



**ZAAR**

Zentrum für Arbeitsbeziehungen  
und Arbeitsrecht

## 4. Ludwigsburger Rechtsgespräch

# „Grünbuch Arbeitsrecht – Wohin treibt das europäische Arbeitsrecht?“

am

9. November 2007

im

Nestor Hotel  
Ludwigsburg

## Inhaltsverzeichnis

	Seite
<b>Vorwort</b>	2
<b>1. Das Grünbuch Arbeitsrecht – Entwicklungslinien und Perspektiven</b> Professor Dr. Abbo Junker Ludwig-Maximilians-Universität München, Lehrstuhl für (Internationales) Arbeitsrecht, Arbeitsrechtsvergleichung und Bürgerliches Recht	3
<b>2. Die Einzelstaatlichkeit der mitgliedstaatlichen Arbeitsrechte</b> Professor Dr. Sebastian Krebber Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, Institut für Wirtschaftsrecht, Arbeits- und Sozialrecht	7
<b>3. „Europäischer Arbeitnehmerbegriff“, Subunternehmerhaftung und andere Brennpunkte des Grünbuchs Arbeitsrecht</b> RA Dr. Sebastian Hopfner Geschäftsführer des Arbeitgeberverbandes der Versicherungsunternehmen	9
RA Gregor Asshoff Vorstandssekretär und Leiter der Hauptabteilung Politik und Grundsatzfragen der IG Bauen-Agrar-Umwelt	13
<b>4. Referenzrahmen eines „European Labour Contract“</b> Michael Stein Leiter Tarifpolitik der Deutschen Bank AG	15

## Das Grünbuch und seine Folgen – Wohin treibt das europäische Arbeitsrecht?

„Ein moderneres Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts“ – so lautet der Titel des Grünbuchs der EU-Kommission vom 22.11.2006. Die Kommission möchte eine Debatte über die Frage anstoßen, wie sich das Arbeitsrecht entwickeln kann, um die Ziele der Lissabon-Strategie für Wachstum und Beschäftigung zu fördern. Die Denkanstöße der Kommission zielen unter anderem auf

- erleichterte Übergänge zwischen verschiedenen Vertragsformen, insbesondere zwischen freier Mitarbeit, befristeter Beschäftigung und unbefristetem Arbeitsverhältnis,
- Schaffung eines „Grundstocks von Vorschriften“, welche die Arbeitsbedingungen unabhängig von der Art der Beschäftigung regeln und
- Neuregelung der Verantwortlichkeiten in „mehrseitigen Arbeitsbeziehungen“, wie z.B. bei der Arbeitnehmerüberlassung oder bei der Subunternehmerschaft.

Während die Gewerkschaften die von der Kommission zur Debatte gestellte Verbesserung des Schutzniveaus begrüßen, befürchtet die Wirtschaft, daß zusätzliche Regulierung für den Arbeitsmarkt nachteilig und schädlich sein könnte. Vertreter von Wissenschaft, Verbänden, Gewerkschaften und Unternehmen wollen mit dem 4. Ludwigsburger Rechtsgespräch Antworten auf die von der Kommission gestellten Fragen nach der Zukunft des europäischen Arbeitsrechts geben.

Professor Dr. Abbo Junker

Professor Dr. Volker Rieble

## **Das Grünbuch Arbeitsrecht – Entwicklungslinien und Perspektiven**

Professor Dr. Abbo Junker

Ludwig-Maximilians-Universität München,  
Lehrstuhl für (Internationales) Arbeitsrecht, Arbeitsrechtsvergleichung  
und Bürgerliches Recht

### **I. Einleitung**

### **II. „Herausforderungen des 21. Jahrhunderts“**

1. „Traditionelle“ Beschäftigung
2. „Prekäre“ Beschäftigung
3. Reaktionen der „Interessenträger“

### **III. Modernisierung des Arbeitsrechts**

1. Beschäftigungsübergänge („Flexicurity“)
2. Einheitlicher Arbeitnehmerbegriff
3. Dreiseitige Arbeitsverhältnisse

### **IV. Ausblick**

**Grünbuch der Europäischen Kommission  
„Ein moderneres Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts“**

**Fragen**

Frage 1

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

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?

