

# EUROPÄISCHES PARLAMENT

2004



2009

---

*Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten*

VORLÄUFIG  
2007/2023(INI)

17.4.2007

## ENTWURF EINES BERICHTS

über ein moderneres Arbeitsrecht für die Herausforderungen des  
21. Jahrhunderts  
(2007/2023(INI))

Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

Berichterstatter: Jacek Protasiewicz

PR\_INI

## INHALT

	<b>Seite</b>
ENTWURF EINER ENTSCHESSUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS .....	3
BEGRÜNDUNG .....	8

## ENTWURF EINER ENTSCHEIDUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS

### zu einem moderneren Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts (2007/2023(INI))

*Das Europäische Parlament,*

- in Kenntnis des Grünbuchs der Kommission „Ein moderneres Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts“ (KOM(2006)0708),
- in Kenntnis der Europäischen Sozialcharta,
- unter Hinweis auf den Bericht der Hochrangigen Gruppe über die Zukunft der Sozialpolitik in einer erweiterten Europäischen Union vom Mai 2004,
- in Kenntnis des von der Kommission vorgelegten Lissabon-Programms der Gemeinschaft und seiner Umsetzung im Jahr 2006 (SEK(2006)1379),
- in Kenntnis der von der Kommission vorgelegten Sozialagenda 2006-2010,
- in Kenntnis der von den Mitgliedstaaten vorgelegten nationalen Lissabon-Reformprogramme,
- in Kenntnis der Mitteilung der Kommission „Ein wettbewerbsfähiges Europa in einer globalen Welt“ (KOM(2006)0567),
- in Kenntnis der Mitteilung der Kommission „Integrierte Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung (2005-2008)“ (KOM(2005)0141),
- in Kenntnis der Schlussfolgerungen der Europäischen Räte vom März 2000, März 2001 sowie März und Oktober 2005 und März 2006,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 23. März 2006 zu den demografischen Herausforderungen und der Solidarität zwischen den Generationen<sup>1</sup>,
- unter Hinweis auf seine Entschließung 6. September 2006 zu einem Europäischen Sozialmodell für die Zukunft<sup>2</sup>,
- gestützt auf Artikel 45 seiner Geschäftsordnung,
- in Kenntnis des Berichts des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten sowie der Stellungnahmen des Ausschusses für Wirtschaft und Währung, des Ausschusses für Industrie, Forschung und Energie, des Ausschusses für Binnenmarkt und Verbraucherschutz und des Ausschusses für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter (A6-0000/2007),

---

<sup>1</sup> ABl. C 292 E vom 1.12.2006, S. 131.

<sup>2</sup> P6\_TA(2006)0340.

