

IPM ref	802295157431507207
Creation date	13-03-2007
Individual or organisation?	Individual
Consent to publication of replies?	Yes
name	Dr. Michael Himmer
email	michael@eu-sozialpolitik.com
sector	Health and Community Services, Personal and Other Services
Country of residence	AT - Austria
age	25-44
gender	Male
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	Einleitend ist festzuhalten, dass die Tendenz Arbeit im Sinne von Erwerbsarbeit als Grundlage für jede Form von Sozialleistung und öffentlicher Versorgung anzuwenden, überholt ist. Nicht erst durch (Erwerbs-)Arbeit wird der Mensch zum Bürger. Vor diesem Hintergrund fehlen in der vorliegenden Initiative viele über ein enges Arbeitsrechtsverständnis hinausgehende Elemente (zum Beispiel Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Berücksichtigung von besonders benachteiligten Personengruppen, 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?	Die Fragestellung verdeutlicht die Idee der Initiative der Kommission. Arbeitsrecht hat aber vor allem auch die Aufgabe eines Ausgleiches des Ungleichgewichtes zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Initiativen in dieser Form machen deutlich, dass die Lernstunden aus dem negativen Ergebnis der Referenden in Frankreich und Niederlande noch nicht gelernt wurden und die Interessen der Bürger weiterhin verkannt werden.
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, darüber nachzudenken ist hilfreich.
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?	Gerade in der Frage des Zugangs zur Ausbildung und der Verbesserung der Beschäftigungssituation gilt es, die Bedürfnisse von besonders benachteiligten Personengruppen zu berücksichtigen. So sind zum Beispiel die Zielsetzungen aus dem Aktionsplan für Chancengleichheit für Menschen mit Behinderung dramatisch vernachlässigt. Ohne ernsthafte Unterstützungen besonders bei arbeitsmarktfernen Personen wird ein großer Teil der Bevölkerung ignoriert, Arbeitskräftepotential auch nicht ausgeschöpft.

<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>Arbeitszeitschutz muss weiter gefasst werden als nur auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Es geht auch um die bewußte Entscheidung für Freiräume (zum Beispiel Sonntage und Feiertage nach nationalen Kriterien), der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder allgemeinen Zielen der psychischen Gesundheit. Zum Grünbuch über psychische Gesundheit scheint vor dem Hintergrund der Flexibilisierung des Arbeitsrechts überhaupt kein Zusammenhang mehr zu bestehen.</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>Neben dem sozialen Dialog gilt es auch den zivilen Dialog zu professionalisieren. Bei Fragen des Arbeitsrechts von besonders benachteiligten Personengruppen repräsentieren vor allem NRO's die Interessen und Bedürfnisse und nicht (mehr) die Sozialpartner.</p>

IPM ref	919511629210007207
Creation date	13-03-2007
Individual or organisation?	Individual
Consent to publication of replies?	Yes
name	Radovan Burkovič
email	radovan.burkovic@jobcentrum.cz
sector	Other
Country of residence	CZ - Czech Republic
age	25-44
gender	Male
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	Zrušení většiny zákonů, regulací a nařízení. Zrovnoprávnění vztahu zaměstnavatel x zaměstnanec. Jeden bez druhého nemůže existovat. Bez zaměstnavatelů nebudou zaměstnanci. Nebudou firmy, nebudou daně, nebudou podpory v nezaměstnanosti, sociální dávky atd.. Nepřekážet zaměstnavatelům a neurčovat jim pravidla.
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?	Zrušení většiny zákonů, regulací a nařízení. Zrovnoprávnění vztahu zaměstnavatel x zaměstnanec. Jeden bez druhého nemůže existovat. Bez zaměstnavatelů nebudou zaměstnanci. Nebudou firmy, nebudou daně, nebudou podpory v nezaměstnanosti, sociální dávky atd.. Nepřekážet zaměstnavatelům a neurčovat jim pravidla.
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?	Zrušení většiny stávajících zákonů, regulací a nařízení. Tím vznikne svobodný pracovní trh. Zrušení regulací mezi státy navzájem. Nepřekážet zaměstnavatelům a neurčovat jim pravidla.
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?	Zrušení většiny zákonů, regulací a nařízení. Zaměstnanec je svobodný občan a sám si vybere, jak chce být zaměstnáván. Zda mu lepší podmínky dává agentura nebo zaměstnavatel. Nepřekážet zaměstnavatelům a neurčovat jim pravidla.
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?	Nepodporovat nikoho ničím. Výsledkem jsou jen lidé parazitující na různých podporách. Buď je zaměstnanec pro zaměstnavatele přínosný nebo není. Buď ho přijme nebo ne. Pouze dobrovolné pojištění pro případ ztráty zaměstnání. Výpovědní lhůty na dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, ne dle zákonů. Nepřekážet zaměstnancům a zaměstnavatelům a neurčovat jim pravidla.

