

IPM ref	524590633520906707
Creation date	08-03-2007
Individual or organisation?	Organisation
Consent to publication of replies?	No, references to the personal data should remain anonymous
name	***
email	***
sector	Manufacturing
What kind of organisation?	Individual company
Name of organisation	Dichtungstechnik Wallstabe & Schneider GmbH & Co. KG
Country of organisation?	DE - Germany
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	Wichtig wäre ein Beitrag zum Bürokratieabbau durch Vereinfachung, Zusammenfassung oder Streichung von bestehenden EU- bzw. nationalen Richtlinien und Vorschriften. Weiterer Schwerpunkt sollte die Flexibilisierung des Kündigungsschutzes sein – die heute bestehenden Möglichkeiten, mehr Flexibilität durch die Hintertür zu haben (z.B. durch Leiharbeit) sind auch im Sinne der Arbeitnehmer nur ein suboptimaler Zustand.
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?	Prinzipiell befürworten und verstehen wir, dass Arbeitnehmer ein Sicherheitsinteresse betreffend ihren Arbeitsplatz haben. Dieses sollte jedoch nicht in eine Quasi-Arbeitsplatzgarantie ohne jeden Leistungsanreiz münden (z.B. heute durch Regelungen bei der Sozialauswahl, die ältere Arbeitnehmer bis hin zur faktischen Unkündbarkeit begünstigen). Hier wäre eine Anpassung notwendig. Maßnahmen für mehr Flexibilität wären: Arbeitszeitkorridore, Arbeitszeitkonten, flexible Jahresendprämien.
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?	Ganz klar: Bisher behindern uns fast alle Regelungen, um schnell auf Veränderungen durch neue Technologien oder durch die Globalisierung reagieren zu können. Beispiel: Kündigungsschutzgesetz, Sozialauswahl (benachteiligt einseitig junge Arbeitnehmer). Dies führt dazu, dass man sich Einstellungen sehr, sehr gut überlegt und daher evtl. auch geringere unternehmerische Risiken einght – die Risiken z.B. einer Neuprodukteinführung sind nämlich gleich höher, wenn man bei einem Flop hohe Zusatzkosten (sowie noch Ärger) mit einkalkulieren muss, um sich von den dafür eingestellten Mitarbeitern wieder zu trennen.
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?	Die bestehenden Befristungsmöglichkeiten reichen eigentlich aus. Wichtig wäre, dass für Festangestellte der Kündigungsschutz aus Sicht der Unternehmen abgemildert wird (Abfindungsregeln, Sozialplankosten etc.).

<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>Wir würden ein Kombilohnmodell befürworten nach der Devise „lieber Arbeit anstatt subventionierter Arbeitslosigkeit“. Wir beschäftigen ca. 150 Mitarbeiterinnen im nahegelegenen Tschechien – wären diese sehr einfachen Tätigkeiten bei uns billiger, würden mehr Arbeitsplätze in Deutschland verbleiben. Auch flexiblere Kündigungsschutzgesetze würden natürlich helfen, damit man es mit einem (Langzeit-)Arbeitslosen „versucht“.</p>
<p>6. What role might law and/or collective agreements negotiated between the social partners play in promoting access to training and transitions between different contractual forms for upward mobility over the course of a fully active working life?</p>	<p>Ein Anspruch auf Weiterbildung ist u.E. nicht notwendig. Die Betriebe, und so auch wir, haben ein vitales Eigeninteresse, ihre Mitarbeiter leistungsfähiger zu machen. Bei uns wurde in den letzten Jahren die Ausbildungstätigkeit von 0,5 Schultage/Mitarbeiter/Jahr auf das Vierfache hochgefahren; dieser Trend wird weiter anhalten.</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>Keine Stellungnahme</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>Natürlich braucht es einen Grundstock – in Deutschland existiert dieser jedoch bereits. Ein EU-weiter Grundstock müsste eine materielle Verbesserung bringen.</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>Wir haben solche dreiseitigen Beziehungen im Rahmen der von uns (teilweise längerfristig) eingesetzten Leiharbeitnehmer. Wir lehnen eine subsidiäre Haftung für Versäumnisse des Leiharbeitnehmers ab. Bei der Gelegenheit: Wir setzen heute Leiharbeit ein, da es uns im Hinblick auf - flexiblen Einsatz und - Lohnkosten Vorteile bringt. Prinzipiell wäre anzustreben, dass wir diese Vorteile ohne Einschaltung eines Verleihers, der auch Kosten hat und Gewinn machen muss, genießen können. Die Möglichkeit der Leiharbeit ist nur eine Krücke!</p>
<p>10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?</p>	<p>Nein.</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 haben heute durch den für uns geltenden Tarifvertrag schon die Möglichkeiten, auf betrieblicher Ebene Arbeitszeitkorridore zu vereinbaren. Diese Möglichkeit zu haben ist für uns überlebensnotwendig, da die Flexibilitätsanforderungen für uns immer weiter steigen. Ein weitergehender Regelungsbedarf besteht u.E. nicht.</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>Kein Bedarf.</p>
<p>13. Do you think it is necessary to reinforce administrative co-operation between the relevant authorities to boost their effectiveness in enforcing Community labour law? Do you see a role for social partners in such cooperation?</p>	<p>Keine Stellungnahme</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 unserer Industrie nicht relevant.</p>

