

IPM ref	173558136491708607
Creation date	27-03-2007
Individual or organisation?	Organisation
Consent to publication of replies?	Yes
name	Mertel Franz
email	franz.mertelluitpoldhuette.de
sector	Manufacturing
What kind of organisation?	Individual company
Name of organisation	Luitpoldhütte AG
Country of organisation?	DE - Germany
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	ein flexibleres Regelungsumfeld für mehr Wettbewerbsfähigkeit, Bürokratieabbau. verkrustetes Arbeitsrecht als Standortnachteil für Deutschland zu viele EU-Richtlinien vermeiden
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 Beschäftigungssicherung durch Wegfall von Einstellungshindernissen Standardarbeitsverträge flexibler gestalten mehr Vollzeitverhältnisse durch reduzierten Kündigungsschutz Anpassung der Beschäftigung an Auftragslage Öffnungsklauseln in Tarifverträgen gesetzliche 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 Voraussetzungen für Produktivität Gesetzliche und tarifvertragliche Regelungen als Einstellungshindernis Strenge Beschäftigungsschutzgesetze wirken kontraproduktiv (z.B. AGG) Kündigungsschutzrecht, Arbeitszeitrecht, Teilzeit und Befristung, betriebliche Mitbestimmung, Tarifbindung wirken in Deutschland hemmend Abschaffung von belastenden Regulierungen
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 ein Einstellungshindernis Befristung ist sinnvoll als Zwischenschritt zum unbefristeten Arbeitsvertrag Erleichterung bei Befristung ohne Sachgrund
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?	der umfassende Kündigungsschutz verhindert die Schaffung von Vollzeitstellen und führt zum Ausweichen auf Leiharbeiter

<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 Abbau von Einstellungshindernissen erhöht die Einstellungsbereitschaft Deregulierung beim Übergang zwischen einzelnen Vertragsformen Förderung von Einstiegsqualifizierungen kein genereller Anspruch auf Weiterbildung kein Überstülpen von EU-Vorschriften</p>
<p>7. Is greater clarity needed in Member States' legal definitions of employment and self-employment to facilitate bona fide transitions from employment to self-employment and vice versa?</p>	<p>In Deutschland gibt es eine gute Abgrenzung zwischen abhängige und nicht abhängige Arbeit. Es besteht kein Bedarf für eine neue Definition auf EU-Ebene. Der Begriff des Arbeitnehmers darf keinesfalls zu Lasten des Begriffs der Selbständigkeit ausgeweitet werden. Selbständigkeit bringt Beschäftigungszuwachs und muß gefördert werden.</p>
<p>8. Is there a need for a "floor of rights" dealing with the working conditions of all workers regardless of the form of their work contract? What, in your view, would be the impact of such minimum requirements on job creation as well as on the protection of workers?</p>	<p>Es gibt bereits genügend Vorschriften in Deutschland. Zusätzliche Regulierungen bedeuten Wettbewerbsnachteile und Beschäftigungsabbau mit der Folge von Auftragsverlusten für Selbständige.</p>
<p>9. Do you think the responsibilities of the various parties within multiple employment relationships should be clarified to determine who is accountable for compliance with employment rights? Would subsidiary liability be an effective and feasible way to establish that responsibility in the case of sub-contractors? If not, do you see other ways to ensure adequate protection of workers in "three-way relationships"?</p>	<p>Es gibt ausreichenden Arbeitnehmerschutz in dreiseitigen Arbeitsverhältnissen. Die Verantwortlichkeiten sind klar geregelt. Es gibt eine subsidiäre Haftung des Entleihers. Grundsätzlich ist Leiharbeit eine Möglichkeit für Arbeitssuchende wieder in den Arbeitsmarkt einzusteigen, mit der Option auf unbefristete Vollzeitbeschäftigung. Auch bei dem Einsatz von Subunternehmen gibt es in Deutschland klare Verantwortungen und einen ausreichenden sozialen Schutz. Hier darf es nicht zu einer nachrangigen Haftung des Bestellers kommen.</p>
<p>10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?</p>	<p>Nein, der Status von Leiharbeitnehmern ist in Deutschland abschließend geklärt. Es besteht keine Notwendigkeit für eine EU-Regelung.</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 Flexibilität Arbeitszeiten müssen an Maschinenlaufzeiten und Auftragslage angepasst werden können. Gesetzliche Öffnungsklauseln für Tarifverträge für flexiblere Arbeitszeiten</p>
<p>12. How can the employment rights of workers operating in a transnational context, including in particular frontier workers, be assured throughout the Community? Do you see a need for more convergent definitions of 'worker' in EU Directives in the interests of ensuring that these workers can exercise their employment rights, regardless of the Member State where they work? Or do you believe that Member States should retain their discretion in this matter?</p>	<p>die nationalen Entsendegesetze garantieren bei Entsendung grundlegende Arbeitnehmerrechte</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?	Ja, aber ohne bürokratischen Mehraufwand für die Unternehmen.
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, durch verstärkten behördlichen Informationsaustausch.

IPM ref	434601811361708507
Creation date	26-03-2007
Individual or organisation?	Organisation
Consent to publication of replies?	Yes
name	Peter Mihanovic
email	p.mihanovic@atena.de
sector	Property and Business Services
What kind of organisation?	Individual company
Name of organisation	Atena Engineering GmbH
Country of organisation?	DE - Germany
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	- höhere Flexibilität des Arbeitsrechts (konkret Kündigungsschutzrecht) für Arbeitgeber, um leichtere Anpassung an Marktschwankungen zu ermöglichen; dies würde die Bereitschaft zur Einstellung neuer Mitarbeiter fördern - Abbau von Berichtspflichten und Bürokratie - Abbau der Regulierung der Leiharbeit (insb. Equal Pay and Treatment) - einheitliche Mitbestimmungsregelungen, um Nachteile für Standort Deutschland abzubauen
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?	- übertriebener Kündigungsschutz in Deutschland erzeugt Hemmungen und Risiken, neue Mitarbeiter einzustellen, da Auslastungsschwankungen nicht durch den Arbeitgeber ausgeschlossen werden können - konkret sollte es möglich sein, vertraglich (Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag) für den Fall einer Kündigung bereits eine Abfindungsregelung festzuschreiben - generell sollten die Anforderungen an eine rechtssichere betriebsbedingte Kündigung reduziert werden, mehr Gestaltungsfreiheit für den Arbeitgeber, höhere Berücksichtigung der Leistung der Mitarbeiter in der Vergangenheit gegenüber reinen Sozialdaten; zu starke Betonung der sozialen Aspekte (durch Sozialauswahl) widerspricht dem marktwirtschaftlichen Leistungsprinzip
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?	- viele deutsche Unternehmen stehen in direktem Wettbewerb zu internationalen Unternehmen, denen die Nachteile des deutschen Individual- und Kollektivarbeitsrechts fremd sind - deutsches Kündigungsschutzrecht hemmt eine unbeschwerter unternehmerische Expansion - deutsches Mitbestimmungsrecht ist völlig verfehlt, ist extrem mißbrauchsanfällig; viele Arbeitgeber versuchen die Arbeitnehmervertreter einzuschüchtern und zu manipulieren, weil (zu Recht) zu wenig Vertrauen in die Kompetenz der AN-Vertreter vorhanden ist und Blockade droht - deutsches Arbeitszeitgesetz ist im internationalen Wettbewerb völlig verfehlt; der Gesetzgeber soll Arbeit und Flexibilität nicht verbieten, sondern fördern

<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>- Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung ist wichtig, zwei Jahre Maximalbefristung ist o.k. - Leiharbeit dergulieren, "Equal Pay and Treatment" sofort abschaffen, wird sowieso nicht so gehandhabt (Vermeidung durch Anlehnung an Zeitarbeitsvertrag üblich), führt in Mischbetrieben zu Ungleichbehandlung und Ungerechtigkeit zwischen Stammbesetzung und an Kunden verliehenen Mitarbeitern - vertraglich von vornherein Kündigung von unbefristeten Arbeitsverhältnissen durch Abfindungsregelungen ermöglichen, derzeitiges Lebensbündelprinzip ist nicht zeitgemäß und bremst Einstellungsneigung</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>- derzeitige Unterstützungsleistungen für Arbeitslose sind nach wie vor zu großzügig; insb. Höhe der Unterstützungsleistung von Anfang an reduzieren, dafür Sperrzeit abschaffen, da oft anscheinend willkürlich verhängt - das System der Unterstützungsleistungen muss hohen Druck zur Selbstversorgung durch Arbeit aufbauen, deswegen nur Minimalversorgung; Privatvorsorge notwendig - Kündigungsschutzgesetz muss flexibler werden, um Bereitschaft zu bedenkenlosen Neueinstellungen zu erzeugen</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>Gesetze und Tarifverträge sind zu abstrakt und zu wenig individuell und können deswegen in diesem Zusammenhang keine sinnvolle Rolle spielen; allenfalls Regelung auf Betriebsebene</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>- kein Bedarf für EU Regelung erkennbar; EU soll sich auf wirklich wichtige Themen konzentrieren, z.B. Nachteil für Deutschland durch übertriebenes Kündigungsschutzrecht und Mitbestimmungsrecht - in Deutschland ist die Abgrenzung zwischen Selbstständigkeit und abhängiger Beschäftigung klar</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>- kein Bedarf für solche Regelungen erkennbar; Flexibilität bewahren und nicht einschränken</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>- "Equal Pay and Treatment" sofort abschaffen, ist wirtschaftlicher Unsinn und wird durch Anlehnung an Zeitarbeitsvertrag sowieso umgangen, führt in Mischbetrieben zu Ungerechtigkeit zwischen Stammbesetzung und verliehenen Mitarbeitern - keine arbeitsrechtliche Vermischung/Einbeziehung von Subunternehmern, klare unternehmerische Trennung des Auftraggebers und des Subunternehmers beibehalten; beide sind selbst für ihre Arbeitnehmer verantwortlich; arbeitsrechtliche Risiken für Auftraggeber im Falle der Einschaltung von Subunternehmern wäre Anreiz zur Fremdvergabe an Nicht-EU-Unternehmen</p>