<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>Zrušení většiny zákonů, regulací a nařízení. Zrovnoprávnění vztahu zaměstnavatel x zaměstnanec. Jeden bez druhého nemůže existovat. Bez zaměstnavatelů nebudou zaměstnanci. Nebudou firmy, nebudou daně, nebudou podpory v nezaměstnanosti, sociální dávky atd.. Nepřekážet zaměstnavatelům a neurčovat jim pravidla.</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>Zrušení většiny zákonů, regulací a nařízení. To je potřeba. Ne vyjasňovat zákony a usnadňovat pohyby na pracovním trhu dalšími zákony, tedy regulacemi. Nepřekážet pracovnímu trhu a neurčovat mu pravidla.</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>Každé standardy zavedené EU jen dále ničí přirozený pracovní trh a zvyšují nezaměstnanost. Příkladem je ČR, kde za 8 let vlády sociální demokracie, zavádějící neustále různé regulace, podpory a projekty, stoupla nezaměstnanost dvojnásobně. Stejný problém budou minimální standardy zaváděné EU.</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>Zrušení většiny zákonů, regulací a nařízení. Zrovnoprávnění vztahu zaměstnavatel x zaměstnanec. Jeden bez druhého nemůže existovat. Bez zaměstnavatelů nebudou zaměstnanci. Nebudou firmy, nebudou daně, nebudou podpory v nezaměstnanosti, sociální dávky atd.. Nepřekážet zaměstnavatelům a neurčovat jim pravidla. Pracovník je svobodný člověk a sám si dohodne se zaměstnavatelem podmínky. Zaměstnavatel je motivován mít co nejlepší lidi a proto jim dá dobré podmínky sám, bez regulace zákony a různými ochranami.</p>
<p>10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?</p>	<p>Naprosto ne ! Poslední regulace této oblasti v ČR z roku 2004 jako harmonizace s právem EU přinesla jen škodu ! Krachy pracovních agentur a zvýšení nezaměstnanosti. Zvýšení administrativní zátěže, byrokracie, nepružnost v přijímání a ukončování dočasné práce. je zapotřebí zrušení většiny zákonů, regulací a nařízení v této oblasti.</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>Opět další škodlivá regulace. Všechny tyto snahy jsou dělány podle dělníka v továrně, pracujícího 8 hodin denně. Ale co kadeřník, který musí mít otevřeno dle potřeb zákazníků, ponejvíce před víkendem a o víkend. Jak mu prospěje zákaz nebo zdražení víkendové práce ? Zkrachuje. A co sezónní práce, plavčíci na koupalištích nebo instruktoři lyžování na horách ? Budou odmítat další zájemce o výuku plavání nebo lyžování jen proto, že EU stanovila max. 40 hodin týdně ? A co budou dělat v jiných ročních dobách, když si v sezóně nesměli vydělat podle poptávky ? Zkrachují.</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>Stávající směrnice EU státy nedodržují. Šikanují cizí pracovníky počínaje evidenčními povinnostmi až po pracovní povolení a různé povinné uznávání zkoušek apod.. Zaměstnanec ani zaměstnavatel se nemá jak bránit. Soud trvá dlouho, zaměstnavatel zkrachuje, zaměstnanec umře hladem. Žádné nové směrnice EU to nevyřeší, dokud nebude pracovat rychle a tvrdě soudní systém. Taky je nebudou státy dodržovat.</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>Neexistuje nelegální práce. Každá práce je vykonávána proto, že ji někdo potřebuje a chce za ni zaplatit. Nelegální se stává proto, že neplní různá byrokratická omezení a nařízení. Zrušením většiny zákonů, regulací a nařízení zmizí většina dnešní nelegální práce.</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>Ne. Žádný úřad neodhalí nelegální práci, protože to neumí a je neefektivní. Nelegální práci nejlépe odhaluje konkurence. Když vidím dumpingové ceny výrobků nebo služeb konkurence, chci zjistit proč si je může dovolit a nezkrachuje. Tak zjistím že má nelegální pracovníky a ohlásím ho úřadům a policii. Z ČR máme zkušenost, že ani toto nefunguje. Úřad a policie provedou jen formální kontrolu a nic nezjistí. Protože rozdíl mezi legální a nelegální prací je jen dodržování nedokonalých byrokratických regulací, nařízení a zákonů. Zrušení většiny zákonů, regulací a nařízení neumožní konkurenci výhodu z jejich porušování a tudíž nebude ekonomicky přínosné nelegálně zaměstnávat.</p>