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?

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 eine angemessene Beschäftigungssicherheit und ein angemessener sozialer Schutz gewährleistet 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?

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?

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?

Frage 8

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

Frage 9

Sollten Ihrer Ansicht nach die Verantwortlichkeiten der einzelnen Parteien in mehrseitigen Beschäftigungsbeziehungen eindeutiger geregelt werden, um festzulegen, wer für die Einhaltung von Beschäftigtenrechten verantwortlich ist? Wäre die Anordnung einer nachrangigen Haftung eine wirksame und praktikable Möglichkeit, um diese Verantwortlichkeiten bei der Einbeziehung von Subunternehmern sicherzustellen? Wenn nein, sehen Sie andere Möglichkeiten, einen angemessenen Schutz der Beschäftigten in „dreiseitigen Rechtsverhältnissen“ zu gewährleisten?

Frage 10

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

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?

Frage 12

Wie können die Beschäftigtenrechte von Beschäftigten, die in einem grenzüberschreitenden Bezug arbeiten, 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 Beschäftigten 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?

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?

Frage 14

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

## Die Einzelstaatlichkeit der mitgliedstaatlichen Arbeitsrechte

Professor Dr. Sebastian Krebber, LL.M. (Georgetown)  
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg,  
Institut für Wirtschaftsrecht, Arbeits- und Sozialrecht

### Thesen

1. Eine europarechtliche Harmonisierung im Bereich des Arbeitsrechts trifft typischerweise auf eine existierende mitgliedstaatliche Regelung. Die Kollision zwischen beiden Rechten wird nach zwei Gesichtspunkten aufgelöst: Prinzip der Mindestharmonisierung und Anwendungsvorrang des Europarechts.
2. Wegen des mosaiksteinartigen Charakters des europäischen Arbeitsrechts verlangt eine Anwendungsvorrang beanspruchende Richtlinie nur punktuelle Änderungen am mitgliedstaatlichen Recht. Der Mitgliedstaat wird mit den rechtlichen, den rechts- und wirtschaftspolitischen Folgen einer solchen Einwirkung des Europarechts allein gelassen. Daher muß vor Verabschiedung einer Richtlinie Klarheit darüber bestehen, welche Auswirkungen sie in 27 Mitgliedstaaten haben kann.
3. Die im Wettbewerb der Arbeitskosten stehenden Mitgliedstaaten versuchen, das Risiko der wirtschaftlichen Verwendbarkeit des Arbeitnehmers mit Änderungen am Recht des Beendigungsschutzes, der Arbeit auf Abruf und der gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung für den Arbeitgeber zu lindern. Dabei senken sie überwiegend nicht allgemein das Schutzniveau, sondern reagieren mit differenzierenden Regelungen auf spezifische Bedürfnisse des Arbeitsmarkts.
4. Die Arbeitsmärkte sind einzelstaatlich und trotz Arbeitnehmerfreizügigkeit nicht europäisch. Eine spezifische Bedürfnisse eines Arbeitsmarkts ansprechende Regelung ist damit eine einzelstaatlichen Charakters. Weil die mitgliedstaatlichen Arbeitsmärkte jeweils eigene Problemgruppen aufweisen, sind sie einer einheitlichen Betrachtung und damit einer Harmonisierung nicht zugänglich. Das Prinzip der Mindestharmonisierung räumt den Mitgliedstaaten den erforderlichen Freiraum nicht ein, weil es ein differenziertes Absenken des Arbeitnehmerschutzes nicht zu erfassen vermag.



5. In welchem Maße sich die Frage nach der rechtlichen Behandlung arbeitnehmerähnlichen Person stellt, ist auch durch die tatsächliche Struktur der Arbeitsteilung auf mitgliedstaatlicher Ebene bestimmt, die historische und rechtliche Ursachen hat. Damit hängt sie von einzelstaatlichen Umständen ab, die von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat variieren können.
  
