit für eine europäische Initiative.</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>Flexible Arbeitszeiten können per se zu einem höherem Schutzniveau der Beschäftigten führen, da sie sich eher an Lebensgewohnheiten und Erfordernisse anpassen können. Es besteht kein Widerspruch zwischen Flexibilität und Schutzniveau. Es ist allerdings notwendig, dass Betriebe, etwa um Auftragsspitzen abuarbeiten, flexibel arbeiten können. Die Gemeinschaft könnte hier am besten helfen, indem sie die Arbeitszeitrichtlinie neu fassen und flexibilisieren würde.</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 Umsetzung der Entsenderichtlinie in nationale Gesetze sichert den ins europäische Ausland entsendeten Arbeitnehmer die gleichen Arbeitsbedingungen wie einheimischen Arbeitnehmern. Einer einheitliche Definition des Begriffs "Arbeitnehmer" ist nicht erforderlich. Es soll den Mitgliedstaaten vorbehalten bleiben, dies zu entscheiden und in den jeweiligen Arbeitsmarktverfassungen festzulegen. Handlungsbedarf besteht daher 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>Grundsätzlich ist Zusammenarbeit auch von Behörden zu begrüßen, die Frage ist aber zu allgemein, um sie konkret beantworten zu können. Die Sozialpartner sind heute schon viel zu umfangreich in die Rechtsetzung der EU eingebunden. Auf keinen Fall sollten sie auch noch in die Durchsetzung von rechtlichen Vorschriften eingebunden werden.</p>

IPM ref	298163216371308707
Creation date	28-03-2007
Individual or organisation?	Organisation
Consent to publication of replies?	Yes
name	Christian Vetter
email	CVetter@dow.com
sector	Manufacturing
What kind of organisation?	Individual company
Name of organisation	Dow Chemical
Country of organisation?	DE - Germany
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	Wir müssen uns in Europa einen Handlungsrahmen schaffen, dass wir im Wettbewerb mit den globalen Wachstumsregione bestehen können. Es darf nicht sein, dass wir die globale Herausforderung aus den Augen lassen und uns rein auf innereuropäische Sachverhalte beschränken. Vergleicht man bezogen auf unser Unternehmen die Rahmenbedingungen in Europa und außerhalb Europas, stellt man fest, dass derselbe Sachverhalt in dem eine europäische Land schneller abgearbeitet werden kann als in dem anderen. Darüberhinaus stellt man fest, dass in den neuen Wachstumsmärkten die Schaffung des Wohlstands und die Erhöhung von Marktanteilen, nicht aber die Schaffung von Regelwerken die maßgebliche Rolle spielt.
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?	Arbeitsrecht und Tarifverträge müssen atmend ausgestaltet werden. Das heißt, dass nicht Regelungen nach dem Terminus "one fits all" geschaffen werden dürfen sondern ein möglichst flexibler Rahmengerichtete werden muss, der natürlich lokale oder europäische Mindeststandards enthält. Ich spreche mich nicht für eine völlige Freigabe aller arbeitsrechtlichen Regelung aus.
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?	Die erste Frage ist ganz klar mit "Ja" zu beantworten. Wir erleben es in der täglichen Praxis, dass Investitionsentscheidungen auch davon abhängen, wie schnell Veränderungen implementiert werden können. Wenn die betriebliche Mitbestimmung stark ausgeprägt ist, ist das auch häufig ein Argument gegen eine Standortwahl. So entsteht ein inner-und außereuropäischer Wettbewerb, der auch von Arbeitnehmervertretern mit diesen Argumenten geführt wird. Das gilt insbesondere auch für die KMU, die wir ebenfalls in Europa besitzen.