IPM ref	372571017441107507
Creation date	16-03-2007
Individual or organisation?	Organisation
Consent to publication of replies?	No, references to the personal data should remain anonymous
name	***
email	***
sector	Manufacturing
What kind of organisation?	Individual company
Name of organisation	Dr. Karl Wetekam & Co. KG
Country of organisation?	DE - Germany
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	- Bürokratie abbauen, deregulieren und mehr Flexibilität schaffen - belastende europäische Regelungen reduzieren bzw. abschaffen, keine weiteren Belastungen durch neue Regelungen auf europäischer Ebene einführen
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 erforderlich
3. Do existing regulations, whether in the form of law and/or collective agreements, hinder or stimulate enterprises and employees seeking to avail of opportunities to increase productivity and adjust to the introduction of new technologies and changes linked to international competition? How can improvements be made in the quality of regulations affecting SMEs, while preserving their objectives?	- häufig zu wenig Flexibilität bestehender gesetzlicher Regelungen, die notwendig ist, um im globalen Wettbewerb zu bestehen - kleine und mittlere Unternehmen werden durch starre, komplizierte Regelungen besonders belastet; Beispiel: Richtlinie zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die Bedingungen des Arbeitsvertrags, die insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen erhebliche verwaltungstechnische Belastungen verursacht
4. How might recruitment under permanent and temporary contracts be facilitated, whether by law or collective agreement, so as to allow for more flexibility within the framework of these contracts while ensuring adequate standards of employment security and social protection at the same time?	übermäßige Schutzregelungen können ein Einstellungshindernis sein
5. Would it be useful to consider a combination of more flexible employment protection legislation and well-designed assistance to the unemployed, both in the form of income compensation (i.e. passive labour market policies) and active labour market policies?	flexible Kündigungsschutzgesetze erforderlich - hier sind in Deutschland noch erhebliche Anstrengungen Anstrengungen notwendig - z.B. Voraussetzungen für die Geltung des Kündigungsschutzgesetzes
6. What role might law and/or collective agreements negotiated between the social partners play in promoting access to training and transitions between different contractual forms for upward mobility over the course of a fully active working life?	- Übergänge durch Abbau von Einstellungshindernissen erleichtern - lebenslanges Lernen dient dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, Unternehmen leisten hierzu schon heute ihren Beitrag - ein genereller Anspruch auf Weiterbildung geht am individuellen Bedarf vorbei und führt zu neuen Kosten

7. Is greater clarity needed in Member States' legal definitions of employment and self-employment to facilitate bona fide transitions from employment to self-employment and vice versa?	kein Bedarf für definitionen auf europäischer Ebene
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?	- Grundstock auf europäischer Ebene nicht zielführend - mehr Bürokratie, weniger Flexibilität - in Deutschland existiert ein solcher Grundstock bereits
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"?	Verantwortlichkeiten in mehrseitigen Beschäftigungsverhältnissen sind klar geregelt
10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?	Beschäftigungsstatus von Leiharbeitnehmern ist bereits geklärt: arbeitsvertragliche Beziehung zwischen den verleihendem Unternehmen und Zeitarbeiter
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?	Organisation der Arbeitszeit muss an veränderte Verhältnisse wie verschärfter Wettbewerb, verlängerte Maschinenlaufzeiten angepasst werden - flexible Arbeitszeiten können Arbeitsplätze sichern
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 Gesetze zur Umsetzung der Entsenderichtlinie gewährleisten 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?	verstärkte grenzüberschreitende Verwaltungszusammenarbeit möglich
14. Do you consider that further initiatives are needed at an EU level to support action by the Member States to combat undeclared work?	Ursachen sind zu einem erheblichen Teil restriktive, bürokratische Regulierung des Arbeitsmarkts

IPM ref	061034104151508007
Creation date	21-03-2007
Individual or organisation?	Organisation
Consent to publication of replies?	No, references to the personal data should remain anonymous
name	***
email	***
sector	Manufacturing
What kind of organisation?	Individual company
Name of organisation	InfraServ GmbH&Co Gendorf KG
Country of organisation?	DE - Germany
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	Der Abbau von Bürokratie ist bei der Optimierung der Effektivität des Gesamtunternehmens eine Grundbedingung. Vor allem in der kaufmännischen Abteilungen und in der Personalabteilung ist das Ausmaß an Bürokratie stetig gestiegen. Zusätzlich sollen die Hürden für die Errichtung von flexibelen Arbeitsverhältnissen im Arbeitsrecht erleichtert werden.
2(a). Can the adaptation of labour law and collective agreements contribute to improved flexibility and employment security and a reduction in labour market segmentation?	Yes
2(b). How?	Eine Deregulierung des Arbeitsrechtes ist dringend erforderlich. In unserer Firma (Chemiedienstleister) ist eine Deregulierung absolut erforderlich : - höhere Auslastungsschwankungen - hohe Fixkosten in Persioden niedriger Auslastung. - das Befristungsrecht für ältere MA soll so angepasst werden, dass diese über einen flexibelen Weg wieder in ein ggf. befristetes Arbeitsverhältnis eingeführt werden 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?	Das Kündigungsschutzrecht und das Befristungsrecht gehören gelockert. Gesetze wie AGG und SchwerbehindertenG (SGB IX) wirken sich sehr bürokratisch, kontraproduktiv und beschäftigungsfeindlich auf unsere Arbeitsbedingungen aus.
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?	Auch hier wieder sind das Kündigungsrecht und das Befristungsrecht die beschränkenden Faktoren. Die Möglichkeit, bis zu 48 Monaten zu befristen ist uns bereits eine Hilfe. Aus dem AGG bereitet die Beweislastumkehr den Unternehmen wirklich unverhältnismäßig hohen Aufwand.
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	Das beste Beispiel ist der Transfersozialplan aus der chemischen Industrie. Unterstützungsleistungen müssen vor allem auf dem Gebiet der Bildung (berufsbegleitend, oder in Kontingenten für Arbeitslosen) weiter entwickelt werden.

