

IPM ref	696397617190808907
Creation date	30-03-2007
Individual or organisation?	Organisation
Consent to publication of replies?	Yes
name	Günther Berninghaus
email	gl-sekretariat@plm.de
sector	Manufacturing
What kind of organisation?	Individual company
Name of organisation	Papierwerk Landshut Mittler GmbH & Co. KG
Country of organisation?	DE - Germany
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	Bei der zunehmenden Globalisierung ist es notwendig, für die Wettbewerbsfähigkeit ein flexibleres Regelungsumfeld zu schaffen. Das in Deutschland vorherrschende starre und historische Arbeitsrecht stellt einen besonderen Standortnachteil für Deutschland dar. Das im Allgemeinen strenge Arbeitsrecht innerhalb der EU stellt einen Standortnachteil der EU im Vergleich zu dem internationalen Wettbewerb dar. Die Anforderungen bezüglich der Leiharbeit, sowie auch für befristete Beschäftigung muss deutlich geringer werden. Der Anspruch auf Teilzeitarbeit stellt ein großes Problem dar. Ein, über das nationale Arbeitsrecht, gestülptes europäisches Arbeitsrecht beziehungsweise europäische Richtlinien, würde einen Anstieg der Bürokratie hervorrufen und ist zu vermeiden.
2(a). Can the adaptation of labour law and collective agreements contribute to improved flexibility and employment security and a reduction in labour market segmentation?	Yes
2(b). How?	Eine Deregulierung des Arbeitsrechts würde einen großen Beitrag hierzu leisten. Die Reduzierung von Einstellungshindernissen wird sich positiv auf die Beschäftigung auswirken, sowie zur Beschäftigungssicherheit beitragen. Erleichterungen beim Kündigungsschutz würde zu mehr Beschäftigung und zu mehr unbefristeten Arbeitsverträgen führen. Ebenso würde es die Anzahl der Leiharbeiter reduzieren. Die erweiterte arbeitgeberseitig bestimmte Flexibilisierung der Arbeitszeit würde eine bessere Produktionsauslastung in Abhängigkeit der Auftragslage bewirken; die Kosten hierbei senken und die Wettbewerbsfähigkeit stärken. In der sehr heterogenen Struktur in den Tarifverbänden sind zwingend Öffnungsklauseln in den Tarifverträgen einzurichten, um eine dem Markt angepasste Produktion zu ermöglichen.

<p>3. Do existing regulations, whether in the form of law and/or collective agreements, hinder or stimulate enterprises and employees seeking to avail of opportunities to increase productivity and adjust to the introduction of new technologies and changes linked to international competition? How can improvements be made in the quality of regulations affecting SMEs, while preserving their objectives?</p>	<p>Die Flexibilität in den Tarifverträgen ist die Grundvoraussetzung für eine wettbewerbsfähige Produktion. Die markante Verbesserung durch die ersten, mittlerweile bestehenden Öffnungsklauseln in Tarifverträgen ist gegenüber den jahrzehntelangen starren Tarifverträgen klar ersichtlich. Enge tarifvertraglich, wie auch gesetzliche Regelungen wirken als Einstellungshindernis. Die in Deutschland herrschenden strengen Beschäftigungsschutzgesetze wirken sich stark negativ auf die Einstellung der an sich zu schützenden Personen aus (z.B. Schwerbehinderte). Das in Deutschland bestehende Kündigungsschutzrecht, der Anspruch auf Teilzeitarbeit, die eingeschränkte Möglichkeit der Befristung von Arbeitsverhältnissen, sowie die betriebliche Mitbestimmung wirken sich negativ auf die Einstellung von Arbeitnehmern aus. Die KMUs sind in Deutschland sowohl bei der betrieblichen Mitbestimmung als auch bei anderweitigen Regulierungen deutlich höhere Kosten ausgesetzt als die Großindustrie.</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>In Deutschland ist der sehr stark ausgeprägte Kündigungsschutz Bestandschutz und dadurch das größte Einstellungshindernis. Die Befristung von Arbeitsverträgen ist die Folge des starren Kündigungsschutzes. Die in Deutschland mittlerweile reduzierte Möglichkeit der Befristung wirkt sich verstärkt negativ auf die Einstellung von Mitarbeitern aus. Befristungsmöglichkeiten sind auszuweiten. Erleichterung bei Befristung ohne Sachgrund sowie bei Zeitarbeit und in dem Kündigungsrecht.</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>Für die Anpassung an die Marktbedingungen ist eine flexiblere Arbeitsorganisation dringend notwendig. Die zunehmende Anzahl von Leiharbeitnehmern ist das Resultat eines sehr strengen Kündigungsschutzes in Deutschland. Ein mit staatlicher Unterstützung flexibler Kündigungsschutz, wäre ein Lösungsansatz (Beispiel Dänemark). Verbessernde, motivierendere Maßnahmen für Arbeitslose führen zu einer schnelleren Rückkehr in die Beschäftigung. Die in der EU vorherrschenden unterschiedlichen Transfersysteme erfordern nationale Regelungen.</p>
<p>6. What role might law and/or collective agreements negotiated between the social partners play in promoting access to training and transitions between different contractual forms for upward mobility over the course of a fully active working life?</p>	<p>Generell erhöht der Abbau von Einstellungshindernissen die Einstellungsbereitschaft. Die Deregulierung beim Übergang zwischen einzelnen Vertragsformen würde die Ausbildungsbereitschaft erhöhen. Ein genereller Anspruch auf Weiterbildung ist zu vermeiden. Das Überstülpen von EU-Vorschriften ist zu vermeiden. In Deutschland bestehen hinreichende und ausreichende Kriterien zur Abgrenzung von abhängiger und nicht abhängiger Arbeit.</p>
<p>7. Is greater clarity needed in Member States' legal definitions of employment and self-employment to facilitate bona fide transitions from employment to self-employment and vice versa?</p>	<p>In Deutschland bestehen klare Abgrenzungskriterien für abhängige und nicht abhängige Arbeit. In anderen EU-Staaten gibt es über die ständige Rechtsprechung Definitionen und Abgrenzungen. Für die Definition auf EU-Ebene besteht kein Bedarf. Eine Förderung der Selbstständigkeit bringt Beschäftigungszuwachs.</p>