<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>Spricht man über Deutschland, so ist die kürzliche Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zur Zulässigkeit befristeter Arbeitsverhältnisse mit älteren Mitarbeitern ein leuchtendes Beispiel dafür, wie man es nicht machen darf. Anstatt diese Art von Flexibilisierung am Leben zu halten, hat der Gerichtshof die deutschen Regelungen für unwirksam erklärt. Unabhängig davon, dass auch durch diese Entscheidung das Ansehen des Europäischen Gerichtshofs wiederum gelitten hat, ist den Unternehmen die Möglichkeit genommen, einen Freiraum auszunutzen. Prinzipiell kann man sagen, dass es wichtig ist für Beschäftigungsförderung anstatt für arbeitsrechtliche Begrenzungen zu sorgen.</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>Das mag hilfreich sein. Unserer Meinung nach gebührt gebührt aber flexibleren Kündigungsschutzgesetzen ganz klar der Vorrang, weil dadurch Einstellungen ermöglicht werden, die Arbeitslosigkeit vermindern.</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 Antwort auf diese Frage ist nicht viel anders. Auch insoweit hilft eher Flexibilisierung und Deregulierung, um das Atmen der Unternehmen zu ermöglichen. Gesetze und Sozialpartner können dabei nach wie vor eine wichtige Rolle spielen, wenn es beispielsweise um die Schaffung von Rahmenbedingungen für sichernde Modelle (zum Beispiel Lebensarbeitszeit mit entsprechenden Konten) geht.</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. Unsere Erfahrungen gehen dahin, dass nicht die Art des Vertragsverhältnisses entscheidend ist sondern die Möglichkeit zu Beschäftigung besteht. Dabei kommt es nicht so sehr auf den Vertragstypus an.</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>Bezogen auf die Europäische Union können wir uns einen Grundstock in Anbetracht der sehr unterschiedlichen Standards nicht vorstellen.</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, denn Regelungsdichte und Schutzniveau in Deutschland sind bei dem mehrseitigen Beschäftigung Beziehungen ebenfalls zu tiefgehend, damit natürlich aber ausreichend geregelt.</p>
<p>10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?</p>	<p>Nein, siehe die Antwort zur Frage 9.</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>Auch auf diese Frage kann es nur die Antwort geben, die bestehenden Mindestanforderungen erheblich zu reduzieren. Die aus unserer Sicht zur Zeit noch unbefriedigende Diskussion um die Arbeitszeitrichtlinie, den Bereitschaftsdienst etc. zeigt, dass Flexibilität eher nicht gewollt zu sein scheint. Es ist dringend notwendig, die Rahmenregelungen zu entschlacken, weil sie teilweise nicht den Bedürfnissen der Belegschaft entsprechen. Häufig besteht kein Bedürfnis, aufgrund der bestehenden Grenzen der Arbeitszeit die Tätigkeit tatsächlich einzustellen. Es gibt auch keine Erfahrungen dahingehend, dass Zeiträume für den Ausgleich unterschiedlicher Arbeitszeiten zu lang sind. Die Arbeitnehmer sind durch solche Regelungen häufig über die von ihnen selbst so gesehenen Maßen geschützt.</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>Aus unserer Erfahrung ist ein erhöhter arbeitsrechtlicher Schutz nicht notwendig. Bei vorübergehenden Entsendungen verbleiben die Mitarbeiter bei der ursprünglichen Beschäftigungsgesellschaft, an die und an deren Regelungen sie gewöhnt sind. Allenfalls sozialversicherungsrechtlich wäre eine Flexibilisierung wünschenswert, um nicht den heutigen bürokratischen Aufwand für das Leben in verschiedenen sozialversicherungsrechtlichen Sicherungssystemen verschiedener europäischer Staaten fortzuführen.</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>Nein, dafür sehen wir kein Bedürfnis.</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>Wichtiger ist für uns, die Ursachen für Schwarzarbeit zu untersuchen und möglichst die Ursachen zu beseitigen. Wenn das als "weitere Maßnahme" verstanden werden kann, dann würden wir die Frage bejahen.</p>

IPM ref	298163216371308707
Creation date	28-03-2007
Individual or organisation?	Organisation
Consent to publication of replies?	Yes
name	Christian Vetter
email	CVetter@dow.com
sector	Manufacturing
What kind of organisation?	Individual company
Name of organisation	Dow Chemical
Country of organisation?	DE - Germany
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	Wir müssen uns in Europa einen Handlungsrahmen schaffen, dass wir im Wettbewerb mit den globalen Wachstumsregione bestehen können. Es darf nicht sein, dass wir die globale Herausforderung aus den Augen lassen und uns rein auf innereuropäische Sachverhalte beschränken. Vergleicht man bezogen auf unser Unternehmen die Rahmenbedingungen in Europa und außerhalb Europas, stellt man fest, dass derselbe Sachverhalt in dem eine europäische Land schneller abgearbeitet werden kann als in dem anderen. Darüberhinaus stellt man fest, dass in den neuen Wachstumsmärkten die Schaffung des Wohlstands und die Erhöhung von Marktanteilen, nicht aber die Schaffung von Regelwerken die maßgebliche Rolle spielt.
