

Recht

Moderne Arbeitswelt – Modernes Arbeitsrecht

Position

Stand: September 2018

vbw

Die bayerische Wirtschaft



Hinweis

Diese Information ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Eine Haftung übernehmen wir mit der Herausgabe dieser Information nicht.

Zitate aus dieser Publikation sind unter Angabe der Quelle zulässig.

Vorwort

Moderne Unternehmen – zeitgemäße Beschäftigungsformen

Flexible Beschäftigungsformen und neue Kommunikationsmittel bieten den Unternehmen und ihren Mitarbeitern zahlreiche Möglichkeiten, Arbeitsabläufe zu optimieren und zu beschleunigen. Das Arbeitsrecht muss diesen veränderten Rahmenbedingungen angepasst werden, damit die deutschen Unternehmen im internationalen Wettbewerb Schritt halten können.

In der modernen Arbeitswelt gestalten sich in der Folge auch die Grenzen zwischen beruflichem und privatem Bereich zunehmend fließend. Diese Entwicklung ermöglicht eine erhöhte Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung und unterstützt damit auch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Allerdings bildet das deutsche Arbeitsrecht diese Möglichkeiten nur unzureichend ab.

Der überregulierte Arbeitsmarkt ist eine Schwachstelle des Standortes Deutschland. Es gilt, das Arbeitsrecht zu flexibilisieren und Gesetze und Verordnungen der neuen Arbeitswelt anzupassen. Die Große Koalition hat dies nach der Bundestagswahl 2017 jedoch nicht erkannt und will das ohnehin schon engmaschige deutsche Arbeitsrecht weiter verdichten und verschärfen.

Die Debatte um die Modernisierung des Arbeitsrechts ist für die Konkurrenzfähigkeit unserer Unternehmen und damit für die Erhaltung von Arbeitsplätzen von entscheidender Bedeutung. Mit unserem vorliegenden Positionspapier wollen wir einen Beitrag hierzu leisten.

Bertram Brossardt
28. September 2018

Inhalt

1	Präambel	1
2	Position auf einen Blick	3
2.1	Herausforderung: Digitalisierung	3
2.2	Herausforderung: Globalisierung	3
2.3	Herausforderung: Individualisierung	3
2.4	Herausforderung: Konjunkturelle Volatilität und stabile Wertschöpfungsketten	4
2.4.1	Entkoppelung von Arbeitszeit und Arbeitsentgelt	4
2.4.2	Kündigungsschutz und besonderer Arbeitnehmerschutz	4
2.4.3	Befristete Arbeitsverhältnisse	4
2.4.4	Zeitarbeit	5
2.4.5	Werk- und Dienstverträge	5
2.4.6	Betriebsübergang	5
2.4.7	Betriebsverfassung	5
2.5	Herausforderung: Sicherung der Tarifautonomie	5
3	Herausforderung: Digitalisierung	7
3.1	Zeitlich flexibles Arbeiten	7
3.1.1	Arbeitszeitregelungen anpassen: Tägliche Höchstarbeitszeit abschaffen	7
3.1.2	Kurze Unterbrechungen der Ruhezeiten zulassen	8
3.1.3	Aufzeichnungspflichten auf das notwendige Maß reduzieren	8
3.2	Arbeiten an allen Orten	8
3.2.1	Kein Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers bei Ablehnung	9
3.2.2	Bürokratische Hürden beim Arbeitsschutz abbauen	9
3.2.3	Bußgeldtatbestand für Arbeitszeitzachweise abschaffen	10
3.2.4	Kein zwangsweiser Ausschluss der Erreichbarkeit	10
3.3	Ankündigungsfrist bei Arbeit auf Abruf verkürzen	11
3.4	Keine Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Einführung neuer technischer Einrichtungen	11
3.5	Kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Weiterentwicklung der Arbeitsaufgaben	12
3.6	Neuorganisation der betrieblichen Strukturen erleichtern	13
3.7	Keine neuen Einschränkungen durch Beschäftigtendatenschutzgesetz	13

3.8	Einwilligung im Beschäftigtendatenschutz erleichtern	13
4	Herausforderung: Globalisierung	15
4.1	Internationalen Datentransfer entbürokratisieren und erleichtern	15
4.2	Ausnahmen bei Sonn- und Feiertagsbeschäftigung ausbauen	15
4.2.1	Sonn- und Feiertagsbeschäftigung in Callcentern und bei digitalen Dienstleistern erhalten	15
4.2.2	Weitere Ausnahmen bei grenzüberschreitender Arbeitsleistung	16
4.3	Grenzüberschreitenden Personaleinsatz fördern	17
5	Herausforderung: Individualisierung	19
5.1	Unzureichender Interessensausgleich bei der Arbeitszeitgestaltung	19
5.1.1	Kein genereller Teilzeitananspruch und kein Anspruch auf befristete Teilzeit	19
5.1.2	Berücksichtigung der Arbeitgeberinteressen bei Elternzeit und Pflegezeit	19
5.1.3	Arbeitsplatzteilung erleichtern	20
5.1.4	Keine weiteren Freistellungsansprüche für ehrenamtliche Tätigkeit	20
5.2	Wertguthabenvereinbarungen als Flexibilisierungsinstrument ausbauen	21
5.3	Keine Anti-Stress-Verordnung	21
5.4	Klarstellungen beim Zuschuss zum Mutterschaftsgeld	21
5.5	Bring your own device (BYOD) – Nutzung arbeitnehmereigener Geräte	22
5.5.1	Urheberrechtliche Haftungsrisiken abschaffen	22
5.5.2	Arbeitgeberhaftung für Eigentum des Arbeitnehmers beschränken	22
5.5.3	IT-Sicherheit und Datenschutz gewährleisten	23
5.5.4	Verantwortung des Arbeitnehmers beim Arbeitsschutz	23
6	Herausforderung: Konjunkturelle Volatilität und stabile Wertschöpfungsketten	25
6.1	Entkoppelung von Arbeitszeit und Arbeitsentgelt	25
6.1.1	Bestimmung der Arbeitszeit nach der Arbeitsaufgabe	25
6.1.2	Bestimmung der Arbeitszeit nach dem Arbeitsanfall	26
6.2	Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen	26
6.2.1	Kündigungsschutz und besonderer Arbeitnehmerschutz	26
6.2.2	Befristete Arbeitsverhältnisse	28
6.2.3	Zeitarbeit	28
6.2.4	Werk- und Dienstverträge	30
6.2.5	Betriebsübergang	31
6.3	Betriebsverfassung	31

6.3.1	Keine Ausweitung des vereinfachten Wahlverfahrens	31
6.3.2	Kein aufgezwungener Betriebsrat	32
6.3.3	Verlängerung der Amtszeit und Abschaffung der Minderheitsgeschlechterquote	33
6.3.4	Aufgabenentschlackung statt neuer Rechte bei der Weiterbildung	33
6.3.5	Verfahrensbeschleunigung	34
6.3.6	Reduzierte und planbare Kosten der Betriebsverfassung	35
6.4	Kein Ausbau der Unternehmensmitbestimmung	35
7	Herausforderung: Sicherung der Tarifautonomie	37
7.1	Mindestlöhne	37
7.1.1	EU-Rahmen für Mindestlohnregelungen verhindern	37
7.1.2	Negative Folgen allgemeiner Mindestlöhne unter staatlicher Mitwirkung	37
7.1.3	Anpassung des Mindestlohngesetzes	38
7.1.4	Keine Mindestausbildungsvergütung einführen	39
7.2	Negative Koalitionsfreiheit beachten: Keine zwangsweise Stärkung der Tarifbindung	40
7.3	Keine überobligatorische Umsetzung der Entsenderichtlinie	40
7.4	Regelung des Arbeitskampfrechts	41
	Ansprechpartner / Impressum	45

1 Präambel

Herausforderungen für das Arbeitsrecht

Die moderne Arbeitswelt verlangt ein modernes Arbeitsrecht. Neben der Digitalisierung steht das Arbeitsrecht vor den Herausforderungen Globalisierung, Individualisierung, konjunkturelle Volatilität und Sicherung der Tarifautonomie.

Das Arbeitsrecht ist ein wichtiger Bestandteil der Sozialen Marktwirtschaft. Wenn es aber dazu führt, dass die Unternehmen ihre wirtschaftlichen Möglichkeiten nicht umsetzen und die Arbeitnehmer ihre Bedürfnisse hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsort nicht verwirklichen können, wird sein Zweck konterkariert.

Das traditionelle Arbeitsverhältnis wird zwar auch in absehbarer Zeit nicht der Vergangenheit angehören, es wird jedoch mit der fortschreitenden technischen und gesellschaftlichen Entwicklung mehr Konkurrenz erhalten. Für viele Unternehmen und ihre Mitarbeiter stellen die Entkoppelung von Arbeitszeit und Arbeitsentgelt oder das Arbeiten in der Cloud eine Erleichterung dar, die für alle Seiten Vorteile mit sich bringt. Das Individualarbeitsrecht sowie zahlreiche Arbeitsschutzvorschriften, die diese modernen Varianten des Mitarbeitereinsatzes nicht im Blick haben, erschweren die Etablierung moderner Beschäftigungsformen jedoch.

Die Politik darf die Augen vor diesen Herausforderungen nicht verschließen. Die notwendige Debatte darf nicht ignoriert und aktuellen Einzelvorhaben geopfert werden. Das deutsche Arbeitsrecht muss modernisiert werden – so bald wie möglich.

2 Position auf einen Blick

Modernisierung des Arbeitsrechts

2.1 Herausforderung: Digitalisierung

Die Digitalisierung ist eine Chance für alle. Sie zu nutzen liegt im Interesse der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer.

Ein moderner Rechtsrahmen muss dazu gesetzliche Spielräume schaffen – auch mit Blick auf neue digitale Geschäftsfelder. Zusätzliche Möglichkeiten, die Arbeit flexibler zu gestalten, erfordern eine höhere Eigenverantwortlichkeit der Arbeitnehmer. Die Grenze zwischen der Schutzpflicht des Staates und der Selbstverantwortung der Arbeitnehmer muss daher im Interesse der Flexibilisierung neu gezogen werden. Ohne diese Anpassungen des Rechtsrahmens werden Teile unserer arbeitsrechtlichen Ordnung von der betrieblichen Realität überholt oder künftig die Tätigkeiten dort erfolgen, wo bereits ein entsprechender Rechtsrahmen besteht.