market policies?	
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?	Bildungsmaßnahmen müssen sehr selektiv definiert werden, so dass eine pauschale Unterstützung des Staates zu 'Gießkannenaktionen' führen, die wie beim alten Arbeitsamt, eine sehr eingeschränkte Effektivität hatten. Beispielhaft sind die aktuellen Maßnahmen, die bei der Bundesagentur für Arbeit zielgenau unterstützt und gefördert werden. Es ist effektiver, staatlicherseits in Bildung zu investieren, als später Arbeitslosengeld zu zahlen.
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?	Diese beiden Begriffe sind in Deutschland ausreichend im SGB IV geregelt. Daher gibt es keinen Bedarf für weitere Regulierungen.
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?	Ein solcher Grundstock, der erwartungsgemäß ein Kompromiss vieler Strömungen enthalten wird, ist mit hoher Wahrscheinlichkeit eine deutliche Steigerung der Bürokratie. Insofern lehne ich das für mein Unternehmen entschieden ab! Eine größere Flexibilisierung des Arbeitsrechts würde eine erhebliche Steigerung der Arbeitschancen am Arbeitsmarkt bedeuten.
9. Do you think the responsibilities of the various parties within multiple employment relationships should be clarified to determine who is accountable for compliance with employment rights? Would subsidiary liability be an effective and feasible way to establish that responsibility in the case of sub-contractors? If not, do you see other ways to ensure adequate protection of workers in "three-way relationships"?	Die Verantwortungen in mehrseitigen Beschäftigungsverhältnissen sind nach meiner Meinung deutlich und ausreichend geregelt. Beispiel ist das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, das jedoch recht bürokratische Auswirkungen hat. Eine weitere Flexibilisierung wäre wünschenswert.
10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?	Im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ist dieser Status sehr präzise definiert und geregelt. Weitere Regelungen entalten noch weitere Gesetze wie z.B. das Betriebsverfassungsgesetz.
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?	Eine Änderung der Positionierung gegenüber der inaktiven Zeit des Bereitschaftsdienstes (siehe EuGH-Urteil hierzu) ist dringend notwendig. In dieser Zeit fallen meistens nur wenige Notfälle. Inzwischen droht z.B. bei den Werkfeuerwehren in der chemischen Industrie diese Regelung eine Kostenexplosion zu verursachen.

<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 Situation kann wie bisher so gelassen werden. Eine bessere internationale Mobilität wäre sicher durch ein innerhalb der EU harmonisiertes Steuerrecht möglich.</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>Absolut, aber ohne Abwälzung von Bürokratie auf die Unternehmen! Eine internationale Kooperation zwischen den Europäischen und nationalen Behörden im operativen Bereich der Missbrauchbekämpfung ist erforderlich.</p>
<p>14. Do you consider that further initiatives are needed at an EU level to support action by the Member States to combat undeclared work?</p>	<p>Sowohl die Schwarzarbeit als auch die Ursachen der Schwarzarbeit sollen bekämpft werden. Zu diesen Ursachen sind sicherlich die restriktive und bürokratische Regulierung des Arbeitsmarktes.</p>

IPM ref	955731521261507907
Creation date	20-03-2007
Individual or organisation?	Organisation
Consent to publication of replies?	No, references to the personal data should remain anonymous
name	Fendt-Caravan GmbH
email	***
sector	Manufacturing
What kind of organisation?	Individual company
Name of organisation	Fendt-Caravan GmbH
Country of organisation?	DE - Germany
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	Verkrustetes Arbeitsrecht ist ein Standortnachteil für Deutschland und die EU
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 reduzierten Kündigungsschutz würden mehr Vollzeitarbeitsverhältnisses begründet.
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?	Kündigungsschutzrecht, Arbeitszeitrecht, Teilzeit und Befristungsregelungen, betriebliche Mitbestimmung, Tarifbindung wirken 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?	Erleichterungen bei Befristungen ohne Sachgrund, bei Kündigungsrecht. Eventuell Abfindungsoption
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 wäre ein flexibler Kündigungsschutz kombiniert mit staatlicher Unterstützung (z. B. Dänemark)
6. What role might law and/or collective agreements negotiated between the social partners play in promoting access to training and transitions between different contractual forms for upward mobility over the course of a fully active working life?	Deregulierung beim Übergang zwischen verschiedenen Vertragsformen

<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 gute Abgrenzungskriterien für abhängige und nicht abhängige Arbeit.</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>Grundstock gemeinsamer Vorschriften bedeutet zusätzliche Regulierungen und in der Folge Wettbewerbsnachteile und Beschäftigungsabbau.</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>Verantwortlichkeit ist zwischen Verleiher und Entleiher klar geregelt.</p>
<p>10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?</p>	<p>In Deutschland haben Leiharbeitnehmer klar geregelten Beschäftigtenstatus</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>Arbeitszeiten müssen an Maschinenlaufzeiten und Auftragslage angepasst werden können</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>Nationale Entsendegesetze garantieren bei Entsendung grundlegende Arbeitnehmerrechte</p>