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?	Arbeitsrecht und Tarifverträge müssen atmend ausgestaltet werden. Das heißt, dass nicht Regelungen nach dem Terminus "one fits all" geschaffen werden dürfen sondern ein möglichst flexibler Rahmengerichtete werden muss, der natürlich lokale oder europäische Mindeststandards enthält. Ich spreche mich nicht für eine völlige Freigabe aller arbeitsrechtlichen Regelung aus.
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?	Die erste Frage ist ganz klar mit "Ja" zu beantworten. Wir erleben es in der täglichen Praxis, dass Investitionsentscheidungen auch davon abhängen, wie schnell Veränderungen implementiert werden können. Wenn die betriebliche Mitbestimmung stark ausgeprägt ist, ist das auch häufig ein Argument gegen eine Standortwahl. So entsteht ein inner-und außereuropäischer Wettbewerb, der auch von Arbeitnehmervertretern mit diesen Argumenten geführt wird. Das gilt insbesondere auch für die KMU, die wir ebenfalls in Europa besitzen.

<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>Spricht man über Deutschland, so ist die kürzliche Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zur Zulässigkeit befristeter Arbeitsverhältnisse mit älteren Mitarbeitern ein leuchtendes Beispiel dafür, wie man es nicht machen darf. Anstatt diese Art von Flexibilisierung am Leben zu halten, hat der Gerichtshof die deutschen Regelungen für unwirksam erklärt. Unabhängig davon, dass auch durch diese Entscheidung das Ansehen des Europäischen Gerichtshofs wiederum gelitten hat, ist den Unternehmen die Möglichkeit genommen, einen Freiraum auszunutzen. Prinzipiell kann man sagen, dass es wichtig ist für Beschäftigungsförderung anstatt für arbeitsrechtliche Begrenzungen zu sorgen.</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>Das mag hilfreich sein. Unserer Meinung nach gebührt gebührt aber flexibleren Kündigungsschutzgesetzen ganz klar der Vorrang, weil dadurch Einstellungen ermöglicht werden, die Arbeitslosigkeit vermindern.</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 Antwort auf diese Frage ist nicht viel anders. Auch insoweit hilft eher Flexibilisierung und Deregulierung, um das Atmen der Unternehmen zu ermöglichen. Gesetze und Sozialpartner können dabei nach wie vor eine wichtige Rolle spielen, wenn es beispielsweise um die Schaffung von Rahmenbedingungen für sichernde Modelle (zum Beispiel Lebensarbeitszeit mit entsprechenden Konten) geht.</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. Unsere Erfahrungen gehen dahin, dass nicht die Art des Vertragsverhältnisses entscheidend ist sondern die Möglichkeit zu Beschäftigung besteht. Dabei kommt es nicht so sehr auf den Vertragstypus an.</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>Bezogen auf die Europäische Union können wir uns einen Grundstock in Anbetracht der sehr unterschiedlichen Standards nicht vorstellen.</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, denn Regelungsdichte und Schutzniveau in Deutschland sind bei dem mehrseitigen Beschäftigung Beziehungen ebenfalls zu tiefgehend, damit natürlich aber ausreichend geregelt.</p>
<p>10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?</p>	<p>Nein, siehe die Antwort zur Frage 9.</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>Auch auf diese Frage kann es nur die Antwort geben, die bestehenden Mindestanforderungen erheblich zu reduzieren. Die aus unserer Sicht zur Zeit noch unbefriedigende Diskussion um die Arbeitszeitrichtlinie, den Bereitschaftsdienst etc. zeigt, dass Flexibilität eher nicht gewollt zu sein scheint. Es ist dringend notwendig, die Rahmenregelungen zu entschlacken, weil sie teilweise nicht den Bedürfnissen der Belegschaft entsprechen. Häufig besteht kein Bedürfnis, aufgrund der bestehenden Grenzen der Arbeitszeit die Tätigkeit tatsächlich einzustellen. Es gibt auch keine Erfahrungen dahingehend, dass Zeiträume für den Ausgleich unterschiedlicher Arbeitszeiten zu lang sind. Die Arbeitnehmer sind durch solche Regelungen häufig über die von ihnen selbst so gesehenen Maßen geschützt.