Außerdem müssen die Rechte des Betriebsrats im Lichte der fortschreitenden Digitalisierung einschränkend ausgelegt und die Möglichkeiten zur Schaffung von passgenauen Arbeitnehmervertretungsstrukturen erweitert werden.

2.2 Herausforderung: Globalisierung

Die wachsende internationale Zusammenarbeit über Zeitzonen hinweg macht eine Erhöhung der Grenzen der täglichen Arbeitszeit notwendig. Außerdem muss das Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit für Fälle der Zusammenarbeit mit Personen aus anderen Staaten gelockert werden. Die europarechtlichen Vorschriften enthalten keine Vorgaben zur täglichen Höchstarbeitszeit oder zur Sonn- und Feiertagsruhe, so dass eine nationale Regelung gefunden werden kann.

Zudem müssen die Regelungen des deutschen Zuwanderungsrechts so zusammengefasst und der Vollzug vereinfacht werden, dass sie ausländische Fachkräfte zur Zuwanderung nach und zur Integration in Deutschland motivieren.

2.3 Herausforderung: Individualisierung

Die individuellen Bedürfnisse der Arbeitnehmer müssen mit den betrieblichen Belangen der Unternehmen in Einklang gebracht werden. Starre Regulierungen führen dazu, dass bestehende Potenziale nicht ausgeschöpft werden.

Die Rechte der Teilzeitbeschäftigten auf Verlängerung ihrer Arbeitszeit bzw. auf Rückkehr in Vollzeit sind ausreichend. Es besteht kein Bedarf, sie zu erweitern. Im Gegenteil: Der komplizierte allgemeine Teilzeitananspruch im Teilzeit- und Befristungsgesetz muss abgeschafft werden. Freiwilligen Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ist Vorrang einzuräumen, da sie den betrieblichen und individuellen Bedürfnissen besser Rechnung tragen.

Die Einführung einer Anti-Stress-Verordnung ist mangels klarer Abgrenzbarkeit der Ursachen im privaten und dienstlichen Lebensbereich nicht zielführend.

Die Risiken des Arbeitgebers müssen minimiert werden, wenn die Mitarbeiter ihre eigenen Smartphones oder Laptops für die Arbeitsleistung einsetzen (Bring your own device, (BYOD)).

2.4 Herausforderung: Konjunkturelle Volatilität und stabile Wertschöpfungsketten

2.4.1 Entkoppelung von Arbeitszeit und Arbeitsentgelt

Starre Arbeitszeiten wirken sich häufig negativ auf die Produktivität und die Motivation der Mitarbeiter aus. Der Gesetzgeber muss daher die Voraussetzung für eine weitgehende Entkoppelung von Arbeitszeit und Arbeitsentgelt schaffen. Die Arbeitszeit muss stärker an der Arbeitsaufgabe oder am Arbeitsanfall ausgerichtet werden können.

Die deutschen Arbeitszeitregelungen dürfen nicht über die Vorgaben der europäischen Arbeitszeitrichtlinie hinausgehen.

2.4.2 Kündigungsschutz und besonderer Arbeitnehmerschutz

Ein modernes Kündigungsschutzrecht muss Beschäftigungsaufbau und sozialen Schutz in Einklang bringen. Hierfür brauchen wir klare, verständliche und rechtssichere Regelungen, unter anderem durch Einführung einer echten Abfindungsoption, die Ausweitung der Wartezeit und die Anhebung des Schwellenwerts. Verschärfungen auf Grundlage der Europäischen Säule sozialer Rechte sind abzulehnen.

2.4.3 Befristete Arbeitsverhältnisse

Die Bedingungen für befristete Arbeitsverhältnisse müssen so gestaltet werden, dass befristete Beschäftigung für Arbeitgeber eine Alternative darstellt, die nicht mit unnötigen Risiken verbunden ist. Die Möglichkeit zur Befristung von Arbeitsverhältnissen ohne sachlichen Grund darf nicht in Frage gestellt werden. Im Gegenteil: Sie muss bei mehrmaliger Verlängerung bis zur Dauer von mindestens drei Jahren möglich sein.

2.4.4 Zeitarbeit

Für die Wettbewerbsfähigkeit unserer Unternehmen ist Zeitarbeit ein unverzichtbares Personalinstrument und zugleich eine Brücke in den Arbeitsmarkt geworden. Die Flexibilität der Zeitarbeit muss deshalb erhalten werden.

2.4.5 Werk- und Dienstverträge

Die Entscheidung, ob Wertschöpfung im eigenen Unternehmen erfolgt oder ganz oder in Teilen unter Rückgriff auf Werk- und Dienstverträge gestützt wird, ist Teil der freien unternehmerischen Entscheidung „make or buy“. Dies ist ebenso wenig zu regulieren, wie die Frage, in welchem Umfang ein Unternehmen am Markt tätig sein will.

Es müssen eindeutige Kriterien festgelegt werden, bei deren Erfüllung eine Person als Solo-Selbstständiger gilt, um die rechtssichere statusrechtliche Einordnung dieser Marktteilnehmer zu ermöglichen.

2.4.6 Betriebsübergang

Die Anforderungen an die Information der Arbeitnehmer über die Folgen eines Betriebsübergangs müssen praxisgerecht ausgestaltet werden. Gleiches gilt für die Widerspruchsmöglichkeiten der Arbeitnehmer bei einer fehlerhaften Information.

2.4.7 Betriebsverfassung

Konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat fördert sowohl die Interessen der Arbeitnehmer als auch die der Arbeitgeber – aber nur, wenn die betriebliche Mitbestimmung schnell, flexibel und passgenau ist. Die Transparenz und Demokratie bei der Wahl des Betriebsrats, die Kostensenkung, die Rückführung der Schwellenwerte auf das Niveau vor der Reform im Jahr 2001, die Aufgabenentschlackung und die Verfahrensbeschleunigung sind dafür erforderlich.

2.5 Herausforderung: Sicherung der Tarifautonomie

Die im Grundgesetz verankerte Tarifautonomie ist zu erhalten. Dazu gehört insbesondere das Absehen von weiteren staatlichen Mindestarbeitsbedingungen, wie beispielweise einer Mindestausbildungsvergütung. Das Mindestlohngesetz muss praxisgerechter ausgestaltet werden.

Die Erweiterung des Arbeitnehmerentsendegesetzes und die Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen durch das Tarifautonomiestärkungsgesetz gefährden die negative Koalitionsfreiheit.

[Position auf einen Blick](#)

Mit der Neufassung der Entsenderichtlinie unter der Prämisse „gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ hat die Europäische Union weitere Hürden für die Entfaltung des europäischen Arbeitsmarkts aufgebaut. Die Mitgliedstaaten dürfen bei der Umsetzung in nationales Recht keine noch weitergehenden Anforderungen an die entsendenden Unternehmen und die betroffenen Mitarbeiter stellen.

Das Arbeitskampfrecht muss auf eine gesetzliche Grundlage gestellt werden.

3 Herausforderung: Digitalisierung

Moderne Kommunikationsmittel nutzen

Vielfältige Arbeits- und Datenschutzvorschriften verhindern, dass die Unternehmen die Vorteile der Digitalisierung nutzen können. Die Regelungen müssen den Bedürfnissen der Arbeitswelt im 21. Jahrhundert angepasst werden.

Durch den technischen Fortschritt ergeben sich neue Möglichkeiten des flexiblen Mitarbeitereinsatzes. Die Unternehmen und ihre Arbeitnehmer benötigen moderne Kommunikationsmittel, um an verschiedenen Orten und in wechselnden Teams ihre Arbeitsleistung zu erbringen. Die Arbeitnehmer haben hierdurch die Möglichkeit, Privatleben und Beruf besser in Einklang zu bringen.

3.1 Zeitlich flexibles Arbeiten

3.1.1 Arbeitszeitregelungen anpassen: Tägliche Höchstarbeitszeit abschaffen

Die in § 3 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) geregelte tägliche Höchstarbeitszeit von acht bzw. zehn Stunden wird den Anforderungen der heutigen Arbeitswelt nicht mehr gerecht. Die europäische Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG macht insoweit keine Vorgaben, sie verlangt lediglich eine elfstündige Ruhezeit innerhalb eines 24-Stunden-Zeitraums. Daher ist im ArbZG auf die Regelung einer täglichen Höchstarbeitszeit zu achten. Arbeitszeiten über zehn Stunden pro Tag hinaus wären nach den europarechtlichen Vorgaben ohne weiteres möglich, solange die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 48 Stunden gewahrt bleibt.

Ein Verzicht auf die tägliche Höchstgrenze von zehn Stunden führt nicht zu einer Erhöhung des Arbeitszeitvolumens, sondern nur zu mehr Flexibilität bei der wöchentlichen Verteilung. Eine vertraglich vereinbarte 40-Stunden-Woche bleibt eine 40-Stunden-Woche, der durchschnittliche Acht-Stunden-Tag bleibt hier erhalten. Bei etwaigem Handlungsbedarf können die Sozialpartner dann im Rahmen ihrer Autonomie gestaltend eingreifen. Verbleibt immer noch Regelungsbedarf, können für bestimmte Arbeiten oder Arbeitnehmergruppen Schutzbestimmungen durch Bundesverordnung festgelegt werden, falls entsprechende Gefahren drohen. Es drohen also keine „Schutzlücken“. Auch die weiteren Flexibilisierungsmöglichkeiten, die die europäische Arbeitszeitrichtlinie grundsätzlich ermöglicht, z. B. bei der Ausgestaltung der Ruhezeit durch die Sozialpartner, müssen im deutschen Recht voll umgesetzt werden. Dafür muss insbesondere § 7 ArbZG im Sinne der Richtlinie ausgeweitet werden.

3.1.2 Kurze Unterbrechungen der Ruhezeiten zulassen

Die elfstündige Ruhezeit nach § 5 Abs. 1 ArbZG / Art. 3 EU-Arbeitszeitrichtlinie darf nicht von neuem zu laufen beginnen, wenn der Arbeitnehmer abends zu Hause einen kurzen Blick auf seine dienstlichen E-Mails wirft oder ein kurzes berufliches Telefonat führt. Solche Bagatellfälle treten häufig auf, ohne dass der Arbeitgeber dies anordnet. Wenn hierdurch die Ruhezeit beendet wird, wird der Gebrauch von mobilen Geräten unpraktikabel. Der Arbeitgeber kann außerdem das Verhalten seiner Arbeitnehmer außerhalb des Betriebsgeländes nicht kontrollieren.