IPM ref	735996012501407907
Creation date	20-03-2007
Individual or organisation?	Organisation
Consent to publication of replies?	No, references to the personal data should remain anonymous
name	***
email	***
sector	Manufacturing
What kind of organisation?	Individual company
Name of organisation	Heinrich Mueller GmbH
Country of organisation?	DE - Germany
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	Flexibleres Regelungsumfeld für mehr Wettbewerbsfähigkeit, Bürokratieabbau. Verkrustetes Arbeitsrecht als Standortnachteil für Deutschland und EU. Geringere Anforderungen für Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigung und Leiharbeit. 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?	Deregulierung des Arbeitsrechts. Beschäftigungssicherheit durch Wegfall von Einstellungs Hindernissen. Standardarbeitsverträge flexibler regeln. Mehr Vollzeitverhältnisse durch reduzierten Kündigungsschutz. Anpassung der Beschäftigung an Auftragslage und Produktionszyklen erleichtern. 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?	Flexibilität und Dynamik als Voraussetzungen für Produktivität. Gesetzliche und tarifvertragliche Regelungen als Einstellungs Hindernis. Strenge Beschäftigungsschutzgesetze wirken kontraproduktiv (zB. AGG, Schwerbehinderte). Kündigungsschutzrecht, Arbeitszeitrecht, Teilzeit und Befristung, betriebliche Mitbestimmung, Tarifbindung wirken in Deutschland hemmend. 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?	Kündigungsschutz ist in Deutschland Bestandsschutz und dadurch Einstellungs Hindernis. Befristung ist sinnvoll als Zwischenschritt zum unbefristeten Arbeitsvertrag. Erleichterungen bei Befristung ohne Sachgrund, Zeitarbeit, Kündigungsrecht; Abfindungsoption. 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>Flexiblere Arbeitsorganisation ist notwendig zur Anpassung an Marktbedingungen. Rigidier Kündigungsschutz führt in Deutschland zum Ausweichen auf Leiharbeitnehmer. Denkbar: Flexibler Kündigungsschutz kombiniert mit staatlicher Unterstützung (vgl. Dänemark). Aktivierende, mobilisierende Maßnahmen zur schnelleren Rückkehr in Beschäftigung. 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>Deregulierung beim Übergang zwischen einzelnen Vertragsformen. Abbau von Einstellungs Hindernissen erhöht Einstellungsbereitschaft. 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 gute Abgrenzungskriterien für abhängige und nicht abhängige Arbeit. In anderen EU-Staaten gibt es Definitionen oder Abgrenzungen durch ständige Rechtsprechung. Kein Bedarf für Definition auf EU-Ebene. 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>Grundstock gemeinsamer Vorschriften bedeutet zusätzliche Regulierungen und in der Folge Wettbewerbsnachteile und Beschäftigungsabbau. Gefahr des Auftragsverlustes für Selbständige. Wegfall von Gestaltungsvielfalt, die jetzt flexible Lösungen und Reaktionen ermöglicht. Der Einstieg in Beschäftigung würde erschwert. 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>Es gibt ausreichend Arbeitnehmerschutz in dreiseitigen Arbeitsverhältnissen. Verantwortlichkeit ist zwischen Verleiher und Entleiher klar geregelt. Leiharbeitnehmer hat arbeitsrechtlichen Schutz gegenüber Verleiher, entsprechendes gilt für Subunternehmer. Subsidiäre Haftung ist nicht gerechtfertigt, da keine Überwachungs- und Kontrollmöglichkeit und sonst erhöhte Bürokratie. 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>Deutschland: Leiharbeitnehmer haben klar geregelten Beschäftigtenstatus. Zeitarbeitsverhältnis ist für Beschäftigungsstatus irrelevant. 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>Starre Arbeitszeiten widersprechen Flexibilität. Arbeitszeiten müssen an Maschinenlaufzeiten und Auftragslage angepasst werden können. Gesetzliche Öffnungsklauseln für Tarifverträge; Tarifverträge sollten zu flexibleren Arbeitszeiten beitragen. EU-Arbeitszeitrichtlinie: die bestehende "opt-out"-Regelung ist für Flexibilität notwendig. EU: Inaktive Zeit des Bereitschaftsdienstes sollte Ruhezeit sein.</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?

Nationale Entsendegesetze garantieren bei Entsendung grundlegende Arbeitnehmerrecht. EU-einheitlicher Arbeitnehmerbegriff würde nicht zu nationalen Regelungen passen und hätte keinen Mehrwert.