</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>Aus unserer Erfahrung ist ein erhöhter arbeitsrechtlicher Schutz nicht notwendig. Bei vorübergehenden Entsendungen verbleiben die Mitarbeiter bei der ursprünglichen Beschäftigungsgesellschaft, an die und an deren Regelungen sie gewöhnt sind. Allenfalls sozialversicherungsrechtlich wäre eine Flexibilisierung wünschenswert, um nicht den heutigen bürokratischen Aufwand für das Leben in verschiedenen sozialversicherungsrechtlichen Sicherungssystemen verschiedener europäischer Staaten fortzuführen.</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>Nein, dafür sehen wir kein Bedürfnis.</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>Wichtiger ist für uns, die Ursachen für Schwarzarbeit zu untersuchen und möglichst die Ursachen zu beseitigen. Wenn das als "weitere Maßnahme" verstanden werden kann, dann würden wir die Frage bejahen.</p>

IPM ref	057605615421108107
Creation date	22-03-2007
Individual or organisation?	Organisation
Consent to publication of replies?	Yes
name	Dr. Frank Brandenburg
email	frank.brandenburg@hilti.com
sector	Manufacturing
What kind of organisation?	Individual company
Name of organisation	Hilti Kunststofftechnik GmbH
Country of organisation?	DE - Germany
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	Bürokratieabbau Arbeitsrecht
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 reduzierter Kündigungsschutz 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 als Voraussetzung
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=Bestandsschutz=Hindernis Befristung als 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?	Kündigungsschutz führt zu Leiharbeit schnellere Rückkehr in Beschäftigung notwendig
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?	Abbau von Hindernissen erhöht Bereitschaft zu Einstellungen

<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>ist ausreichend geschützt und geregelt</p>
<p>10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?</p>	<p>ist klar</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 der notwendigen Flexibilität Öffnungsklauseln für Tarifverträge wünschenswert</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>Bürokratie abbauen!</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>nein</p>

IPM ref	057605615421108107
Creation date	22-03-2007
Individual or organisation?	Organisation
Consent to publication of replies?	Yes
name	Dr. Frank Brandenburg
email	frank.brandenburg@hilti.com
sector	Manufacturing
What kind of organisation?	Individual company
Name of organisation	Hilti Kunststofftechnik GmbH
Country of organisation?	DE - Germany
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	Bürokratieabbau Arbeitsrecht
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 reduzierter Kündigungsschutz 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 als Voraussetzung
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=Bestandsschutz=Hindernis Befristung als 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?	Kündigungsschutz führt zu Leiharbeit schnellere Rückkehr in Beschäftigung notwendig
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?	Abbau von Hindernissen erhöht Bereitschaft zu Einstellungen

<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>ist ausreichend geschützt und geregelt</p>
<p>10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?</p>	<p>ist klar</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 der notwendigen Flexibilität Öffnungsklauseln für Tarifverträge wünschenswert</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>Bürokratie abbauen!</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>nein</p>

IPM ref	306184937320908007
Creation date	21-03-2007
Individual or organisation?	Organisation
Consent to publication of replies?	Yes
name	Dr. Muttelsee-Schön
email	bettina.muttelsee-schoen@siemens.com
sector	Electricity, Gas and Water Supply
What kind of organisation?	Individual company
Name of organisation	Siemens AG
Country of organisation?	DE - Germany
