


Ein Unternehmen der  ZURICH Gruppe

**DA)) direkt**  
Deutsche Allgemeine Versicherungen

DA Direkt Versicherung · 60252 Frankfurt am Main ·

Grünbuch zum Arbeitsrecht  
GD EMPL/G/2  
J-37 05/26  
Europäische Kommission  
B - 1049 Brüssel

DG EMPL - CAD A/ 6678
Date: 26-03-2007
CF: F
C:

DA Deutsche Allgemeine  
Versicherung Aktiengesellschaft  
Direktion Frankfurt

Solmsstraße 27-37  
60486 Frankfurt am Main  
www.da-direkt.de

Belgien

Bitte wenden Sie sich bei Fragen zu diesem Vorgang an:  
Uwe Specht  
Telefon: 069 7115-2811; Telefax: 069 7115-933-2811  
E-Mail: uwe.specht@zurich.com

**Konsultationsverfahren der Europäischen Kommission zum Grünbuch  
Ein moderneres Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts**

**22. März 2007**

Sehr geehrte Damen und Herren,

in der Anlage überreichen wir Ihnen unsere Stellungnahme im Rahmen des Konsultationsverfahrens zum Grünbuch zum Arbeitsrecht

Mit freundlichen Grüßen



## Frage 1

### Welche Punkte sollten Ihrer Ansicht nach auf der Agenda einer sinnvollen Arbeitsrechtsreform ganz oben stehen?

Generell sollte das Arbeitsrecht nicht versuchen, jede erdenkliche Arbeitssituation zu regeln. Die Vorschriften müssen genügend Flexibilität lassen, gerechte Einzelfalllösungen zu ermöglichen. Sie müssen durchschaubar, verständlich und umsetzbar sein; sie müssen dem Bürger die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit und Eigenverantwortung und der Wirtschaft ihre Funktionsfähigkeit im nationalen und internationalen Wettbewerb ermöglichen; Regelungen sind nur im Bereich der Kollision dieser Interessen erforderlich, so viel wie nötig, so wenig wie möglich. Das Arbeitsrecht darf keine bürokratischen Hürden aufbauen und die Wirtschaft bei ihren eigentlichen Aufgaben nicht unangemessen behindern; es darf die einzelnen Bürger und die Arbeitgeber nicht in ihrer jeweiligen Freiheit unnötig einschränken und mit Verwaltungs-, Kontroll-, und überzogenen Schutzvorschriften lähmen oder ersticken. Verwaltungs-, Kontroll- und Schutzvorschriften sollten nicht so ausgestaltet sein, dass sie zur Umgehung durch Auswanderung verleiten. Desweiteren dürfen Schutzvorschriften nicht so ausgestaltet sein, dass aufgrund ihrer Existenz diejenigen Arbeitnehmer, die einmal aus ihrem Bereich heraus gefallen sind, nicht mehr oder nur erschwert in ihren Schutzbereich zurück gelangen können.

Deutschlands Arbeitswelt braucht L U F T und nicht weitere Einschränkungen, Behinderungen und Bevormundung der Unternehmen und der Bürger!

Folgende Punkte sollten auf der Agenda ganz oben stehen:

**Kündigungsschutzgesetz** (keine Geltung für kleinere Unternehmen; deutliche Ausdehnung der Probezeit von 6 Monaten; Aufhebung des speziellen Kündigungsschutzes für Arbeitnehmervertreter wie z. B. Betriebsratsmitglieder und Jugend- und Auszubildendenvertreter);

**Teilzeit- und Befristungsgesetz** (Erleichterung und Ausdehnung der sachgrundlosen Befristungsmöglichkeit; Aufhebung des Weiterbeschäftigungsanspruchs des Arbeitnehmers bei fehlerhafter Befristung; Einschränkung des Teilzeitanspruches gegen den Willen des Arbeitgebers);