Nach der in Deutschland überwiegenden Rechtsmeinung zählen geringfügige Unterbrechungen und solche, die den Arbeitnehmer kaum belasten, nicht als Unterbrechungen der Ruhezeit, weil sie den Erholungszweck nicht gefährden. Eine abschließende, rechtssichere Klarstellung ist aber erforderlich, um die dennoch verbleibende Unsicherheit zu beseitigen.

Es muss daher gesetzlich festgelegt werden, dass nur gelegentliche, kurzfristige Tätigkeiten mit geringer Beanspruchung des Arbeitnehmers, die keine Anwesenheit an einem bestimmten (Arbeits-)Ort erfordern, keine Unterbrechung der elfstündigen Ruhezeit darstellen (z. B. einzelne, kurze Telefonate / E-Mails). Das muss auch dann gelten, wenn das in der EU-Arbeitszeitrichtlinie grundsätzlich mögliche einvernehmliche Abweichen von der elfstündigen Ruhezeit nicht gewählt wurde.

3.1.3 Aufzeichnungspflichten auf das notwendige Maß reduzieren

Nach § 16 Abs. 2 ArbZG müssen bereits Arbeitszeiten über acht Stunden täglich erfasst und aufgezeichnet werden. Rechtsverstöße liegen aber erst ab einer Arbeitszeit von zehn Stunden täglich bzw. ab einer Überschreitung der 48 Stunden pro Woche im Durchschnitt vor. Zu einer Kontrolle des rechtskonformen Verhaltens reicht es daher aus, wenn nur Arbeitszeiten über zehn Stunden täglich bzw. über 48 Stunden pro Woche aufgezeichnet werden. Darüber hinausgehende Aufzeichnungspflichten sind unnötiger bürokratischer Aufwand, weil hierdurch gar keine Verstöße gegen das Arbeitszeitrecht erfasst werden können.

Kommt es zu einer Abkehr von der täglichen Höchstarbeitszeit (siehe oben), reicht eine Erfassung aus, durch die sichergestellt ist, dass die tägliche Ruhezeit eingehalten wird (neben der Erfassung der Wochenarbeitszeit).

3.2 Arbeiten an allen Orten

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen für Telearbeit sowie für die Arbeit mit Smartphones und internetfähigen Laptops sind nicht mehr zeitgemäß und müssen angepasst werden. Bei ihrer Einführung gab es diese Geräte häufig noch nicht.

Moderne Kommunikationsmittel ermöglichen die Arbeit an allen Orten. Die Arbeitnehmer sind in vielen Branchen nicht mehr an einen bestimmten Arbeitsort gebunden.

3.2.1 Kein Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers bei Ablehnung

Im Koalitionsvertrag zwischen CDU / CSU und SPD aus dem Jahr 2018 ist vorgesehen, einen Auskunftsanspruch für Arbeitnehmer zu schaffen, deren Wunsch nach der Ermöglichung von mobiler Arbeit abgelehnt wurde. Der Arbeitgeber soll den betroffenen Arbeitnehmern seine Entscheidungsründe mitteilen müssen.

Diese Pläne sowie eine darüber hinausgehende Verpflichtung zur Ermöglichung von mobiler Arbeit ist abzulehnen. In vielen Branchen und Betrieben werden bezüglich mobiler Arbeit ohnehin schon spezifische und flexible Lösungen gefunden, die den Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gleichermaßen gerecht werden und oftmals von Vereinbarungen der Sozialpartner bzw. Betriebspartner getragen werden. Eine individuelle Möglichkeit einzelner Arbeitnehmer hier auszuscheren, würde die personalpolitische Balance in der betrieblichen Praxis gefährden. Die für mobile Arbeit erforderliche Datenübertragung stellt außerdem – auch bei guter Sicherung – ein Einfallstor für Cyberangriffe dar. Die damit verbundenen Risiken können Arbeitgebern in bestimmten, sensiblen Bereichen keinesfalls zugemutet werden. Letztlich muss es der grundgesetzlich geschützten unternehmerischen Entscheidungsfreiheit überlassen bleiben, wo der Arbeitseinsatz der Mitarbeiter erfolgt. Auch hier droht ein Bürokratiemonster, das gerade von kleinen und mittelständischen Unternehmen kaum zu bewältigen sein wird. Es besteht auch das Risiko, dass durch die Rechtsprechung bei unterbliebener oder vermeintlich unzureichender Begründung eine Zustimmung des Arbeitgebers zu mobiler Arbeit unterstellt wird.

3.2.2 Bürokratische Hürden beim Arbeitsschutz abbauen

Durch die Arbeitsschutzvorschriften werden hohe bürokratische Hürden für den Mitarbeitereinsatz an anderen Orten aufgebaut.

Der Arbeitgeber ist nach derzeitiger Rechtslage verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung für jeden Arbeitsplatz vorzunehmen und Dokumente über das Ergebnis dieser Beurteilung bereit zu halten. Die Einschätzung fällt jedoch schwer, soweit Arbeitnehmer an wechselnden Orten außerhalb des Betriebsgeländes tätig sind. Die Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung muss ausdrücklich auf den Bereich beschränkt werden, der dem Einflussbereich des Arbeitgebers unterliegt. Das wird auch dem Zweck des Arbeitsschutzgesetzes und der zugrunde liegenden europäischen Richtlinie 89/391/EWG gerecht: Der Arbeitgeber ist zur Gewährung von Sicherheit und Gesundheitsschutz in seinem Einflussbereich verpflichtet. Der Arbeitnehmer soll aber nicht vor Gefahren geschützt werden, denen er sich selbst aussetzt.

Weitere Rechtsverordnungen zum Arbeitsschutz sind überflüssig. Einheitliche Vorschriften in diesem Bereich können den betrieblichen und branchenspezifischen Besonderheiten nicht gerecht werden. Das gilt insbesondere für die diskutierte Anti-Stress-Verordnung (vgl. Kapitel 5.2).

3.2.3 Bußgeldtatbestand für Arbeitszeitnachweise abschaffen

Die Bußgeldvorschrift in § 22 Abs. 1 Nr. 9 ArbZG muss abgeschafft oder zumindest dahingehend angepasst werden, dass sie nur noch bei Vorsatz erfüllt ist.

Die Tätigkeit an mobilen Endgeräten gilt auch außerhalb des Betriebsgeländes als Arbeitszeit. Der Arbeitgeber ist nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden hinausgehende Arbeitszeit aufzuzeichnen. Die Verletzung der entsprechenden Vorschrift ist bußgeldbewehrt. Der Arbeitgeber kann die Pflicht zwar auf die Arbeitnehmer delegieren, ihn trifft aber am Ende die Verantwortung für die ordnungsgemäße Aufzeichnung. Daher hat er durch Stichproben sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer der Anweisung nachkommen. Besonders schwierig ist dies, wenn die Arbeitnehmer an häufig wechselnden Orten arbeiten, an denen sie der Aufsicht durch den Arbeitgeber weitestgehend entzogen sind. Die Kontrolle der von den Arbeitnehmern abzugebenden Aufzeichnungen genügt grundsätzlich. Dabei kann der Arbeitgeber jedoch ohne böse Absicht unzureichende Angaben übersehen, wenn er von sich aus gar keinen Überblick über die tatsächliche Dauer der geleisteten Arbeit haben kann. Es besteht die Gefahr, dass Gerichte und Verfolgungsbehörden in solchen Fällen die Fahrlässigkeit bejahen, die zur Erfüllung des Bußgeldtatbestands genügt.

3.2.4 Kein zwangsweiser Ausschluss der Erreichbarkeit

Es muss weiterhin möglich sein, dass Arbeitnehmer die Möglichkeiten, nach Dienstschluss oder im Urlaub erreichbar zu sein, im Rahmen ihrer Aufgabenerledigung freiwillig nutzen können, wenn sie dies für sinnvoll halten.

Von einigen Seiten wird die Forderung erhoben, dass die Unternehmen ihre Beschäftigten nach Dienstschluss und im Urlaub auch dann nicht kontaktieren dürfen, wenn die Betroffenen hiermit ausdrücklich einverstanden sind. Dies soll sogar gesetzlich vorgeschrieben und z. B. durch Serverabschaltungen erzwungen werden.

Hiergegen sprechen jedoch gewichtige Argumente:

- In juristischer Hinsicht kann eine E-Mail-Abschaltung, insbesondere wenn die E-Mails nicht an einen Vertreter weitergeleitet, sondern gelöscht werden, als Zugangsvereitelung zu werten sein. Wer auf Grund vorheriger Ankündigung, seiner allgemeinen Stellung im Unternehmen oder wegen bestehender oder angebahnter vertraglicher Beziehungen mit dem Zugang rechtserheblicher Erklärungen zu rechnen hat, muss geeignete Vorkehrungen zu treffen, damit ihn derartige Erklärungen auch erreichen. Derjenige, der seine E-Mail-Adresse im gewerblichen Geschäftsverkehr bekanntgegeben hat, muss – während der üblichen Geschäftszeiten – für Empfangsbereitschaft und Eingangskontrolle Sorge tragen. In solchen Fällen kann der Zugang einer empfangsbedürftigen Willenserklärung fingiert werden, obwohl der Empfänger sie gar nicht lesen konnte.

Herausforderung: Digitalisierung

- Entsprechende Regelungen berauben die Arbeitnehmer ihrer Flexibilität und sind deshalb nicht sinnvoll. Wer nach Verlassen des Arbeitsplatzes erreichbar ist, wird sich eher dafür entscheiden früher nach Hause zu gehen, als wenn die Möglichkeit der Kontaktaufnahme nicht besteht und der Arbeitnehmer befürchten muss, dass er am nächsten Tag möglicherweise mit einem dringlichen Problem konfrontiert wird, auf das er sich sonst besser hätte einstellen können. Gleiches gilt für den Fall, dass der Arbeitnehmer auf dringend erforderliche Zuarbeiten wartet. Die vermeintliche Schutzfunktion und der Zweck, den Arbeitnehmern eine entspannte Freizeitgestaltung zu ermöglichen, werden durch das Kontaktverbot ins Gegenteil verkehrt.
- Durch die unflexible Abkoppelung der Arbeitnehmer von der mobilen Kommunikation wird im Übrigen auch verhindert, dass ein Arbeitnehmer sich nachmittags Zeit für private Termine oder seine Familie nehmen kann und die versäumte Arbeit abends mithilfe eines mobilen Arbeitsgerätes nachholt.
- Die neuen technischen Möglichkeiten schaffen Freiräume für Arbeitnehmer, erhöhen aber auch das Maß an Eigenverantwortung, das man ihnen bei der Nutzung dieser Möglichkeiten zugestehen muss.