- A. in der Erwägung, dass Wirtschaftswachstum eine notwendige Voraussetzung für einen Anstieg der Beschäftigung ist;
  - B. in der Erwägung, dass in Zeiten der Globalisierung und des rasanten technischen Fortschritts sowie des verstärkten Wettbewerbs infolge des veränderten Konsumverhaltens der Verbraucher eine Modernisierung des Arbeitsrechts ein wesentliches Element zur Anpassung von Unternehmen und Arbeitnehmern an die neuen Gegebenheiten darstellt;
  - C. in der Erwägung, dass eines der Merkmale des sich verändernden Arbeitsmarktes in neuen Vertragsformen besteht, die sich in der Europäischen Union zunehmender Beliebtheit erfreuen, da die Arbeitgeber gezwungen sind, sich auf veränderte Marktverhältnisse einzustellen, und die Arbeitnehmer, darunter insbesondere junge Eltern und Jugendliche in Ausbildung, sich mehr Freiräume bei der Festlegung ihrer Arbeitszeiten wünschen, um so ein besseres Gleichgewicht zwischen Familienleben, Erwerbstätigkeit und Ausbildung herzustellen;
  - D. in der Erwägung, dass in der Europäischen Union rund 60 % der seit dem Jahr 2000 neu geschaffenen Arbeitsplätze auf Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse entfallen, deren Anteil folglich über dem Anteil neu geschaffener Vollzeitbeschäftigungen liegt, und 68 % der Teilzeitbeschäftigten mit dem Umfang ihrer Arbeitszeit zufrieden sind;
  - E. in der Erwägung, dass rund 60 % der Personen, die 1997 in der EU einen Nichtstandard-Arbeitsvertrag hatten, 2003 mit einem Standardvertrag beschäftigt waren, woraus ersichtlich wird, dass die Vielfalt von Beschäftigungsverhältnissen eine wirksame Methode darstellt, um Berufseinsteiger in Arbeit zu bringen und sicherzustellen, dass Personen, die auf eigenen Wunsch einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen oder hierzu gezwungen sind, den Kontakt zum Arbeitsmarkt nicht verlieren;
  - F. in der Erwägung, dass neue Beschäftigungsformen vor allem auf den Wunsch der Arbeitnehmer nach legalen Beschäftigungsverhältnissen zurückgehen und sich oft Personen für die Selbständigkeit entscheiden, die über 40 Jahre alt sind und anderenfalls Probleme haben könnten, eine Anstellung zu finden, und dass neue Beschäftigungsformen ebenfalls zum Abbau der Arbeitslosigkeit und der Schwarzarbeit sowie zur Lösung von Problemen beigetragen haben, die aus der zunehmenden Überalterung der europäischen Gesellschaften resultieren;
  - G. in der Erwägung, dass in einigen Mitgliedstaaten Tarifverträge zur Flexibilität des Arbeitsmarktes beitragen, in vielen anderen Ländern infolge anderer Traditionen und sozialer Verhältnisse aber nur ein kleiner Teil der Beschäftigten in Gewerkschaften organisiert ist;
  - H. in der Erwägung, dass Maßnahmen auf Gemeinschaftsebene den Zuständigkeiten der Mitgliedstaaten beim Arbeitsrecht und den Grundsätzen der Zusätzlichkeit und der Verhältnismäßigkeit Rechnung tragen müssen;
1. begrüßt das Grünbuch „Ein moderneres Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts“ und betont, dass die Veränderungen des Arbeitsrechts in der Europäischen Union in erster Linie auf einen Anstieg der Beschäftigung abzielen und

damit zur Verwirklichung der Ziele der Lissabon-Strategie beitragen;

2. vertritt die Auffassung, dass ein Arbeitsrecht, das den Herausforderungen des 21. Jahrhunderts Rechnung trägt, verstärkt auf die allgemeine Beschäftigungssicherheit und weniger den Schutz einzelner Arbeitsplätze abzielen sollte, indem der Zugang zum Arbeitsmarkt und die Sicherung von Beschäftigungsverhältnissen auch für Personen erleichtert wird, die erst am Beginn ihres beruflichen Werdegangs stehen, sowie für jene, die ihre Berufstätigkeit freiwillig oder unfreiwillig unterbrechen mussten;
3. weist darauf hin, dass die Flexibilität des Arbeitsrechts nicht nur eine Grundvoraussetzung für die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft der Europäischen Union ist, sondern auch eine Antwort auf die verschiedenen Bedürfnisse der Arbeitnehmer, da so den einzelnen Lebensabschnitten und beruflichen Perspektiven Rechnung getragen wird; stellt gleichzeitig fest, dass diese Flexibilität mit einer Förderung von Arbeitnehmern einhergehen muss, die sich in einem Zeitraum des Übergangs von einem Beschäftigungsstatus zu einem anderen befinden;
4. vertritt die Auffassung, dass flexiblen und fairen Beschäftigungsverhältnissen rechtliche Mindestanforderungen zu Grunde liegen müssen („floor of rights“), insbesondere Nichtdiskriminierung, Gesundheitsschutz und Sicherheit der Beschäftigten sowie Arbeitszeitregelungen; betont gleichzeitig, dass diese Probleme auf Ebene der Mitgliedstaaten unter Berücksichtigung ihrer verschiedenen Traditionen bzw. sozialen und wirtschaftlichen Voraussetzungen sowie unter Beachtung der Verhältnismäßigkeit gelöst werden sollten, ohne die Schaffung neuer Arbeitsplätze zu gefährden;
5. vertritt die Auffassung, dass unflexible arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen Unternehmen selbst in Zeiten eines wirtschaftlichen Aufschwungs von der Einstellung zusätzlicher Mitarbeiter abhalten könnten, wodurch sich insbesondere die beruflichen Perspektiven von Frauen, Berufseinsteigern und älteren Arbeitnehmern, die ihren Beruf auch im Pensions- und Rentenalter weiter ausüben wollen, verschlechtern;
6. weist darauf hin, dass der Hauptgrund für die Akzeptanz von Schwarzarbeit durch Arbeitnehmer und Arbeitgeber in den zu unflexiblen Arbeitsverträgen liegt und vertritt deshalb die Auffassung, dass eine Vereinfachung legaler Beschäftigungsverhältnisse das beste Mittel darstellt, um gegen Schwarzarbeit vorzugehen; fordert in diesem Zusammenhang, dass alle Mitgliedstaaten unbegründete und restriktive bürokratische Anforderungen bei der Einstellung von Arbeitnehmern lockern und zu hohe Lohnnebenkosten senken;
7. unterstützt die Ziele des Rates, die auf eine Mobilisierung aller verfügbaren nationalen und gemeinschaftlichen Mittel abzielen, um qualifizierte, geschulte und anpassungsfähige Arbeitnehmer auszubilden und einen Arbeitsmarkt zu entwickeln, der den Herausforderungen der beiden zentralen Faktoren, der Globalisierung und der Überalterung der europäischen Gesellschaften, Rechnung trägt
8. vertritt die Auffassung, dass persönliche Motivation und persönliche Bereitschaft die wichtigsten Faktoren für ein lebenslanges Lernen darstellen und fordert den verstärkten Ausbau von Aus- und Fortbildungsmaßnahmen, die den Anforderungen des Arbeitsmarktes sowie den individuellen Erwartungen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Rechnung tragen; fordert in diesem Sinne, dass Betriebswirtschaft und Karriereplanung in die Lehrpläne der Schulen aufgenommen werden;