IPM ref	139924308001208007
Creation date	21-03-2007
Individual or organisation?	Organisation
Consent to publication of replies?	No, references to the personal data should remain anonymous
name	***
email	***
sector	Manufacturing
What kind of organisation?	Individual company
Name of organisation	Habermaaß GmbH
Country of organisation?	DE - Germany
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	* Überarbeitung des starren dt. Arbeitsrechts als Standortnachteil für Dt&EU Bsp.: Kündigungsrecht, Arbeitszeiten, AGG, Teilzeitarbeit und befristete Beschäftigung * Vor allem durch solche Regelungen werden die UN (=Unternehmen) unnötig belastet (siehe Anforderung hinsichtlich Bewerbungen im AGG) und durch EU-Richtlinien übererfüllt * Gefordert wird ein flexibles Umfeld (Gesetze, Regelungen und Normen), um aufgrund von Globalisierung und stärkerem Wettbewerb am Markt agieren zu können
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 mehr Flexibilität * entsteht eine größere Beschäftigungssicherheit aufgrund des Wegfalls von Einstellungshindernissen * bei den Regelungen für Standardarbeitsverträgen könnten weitere Arbeitsplätze sich entwickeln * ist eine kurzfristige Reaktion auf Auftragslage und Produktionszyklen möglich (für unser UN im Saisongeschäft Weihnachten, Ostern etc.
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?	*Gerade strenge Beschäftigungsschutzgesetze wie AGG o. Schwb etc. wirken kontraproduktiv (negative Erfahrungen im Umgang mit Schwb o. Ä. bestimmen aktuelle Entscheidungen) *Flexibilität und Dynamik sind Grundbedingungen, um höhere Produktivität zu erzielen (Marktsituation braucht kurzfristige Anpassungen) *Gesetze und Tarifverträge sind oftmals Einstellungshindernis (wie trennt sich UN von MA (Mitarbeiter) in schlechteren wirtschaftlicher Lage ohne große Abbauprozesse?)
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?	*Wenn bspw. ein Gestaltungsspielraum für UN aufgrund von Produktzyklen oder Auftragslage besteht; ggfs. können MA wiederkehrend und phasenweise mehrfach im UN beschäftigt werden (ohne sachlichen Grund und Befristung) *Anpassung des Befristungsrechts, mehr Befristungen ohne Sachgrund, leichtere Trennung von MA, Kündigungsrecht, Abfindungsmöglichkeiten wieder zulassen etc.

<p>5. Would it be useful to consider a combination of more flexible employment protection legislation and well-designed assistance to the unemployed, both in the form of income compensation (i.e. passive labour market policies) and active labour market policies?</p>	<p>Ja, unbedingt. Derzeit wird vorrangig in unserem Haus mit Saisonbeschäftigten anstelle von unbefristeten Beschäftigungen gearbeitet. Mit einer Kombination eines flexiblen Kündigungsschutzes und staatl. Unterstützung würde sich für den AG mehr Möglichkeit ergeben. Es sollten aktivierende Maßnahmen zur schnellen Rückkehr in eine Beschäftigung greifen, zudem keine Dauerunterstützung von Arbeit oder Arbeitslosigkeit (momentan werden in Dt Lohnersatzleistungen voll ausgeschöpft). Bewerber stellen sich derzeit bei uns vor und sind an MA nicht interessiert, da derzeitige staatl Unterstützung höher liegt als MA bei uns (Teilzeittätigkeit und befristeter Vertrag).</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>Problematisch sind derzeit die Übergänge zwischen den einzelnen Vertragsformen (z. B. Ausbildung mit JArbSchG, BBiG - Beschäftigung ArbZG, GewO, BetrVG...). Desweiteren können wir uns vorstellen, durch transparente Einstellungsmodalitäten (z. B. Befristungen nur einmal für ehemaligen Azubi, Ferienarbeiter, Praktikanten zulässig, sofern ohne sachlichen Grund) zusätzliche Arbeitsplätze zu besetzen. Einstiegsqualifizierungen sollten stärker gefördert werden, um AN gezielt auf den passenden Arbeitsplatz vorzubereiten.</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>* Selbstständige Arbeitnehmer sind für uns vor allem im Hinblick auf Sonderprojekte oder saisonale Schwankungen flexible Puffermöglichkeiten und leisten einen Beitrag zum Beschäftigungszuwachs. Gerade im kreativen Bereich (Grafiker, Texter, Entwickler, Designer) sind für uns als externe Partner sehr wichtig, um einen großen Erfahrungsschatz abzugreifen. Eine Definition auf EU-Ebene halten wir nicht für notwendig. In Dt gibt es durchaus praktikable Abgrenzungskriterien zwischen abhängiger und nicht abhängiger Arbeit.</p>
<p>8. Is there a need for a "floor of rights" dealing with the working conditions of all workers regardless of the form of their work contract? What, in your view, would be the impact of such minimum requirements on job creation as well as on the protection of workers?</p>	<p>Ein Grundstock an Vorschriften würde eine weitere Einschränkung für uns als UN bedeuten. Dies zieht Wettbewerbsnachteile und Beschäftigungsabbau nach sich. Zudem sehen wir die Gefahr des Auftragsverlustes für Selbstständige, wenn gewisse Grundregeln anzuwenden sind. Wie flexibel können wir als UN dann überhaupt noch reagieren? Wir behandeln einzelne Bereiche innerhalb des UN sehr unterschiedlich aufgrund der differenzierten Anforderungen - d. h. was sich für einen Bereich positiv auswirkt, muss nicht für den anderen auch so sein (z. B. Arbeitszeiten, Überstunden).</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>Unserer Einschätzung nach gibt es einen ausreichenden AN-Schutz in dreiseitigen Arbeitsverhältnissen. Bislang konnten wir klar definieren, ob Verleiher oder Entleiher verantwortlich ist.</p>
<p>10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?</p>	<p>Nein, da nach unserer Auffassung ein klar geregelter Beschäftigtenstatus für Dt gilt. Übergeordnete EU-Regelungen sind überflüssig und nicht notwendig - eher ein Hemmschuh.</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>Für uns ist es außerordentlich wichtig, auf unsere Auftragssituation mit flexiblen Arbeitszeiten zu reagieren d. h. in auftragsschwachen Zeiten haben die MA Erholungsphasen in auftragsstarken Zeiten Einsatzzeiten. Starre Regelungen behindern uns, konkurrenzfähig zu bleiben. Für uns müssen Arbeitszeiten an Auftragslage und Geschäftsentwicklung angepasst werden können. Innerhalb der EU wäre wünschenswert, die inaktive Zeit des Bereitschaftsdienstes als Ruhezeit zuzulassen - ansonsten rufen diese Vorgaben für ein UN unakzeptable Aufwendungen hervor.</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>Durch nationale Regelungen können speziell auf die Gegebenheiten vor Ort Anpassungen vorgenommen werden. Eine einheitliche Definition des Arbeitnehmerbegriffs ist unserer Meinung nach nicht notwendig.</p>