6. Das Problem der Scheinselbständigkeit ist kraft rechtlichen Bezugs zu einer mitgliedstaatlichen Arbeitnehmerdefinition einzelstaatlichen Charakters. Eine Harmonisierung würde die Frage nicht lösen, sondern nur vom mitgliedstaatlichen Recht auf die Ebene des Europarechts verlagern.

## **„Europäischer Arbeitnehmerbegriff“, Subunternehmerhaftung und andere Brennpunkte des Grünbuchs Arbeitsrecht**

RA Dr. Sebastian Hopfner  
Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen  
Geschäftsführer

### **Thesen**

1. Die Diskussion um einen europaweit einheitlichen Arbeitnehmerbegriff ist längst nicht beendet. Die Europäische Kommission hat zwar in ihrer Kommunikation zu den Ergebnissen des Konsultationsverfahrens zum Grünbuch Arbeitsrecht vordergründig erklärt, zunächst keine Rechtssetzungsinitiativen ergreifen zu wollen. Gleichzeitig hat sie jedoch eine „Reihe von Sachgebieten“ identifiziert, die ihrer Ansicht nach im Interesse der europäischen Integration weiter diskutiert werden sollten. Hierzu gehört die „Klarstellung des Wesens von Beschäftigungsverhältnissen“. Damit ist – wenn auch verklausuliert – nichts anderes gemeint als der Arbeitnehmerbegriff.
2. Die Europäische Kommission zielt unter dem in Ziff. 1 genannten Aspekt darauf ab, ein „besseres Verständnis“ fördern zu wollen und die „EU-weite Zusammenarbeit“ zu erleichtern. Zuständige Sachbearbeiter der Kommission sprechen von der Notwendigkeit der Schaffung von „Konvergenz“. Da sich die Ziele der europäischen Kommission nicht ohne europäische Regulierung erreichen lassen, ist es daher lediglich eine Frage der Zeit bis der „Diskussionsprozess“ in einen „Rechtssetzungsprozess“ münden wird.
3. Die derzeit vordergründig geäußerte Zurückhaltung der Europäischen Kommission in Bezug auf Rechtssetzungsinitiativen hat ihre Ursache in den Ergebnissen des durchgeführten Konsultationsverfahrens zum Grünbuch. Es gingen dort europaweit lediglich 440 Stellungnahmen ein (davon über die Hälfte aus Deutschland!), wobei die meisten Stellungnahmen die Schaffung eines einheitlichen Arbeitnehmerbegriffs zum Teil sehr deutlich ablehnen. Nach den Feststellungen der Kommission sehen die Unternehmen derzeit keinen Bedarf für die Schaffung von Konvergenz in diesem Bereich. Ferner wird festgestellt, dass sowohl die meisten Mitgliedstaaten als auch die Sozialpartner keinen Bedarf für die Schaffung einer dritten rechtlichen Kategorie neben den Kategorien „Arbeitnehmer“ und „Selbständige“ sehen. Angesprochen ist hiermit der Begriff der „wirtschaftlich abhängigen Arbeit“. Auf Grundlage dieser Ergebnisse kann die Kommission schlechthin nicht initiativ tätig werden, ohne den von

ihr angestoßenen und von der Arbeitgeberseite zunächst sehr kritisch betrachteten Konsultationsprozess in Frage zu stellen. Deshalb wird nun ein neuer „Diskussionsprozess“ angestoßen, um gegebenenfalls auf der sich daraus ergebenden Gefechtslage eine Rechtssetzungsinitiative zu starten.