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	<p>Ausreichende Flexibilität in arbeitsrechtlichen Regelungen ist sowohl für Unternehmen als auch für Arbeitnehmer Voraussetzung dafür, auf die Entwicklungen des Marktes, die Veränderung wesentlicher Rahmenbedingungen oder wesentliche Veränderungen im persönlichen Umfeld der Arbeitnehmer mit der notwendigen Schnelligkeit reagieren zu können. Eine überzogene Regulierung sowie ein hieraus folgender, nicht angemessener bürokratischer Aufwand für die Unternehmen kann dem gemeinsamen Anliegen für mehr Wachstum und Beschäftigung nicht dienen. Bereits heute sehen sich Unternehmen erheblichen bürokratischen Anforderungen sowohl auf der Grundlage nationaler als auch europäischer Gesetzgebung ausgesetzt. Beispielsweise genannt seien hier die Anforderungen des AGG in Deutschland, Informationspflichten beim Betriebsübergang als auch Grenzen des Arbeitszeitgesetzes. Der Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und damit zugleich der Sicherung von Arbeitsplätzen dienen Initiativen zur Entbürokratisierung verbunden mit einer Deregulierung im Bereich des Arbeitsrechts insgesamt und nicht nur bezogen auf die hier genannten „atypischen“ Arbeitsverhältnisse. Auf nationaler Ebene gibt es in Deutschland etwa bereits heute starre Anforderungen an die Zulässigkeit von befristeter Beschäftigung und Leiharbeit. Im Sinne der „better regulation“ sollte schon auf nationaler Ebene eine Deregulierung geprüft und auf europäischer Ebene eine über die bereits vorhandene nationale Gesetzgebung hinausgehende weitergehende Regulierung unbedingt vermieden werden.</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>Geltende Regelungen auf nationaler bzw. europäischer Ebene hemmen tendenziell eher die Chancen zur Erhöhung der Produktivität, da sie die Unternehmen in ihren Handlungsoptionen einschränken und so die Flexibilität nehmen, auf aktuelle Entwicklungen schnellstmöglich zu reagieren. Der internationale Wettbewerb hat zu einer beschleunigten Veränderung der Marktsituation geführt, der sich die Unternehmen stellen müssen. Einer kurzfristigen und flexiblen Anpassung z.B. der Beschäftigtenzahlen können beispielsweise der strenge Kündigungsschutz, das Befristungsrecht und die große Reglementierung der Leiharbeit bereits auf nationaler Ebene entgegenstehen.</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 Möglichkeit, sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnisse zu vereinbaren, sollte erweitert werden (z.B. durch Verlängerung des Zeitraums, für den eine sachgrundlose Befristung möglich ist sowie Wegfall des Verbots einer sachgrundlosen Befristung bei Vorbeschäftigung). Befristete Arbeitsverträge verringern das Risiko für den Arbeitgeber und stellen gleichzeitig im Interesse der Arbeitnehmer häufig einen Weg in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zwischen Unternehmen und Arbeitnehmer dar. Die sozialen Sicherungssysteme in Deutschland bieten einen bei entsprechender Flexibilisierung erforderlichen Schutz bereits heute.</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>Flexiblere Kündigungsschutzgesetze können es Unternehmen ermöglichen, dem Bedarf entsprechend Arbeitnehmerzahlen zu steigern bzw. zu verringern. Dies könnte zu einer stärkeren Bewegung auf dem Arbeitsmarkt führen und eine schnellere Rückkehr in neue Beschäftigung erleichtern. Zur sozialen Absicherung der Arbeitnehmer ist staatliche Unterstützung in Phasen der Beschäftigungslosigkeit erforderlich. Aufgrund der Besonderheiten der Systeme in den verschiedenen Mitgliedstaaten können diese Maßnahmen nur auf mitgliedstaatlicher Ebene ergriffen 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 Mitgliedstaaten müssen durch ihre Schulsysteme sicherstellen, dass Schulabgänger die notwendige Ausbildungsfähigkeit mitbringen. Zugleich setzt die Verwirklichung des Ziels einer zunehmend besseren Beschäftigungssituation im Laufe eines durchgehend aktiven Berufslebens voraus, dass die Arbeitnehmer die Bereitschaft zur Weiterbildung und Qualifizierung mitbringen. Daneben kann durch Gesetze ein finanzieller Anreiz geschaffen werden, der Ausbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen der Unternehmen fördert, z.B. durch Steuerentlastungen.