<p>8. Is there a need for a "floor of rights" dealing with the working conditions of all workers regardless of the form of their work contract? What, in your view, would be the impact of such minimum requirements on job creation as well as on the protection of workers?</p>	<p>Ein gemeinsamer und erweiterter Grundstock von Vorschriften erweitert die Regulierung und zieht in der Folge Wettbewerbsnachteile mit sich; fördert den Beschäftigungsabbau und verhindert Einstellungen. Die bereits jetzt eng eingegrenzte Gestaltungsvielfalt würde weiter reduziert werden und wirkt sich letztlich negativ auf die Flexibilität, wie auch die Einstellungsbereitschaft aus. Die EU hat hier keine Regelungskompetenz.</p>
<p>9. Do you think the responsibilities of the various parties within multiple employment relationships should be clarified to determine who is accountable for compliance with employment rights? Would subsidiary liability be an effective and feasible way to establish that responsibility in the case of sub-contractors? If not, do you see other ways to ensure adequate protection of workers in "three-way relationships"?</p>	<p>Der bestehende Arbeitnehmerschutz in dreiseitigen Arbeitsverhältnissen ist ausreichend. Zwischen Verleiher und Entleiher ist die Verantwortlichkeit klar geregelt. Der arbeitsrechtliche Schutz des Leiharbeitnehmers gegenüber dem Verleiher besteht; dies gilt auch für Subunternehmer. Es gibt keine Überwachungs- und Kontrollmöglichkeit. Deswegen ist die subsidiäre Haftung nicht gerechtfertigt. Die Haftung für fremdes Verschulden muss die Ausnahme bleiben und würde hier zur Regel werden.</p>
<p>10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?</p>	<p>Für den Beschäftigungsstatus ist das Zeitarbeitsverhältnis nicht von Bedeutung. In Deutschland haben die Leiharbeitnehmer einen klar geregelten Beschäftigtenstatus. Auf EU-Ebene erfolgte Regelungen behindern und sind überflüssig.</p>
<p>11. How could minimum requirements concerning the organization of working time be modified in order to provide greater flexibility for both employers and employees, while ensuring a high standard of protection of workers' health and safety? What aspects of the organization of working time should be tackled as a matter of priority by the Community?</p>	<p>Die Auftragslage und die dazugehörigen Maschinenlaufzeiten bestimmen die Arbeitszeiten die daran angepasst werden müssen. Die Flexibilität würde durch starre Arbeitszeiten verhindert. In den Tarifverträgen integrierte gesetzliche Öffnungsklauseln werden zu flexiblerer Arbeitszeit beitragen. In der EU sollte die inaktive Zeit des Bereitschaftsdienstes die Ruhezeit sein.</p>
<p>12. How can the employment rights of workers operating in a transnational context, including in particular frontier workers, be assured throughout the Community? Do you see a need for more convergent definitions of 'worker' in EU Directives in the interests of ensuring that these workers can exercise their employment rights, regardless of the Member State where they work? Or do you believe that Member States should retain their discretion in this matter?</p>	<p>Nationale Entsendegesetze gewährleisten bei Entsendung grundlegende Arbeitnehmerrechte. Ein in der EU einheitlicher Arbeitnehmerbegriff würde nationalen Regelungen zum Teil widersprechen und hätte keinen Mehrwert.</p>
<p>13. Do you think it is necessary to reinforce administrative co-operation between the relevant authorities to boost their effectiveness in enforcing Community labour law? Do you see a role for social partners in such cooperation?</p>	<p>Ein für die Unternehmen höherer bürokratischer Aufwand ist zu vermeiden. Die grenzüberschreitende Verwaltungszusammenarbeit ist zu verbessern. Die Sozialpartner sind bereits jetzt sehr eng eingebunden, eine Zuständigkeitserweiterung ist unnötig.</p>

14. Do you consider that further initiatives are needed at an EU level to support action by the Member States to combat undeclared work?

Die Bekämpfung der Schwarzarbeit stellt eine wichtige sozialpolitische Aufgabe dar. Ein EU-weiter Austausch auf behördlicher Seite ist sinnvoll. Die Gründe der Schwarzarbeit sollten besser eruiert werden und wenn möglich eliminiert werden. Ein Beispiel hierfür sind die hohen Lohnnebenkosten für einen Facharbeiter (im Handwerk) in Deutschland. Ein Facharbeiter muss 2,5 Stunden arbeiten um eine Stunde „zurückzukaufen“. Die Flexibilisierung sowie Deregulierung am Arbeitsmarkt würde der Schwarzarbeit entgegen wirken.

IPM ref	324100513291008907
Creation date	30-03-2007
Individual or organisation?	Organisation
Consent to publication of replies?	Yes
name	Hubertus Wagner
email	hubertus.wagner@inter.de
sector	Finance and Insurance
What kind of organisation?	Individual company
Name of organisation	INTER Krankenversicherung aG
Country of organisation?	DE - Germany
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	<p>Aus der Fülle arbeitsrechtlicher Regelungen greifen wir exemplarisch die Bereiche Arbeitsschutz, Befristungsrecht, Kündigungsschutz und Betriebsverfassungsrecht heraus.</p> <p>Arbeitsschutz Das staatliche und berufsgenossenschaftliche Arbeitsschutzrecht sollte zu einer gesetzlichen Regelung zusammengefasst werden, so dass das Nebeneinander von Gewerbeaufsicht und Berufsgenossenschaften bei der Überwachung von Rechtsnormen wegfällt. Beispiel: Berufsgenossenschaft führt in regelmäßigen Abständen Betriebsbegehungen durch, um Missstände oder Gefahrenquellen zu erkennen. Gewerbeaufsichtsämter sind z.B. für die Problematik der Beschäftigung von werdenden Müttern zuständig.</p> <p>Befristungsrecht Die höchstzulässige Dauer der sachgrundlosen Befristung sollte nach oben verändert werden (5 Jahre anstatt 2 Jahre). Kündigungsschutz Die bisherige Wartezeitregelung von 6 Monaten ist zu kurz. Es sollte eine Erhöhung auf 24 Monate erfolgen. Es würde damit Gleichstand mit der bisherigen Höchstdauer der sachgrundlosen Befristung erreicht, die allerdings auf 5 Jahre angehoben werden sollte.</p> <p>Betriebsverfassungsrecht</p> <ul style="list-style-type: none"> · Anhebung der Mindestbetriebsgröße von 10 auf 30 (§ 1 BetrVG) · Vereinfachung des Wahlverfahrens · Kein Übernahmeanspruch für Mitglieder der JAV
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