3.3 Ankündigungsfrist bei Arbeit auf Abruf verkürzen

Die in § 12 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz vorgesehene Ankündigungsfrist für die Arbeit auf Abruf muss in den Fällen, in denen die Arbeit von einem mobilen Gerät aus erbracht werden kann, verkürzt werden. Die viertägige Frist soll gewährleisten, dass der Arbeitnehmer seinen Arbeitseinsatz planen kann. Die Frist ist angemessen, wenn der Arbeitnehmer die Arbeit vor Ort im Betrieb erbringen und dementsprechende Wegezeiten einkalkulieren muss. Wenn er allerdings die Möglichkeit hat, die Arbeit von zu Hause aus oder von unterwegs zu erbringen, ist eine maximal zweitägige Ankündigungsfrist ausreichend.

3.4 Keine Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Einführung neuer technischer Einrichtungen

Der Betriebsrat darf kein Mitbestimmungsrecht haben, wenn der Arbeitgeber neue Software, digitale Systeme zur Durchführung und Überwachung der Produktion oder andere technische Einrichtungen im Betrieb einsetzen oder updaten will und damit keine Leistungs- und Verhaltenskontrolle der Mitarbeiter bezweckt.

Die Bearbeitungsvorgänge werden ebenso wie die Zuführung von Material und der Abtransport der bearbeiteten Werkstücke künftig oftmals durch wechselseitig kommunizierende Anlagen bestimmt werden. Die Arbeitsleistung des Menschen, insbesondere die maßgeblichen Eingaben in die Systeme, wird zu einem Parameter der zahlreichen erfassten und verarbeiteten Daten. Daten, die durch das Arbeitsverhalten des Arbeitnehmers entstehen, sind in diesen Systemen kaum sinnvoll zu separieren. Die Individualisierung der Arbeitsleistung bezogen auf Ort, Zeit und Person lässt sich damit systembedingt nicht

mehr vermeiden, die mögliche Leistungsüberwachung fällt als systemnotwendiges Nebenprodukt an.

Die Einbeziehung der Arbeitnehmervertretung darf hier ausdrücklich erst dann erforderlich sein, wenn der Arbeitgeber schon bei der Einführung die Überwachung der Belegschaft beabsichtigt bzw. bevor er mit vorhandenen technischen Mitteln das Verhalten der Mitarbeiter – beispielsweise im Rahmen von digitalen Produktionsprozessen – auswertet und beurteilt.

Die Rechtsprechung legt § 87 Abs. 1 Nr. 6 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) entgegen dem Gesetzeswortlaut weit aus. Demnach ist die Mitbestimmung des Betriebsrats schon dann erforderlich, wenn die technischen Einrichtungen für eine Kontrolle der Arbeitnehmer geeignet sind. Diese abstrakte Eignung ist bei nahezu jeder Software und auch bei Softwareupdates gegeben.

Somit hat der Betriebsrat die Möglichkeit, die Betriebsabläufe erheblich zu stören. In vielen Branchen sind Softwarekomponenten heute unverzichtbar. Das gegebenenfalls erforderliche Einigungsstellenverfahren ist mit erheblichen Kosten verbunden und verzögert die Einführung innovativer technischer Lösungen in den Betrieben.

3.5 Kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Weiterentwicklung der Arbeitsaufgaben

Die Zustimmung des Betriebsrats darf nicht erforderlich sein, wenn sich die Arbeitsaufgaben einzelner Mitarbeiter aufgrund neuer technischer Rahmenbedingungen weiterentwickeln.

Der Betriebsrat muss gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG jeder Versetzung zustimmen. Eine Versetzung liegt derzeit gemäß § 95 Abs. 3 BetrVG vor, wenn der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer einen anderen Arbeitsbereich zuweist, was mit einer erheblichen Veränderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist. Das kann bereits dann der Fall sein, wenn sich die Arbeitsanforderungen durch den technischen Fortschritt (z. B. Anschaffung einer neuen Maschine, die die Mitarbeiter in der Produktion bedienen müssen) ändern. Hier muss der Arbeitgeber oft schnell reagieren, um mit der internationalen Konkurrenz Schritt halten zu können.

Obwohl die Zustimmungsverweigerungsgründe in § 99 Abs. 2 BetrVG abschließend aufgeführt sind, hat der Betriebsrat die Möglichkeit, die Umsetzung entsprechender Maßnahmen ungerechtfertigterweise zu verzögern. Der Arbeitgeber muss unter Umständen ein langwieriges Zustimmungsersetzungsverfahren einleiten.

Um dies zu vermeiden, muss der Versetzungsbegriff in § 95 Abs. 3 BetrVG eingeschränkt werden. Eine Versetzung darf nicht vorliegen, wenn der sich die Arbeitsaufgabe des Mitarbeiters aufgrund der Einführung oder Weiterentwicklung von technischen Einrichtungen, Methoden oder Prozessen verändert.

3.6 Neuorganisation der betrieblichen Strukturen erleichtern

Durch die Digitalisierung besteht die Möglichkeit, von verschiedenen Orten in häufig wechselnden Teams zusammen zu arbeiten. Dem muss auch das Betriebsverfassungsrecht Rechnung tragen. Deshalb müssen die Möglichkeiten zur Neuorganisation der betrieblichen Strukturen durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung nach § 3 Betriebsverfassungsgesetz mit Blick auf die Arbeit im virtuellen Raum erweitert werden.

Vom betriebsverfassungsrechtlichen Regelfall abweichende Arbeitnehmervertretungsstrukturen müssen insbesondere auch dort geschaffen werden können, wo sie organisatorisch zweckmäßig sind, selbst wenn dies nicht explizit der Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer bzw. der Aufgaben des Betriebsrats dient.

3.7 Keine neuen Einschränkungen durch Beschäftigtendatenschutzgesetz

Die Schaffung eines Beschäftigtendatenschutzgesetzes bzw. Verschärfung des Beschäftigtendatenschutzes ist nicht notwendig und würde zu unnötiger Bürokratie und zu Wettbewerbsnachteilen führen.

Mit der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) sowie mit einem novellierten Bundesdatenschutzgesetz (BDSG-neu) existiert bereits ein hinreichend präzisierter Rechtsrahmen, der die Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer regelt. Damit ist auch sichergestellt, dass Arbeitgeber in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer nur bei Vorliegen gesetzlich geregelter Voraussetzungen eingreifen dürfen. Notwendig und durch die DS-GVO bezweckt ist ein EU-weiter Datenschutz unter Vermeidung nationaler Insellösungen.

3.8 Einwilligung im Beschäftigtendatenschutz erleichtern

Die Regelung im Bundesdatenschutzgesetz zum Schriftformerfordernis bei einer Einwilligung im Beschäftigungsverhältnis ist in Zeiten der Digitalisierung der Arbeitswelt nicht zeitgemäß und für den Arbeitgeber mit bürokratischen Belastungen verbunden. Die DS-GVO sieht für Einwilligungen kein Schriftformerfordernis (d. h. eigenhändige Unterzeichnung) vor. Der Verantwortliche muss lediglich nachweisen können, dass der Betroffene eingewilligt hat. Die Textform (z. B. durch E-Mail) ist hierfür ausreichend und geeignet.

4 Herausforderung: Globalisierung

Internationale Netzwerke aufbauen

Der Aufbau internationaler Netzwerke darf nicht durch zu hohe rechtliche Hürden gehemmt werden. Grenzüberschreitende Arbeitsleistungen müssen gefördert werden.

Durch die fortschreitende Industrialisierung in vielen Schwellenländern und den Abbau von Handelsschranken gewinnen die grenzüberschreitende Zusammenarbeit und der grenzüberschreitende Personaleinsatz an Bedeutung. Hiervon profitiert die deutsche Wirtschaft insbesondere im Hinblick auf die demografische Entwicklung und den Fachkräftemangel.

4.1 Internationalen Datentransfer entbürokratisieren und erleichtern

Beim Einsatz eines Mitarbeiters im Ausland und bei der internationalen Zusammenarbeit von Unternehmen ist die Übertragung der für die Tätigkeit erforderlichen Daten von entscheidender Bedeutung. Der Datentransfer in Länder außerhalb der EU unterliegt derzeit strengen Anforderungen, die den Unternehmen ein schnelles Agieren erschweren.

Es müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die den Datentransfer ins Ausland entbürokratisieren und erleichtern.

4.2 Ausnahmen bei Sonn- und Feiertagsbeschäftigung ausbauen

Die vbw bekennt sich zu arbeitsfreien Sonn- und Feiertagen. Die Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist grundsätzlich auf das erforderliche Maß zu beschränken. Die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen erfolgt jedoch nur in Ausnahmefällen, weil die Unternehmen hierfür einen konkreten Bedarf haben. Sie ist erforderlich zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen bzw. des Standortes Deutschland. Verschärfungen gingen zu Lasten der Unternehmen und damit auch zu Lasten von Arbeitsplätzen.

Eine Ausweitung von Einschränkungen bei der Beschäftigung auf andere Wochentage, z. B. Samstag, wie in anderen deutschen Ländern der Fall, wäre vor diesem Hintergrund keinesfalls gerechtfertigt.

4.2.1 Sonn- und Feiertagsbeschäftigung in Callcentern und bei digitalen Dienstleistern erhalten

In § 13 Abs. 1 und 2 ArbZG ist eine Ermächtigung für die Länder geregelt, Ausnahmen vom Sonn- und Feiertagsverbot zur Befriedigung täglicher oder an diesem Tage besonders

hervortretender Bedürfnisse der Bevölkerung zuzulassen. Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) hat am 26. November 2014 die darauf beruhende Bedarfsgewerbeverordnung des Landes Hessen in Teilen für unwirksam erklärt. Das Urteil hat auch Auswirkungen auf vergleichbare Ausnahmeregelungen in allen anderen deutschen Ländern, insbesondere was die Sonn- und Feiertagsarbeit in Callcentern und vergleichbare digitale Dienstleistungsangebote betrifft, auch wenn die bayerische Bedürfnisgewerbeverordnung derzeit noch in Kraft ist und angewendet wird.