**Betriebsverfassungsgesetz** ( Aufhebung der Betriebsratspflichtigkeit von kleineren Unternehmen; Vereinfachung des Betriebsratswahlverfahrens; eindeutiger Abgrenzungskriterien für die Zuständigkeiten der Arbeitnehmervertreter (Konzern-, Gesamt-, -Betriebsrat); Aufhebung des Anspruchs auf Übernahme in ein Arbeitsverhältnis von Jugend- und Auszubildendenvertreter nach der Ausbildung);

**Mitbestimmungsgesetz** (Wegfall der paritätischen Mitbestimmung; Vereinfachung der Wahlverfahren);

**Sozialversicherungs- und Lohnsteuerrecht** (Abkoppelung der Sozialversicherung von den Arbeitskosten; Verringerung der arbeitgeber- und arbeitnehmerseitigen gesetzlichen Abgaben)

**Arbeitszeitgesetz** (Ausdehnung des Ausgleichszeitraums für Überstunden)

## Frage 2

### **Kann eine Anpassung des Arbeitsrechts und der Tarifverträge zur Erhöhung der Flexibilität und der Beschäftigungssicherheit sowie zur Verringerung der Segmentierung des Arbeitsmarktes beitragen? Wenn ja, wie?**

Diese Frage ist zu bejahen.

Kleinere Betriebe etwa mit bis zu 50 Mitarbeitern sollten von der betrieblichen Mitbestimmung nicht erfasst werden. Eine Vermittlung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und eine Vertretung von Interessen durch ein eigenes Organ in kleineren Betrieben ist normalerweise nicht nötig, da ein enger Kontakt zwischen den beiden Parteien gegeben bzw. möglich ist. Mitbestimmungsverfahren, beginnend mit dem aufwendigen Wahlverfahren, sind zeitaufwendig, kostentreibend und im internationalen Vergleich ein echter Wettbewerbsnachteil.

Gerade in KMU wirken sich Unkündbarkeiten von Interessenvertretern als schwer verkraftbar aus. Der Schutz von Betriebsratsmitgliedern vor ordentlichen Kündigungen wird generell für eine unangemessene Bevorzugung von Betriebsratsmitgliedern gehalten. Sachgerecht wäre ein umfassender Schutz vor Sanktionen des Arbeitgebers aus in der Amtsausführung liegenden Gründen. Entsprechendes gilt für den Weiterbeschäftigungsanspruch von Jugend- und Auszubildendenvertretern. Eine Vereinfachung von Wahlverfahren und eine leichtere Reparaturmöglichkeiten bei kleineren Formfehlern bei der Wahl wird ebenfalls empfohlen.

Ebenso sollte der starre Kündigungsschutz nicht schon nach 6 Monaten, sondern frühestens nach zwei Jahren eintreten und in kleineren Betrieben etwa bis zu 50 Mitarbeitern ganz aufgehoben werden. Das Kündigungsschutzgesetz berücksichtigt viel zu wenig, dass, wenn die „Chemie“ in der Arbeitsbeziehung nicht stimmt, eine fruchtbare Zusammenarbeit nicht möglich ist; gerade in kleineren Betrieben ist eine Versetzung des Mitarbeiters kaum möglich; das Gleiche gilt für die Sozialauswahl bei einer betriebsbedingten Kündigung; in den kleinen Einheiten besteht kaum eine Vergleichbarkeit und Austauschbarkeit von Arbeitnehmern. Zumindest sollte die Trennungsmöglichkeit unter Zahlung einer Abfindung nach §§ 9, 10 KüSchG erleichtert werden.

Das Teilzeit- und Befristungsrecht ist ebenfalls zu starr geregelt. In Verbindung mit den starken Kündigungsschutzregeln, die eingreifen, wenn eine Befristung fehlerhaft vorgenommen wurde, verleitet es eher zu Zurückhaltung als zu Einstellung. Zu allererst sollte die sachgrundlose Befristung über zwei Jahre hinaus ausgedehnt werden können und auch bei Fehlerhaftigkeit nicht gleich zu unbefristeten Arbeitsverhältnissen führen. Weitere Voraussetzungen für die sachgrundlose Befristung wie z. B. keine Vorbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber oder mindestens 4 Monate Arbeitslosigkeit bei einem älteren Arbeitnehmer sind einfach nicht sachgerecht, kompliziert zu verstehen für Nichtfachleute, sachlich nicht nützlich und daher eher einer Beschäftigungsförderung hinderlich.