<p>2(b). How?</p>	<p>Aspekte des Kündigungsschutzes Die bisherige Wartezeitregelung von 6 Monaten ist zu kurz. Sie führt zu dem Ergebnis, dass vor der abschließend beendeten Einarbeitung bereits der allgemeine Kündigungsschutz greift. Es sollte daher eine Erhöhung auf 24 Monate erfolgen. Beispiel: Für einen Krankenversicherer häufige Einstellungen für den Bereich der Leistungsregulierung aus dem Bereich Arzthelfer/in. Die bisherige Wartezeitregelung von 6 Monaten ist zu kurz, um in diesem Aufgabenbereich komplett Fuß zu fassen. Der Kündigungsschutz greift, bevor eine abschließende Einarbeitung erfolgt ist und eine Konsolidierung der Kenntnisse stattgefunden hat.</p> <p>Gesichtspunkte des Befristungsrechts Die sachgrundlose Befristung sollte auch nach einer Vorbeschäftigung im Unternehmen möglich sein. Beispiel: Mitarbeiterin aus der Personalabrechnung (Außenstellen) bewirbt sich nach 10 Jahren erneut, um im Zuge der beruflichen Neuorientierung im Unternehmen wieder zu starten. Sachgrundlose Befristung leider ausgeschlossen, weil Vorbeschäftigung vorgelegen hat.</p> <p>Flexibilisierung von Tarifverträgen Die Tarifpartner in der Versicherungswirtschaft werden ihrer sozialen Verantwortung gegenüber ihren Arbeitnehmern gerecht. Es sollte das Ziel angestrebt werden, durch Veränderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen noch stärker als bisher die Besonderheiten der Versicherungsbranche mit starker Kundenorientierung innerhalb der Tarifvereinbarungen abzubilden.</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>Wir sind der festen Überzeugung, dass die Vereinfachung des Arbeitsrechts und des Sozialrechts eine erhebliche Kosteneinsparung für das Unternehmen bedeuten würde. Allein im Bereich PA mit Innendienstzuständigkeit werden 23 Mitarbeiter mit einem summierten Arbeitswert von 20,47 beschäftigt. Beispiel: Prozessvertretung vor den Gerichten. Obwohl sich die Parteien vor den Arbeitsgerichten selbst vertreten können, schaltet unser Unternehmen bei komplizierten rechtlichen Auseinandersetzungen mit weitreichenden Konsequenzen Fachanwälte ein. Die Vereinfachung des Arbeitsrechts würde es den Parteien faktisch möglich machen, sich zumindest in erster Instanz vor den Arbeitsgerichten selbst zu vertreten. Auch im Zusammenhang mit der Einführung neuer Software war es notwendig, Beratungsleistung einzukaufen. Beispiel: Einführung neuer Software von SAP im Jahr 1997. Die intensive Betreuung durch Berater von SAP war nicht nur wegen der Komplexität der DV-Anwendungen, sondern auch wegen der Kompliziertheit der arbeitsrechtlichen, sozialrechtlichen und steuerrechtlichen Fragestellungen erforderlich. Die Vereinfachung dort würde die Kosten für das Unternehmen erheblich senken. Die Kompliziertheit der o.g. arbeitsrechtlichen, und sozialrechtlichen Gesetzesvorschriften behindert folglich den dynamischen Anpassungsprozess auch hinsichtlich der Einführung neuer Technologien.</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>Die Vereinfachung des Befristungsrechts (vor allem Befristung ohne Sachgrund) würde einen Anreiz für die Unternehmen schaffen, zusätzliche Arbeitsplätze einzurichten. Eine Verschärfung des Befristungsrechts wäre kontraproduktiv. Beispiel: In der Vergangenheit wurden in unserem Unternehmen über 90% der Befristungen in unbefristete Verträge überführt. Bei einer Verschärfung des Befristungsrechts würde dieser Trend nicht fortgesetzt werden können. Eine Lockerung der Befristungsregeln hingegen würde die Quote der Neueinstellungen erhöhen.</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>Bereits zu Frage 1 wurde darauf hingewiesen, dass im Kündigungsschutzgesetz eine Verlängerung der Wartezeit auf 24 Monate wünschenswert wäre. Auch eine Verkürzung der gesetzlichen Mindestkündigungsfristen nach dem BGB oder die Schaffung einer Möglichkeit, den allgemeinen Kündigungsschutz durch Zahlung einer Abfindung abzubedingen, würden die Unternehmen schneller in die Lage versetzen, auf rückläufigen Personalbedarf zu reagieren. Das geltende Recht zum Thema Sperrzeit bedarf einer Neugestaltung. Es ist insgesamt rechtlich zu kompliziert ausgestaltet. Durch die sozialrechtlichen Auswirkungen ist der arbeitsrechtlich gangbare Weg eines Aufhebungsvertrages faktisch erheblich erschwert.</p>
<p>6. What role might law and/or collective agreements negotiated between the social partners play in promoting access to training and transitions between different contractual forms for upward mobility over the course of a fully active working life?</p>	<p>Die deutsche Assekuranz engagiert sich seit jeher vorbildlich im Bereich der Bildung. In den Jahren 2004 bis 2006 absolvierten jeweils mehr als 5000 Auszubildende erfolgreich die Abschlussprüfung für den Ausbildungsberuf „Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau“. Beispiel: In unserem Unternehmen werden derzeit mehr als 70 junge Leute überwiegend in der Ausbildungsrichtung „Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen“ ausgebildet. Durch die (gerade abgeschlossene) Neuordnung des Berufsbildes sind u. E. alle rechtlichen Rahmenbedingungen geschaffen, ohne dass es weiteren gesetzgeberischen Bedarf gäbe. In der Praxis wird es allerdings zunehmend schwieriger, geeignete Auszubildende zu finden. Da die materielle Ausstattung (Ausbildungsvergütung) im Branchenvergleich bereits Spitzenwerte erreicht hat, kann darüber keine weitere Verbesserung der Nachfragesituation geschaffen werden. Wegen der konkreten Ausgestaltung der Ausbildung und auch aufgrund des Engagements des Berufsbildungswerks der Versicherungswirtschaft sollten die gesetzlichen Rahmenbedingungen unverändert bleiben.</p>