<p>10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?</p>	<p>Eines ist dringend erforderlich: "Equal Pay and Treatment" abschaffen. Eine solche Gleichstellung will niemand außer ggf. den Leiharbeitnehmern selbst, aber die würde es bei einer konsequenten Umsetzung nicht mehr geben, weil Leiharbeit zu teuer würde. Besser wieder zeitliche Begrenzung einführen.</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>Arbeitsanfall ist nicht statisch, deswegen ist Flexibilität erforderlich. Keine EU-Aktivitäten erforderlich, außer Abschaffung des deutschen Arbeitszeitgesetzes fordern. Wir sind nicht mehr im 19. Jahrhundert, kein Arbeitgeber will die Gesundheit der Arbeitnehmer ruinieren, die Arbeitnehmer von heute sind aufgeklärt, wollen selbst flexibel arbeiten und lassen sich nicht alles gefallen</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>- keine Bedarf an einheitlicher Definition "Arbeitnehmer" - grenzüberschreitende Arbeitseinsätze sind teilweise noch mit hohem bürokratischem Aufwand verbunden, der insb. von KMU kaum bewältigt werden kann (Aufenthalts- und Arbeitstitel, Steuer, Sozialversicherungen); für einen nicht Sachkundigen ist das ein Albtraum, deswegen von vornherein Vermeidung solcher Einsätze</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>mehr Zusammenarbeit von Behörden sowohl in Deutschland als auch in Europa ist erstrebenswert - aber keine Zuständigkeitserweiterung von Sozialpartnern, warum sollten die in diesem Punkt mitreden, können wir nicht nachvollziehen</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>Ursachen der Schwarzarbeit angehen, insb. - Arbeitszusatzkosten durch Sozialversicherung und Steuer reduzieren</p>

IPM ref	925033040330808507
Creation date	26-03-2007
Individual or organisation?	Organisation
Consent to publication of replies?	Yes
name	Ralf Wismach
email	rwismach@ess-landsberg.de
sector	Manufacturing
What kind of organisation?	Individual company
Name of organisation	ESS Energie Systeme & Service GmbH
Country of organisation?	DE - Germany
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	1. Flexibleres Regelungsumfeld für mehr Wettbewerbsfähigkeit, Bürokratieabbau 2. Verkrustetes Arbeitsrecht als Standortnachteil für Deutschland und die EU 3. Geringere Anforderungen für Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigung und Leiharbeit 4. Übererfüllung von EU-Richtlinien vermeiden
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?	1. Deregulierung des Arbeitsrechts 2. Beschäftigungssicherheit durch Wegfall von Einstellungshindernissen 3. Standardarbeitsverträge flexibler regeln 4. Mehr Vollzeitverhältnisse durch reduzierten Kündigungsschutz 5. Anpassung der Beschäftigung an Auftragslage und Produktionszyklen erleichtern 6. Forderung: Öffnungsklauseln in Tarifverträgen, gesetzliche 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?	1. Flexibilität und Dynamik als Voraussetzungen für Produktivität 2. Gesetzliche und tarifvertragliche Regelungen als Einstellungshindernis 3. Strenge Beschäftigtenschutzgesetze wirken kontraproduktiv (z.B. AGG, Schwerbehinderte) 4. Kündigungsschutzrecht, Arbeitszeitrecht, Teilzeit und Befristung, betriebliche Mitbestimmung, Tarifbindung wirken in Deutschland hemmend 5. Sondersituation KMU: Abschaffung von belastenden Regulierungen
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?	1. Kündigungsschutz ist in Deutschland Bestandschutz und dadurch Einstellungshindernis 2. Befristung ist sinnvoll als Zwischenschritt zum unbefristeten Arbeitsvertrag 3. Erleichterungen bei Befristung ohne Sachgrund, Kündigungsrecht; Abfindungsoption 4. Forderung im Bereich Soziale Sicherung: Verbesserte Anreizsetzung zur Jobsuche

<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>1. Eine flexiblere Arbeitsorganisation ist notwendig zur Anpassung an Marktbedingungen 2. Rigidere Kündigungsschutz führt in Deutschland zum Ausweichen auf Leiharbeiter 3. Denkbar: Flexibler Kündigungsschutz kombiniert mit staatlicher Unterstützung (siehe Dänemark) 4. Aktivierende, mobilisierende Maßnahmen zur schnelleren Rückkehr in die Beschäftigung 5. Unterschiedliche Transfersysteme innerhalb der EU erfordern nationale Regelungen</p>
<p>6. What role might law and/or collective agreements negotiated between the social partners play in promoting access to training and transitions between different contractual forms for upward mobility over the course of a fully active working life?</p>	<p>1. Deregulierung beim Übergang zwischen einzelnen Vertragsformen 2. Abbau von Einstellungshindernissen erhöht Einstellungsbereitschaft 3. Förderung von Einstiegsqualifizierungen 4. Kein genereller Anspruch auf Weiterbildung 5. Kein Überstülpen von EU-Vorschriften</p>
<p>7. Is greater clarity needed in Member States' legal definitions of employment and self-employment to facilitate bona fide transitions from employment to self-employment and vice versa?</p>	<p>1. Anmerkung: "bona-fide"-Übergänge sind solide gutgläubige Übergänge 2. In Deutschland gibt es gute Abgrenzungskriterien für abhängige und nichtabhängige Arbeit 3. In anderen EU-Staaten gibt es Definitionen oder Abgrenzungen durch ständige Rechtsprechung 4. Kein Bedarf für Definition auf EU-Ebene 5. Selbstständigkeit bringt Beschäftigungszuwachs und muss gefördert werden</p>
<p>8. Is there a need for a "floor of rights" dealing with the working conditions of all workers regardless of the form of their work contract? What, in your view, would be the impact of such minimum requirements on job creation as well as on the protection of workers?</p>	<p>1. Grundstock gemeinsamer Vorschriften bedeutet zusätzliche Regulierungen und in der Folge Wettbewerbsnachteile und Beschäftigungsabbau 2. Gefahr des Auftragsverlustes für Selbstständige 3. Wegfall von Gestaltungsvielfalt, die jetzt flexible Lösungen und Reaktionen ermöglicht 4. Der Einstieg in Beschäftigung würde erschwert 5. EU hat hier keine Regelungskompetenz</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>1. Es gibt ausreichenden Arbeitnehmerschutz in dreiseitigen Arbeitsverhältnissen 2. Verantwortlichkeit ist zwischen Verleiher und Entleiher klar geregelt 3. Leiharbeiter hat arbeitsrechtlichen Schutz gegenüber Verleiher, entsprechendes gilt für Subunternehmer 4. Subsidiäre Haftung ist nicht gerechtfertigt, da keine Überwachungs- und Kontrollmöglichkeiten besteht und sonst erhöhte Bürokratie droht 5. Haftung für fremdes Verschulden muss Ausnahme bleiben und würde hier zur Regel werden</p>
<p>10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?</p>	<p>1. Deutschland: Leiharbeiter haben klar geregelte Beschäftigtenstatus 2. Zeitarbeitsverhältnis ist für Beschäftigtenstatus irrelevant 3. Regelungen auf EU-Ebene 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>1. Starre Arbeitszeiten widersprechen Flexibilität 2. Arbeitszeiten müssen an Maschinenlaufzeiten und Auftragslage angepasst werden können 3. Gesetzliche Öffnungsklauseln für Tarifverträge; Tarifverträge sollten zu flexibleren Arbeitszeit beitragen 4. EU-Arbeitszeitrichtlinie: die bestehende "opt-out"-Regelung ist für Flexibilität notwendig 5. EU: Inaktive Zeit des Bereitschaftsdienstes sollte Ruhezeit sein!</p>