Mit einer eigentlichen herrschenden Vertragsfreiheit nicht zu vereinbaren ist der jederzeit auch gegen den Willen des Arbeitgebers durchsetzbare Teilzeitananspruch eines jeden Arbeitnehmers, unabhängig von seinen vertraglichen Vereinbarungen; hier sollten willkürfreie Gründe des Arbeitgebers zur Ablehnung ausreichen bzw. nur bestimmte persönliche Erfordernisse, wie z. B. Krankheit oder Kindererziehung, einen Anspruch auf Teilzeit begründen.

Arbeitnehmerschutz und Mitbestimmung sind wichtig; aber sie dürfen nicht zu überbordender Bürokratie und Fesselung der wirtschaftlichen Kräfte führen.

### Frage 3

**Wirken die geltenden Regelungen, seien es Gesetze oder Tarifverträge, hemmend oder fördernd für Unternehmen und Beschäftigte, die die Chancen zur Erhöhung der Produktivität nutzen und sich an die Einführung neuer Technologien und an die mit dem internationalen Wettbewerb verbundenen Veränderungen anpassen wollen? Wie können die für die KMU relevanten Regelungen bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung der angestrebten Ziele verbessert werden?**

Die arbeitsrechtlichen Gesetze in Deutschland sind zu starr, zum Teil schwer verständlich und verursachen für Unternehmen viel Zeit- und Verwaltungsaufwand und damit Kosten; gerade KMU sind häufig gezwungen, sich teures Expertenwissen einzukaufen, um Durchblick durch die komplizierte Rechtsmaterie zu erlangen; die Großunternehmen halten zwar zumeist Kapazitäten mit dementsprechenden Wissen vor; in beiden Fällen verteuern die damit verbundenen Kosten das Endprodukt, was zu einer Benachteiligung im internationalen Wettbewerb führt.

Besonders Gesetze wie das Arbeitszeitgesetz, das Kündigungsschutzgesetz, das Betriebsverfassungsgesetz und das Teilzeit- und Befristungsgesetz wirken blockierend und einschränkend auf die Beschäftigung.

Die arbeitsrechtlichen Gesetze müssen überschaubar und auch für Nichtfachleute handhabbar und deren Anwendung auch für kleinere Arbeitgeber finanzierbar sein. Fehler bei der Rechtsanwendung dürfen nicht mit dem kaum aufzulösenden Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses geahndet werden; hier böten sich eher Ausgleichszahlungen an den Beschäftigten an. Interessenvertretung darf nicht zum Freibrief für generelle Unkündbarkeit werden; hier wäre lediglich die Unantastbarkeit rechtmäßiger Amtsausführung der Interessenvertreter unter Schutz zu stellen.

#### Frage 4

**Wie könnte die Aufnahme befristeter oder unbefristeter Arbeitsverhältnisse arbeitsrechtlich oder tarifvertraglich erleichtert werden, so dass im Rahmen der zu Grunde liegenden Arbeitsverträge ein höherer Grad an Flexibilität ermöglicht und gleichzeitig aber auch angemessener sozialer Schutz gewährleistet werden?**

Die sachgrundlose Befristung sollte zeitlich nicht auf zwei Jahre begrenzt sein, und die Anforderungen an den sachlichen Grund sollten nicht überzogen und nicht unberechenbar sein. Wir haben häufiger Bedarf an weiterer befristeter (aber definitiv nicht unbefristeter) Aushilfstätigkeit, ggf. in einer anderen Abteilung, gehen aber das Risiko der Nichtanerkennung eines sachlichen Grundes für eine zwei Jahre überschreitende Tätigkeit nicht ein; in Deutschland besteht das nicht rechtmäßig befristete Arbeitsverhältnis als unbefristetes, mit vollem Kündigungsschutz versehenes Arbeitsverhältnis dann fort. Das Befristungsrecht enthält also Vorschriften zum Teil zum Schaden des Unternehmens und zum Nachteil des befristet eingestellten Mitarbeiters und bedarf hier einer Lockerung. Auch das Verbot einer sachgrundlosen Befristung, wenn der Arbeitnehmer bei demselben Arbeitgeber schon früher einmal, sei es als Praktikant im Studium, beschäftigt war, wirkt sich beschäftigungshinderlich aus.