IPM ref	750428535551008007
Creation date	21-03-2007
Individual or organisation?	Organisation
Consent to publication of replies?	No, references to the personal data should remain anonymous
name	***
email	***
sector	Manufacturing
What kind of organisation?	Individual company
Name of organisation	technoboards Kronach GmbH
Country of organisation?	DE - Germany
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	Das Arbeitsrecht in Deutschland bedeutet einen erheblichen Standortnachteil und verhindert die Schaffung neuer Arbeitsplätze. Verkrustungen müssen dringend beseitigt werden. Höhere Flexibilität des Regelungsumfeldes und Bürokratieabbau.
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?	Reduzierung von Regulierungen des Arbeitsrechts und des Kündigungsschutzes. Flexibilisierung der Arbeitszeit, so dass auf Schwankungen der Auftragslage reagiert werden kann, ohne das Mitarbeiter gleich entlassen werden müssen oder dem Unternehmen zusätzliche Kosten entstehen, die dem Standort Deutschland letztendlich zusätzlich schaden. Abschaffung von Einstellungshindernissen, wie z.B. bestehende Regelungen für Befristungen. Öffnungsklauseln in Tarifverträgen, mehr Freiheiten für Vereinbarungen zwischen Betriebsrat und Einzelunternehmen ohne Gewerkschaft.
3. Do existing regulations, whether in the form of law and/or collective agreements, hinder or stimulate enterprises and employees seeking to avail of opportunities to increase productivity and adjust to the introduction of new technologies and changes linked to international competition? How can improvements be made in the quality of regulations affecting SMEs, while preserving their objectives?	Zu geringe Flexibilität wirkt sich negativ auf die Produktivität aus und somit hemmend auf die Schaffung neuer Arbeitsplätze. Gesetzliche, tarifliche Regelungen, Kündigungsschutzrecht, Arbeitszeitrecht, Befristungsregelungen, betriebliche Mitbestimmung, Fläckerntarife verhindern definitiv neue Arbeitsplätze. Was nützt der schönste Kündigungsschutz für einen Arbeitsplatz, der gerade deshalb nicht zur Verfügung gestellt wird.
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?	Erleichterungen im Kündigungsschutz in den ersten 5 Beschäftigungsjahren. Befristungen bis 5 Jahre ermöglichen, auch ohne Sachgrund. Beschäftigungssicherheit gibt es nur dann, wenn die Produktivität stimmt. Gehen die Aufträge zurück kann niemand eine Beschäftigungssicherheit geben. Somit besteht heute ein sehr sehr großes Hemmnis neue Arbeitskräfte einzustellen um nicht die bereits bestehenden zu gefährden, wenn eine Trennung von Mitarbeitern so schwer gemacht wird wie heute.

<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>Dies wäre ein sehr gutes Instrument, um wieder mehr Menschen in die Arbeitswelt zu integrieren.</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>Abschaffung von Einstellungshindernissen, wie heute vorhanden würde die Einstellungsbereitschaft erhöhen. Keine Überflutung mit EU-Vorschriften, kein genereller Anspruch auf Weiterbildung, staatliche Förderungen für Einstiegsqualifizierungen.</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>Zusätzliche Regulierungen können nur nachteilig 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 gibt ausreichend Arbeitnehmerschutz in Deutschland.</p>
<p>10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?</p>	<p>nein</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>Arbeitszeiten müssen an Auftragslage und Maschinenlaufzeiten angepasst werden können. Andernfalls wird es ein weiteres Firmensterben, besonders im Mittelstand in Deutschland geben.</p>

IPM ref	256782207011808607
Creation date	27-03-2007
Individual or organisation?	Organisation
Consent to publication of replies?	No, references to the personal data should remain anonymous
name	Generali Versicherungen
email	***
sector	Finance and Insurance
What kind of organisation?	Individual company
Name of organisation	Generali Versicherungen
Country of organisation?	DE - Germany
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	- Reduzierung der Bürokratie - Beseitigung rechtlicher Hindernisse Insbesondere im Betriebsverfassungsrecht (z.B. vereinfachtes Wahlverfahren aus Kostengründen oder Unterbinden von mißbräuchlich erlangtem Sonderkündigungsschutz), auch Erleichterung der Bestimmungen des Arbeitszeitrechts, im Kündigungsschutzrecht deutlich verlängerte Wartezeit, sowie im Befristungsrecht deutlich verlängerte Dauer der Befristung
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?	Z.B. eine Verlängerung der Wartezeit beim Kündigungsschutz könnte zu erhöhter Flexibilität führen, da mehr unbefristete Mitarbeiter eingestellt würden. Dies hätte eine Beschäftigungsförderung zur Folge. Ebenso verschlechtert der starke Sonderkündigungsschutz für bestimmte Arbeitnehmergruppen im Ergebnis deren Arbeitsmarktchancen. Wegen der starren Regelungen wird auf die Einstellung befristeter Arbeitnehmer verzichtet, sondern mit vorhandenen Mitarbeitern im Wege von Überstunden ausgeglichen. Ein Hindernis sind die hohen Anforderungen an den sachlichen Befristungsgrund. Das Arbeitszeitrechts müßte für Bürotätigkeiten gelockert werden, da damit niemals schwere körperliche Belastungen verbunden sind. Schließlich müßten die Tarifparteien größere Spielräume für Regelungen erhalten, indem die gesetzlichen Vorgaben gelockert werden
3. Do existing regulations, whether in the form of law and/or collective agreements, hinder or stimulate enterprises and employees seeking to avail of opportunities to increase productivity and adjust to the introduction of new technologies and changes linked to international competition? How can improvements be made in the quality of regulations affecting SMEs, while preserving their objectives?	Große Unternehmen sind aufgrund der Globalisierung ständig gezwungen, sich den neuen Erfordernissen und Marktentwicklungen anzupassen. Dies wird durch äußerst aufwendige Mitbestimmungsverfahren zumindest erschwert, wenn nicht verhindert. Nur mit Hilfe hochspezialisierter Beratung gelingt es noch, z.B. die komplexen Bereiche des Steuer- und Sozialversicherungsrechts zu bewältigen. Wenn nicht die Wettbewerbsfähigkeit deutscher unternehmen verbessert werden kann, droht eine Abwanderung ins (billigere) Ausland.