</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>In Deutschland ist die Abgrenzung zwischen abhängiger und nicht abhängiger Arbeit aufgrund gesetzlicher Abgrenzungskriterien im Arbeits- und Sozialrecht und deren Auslegung durch die Rechtsprechung hinreichend klar geregelt. Eine Regelung auf europäischer Ebene würde diese Abgrenzung, die auf den Besonderheiten nationalen Rechts beruht, nicht klarer gestalten, sondern in Deutschland erhebliche Rechtsunsicherheit schaffen. Gleiches gilt auch für „bona-fide“ Übergänge zwischen Beschäftigung und Selbständigkeit. Einer – zusätzlichen - Regelung auf europäischer Ebene bedarf es daher nicht; diese liefe zudem Gefahr, die Rechtsklarheit auf nationaler Ebene zu konterkarieren und damit das Risiko für Unternehmen nicht unwesentlich zu erhöhen.</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>Es ist nicht ersichtlich, worin eine einheitliche Regelung der Arbeitsbedingungen für eine Vielzahl verschiedener Vertragsgestaltungen inhaltlich sachgerecht bestehen könnte und inwieweit diese dann im Ergebnis der Erhöhung der Flexibilität und der Sicherung der Beschäftigung dienen soll. Unterschiedliche Vertragsgestaltungen haben sich gerade deshalb herausgebildet, um einen flexibleren Ansatz im Interesse von Arbeitsgeber und Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der jeweiligen Rahmenbedingungen des konkreten Beschäftigungsverhältnisses zu ermöglichen. Sollte ein solcher Grundstock von Vorschriften etwa arbeitsrechtliche Bestimmungen auch auf selbstständig Erwerbstätige ausdehnen, so dürfte dies die Ausweitung dieser Beschäftigungsform und damit die Schaffung weiterer Beschäftigung gefährden. Eine einheitliche Regelung der Arbeitsbedingungen kann nicht wirtschafts- und steuerpolitisch gewollte Anreize ersetzen. Auch eine – notwendige – Missbrauchskämpfung darf nicht zum Ergebnis haben, durch eine Vereinheitlichung die Vielfalt unterschiedlicher Vertragsgestaltungen unmöglich zu machen, sondern muss vielmehr an klaren Abgrenzungskriterien zwischen den Beschäftigungsformen ansetzen.</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>Der Arbeitnehmerschutz in dreiseitigen Arbeitsverhältnissen ist in Deutschland in ausreichendem Maße geregelt. Die Verantwortlichkeiten zwischen Verleiher und Entleiher sind klar abgegrenzt und der Arbeitnehmer genießt gegenüber dem Verleiher den umfassenden Schutz des Arbeitsrechts. Eine nachrangige Haftung des Entleihers bzw. Hauptunternehmers würde mangels Kontroll- und Überwachungsmöglichkeiten zu nicht überschaubaren Risiken sowie einem erheblichen Bürokratieaufwand führen und das Institut der Leiharbeit gefährden.</p>
<p>10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?</p>	<p>Der Beschäftigungsstatus von Leiharbeitnehmern ist in Deutschland insbesondere durch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und dazu ergangene Durchführungsanweisungen der Bundesagentur für Arbeit abschließend geklärt. Für eine EU-Regelung besteht somit weder eine Notwendigkeit noch eine Zuständigkeit.</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 Vorgaben zu Arbeitszeit und eine größere Flexibilisierung des Arbeitsmarktes schließen sich aus. Arbeitszeitregelungen müssen den Unternehmen die Möglichkeit lassen, sich z.B. an die Auftragssituation oder Maschinenlaufzeiten anzupassen. Aus diesem Grund sollten Regelungen größtmögliche Flexibilität im Rahmen der vorgegebenen aus Arbeitsschutzgründen erforderlichen Begrenzungen gestatten. Die Revision der Arbeitzeitrichtlinie darf nicht zu einer Verengung der derzeitigen europäischen Vorgaben, sondern muss zu Flexibilisierung und Entbürokratisierung führen, zum Beispiel durch Erhalt der „opt-out“-Regelung zur Abweichung von der wöchentlichen Höchstarbeitszeit und eine Beschränkung auf die Regelung von Mindestbedingungen.</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 Arbeitnehmerbegriff ist von den nationalen Rechtsordnungen unterschiedlich definiert. Eine Vereinheitlichung brächte somit keinen Mehrwert, da nicht von den gleichen Voraussetzungen ausgegangen würde. Vielmehr sollte es dem Sozialversicherungsrecht der Mitgliedsländer sowie den nationalen Entsendegesetzen überlassen bleiben, diese Sachverhalte zu regeln.