IPM ref	572801658481408907
Creation date	30-03-2007
Individual or organisation?	Individual
Consent to publication of replies?	Yes
name	Alexander Hennemann
email	alhennemann@web.de
sector	Other
Country of residence	DE - Germany
age	25-44
gender	Male
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	<p>Es sollte für Arbeitgeber flexible Regelungen geschaffen werden, die es Ihnen ermöglichen auf die Bedürfnisse des Marktes besser einzugehen. Es sind hierbei gesondert Flexibilität bei den Befristungen aufzuführen, ferner Bürokratieabbau bei der Beteiligung der Arbeitnehmervertretungen, die Entscheidungen erheblich zeitlich verzögern können. hier sollten z.T. klare Fristenregelungen eingeführt werden nach deren Verstreichen der Arbeitgeber Maßnahmen selbst durchführen kann (z..B. bei Interessen- und Sozialplanverhandlungen). Ferner muss eine Überregulierung von europäischer Ebene vermieden werden. Bei europäischen Regelung ist ferner zu beachten, dass diese auch in den Mitgliedsstaaten durchführbar sind. Wenn sollten diese wesentlichen Punkte geregelt werden und nicht Richtlinien geschaffen werden (Antidiskriminierung), für deren Regelung es keinen Anlass gegeben hat, die aber zu einem erheblichen bürokratischen Mehraufwand für Unternehmen und Gerichten führt, ohne zählbares Ergebnis.</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>Wir das Wrbeitsrecht dereguliert werden Beschäftigungsanreize für den Arbeitgeber geschaffen. Der Arbeitgeber muss die Möglichkeit haben durch befristete Arbeitsverhältnisse ohne Sachgrund für bestimmte Zeiten sich Luft zu verschaffen. Sonst werdden weiter Überstunden gefahren, da sich niemand einer rechtliche Unsicherheit aussetzt und Gefahr läuft in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu laufen und dem Arbeitnehmer dann betriebsbedingt kündigen muss. Durch gesetzliche Öffnungsklauseln muss es Tarifvertragsparteien bzw. Arbeitgebern und Betriebsräten ermöglicht werden individuell auf und situativ zu reagieren und für das Unternehmen Regelungen zu treffen. Der Künsdigungsschutz muss transparenter gesteltet werden. Anstelle von Kündigungsschutz muss eine Abfindungslösung treten können.</p>