<p>7. Is greater clarity needed in Member States' legal definitions of employment and self-employment to facilitate bona fide transitions from employment to self-employment and vice versa?</p>	<p>In der Bundesrepublik Deutschland gibt es eine hinreichend klare Abgrenzung von Angestellten und Selbständigen. In der Versicherungswirtschaft trifft man häufig auf Handelsvertreterverträge mit Ausschließlichkeitsvereinbarung. Beispiel: In unserem Unternehmen sind zur Zeit 805 Handelsvertreter als Ausschließlichkeitsvermittler tätig. Diese Vertragsform soll nicht in die Form des Angestelltenvertrags überführt werden. Eine Veränderung in Richtung mehr Angestellte würde die Flexibilität des Unternehmens im Vertrieb stark beeinflussen. Rechtliche Rahmenbedingungen müssen insoweit nicht verändert werden.</p>
<p>8. Is there a need for a "floor of rights" dealing with the working conditions of all workers regardless of the form of their work contract? What, in your view, would be the impact of such minimum requirements on job creation as well as on the protection of workers?</p>	<p>Ein derartiger Grundstock an rechtlichen Vorschriften, die sowohl für Angestellte als auch für Selbständige Gültigkeit haben, ist unseres Erachtens nicht erforderlich. Beispiel: Bereits unter Frage 7. wurde erwähnt, dass für unser Unternehmen 805 Handelsvertreter tätig sind, die die Selbständigkeit wegen der aufgrund von Eigeninitiative größeren Möglichkeiten schätzen und nicht in das Angestelltenverhältnis wechseln möchten. Die Selbständigkeit bietet vielen Menschen eine dauerhafte Perspektive. Es muss keine Angestelltentätigkeit angeboten werden. Eine Veränderung der gesetzlichen Regelungen in Richtung eines gemeinsamen Grundstocks von Vorschriften für beide Vertragsgestaltungen halten wir nicht für 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>Im deutschen Arbeitsrecht ist von einem dreiseitigen Rechtsverhältnis nur in den Fällen der Arbeitnehmerüberlassung auszugehen. Beispiel: In unserem Unternehmen werden derzeit nur in seltenen Fällen Leiharbeiter beschäftigt (Küchenbereich). Die Beschäftigung eigener Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis ist beschäftigungspolitisch sicher insgesamt ein angestrebtes Ziel. Eine Klarstellung der rechtlichen Verantwortlichkeiten für den Bereich der Arbeitnehmerüberlassung halten wir über das derzeit geltende Maß nicht für erforderlich.</p>
<p>10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?</p>	<p>Wie bereits zu Frage 9. ausgeführt wurde, ist das Thema Leiharbeit in unserem Unternehmen derzeit von geringer praktischer Relevanz. Die Regelung durch das AÜG halten wir für hinreichend in Deutschland und sehen insoweit keinen Änderungsbedarf.</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>Das deutsche Arbeitszeitgesetz enthält aus unserer Sicht einen zu kurzen Bezugszeitraum von lediglich 6 Monaten. Auch die tägliche Höchstarbeitszeit von 10 Stunden verhindert in Zeiten erhöhten Bedarfs, Arbeitsspitzen aufzufangen. Eine größere Flexibilität käme auch den Arbeitnehmern zugute, um auf zusätzliche private Belastungen zu reagieren.</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 Rechte von Beschäftigten werden durch die nationalen Gesetze (in Deutschland durch das Arbeitnehmer-Entsendegesetz) ausreichend gewahrt. Der Gestaltungsspielraum sollte nicht eingeschränkt werden.</p>
<p>13. Do you think it is necessary to reinforce administrative co-operation between the relevant authorities to boost their effectiveness in enforcing Community labour law? Do you see a role for social partners in such cooperation?</p>	<p>Eine intensive Zusammenarbeit der Verwaltung ist vor dem Hintergrund zusammenwachsender Märkte zu begrüßen. Einheitliche Verwaltungsstrukturen in den EU-Mitgliedstaaten wären sehr hilfreich. Wir sehen dies als eine staatliche Aufgabe mit begrenzten Einwirkungsmöglichkeiten für Sozialpartner.</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>Schwarzarbeit sollte intensiv bekämpft werden. Wir halten die Bekämpfung der Schwarzarbeit in erster Linie für eine Aufgabe des Staates.</p>

IPM ref	139039855321707407
Creation date	15-03-2007
Individual or organisation?	Organisation
Consent to publication of replies?	Yes
name	Intier Automotive Eybl (Germany) GmbH
email	karlheinz.wittauer@intier.com
sector	Manufacturing
What kind of organisation?	Individual company
Name of organisation	s.o.
Country of organisation?	DE - Germany
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	<ul style="list-style-type: none"> •die Bürokratie abbauen, deregulieren und mehr Flexibilität schaffen •Überfüllung bei der Umsetzung europäischer Vorgaben in nationales Recht verhindern (Negativbeispiel: Umsetzung europäischer Richtlinien in das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz)
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?	<ul style="list-style-type: none"> • Deregulierung des Arbeitsrechts erforderlich • Befristungsrecht für Ältere so anpassen, dass ältere Menschen möglichst schnell wieder in Arbeit kommen;
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?	<ul style="list-style-type: none"> • Kleine und mittlere Unternehmen werden durch starre, komplizierte Regelungen besonders belastet; Beispiel: Richtlinie zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die Bedingungen des Arbeitsvertrages.
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?	<ul style="list-style-type: none"> • Übermäßige Schutzregelungen können ein Einstellungshindernis sein • Beim Kündigungsschutz ist es notwendig hier eine gesetzliche Festschreibung einer vertraglichen Abfindungsoption zu Beginn oder im Laufe des Arbeitsverhältnisses;
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?	<ul style="list-style-type: none"> • Flexible Kündigungsschutzgesetze erforderlich – hier sind in Deutschland noch erhebliche Anstrengungen notwendig – z.B. Voraussetzungen für die Geltung des Kündigungsschutzgesetzes
6. What role might law and/or collective agreements negotiated between the social partners play in promoting access to training and transitions between different contractual forms for upward mobility over the course of a fully active working life?	<ul style="list-style-type: none"> • Staatliche Förderung von Ausbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen • Kein gesetzlicher Anspruch auf Weiterbildung! Besser noch: Steuerung nach individuellem Bedarf, sonst Mehrkosten für Unternehmen