</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 grenzüberschreitende Verwaltungszusammenarbeit ist zu begrüßen, solange diese nicht zu einem Mehr an Bürokratie für die Unternehmen führt. Die Sozialpartner sind in Deutschland bereits eng eingebunden und eine Erweiterung ihrer Zuständigkeit ist deshalb nicht erforderlich.</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>Der Kampf gegen die Schwarzarbeit ist eine wichtige sozialpolitische Aufgabe der Mitgliedstaaten. Erfolge bei der Bekämpfung der Schwarzarbeit auf nationaler Ebene zeigen, dass dieses Problem auf nationaler Ebene angegangen werden muss. Allerdings wäre ein EU-weiter Informationsaustausch zwischen Behörden sinnvoll. Zudem ist es wichtig, nicht nur die Symptome der Schwarzarbeit zu bekämpfen, sondern ihre Ursachen, insbesondere durch eine weitere Deregulierung und Flexibilisierung des Arbeitsmarktes.</p>

IPM ref	371457457201306507
Creation date	06-03-2007
Individual or organisation?	Organisation
Consent to publication of replies?	Yes
name	Ekman Hans
email	ekman@starnberger.de
sector	Manufacturing
What kind of organisation?	Individual company
Name of organisation	STARNBERGER Beschichtungen GmbH
Country of organisation?	DE - Germany
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	Bürokratie abbauen, deregulieren und mehr Flexibilität im Arbeitsmarkt schaffen
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 Arbeitsrecht erforderlich
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?	Zu wenig Flexibilität bestehender gesetzlicher Regelungen. Beispiel, Europa: Arbeitszeitrichtlinie Beispiel Deutschland: Kündigungsschutzrecht, Befristungsrecht
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?	Übermäßige Schutzregelungen sind ein Einstellungshindernis. Beispiel Deutschland: Kündigungsschutz - notwendig ist hier eine gesetzliche Festschreibung einer vertraglicher Abfindungsoption zu Beginn oder im Laufe des Arbeitsverhältnisses.
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?	Flexible Kündigungsschutzgesetze erforderlich - ein Kombination aus flexibler Kündigungsschutz zusammen mit staatlicher Unterstützung
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?	Übergänge durch Abbau von Einstellungshindernissen erleichtern
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?	kein Bedarf für Definitionen auf europäischer Ebene

<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>Grundstock auf europäischer Ebene nicht zielführend - würde zu mehr Bürokratie und weniger Flexibilität beitragen</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>Verantwortlichkeiten in mehrseitigen Beschäftigungsverhältnissen sind klar geregelt. Leiharbeit ist guter Einstieg in den Arbeitsmarkt</p>
<p>10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?</p>	<p>Beschäftigungsstatus von Leiharbeitnehmern ist bereits eindeutig geklärt: Arbeitsvertragliche Beziehung zwischen verleihendem Unternehmen und Zeitarbeiter; Überlassung an Entleiher spielt für Beschäftigungsstatus keine Rolle</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>Organisation der Arbeitszeit muss an veränderte Verhältnisse wie verschärfter Wettbewerb, verlängerte Maschinenlaufzeiten angepasst werden - flexible Arbeitszeiten können Arbeitsplätze sichern. Mehr Flexibilität kann z.B. durch die Verlängerung des Bezugszeitraums zur Berechnung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit durch Gesetz auf 12 Monate in der Arbeitszeitrichtlinie erzielt 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>Mehrwert eines einheitlichen Arbeitnehmerbegriffs ist nicht ersichtlich</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>hoheitliche Aufgabe der Rechtsdurchsetzung muss weiterhin von Staat und nicht von den Sozialpartnern wahrgenommen werden.</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>Es müssen insbesondere die Ursachen bekämpft werden. Die Hauptursachen sind der restriktive, bürokratische Regelung des Arbeitsmarktes sowie die hohen Lohnnebenkosten</p>