Der Freistaat Bayern hatte in der Vergangenheit gezielt die Ansiedlung von Callcentern in strukturschwachen Regionen gefördert, um dort Arbeitsplätze zu schaffen. Ein wichtiger Aspekt war dabei auch die Tatsache, dass Callcentern gerade Frauen in Teilzeit gute Beschäftigungschancen bieten. Die Erfolge, die hier erzielt wurden, sind nun aber in Gefahr.

Die Auftraggeber der bayerischen Callcenter erwarten Serviceleistungen rund um die Woche und müssen diese ihren Kunden auch bieten. Fiele die Möglichkeit zur Sonntagsarbeit weg, wäre es für die Auftraggeber sinnlos, nur die Serviceleistungen an Sonntagen anderweitig ins Ausland zu geben. Dann würde der gesamte Serviceauftrag (Montag bis Sonntag) ins Ausland vergeben.

Mittlerweile gibt es zahlreiche Länder, in denen viele Arbeitnehmer gut, wenn auch nicht immer akzentfrei, deutsch sprechen und in denen es keinen oder weniger strengen Sonntagschutz gibt. In diesen werden immer mehr Callcenter-Dienstleistungen für deutsche Auftraggeber angeboten und auch in Anspruch genommen. Konkurrenten Bayerns im Standortwettbewerb sind hier aktuell z. B. Ungarn, Rumänien und der Kosovo. Eine empirische Studie der Katholischen Universität Eichstätt zu diesem Thema hatte ergeben, dass dabei der Akzent für die Anrufer der Hotline unbeachtlich ist, solange der Service stimmt.

Es gibt konkrete Beispiele bayerischer Callcenter-Betreiber, die alleine schon wegen der derzeit herrschenden Unsicherheit von ihren Auftraggebern mit möglichen Verlagerungen aller Aufträge ins Ausland konfrontiert werden. Ein Wegfall der Sonntagsarbeit würde für diese Unternehmen und alle ihre Arbeitsplätze in Bayern das Aus bedeuten.

Am 20. / 21. November 2015 hatte die Arbeits- und Sozialministerkonferenz der Länder (ASMK) die Bundesregierung aufgefordert, die Sonntagsarbeit in Callcentern im bisherigen Umfang durch eine neu zu erlassende Verordnung des Bundes zu ermöglichen. Das soll durch eine Verordnung nach § 13 Abs. 1 Nr. 2 c) ArbZG (... aus Gründen des Gemeinwohls, insbesondere auch zur Sicherung der Beschäftigung.) geschehen. Hier hat nur der Bund die Verordnungskompetenz, die Länder nicht.

Die Bundesregierung muss diese Vorlage der ASMK zügig umsetzen.

4.2.2 Weitere Ausnahmen bei grenzüberschreitender Arbeitsleistung

Probleme gibt es mit dem Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit auch, wenn ein Arbeitnehmer aus Deutschland gemeinsam mit Personen aus anderen Staaten, in denen das

Beschäftigungsverbot nicht gilt bzw. in denen der entsprechende Tag kein gesetzlicher Feiertag ist, zusammenarbeitet. Solche Projekte müssen oft unter Zeitdruck fertiggestellt werden. Das ArbZG erlaubt aber nicht einmal eine Besprechung eines inländischen Projektbeteiligten mit seinen Kollegen an Sonn- oder Feiertagen ohne entsprechenden Ausnahmetatbestand. Die Arbeitszeitrichtlinie enthält keine Vorgaben zur Sonn- und Feiertagsruhe, sodass eine nationale Lösung gefunden werden kann. Europarechtlich ist nur vorgesehen, dass jedem Arbeitnehmer pro Woche eine durchgehende Mindestruhezeit von 24 Stunden zuzüglich der täglichen Ruhezeit von elf Stunden gewährt wird. Die starre Festlegung auf den Sonntag ist weder wirtschaftlich sinnvoll noch aus Gründen des Gesundheitsschutzes geboten.

In § 10 ArbZG muss zumindest ein Ausnahmetatbestand aufgenommen werden, der es Arbeitnehmern erlaubt, bei grenzüberschreitenden Arbeitsleistungen auch an Sonn- und Feiertagen tätig zu sein, wenn ein Mitarbeiter aus einem Staat beteiligt ist, in dem an diesem Tag kein Beschäftigungsverbot gilt. Andernfalls wird es für deutsche Unternehmen schwer, die Kooperation mit ausländischen Partnern zu fördern und effektiv zu gestalten. Internationale Projekte dürfen nicht an veralteten Vorgaben scheitern.

4.3 Grenzüberschreitenden Personaleinsatz fördern

Auch nach Ausschöpfung aller vorhandenen heimischen Potenziale durch eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen, die stärkere Integration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt, eine breite Bildungsoffensive und verlängerte Arbeitszeiten wird ergänzend die gesteuerte Zuwanderung von ausländischen Fachkräften erforderlich sein, die klar von der Flüchtlingsmigration unterschieden werden muss. Die Vielzahl der geflüchteten Menschen, die in den vergangenen zwei Jahren nach Deutschland gekommen sind, wird kurz- bis mittelfristig nur in einem geringen Maße einen Beitrag zur Fachkräftesicherung beitragen können, denn die Integration von Asylbewerbern mit hoher Bleibeperspektive in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ist ein langfristiger Prozess.

Das deutsche Zuwanderungsrecht wurde in den letzten Jahren bereits liberalisiert und lässt im Bereich der Fachkräfte mittlerweile auch Zuwanderung aus sogenannten Drittstaaten zu. Allerdings bilden verstreute Vorschriften und der Vollzug in Summe noch Umsetzungshindernisse. Ziel muss insgesamt eine Willkommenskultur sein, durch die sich qualifizierte ausländische Fachkräfte eingeladen fühlen und in die sie sich gern integrieren wollen.

Ein Zuwanderungsrecht, das qualifizierte Zuwanderung fördert, muss

- transparent sein und die einzureichenden Unterlagen sowie die zuständige Behörde eindeutig erkennen lassen,
- die Abwicklung über eine einheitliche Behörde innerhalb von zwei Wochen zum Regelfall machen,

Herausforderung: Globalisierung

- uneinheitliches Verwaltungshandeln ausschließen,
- eine transparente und zügige Prüfung / Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse umfassen,
- auf besondere gesetzliche Hürden für die Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmern in der Zeitarbeit verzichten und
- im Rahmen einer Willkommenskultur zur Zuwanderung motivieren.

5 Herausforderung: Individualisierung

Freiheiten für die Mitarbeiter im Einklang mit betrieblichen Belangen

Für viele Arbeitnehmer ist es heute wichtig, Beruf und Privatleben in Einklang zu bringen. Diese Entwicklung darf aber nicht dazu führen, dass unternehmerische Erfordernisse ins Hintertreffen geraten. Ausgangspunkt für alle Überlegungen zur freien Arbeitszeitgestaltung und zum Einsatz arbeitnehmereigener Arbeitsmittel müssen die betrieblichen Notwendigkeiten des Arbeitgebers sein.

5.1 Unzureichender Interessensausgleich bei der Arbeitszeitgestaltung

Die gegenwärtige gesetzliche Ausgestaltung der Teilzeitarbeit ist verfehlt. Der bürokratische und komplizierte allgemeine Teilzeitananspruch im Teilzeit- und Befristungsgesetz steht dem Gedanken einer flexiblen Handhabung moderner Arbeitsverhältnisse entgegen. Starre Regulierungen führen dazu, dass bestehende Potenziale nicht ausgeschöpft werden.

5.1.1 Kein genereller Teilzeitananspruch und kein Anspruch auf befristete Teilzeit

Der allgemeine Teilzeitananspruch des Arbeitnehmers muss abgeschafft werden.

Dieser Anspruch lässt außer Acht, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer ursprünglich gemeinsam auf ein bestimmtes Arbeitszeitvolumen verständigt und dieses vertraglich festgelegt haben. Die weitreichende Ausgestaltung des allgemeinen Teilzeitanpruchs in § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ist nicht europarechtlich vorgegeben. Das Risiko und die Härten des Teilzeitanpruchs belasten den Arbeitgeber einseitig. Eines Zwangsanspruchs auf Teilzeit bedarf es nicht, Teilzeitwünschen wird auf freiwilliger Basis im Einvernehmen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber Rechnung getragen. Bereits vor Inkrafttreten des gesetzlichen Anspruchs auf Teilzeit ist die Quote in Teilzeit tätiger Arbeitnehmer in der Bundesrepublik kontinuierlich angestiegen, so dass der Verzicht auf den Anspruch ein sinnvoller Beitrag zum Bürokratieabbau wäre.

Aus denselben Gründen darf auch kein Anspruch auf zeitlich befristete Teilzeit neu eingeführt werden.

5.1.2 Berücksichtigung der Arbeitgeberinteressen bei Elternzeit und Pflegezeit

Einfache betriebliche Gründe müssen für die Ablehnung des Teilzeitwunsches des Arbeitnehmers im Rahmen der Eltern- und Pflegezeit ausreichen.

In Fällen der Elternzeit bedarf der besondere Teilzeitanpruch des Betroffenen nach dem BEEG eines sachgerechten Interessenausgleichs. Das für die Ablehnung derzeit erforderliche Vorbringen dringender betrieblicher Gründe ist in der Praxis kaum zu leisten. Das Vorliegen einfacher betrieblicher Gründe muss für die Ablehnung ausreichen.

Derzeit muss der Arbeitgeber auch dem Wunsch des Arbeitnehmers auf Freistellung im Rahmen der Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz entsprechen, sofern nicht dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. Hier müssen ebenfalls einfache betriebliche Gründe genügen.

5.1.3 Arbeitsplatzteilung erleichtern

Der Sonderkündigungsschutz im Rahmen der Arbeitsplatzteilung (bzw. Jobsharing) muss abgeschafft werden.

