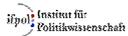


Das EU-Grünbuch zum Arbeitsrecht



WWU Münster
Institut für Politikwissenschaft
SS 2008
Seminar: Arbeitspolitik
Dozentin: Dr. Karin Schulze Buschoff
Referent: Manuel Glöckner

23. Juni 2008



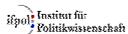
Gliederung

- 1. Hintergrund des Grünbuchs
- 2. Herausforderungen und Ziele
 - 2.1 Flexibler und integrativer Arbeitsmarkt
- 3. Beschreibung des Ist-Zustandes
 - 3.1 Unsichere Gesetzeslage
- 4. Forderungen
- 5. Subsidiarität und Bedarf für EU-Handeln
- 6. Kritikpunkte



1. Hintergrund des Grünbuchs

- „Ein modernes Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts“
- Veröffentlicht von der Europäischen Kommission am 22.11.2006
- Zweck: öfftl. Debatte in der EU, wie das Arbeitsrecht eine höhere Anpassungsfähigkeit ermöglichen und Flexibilität fördern kann



2. Herausforderungen und Ziele

- Arbeitsmärkte: größere Flexibilität mit größtmöglicher Sicherheit für alle
- Welche Rolle spielt das Arbeitsrecht bei der Verbesserung der flexicity-Strategie
- Förderung der Modernisierung des Arbeitsrechts
- Diskussion über einheitliche Definition des Arbeitnehmer-Begriffs und über Mindestrechte aller Erwerbstätigkeiten

2.1 Flexibler und integrativer Arbeitsmarkt

- Nichtstandard-Arbeitsverträge und flexible Standard-Arbeitsverträge als Reaktion der Unternehmen auf veränderte Rahmenbedingungen
- Anteil der Selbständigen und Beschäftigten mit Nichtstandard-Arbeitsverträgen in 2005 auf 40% gestiegen.
- Nachteilige Trends: v.a Frauen, ältere und jüngere Arbeitnehmer könnten durch kurzfristige Arbeitsverträge und geringwertige Arbeitsplätze benachteiligt werden
- Wie kann der aktuelle arbeitsrechtliche Rahmen angepasst werden, um größere Flexibilität mit Beschäftigungssicherheit und sozialem Schutz zu kombinieren

3. Beschreibung des Ist-Zustandes:

- Traditionelles Arbeitsrecht vor dem Hintergrund einer unbefristeten Vollzeitanzstellung
- Neue Maßnahmen auf EU-Ebene wurden eingeleitet. Ziel: neue, flexiblere Arbeitsformen mit einem Minimum an sozialen Rechten.
- Beispiele: Teilzeitarbeitsrichtlinie (97/81/EG), Richtlinie über befristete Arbeitsverträge (99/70/EG)
- Vorteile des EU-Handelns: sozialer Dialog, Aktionen des Europäischen Sozialfonds, Koordination der nationalen Beschäftigungspolitik

3.1 Unsichere Gesetzeslage

- Rechtliche Definition von „Beschäftigung“ und „Selbstständigkeit“ bedarf größerer Klarheit, um Übergang von abhängiger Beschäftigung zur Selbstständigkeit und umgekehrt zu erleichtern
- Wirtschaftlich abhängige Erwerbspersonen befinden sich in einer Grauzone → Trotz Abhängigkeit eines einzelnen Auftraggebers, kein klassischer Arbeitsvertrag und kein Schutz
- Vereinzelte Reaktionen: Ausdehnung von Anti-Diskriminierungsrechte, Gesundheits- und Sicherheitsschutz sowie Mindestlöhne auf wirtschaftl. abhängige Erwerbspersonen

4.. Forderungen

- Neubestimmung des Begriffs „Arbeitnehmer“
- Mindestrechte für alle Erwerbspersonen
- Regulierung der Leiharbeit
- Mindestanforderungen an die Organisation der Arbeitszeit

5. Subsidiarität und Bedarf für EU-Handeln

- EU-Handeln notwendig, um flexicurity-Konzept zu fördern
- Bedarf auf EU-Ebene für legislative und politische Maßnahmen, um neue, flexiblere Arbeitsformen in Verbindung mit einem Minimum an sozialen Rechten zu stärken
- Grünbuch als erste Maßnahme

6. Kritikpunkte

- Flexible Beschäftigungsverhältnisse werden zu negativ dargestellt
- Eingliederung flexibler Beschäftigungsformen ins Arbeitsrecht steht im Widerspruch zum gewünschten Abbau von Regulierungen
- Einführung von Mindestrechten für alle Erwerbspersonen wäre ein Verstoß gegen Subsidiaritätsprinzip
- Maßnahmen zur Flexibilität werden falsch umgesetzt und haben umgekehrte Wirkung