Eine Lockerung des Kündigungsschutzgesetzes würde den Abschluss unbefristeter Arbeitsverhältnisse fördern. Das Kündigungsschutzgesetz schützt in übertriebenem Maße diejenigen, die einen Arbeitsplatz haben, und verhindert so den Zugang zum Arbeitsleben derer, die arbeitslos geworden sind. Insbesondere die Langzeitarbeitslosen oder sonstigen Problemgruppen erhalten keine reelle Chance auf Beschäftigung, da Arbeitgeber befürchten müssen, sich bei Bedarf nicht mehr von ihnen trennen zu können. Das Kündigungsschutzgesetz ist daher nach unserer Auffassung in großem Maße unsozial. Herrschte wirklich Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt, so könnte jedem eine Beschäftigungschance, und zwar auch immer wieder, gegeben werden.

Eine neue zusätzliche Erschwernis bei der Aufnahme befristeter und unbefristeter Arbeitsverhältnisse und sonstiger Beschäftigungsverhältnisse bringt das neue Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Es bürdet dem Arbeitgeber bei jedem Bewerbungsverfahren umfassende Beweissicherungsobliegenheiten (Dokumentationen, Archivierungen, Verwaltungsabläufe) etc. auf und verdirbt „jegliche Freude“ an Bewerbungsverfahren und damit an der Einstellung. Die vom AGG geschützten Merkmale sind bereits durch das Grundgesetz und die dazu ergangenen Gesetze und die Rechtsprechung geschützt, eines AGG hätte es nicht bedurft. Zumindest die Beweislastumkehr sollte aufgehoben werden.

**Frage 5.**

**Wäre es hilfreich, über eine Kombination von flexibleren Kündigungsschutzgesetzen und gut durchdachten Unterstützungsleistungen für Arbeitslose nachzudenken, sowohl in Form von Lohnersatzleistungen (d. h. passiver Leistungen der Arbeitsmarktpolitik) als auch von aktiven Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik?**

Die Kombination von flexibleren Kündigungsschutzgesetzen (Kündigungsschutz erst nach 24 Monaten Beschäftigung; sanktionslose Möglichkeit, sich einvernehmlich unter Zahlung von einer Abfindung zu trennen, d. h. keine Sperrzeiten) und gut durchdachten Unterstützungsleistungen für Arbeitslose jeglicher Art wird für beschäftigungsfördernd und also hilfreich erachtet. Die Unternehmen könnten einerseits schneller und daher kosten- und aufwandsparend den Personalbedarf an die Auftragslage anpassen und sind so eher bereit, bei Mehrarbeit Personal einzustellen, anstatt Mehrarbeit vom vorhandenen Personal ableisten zu lassen. Andererseits muss eine soziale Absicherung geschaffen werden, die soziale Härten für das freizusetzende Personal ausschließt. Die Schaffung einer sozialen Absicherung ist nach unserer Ansicht in erster Linie die Aufgabe des Staates; sie wird aber umso weniger in Anspruch genommen werden müssen, je mehr die Beschäftigung den Unternehmen erleichtert wird.

## Frage 6

**Welche Rolle könnten Gesetze und/oder von den Sozialpartnern ausgehandelte Tarifverträge spielen im Hinblick auf die Förderung des Zugangs zur Ausbildung und die Erleichterung von Übergängen zwischen verschiedenen Vertragsformen mit dem Ziel, eine zunehmend bessere Beschäftigungssituation im Laufe eines durchgehend aktiven Berufslebens zu erlangen?**

Eine Notwendigkeit neuer gesetzlicher und tariflicher Regelungen in Deutschland zu Ausbildung und Erleichterung von Übergängen zwischen verschiedenen Vertragsformen wird nicht gesehen.

