

IPM ref	146643857461107307
Creation date	14-03-2007
Individual or organisation?	Organisation
Consent to publication of replies?	Yes
name	Klaus Müthrath
email	kmuethrath@textil-mode.de
sector	Manufacturing
What kind of organisation?	National employers' organisation
Name of organisation	Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie
Country of organisation?	DE - Germany
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	Das Grünbuch legt zutreffend dar, dass durch bestehende strenge Beschäftigungsschutzvorschriften Chancen von Benachteiligten Gruppen verschlechtert werden. Eine Arbeitsrechtsreform sollte daher inhaltlich auf die Untersuchung abstellen, welche Bereiche in Zukunft keiner Regelung bedürfen, bzw. welche überflüssigen Regelungen abgeschafft werden 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?	- Anpassung des Arbeitsrechts: Hier gilt das zu 1) Gesagte: Eine Deregulierung im Bereich des Arbeitsrechts kann zur Erhöhung der Flexibilität und der Beschäftigungssicherheit beitragen. Auf europäischer Ebene ist hier an eine flexible Regelung im Bereich des Arbeitszeitrechts zu denken. - Anpassung der Tarifverträge: Die Anpassung der Tarifverträge unterfällt in Deutschland der ausschliesslichen Autonomie der Sozialpartner.
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 KMU werden durch die teilweise recht starren Regelungen besonders belastet. Ihnen fehlen personelle Ressourcen, um die Regelungsvielfalt befriedigend bewältigen zu können.
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 Aufnahme befristeter und unbefristeter Arbeitsverhältnisse kann durch die Schaffung eines flexiblen Kündigungsschutz- und Befristungsrecht, welches sich nicht als Einstellungsbremse für einstellungswillige Arbeitgeber herausstellt, erleichtert werden. Nur ein ausreichender Spielraum bei der Gestaltung der Arbeitsverträge kann die Bereitschaft, zusätzliches Personal einzustellen, fördern.

<p>5. Would it be useful to consider a combination of more flexible employment protection legislation and well-designed assistance to the unemployed, both in the form of income compensation (i.e. passive labour market policies) and active labour market policies?</p>	<p>Eine Kombination von Kündigungsschutz "light" und einem weitreichenden, aber an strenge Voraussetzungen geknüpftem Transfersystem kann durchaus geeignet sein, Beschäftigungsübergänge zu erleichtern. Aufgrund der verschiedenen Transfersysteme in den einzelnen Mitgliedsstaaten ist hier jedoch jeweils eine nationale Ausgestaltung zumindest bei den Unterstützungsleistungen notwendig.</p>
<p>6. What role might law and/or collective agreements negotiated between the social partners play in promoting access to training and transitions between different contractual forms for upward mobility over the course of a fully active working life?</p>	<p>Gesetze können die Rolle spielen, die Bereitschaft sowohl bei Arbeitgebern sowie bei Arbeitnehmern zu verstärken, zwischen verschiedenen Vertragsformen zu wechseln. Hierzu bedarf es Gesetzen, welche ein Höchstmaß an Flexibilität bei den Arbeitsvertragsparteien ermöglichen. Des Weiteren können Gesetze Anreize für die Sozialpartner schaffen, so dass diese Regelungen vereinbaren, welche eine positive Beschäftigungssituation im Laufe des Berufslebens fördern.</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 eine exakte Abgrenzung zwischen den Begriffen "Beschäftigung" und "Selbständigkeit" praktisch kaum möglich ist haben die nationalen Gesetzgeber gemeinsam mit den Gerichten eine Abgrenzung anhand von Kriterien vorgenommen, die eine größtmögliche Vereinbarkeit mit der übrigen Rechtsordnung garantieren. Eine europäische Definition wäre daher nicht nur wenig hilfreich, sie würde unter Umständen auch zu einer Unvereinbarkeit mit sonstigen nationalen Regelungen mit sich bringen.</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>Für Arbeitnehmer existiert in Deutschland bereits eine Anzahl von Schutzvorschriften, die über den Begriff "Grundstock" eindeutig hinausragt. Eine Schaffung von Schutzvorschriften für Selbständige ist aus dem Grunde nicht zu begrüßen, weil der Auftraggeber keinerlei Möglichkeit hat, auf die Einhaltung der Schutzvorschriften bei seinem Auftragnehmer hinzuwirken. Insgesamt ist eine Bedürfnis zur Schaffung eines Grundstockes an Schutzvorschriften, welche für sämtliche Vertragsformen gelten abzulehnen.</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 im Bereich der Arbeitszeit gilt, dass die dort bestehenden Vorschriften ein Höchstmaß an Flexibilität für den Arbeitgeber bereithalten sollte, um die Arbeitszeit an schwankende wirtschaftliche Verhältnisse anpassen zu können. So wäre beispielsweise die Möglichkeit, den Bezugszeitraum für die Berechnung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit auszudehnen hilfreich. Auch die bereits bestehende opt-out -Regelung hilft, auf Auftragsschwankungen flexibel reagieren zu können. Sie sollte daher beibehalten 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>Im Hinblick auf die Entsenderichtlinie und die dazu ergangenen Umsetzungsgesetze ist nicht ersichtlich, welchen Mehrwert ein einheitlicher Arbeitnehmerbegriff mit sich bringen würde. Im Übrigen gilt das zu Frage 7 Gesagte: Es bestünde die Gefahr, dass bestehende nationale Definitionen des Arbeitnehmers um fremde Aspekte ergänzt würde und somit eine Unvereinbarkeit des neuen Arbeitnehmerbegriffs mit bestehenden Regelungen geschaffen würde.</p>
<p>13. Do you think it is necessary to reinforce administrative co-operation between the relevant authorities to boost their effectiveness in enforcing Community labour law? Do you see a role for social partners in such cooperation?</p>	<p>Eine verstärkte Grenzüberschreitende Zusammenarbeit zwischen den zuständigen Behörden kann in eigenen Bereichen zur Durchsetzung des Arbeitsrechts durchaus von Vorteil sein. Jedoch ist eine Rolle der Sozialpartner bei der Rechtsdurchsetzung nicht zu sehen.</p>