<p>12. How can the employment rights of workers operating in a transnational context, including in particular frontier workers, be assured throughout the Community? Do you see a need for more convergent definitions of 'worker' in EU Directives in the interests of ensuring that these workers can exercise their employment rights, regardless of the Member State where they work? Or do you believe that Member States should retain their discretion in this matter?</p>	<p>1. Nationale Entsendegesetze garantieren bei Entsendung grundlegende Arbeitnehmerrechte 2. EU-einheitlicher Arbeitnehmerbegriff würde nicht zu nationalen Regelungen passen und hätten keinen Mehrwert</p>
<p>13. Do you think it is necessary to reinforce administrative co-operation between the relevant authorities to boost their effectiveness in enforcing Community labour law? Do you see a role for social partners in such cooperation?</p>	<p>In unserem Bereich kein Thema</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>In unserem Bereich kein Thema</p>

IPM ref	871371805041708607
Creation date	27-03-2007
Individual or organisation?	Organisation
Consent to publication of replies?	Yes
name	René Schwan
email	rene.schwan@bbv.de
sector	Finance and Insurance
What kind of organisation?	Individual company
Name of organisation	Bayerische Beamten Lebensversicherung a. G.
Country of organisation?	DE - Germany
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	<p>Die europäische Wirtschaft benötigt stabile, überschaubare und einfach anwendbare Regelungen, um wettbewerbsfähig auf den Weltmärkten handeln zu können. Notwendige betriebliche Umstrukturierungsmaßnahmen müssen schneller, kostengünstiger und mit klar abschätzbaren rechtlichen Risiken durchgeführt werden können. In diesem Bereich bestehende Rechtsunsicherheiten sollten beseitigt werden. Bürokratie sollte abgebaut und mehr Flexibilität geschaffen werden. Belastende europäische Regelungen für Unternehmen und Arbeitsplätze sollten reduziert bzw. abgeschafft und keine weiteren Belastungen durch neue Regelungen auf europäischer Ebene geschaffen werden. Übererfüllung bei der Umsetzung europäischer Vorgaben in nationales Recht, wie beispielsweise bei der Umsetzung europäischer Vorgaben in das deutsche Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, gilt es zu verhindern. Es sollten Erleichterungen für den Einstieg in flexible Beschäftigungsformen auf nationaler Ebene, wie z.B. befristete Beschäftigungsverhältnisse, geschaffen werden.</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>Das Arbeitsrecht bedarf der Deregulierung. So würde die Einführung flexibler Regelungen bei der Arbeitszeitrichtlinie den Unternehmen ermöglichen, schnell auf schwankende Auftragslagen zu reagieren. Das deutsche Befristungsrecht sollte für ältere Arbeitnehmer so angepasst werden, dass ältere Menschen möglichst schnell wieder Beschäftigung finden. Eine Reduzierung der Hürden des Kündigungsschutzrechts würde ferner dazu führen, dass Umstrukturierungen schneller, planbarer und kostengünstiger abgewickelt werden könnten. Je höher die Hürden in diesem Bereich sind, desto mehr werden die Unternehmen gezwungen sein, auf im flexible Instrumente, wie Zeitarbeit zurückzugreifen. Die Gestaltung der Tarifverträge unterliegt in Deutschland der Autonomie der Sozialpartner. Eine Weiterentwicklung der Flächentarifverträge nach den Bedürfnissen der Beteiligten erfolgt bereits jetzt durch die Sozialpartner.</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 bestehenden gesetzlichen Regelungen sind häufig zu unflexibel, um im globalen Wettbewerb bestehen zu können. Beispiel auf europäischer Ebene: Arbeitszeitrichtlinie Beispiel auf nationaler Ebene: Kündigungsrecht, Befristungsrecht. Kleine und mittlere Unternehmen werden durch starre, komplizierte Regelungen besonders belastet. Es besteht kein Bedarf an einer europäischen Diskussion tariflicher Regelungen.</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>Übermäßige Schutzregelungen können ein Einstellungshindernis sein. Die im Arbeitsrecht nötige Flexibilität kann nur durch mehr nicht aber durch weitere Einschränkungen der Vertragsfreiheit geschaffen werden. Sinnvoll wäre die gesetzliche Festschreibung einer vertraglichen Abfindungsoption zu Beginn oder im Laufe des Arbeitsverhältnisses. Die Folgen übermäßiger Schutzregelungen zeigen sich im deutschen Befristungsrecht, wonach eine Befristung ohne Sachgrund nur bei erstmaliger Einstellung möglich ist. Diese Regelung verhindert Einstellungen.</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 sind hilfreich aber auch nötig um eine Verbesserung der Beschäftigungslage herbeizuführen. Sie ermöglichen einerseits den Unternehmen sich an sich laufend ändernden Produktions- und Dienstleistungsbedingungen anzupassen, andererseits würden sie Arbeit suchenden Personen helfen, schneller eine neue Beschäftigung zu finden. Gut durchdachte Unterstützungsleistungen sind wichtig, sollten aber in ihrer Ausgestaltung den Mitgliedsstaaten überlassen bleiben. Grundlage und Ziel der Unterstützungsleistungen muss eine Aktivierung und Mobilisierung der Beschäftigten sein.</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 Übergänge sollten durch den Abbau von Einstellungshindernissen erleichtert werden. Die Erleichterung von Übergängen zu einer selbständigen Tätigkeit kann zu einem aktiven Berufsleben beitragen. Ein genereller Anspruch auf Weiterbildung geht am individuellen Bedarf vorbei und führt nur zu neuen Kosten für die Unternehmen und damit zu weiteren Wettbewerbsnachteilen.</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>Durch Gesetz und Rechtsprechung sind auf nationaler Ebene bereits detaillierte Lösungen zur Abgrenzung zwischen Beschäftigung und Selbständigkeit vorhanden, so dass kein Bedarf für Definitionen auf europäischer Ebene besteht. Starre Einheitskriterien zur Bestimmung von Selbständigkeit können Unternehmensgründungen verhindern, da besonders in der Anfangsphase häufig eine Abhängigkeit von ein oder zwei Auftraggebern gegeben sein 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>Ein Grundstock von Vorschriften auf europäischer Ebene ist nicht zielführend. Er würde zu mehr Bürokratie und weniger Flexibilität führen. Im Übrigen bestünde die Gefahr, dass systemfremde Elemente anderer Rechtsordnungen in das nationale Recht eingeführt werden, ohne sich in dessen Regelungssystem einzufügen. Das deutsche Recht besitzt bereits einen ausreichenden Grundstock solcher Vorschriften. Eine Ausdehnung von Schutzvorschriften auf Selbständige ist kontraproduktiv und bringt die Gefahr von Auftragsrückgängen mit sich. Im Übrigen können auf EU-Ebene vorhandene Regelungen über selbständige Handelsvertreter nicht verallgemeinert 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 Verantwortlichkeiten in mehrseitigen Rechtsverhältnissen sind bereits jetzt klar geregelt. Bei Zeitarbeit besteht ein Vertragsverhältnis zwischen Verleiher und Arbeitnehmer. Entsprechendes gilt für das Verhältnis eines Arbeitnehmers zu seinem als Subunternehmer tätigen Arbeitgeber. Eine subsidiäre Haftung des Hauptunternehmers ist vor diesem Hintergrund unnötig und abzulehnen, da anderenfalls weitere Bürokratie und zusätzliche Kosten drohen. Der Hauptunternehmer kann nicht die Verantwortung des Staates übernehmen, für die Einhaltung von Gesetzen zu sorgen.</p>
<p>10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?</p>	<p>Der Beschäftigungsstatus von Leiharbeitnehmern ist hinreichend geklärt. Es bestehen arbeitsvertragliche Beziehungen zwischen dem Verleiher und dem Leiharbeitnehmer mit allen sich daraus ergebenden Rechten und Pflichten. Die sich aus Zeitarbeitsverhältnissen ergebenden Besonderheiten sind für den Beschäftigungsstatus unerheblich.</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>Die Organisation der Arbeitszeit muss an veränderte Verhältnisse wie verschärfter Wettbewerb. 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. Die bestehende Regelung der Arbeitszeitrichtlinie zur Abweichung von der wöchentlichen Höchstarbeitszeit hilft, Auftragsschwankungen auszugleichen und Beschäftigung zu sichern. Die Gemeinschaft muss sich mit diesem Aspekt nicht befassen.</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 Gesetze zur Umsetzung der Entsenderichtlinie gewährleisten grundlegende Arbeitnehmerrechte. Bei einer Vereinheitlichung des Arbeitnehmerbegriffs würden die bestehenden nationalen Definitionen um fremde Aspekte ergänzt, die mit dem nationalen Rechtssystem ggf. nicht zu vereinbaren sind. Der Mehrwert eines einheitlichen Arbeitnehmerbegriffs ist nicht ersichtlich. Der Gestaltungsspielraum der Mitgliedsstaaten sollte in dieser Hinsicht 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>Eine verstärkte grenzüberschreitende Verwaltungszusammenarbeit könnte von Vorteil sein. Die hoheitliche Aufgabe der Rechtsdurchsetzung muss allerdings weiterhin vom Staat und nicht von den Sozialpartnern ausgeübt 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>Um Schwarzarbeit wirksam bekämpfen zu können, müssen in erster Linie deren Ursachen bekämpft werden. Diese liegen zu einem erheblichen Teil in restriktiven und bürokratischen Regelungen des Arbeitsmarkts begründet.</p>