<p>3. Do existing regulations, whether in the form of law and/or collective agreements, hinder or stimulate enterprises and employees seeking to avail of opportunities to increase productivity and adjust to the introduction of new technologies and changes linked to international competition? How can improvements be made in the quality of regulations affecting SMEs, while preserving their objectives?</p>	<p>Im Moment ist der Schutzgedanke des Arbeitsrecht als zu hoch anzusehen. Dies widerspricht dem Gedanken des mündigen Bürgers. Tarifbedingungen stellen heute schon keine Mindestarbeitsbedingungen dar, sondern sind z.T. auf sehr hohem Niveau. Die gesetzlichen Regelungen (AGG, TzBfG, Schwerbehindertenrecht, Betriebsverfassungsrecht) wirken beschäftigungshemmend. Die Gefahren, die eine Neueinstellung mit sich bringen werden vermieden, in dem die Belegschaft entsprechend zur Mehrarbeit herangezogen wird. Man sollte durch Einfügung von Unternehmensgrößen insbesondere kleine und mittelständische Firmen entlasten und von bürokratischen Verfahren ausschließen (Kündigungsschutz). Gleiches gilt für Existenzgründer, die bis auf wenige Ausnahmen die volle Härte der arbeitsrechtlichen Regelungen trifft.</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>50% der befristeten Arbeitsverhältnisse führen in unbefristete Arbeitsverhältnisse. Die Möglichkeit der Befristung ist eine Möglichkeit "schwächere" Arbeitnehmer, Wiedereingliederer in den Arbeitsmarkt zurück zu bringen. Dies muss durch sachgrundlose Befristungen, die auch über 2 Jahre hinausgehen dürfen ermöglicht werden. Ferner sollen mehrere befristet Arbeitsverhältnisse mit einer entsprechenden angemessenen Unterbrechung beim selben Arbeitgeber möglich sein. Ferner ist es ein gutes Instrument ältere Arbeitnehmer zu beschäftigen ohne dass es zu einem unbefristete Arbeitsverhältnis kommt. Auch die Rechtsfolgen bei einem Verstoß müssen deutlich abgemildert werden. Die Fiktion eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses der falsche Weg. Davor scheuen sich viele Arbeitgeber. Ferner muss der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer optional ein Abfindungsmodell vereinbaren können. Das österreichische Abfertigungsmodell kann hierbei als Vorbild dienen.</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>Hier könnte Dänemark als Vorbild dienen, die die beiden Maßnahmen zusammenführen. Es müssen frühzeitige Anreize für den Arbeitnehmer geschaffen werden wieder eine Tätigkeit aufzunehmen. Gleichfalls könnte eine EU weite Regelung dienen auch grenzüberschreitende staatliche Unterstützung zu ermöglichen (sofern z.B. ein Arbeitsplatz im europäischen Ausland aufgenommen wird). Der starke Kündigungsschutz in Deutschland jedenfalls führt zur Flucht in Überstunden und Leiharbeit.</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 sollte eine Deregulierung beim Übergang zwischen den einzelnen Vertragsformen statt finden. Dabei müssen Einstellungshindernisse abgebaut werden und die Einstellungsbereitschaft zu erhöhen (z.B. Abbau des Zusatzurlaubs bei Schwerbehinderten). Im Vorfeld müssen die Auszubildenden die geeignete Qualifikation mit auf den Weg bekommen, so dass der Arbeitgeber sich auf die Ausbildung konzentrieren kann und nicht noch eine Einstiegsqualifizierung bezahlen muss. Diese ist von staatlicher Seite durchzuführen.</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>Da sehe ich keinen Bedarf, da sich durch die Gesetze und Rechtsprechung eine Linie definiert hat. Eine europäische Regelung würde nur zu einer Verwirrung führen, da es auch in anderen europäischen Ländern keine Probleme bei dieser Abgrenzung gibt.</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>Dies würden sich kontraproduktiv auf mehr Beschäftigung auswirken. Schon heute gibt es ein sehr hohes Schutzniveau. Gestaltungsmöglichkeiten würden erschwert und der Schritt in die Selbständigkeit (z.B. bei Existenzgründer) würde erschwert. Arbeitsbedingungen zu regeln obliegt den Tarifvertragsparteien. Eine Zuständigkeit der EU halte ich nicht für gegeben und darüber hinaus auch nicht für sinnvoll.</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>Bereits jetzt gibt es ausreichende Regelungen zur Leiharbeit und zum sonstigen Arbeitnehmerschutz. Eine Haftungsverlagerung für fremdes Verschulden muss die Ausnahme bleiben. Der einzige Profiteur einer derartigen Regelung wären Versicherungen, die dieses Risiko mit abdecken müssten. Sonst würde der Arbeitgeber vor einer unlösbaren Aufgabe gestellt und zum Kontrolleur. Seine eigentliche Aufgabe, das Geschäft zu leiten und zu führen würde dadurch enorm eingeschränkt, gerade bei kleinen und mittelständischen Unternehmen, die sich noch um alles selbst kümmern.</p>
<p>10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?</p>	<p>In Deutschland gibt es klare Regelungen, die zudem noch sehr stringent sind was die Arbeitsbedingungen betrifft. Zeitarbeitsverhältnisse bieten ein Beschäftigungsfeld, das allen nützt. Vielfach tritt ein Klebeffekt ein und die Arbeitnehmer wechseln aus der Leiharbeit in ein festes Beschäftigungsverhältnis.</p>
<p>11. How could minimum requirements concerning the organization of working time be modified in order to provide greater flexibility for both employers and employees, while ensuring a high standard of protection of workers' health and safety? What aspects of the organization of working time should be tackled as a matter of priority by the Community?</p>	<p>Auch hier benötigen wir flexible Regelungen. Inaktive Zeit des Bereitschaftsdienstes sollte als Ruhezeit definiert werden. Gesetzliche oder tarifliche Öffnungsklauseln sollen die Möglichkeit geben in einer möglichst offenen Bandbreite zu operieren. Die EU sollte sich hier auf einen weiten Rahmen zurückziehen und die Ausgestaltung den Mitgliedsstaaten überlassen.</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>Auch hier sollte es den Mitgliedsstaaten überlassen werden wie sie den Begriff definieren. Bereits jetzt ist der Begriff in allen Rechtsordnungen bzw. durch die Rechtsprechung der Mitgliedsstaaten verankert, so dass keine Rechtsunsicherheit und damit kein Regelungsbedarf besteht. Eine neue Definition würde diese Rechtsunsicherheit herbei führen bzw. eine die Umsetzung einer Richtlinie zum gleiche Ergebnis führen.</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>Bereits jetzt gibt es genügend Durchsetzungsmöglichkeiten. Die Sozialpartner schließen Tarifverträge und sich auch für deren Einhaltung zuständig.</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>Dies sollte Sache der Mitgliedsstaaten sein dies zu kontrollieren. Eine europäische Kontrolle würde meines Erachtens keinen Mehrnutzen bringen aber erhebliche Mehrkosten.</p>

IPM ref	626515023592309007
Creation date	31-03-2007
Individual or organisation?	Individual
Consent to publication of replies?	Yes
name	Detlef Ernst
email	detlefernst@gmx.net
sector	Other
Country of residence	DE - Germany
age	25-44
gender	Male
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	Schutz der abhängig Beschäftigten und ihrer Vertretung vor Nachteilen der Globalisierung
2(a). Can the adaptation of labour law and collective agreements contribute to improved flexibility and employment security and a reduction in labour market segmentation?	No
3. Do existing regulations, whether in the form of law and/or collective agreements, hinder or stimulate enterprises and employees seeking to avail of opportunities to increase productivity and adjust to the introduction of new technologies and changes linked to international competition? How can improvements be made in the quality of regulations affecting SMEs, while preserving their objectives?	Fördernd. Schulung der KMU-Verantwortlichen statt zu suggerieren, daß Kündigungsschutz Kündigungen verbiete.
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?	Begrenzung der negativen Auswirkungen der Niederlassungsfreiheit. Sie sind kein Selbstzweck, wenn sie die soziale Dimension Eropas verkürzen auf Profitgier
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?	Klar nein!
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?	Wenn es um den Schutz vor prekären Arbeitsverhältnissen und scheinselbständigkeit geht, eine hohe.
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