Für viele Arbeitnehmer ist es interessant, in Teilzeit zu arbeiten und dennoch federführend an anspruchsvollen Aufgaben und Projekten mitzuwirken. Der Arbeitgeber will häufig talentierte junge Mütter und Väter fördern und sie auch in Teilzeit auf Führungspositionen beschäftigen. Ein Mittel hierzu ist die Arbeitsplatzteilung. Dabei wird eine Vollzeitstelle mit mehreren Teilzeitarbeitnehmern besetzt.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen der Arbeitsplatzteilung sind in § 13 TzBfG geregelt. Die hier vorgesehenen Regelungen zur Kündigung zugunsten der in die Arbeitsplatzteilung Einbezogenen für den Fall, dass ein anderer Arbeitnehmer aus der Arbeitsplatzteilung ausscheidet, muss abgeschafft werden. Wenn das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet, hat diese Regelung nur eine klarstellende Funktion. Die betriebsbedingte Kündigung aus diesem Grund bleibt möglich, ebenso eine Änderungskündigung. Die gesetzlich festgeschriebene Kündigungsregelung entfaltet insoweit nur abschreckende Wirkung. Außerhalb des Anwendungsbereichs des Kündigungsschutzgesetzes hemmt die Kündigungsregelung die Einführung der Arbeitsplatzteilung.

5.1.4 Keine weiteren Freistellungsansprüche für ehrenamtliche Tätigkeit

Die Große Koalition will das Ehrenamt weiter stärken. Ehrenamtliches Engagement ist ein wichtiger Eckpfeiler unserer Gesellschaft. Das bedeutet jedoch nicht, dass eine Angleichung der Rechte von Ehrenamtlichen, die im Rahmen eines wohltätigen Zwecks tätig werden, an die Arbeitnehmerrechte stattfinden darf. Dies hat der Gesetzgeber mit der ausdrücklichen Ausnahme dieser Personen vom persönlichen Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes klargestellt. Dieser Grundsatz muss auch in anderen Bereichen des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts gelten.

Zudem darf die Förderung des Ehrenamtes nicht noch weiter in das Arbeitsverhältnis eingreifen, in dem der Ehrenamtliche zu seinem Arbeitgeber steht; insbesondere was Freistellungs- oder gar Entgeltfortzahlungsansprüche angeht.

5.2 Wertguthabenvereinbarungen als Flexibilisierungsinstrument ausbauen

Arbeitnehmer brauchen mehr Möglichkeiten, ihre berufliche Weiterentwicklung in Eigenverantwortung zu organisieren. Wertkontenvereinbarungen können insbesondere ein Instrument zur Ermöglichung von Qualifizierungsmaßnahmen sein.

Bei einer Regulierung von Wertguthabenvereinbarungen sind folgende Eckpunkte zu beachten:

- die Freiwilligkeit der Einführung durch den Arbeitgeber
- die Wahlfreiheit zwischen statischem und dynamischen Wertguthabenbegriff,
- die vereinfachte Information zum Wertguthaben
- mehr Portabilität durch Weiterübertragung von Wertguthaben von der Deutschen Rentenversicherung (DRV) auf den neuen Arbeitgeber
- Wahlfreiheit für Arbeitgeber zwischen der Führung in Zeit und der Führung in Entgelt
- keine Verbeitragung von Erträgen
- flexiblere Einbringung von Überstunden durch freiwilliges Opt-out von den Arbeitszeitgrenzen

5.3 Keine Anti-Stress-Verordnung

Die Einführung einer Anti-Stress-Verordnung ist mangels klarer Abgrenzbarkeit der Ursachen im privaten und dienstlichen Lebensbereich nicht zielführend.

Es kann deshalb nicht gelingen, die psychischen Belastungen des Arbeitnehmers durch eine Anti-Stress-Verordnung, die nur das Arbeitsumfeld erfasst, zu reduzieren. Demgegenüber birgt eine solche Verordnung erhebliche Gefahren für die Unternehmen, wenn sie aufgrund dessen getaktete Produktionsvorgänge nicht mehr ökonomisch durchführen können. Eine Regelung, die taktgebundene Arbeit untersagt, kann viele Fertigungsprozesse lahmlegen und gefährdet deshalb die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Unternehmen.

5.4 Klarstellungen beim Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

Der Gesetzgeber muss die Unsicherheiten beseitigen, die durch die Neuregelung der Elternzeit im Bereich des Arbeitgeberzuschusses zum Mutterschaftsgeld nach § 14 Mutterschutzgesetz (MuSchG) entstanden sind. Insbesondere muss klargestellt werden, dass eine Arbeitnehmerin, die vor der Mutterschutzfrist aufgrund der Betreuung eines älteren Kindes in Elternzeit gearbeitet hat, beim Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld nicht schlechter steht, als eine Arbeitnehmerin, die während der Elternzeit gar nicht gearbeitet hat. Das geht aus § 14 Abs. 1 S. 2 MuSchG derzeit nicht hervor.

5.5 Bring your own device (BYOD) – Nutzung arbeitnehmereigener Geräte

Die Risiken für den Arbeitgeber beim Einsatz von arbeitnehmereigenen Arbeitsmitteln müssen minimiert werden.

Viele Mitarbeiter wollen auf die Nutzung ihrer privaten Geräte für die Arbeitsleistung nicht mehr verzichten. Für sie ist es bequemer, ihr eigenes Smartphone oder ihren eigenen Laptop auch für dienstliche Zwecke zu verwenden. Insbesondere weil die Trennung zwischen privatem und dienstlichem Gebrauch nicht immer eindeutig ist, können hierbei aber schwer zu kontrollierende Risiken für den Arbeitgeber entstehen.

5.5.1 Urheberrechtliche Haftungsrisiken abschaffen

Sowohl im Hinblick auf die Schadensersatzpflicht, als auch auf die verschuldensunabhängige Haftung für Verstöße seiner Arbeitnehmer muss im Urhebergesetz (UrhG) ausdrücklich eine Ausnahme für die Fälle vorgesehen werden, in denen der Arbeitnehmer seine eigenen Geräte verwendet.

Auf Smartphones können Softwareanwendungen (Apps) installiert werden, deren Nutzung dem Anwender aufgrund der entsprechenden Lizenzvereinbarung oft nur für private Zwecke entgeltfrei oder gegen ein geringes Entgelt erlaubt ist. Wenn der Arbeitnehmer diese Apps dennoch zur Erleichterung seiner Arbeit für betriebliche Zwecke benutzt, haftet der Arbeitgeber für den Lizenzverstoß verschuldensunabhängig und kann auf Unterlassung verklagt werden. Wenn der Arbeitgeber die Möglichkeit gehabt hätte, von der Urheberrechtsverletzung Kenntnis zu erlangen und diese zu unterbinden, droht ihm sogar eine Schadensersatzpflicht.

Der Arbeitgeber muss vor diesen Risiken geschützt werden. Er ist oft gar nicht in der Lage zu kontrollieren, ob der Arbeitnehmer sich zur schnellen Erledigung eines Auftrags beispielsweise eines betriebswirtschaftlichen Rechentools bedient, dessen gewerbliche Verwendung unzulässig ist. Außerdem ist die Trennung zwischen privatem und dienstlichem Gebrauch oft nicht eindeutig möglich, sodass die Reichweite der Haftung für die Unternehmen nicht abschätzbar ist.

5.5.2 Arbeitgeberhaftung für Eigentum des Arbeitnehmers beschränken

Die vertragliche Absicherung des Arbeitgebers gegen die Haftungsrisiken für das Eigentum der Arbeitnehmer muss rechtlich zulässig sein.

Der Arbeitgeber haftet nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts für betrieblich veranlasste Schäden an privaten Gegenständen des Arbeitnehmers. Weil im Falle der ständigen Verfügbarkeit des Arbeitnehmers aufgrund der dienstlichen Nutzung seines eigenen mobilen Geräts eine betriebliche Veranlassung von den Gerichten häufig bejaht werden könnte, ist eine Einschränkung geboten. Den Besonderheiten des BYOD und dem Aspekt,

dass die dienstliche Nutzung der privaten Geräte oft auf Veranlassung des Arbeitnehmers selbst geschieht, muss im Rahmen der Wirksamkeitskontrolle von vertraglichen Haftungsbeschränkungen Rechnung getragen werden können.

5.5.3 IT-Sicherheit und Datenschutz gewährleisten

Bei der Wirksamkeitskontrolle von Vereinbarungen zur IT-Sicherheit und zum Datenschutz bei BYOD darf kein zu strenger Maßstab angelegt werden.

Durch das Herunterladen von Software auf ein privates Gerät, das vom Arbeitnehmer auch für betriebliche Zwecke genutzt wird, kann es zu einer Gefährdung der Daten und der Systeme des Arbeitgebers kommen. Deshalb muss der Arbeitgeber die Möglichkeit haben, bestimmte Formen der privaten Nutzung der arbeitnehmereigenen Arbeitsgeräte während und außerhalb der Arbeitszeit zu verbieten. Bei der Wirksamkeitskontrolle von individuellen und kollektiven IT-Sicherheitsvereinbarungen muss berücksichtigt werden, dass die Nutzung privater Geräte in der Regel dem Willen des Arbeitnehmers entspricht. Dem Interesse von Arbeitgeber und Arbeitnehmer an der IT- und Datensicherheit muss hier Vorrang vor dem Schutz gewisser Freiheiten des Arbeitnehmers beim Gebrauch des Geräts eingeräumt werden.

Generell empfiehlt es sich für ein Unternehmen, vor der Einführung von BYOD zunächst BYOD-Nutzungsbedingungen zu entwickeln und diese individuell oder mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. So werden die Arbeitnehmer für die Probleme, die sich im Zusammenhang mit BYOD ergeben sensibilisiert und spätere Streitigkeiten vermieden. Insbesondere die getrennte Speicherung von privaten und geschäftlichen Daten in Umsetzung des § 9 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG), der verantwortungsvolle Umgang mit personenbezogenen Daten sowie die Verteilung der Kostentrugungslast und des Ausfallrisikos müssen festgelegt werden. Der Kontrollmaßstab für entsprechende Abreden darf nicht zu streng sein.

5.5.4 Verantwortung des Arbeitnehmers beim Arbeitsschutz

In den auf Grundlage des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) erlassenen Verordnungen der Bundesregierung sowie in den Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaften muss ausdrücklich klargestellt werden, dass der Arbeitnehmer die Verantwortung für die Beschaffenheit seines Eigentums trägt. Neue Beschränkungen durch weitere spezielle Rechtsverordnungen darf es nicht geben.