9. vertritt die Auffassung, dass das Ausbildungsniveau der Bürgerinnen und Bürger der Gemeinschaft umgehend verbessert werden muss und fordert die Kommission, die Mitgliedstaaten und die Arbeitgeber auf, lebenslanges Lernen als eine wichtige Investition in die Entwicklung menschlichen Potentials und das wirksamste Mittel gegen Langzeitarbeitslosigkeit zu betrachten;
10. fordert die Kommission auf, die auf den Arbeitsmärkten der Mitgliedstaaten bestehenden beträchtlichen traditionellen und individuellen Unterschiede sowie deren unterschiedliches Entwicklungsniveau zu berücksichtigen, woraus resultiert, dass eine Harmonisierung des Arbeitsrechts auf Gemeinschaftsebene weder möglich noch notwendig erscheint; betont, dass neue Regelungen nicht alle Versäumnisse beheben, zu denen es infolge von Umsetzungsdefiziten bei bestehenden Vorschriften kam;
11. vertritt die Auffassung, dass die Rechte von Personen, die in einem anderen Land einer Beschäftigung nachgehen, durch die bestehenden Rechtsvorschriften ausreichend geschützt werden und eine einheitliche Definition von Arbeitnehmern oder Selbständigen im Gemeinschaftsrecht wegen der beträchtlichen Unterschiede bei den sozialen und wirtschaftlichen Gegebenheiten und der verschiedenen Traditionen der einzelnen Mitgliedstaaten unrealistisch ist;
12. fordert bei Beschäftigungs- und Sozialpolitik den Rückgriff auf die Offene Methode der Koordinierung als geeignetes Instrument zum Austausch bewährter Praktiken, um auf die gemeinsamen Herausforderungen flexibel und transparent zu reagieren und dabei die verschiedenen Voraussetzungen zu berücksichtigen, die entscheidende Bedeutung für den Arbeitsmarkt in den einzelnen Mitgliedstaaten haben;
13. fordert die Kommission zur weiteren Sammlung und Auswertung von Informationen über die Arbeitsmarktsituation in den einzelnen Mitgliedstaaten auf, damit sichergestellt wird, dass sich der Austausch bewährter Praktiken im Bereich der Beschäftigungspolitik der einzelnen Mitgliedstaaten auf der Grundlage verlässlicher Daten vollzieht;
14. fordert die Mitgliedstaaten auf, die sozialen Sicherungssysteme auf den Prüfstand zu stellen, insbesondere die Mechanismen zur Unterstützung von Arbeitslosen im Hinblick darauf, wie für diese Anreize geschaffen werden können, eine Arbeit anzunehmen; vertritt die Auffassung, dass eine Verkürzung der Arbeitslosenzeit das wirksamste Mittel zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit darstellt und fordert die Mitgliedstaaten deshalb auf, die durchschnittliche Zeit der Arbeitssuche in der EU zu verringern;
15. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die Tatsache zu berücksichtigen, dass die bestehenden Rechtsrahmen große Auswirkungen auf das Verhalten von Unternehmern haben und dass ihr Vertrauen in stabile, transparente und vernünftige Regelungen eine große Rolle bei der Entscheidung über Neueinstellungen spielt;
16. fordert die Kommission auf, im Rahmen der Rechtspraxis der Europäischen Union die Einführung eines automatischen Mechanismus zur systematischen Überprüfung der Auswirkungen des Gemeinschaftsrechts auf die Schaffung von Arbeitsplätzen in der EU