Eine größere Freiheit der Unternehmen, nach eigenen Bedürfnissen auszubilden, sowie geringere Ausbildungskosten wären einer vermehrten Ausbildung in den Betrieben förderlich.

Ebenso wäre ein flexiblerer Übergang zwischen befristeter und unbefristeter Beschäftigung sowie einer Beschäftigung als Arbeitnehmer oder als Selbständiger, wie zuvor dargelegt, im Ergebnis beschäftigungsfördernd.

## Frage 7

**Ist bei den in den Mitgliedstaaten geltenden juristischen Definitionen von Beschäftigung und Selbständigkeit größere Klarheit erforderlich, um „bona-fide“-Übergänge zwischen Beschäftigung und Selbständigkeit und umgekehrt zu erleichtern?**

Die in Deutschland geltenden Definitionen zu Selbständigkeit und Beschäftigung sind klar gesetzlich geregelt und im Übrigen durch die Rechtsprechung konkretisiert. So hat sich bei uns zusätzlich das Rechtsinstitut der „arbeitnehmerähnlichen Personen“ herausgebildet; diese genießen wichtige Arbeitnehmerschutzrechte.

Die Mitgliedstaaten bedürfen keiner weiteren juristischen Einheitsdefinitionen; diese würden eher zu Komplikationen bei der Einpassung in die nationalen Rechtssysteme führen.

Jegliches überflüssiges Mehr an Reglementierung und Bürokratieaufwand fördert die Nichtbeschäftigung.



## Frage 8

**Braucht man einen Grundstock an Vorschriften, welche die Arbeitsbedingungen aller Beschäftigten, unabhängig von der Form ihres Arbeitsvertrages regeln? Wie würden sich derartige Mindestanforderungen Ihrer Ansicht nach auf die Schaffung von Arbeitsplätzen und auf den Arbeitnehmerschutz auswirken?**

Ein Grundstock an Vorschriften über Mindestanforderungen für Beschäftigte braucht man nicht.

Ein solcher kann zwangsläufig nicht die nationalen Besonderheiten berücksichtigen und lässt sich nicht, ohne die nationalen Gesetzssysteme durcheinander zu bringen, erstellen. Für Deutschland ist dies auch nicht nötig, da ein ausgiebiger gesetzlicher Beschäftigtenschutz (Teilzeit, Vollzeit, befristet, unbefristet, als Arbeitnehmer, arbeitnehmerähnlich) besteht.

Eine Reglementierung von Selbständigen sollte nicht stattfinden. Die arbeitnehmerähnlichen Selbständigen sind in Deutschland ja bereits vom Arbeitnehmerschutz umfasst. Für die „wirklich“ Selbständigen gilt folgendes: Durch eine Reglementierung würde zum einen unnötig die Freiheit zur Selbstbestimmung und zur Flexibilität eingeschränkt; es muss aber ein Recht auf Selbständigkeit in unserem Land gewährleistet sein. Zum anderen würde die Beschäftigung selbständig Tätiger bei zu großer Reglementierung eher zugunsten größerer Arbeitgeber, deren Zusammenarbeit weniger reglementiert wäre, zurückgefahren und sich also gerade für die schwächeren Selbständigen beschäftigungsfeindlich auswirken.

## Frage 9

**Sollten Ihrer Ansicht nach die Verantwortlichkeiten der einzelnen Parteien in mehrseitigen Arbeitsbeziehungen eindeutiger geregelt werden, um festzustellen, wer für die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten verantwortlich ist? Wäre die Anordnung einer nachrangigen Haftung eine wirksame und praktikable Möglichkeit, um diese Verantwortlichkeiten bei der Einbeziehung von Subunternehmen sicherzustellen? Wenn nein, sehen Sie andere Möglichkeiten, einen angemessenen Arbeitnehmerschutz in „dreiseitigen Arbeitsverhältnissen“ zu gewährleisten?**

Eindeutiger Regelungen sind nicht notwendig. Die Verantwortlichkeiten bei mehrseitigen Beziehungen sind in Deutschland geregelt. Rechtsstreite zu diesem Thema hat es in unserer Gesellschaft noch nicht gegeben.