<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 würde den Übergang in unbefristete Arbeitsverhältnisse erleichtern. Für unbefristete Arbeitsverhältnisse sind einschränkend die Regelungen des Kündigungsschutzes zu werten: z.B. Erfordernis der Sozialauswahl bei betriebsbedingter Kündigung. Kündigungsschutz bereits nach 6 Monaten.</p>
<p>5. Would it be useful to consider a combination of more flexible employment protection legislation and well-designed assistance to the unemployed, both in the form of income compensation (i.e. passive labour market policies) and active labour market policies?</p>	<p>Ja, z.B: die Verlängerung der Wartezeit beim Kündigungsschutz oder eine Verkürzung der gesetzlichen Kündigungsfristen könnte mit staatlicher Unterstützung aufgefangen werden. Diese könnte gegenfinanziert werden durch die Entlastung des Arbeitsmarktes. Dann könnte eventuell auch das strenge System der Sperrzeiten zugunsten der Arbeitnehmer gelockert werden.</p>
<p>6. What role might law and/or collective agreements negotiated between the social partners play in promoting access to training and transitions between different contractual forms for upward mobility over the course of a fully active working life?</p>	<p>Das Problem liegt bereits in der schulischen Vorbildung. Für bestimmte Ausbildungsrichtungen, z.B: in der Finanzdienstleistungsbranche fällt es seit langer Zeit schwer, geeignete, qualifizierte Auszubildende zu finden. Nach Abschluß einer Ausbildung könnte in Zukunft immer wichtiger werden, zwischen Teilzeit- und Vollzeitarbeit, zwischen Befristung und Dauerarbeitsverhältnis oder auch in Zeitarbeit tätig zu werden. Aufgrund der Freizeitorientierung jüngerer Arbeitnehmer sind diese Wechseloptionen künftig zu erwarten.</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 sind Arbeitnehmer eindeutig von Selbständigen abgegrenzt. Die Praxis faßt "arbeitnehmerähnliche Personen" in der Regel unter den Schutzbereich der Arbeitsgesetze. Einem möglichen Mißbrauch der Gestaltung beim Übergang in eine andere Beschäftigungsform im Einzelfall (!) sollte nicht mit noch stärkerer Regulierung begegnet werden. Wichtig ist für den Bereich der Finanzdienstleister in Deutschland, daß auch Handelsvertreter, die als "Einfirmenvertreter" tätig sind, tatsächlich echte Selbständige darstellen, da sich nicht in wirtschaftlicher Abhängigkeit stehen, die die Anwendung des Arbeitsrechts für Arbeitnehmer rechtfertigen würde.</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, dadurch könnten keine neuen Arbeitsplätze geschaffen werden. Der Arbeitnehmerschutz sollte auch nicht auf Selbständige ausgeweitet werden, das würde im Wettbewerb und in der Flexibilität behindern</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>Hinsichtlich von "Leiharbeitnehmern" sind im AÜG klare Regelungen getroffen</p>

<p>10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?</p>	<p>Hinsichtlich von "Leiharbeitnehmern" sind im AÜG klare Regelungen getroffen. Diese Arbeitsverhältnisse unterliegen dem Arbeitsrecht für Arbeitnehmer. Eine zusätzliche Regelung würde nur weitere Bürokratie bedeuten</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>Einige Regelungen des Arbeitszeitgesetzes unterstellen eine körperliche Belastung der Arbeitnehmer, die jedoch bei Büro- und Verwaltungstätigkeiten nicht gegeben ist. Daher ist eine weitere Erhöhung des Arbeitnehmerschutzes diesbezüglich nicht erforderlich. Allerdings ist daran zu arbeiten, die Ausgleichsmechanismen zu erweitern, z.B. zugunsten der Arbeitnehmer deren persönliche (z.B. familiäre) Bedürfnisse mehr zu berücksichtigen. Modelle der flexiblen Arbeitszeit bewähren sich in der Praxis. Hiermit würden korrespondieren z.B. eine Erweiterung des Bezugszeitraums von 6 Monaten, ein Entfallen der täglichen Höchstarbeitszeit und eine entsprechende Lockerung der Pausenvorschriften</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>Das deutsche Entsendegesetz auf der Basis der Entsenderichtlinie sichert die Arbeitnehmer ausreichend ab</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 Verwaltungszusammenarbeit ist dringend zu begrüßen. Dies würde eine Vereinfachung der Bürokratie bedeuten und vor allem auch den Arbeitnehmern die Komplexität des Arbeitsrechts erleichtern</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>Ja, dies könnte z.B. durch eine verstärkte Zusammenarbeit auf EU-Ebene unterstützt werden. Die staatlichen Organisationen sollten die Wirtschaft vor dem volkswirtschaftlichen Schaden schützen</p>