Private Geräte können vom Arbeitgeber nicht so leicht überprüft werden, wie die von ihm bereitgestellten Arbeitsmittel. Dennoch können ihn Haftungsrisiken treffen, wenn ein Arbeitnehmer infolge der Benutzung seines privaten Geräts einen Gesundheitsschaden erleidet. Auch wenn es dem Arbeitgeber freigestellt ist, die Benutzung privater Geräte zu erlauben, müssen diese Risiken minimiert werden.

6 Herausforderung: Konjunkturelle Volatilität und stabile Wertschöpfungsketten

Modernisierung des Arbeitsrechts

Die Hindernisse des deutschen Arbeitsrechts für regelmäßig erforderliche personalpolitische Maßnahmen müssen abgebaut werden.

In Zeiten konjunktureller Krisen müssen die Arbeitgeber schnell und flexibel reagieren, um dauerhaften Schaden von ihrem Unternehmen abzuwenden. Dann besteht auch in Boom-Phasen die Möglichkeit, Mitarbeiter ohne Verzögerung einzustellen.

6.1 Entkoppelung von Arbeitszeit und Arbeitsentgelt

Der Gesetzgeber muss die Voraussetzungen für eine möglichst weitgehende Entkoppelung von Arbeitszeit und Arbeitsentgelt schaffen.

Die Arbeitszeit ist das typische Kriterium zur Bemessung des Leistungsumfangs des Arbeitnehmers und seines Arbeitsentgelts. Starre Arbeitszeiten können sich jedoch negativ auf die Produktivität und auf die Motivation der Mitarbeiter auswirken.

6.1.1 Bestimmung der Arbeitszeit nach der Arbeitsaufgabe

Der deutsche Gesetzgeber muss die unionsrechtlichen Gestaltungsspielräume nutzen, um weitere Möglichkeiten für die Orientierung der Arbeitszeit an der Arbeitsaufgabe zu schaffen.

Die Arbeitszeit kann bei Vollzeitverhältnissen an der Arbeitsaufgabe ausgerichtet werden, wenn das Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers die Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung übersteigt oder der Arbeitnehmer Dienste höherer Art verrichtet, weil insoweit in vergütungsrechtlicher Hinsicht die Unterscheidung von regelmäßiger Arbeitszeit und Überstunden keine Rolle mehr spielt.

Darüber hinaus müssen die Ausnahmetatbestände in § 18 ArbZG erweitert werden. Nach der europäischen Arbeitszeitrichtlinie können auch sonstige Arbeitnehmergruppen mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis in den Kreis der Arbeitnehmer aufgenommen werden, für die die Beschränkungen des Arbeitszeitgesetzes nicht gelten.

Außerdem sieht die Arbeitszeitrichtlinie zwar eine wöchentliche, aber keine tägliche Höchst Arbeitszeit vor. Die Begrenzung auf acht Stunden täglich bzw. zehn Stunden täglich mit Ausgleichserfordernis in § 3 Abs. 1 ArbZG ist eine Besonderheit des deutschen Rechts.

Diese Vorgabe muss abgeschafft werden, um Arbeitgebern und Mitarbeitern eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung zu ermöglichen. Eine ausreichende Erholung ist bereits durch die wöchentliche Höchstarbeitszeit und durch die tägliche Mindestruhezeit sichergestellt.

6.1.2 Bestimmung der Arbeitszeit nach dem Arbeitsanfall

Variable Arbeitszeitanteile, die bis zu 50 Prozent der vereinbarten Mindestarbeitszeit bzw. 33 Prozent der vereinbarten Höchstarbeitszeit erreichen dürfen, müssen bei entsprechend variabler Vergütung zulässig sein.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) lässt Bandbreitenregelungen zu, wonach die variablen Arbeitszeitanteile 25 Prozent der vereinbarten Mindestarbeitszeit bzw. 20 Prozent der vereinbarten Höchstarbeitszeit erreichen dürfen. Dabei orientiert sich das Gericht an der Rechtsprechung zu § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), der unmittelbar nur für Teilzeitarbeitsverhältnisse gilt. Die Bandbreite ist im Gesetz bisher nicht ausdrücklich geregelt. Um die Arbeitszeit und die entsprechende Bezahlung der Mitarbeiter stärker am vom Arbeitgeber bestimmten Arbeitsanfall ausrichten zu können, muss der Gesetzgeber die Bandbreite in § 12 TzBfG großzügiger festlegen.

6.2 Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen

Flexible Beschäftigungsverhältnisse sind unersetzbare Instrumente der Personalpolitik. Für viele Unternehmen können nur durch einen der wirtschaftlichen Lage angepassten Mitarbeiterinsatz auf dem Markt bestehen.

6.2.1 Kündigungsschutz und besonderer Arbeitnehmerschutz

Ein modernes Kündigungsschutzrecht muss Beschäftigungsaufbau und sozialen Schutz in Einklang bringen. Hierfür brauchen wir klare, verständliche und rechtssichere Regelungen.

Das deutsche Kündigungsrecht ist demgegenüber nicht mehr überschaubar. Der Kündigungsschutzprozess verkommt zu einem Abfindungspoker. Kündigungsschutz wird so zur Einstellungsbremse.

Im Einzelnen:

- Arbeitnehmer und Arbeitgeber müssen vereinbaren können, dass der Arbeitnehmer gegen die Zusage einer Abfindung auf die Erhebung der Kündigungsschutzklage verzichtet. Zwar enthält das Kündigungsschutzgesetz eine Abfindungsoption (§ 1a KSchG), diese greift aber nur bei Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung ein und sorgt nicht für die erforderliche Rechtssicherheit. Es bleibt dem Arbeitnehmer unbenommen, die vom Arbeitgeber angebotene Abfindung abzulehnen und Kündigungsschutzklage zu

erheben. Die Abfindungsoption muss schon zu Beginn oder im Laufe eines Arbeitsverhältnisses vereinbart werden können.

- Nach geltender Rechtslage greift der allgemeine gesetzliche Kündigungsschutz bereits nach einer Beschäftigungsdauer von sechs Monaten ein. Unternehmen müssen aber heutzutage ihre Mitarbeiterzahl an Produktzyklen und Auftragslage flexibel anpassen können. Die Wartezeit für den gesetzlichen Kündigungsschutz muss daher auf mindestens drei Jahre ausgeweitet werden.
- Gerade kleinere Unternehmen müssen zur Personalkostensteuerung ihren Personalstamm flexibel an den jeweiligen Bedarf anpassen. Erst bei Überschreitung der Schwelle von 20 Arbeitnehmern im Betrieb darf daher das Kündigungsschutzgesetz Anwendung finden.
- Nach heutiger Rechtslage muss der Arbeitgeber unter Umständen jahrelang Lohn nachzahlen, wenn der Kündigungsschutzprozess etwa zum Landesarbeitsgericht oder gar bis zum Bundesarbeitsgericht getragen wird und dieses schließlich die Unwirksamkeit der Kündigung feststellt. Zur Aufteilung des finanziellen Risikos eines Kündigungsschutzprozesses zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber muss das Verzugslohnrisiko auf die erste arbeitsgerichtliche Instanz beschränkt werden.
- Der Sonderkündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen muss auf den Prüfstand. Ihnen ist durch Beschäftigungsanreize mehr geholfen als durch Sonderpflichten zu Lasten der Arbeitgeber wie das Erfordernis der Zustimmung durch das Integrationsamt. Im Gegenzug zu der Neuerung nach dem Bundesteilhabegesetz, wonach die Kündigung eines Schwerbehinderten ohne Anhörung der Schwerbehindertenvertretung unwirksam ist, muss die Abschaffung des § 168 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) ernsthaft erwogen werden. Das Verhältnis sowie die zeitliche Reihenfolge von Betriebsratsanhörung, Anhörung der Schwerbehindertenvertretung und Einholung der Zustimmung des Integrationsamts sind unklar – die Unternehmen sind dementsprechend verunsichert. Wenn die Regelung nicht komplett gestrichen wird, müssen durch die Einführung einer Kleinbetriebsklausel und das Eingreifen des Sonderkündigungsschutzes gemäß § 168 SGB IX nach drei Jahren zumindest Einstellungshemmnisse abgebaut werden.

Die Europäische Kommission plant auf der Grundlage ihrer Europäischen Säule sozialer Rechte sogar noch weitere Verschärfungen in Form von verlängerten Kündigungsfristen, einer Begründungspflicht und einer Entschädigungspflicht bei ungerechtfertigten Arbeitgeberkündigungen. Dieses Vorhaben ist abzulehnen. Die Kommission geht dabei über die Grenzen ihrer Zuständigkeit hinaus. Außerdem sind die Arbeitnehmer in Deutschland bei unwirksamen Kündigungen durch Annahmeverzugsansprüche, die einer bezahlten Freistellung gleichkommen, ausreichend geschützt. Weitergehende Zahlungspflichten würden das Risiko für den Arbeitgeber bei Ausspruch von Kündigungen unverhältnismäßig erhöhen.

6.2.2 Befristete Arbeitsverhältnisse

Die Fakten verdeutlichen, dass befristete Beschäftigung eine wichtige Brücke in den Arbeitsmarkt ist. Die befristete Beschäftigung eines Arbeitnehmers stellt keinen Dauerzustand dar. Von 100 befristeten vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern des Jahres 2003 waren fünf Jahre später 50 Prozent unbefristet beschäftigt. Nur 15 Prozent waren nach wie vor oder erneut befristet beschäftigt. Zwischen 2009 und 2015 stieg die Zahl der Beschäftigten, die nach einem befristeten Arbeitsverhältnis eine Beschäftigungsperspektive im selben Betrieb erhielten von 62 Prozent auf 75 Prozent an.

Die Pläne zur weiteren Regulierung der Befristung im Koalitionsvertrag von CDU / CSU und SPD im Koalitionsvertrag von 2018 lehnen wir ab. Sowohl die Beschränkung auf eine sehr geringe Quote bei Unternehmen ab 75 Mitarbeitern, als auch die Beschränkung der sachgrundlosen Befristung auf max. 18 Monate bei höchstens einer Verlängerung schränken die Flexibilität der Unternehmen erheblich ein und werden davon abschrecken, mit diesem Instrument neue Beschäftigung zu schaffen. Auch die Gesamtbeschränkung von Befristungen (sachgrundlos oder mit Sachgrund) bei einer Vorbeschäftigung von fünf oder mehr Jahren ist eine erhebliche und nicht hinnehmbare Einschränkung.