IPM ref	202612118291204007
Creation date	09-02-2007
Individual or organisation?	Organisation
Consent to publication of replies?	Yes
name	Robert Kreisel
email	Robert.Kreisel@muc.mtu.de
sector	Manufacturing
What kind of organisation?	Individual company
Name of organisation	MTU Aero Engines GmbH
Country of organisation?	DE - Germany
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	Das Arbeitsrecht sollte dereguliert und flexibilisiert werden. Nur so kann Europa und insbesondere Deutschland auf den globalisierten Märkten erfolgreich sein. Wichtig ist ein Abbau von administrativen Hemmnissen, von Beschäftigung hemmenden Kündigungsschutzvorschriften und ein Ermöglichen freier Arbeitszeitgestaltung.
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
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 die nationalen deutschen sowie EU-Regelungen behindern die notwendigen Veränderungs- und Anpassungsprozesse in Unternehmen, während den Unternehmen eine hohe Flexibilität und Mobilität abverlangt wird. Daher sollten Unternehmen von Vorschriften des Kündigungsschutzrechts befreit werden und ihre Arbeitszeiten sowie befristete Arbeitsverhältnisse flexibler gestalten können. Auch sollte auf betrieblicher Ebene ein Abweichen von tarifvertraglichen Regelungen ermöglicht werden.
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?	Befristete Arbeitsverhältnisse sind ein Motor des Beschäftigungsaufbaus, sie sollten durch eine entsprechende Liberalisierung erleichtert werden, so dass sie für Arbeitgeber eine risikolose Alternative ist.
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 Kombination kann national durchaus sinnvoll sein, auch wenn auf EU-Ebene keine Regelungskompetenz besteht. Das dänische Beispiel zeigt dies eindrucksvoll.
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?	Die Gesetze sollten dahingehend überprüft werden, ob sie einen solchen Wechsel fördern. Durch finanzielle Anreize und Entlastungen bei Steuern und Abgaben können ausbildungs- und Bildungsmaßnahmen der Arbeitgeber gefördert 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?</p>	<p>Ein Bedarf auf europäischer Ebene besteht nicht, die nationalen Regelungen sind hinreichend klar. Neue Kriterien wie „wirtschaftliche Abhängigkeit“ helfen nicht zu einer sachgerechten Abgrenzung.</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, die etablierte Vielfalt ist ein Motor der Beschäftigung. Gerade die Unterwerfung Selbständiger unter arbeitsrechtliche Zwänge wäre kontraproduktiv.</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>Auf nationaler Ebene ist in Deutschland kein Handlungsbedarf, da Entleiher und Verleiher klar definiert sind. Die soziale Verantwortung tragen die verleihenden Unternehmen. Auch beim Einsatz von Subunternehmern darf es nicht zu einer Haftung des Bestellers kommen, da dieser auf deren Auswahl keinen Einfluss hat.</p>
<p>10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?</p>	<p>Nein, in Deutschland ist er ausreichend geklärt.</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>Die Unternehmen brauchen eine hohe Flexibilität bei der AZ-Gestaltung. Die den EU-Vorgaben widersprechende Höchstarbeitszeitgrenze von 10 h täglich sollte aufgehoben 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>Wenn diese nicht den Bürokratieaufwand erhöht ist sie zu begrüßen.</p>
<p>14. Do you consider that further initiatives are needed at an EU level to support action by the Member States to combat undeclared work?</p>	<p>Eine gute nationale Bekämpfung ist ausreichend, es müssen die Ursachen bekämpft werden.</p>

IPM ref	187924149321508807
Creation date	29-03-2007
Individual or organisation?	Organisation
Consent to publication of replies?	Yes
name	Sönke Friedl
email	SFriedl@idexcorp.com
sector	Manufacturing
What kind of organisation?	Individual company
Name of organisation	LUKAS Hydraulik GmbH
Country of organisation?	DE - Germany
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	Befristung von Arbeitsverträgen, Flexibilisierung von Arbeitszeiten, Erleichterung von Kündigungen- dafür aber obligatorische Abfindungsregeln, eine gewisse Lockerung des Kündigungsschutzes für Mitarbeiter mit Schwerbehinderten-Status zur Erleichterung von Einstellungen (z.B. Wegfall des Zustimmungserfordernisses oder Vereinfachung des Verfahrens bei Kündigungen) , Erleichterungen bei Arbeitserlaubnissen auch für Bürger neuer EU-Mitglieder, Vereinfachung des Arbeitsprozessrechtes, Vereinfachung der Anforderungen an Kündigungsgründe
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?	grundsätzlich erhöhte Bereitschaft zur Einstellung neuer Mitarbeiter
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?	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?	Befristete Verträge, Kündigungsschutz (Frist) oder Abfindung als Wahlfreiheit
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?	eine sehr große
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?	ja
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?	ja, man braucht. Allerdings bezogen auf Land, Region. Unter Berücksichtigung obiger Einschränkung positiv auf Schaffung von Arbeitsplätzen und nicht negativ auf den Schutz der Beschäftigten.
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"?	ja
10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?	nein
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?	Höhere zeitliche Ausnutzung des 24 Stunden-Tages incl. Samstags- und Sonntagsarbeit, höhere Jahres-Arbeitszeiten incl. längerer Abbauphasen bei hohen Arbeitszeitüberhängen
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?	einheitliche Definition des Begriffs "Arbeitnehmer" notwendig
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?	Zu Frage 1 ja. Zu Frage 2 nein.

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, insbesondere zügigere Verfahren und konsequentere Rechtsfolgen

IPM ref	635039430201505207
Creation date	21-02-2007
Individual or organisation?	Organisation
Consent to publication of replies?	Yes
name	Strathaus LVM Versicherungen
email	w.strathaus@lvm.de
sector	Finance and Insurance
What kind of organisation?	Individual company
Name of organisation	LVM Versicherungen
Country of organisation?	DE - Germany
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	Mehr Flexibilität beim Abschluss und Lösung von Arbeitsverträgen. Es muss die Möglichkeit gegeben werden, kurzfristig Arbeitnehmer einzustellen und wenn der Bedarf nicht mehr gegeben ist, diese wieder zu entlassen. Dies soll nicht ausschließen, dass ein gewisser Kündigungsschutz gegeben ist (personen, verhalten) und eine Entlassung nur aus betriebsbedingten Gründen erfolgen darf. Denkbar ist auch eine Entlassungsmöglichkeit verbunden mit einer Abfindungszahlung.
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?	Wenn entsprechende Rechtsgrundlagen vorhanden sind, können Arbeitgeber rechtssicher handeln. M.E. erhöht eine größere Flexibilität auch die Chance von Arbeitnehmern schnell wieder in neue Arbeitsverhältnisse zu gelangen. Weiterhin würden die Erfahrungen im Arbeitsleben steigen, wenn Arbeitnehmer in mehreren Arbeitsverhältnissen beschäftigt waren. Ältere Arbeitnehmer erhielten auch so mehr Chancen auf den Abschluss eines Arbeitsvertrages. Eine höhere Gehaltsflexibilität wäre von den Tarifvertragsparteien zu 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?	Ein gewisser Grundschutz soll in jedem Arbeitsverhältnis bestehen (Kündigungsrufen, Auslaufrufen, etc.). In erster Linie muss ein Umdenken in der Gesellschaft erfolgen, dass befristete Arbeitsverhältnisse nicht Arbeitsverhältnisse 2. Klasse sind, sondern auch eine Chance beinhalten.
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?	Dies wäre hilfreich. Jedoch müsste die Finanzierung aus den Branchen geleistet werden, die von der Möglichkeit Gebrauch machen, Arbeitnehmer zu entlassen, damit diese anschließend Lohnersatzleistungen beziehen können (z. B. Sasionbetriebe, etc.).