<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>	<ul style="list-style-type: none"> • Einheitskriterien zur Bestimmung von Selbstständigkeit können Unternehmensgründungen verhindern, da z.B. in der Anfangsphase häufig eine Abhängigkeit von ein oder zwei Auftraggebern gegeben sein wird
<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>	<ul style="list-style-type: none"> • In Deutschland existiert ein solcher Grundstock bereits. • Ausdehnung von Schutzvorschriften auf Selbstständige kontraproduktiv – Gefahr von weniger Aufträgen
<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>	<ul style="list-style-type: none"> • Leiharbeit ist guter Einstieg in den Arbeitsmarkt; siehe ältere Arbeitnehmer die dann durch dieses Instrument in ein normales Beschäftigungsverhältnis übernommen werden.
<p>10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Beschäftigungsstatus von Leiharbeitnehmern ist bereits eindeutig geklärt: • Arbeitsvertragliche Beziehung zwischen verleihendem Unternehmen und Zeitarbeitnehmer; Überlassung an Entleiher spielt für Beschäftigungsstatus keine Rolle
<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>	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation der Arbeitszeit muss an veränderte Verhältnisse wie verschärfter Wettbewerb, verlängerte Maschinenlaufzeiten angepasst werden – flexible Arbeitszeiten können Arbeitsplätze sichern.
<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>	<ul style="list-style-type: none"> • nationale Gesetze zur Umsetzung der Entsenderichtlinie gewährleisten grundlegende Arbeitnehmerrechte
<p>13. Do you think it is necessary to reinforce administrative co-operation between the relevant authorities to boost their effectiveness in enforcing Community labour law? Do you see a role for social partners in such cooperation?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • verstärkte grenzüberschreitende Verwaltungszusammenarbeit möglich • aber kein höherer bürokratischer Aufwand für Unternehmen
<p>14. Do you consider that further initiatives are needed at an EU level to support action by the Member States to combat undeclared</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ursachen sind zu einem erheblichen Teil restriktive, bürokratische Regulierung des Arbeitsmarktes

work?

IPM ref	024220509201005007
Creation date	19-02-2007
Individual or organisation?	Organisation
Consent to publication of replies?	Yes
name	Johannes Bugla
email	Johannes.Bugla@knuerr.com
sector	Manufacturing
What kind of organisation?	Individual company
Name of organisation	Knürr AG
Country of organisation?	DE - Germany
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	<p>1. Im Umfeld der weiteren Globalisierung und zur nachhaltigen Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit ist ein flexibles Regelungsumfeld von zentraler Bedeutung. 2. Ein starres Arbeitsrecht mit zementierten Regelungen behindert die flexible Reaktion auf Marktmechanismen und volatile Schwankungen in der Beschäftigungslage 3. Übererfüllung und vorauseilender Gehorsam in der Umsetzung von strikten Regelungen, die mehr behindern als fördern verschärfen die Wettbewerbsnachteile im globalen Umfeld. Bürokratische und gesetzgebersiche Rahmenbedingungen sind nicht geeignet schnell den sich änderenden Marktmechanismen zu folgen. 4. Hier sind insbesondere die sich verschärfenden Kündigungsregelungen insbesondere tarifliche Unkündbarkeitsregelungen und starre nicht mehr zeitgerechte Arbeitszeitregelungen (z. B. 35-Std.-Woche und übertriebene Mitbestimmungsrechte von Gewerkschaften und Betriebsräten) anzuführen als auch überzeichnete Regelungen wie im AGG niedergelegt. 5. Die Anforderungen zu den Themen Teilzeitarbeit (hier insbesondere die nahezu freie Entscheidung des Mitarbeiters und die geringen Möglichkeiten von Unternehmen, diesem aus betrieblichen Notwendigkeiten entgegenwirken zu können) behindern die Produktivität und die operative Aufgabenerfüllung insbesondere im globalen Wettbewerb mit der Notwendigkeit über längerer Tageszeiträume erreichbar zu sein.</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?	No