IPM ref	832768337351508707
Creation date	28-03-2007
Individual or organisation?	Organisation
Consent to publication of replies?	No, references to the personal data should remain anonymous
name	***
email	***
sector	Manufacturing
What kind of organisation?	Individual company
Name of organisation	Joseph Raab GmbH & Cie.KG
Country of organisation?	DE - Germany
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	Es findet ein wirtschaftlicher Wandel statt, der es erfordert flexibel auf Marktanforderungen zu reagieren. Dazu müssen entsprechende Arbeitszeitmodelle her, die die Schwankungen im und am Markt und auch bei den Produkten ausgleichen. Unnötige gesetzliche oder sonstige Vorschriften und Vorgaben verhindern dabei die Wettbewerbsfähigkeit mit schwerwiegenden Folgen. Eine Überreglementierung auf nationaler Ebene darf man nicht auf die internationale Ebene übertragen. Realitätsfremde Richtlinien dürfen erst gar nicht auf diesem Wege zum Einsatz kommen. Eine zeitgemäße Handhabung des Kündigungsschutzes sowie eine flexible Auslegung von befristeten Arbeitsverhältnissen sollte der Wirtschaft den nötigen Spielraum schaffen.
2(a). Can the adaptation of labour law and collective agreements contribute to improved flexibility and employment security and a reduction in labour market segmentation?	Yes
3. Do existing regulations, whether in the form of law and/or collective agreements, hinder or stimulate enterprises and employees seeking to avail of opportunities to increase productivity and adjust to the introduction of new technologies and changes linked to international competition? How can improvements be made in the quality of regulations affecting SMEs, while preserving their objectives?	Die "Lebenszeit" von Produkten wird immer kürzer und demgemäß Innovationen immer schneller. Wettbewerbsfähig ist der Unternehmer nur, wenn nicht per Gesetz oder z.Bsp. Tarifverträge dies eingeschränkt oder gar verhindert wird. Ist das Vorhaben deshalb im Inland nicht zu realisieren, geht es im Ausland!
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 derzeitige Kündigungsschutz auf nationaler Ebene verhindert Neueinstellungen bzw. fördert auch den verstärkten Einsatz von Zeitarbeit und die Verwendung von befristeten Verträgen. Sofern der Arbeitnehmer bei Kündigung eine (sichere) Abfindung erhält und er dafür auf den Kündigungsschutz (Klage) verzichtet, könnte es eine mögliche Lösung darstellen die beiden Interessen gerecht würde.

<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>Beschäftigungslose Arbeitnehmer müssen einen Anreiz erhalten möglichst schnell wieder eine (auch ausbildungsfremde) Tätigkeit aufzunehmen. Abbau und Verhinderung von Langzeitarbeitslosen, sozialem Abstieg etc. ! Arbeitnehmer dürfen letztendlich nicht schlechter als Arbeitslose gestellt werden. Klare Signale sind dazu notwendig. Dabei muß es für den Arbeitgeber Anreize geben die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter zu erhalten und dies aus einer akzeptierten Verantwortung für den Mitarbeiter heraus.</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>Arbeitnehmer müssen es aus eigenem Interesse befürworten, das Aus- und Weiterbildung eine positive Pflicht ist, die allen zugute kommt. Das sollte weiterhin auf nationaler Ebene erfolgen, da in unserem Land bereits bewährte und gute Lösungen existieren.</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 Zeiten der Globalisierung entwickeln sich die Märkte und deren Anforderungen unterschiedlich, was auch differenzierte Maßnahmen erfordert. Eine allübergreifende Regulierung ist daher nicht sinnvoll und auch nicht praktikabel.</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>Mit einer solchen Mindestvorschrift baut man den Bürokratismus aus und widerspricht dem Sinn von Selbständigkeit und freiem Untrnehmertum.</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>Hierdurch würde etwas neu geregelt was keiner Regelung mehr bedarf, da bereits klare und pragmatische Regelungen in der Thematik bestehen. Das gilt in gewisser Weise auch für eine Sub-Unternehmerhaftung. Es sollte im jeweiligen Land eindeutige Regelungen geben, die dort einzuhalten sind.</p>
<p>10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?</p>	<p>Auf der Basis von Verträgen ist und wird das Leiharbeitsverhältnis geregelt und ist für beide Parteien mit Rechten und Pflichten versehen, weshalb tiefergehende und weitere Regelungen unnötig sind.</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>Unternehmen müssen die unterjährigen Schwankungen in der Auslastung flexibler auffangen können. Die Änderung der Arbeitszeit-Richtlinie (Opt-Outs) ist daher zu begrüßen und weiter zu forcieren.</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 europäische Definition des Begriffs "Arbeitnehmer" ist unnötig und unrealistisch. Weiterer Bürokratismus und Einschränkungen wären die nicht erstrebenswerte Folge.</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 bessere Zusammenarbeit auf europäischer Ebene ist unumgänglich. Moderne Kommunikationsmittel bieten die Basis damit Behörden auch eine wirksame Einhaltung des Arbeitsrechts praktizieren können.</p>