4. Allein die im Konsultationsverfahren von Seiten der Praxis und Wissenschaft vielfach geäußerte Feststellung, die Thematik sei juristisch hochkomplex und die nationalen Systeme seien diesbezüglich hochsensibel, wird nicht dazu führen, dass die Europäische Kommission von ihrem Vorhaben ablässt. Im Gegenteil: Gerade wegen der Komplexität und dem verfolgten Ansatz, ein grenzüberschreitendes Arbeiten erleichtern zu wollen, wird seitens der Europäischen Kommission ein Handlungsbedarf gesehen. Die Argumentation gegen eine europäische Regulierung in diesem Bereich wird Aussagen dazu treffen müssen, ob eine derartige Regulierung mit den übergeordneten sozialpolitischen Zielen der Europäischen Union vereinbar ist.
5. Die Europäische Politik hat sich im Rahmen des so genannten Lissabon-Prozesses im Bereich der Sozialpolitik der Verpflichtung verschrieben, alles zu tun, um „mehr und bessere Beschäftigung“ innerhalb der Europäischen Union zu kreieren. Hierbei ist es nach der Zielsetzung unerheblich, ob die Beschäftigung im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses erfolgt oder im Rahmen einer selbständigen Tätigkeit. Die Europäische Kommission ist insbesondere vor dem Hintergrund, dass sie die alleinige Initiativkompetenz bei Rechtssetzungsvorhaben auf europäischer Ebene besitzt, diesen Zielen verpflichtet. Alle Initiativen der Europäischen Kommission sind daran zu messen, ob sie dem klar definierten Ziel dienlich oder abträglich sind.
6. Mit dem in Ziff. 5 formulierten Ziel ist die Schaffung eines europaeinheitlichen Arbeitnehmerbegriffs unvereinbar. Da es der Europäischen Kommission um die Schaffung von Konvergenz geht, würde kaum die engste in einem Mitgliedstaat geltende Definition herangezogen. Folglich wäre eine europäische Initiative zwangsläufig damit verbunden, Bereiche dem arbeitsrechtlichen Schutzbereich zuzuordnen, die diesem bisher nicht unterliegen. Eine Ausweitung des Anwendungsbereichs des insbesondere durch Europäische Richtlinien sehr stark regulierten Arbeitsrechts birgt das Risiko in sich, dass diejenigen Bereiche, in denen heute Beschäftigung ohne die entsprechende Regulierung besteht, in Frage gestellt würden. Mit der Ausweitung der Regulierung würde in bestehende Vertragsverhältnisse eingegriffen und die von den Parteien ursprünglich angenommene Risikoverteilung würde verändert. Dies hätte zwangsläufig zur Folge, dass solche Privatrechtsverhältnisse überprüft und gegebenenfalls beendet werden müssten. Demgegenüber fehlt es an jeglicher Gewähr, dass durch eine solche Maßnahme die Lissabon-Ziele der Schaffung von mehr und besserer Beschäftigung in Europa erreicht würden.