<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>Grundsätzlich ist anzumerken, daß Regelungen den Sinn haben gewisse Sachverhalte darzulegen und somit auch einen Festschreibungscharakter haben, der i. d. R. immer hinderlich ist und kaum fördert. So sind hier im Wesentlichen folgend Maßnahmen notwendig: 1. Eine Deregulierung des Arbeitsrechts: in vielen Staaten in denen das Arbeitsrecht wesentlich freier gestaltet ist, ist die Arbeitslosenquote wesentlich geringer als im europäischen/deutschen Umfeld, da der Markt die Beschäftigungslage reguliert - Gesetze helfen hie nicht. 2. Einstellungshindernisse und Vorgaben behindern und sorgen für geringere Beschäftigung; Beispiel: Übernahmeverpflichtungen von Auszubildenden nach Beendigung der Ausbildung wird grundsätzlich dazu führen, daß Unternehmen nur max. soviele Mitarbeiter ausbilden, wie sie auch übernehmen können. Eine Deregulierung wird hier zu wesentlich mehr Ausbildung führen. 3. Ein reduzierter Kündigungsschutz und somit flexiblere Handhabung der Beschäftigung wird zu mehr Beschäftigung führen und auch Verlagerung in Billiglohnländer mit i. d. R. wesentlich flexibleren Möglichkeiten verhinderung 4. Gleiches gilt auch für die maßvolle flexiblere Regelung von Standardarbeitsverträgen 5. Flexible Anpassung der Beschäftigung an die Auftragslage, saisonale und unvorhergesehene Schwankungen sowie für einzelne Produktionszweige typische Produktionszyklen können nicht durch Regelungsmaßnahmen und Gesetze in den Griff bekommen werden. Teilzeitarbeit, Befristungsregelungen, Arbeitszeitregelungen etc. müssen wesentlich flexibler und offener handhabbar sein. 6. Weitgehend Öffnungsklauseln in Tarifverträgen sind unumgänglich um die kurzfristige flexible Reaktion auf Beschäftigungsveränderungen zu ermöglichen. Diese Regelungen sollen lediglich den Rahmen liefern aber nicht fesseln.</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>1. Deregulierung der Gesetze 2. Schaffung wesentlicher flexiblerer Rahmenbedingungen 3. Weniger Festschreibungen 4. Gesetzliche und tarifliche Regelungen hindern mehr als sie fördern (s. Frage Nr. 3) 4. Beschäftigungsschutzgesetze wirken kontraproduktiv und beschleunigen die Flucht aus den Industrieländern in Länder mit flexibleren Regelungen</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>1. Wie bereits erwähnt sind flexiblere Regelungen beim Kündigungsschutz mit kürzeren und flexibleren Fristen notwendig; hierbei sollten insbesondere unvorhergesehene Ereignisse stärker Berücksichtigung finden (s. wirtschaftlicher Einbruch 2001) 2. Bestandsschutzregelungen und Kündigungsschutzregelungen sind zu deregulieren und flexibler zu gestalten 3. Befristungsgesetze sind in ihrer Wirkung als flexibles Instrument dem Anspruch anzupassen und u. a. auch Kündigungsmöglichkeiten hinzuzufügen. 4. Variable Vergütungsbestandteile, die im Besonderen die Leistungsfähigkeit eines Unternehmens widerspiegeln fördern die Beschäftigung und können insbesondere in wirtschaftlich kargen Zeiten Beschäftigungsabbau verhindern zumindest aber abmildern</p>

<p>6. What role might law and/or collective agreements negotiated between the social partners play in promoting access to training and transitions between different contractual forms for upward mobility over the course of a fully active working life?</p>	<p>1. Keine gesetzlichen und/oder tarifliche Zwangsmaßnahmen zur Übernahmeverpflichtung von Auszubildenden 2. Abbau von Einstellungs Hindernissen/Vorgaben für Einstellungen bestimmter Mitarbeitergruppen 3. Reduzierung des zwischenzeitlich weit überzogen Mitbestimmungsrechtes auf die wesentlichen Grundfunktionen: Gewerkschaft und Betriebsrat bestimmen zwischenzeitlich über strategische und operative Maßnahmen in einem unerträglichen Rahmen mit ohne Verantwortung zu übernehmen. Behinderung und Verhinderung von zwingend notwendigen geschäftlichen Prozessen sind aus teil politischen Gründen an der Tagesordnung. Beide Organisationen verstehen sich nicht diejenigen, die nur Rechte aber keine Pflichten haben.</p>
<p>7. Is greater clarity needed in Member States' legal definitions of employment and self-employment to facilitate bona fide transitions from employment to self-employment and vice versa?</p>	<p>In Deutschland sind hinreichende Regelungen in Kraft; sie bedürfen keiner weiteren Ergänzung</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>Mindestanforderungen in den flexible Rahmenbedingungen enthalten sind, die auf betrieblicher Ebene den Bedürfnissen angepasst werden können, würden in erheblichem Maße die Beschäftigung fördern. In Deutschland ist es notwendig die Arbeitsrechtsregeln in einem Werk zusammenzufassen. Das heutige Arbeitsrecht ist auf eine Vielzahl von verschiedenen Gesetzen verteilt - hier muß mehr Übersichtlichkeit und Klarheit her.</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>Ist in Deutschland ausreichen geregelt -teil überreguliert.</p>
<p>10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?</p>	<p>Ist in Deutschland zur genüge 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>1. Keine starren Arbeitzeiten - Regelung auf betrieblicher Ebene - nur Vorgabe von Mindest- und Höchstgrenzen 2. Einfachere handhabung von Bereitschaftsdiensten, die diesem anspruch gerecht wird; Nichtstun im Bereitschaftsdienst wird viel zu hoch vergütet</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 Entsendungsregelungen sind hier ausreichend</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 ist die grenzüberschreitende Zusammenarbeit zu optimieren - ein EU-weite Regelung kann nur einen Rahmen vorgeben. Der bürokratische Aufwand für die Unternehmen ist auf ein Mindestmaß zu reduzieren.</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>Bekämpfung sollte auf nationaler Ebene geklärt werden; ein zentrales Register auf EU- Ebene kann hier unterstützen. Eine Zentralisierung, wie sie hier angedacht ist, hindert - sie fördert nicht!</p>