<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>Alle müssen im Rahmen ihrer Möglichkeiten ausbilden. U. U. ist Druck auf die Arbeitgeber mit der Zahlung einer Ausbildungsabgabe zu erhöhen. Werden nach Abschluss einer Ausbildung Ausgebildete von Firmen abgeworben, die nicht ausbilden, so sollten diese verpflichtet sein, dem ausbildenden Betrieb eine Ausbildungsentschädigung zu leisten.</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>M. E. nein. In Deutschland ist die Abgrenzung über § 84 HGB und der Rechtsprechung klar geregelt. Viele Selbständige habe sich bewußt gegen eine abhängige Beschäftigung entschieden. Sie dürfen nicht gegen ihren Willen zu Arbeitnehmern werden.</p>
<p>8. Is there a need for a "floor of rights" dealing with the working conditions of all workers regardless of the form of their work contract? What, in your view, would be the impact of such minimum requirements on job creation as well as on the protection of workers?</p>	<p>Nein, eine derartiger Grundstock ist m. E. nicht notwendig. Er würde zu mehr Verwaltung führen. Es ist auch zu bedenken, dass das Recht nur von den einzelnen beachtet werden kann, wenn es einfach, transparent und bekannt ist. Eine Vielzahl von Vorschriften wären dann nicht bekannt und würden nicht beachtet.</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. Das AÜG hat sich bewährt und es ist danach klar, welche Partei für welche Pflichten einzustehen hat.</p>
<p>10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?</p>	<p>Nein. Der Beschäftigungsschutz von Leiharbeitnehmern ist ausreichend durch das AÜG geklärt.</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>Eine Flexibilität ist wegen der Maschinenlaufzeiten notwendig. Diese sind zu teuer um unproduktiv "rumzustehen".</p>

IPM ref	151355437010908007
Creation date	21-03-2007
Individual or organisation?	Organisation
Consent to publication of replies?	Yes
name	Uebersezig Bernd
email	bernd.uebersezig@scherdel.de
sector	Manufacturing
What kind of organisation?	Individual company
Name of organisation	Scherdel GmbH
Country of organisation?	DE - Germany
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	Wichtig für uns ist eine Deregulierung und Flexibilisierung der bestehenden Regeln. Im Einzelnen ist zu nennen: - Abbau von Bürokratie um flexibler agieren zu können; - dies führt zu einer dringend erforderlichen Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit im internationalen Kontext und damit zu einer Sicherung von Arbeitsplätzen und der Voraussetzung zur Schaffung neuer Arbeitsplätze - flexiblere Regelungen für Teilzeitarbeit, Leiharbeit und v.a. Befristungen
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?	Wenn Einstellungshindernisse (z.B. starke Regulierung bei Befristungen) wegfallen, so wird es zu einem Beschäftigungsaufbau kommen. Auch eine Deregulierung beim Kündigungsschutz wird in der Konsequenz zu mehr Vollzeitverhältnissen führen. Ziel muss es sein, gesetzliche und tarifliche Öffnungsklauseln zu schaffen und so die Beschäftigung besser an die Auftragslage und Auslastung anpassen zu können.
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?	Wie die Regelungen wirken, hängt wesentlich von deren Ausgestaltung ab. Festzuhalten ist grundsätzlich, dass Arbeitsregulierungen flexibel und dynamisch handhabbar sein sollen, denn nur dann können sie Produktivität fördern. Im Umkehrschluss wirken starre Regulierungen beschäftigungshemmend, was sich beim AGG und auch beim besonderen Schutz der Schwerbehinderten zeigt und gezeigt hat. Gerade KMU sind durch starre Regelungen (betriebliche Mitbestimmung, Teilzeit, Arbeitszeit etc.) sehr belastet, da sie wesentlich davon abhängig sind schnell und flexibel auf Kundenanforderungen zu reagieren.

<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>In Deutschland muss ein Umdenken stattfinden. Die scheinbare Sicherheit unserer Arbeitsrechtregulierungen hemmt uns. Es muss ein Paradigmenwechsel geschaffen werden. Leiharbeit und Befristung fördern die Schaffung von Vollzeitverhältnissen und hemmen sie nicht. Der Einstieg in den Arbeitsmarkt über Leiharbeit und Befristung sollte normal werden. Arbeitnehmer können wertvolle Erfahrungen sammeln und Unternehmen können künftige Arbeitnehmer kennen lernen. Kann dies flexibel gehandhabt werden, so erfolgt bei entsprechender Auftragslage dann auch die Überführung in Vollzeitverhältnisse.</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 derartige Politik wird in Dänemark praktiziert. Sie darf aber nicht zu einer erhöhten Sozialquote führen und damit wieder zum Bumerang für unser Ziel, stabile Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen, werden. Richtig ist, dass Maßnahmen ergriffen werden müssen, um arbeitslosen Bürgern die schnelle Rückkehr in den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Dies kann jedoch nicht EU-weit geschehen. Hier müssen passende, nationale Regelungen greifen.</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 hier kann es aufgrund der nationalen Unterschiede nicht sinnvoll sein, EU-weite Regelungen zu erlassen. Nationale, regionale und unternehmensbezogene Lösungen müssen flexibel vereinbart werden können. Werden Einstellungs Hindernisse (die bereits beschrieben wurden) abgebaut, so erhöht sich die Bereitschaft der Unternehmen einzustellen.</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>Auch hier erschließt sich uns nicht der Nutzen einer EU-weiten Regelung. In Deutschland gibt es rechtlich saubere Abgrenzungen. Eine weitere Regelung ist 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>Es ist bereits ein Grundstock an Gesetzen/Vorschriften/Regeln vorhanden, der uns in manchen Bereichen hemmt. Ein Ausbau dieser Regelungen hin zu einer europäischen Vereinheitlichung wird weitere Hemmnisse aufbauen und damit kontraproduktiv zum Ziel der Erhöhung der Beschäftigung 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>Es ist ja heute nicht so, dass der Arbeitnehmerschutz in dreiseitigen Arbeitsverhältnissen nicht existent wäre. Aus unserer Sicht ist er ausreichend und die Verantwortlichkeiten sind ebenfalls ausreichend geregelt. Der Leiharbeiter hat einen arbeitsrechtlichen Schutz gegenüber dem Verleiher und selbiges gilt auch, wenn im Unternehmen Subunternehmer beschäftigt werden. Jeglicher Aufbau weiterer Regelungen führt dazu, dass diese kontrolliert werden müssen, dass zusätzliche Administration und Bürokratie erforderlich wird, dass Hemmnisse aufgebaut werden.</p>

<p>10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?</p>	<p>In Deutschland haben Leiharbeiter einen klar geregelten Beschäftigungsstatus. Hier müssen nationale Regelungen greifen und nicht EU-Regelungen auf bestehende und funktionierende Systeme gestülpt werden. Erneut: eine Regulierung auf EU-Ebene hemmt und nützt nicht. Weder dem Unternehmen, noch den potentiellen Mitarbeitern.</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>Wir brauchen gesetzliche Öffnungsklauseln für Tarifverträge und die Möglichkeit unternehmensspezifische Lösungen zu schaffen. Starre Arbeitszeiten (v.a. in der Produktion) wirken der Flexibilität entgegen. Auftragslage und Maschinenlaufzeiten bilden den Rahmen für die Organisation der Arbeitszeit. Nur so ist ein Bestehen im internationalen Wettbewerb möglich.</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>Im Rahmen einer Entsendung greifen die nationalen Entsendegesetze. Diese garantieren die grundlegenden Arbeitnehmerrechte. Eine EU-Regelung ist nicht erforderlich.</p>