in Erwägung zu ziehen;

17. fordert die Kommission auf, eine Informationskampagne zu starten, um auf die negativen Folgen von Schwarzarbeit für die nationalen sozialen Sicherungssysteme, die öffentlichen Finanzen und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst hinzuweisen;
18. betont die Rolle der Sozialpartner bei der Durchführung von Informations- und Ausbildungsmaßnahmen für Beschäftigte und Arbeitgeber über deren Rechte und Pflichten, die aus dem Arbeitsverhältnis und der Anwendung der auf diesem Gebiet geltenden Rechtsvorschriften resultieren; fordert die Kommission deshalb auf, die Entwicklung starker Arbeitgeberverbände technisch zu unterstützen und Anreize für deren Zusammenarbeit mit gleichartigen Zusammenschlüssen in anderen Mitgliedstaaten der EU zu schaffen, damit diese Informationen über die positiven Auswirkungen austauschen, die zu erwarten sind, wenn Arbeitgeber ihren Verpflichtungen gegenüber den Arbeitnehmern nachkommen;
19. weist auf die Bedeutung von Tarifverträgen auf Unternehmensebene für die Produktivitätssteigerung der Unternehmen hin, die dadurch auch zu einem Anstieg der Beschäftigung beitragen; verweist in diesem Sinne auf die Möglichkeit, dass bestehende rechtliche Regelungen geändert werden könnten, um die Rolle von Tarifverträgen auf Unternehmensebene zu stärken;
20. fordert die Kommission zur regelmäßigen Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern auf, vor allem im Rahmen des Programms zur besseren Rechtsetzung und Verringerung des Verwaltungsaufwands für Unternehmen, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen und Marktneueinsteiger, denen bei der Schaffung neuer Arbeitsplätze eine Schlüsselrolle zukommt;
21. fordert die Mitgliedstaaten zur Aufhebung der Beschränkungen beim Zugang zu ihren Arbeitsmärkten und damit zur Förderung der Arbeitnehmermobilität in der EU auf, wodurch die Ziele der Lissabon-Strategie schneller verwirklicht werden können;
22. beauftragt seinen Präsidenten, diese EntschlieÙung dem Rat und der Kommission zu übermitteln.

## BEGRÜNDUNG

Mit dem Grünbuch „Ein moderneres Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts“ soll in der EU eine öffentliche Debatte über die Modernisierung des Arbeitsrechts eingeleitet werden, um dieses den größten Herausforderungen anzupassen, die vor allem aus der Globalisierung und die Überalterung der Gesellschaft der EU erwachsen. In diesem Sinne scheint die Reform des Arbeitsrechts notwendig, um die beiden wichtigsten Ziele der Lissabon-Strategie zu erreichen. Diese bestehen darin, aus der EU bis zum Jahr 2010 den wettbewerbsfähigsten Wirtschaftsraum der Welt zu machen, der sich durch ein sehr hohes Beschäftigungsniveau auszeichnet.