IPM ref	416448638491608807
Creation date	29-03-2007
Individual or organisation?	Organisation
Consent to publication of replies?	Yes
name	Markus Riegel
email	markus.riegel@kiehl-group.com
sector	Manufacturing
What kind of organisation?	Individual company
Name of organisation	Johannes Kiehl KG
Country of organisation?	DE - Germany
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	Einfache, verständliche Regeln. Gestaltung flexibler Regeln, möglichst große Entscheidungsmöglichkeiten "vor Ort" Möglichst keine zusätzlichen europäischen Regeln, die zu zusätzlicher Bürokratie führen (Negativbeispiel: Allgemeines Gleichstellungsgesetz). Keine Behinderung nationaler 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
2(b). How?	Durch eine Deregulierung insbesondere des Kündigungsschutzgesetz kommt es zu einem Entstehen von Arbeitsplätzen bei den Unternehmen direkt. Außerdem können dann angeschlagene Unternehmen eher gerettet werden, und so Optionen für zukünftige positive Entwicklungen erhalten werden, die ansonst verloren gehen oder ins außereuropäische Ausland verlagert werden. Mit einer Flexibilisierung der Arbeitszeitregelungen (Arbeitszeitkonten) kommt es zu einer Stabilisierung der Beschäftigung. (Ausgleich von Spitzenzeiten und Zeiten der Unterbeschäftigung ohne dass es zu Kündigungen kommt)
3. Do existing regulations, whether in the form of law and/or collective agreements, hinder or stimulate enterprises and employees seeking to avail of opportunities to increase productivity and adjust to the introduction of new technologies and changes linked to international competition? How can improvements be made in the quality of regulations affecting SMEs, while preserving their objectives?	Zu starke Schutzrechte kehren sich ins Gegenteil um, und verhindern Beschäftigung . Beispielsweise verhindert der übermäßige Schutz von Schwerbehinderten deren Beschäftigung entscheidend. Hier werden zu schützende Gruppen in "Arbeitsplatzbesitzer" und "Arbeitsplatzlose" aufgeteilt. Wobei die Arbeitsplatzbesitzer überprivilegiert sind und wegen dieser Überprivilegierung die Arbeitsplatzlosen keine Chance mehr erhalten und denen der soziale Abstieg in die Bedürftigkeit (Sozialhilfeempfänger) droht.
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?	Durch ein vereinfachtes Kündigungsrecht, das für beide Seiten die klare Regeln und kalkulierbare Größen enthält. Zum Beispiel sind klare gesetzliche Regelungen für Abfindungen notwendig und dazu auch die Möglichkeit der sauberen Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

<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>Dieses Instrument muß national ausgebildet werden, wegen der jeweiligen Besonderheiten der Transfaisystem jedes Mitgliedslandes. EU-weit muß hier nur eine Verhinderung von Dauersuvetion von Arbeitsplätzen geregelt werden, um illegale Wettbewerbsvorteile für einzelne Unternehmen, die diese Subventionen dann in Anspruch nehmen zu verhindern. Regelungen dien auf den Ausgleich von Nachteilen eines einzelnen Bewerbers auf dem Arbeitsmarkt zielen, sind aber ein gutes Mittel um hier unterstützend tätig zu werden. Diese müssen aber immer befristet sein.</p>
<p>6. What role might law and/or collective agreements negotiated between the social partners play in promoting access to training and transitions between different contractual forms for upward mobility over the course of a fully active working life?</p>	<p>Gesetze sollten einheitliche Standarts für die Ausbildung beschreiben, um sie vergleichbar und gleichwertig zu machen. Gesetzliche Zwangssysteme für Ausbildungsabgaben sind hingegen kontraproduktiv. Hier muß der Weg in der Förderung von Ausblidung liegen und nicht in der Bestrafung von Nicht-Ausbildung. Der Prozess des lebenslangen Lernens verlangt aber auch vom Beschäftigten eigenes Handeln. Ein einklagbares Weiterbildungsrecht würde aber kontraproduktiv sein, da hier die Weiterbildung zu oft an den Bedürfnissen der Unternehmen vorbei ging und in den Expremfällen nur zur Befriedigung von Privatinteressen ohne Nutzen für die Unternehemn führen könnte.</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>Hier besteht kein Bedarf an EU-Regelungen, da jedes Land seine eigene historische Entwicklung durchlebet hat, wo sich schon heute entsprechend Definitionen ausgebildet haben, die dann schwer für alle in ein einheitliches Recht zu fassen sind. Die Förderung von solchen Übergängen sollte national über klare Absicherungen im Steuer- und Sozialrecht erfolgen, das Arbeitsrecht ist hier der falsche Platz.</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>Dieser Grundstock existiert bereits als nationales Recht, eine zusätzliche EU-Regelung würde dieses Recht nur noch zusätzlich verkomplizieren und insbesondere für Klein- und Mittelunternehmen sowie Neugründungen eine nicht hinnehmbare Belastung darstellen.</p>
<p>9. Do you think the responsibilities of the various parties within multiple employment relationships should be clarified to determine who is accountable for compliance with employment rights? Would subsidiary liability be an effective and feasible way to establish that responsibility in the case of sub-contractors? If not, do you see other ways to ensure adequate protection of workers in "three-way relationships"?</p>	<p>Die Verantwortlichkeiten sind hier bereits klar geregelt. Damit dieses wichtige Intrument für den Wiedereinstig von Beschäftigten und ei Mitarbeiterfindung in Unternehmen erhalten bleibt, ist es weiterhin erforderlich, dass die Vertragsverhältnisse klar zweiseitig bleiben, und auch keine unkalkulierbaren Haftungregelungen gebildet werden.</p>
<p>10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?</p>	<p>Die bestehenden Regelungen sind ausreichend. Zusätzliche neue Regeln würden nur zu zusätzlicher Bürokratie führen.</p>

<p>11. How could minimum requirements concerning the organization of working time be modified in order to provide greater flexibility for both employers and employees, while ensuring a high standard of protection of workers' health and safety? What aspects of the organization of working time should be tackled as a matter of priority by the Community?</p>	<p>Die Regelungen sind zu star. Regelungen zur Arbeitszeit müssen längere Zeiträume für den Ausgleich von Überzeiten ermöglichen oder auch die Bildung von Lebensarbeitszeitkonten fördern. Es muß zuden eine Unterscheidung bei Arbeitszeiten nach Belastung für den Arbeitnehmer geben. Es ist ein Unterschied ob Bereitschaftsdienst geleistet wird oder ob aktive Arbeitsprozesse in der Arbeitszeit erledigt werden. Die Nichtdifferenzierung durch die EU in diesem Bereich ist nicht praxisgerecht.</p>
<p>12. How can the employment rights of workers operating in a transnational context, including in particular frontier workers, be assured throughout the Community? Do you see a need for more convergent definitions of 'worker' in EU Directives in the interests of ensuring that these workers can exercise their employment rights, regardless of the Member State where they work? Or do you believe that Member States should retain their discretion in this matter?</p>	<p>Eine einheitliche Definition ist nicht sinnvoll. Arbeitnehmer kennen ihre nationalen Rahembedingungen und richten sich danach. EU-Regelungen überfordern insbesondere die Arbeitnehmer und führen also zu weniger Schutz, und nicht zu mehr Schutz für den Arbeitnehmer der in einem anderen EU-Land arbeitet (wegen der Unkenntnis des "fremden" Rechtes) Es muß den einzelnen Staaten überlassen sein, wie sie diesen Bereich gestalten. Erst wenn es eine einheitliches Sozial- und Arbeitnehmersteuerrecht gibt, kann auch über einheitliches Arbeitsrecht in der EU nachgedacht werden.</p>
<p>13. Do you think it is necessary to reinforce administrative co-operation between the relevant authorities to boost their effectiveness in enforcing Community labour law? Do you see a role for social partners in such cooperation?</p>	<p>Die Bekämpfung der Schwarzarbeit ist nationale Angelegenheit, da es hier um die nationalen Steuer- und Sozialabgaben geht. Eine zusätzliche EU-Richtlinie verkompliziert hier nur die Beämpfung.</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>Hier sind in erste Linie polizeiliche Maßnahmen nötig um den vorhanden kirmimellen Strukturen im grenzüberschreitenden Bereich etwas Einhalt zu gebieten. Dazu muß aber auch die Bereitschaft zur Zusammenarbeit bei den Staaten mit niedrigerer wirtschaftlicher Entwicklung vorhanden sein. Den diese sehen hier oft ein Ventil für eigene wirtschaftliche Probleme.</p>