IPM ref	535928114420907107
Creation date	12-03-2007
Individual or organisation?	Organisation
Consent to publication of replies?	Yes
name	Weiss Jürgen
email	jbwmuc@web.de
sector	Manufacturing
What kind of organisation?	Individual company
Name of organisation	Weiss Kunststoffverarbeitung GmbH & Co KG
Country of organisation?	DE - Germany
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	Es sind flexible regelungen notwendig, um Wettbewerbsfähig zu sein. In D haben wir zu starre Regelungen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts. Wir brauchen mehr Selbstverantwortung der Mitarbeiter. Bsp: beim Kündigungsrecht, der Arbeitszeit. Die Firmen werden mit zu viel Bürokratie überschüttet. Die Übererfüllung von EU Richtlinien wie in D leider üblich sollte vermieden 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?	Durch eine Deregulierung des Arbeitsrechts entstehen neue Arbeitsplätze. Wenn Einstellungshindernisse wegfallen werden auch mehr Mitarbeiter eingestellt. z.B. durch Lockerung des Kündigungsschutzes. Somit können die Unternehmen flexibler auf Produktionsschwankungen und sich verändernde Auftragslagen reagieren.
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?	Voraussetzung für Produktivität sind flexible und dynamische regelungen. Die gesetzlichen und tariflichen Regelungen in D gehen viel zu weit und sind negativ für Einstellungen. Wir brauchen dringend mehr Freiräume und Freiheit speziell für KMU. Die Beschäftigungsschutzgesetze Bsp. Schwerbehinderte etc. führen dazu, daß niemand diese Personen einstellt. Wir brauchen mehr Marktwirtschaft und weniger Regulierung .
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 Kündigungsschutz in D ist ein klares Einstellungshindernis. Wir brauchen dringend flexible Lösungen um uns an die schwankende Auftragslage und Produktionszyklen anzupassen. Die Möglichkeit zu befristeten Arbeitsverhältnissen ohne Sachgrund muss möglich sein. Ebenso Zeitarbeit ist ein wichtiges Ausgleichsventil für die Unternehmen. Einschränkungen hier führen zu weniger Einstellungen und Jobabbau.
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?	wir haben EU weit unterschiedliche Transferleistungen. Die beste Regelungsebene ist daher der Mitgliedsstaat und nicht die EU. Das Kündigungsschutzgesetz muss unbedingt gelockert werden. Wir brauchen aktivierende Maßnahmen zur schnellen Rückkehr in die 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>Der Abbau von Einstellungshindernissen erhöht die Bereitschaft zur Einstellung. Ein gesetzlicher Anspruch auf Weiterbildung ist unsinnig. Besser ist die Steuerung nach individuellem Bedarf. Wir haben in D eine Tarifautonomie. Das Einmischen der EU-Vorschriften ist hier nicht notwendig. Bürokratieabbau und mehr Flexibilität sowie eine bessere Ausbildungsfähigkeit der Azubi sind notwendig.</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 D haben wir eine genügende Abgrenzung der Übergänge zwischen abhängiger und nicht abhängiger Arbeit. Insofern besteht kein Bedarf für eine EU-Weite Definition. Die Selbständigkeit führt zu mehr Beschäftigung und sollte somit gefördert werden. Die Bürokratie Hürden für die Selbständigkeit sind viel zu hoch.</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>Jeder sollte sich an seinen Vertragspartner halten. Eine subsidiäre Haftung ist nicht sinnvoll, Sie kann nicht überprüft und kontrolliert werden. Für die Einhaltung der Gesetze ist der Staat verantwortlich und nicht die Unternehmen. Leiharbeit ist ein guter Einstieg in den Arbeitsmarkt. Zusätzliche Kosten für den Hauptunternehmer darf es nicht geben.</p>
<p>10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?</p>	<p>In D ist der Status der Leiharbeiter klar geregelt. Eine EU-Weite Regelung ist nicht notwendig und somit nur von Nachteil. Die Überlassung an der Entleiher ist für den Beschäftigungsstatus nicht von Bedeutung.</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 Arbeitszeit und zugleich Flexibilität passen nicht zusammen. Die Arbeitszeit muss sich an die Auftragslage und die betrieblichen Gegebenheiten anpassen können. Bsp. Engpass bei Maschinen, teure Maschinen müssen maximal ausgelastet werden. Inaktive Zeiten müssen als Ruhezeiten gewertet 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>Eine EU-Weite Regelung bringt keinen Mehrwert. Die Arbeitnehmerdefinition ist vom nationalen Recht abhängig. Eine Vereinheitlichung EU-Weit bringt nur Probleme. Die Nationalen Entsendegesetze garantieren grundlegende Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Zielländer.</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 darf für die Unternehmen keinen höheren bürokratischen Aufwand geben. Eine Zuständigkeitserweiterung ist nicht notwendig. Die Sozialpartner sind bereits eng eingebunden.</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?

Die Bekämpfung der Schwarzarbeit ist eine wichtige sozialpolitische Aufgabe. Eine EU weiter Austausch ist sinnvoll. Wichtig ist die Ursachen zu bekämpfen und nicht die Symptome.

IPM ref	12229152441108507
Creation date	26-03-2007
Individual or organisation?	Organisation
Consent to publication of replies?	Yes
name	Wilfried Siepen
email	wilfried.siepen@schwerdtel.de
sector	Manufacturing
What kind of organisation?	Individual company
Name of organisation	Ludwig Schwerdtel GmbH
Country of organisation?	DE - Germany
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	Weniger Bürokratie für die Unternehmen, Änderung des deutschen unübersehbaren Arbeitsrechtes, geringere Anforderungen an Teilarbeitszeit, Befristung 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?	- durch Deregulierung des Arbeitsrechtes - Beschäftigungssicherheit durch Wegfall von Einstellungshindernissen - mehr Vollzeit Arbeitsplätze durch reduzierten Kündigungsschutz - Forderung nach Öffnungsklauseln in Tarifverträgen
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 Voraussetzungen für erhöhte Produktivität. Strenge Beschäftigungsschutzgesetze wirken kontraproduktiv und Bürokratie aufbauend (z.B. AGG). Kündigungsschutzrecht, Arbeitszeitrecht, Befristung und Teilzeit, betriebliche Mitbestimmung, Tarifbindung wirken in Deutschland hemmend. Für KMU müssen belastende Regularien (Bürokratie) abgebaut werden.
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 in der deutschen Form ist Einstellungshindernis. Erleichterungen bei der Befristung ohne Sachgrund sind dringend von Nöten.
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?	Denkbar: Flexibler Kündigungsschutz kombiniert mit staatlicher Unterstützung. Aktivierende, mobilisierende Maßnahmen zur schnellen Rückkehr ins Beschäftigtenverhältnis.
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?	Kein Bedarf für Regelungen auf EU Ebene
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?	Negativ - neue Vorschriften ergeben weitere Einstellungshindernisse.
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 gibt ausreichenden Arbeitnehmerschutz. Verantwortung ist in Deutschland klar geregelt.
10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?	Nein, der Status ist in Deutschland klar geregelt. Regelungen auf EU Ebene sind überflüssig und erhöhen Bürokratie.
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 Flexibilisierung. Arbeitszeiten müssen an Auftragslage und Maschinenlaufzeiten angepasst werden. Tarifverträge sollten zu flexibler Arbeitszeit beitragen.
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 Entendegesetze garantieren 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?	Halte ich für nicht notwendig.
14. Do you consider that further initiatives are needed at an EU level to support action by the Member States to combat undeclared work?	nein.

IPM ref	583946308571408907
Creation date	30-03-2007
Individual or organisation?	Organisation
Consent to publication of replies?	Yes
name	Pedro Pablo Perea
email	pedropablo.perea@allianz.es
sector	Finance and Insurance
What kind of organisation?	Individual company
Name of organisation	Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.
Country of organisation?	ES - Spain
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
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>Companies must adapt to changes quickly. But the often rigid labour law rules often prescribe an inflexible regime. This makes it more difficult for companies to maintain the flexibility which is needed in global competition. The quick adaptation of companies – a prerequisite to remain successful – to the steadily increasing pace of changing economic framework conditions is hampered substantially. Other bureaucratic rules often hinder the implementation of future-oriented plans into practice. Judicial procedures linked to labour law have become more complicated during recent years and today current rules can hardly be harmonised with entrepreneurial concepts without the help of experts. Simplifying labour law to a large degree would quickly lead to cost savings. But given the situation today, companies – limited in their reactions and slowed down in their development by labour law rules – are forced to compensate these burdens by other measures in order to remain competitive. In the area of insurance, staff reduction has in the past always been in accordance with social contracts. A personnel surplus was e.g. reduced by old-age part-time models and by not replacing or only temporarily replacing employees reaching retirement age. Only a consequent reduction of existing judicial and bureaucratic barriers will increase the competitiveness of companies to such an extent that existing jobs can be secured and additional jobs can be created under a sustainable positive economic development.</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>The law on the right to set time limits should be simplified, especially extending the possibility to set time limits in employment relations without factual reasons could lead to the creation of additional jobs. This would also be to the benefit of the fixed-term employed as a fixed-term contract often leads to an unlimited employment contract. Fixed-term or time-limited employment relationships are therefore an important step on the way to unlimited employment. Given the reasons mentioned above, avoiding an aggravation of the right to set time limits in employment contracts is imperative. The national rules to implement the EU Directive on limited employment contracts are in any way very strict so that the inherent potential in this area can hardly be used. Moreover, excessive worker protection measures only lead companies to hesitate to recruit new staff. This has a very detrimental effect on unlimited employment relationships.</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>For the insurance industry, supporting access to training is not necessary. Also in the area of in-service training, Allianz fulfils its responsibility to train employees in the job above-average. This is to the benefit of both, the employer and the employee. A general legal right to further education or in-service training would not make sense as it ignores the individual needs and burdens companies with new costs. On the subject of collective agreements in Spain, their agreement and adaptation falls into the responsibility of the social partners. The collective agreements' parties can foster continuous employment with appropriate measures and have already done so in the past via different means. Reality shows, however, that it becomes ever more difficult to find suitable trainees for the available apprenticeships. Facilitating the change between the different forms of employment, especially between limited and unlimited employment, temporary employment and self-employment could be helpful to bring more people into permanent employment. A reduction of the legal prerequisites for limited and unlimited employment relationships would facilitate the transition from an independent to a dependent activity. If the labour market would develop to be more integrated due to simplified conditions, the change between forms of employment, but also the change between different employers would on the whole become easier. Collective bargaining can promote stability in work contracts. In fact an increasing number of collective agreements in Spain include clauses to promote transitions between temporary contractual forms towards permanent. But if transition between different contractual forms is to be promoted through collective bargaining, more scope should also be given to collective agreements to design or specify the different contractual forms adapted to the particularities of its geographical and functional context, at least at the highest level of collective bargaining. As mentioned above, the law itself often limits excessively the possibilities of CB to provide or specify contractual frameworks.</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?