Da ein Anstieg der Beschäftigung nur bei gleichzeitigem Wirtschaftswachstum möglich ist, muss bei der Modernisierung des Arbeitsrechts sowohl den Erwartungen der Arbeitnehmer als auch denen der Arbeitgeber Rechnung getragen werden. Diese unterscheiden sich in der EU nicht vollkommen, da in der Union eine Kultur der Konfrontation, die die philosophische Grundlage des Arbeitsrechts bildet, das geschaffen wurde, um vor allem den im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses Schwächeren zu schützen, stufenweise von einer Kultur der Zusammenarbeit ersetzt wird. Das gemeinsame Ziel von Arbeitnehmern und Arbeitgebern besteht gegenwärtig in der Anpassung an die sich verändernden Gegebenheiten, die sich infolge des rasanten technischen Fortschritts, des verstärkten Wettbewerbs, zu dem es wegen der Globalisierung und der veränderten Anforderungen der Verbraucher kommt, und der dynamischen Entwicklung des Dienstleistungssektors vollziehen. Angesichts dieser Gegebenheiten hat der Europäische Rat im Oktober 2005 auf dem Gipfel in Hampton Court die Mitteilung der Kommission „Europäische Werte in der globalisierten Welt“ angenommen, in der die Mitgliedstaaten unter anderem aufgefordert werden, vor allem aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen auf den Weg zu bringen und bei der Förderung der Flexibilität und Anpassungsfähigkeit darauf zu achten, dass diese „eher dem Schutz der Menschen als dem Schutz der Arbeitsplätze dient“. In dieser Mitteilung wird ferner darauf hingewiesen, dass das regulatorische Umfeld auf EU-Ebene und auf nationaler Ebene verbessert werden muss, um „Unternehmen und Bürger von unnötigen Kosten und Bürokratiehemmnissen freizuhalten“.

In diesem Sinne handelt es sich bei dem Grünbuch um eine Fortsetzung der Denkweise, dass die Schaffung flexiblerer arbeitsrechtlicher Rahmenbedingungen zwar notwendig ist, dies jedoch nicht einem Verzicht auf obligatorische Standards bei der Beschäftigungssicherheit gleichkommt, sondern qualitative Veränderungen dieser Standards notwendig machen kann, die durch Veränderungen des Konzepts der „job security“ in Richtung einer „employment security“ und einer Abkehr vom Konzept der „security with a job“ zugunsten einer „security of a job“ deutlich werden. Ein Arbeitsrecht, das vor allem auf den Schutz von Arbeitnehmern ausgerichtet ist, die über einen unbefristeten Standardvertrag verfügen, darf Arbeitnehmer, die ihre Beschäftigung im Rahmen eines klassischen Arbeitsverhältnisses verloren haben, nicht daran hindern, sich den Erfordernissen des Arbeitsmarktes flexibel anzupassen. Unflexible Arbeitsmarktregelungen wirken sich negativ auf Wirtschaftswachstum und Beschäftigung aus, halten Arbeitgeber davon ab, legale Beschäftigungsmöglichkeiten anzubieten und führen dazu, dass sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer in die Schwarzarbeit flüchten.



Unflexible Bestimmungen im Arbeitsrecht führen ebenfalls zur Herausbildung alternativer Beschäftigungsformen, die, wie statistische Angaben belegen, die Beschäftigungsmöglichkeiten von Berufseinsteigern und Personen im Renten- und Pensionsalter erhöhen, die nach einer Unterbrechung in ihren Beruf zurückkehren wollen. Alternative Beschäftigungsformen bieten ferner in Ausbildung befindlichen Jugendlichen und jungen Eltern die Möglichkeit, eine Erwerbstätigkeit mit Ausbildung oder Familienleben zu vereinbaren. Angesichts der wachsenden Beliebtheit dieser Beschäftigungsformen und der Tatsache, dass diese den Zugang zum Arbeitsmarkt und eine dauerhafte Tätigkeit erleichtern, muss das Arbeitsrecht diese Beschäftigungsformen berücksichtigen und die betroffenen Beschäftigten vor Diskriminierung schützen und ihnen ein Mindestmaß an Rechten zusichern, die unter Berücksichtigung der Traditionen und der wirtschaftlichen und sozialen Gegebenheiten jedes Mitgliedstaats festgelegt werden sollten. Der Unterschied zwischen traditionellen und alternativen Beschäftigungsformen sollte jedoch fortbestehen. Die Festlegung gemeinsamer minimaler Beschäftigungsstandards für alle Beschäftigungsformen wäre nicht nur ein schwieriges Unterfangen, sondern könnte auch zum Entstehen neuer Hindernisse beim Zugang zahlreicher sozialer Gruppen zum legalen Arbeitsmarkt führen, darunter auch jene, die am stärksten von Marginalisierung bedroht sind.