7. Die Europäische Kommission stellt in ihrem Grünbuch fest, dass die Segmentierung des Arbeitsmarktes beschäftigungshemmende Wirkung haben könnte und deshalb geprüft werden müsse, wie der Segmentierung entgegengetreten werden könne. Sie misst hierbei dem traditionellen Arbeitsrecht einen Einfluss zu. Diese Analyse ist zutreffend. Erster Ansatzpunkt muss es daher sein, das arbeitsrechtliche Schutzniveau so anzupassen, dass sich die Unterschiede zwischen abhängiger Beschäftigung einerseits und unabhängiger Beschäftigung andererseits nicht mehr als Barriere auswirken. Eine Ausweitung des Anwendungsbereichs des Arbeitsrechts in seiner bisherigen Form wäre ein untaugliches Mittel zur Erreichung dieses Ziels. Es würde lediglich die Grenzen verschieben, ohne die an den Grenzen bestehenden Barrieren zu beseitigen.
8. Es gibt bisher keinerlei Nachweis darüber, dass – abgesehen von Einzelfällen in homöopathischen Dosen – Beschäftigung außerhalb des Anwendungsbereichs des Arbeitsrechts zu nicht hinnehmbaren Zuständen führt. Wahrgenommen wird lediglich, dass das Schutzniveau solcher Beschäftigungsverhältnisse als zwangsläufige Folge der rechtlichen Zuordnung zur Selbständigkeit geringer ist als im Arbeitsverhältnis. Dies allein rechtfertigt keine Rechtssetzungsinitiative auf europäischer Ebene.
9. Jede Rechtssetzungsinitiative zum Abgrenzungsbereich des Arbeitsrechts trifft in besonderem Maße den hochsensiblen Wirtschaftsbereich des Produktvertriebs. Dort besteht für die Unternehmen ein strukturelles Erfordernis der erfolgsorientierten Ausgestaltung des Rechtsverhältnisses. Mit einer solchen lässt sich eine Erhöhung des bereits bestehenden Schutzniveaus kaum vereinbaren. Die potenziellen negativen Folgen einer europäischen Rechtssetzungsinitiative in diesem hochsensiblen Bereich können kaum abgeschätzt werden. Ohne eine fundierte Folgeneinschätzung in diesem Bereich müssen europäische Rechtssetzungsinitiativen mit Blick auf die Lissabon-Ziele zwingend unterbleiben.
10. Einem Mangel an Gelegenheit, abhängige Beschäftigungsverhältnisse einzugehen, kann denklogisch nur in zweierlei Hinsicht begegnet werden: Entweder bieten diejenigen, die bereits bisher abhängige Beschäftigung anbieten (Arbeitgeber) mehr derartige Beschäftigungsmöglichkeiten (Arbeitsplätze) an. Oder aber die Zahl derjenigen, die abhängige Beschäftigung anbieten, wächst. Erstgenannter Aspekt ist eher konjunkturabhängig und unterliegt nur sehr begrenzt einem Einfluss durch rechtliche Rahmenbedingungen. Einen echten Einfluss hat die Politik auf zweitgenannten Aspekt. Das hohe Schutzniveau des Arbeitsrechts hat diesbezüglich in zweierlei Hinsicht schädliche Auswirkungen: Zum einen motiviert das hohe Schutzniveau potenziell für eine unternehmerische Tätigkeit geeignete Personen kaum dazu, eine selbstständige Tätigkeit außerhalb dieses Schutzbereiches anzustreben. Zum anderen wird dann, wenn eine unternehmerische Tätigkeit verfolgt wird, die Bereitschaft selbst in

die Rechtsstellung als Arbeitgeber mit entsprechender Verantwortungsübernahme einzutreten, gehemmt. Eine Ausweitung des Schutzbereichs des Arbeitsrechts würde diesen Zustand nicht verbessern, sondern verschlechtern.

11. Wenn „wirtschaftlich abhängige Arbeit“ ein rechtspolitisch ungewollter Zustand ist, so sind das Arbeitsrecht oder Teile davon ungeeignete Instrumente zur Behebung oder Korrektur dieses Zustandes. Die Aktionsfelder liegen nicht im Bereich des Arbeitsrechts sondern im Bereich des Wettbewerbs- oder Kartellrechts.

## **„Europäischer Arbeitnehmerbegriff“, Subunternehmerhaftung und andere Brennpunkte des Grünbuchs Arbeitsrechts**

RA Gregor Asshoff  
IG Bauen-Agrar-Umwelt  
Bundesvorstandssekretär und Leiter der Hauptabteilung Politik und Grundsatzfragen

### **Gliederung**

1. Arbeitnehmerbegriff im deutschen Arbeitsrecht
2. Problemfelder
3. Neuere Entwicklungen
4. Nationale Ansätze der letzten Zeit
5. Empfehlung 198 der IAO (2006)
6. Europäischer Arbeitnehmerbegriff
7. DGB zum Grünbuch Arbeitsrecht
8. Bekämpfung der Schwarzarbeit durch Generalunternehmerhaftung
9. Weitere Maßnahmen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit
10. Fazit

---

## Referenzrahmen eines „European Labour Contract“

Michael Stein  
Deutsche Bank AG  
Leiter Tarifpolitik

### I. Internationalisierung der Unternehmenstätigkeit

- Zunahme grenzüberschreitender Umstrukturierungen der Unternehmen
- Zunahme der Mobilität von Arbeitnehmern, insbesondere von Führungskräften
- Kostensenkung durch weltweite Rationalisierung und Vereinheitlichung der Personalprozesse