The demarcation between self-employment on the one hand and dependent employment on the other is not always apparent. There are border cases which would allow allocation to either the one or the other group. However, it is not to be expected that legal definitions would make the terms clearer and more precise as this is done by the case law. The introduction of legal definitions would neither delete the discussions on the treatment of border cases nor would it solve the problem of abusive avoidance of the social security obligation by some "employers". The terms would rather be forced into a rigid inflexible regime. This would most probably lead to the effect that self-employed persons who are satisfied with their position, the legal framework conditions and the – compared to employees – reduced degree of social security would become employees simply by definition. Something which they might not even want in view of the mentioned factors and also in view of higher remuneration linked to self-employment. In particular, the economic dependence on one client is no suitable sign for a hidden employee relationship "with fraudulent intention". Many of the agents in the insurance industry are so-called 'tied agents' which means they are tied to only one client. But this does not mean that they would not find another client within a short period of time, should they no longer wish to work for the current client, for whatever reasons. Terminating contracts by tied agents demonstrate in practice that competition between insurance companies works and that these agents can and want to act freely and flexibly in the market. Thus, there is factually not such a dependence which would justify the application of labour law rules. Self-employed people in the insurance industry should therefore be regarded as the classical self-employed persons without any restriction. In any case, if a third gender is created for "economically dependant autonomous worker", as it is being the case now in Spain, it is absolutely necessary to assure that this framework is really different from the employment relation scheme, and that is designed taking into account sufficiently the civil law nature of the specific activity. Thus, the law and jurisdiction applicable to these schemes should not be labour law or labour courts. Otherwise the result would be in practice an extension of the employment relation framework to self-dependent workers.

<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>A floor of rights dealing with the conditions of all workers regardless of the form of their work contract is not necessary as this already exists in Spain. There are manifold protection measures such as e.g. work protection which must be applied to all employment relationships. They are applicable to – among others – persons with limited work contracts or part-time contracts as well as to employees with unlimited full-time contracts. Extending the protection rules to self-employed persons would be counterproductive. Self-employed persons who, as similar-to-employee-persons, are mainly economically dependent on one client, are already protected by applying certain employee-protection rules to their contractual relationship. Extending labour law rules to legal relationships so far exempt from the application of such rules would be counterproductive as many self-employed persons would lose their competitiveness. They would lose the flexibility which is needed for tougher competition and would no longer be able to stand up against larger companies. It is important to note that self-employment offers people a long-term perspective, needs a high degree of own responsibility and own initiative and has become an accepted form of employment in many professions, also in the insurance industry. The existing rules on self-employed agents – as addressed by the EU-Commission – represent a special case and should not be generalised. Extending these protection rules to other groups of people would only increase legal uncertainty and be detrimental to companies’ preparedness to use such forms of employment, endangering in the end the existence of many self-employed agents.</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>Abusing of the subsidiary and several liability legal requirements in triangular employment relations should be highly disapproved. This liability is meant to assure basic safeguards for workers in case of non-compliance of essential legal obligations from a temporary agency. Using this liability requirement just as a mere instrument to restrict temporary agencies activities means going beyond its goal and distort its nature. Spanish labour law only knows „three-way-relationships“ in the case of temporary agency work. All other constellations are two-way legal relationships so that there is no need for clarification with regard to labour law responsibilities. The current law on temporary agency work foresees a constellation where the employer is the agency, with the agency having the obligations of an employer and agency workers protected by applicable legislation. The agency then sends its workers to a user company to perform a task and delegates powers to give instructions to this user company. The agency worker is in this constellation privileged compared to “usual” worker as he has two employers who are obliged to apply all relevant labour law provisions. A clarification of the legal responsibilities in cases of agency work is therefore not necessary.</p>

<p>10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?</p>	<p>The employment status of agency workers does not need to be clarified. The question on who has a contractual relationship with whom in a three-way-relationship is sufficiently clear. According to the law, agency workers have a regular work relationship with their agency as it is the case between other employers and employees. The specific features of temporary agency work – such as sending workers to a user company – have no implications on the employment status of the agency worker. Regulating at European level in this or other areas is not necessary. In addition, the “Better-Regulation” Communication (COM(2005) 97) of the EU-Commission seeking to simplifying legal provisions and reducing red tape shows no indication of further clarification needs. We should bear in mind the existence of unnecessary restrictions for these activities coming from a misconception of the risk they entail. It is not logical that under the excuse of health and safety requirements, the activity of temporary agencies is restricted in some sectors, in some areas, whereas temporary contracts are commonly being used by employers, not having been proved an increase in the workers’ health and safety risks due to the use of these temporary contracts.</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>The right of workers who live in one Member State and work in another are sufficiently covered by the EU Directive on worker secondment and its national implementing laws. Seconded workers are thus guaranteed all full-scale work and employment conditions of the country where the work is performed. The directive explicitly refers to the rules of each Member State, also in the definition of the term “worker”, in order to guarantee fair competition. There is no added value in a more convergent definition of “worker”; it would also contradict the subsidiarity principle. The definition of worker is also an element of the different national labour law rules. A harmonisation would create more problems by adding characteristics to the term “worker” which might be unknown in the respective grown legal structures of different Member States. Member States should therefore fully retain their discretion in this matter. Trying to regulate in this direction, bears the risk to hinder companies’ efforts to integrate the insurance markets into one European market. Competitive advantages for clients and companies – which are undoubtedly linked to an extension of insurance companies’ activities cross-border – would not even have the chance to develop.</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>Companies with cross-border activities currently have to deal with a different administrative structure in each country. Related to this are the different responsibility structures of each national administration. This complicates access to and sustainable establishment in other EU Member States considerably and slows down global economic exchange/activities. Considering the phenomenon of ever merging markets, better cooperation of national administrations would therefore be very welcome. In particular with regard to companies who want to start activities in other Member States, an extensive harmonisation of the European administrative organisation would be helpful.</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?

If intensifying administrative cooperation and applying other measures can contribute to support the combat against undeclared work, this would be welcome in principle. However, fighting not registered employment is the responsibility of each Member State who is obliged to protect resident companies within its boundaries and to the best of its possibilities against economic damages caused by undeclared work. It is therefore paramount that companies are not burdened with more red tape through measures to combat undeclared work.

IPM ref	187956820421102007
Creation date	20-01-2007
Individual or organisation?	Organisation
Consent to publication of replies?	Yes
name	François Ehrard
email	f.ehrard@free.fr
sector	Cultural and Recreational Services
What kind of organisation?	Individual company
Name of organisation	Cie Théâtre du Voyageur
Country of organisation?	FR - France
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	la simplification du droit applicable
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?	En réduisant le contentieux et l'insécurité juridique pour les deux parties : les entreprises qui favorisent les contrats les plus précaires pour moins s'exposer, les salariés qui renoncent à faire valoir leurs droits à cause du coût et de la longueur des procédures.
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?	Le droit du travail n'a pas vocation à être un facteur de productivité. Il le devient incidemment, s'il contribue à établir des relations de confiance...
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?	élargir, pour l'employeur, les possibilités de recours au CDD (cumul, particularités sectorielles...); instituer la liberté, pour le seul salarié, de rompre un CDD sans frais (comme pour le CDI) et sans préavis ; augmenter le surcoût "prime de précarité" lié aux CDD (ce qui suppose un respect effectif des minimas conventionnels de référence, donc un contre-pouvoir syndical fort dans les entreprises)...
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?	Cela ne vaudra pas la peine tant que se perpétuera, dans tous les domaines du droit, une prolifération législative et réglementaire qui dissuade la plupart des salariés licenciés de sémanciper du salariat.
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?	Syndicats et patronats peuvent essayer de s'entendre sur un système compréhensible d'homologation (annuellement reconsidérée) des formations, selon un double critère de qualité et d'adéquation à l'offre d'emploi.