Besonders bei der Festlegung neuer einheitlicher Standards und Definitionen auf Gemeinschaftsebene ist eine durchdachte Herangehensweise notwendig. Die Unterschiede zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten sind teilweise so beträchtlich, dass die Einführung einheitlicher Lösungen zur Verringerung der wirtschaftlichen Produktivität und damit zum Anstieg der Arbeitslosigkeit führen könnte. In der Europäischen Union gibt es gemeinschaftliche Arbeitsmarktregelungen in ausreichender Zahl, neue müssen deshalb nicht unbedingt hinzugefügt werden. Notwendig ist hingegen eine regelmäßige und routinemäßige Überprüfung der bestehenden Rechtsvorschriften unter der Berücksichtigung der Frage, inwieweit sich diese auf die Tätigkeit von Unternehmen auswirken, insbesondere von KMU, und welche Auswirkungen sie auf das Beschäftigungsniveau in der Gemeinschaft haben.

In diesem Zusammenhang wäre zweifellos eine mutigere Politik der Mitgliedstaaten begrüßenswert, die auf die Vollendung des Binnenmarktes abzielt, insbesondere unter Berücksichtigung der Arbeitnehmerfreizügigkeit und der Dienstleistungsfreiheit. Die von den EU-Organen eingeleiteten Maßnahmen sollten darauf abzielen, auf überstaatlicher Ebene bestehende Hindernisse und Schwierigkeiten abzubauen. Bei diesen handelt es sich nämlich um die wichtigsten Gründe für die eingeschränkte Mobilität der Europäer, die ein wichtiger Faktor für Wirtschaftswachstum und Beschäftigung ist. Über die guten Erfahrungen der Mitgliedstaaten mit aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sollte man sich im Rahmen der Offenen Methode der Koordinierung verstärkt austauschen.

Der Kommissionsbericht über die Flexibilität und Sicherheit auf den Arbeitsmärkten der Europäischen Union weist deutlich darauf hin, dass auf lange Sicht geeignete Fortbildungsmaßnahmen für Arbeitslose deren spätere Eingliederung in den Arbeitsmarkt zweifellos am meisten begünstigen. Deshalb sollte auf die Zugangsmöglichkeiten und die Qualität von Fortbildungsmaßnahmen für Beschäftigte und Arbeitslose besonderer Wert gelegt werden. Da die persönliche Motivation eine große Bedeutung für die Ergebnisse sämtlicher Ausbildungsprozesse hat, sollten entsprechende Kurse, insbesondere in den Bereichen Betriebswirtschaft und Karriereplanung, fest in den Lehrplänen der Schulen verankert werden.

Die Ziele der Lissabon-Strategie wurden im Hinblick auf die Berufstätigkeit lediglich in vier Mitgliedstaaten erreicht, die sich von den anderen durch den gewerkschaftlichen Organisationsgrad und gewerkschaftliche Tätigkeiten deutlich unterscheiden. Es ist jedoch überall notwendig, einen sozialen Dialog zu den wichtigsten Fragen des Wirtschaftswachstums und damit auch über eine Anhebung des Beschäftigungsniveaus einzuleiten. Neben dem Dialog auf gemeinschaftlicher und nationalstaatlicher Ebene sollte auch der Dialog zwischen den Unternehmen gefördert werden, da dieser die besten Möglichkeiten bietet, auf veränderte Marktbedingungen angemessen zu reagieren. Ein „gesunder“ sozialer Dialog begünstigt die Beilegung von Spannungen und schafft Vertrauen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Ein positiver Beitrag der Sozialpartner zur Modernisierung des Arbeitsrechts kann darin bestehen, dass Arbeitslose alternative Beschäftigungsangebote nutzen, wenn sie keine Chance auf ein traditionelles Beschäftigungsverhältnis haben. Diese Alternative ist der Arbeitslosigkeit vorzuziehen. Die Kommission und die Mitgliedstaaten müssen hingegen dafür sorgen, dass sich starke Sozialpartner herausbilden. Im Kontext des Arbeitsrechts bedeutet dies, dass die Zusammenarbeit und der Austausch bewährter Praktiken zwischen den betreffenden Verbänden sowie Schulungen und Informationskampagnen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zum Arbeitsrecht und über die negativen Auswirkungen möglicher Missachtungen der aus dem Arbeitsrecht resultierenden Verpflichtungen gefördert werden.