<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>Ja Würde mehr soziale Sicherheit bedeuten.</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>Ja Ja</p>
<p>10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?</p>	<p>Ja, auch die kollektive Vertretung einschließlich passivem Wahlrecht beim Beschäftigungsunternehmen</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>Finger weg lassen.</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>Unbedingt Arbeitnehmer einheitlich anhand der wirtschaftlichen Abhängigkeit EU-weit definieren.</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>Ja. Behörden sollen für Untätigkeit haften (Francovich / Bonifaci) Wenig.</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>Abschaffung der 101 - Bindung der ermittelnden Behörden.</p>

IPM ref	764850338351407307
Creation date	14-03-2007
Individual or organisation?	Individual
Consent to publication of replies?	Yes
name	Eck, ines
email	mail@textlandschaft.de
sector	Cultural and Recreational Services
Country of residence	DE - Germany
age	45-64
gender	Female
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	Grundgehalt/Bürgergeld Mindestlohn Ein Grundgehalt/Bürgergeld würde zur Zeit unbezahlte Arbeiten honorieren. Ein Mindestlohn muss eine Partnerschaft und mit Zuschlägen eine Familie finanzieren 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?	Das Existenzminimum ist abgesichert.

IPM ref	613311705512309007
Creation date	31-03-2007
Individual or organisation?	Individual
Consent to publication of replies?	Yes
name	Günter Zitzmann
email	guenterzitz@aol.com
sector	Health and Community Services, Personal and Other Services
Country of residence	DE - Germany
age	45-64
gender	Male
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	Die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe und Unternehmen.
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?	Abbau von Bürokratie und von Kündigungsschutz.
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 gesetzliche Mitbestimmung in Deutschland kostet sehr viel Geld. Auch das neue Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz führt zu neuen Kosten in der Zukunft. Viele Gesetze haben hemmende Wirkung.
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?	Schutzgesetze reduzieren, damit teure Bürokratie abgebaut wird. Weniger Kosten, desto mehr Arbeitsplätze.
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?	Meiner Meinung nach: 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?	Keine EU-Vorschriften, sondern Tarifautonomie!
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?	In Deutschland angesichts der vielen Regelungen auch durch die Rechtsprechung: Nein.

<p>8. Is there a need for a "floor of rights" dealing with the working conditions of all workers regardless of the form of their work contract? What, in your view, would be the impact of such minimum requirements on job creation as well as on the protection of workers?</p>	<p>Die bisher verbliebenen Gesttungsmöglichkeiten nicht einschränken. Denn sonst wandert noch mehr Arbeit in das Ausland.</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. In Deutschland kein Regelungsbedarf zu sehen.</p>
<p>10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?</p>	<p>In Deutschland nach meiner Ansicht genug geregelt - auch durch die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts.</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>Dem einzelnen Beschäftigten sollten mehr Wahlmöglichkeiten eingeräumt werden als bisher die strenge 48-Stunden-Grenze.</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>Ich sehe keinen Regelungsbedarf.</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>Schaden kann eine stärkere Zusammenarbeit sicher nicht.</p>
<p>14. Do you consider that further initiatives are needed at an EU level to support action by the Member States to combat undeclared work?</p>	<p>Die Mitgliedstaaten an die Ursachen von Schwarzarbeit erinnern. Je flexibler der Arbeitsmarkt, desto weniger Schwarzarbeit. Je mehr Bürokratie und Kosten, desto mehr Schwarzarbeit.</p>

IPM ref	234561752001606407
Creation date	05-03-2007
Individual or organisation?	Individual
Consent to publication of replies?	Yes
name	Heinz Löhr
email	heinz.loehr@bayernoil.de
sector	Manufacturing
Country of residence	DE - Germany
age	45-64
gender	Male
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	Bürokratie abbauen; zumindest nicht noch erweitern! Höhere flexibilität auf dem arbeitsmarkt erreichen
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?	Einführung flexibler Regelungen bei der Arbeitszeitrichtlinie Kündigungsschutzrecht vereinfachen
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?	Arbeitszeitrichtlinie (europäisch) wirkt kontraproduktiv Kündigungsschutzrecht (national) ist ein Einstellungshindernis (zusätzliches Personal wird deshalb geleast bzw neue Aufgaben werden auf Serviceunternehmen übertragen)
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?	Befristungsrecht ohne Sachgrund verlängern mit Abfindungsregelung koppeln
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?	Kündigungsrecht flexibilisieren; keine Subventionierung von Arbeit; abgesenkte Tarife bei Einstellung von Arbeitslosen und Überleitung in die Tarife nach Bewährung
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?	Grundsätzlich keinen gesetzlichen Anspruch auf betriebliche Ausbildung einführen; Lernen und Weiterqualifizierung ist Sache des Mitarbeiters; im Chemiebereich wird bereits heute hervorragend ausgebildet zusätzlichen Anreiz für Unternehmen schaffen, daß längere Wochenarbeitszeiten für Ausbildungszwecke über tarifliche Regelungen herangezogen werden können (Win-Win Situation für Mitarbeiter und Arbeitgeber)