Mehrseitige Arbeitsbeziehungen sind bei uns durch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz geregelt. Danach ist Arbeitnehmerüberlassung genehmigungspflichtig und unterliegt einer Kontrolle. Die Arbeitnehmer unterliegen dem vollen Arbeitnehmerschutz gegenüber dem verleihenden Arbeitgeber und genießen auch gegenüber dem Entleiher Arbeitnehmerschutzrechte.

Die Frage der Haftung für Arbeitnehmer bei Auftragsarbeit durch Subunternehmen kann nicht dem Auftraggeber zugewiesen werden.

Bei einer nachrangigen Haftung bei mehrseitigen Beziehungen in Form von Subunternehmertum würden die klaren Grenzen zwischen den Rechtsbeziehungen und der zustehenden Vertragsgestaltungsfreiheit zwischen den beiden Unternehmern (=Unternehmer und Subunternehmer) einerseits und den Rechtsbeziehungen zwischen dem Subunternehmer als Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer andererseits aufgehoben.

Die arbeitsvertraglichen Beziehungen und die Möglichkeit, diese zu gestalten, bestehen ausschließlich zwischen Subunternehmer und dessen Arbeitnehmer und müssen daher auch zur Aufrechterhaltung direkter Wege im Rechtsleben zwischen ihnen geregelt und durchgesetzt werden.

Eine nachrangige Haftung des Unternehmers quasi eine Zusatzversicherung des Arbeitnehmers (wie im Falle des Pensionssicherungsvereines bei Pensionsverpflichtungen) ist nicht die Aufgabe von gleichberechtigten Vertragspartnern im Geschäftsleben, sondern allenfalls Aufgabe des Staates. Eine solche nachrangige Haftung ist systemfremd und belastet auftraggebende Unternehmer und wirkt sich allenfalls wettbewerbsschädlich aus.

## Frage 10

### Halten Sie es für notwendig, den Beschäftigungsstatus von Leiharbeitnehmern zu klären?

Der Beschäftigtenstatus von Leiharbeitnehmern ist in Deutschland geklärt. Leiharbeitnehmer sind auch während ihres Fremdeinsatzes Arbeitnehmer des Entleihers und als solche rechtlich voll geschützt. Auch zum Verleiher unterhalten sie arbeitsrechtliche Beziehungen und sind arbeitsrechtlich geschützt.

Die Klärung des Beschäftigtenstatus von Leiharbeitnehmern ist für das deutsche Recht daher nicht notwendig.

## Frage 11

**Wie könnten Mindestanforderungen im Zusammenhang mit der Organisation der Arbeitszeit so geändert werden, dass sie sowohl zu mehr Flexibilität für Arbeitgeber und für Arbeitnehmer führen als auch zu einem höheren Schutzniveau für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer? Mit welchen Aspekten der Arbeitszeitorganisation sollte die Gemeinschaft sich vorrangig befassen?**

Die Reaktionsmöglichkeiten der Arbeitgeber bei vorübergehenden, aber mehr als 6 Monate dauernden Auftragshochs sind durch die strengen täglichen Höchstarbeitszeitgrenzen und den begrenzten Ausgleichszeitraum für Höchstarbeitszeiten, § 3 ArbZG, zu sehr beschränkt. Es wäre sinnvoll, ohne die Mindestruhezeiten anzutasten, durch flexiblere Regelungen den Arbeitszeitaufbau in Arbeitshochphasen zu ermöglichen und in Auftragsniedrigphasen absummeln zu lassen. Dies würde so manche saisonbedingte Entlassung von Arbeitnehmern verhindern und könnte durch längere Erholungsphasen bei den Arbeitnehmern insgesamt zu einem besseren Gesundheitszustand und zu einer flexibleren Lebensplanung führen als bei fortdauernder Gleichbelastung. Eine Ausdehnung der zulässigen täglichen Höchstarbeitszeit auf mehr als zehn Stunden und eine Verlängerung des Ausgleichszeitraumes auf 12 bis 24 Monate wären empfehlenswert. Beides ist auch zumutbar, wie uns verschiedene andere Länder vormachen.