IPM ref	125883952490808007
Creation date	21-03-2007
Individual or organisation?	Organisation
Consent to publication of replies?	Yes
name	Markus Stopfer
email	StopferM@Willig-Tankfahrzeuge.de
sector	Manufacturing
What kind of organisation?	Individual company
Name of organisation	Kurt Willig GmbH & Co. KG
Country of organisation?	DE - Germany
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	1) Einheitliches Recht für alle Länder in einem Gesetz. 2) Entkoppelung von Arbeitsvertragsbedingungen (Gesetz) und Entlohnung (Tarifparteien). 3) Weniger Bürokratie durch Abbau von Meldepflichten, Vermeidung von Mehrfachmeldungen 4) Entlaß aus der Haftung für den richtigen Einbehalt von Steuer und Sozialversicherungsbeiträgen. 5) Trotz Zwangs-Sozialversicherungssystemen soll deren Wahl freiwillig und auch privatwirtschaftlich organisierst möglich sein
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 einen EU-Weit gleichen Rechtsstand entfallen Standortvor- und Standortnachteile. Die Lohnkosten einschließlich der Zusatzkosten bestimmen sich dann nach dem Tarifverdienst. Der Reallohn bezieht sich dann auf Tarifverdienst im Verhältnis zu den örtlichen Lebenshaltungskosten. Darüber hinaus regelt der Arbeitsmarkt über Angebot und Nachfrage einen Gleichgewichtspreis für verschiedene Berufsgruppen.
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?	Weder noch, da beide (Unternehmen und Beschäftigte) das gleiche wollen. Unterteilt man Beschäftigte in einen XY-Raster (McGregor) dann wahrscheinlich hemmend, da die eine Kolleur will und nicht darf, die andere darf und nicht will - je nach Standpunkt. Die Arbeitgeber technologischer Berufe benötigen immer eine gewisse höhere Risikobereitschaft teureres Personal auch zu Zeiten schlechter Ertragslagen zu beschäftigen, um künftig wettbewerbsfähige Produkte fertigen zu können. (Sicht des Mittelstandes) Abschaffung der Mitbestimmung bei gleichzeitiger Wahrnehmung der sozialen Verantwortung. Abschaffung gesetzlicher / richterlicher Abfindungsregelung; dies würde dann zukünftig (wenn nötig) in Arbeitsverträgen geregelt.
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?	Kein Kündigungsschutz für die Dauer von sechs Monaten. Gesetzlich verankertes Recht für den Arbeitgeber ohne Zustimmung der Betriebsräte durch einseitige Erklärung Arbeitszeit +/- 20 % ausdehnen zu dürfen. Anschließend voller Arbeitnehmerstatus.

<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>Nein. Der Wille zu arbeiten wird durch Zahlungen an die Arbeitslosen nicht erhöht. Bei Einstellungszuschüssen handelt es sich m. E. um Quersubventionierung. Begründung: Wenn ein Unternehmen ohne Zuschüsse keinen wettbewerbsfähigen Arbeitsplatz bieten kann hat es ein Standortproblem und wird den Mitarbeiter auch wieder ausstellen oder an dessen Qualifizierung sparen (Low-Tech-Jobs). Zusätzlich wären solche Regelungen nachteilig für kleine Unternehmen die auf der Klaviatur aufgrund knapper Personalressourcen wenig gut spielen können.</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>Abbau besonderer Kündigungsschutzrechte für Auszubildende fördert Einstieg.</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>Bedingt - auch hier EU-Weite Angleichung der Rechtssysteme erforderlich</p>
<p>8. Is there a need for a "floor of rights" dealing with the working conditions of all workers regardless of the form of their work contract? What, in your view, would be the impact of such minimum requirements on job creation as well as on the protection of workers?</p>	<p>Ja - jedes dem freien Wettbewerb stehende System ohne staatlichen Rahmen ufert mit der Machtstellung aus. Allerdings sollte sich der Rahmen auf das Notwendigste beschränken und nicht jedes denkbare, mögliche und tragische Schicksal Regeln wollen. Also äußert globale Definition der westeuropäischen Werte - aber ohne Abdingbarkeit.</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 - Ausbeutung und Nichteinhaltung von Gesetzen stehen meines Wissens in jedem Land unter Strafe. Die Gerichte sollten die angewandten Strafen verschärfen. Diese sollten EU-Weit einheitlich sein und auch gleich vollzogen werden. Verantwortlich ist immer der direkte Arbeitgeber. Ein Arbeitgeber kann doch nicht indirekt als Executive des Staates einen anderen Arbeitgeber überwachen.</p>
<p>10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?</p>	<p>Deutschland hat klare Regelungen. EU-Weit ist es mir unbekannt.</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>keine Angaben</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>Einheitlichkeit hat in einheitlichem Wirtschaftsraum vorrang.</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 und 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>k. A. möglich</p>