<p>7. Is greater clarity needed in Member States' legal definitions of employment and self-employment to facilitate bona fide transitions from employment to self-employment and vice versa?</p>	<p>Hier besteht in Deutschland kein Handlungsbedarf; es darf auch zukünftig der Anreiz für den Weg in die Selbständigkeit nicht verbaut werden; die Abhängigkeit von einem Auftraggeber darf allein kein Indiz für eine Scheinselfständigkeit sein; gerade Neugründungen haben anfangs nur einen Auftraggeber</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>Gefahr der Reglementierung und Bürokratisierung; die allgemeinen nationalen Vorschriften zur Sittenwidrigkeit, Knebelung und Umgehungen von Schutzbestimmungen reichen voll aus.</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>Zweiseitigkeit darf nicht aufgeweicht werden; Hauptunternehmer darf nicht über subsidiäre Haftungen zum Vertragspartner des Leiharbeitnehmers werden</p>
<p>10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?</p>	<p>Ist nach deutschem Recht klar geregelt</p>
<p>11. How could minimum requirements concerning the organization of working time be modified in order to provide greater flexibility for both employers and employees, while ensuring a high standard of protection of workers' health and safety? What aspects of the organization of working time should be tackled as a matter of priority by the Community?</p>	<p>Verlängerung bzw. Flexibilisierung der Arbeitszeit auch für Weiterbildung im Bereich Arbeits- und Anlagensicherheit</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 Regelungsbedarf</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>Hier sehe ich keinen Regelungsbedarf</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>Sache des Staates z.B. durch Förderung der steuerlichen Abzugsfähigkeit von Dienstleistungen auch für den privaten nicht geschäftlichen oder beruflichen Bereich</p>

IPM ref	439503312501408307
Creation date	24-03-2007
Individual or organisation?	Individual
Consent to publication of replies?	Yes
name	Klaus Holz
email	Klaus.Holz@trevira.com
sector	Manufacturing
Country of residence	DE - Germany
age	25-44
gender	Male
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	- Abbau von Bürokratie - Schaffung von mehr Flexibilität - Abbau belastender europäischer Regelungen, wie z.B. Arbeitszeitrichtlinie, Richtlinie zum Betriebsübergang, Antidiskriminierungsrichtlinie - Erleichterung für nationales Recht schaffen, um z.B. leichter einen Einstieg in flexible Arbeitsformen zu finden
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?	Auf europäischer Ebene sehe ich die Möglichkeit mit der Einführung flexibler Regelungen bei der Arbeitszeitrichtlinie den Unternehmen zu ermöglichen, schnell auf schwankende Auftragslagen reagieren zu können. Auf nationaler Ebene durch Anpassung des Befristungsrechts für Ältere diese schneller in den Arbeitsprozess reintegrieren zu können. Weiterhin Beibehaltung der Sozialpartnerautonomie, dies führt z.B. in meinem Unternehmen dazu, dass durch die bestehenden Öffnungsklauseln des Tarifvertrages der chemischen Industrie der Tarifvertrag weitgehend auf unsere Bedürfnisse angepasst werden kann und so langfristig Arbeitsplätze gesichert werden. So nutzen wir hier beispielsweise den Entgelt- und Arbeitszeitkorridor.
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 besteht zu wenig Flexibilität bei bestehenden gesetzlichen Regelungen, die aber notwendig wäre, um im globalen Wettbewerb bestehen zu können. Beispielhaft sind hier auf europäischer Ebene die Arbeitszeitrichtlinie und auf nationaler Ebene in Deutschland der Kündigungsschutz und das Befristungsrecht genannt. Gerade strenge Beschäftigungsschutzgesetze wirken kontraproduktiv. Wünschenswert wäre z.B. im Kündigungsschutzrecht eine Anpassung an das dänische Recht hierzu. Allerdings besteht meines Erachtens kein Bedarf an europäischer Diskussion tariflicher Regelungen.
4. How might recruitment under permanent and temporary contracts be facilitated, whether by law or collective agreement, so as to allow for more flexibility within the framework of these contracts while ensuring adequate standards of employment security and social protection at the same time?	Übermäßige Schutzregelungen sind hier kontraproduktiv, sind vielmehr ein Einstellungshindernis. In Deutschland fällt hier besonders negativ das Befristungsrecht auf, dass eine Befristung ohne Sachgrund nur bei erstmaliger Einstellung zulässt (absolut kontraproduktiv). Befristungen von längerer Dauer sollten zulässig sein.