## Frage 12

**Wie können Arbeitnehmerrechte von Beschäftigten in Arbeitsverhältnissen mit einem grenzüberschreitenden Bezug, insbesondere von Grenzgängern, überall in der Gemeinschaft gewährleistet werden? Besteht Ihrer Ansicht nach Bedarf an einer einheitlicheren Definition des Begriffs „Arbeitnehmer“ in den EU-Richtlinien, um sicherzustellen, dass diese Arbeitnehmer ihre Beschäftigungsrechte unabhängig davon wahrnehmen können, in welchem Mitgliedstaat sie arbeiten? Oder sind Sie der Ansicht, dass der Gestaltungsspielraum der Mitgliedstaaten in dieser Frage nicht beschränkt werden sollte?**

Die arbeitsrechtlichen Bedingungen, Arbeitnehmerrechte und Arbeitnehmerpflichten sind in den einzelnen EU-Mitgliedsstaaten durch die nationale Gesetzgebung geregelt. Die Zuständigkeit zur Regelung des Arbeitsrechtes liegt bei den einzelnen Ländern und kann sinnvollerweise auch nur von den einzelnen Ländern nach ihren jeweiligen Besonderheiten geregelt werden. Das Eingreifen in diese Gesetzgebung durch die EU durch Vereinheitlichung von einzelnen Begriffen wie z. B. dem Arbeitnehmerbegriff führt zwangsläufig zu Verzerrungen bei der nationalen Rechtsanwendung. Durch die europäische Entsenderichtlinie und die entsprechende Umsetzung ins nationale Recht sind die Rechte der grenzüberschreitenden Arbeitnehmer bereits wirksam geregelt. Es besteht kein Bedarf nach einer einheitlichen Regelung.

### Frage 13

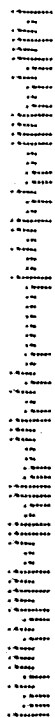
**Halten Sie eine verstärkte Verwaltungszusammenarbeit zwischen den zuständigen Behörden für erforderlich, um das gemeinschaftliche Arbeitsrecht wirksamer durchsetzen zu können? Können Ihrer Ansicht nach die Sozialpartner bei dieser Zusammenarbeit eine Rolle spielen?**

Im länderübergreifenden Einsatz der Mitarbeiter internationaler Unternehmen wäre eine Vereinheitlichung der nationalen behördlichen Anforderungen und Verfahrensvorschriften grundsätzlich begrüßenswert. Wichtig hierbei ist uns allerdings, dass durch die Vereinheitlichung eine Vereinfachung für die Unternehmen bei Versetzungen ins europäische Ausland eintritt und nicht weitere bürokratische Anforderungen geschaffen werden.

#### Frage 14

#### **Bedarf es Ihrer Auffassung nach auf EU-Ebene weiterer Maßnahmen, um die Mitgliedstaaten bei der Bekämpfung der Schwarzarbeit zu unterstützen?**

Schwarzarbeit schadet der Volkswirtschaft, sie führt zu Wettbewerbsverzerrungen und schadet und im Ergebnis der gesamten Wirtschaft und sollte zwecks besserer Durchschlagskraft auf EU-Ebene einheitlich bekämpft werden. Diese Aufgabe fällt allerdings in die Zuständigkeit des Staates. Durch die Bekämpfung darf kein vermehrter Verwaltungsaufwand für die Unternehmen entstehen, da sich dies wieder auf die Kosten und damit auf die Wettbewerbsfähigkeit im internationalen Vergleich negativ auswirken würde.



 **ZURICH**  
Direktion Frankfurt,  
60252 Frankfurt am Main



EURO CENT  
0034  
C 045036

A / 6678