<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>En toute bonne foi, le rétablissement du salaire journalier serait une mesure de guerre de classe. Mais les droits du travail et de la concurrence ont quelque chose à creuser de concert, autour des notions de "lien de subordination" et de "dépendance économique"</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>Décreter un "socle", c'est aligner le mieux sur le minimum minimorum. La Commission envisage-t-elle sérieusement que les "conditions de travail" d'un salarié pourraient être moins bonnes que celles de ses collègues au motif que son contrat serait plus précaire ? Mieux vaut traiter explicitement les problèmes liés à la sous-traitance sur site et au prêt de main-d'œuvre (par exemple... à la fonction publique)</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>Le moyen le plus efficace est l'exercice des libertés syndicales. Les ilotes sous-payés des sociétés de nettoyage n'ont pas, en pratique, ce droit. Mais ! Les locaux du donneur d'ordre étant le seul lieu où il peut s'exercer, oui la responsabilité du donneur d'ordre peut être utilement engagée.</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>Revenir au respect principal du repos dominical. Une société en agitation continue court au collapsus. Pour le reste, la Commission pourrait promouvoir l'idée que l'aménagement du temps de travail est une problématique indissociable de la question des âges de départ en retraite.</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>Le respect du droit du travail a d'abord besoin de travailleurs libres, dignes et aptes à se défendre, pas de flics (contre l'esclavage agricole en Andalousie, ce n'est pas la coopération qui manque, mais la volonté). Les prétendus "partenaires" sociaux n'ont pas davantage vocation à constituer des juridictions corporatives de substitution. Ils sont plus souvent des adversaires, dont les oppositions sont légitimes. La dénégation des conflits rend myopes les "autorités compétentes".</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>Non, si ce n'est pas dans le cadre d'un fort refus communautaire du dumping social.</p>

IPM ref	552538844051100307
Creation date	03-01-2007
Individual or organisation?	Organisation
Consent to publication of replies?	Yes
name	SAINTE-CLUQUE
email	ace64@club-internet.fr
sector	Property and Business Services
What kind of organisation?	Individual company
Name of organisation	ace
Country of organisation?	FR - France
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	Facilité de mise en oeuvre des contrats de travail pour les entreprises. Baisse des charges inhérentes au coût du travail. Flexibilité et sécurité pour les employés
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?	Les négociations collectives par branche constituent un moyen de négociation pertinent sous réserve d'une représentation adéquate des salariés et des très petites entreprises.
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?	Les freins sont inhérents à la très grande complexité d'application des règlements du droit du travail en France. Cette complexité freine les entreprises et spécialement les TPE et PME à utiliser des statuts spécifiques mis en oeuvre par la réglementation. Par ailleurs, les PME hésitent à embaucher de crainte des difficultés à licencier. La réglementation doit aller dans le sens d'une simplification et d'un assouplissement. Mais la quadrature du cercle étant de préserver la sécurité de l'emploi dans le même temps. Les éléments d'amélioration doivent être recherchés dans le sens d'allègement générique des charges patronales.
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?	ce qui est nécessaire c'est d'accompagner les chômeurs dès leur sortie de l'emploi et d'impliquer (responsabiliser) les employeurs dans la démarche de façon efficace.
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?	oui

<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>Dans certaines branches, promouvoir, simplifier les contrats de travail à temps partagés : de nombreux secteurs porteurs d'emplois recrutent sur des temps partiels, lesquels ne permettent pas d'assurer des revenus suffisants aux salariés. Donner aux branches un rôle accru pour la promotion de la formation, spécialement auprès des publics non qualifiés. Augmenter les mesures fiscales en faveur des entreprises qui consacrent des sommes importantes à la formation des salariés; Promouvoir les mesures de remplacement des salariés partis en formation par des demandeurs d'emplois préalablement formés pour occuper les emplois.</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>oui</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>oui, mais il existe déjà en France</p>
<p>10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?</p>	<p>oui</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>une plus forte homogénéité entre les Etats</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>oui, il est nécessaire d'améliorer la cohérence des définitions des travailleurs et la cohérence des institutions sociales des différents états membres : relations, traitements des dossiers...</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>oui Renforcer le contrôle mais également faciliter la continuité de la vie professionnelle des travailleurs;</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>certainement, avec l'appui des partenaires sociaux notamment.</p>

IPM ref	009188428331408607
Creation date	27-03-2007
Individual or organisation?	Organisation
Consent to publication of replies?	Yes
name	GRUPPO RAS
email	anna.tremolada@rasnet.it
sector	Finance and Insurance
What kind of organisation?	Individual company
Name of organisation	GRUPPO RAS
Country of organisation?	IT - Italy
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
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>Companies must adapt to changes quickly. But the often rigid labour law rules often prescribe an unflexible regime. This makes it more difficult for companies to maintain the flexibility which is needed in global competition. The quick adaptation of companies – a prerequisite to remain successful – to the steadily increasing pace of changing economic framework conditions is hampered substantially. Other bureaucratic rules often hinder the implementation of future-oriented plans into practice. Judicial procedures linked to labour law have become more complicated during recent years and today current rules can hardly be harmonised with entrepreneurial concepts without the help of experts. Simplifying labour law to a large degree would quickly lead to cost savings. But given the situation today, companies – limited in their reactions and slowed down in their development by labour law rules – are forced to compensate these burdens by other measures in order to remain competitive. In the area of insurance, staff reduction has in the past always been in accordance with social contracts. A personnel surplus was e.g. reduced by old-age part-time models and by not replacing or only temporarily replacing employees reaching retirement age. Only a consequent reduction of existing judicial and bureaucratic barriers will increase the competitiveness of companies to such an extent that existing jobs can be secured and additional jobs can be created under a sustainable positive economic development.</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>Extend the possibility to set time limits in employment relations without factual reasons could lead to the creation of additional jobs. This would also be to the benefit of the fixed-term employed as a fixed-term contract often leads to an unlimited employment contract. Fixed-term or time-limited employment relationships are therefore an important step on the way to unlimited employment. Given the reasons mentioned above, avoiding an aggravation of the right to set time limits in employment contracts is imperative. Moreover, excessive worker protection measures only lead companies to hesitate to recruit new staff. This has a very detrimental effect on unlimited employment relationships.</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>For the insurance industry, supporting access to training is not necessary. Also in the area of in-service training, Allianz fulfils its responsibility to train employees in the job above-average. This is to the benefit of both, the employer and the employee. A general legal right to further education or in-service training would not make sense as it ignores the individual needs and burdens companies with new costs. Reality shows, however, that it becomes ever more difficult to find suitable trainees for the available apprenticeships. Facilitating the change between the different forms of employment, especially between limited and unlimited employment, temporary employment and self-employment could be helpful to bring more people into permanent employment. A reduction of the legal prerequisites for limited and unlimited employment relationships would facilitate the transition from an independent to a dependent activity. If the labour market would develop to be more integrated due to simplified conditions, the change between forms of employment, but also the change between different employers would on the whole become easier.</p>
<p>10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?</p>	<p>The employment status of agency workers does not need to be clarified. The question on who has a contractual relationship with whom in a three-way-relationship is sufficiently clear. According to the law, agency workers have a regular work relationship with their agency as it is the case between other employers and employees. The specific features of temporary agency work – such as sending workers to a user company – have no implications on the employment status of the agency worker. Regulating at European level in this or other areas is not necessary. This is particularly true for the German legal nature where the employment status of agency workers are sufficiently regulated by the law on temporary agency work. In addition, the “Better-Regulation” Communication (COM(2005) 97) of the EU-Commission seeking to simplifying legal provisions and reducing red tape shows no indication of further clarification needs.</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>The right of workers who live in one Member State and work in another are sufficiently covered by the EU Directive on worker secondment and its national implementing laws. Seconded workers are thus guaranteed all full-scale work and employment conditions of the country where the work is performed. The directive explicitly refers to the rules of each Member State, also in the definition of the term “worker”, in order to guarantee fair competition. There is no added value in a more convergent definition of “worker”; it would also contradict the subsidiarity principle. The definition of worker is also an element of the different national labour law rules. A harmonisation would create more problems by adding characteristics to the term “worker” which might be unknown in the respective grown legal structures of different Member States. Member States should therefore fully retain their discretion in this matter. Trying to regulate in this direction, bears the risk to hinder companies’ efforts to integrate the insurance markets into one European market. Competitive advantages for clients and companies – which are undoubtedly linked to an</p>

	<p>extension of insurance companies' activities cross-border – would not even have the chance to develop.</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>Companies with cross-border activities currently have to deal with a different administrative structure in each country. Related to this are the different responsibility structures of each national administration. This complicates access to and sustainable establishment in other EU Member States considerably and slows down global economic exchange/activities. Considering the phenomenon of ever merging markets, better cooperation of national administrations would therefore be very welcome. In particular with regard to companies who want to start activities in other Member States, an extensive harmonisation of the European administrative organisation would be helpful.</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>If intensifying administrative cooperation and applying other measures can contribute to support the combat against undeclared work, this would be welcome in principle. However, fighting not registered employment is the responsibility of each Member State who is obliged to protect resident companies within its boundaries and to the best of its possibilities against economic damages caused by undeclared work. It is therefore paramount that companies are not burdened with more red tape through measures to combat undeclared work.</p>