<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, flexible Kündigungsschutzgesetze sind erforderlich (hier sind insbesondere in Deutschland noch erhebliche Anstrengungen erforderlich), auf der anderen Seite sind aber auch gut durchdachte Unterstützungsleistungen wichtig. Allerdings sollte hier die Ausgestaltung den einzelnen Staaten überlassen werden, durch die Unterschiedlichen Bedingungen in den einzelnen Staaten macht hier eine einheitliche Regelung keinen Sinn.</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>Lebenslanges Lernen dient dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, allerdings kann dies nicht durch einen gesetzlichen Anspruch auf Weiterbildung erreicht werden. Beispielhaft möchte ich aus unserem Unternehmen die Umsetzung des Tarifvertrages der chem. Industrie nennen, wo auch ein Eigenbeitrag des Mitarbeiters (meistens in Form von Zeit) gefordert wird. Auch der freiwillige Ausbildungspakt der chemischen Industrie trägt hierzu bei, so wurde bei uns die Anzahl der Auszubildenden deutlich gesteigert. Dies zeigt, dass tarifliche nationale Regelungen absolut Sinn machen.</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>Selbständigkeit führt zu Beschäftigungszuwachs. Abgrenzungen sind auf nationaler Ebene vorhanden, es besteht aus meiner Sicht kein Bedarf an Definitionen auf europäischer Ebene.</p>
<p>8. Is there a need for a "floor of rights" dealing with the working conditions of all workers regardless of the form of their work contract? What, in your view, would be the impact of such minimum requirements on job creation as well as on the protection of workers?</p>	<p>Grundstock würde zu mehr Bürokratie und weniger Flexibilität führen, daher nicht erforderlich.</p>
<p>9. Do you think the responsibilities of the various parties within multiple employment relationships should be clarified to determine who is accountable for compliance with employment rights? Would subsidiary liability be an effective and feasible way to establish that responsibility in the case of sub-contractors? If not, do you see other ways to ensure adequate protection of workers in "three-way relationships"?</p>	<p>Dies ist meines Erachtens bereits klar geregelt. Die Leiharbeit stellt einen hervorragenden Einstieg in den Arbeitsmarkt dar. Im Jahre 2006 wurden in unserem Unternehmen mehr als 50% der eingesetzten Leiharbeiternehmer in Beschäftigungsverhältnisse übernommen. Die Unternehmen haben so die Möglichkeit, sich den potentiellen Mitarbeiter über einen längeren Zeitraum anzusehen.</p>
<p>10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?</p>	<p>Der Status ist eindeutig geklärt. Die Blockade des Richtlinienvorschlages zur Zeitarbeit im Rat verdeutlicht meines Erachtens die fehlende Notwendigkeit europäischer Regelungen.</p>
<p>11. How could minimum requirements concerning the organization of working time be modified in order to provide greater flexibility for both employers and employees, while ensuring a high standard of protection of workers' health and safety? What aspects of the organization of working time should be tackled as a matter of priority by the Community?</p>	<p>Flexible Arbeitszeiten können Arbeitsplätze in einen verschärften Wettbewerb sichern. Entgegen der Ansicht des EuGH sollte die inaktive Zeit des Bereitschaftsdienstes als Ruhezeit gewertet werden. Die Revision der Arbeitszeitrichtlinie muß auf der Grundlage des bereits erzielten Konsens weiter vorangetrieben werden. Im Zuge des gestiegenen Renteneintrittsalters kommt weiterhin dem Thema Lebensarbeitszeit eine besondere Bedeutung zu.</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 jeweils gültigen nationalen Gesetze zur Umsetzung der Entsenderichtlinie gewährleisten die grundlegenden Arbeitnehmerrechte. Der Mehrwert eines einheitlichen Arbeitnehmerbegriffs ist für mich nicht ersichtlich, er wird eher zu zusätzlichen Problemen führen, da die Gefahr besteht, dass bestehende nationale Definitionen um Aspekte anderer Länder ergänzt würden.</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 hier kein erhöhter bürokratischer Aufwand (wie z.B. beim Antidiskriminierungsgesetz) für die Unternehmen entstehen. Die Rechtsdurchsetzung muß weiterhin durch den Staat und nicht durch die Sozialpartner erfolgen.</p>
<p>14. Do you consider that further initiatives are needed at an EU level to support action by the Member States to combat undeclared work?</p>	<p>Die Unterstützung sollte vorrangig neben der Bekämpfung der Symptome von Schwarzarbeit auch die Bekämpfung der Ursachen beinhalten. Ursachen sehe ich auch in der bürokratischen Regulierung des Arbeitsmarktes.</p>

IPM ref	121801031482006407
Creation date	05-03-2007
Individual or organisation?	Individual
Consent to publication of replies?	Yes
name	Krupka
email	krupka@online.de
sector	Other
Country of residence	DE - Germany
age	45-64
gender	Male
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	Einfachheit, klar erkennbare Regelungen
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
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?	klare Regelungen schaffen, die einfach zu vollziehen sind ohne große Auslegungsmöglichkeiten für die Rechtsprechung
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
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
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?	ja