### II. Unterschiedliche nationale Regelungen

- Nationale Arbeitsrechts-, Arbeitsmarkt- und Sozialsysteme in Europa sind sehr heterogen und basieren auf grundlegend unterschiedlichen wirtschaftlichen und sozialen Traditionen. Die Unterschiede zwischen den EU-Staaten sind sehr viel größer als zwischen den US-Bundesstaaten, deren Gesetze auf einem einheitlichen Grundansatz der britischen Tradition basieren.
- Die Implikationen für die global ausgerichteten Unternehmen:
  - hoher Kostenaufwand beim Management der Schnittstellen
  - Grenzen der Standardisierung von Personalprozessen
  - Hindernisse bei der transnationalen Mobilität der Arbeitnehmer

### III. Sozialpolitik auf europäischer Ebene

- Die EU hat gemäß Art. 137 EGV die Kompetenz Mindeststandards in bestimmten Bereichen des Arbeits- und Sozialrechts zu setzen. EU-Recht ist aus diesem Grund nicht in der Lage, im Bereich der Sozialpolitik eine Vollharmonisierung zu schaffen.
- EU-Recht hat mit den Richtlinien zum EBR und zur Europäischen Aktiengesellschaft (SE) transnationale Foren geschaffen, die von den Unternehmen zunehmend als Gesprächs- und Vereinbarungspartner bei transnationalen Umstrukturierungsprozessen genutzt werden.



#### IV. Aktuelle Überlegungen zur Entwicklung der europäischen Sozialpolitik

##### 1. Grünbuch Arbeitsrecht

- Frage nach der Sinnhaftigkeit einer europaweiten Vereinheitlichung der Regulierung von sozialpolitischen Bereichen, denn EU-weite Regulierung der Sozialpolitik würde die restriktivsten Elemente der nationalen Regulierungen kumulieren, Vorteile aus der vorhandenen Vielfalt gingen verloren.
- Andererseits hätte eine europaweite Vereinheitlichung den Vorteil, dass sie eine Standardisierung und damit Kostensenkung der Personalprozesse erleichtert und Hindernisse bei der Mobilität der Arbeitnehmer beseitigt.

##### 2. Diskussion „Optionalen Rahmen für transnationale Kollektivverhandlungen“

- Frage nach der Sinnhaftigkeit eines europaweiten optionalen Rechtsrahmens zur Vereinbarung und Umsetzung transnationaler Kollektivvereinbarungen. Dagegen spricht, dass ein solcher Rechtsrahmen widersprüchliche und restriktive Element aus allen nationalen Systemen des kollektiven Arbeitsrechts enthalten und somit zu einem bürokratischen Monstrum werden würde.
- Positiv wäre, dass ein solcher optionaler Rahmen den Unternehmen ebenso wie im Gesellschaftsrecht die SE ermöglichen würde, die Information und Konsultation der Arbeitnehmer z. B. bei transnationalen Umstrukturierungen nur noch über das eine Gremium, den EBR oder die Arbeitnehmer-Vertretung im Rahmen einer SE, abzuwickeln, was Zeit- und Kostenaufwand erheblich reduzieren würde.

#### V. Vorschlag = European Labour Contract

- Unterschiedlichkeit in Europa sollte als Stärke begriffen werden, denn sie schafft wettbewerbliche Chancen und Arbeitsplätze, für Unternehmen, Arbeitnehmer und Regionen. D. h., Unterschiedlichkeiten der Länder belassen.
- Aber: Für diejenigen, die europäisch agieren wollen und die diverse Situation als hinderlich ansehen, wird eine eigene europäische Plattform in Form eines „European Labour Contract“ zur Verfügung gestellt. Wesentliche Kennzeichen: freiwillig optional wählbar, EU-Verordnung als Rahmenregelung mit Gestaltungsoptionen. Der Grundgedanke ist ähnlich mit dem der SE.
- Vorteil des ELC ist die Vermeidung einer (Zwangs-)Harmonisierung, die im Zweifel auf hohem bis höchstem Niveau – wenn überhaupt – stattfinden müsste. Durch den ELC werden nicht alle verpflichtet, aber alle haben die Chance.