<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>maximale Höchstarbeitszeiten vorgeben, leichte Änderung der Arbeitszeit ermöglichen</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>ja</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>ja</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, wirksame Zusammenarbeit über Ländergrenzen, strengere Bestrafung von Beschäftigung von Schwarzarbeitern</p>

IPM ref	538763835172209007
Creation date	31-03-2007
Individual or organisation?	Individual
Consent to publication of replies?	Yes
name	Melanie Zitzmann
email	mezitz@gmx.net
sector	Education
Country of residence	DE - Germany
gender	Female
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	Teilzeit, befristete Arbeitsverhältnisse, kein starres Arbeitsrecht und schon gar keine Verstärkung des Kündigungsrechts
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 Verringerung des Kündigungsschutzes mehr Beschäftigung.
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?	Weitreichende Schutzgesetze wirken gegen einen flexiblen Arbeitsmarkt und können Einstellungs Hindernis sein.
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 Befristung wäre ein Schritt hin zur unbefristeten Beschäftigung. Bürokratieabbau und Abfindungsmöglichkeiten im Kündigungsschutz wären hilfreich.
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?	Die Beschäftigungsrate soll durch weniger Beschäftigtenschutz erhöht werden. Nur keine Dauersubventionierung von Arbeitslosigkeit oder von Beschäftigung.
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?	Kein gesetzlicher Anspruch auf Weiterbildung! Mehrkosten dürfen nicht durch Ausbildung, oder durch Ausbau der betrieblichen Mitbestimmung entstehen!
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?	Merkmale in Deutschland ausreichend - "Eingliederung" und "Weisungsgebundenheit".

<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>Je weniger "Grundstock", desto mehr Flexibilität. Der Arbeitsmarkt muss flexibel auf den tatsächlichen Bedarf an Arbeit reagieren können. Selbständige müssen selbständig bleiben können.</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>Bisher ist das Verhältnis zwischen Verleiher und Entleiher klar geregelt. Eine subsidiäre Haftung würde Arbeitskosten nur erhöhen und womöglich die Leiharbeit behindern. Ein Einstieg in unbefristete Beschäftigung ist gerade die Leiharbeit.</p>
<p>10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?</p>	<p>In Deutschland fehlt insoweit sicher keine gesetzliche 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 passen nicht zur notwendigen Flexibilität der Organisation von Arbeit. Bei Bereitschaftsdiensten sollte die inaktive Zeit als Ruhezeit bewertet 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>Nationale Entsendegesetze reichen aus. "Vereinheitlichung" auf EU-Ebene wird nur Umsetzungsprobleme schaffen - hin zu Bürokratieaufbau statt Bürokratieabbau.</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>Die Sozialpartner sind doch schon eingebunden auf EU-Ebene.</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>Zur Bekämpfung von Schwarzarbeit kann eine grenzüberschreitende Zusammenarbeit sicher helfen. Aber dabei soll nicht vergessen werden, dass Schwarzarbeit Ursachen hat. Deshalb die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes im Auge behalten.</p>

IPM ref	199916841151404707
Creation date	16-02-2007
Individual or organisation?	Individual
Consent to publication of replies?	Yes
name	Michael Hermann-Eisenhauer
email	michael.hermann-eisenhauer@siemens.com
sector	Communication Services / Postal Services
Country of residence	DE - Germany
age	45-64
gender	Male
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
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, in jedem Fall. Ich halte auch finanzielle Leistungen bei aktiver Beteiligung am Arbeitsmarkt (Lohnzuschüsse) bei sinnvoller Anwendung für hilfreich. Zunächst wird damit sicherlich eine Tendenz zu Niedriglöhnen forciert, dies müsste jedoch durch das Regulativ des Marktes (Angebot und Nachfrage regeln den Preis) in überschaubarer Zeit zu einer beschäftigungspolitisch positiven Entwicklung führen.
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?	Nein, nicht erforderlich. Gleiche Vorschriften - losgelöst von den Besonderheiten der tatsächlichen Beschäftigung - wirken immer wie ein starres Korsett, das massgeschneiderte Lösungen behindert.
10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?	Nein, die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern ist in Deutschland bereits sehr detailliert geregelt. Grundsätzliches Problem ist auch hier, dass eine Vielzahl von rechtschaffenden Arbeitgebern unter dem Fehlverhalten einzelner Arbeitgeber leiden (alle müssen die detaillierten Regelungen einhalten, die häufig so detailliert ausformuliert wurden, um bei Missbrauchsfällen eine gesetzliche Handhabe zu haben).
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?	Vertrauen in die verantwortungsvolle Selbstorganisation und verstärkte Aufklärung über vorhandene Risiken bei Überschreitung der individuell vertretbaren Höchstgrenzen.

<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>Hier wäre eine einheitliche Definition wahrscheinlich hilfreich.</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>Verstärkte Zusammenarbeit ist bei steigender Zahl der grenzüberschreitenden Beschäftigung absolut 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>?</p>