Statt weiterer Regulierung brauchen wir eine moderate Deregulierung befristeter Beschäftigung um die positiven Effekte für Unternehmen und Arbeitsmarkt auszubauen:

- Sachgrundlose Befristungen müssen bei mehrmaliger Verlängerung bis zur Dauer von mindestens drei Jahren möglich sein.
- Die Wartezeit zwischen einer Vorbeschäftigung und einer sachgrundlosen Befristung muss auf höchstens sechs Monate reduziert werden. Ein ausreichender Schutz vor Kettenbefristungen ist damit gewährleistet.
- Die Verlängerung der sachgrundlosen Befristung muss gleichzeitig mit der Änderung des Vertragsinhalts zulässig sein.
- Eine sachgrundlose Befristung unter erleichterten Bedingungen muss, unabhängig vom Alter, bereits dann möglich sein, wenn Arbeitslosigkeit droht.
- Verstöße gegen das Schriftformerfordernis müssen heilbar sein.

Der Gesetzgeber muss klarstellen, dass es für eine mehrfache Sachgrundbefristung keine Grenze hinsichtlich der Anzahl und der Gesamtdauer der Befristungen gibt

6.2.3 Zeitarbeit

Im Interesse einer Belebung des Arbeitsmarktes, vor allem auch im Hinblick auf die Brückenfunktion der Zeitarbeit, sind bestehende Hemmnisse abzubauen.

Für die Wettbewerbsfähigkeit unserer Unternehmen ist Zeitarbeit ein unverzichtbares Personalinstrument geworden, dessen Flexibilität erhalten und ausgebaut werden muss. Zeitarbeit ist zudem eine stabile Brücke für Arbeitssuchende in den Arbeitsmarkt. Wer sie fälschlich als grundsätzlich unerwünscht ansieht und sie mit gesetzlichen Restriktionen belegt, reißt diese Brücke ein. Der Gesetzgeber muss die Zeitarbeit wieder da stark machen, wo ihre Vorteile liegen: als Chance zur Integration in den Arbeitsmarkt und als beste Form der Bewerbung durch praktische Mitarbeit. Zwei Drittel der Zeitarbeitnehmer waren zuvor arbeitslos. Deshalb muss die Zeitarbeit nach der zum 01. April 2017 in Kraft getretenen Reform von weiteren Regulierungen durch den nationalen oder den EU-Gesetzgeber freigehalten sowie die Tarifautonomie der Sozialpartner in der Zeitarbeits- und jeweiligen Einsatzbranche gewahrt werden.

Zeitarbeit ermöglicht den Unternehmen außerdem die flexible Reaktion auf Personalengpässe. Zeitarbeitskräfte dienen zum Schwankungsausgleich bei kurzfristigen Auftragsspitzen oder konjunkturbedingten Marktanpassungen. Diese Überbrückungsfunktion darf nicht gefährdet werden.

Arbeitgeber, die als Verleiher Dritten (Einsatzbetrieb) Arbeitnehmer (Zeitarbeitnehmer) gewerbsmäßig zur Arbeitsleistung überlassen wollen, bedürfen einer Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit nach § 1 AÜG. Arbeitgeber aller Branchen, die ihre Arbeitnehmer zum Zwecke flexiblen Personaleinsatzes nicht nur gelegentlich überlassen, sind davon ebenso betroffen wie Zeitarbeitsfirmen. Das Erlaubnisverfahren gestaltet sich in der Praxis überaus langwierig und kompliziert, was sich negativ auf die Bereitschaft der Arbeitgeber auswirkt, eine Erlaubnis zu beantragen und Arbeitsplätze zu schaffen. Deshalb muss dieses Verfahren vereinfacht werden, wobei die Erlaubnis nur solchen Unternehmen erteilt werden darf, deren Zuverlässigkeit entsprechend den bestehenden gesetzlichen Voraussetzungen sichergestellt ist.

Die im Jahr 2017 eingeführte Überlassungshöchstdauer von grundsätzlich 18 Monaten erschwert den Einsatz von Zeitarbeitskräften sowohl für den Verleiher als auch für den Entleiher. Sie muss deshalb bei der für das Jahr 2020 vorgesehenen Evaluation des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes kritisch überprüft werden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Zeitarbeitskraft aufgrund der gesetzlichen Rahmenbedingungen zu dem Zeitpunkt, in dem der Einsatz zwangsweise beendet werden muss, entweder einen Anspruch auf ein gesetzliches oder ein tariflich definiertes Equal Pay hat und damit der Stammarbeitskraft in den wesentlichen Punkten gleichgestellt ist.

Es bedarf außerdem einer pauschalierenden, praxisorientierten Definition des Equal Pay (gleiche Bezahlung von Zeitarbeitskräften und Stammebelegschaft). Der weite Entgeltbegriff des § 8 AÜG führt in der Praxis sowohl für den Verleiher als auch für den Entleiher zu einem unverhältnismäßigen bürokratischen Aufwand, da es durch die Entwicklungen im Einsatzbetrieb jeden Monat zu Schwankungen kommen kann. Der Personaldienstleister muss der Personalabteilung im Einsatzbetrieb deshalb oft mehrseitige Fragebögen zur Ermittlung des Equal Pay übersenden.

Außerdem muss die mit der Neuregelung unnötigerweise geschaffene Bürokratie durch Melde- und Hinweispflichten abgeschafft werden. Hierzu muss das Schriftformerfordernis des Überlassungsvertrages in ein Textformerfordernis umgewandelt werden.

Schließlich erweist sich die Zeitarbeit als Integrationsmotor für Zuwanderer aus Staaten außerhalb der EU, insbesondere für geflüchtete Menschen mit Bleibeperspektive. Insofern erfüllt die Zeitarbeit auch eine gesellschaftspolitische Aufgabe. Deshalb müssen die gesetzlichen Hürden zur Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer in der Zeitarbeit beseitigt werden und es dürfen keine neuen Hindernisse aufgebaut werden.

6.2.4 Werk- und Dienstverträge

Die zunehmende Volatilität der Märkte mit stärker schwankenden Aufträgen und Auslastungen der Kapazitäten und des Personals sowie die Vielfalt der Kundenwünsche zwingen die Unternehmen, flexibel zu reagieren. Die Fremdvergabe von Teilen der Produktion und der Zukauf externer Dienstleistungen ermöglichen es den Unternehmen, ihre Prozesse auch zu flexibilisieren. Gleichzeitig sorgt die Fremdvergabe von Teilen der Produktion oder Dienstleistungen für eine Verteilung der Risiken und erhöht die Stabilität einer Branche und der industriellen Wertschöpfung insgesamt.

Die Entscheidung, ob Wertschöpfung im eigenen Unternehmen erfolgt oder ganz oder in Teilen unter Rückgriff auf Werk- und Dienstverträge gestützt wird, ist Teil der freien unternehmerischen Entscheidung make or buy. Dies ist auch weiterhin ebenso wenig zu regulieren, wie die Frage in welchem Umfang ein Unternehmen am Markt tätig sein will.

Auch Kleinstunternehmer und Gründer sind ein wichtiger Bestandteil der Unternehmenslandschaft in Deutschland. Sie sind oftmals Treiber für Innovationen. Auch in Zukunft müssen die Menschen den Sprung in die Selbstständigkeit wagen und unternehmerisch tätig werden können.

Hinsichtlich der rechtssicheren statusrechtlichen Beurteilung von Solo-Selbstständigen müssen operative Kriterien, deren Vorliegen leicht nachweisbar ist, festgelegt werden. Um eine rechtssichere Ausgestaltung zu erreichen, müssen sie positiv formuliert sein. Werden die Kriterien kumulativ erfüllt, muss die betroffene Person sowohl arbeits- als auch sozialversicherungsrechtlich als Selbstständiger gelten.

Folgende Kriterien müssen für die Einordnung als Solo-Selbstständiger maßgeblich sein:

- Spezialisiertes Know-How, das projektbezogen eingesetzt wird
- Tätigkeit für mehrere Auftraggeber
- Nachweis einer eigenen Altersvorsorge
- Nur projektbezogene Bindung an die Vorgaben des Vertragspartners

6.2.5 Betriebsübergang

Dem Arbeitgeber bzw. dem Erwerber muss als Alternative zu der Information jedes einzelnen Arbeitnehmers die Möglichkeit offenstehen, die Mitarbeiter kollektiv über den Betriebsübergang zu informieren, indem er dem Betriebsrat die erforderlichen Informationen zukommen lässt. Das Widerspruchsrecht der Arbeitnehmer muss auf höchstens drei Monate befristet werden, um Rechtssicherheit zu ermöglichen. Zusätzliche europäische Vorgaben hinsichtlich der Information von Abreitnehmervertretungen und Behörden darf es nicht geben.

Die Information der Arbeitnehmer über die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Betriebsübergangs, die den praxisfremden Anforderungen der Rechtsprechung genügen soll, stellt eine schier unlösbare Aufgabe für Arbeitgeber dar. Genügt die Information diesen Anforderungen nicht, besteht ein unbefristetes Widerspruchsrecht der betroffenen Arbeitnehmer, die auf diese Weise den Übergang ihres Arbeitsverhältnisses verhindern können. Grenze ist dann nur die Verwirkung des Widerspruchsrechts, die von Fall zu Fall in einem unterschiedlichen Zeitpunkt eintreten kann.

Eine Befristung des Widerspruchsrechts auf drei Monate ist angemessen. Vor absichtlichen Fehlinformationen bleibt der Arbeitnehmer ohnehin über das allgemeine Vertragsrecht geschützt.

6.3 Betriebsverfassung

Konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat fördert sowohl die Interessen der Arbeitnehmer als auch die der Arbeitgeber – aber nur, wenn die betriebliche Mitbestimmung schnell, flexibel und passgenau ist.

6.3.1 Keine Ausweitung des vereinfachten Wahlverfahrens

Die von der Großen Koalition geplante Ausweitung des vereinfachten Wahlverfahrens bei der Betriebsratswahl darf nicht umgesetzt werden.

In Betrieben mit 51 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern können Arbeitgeber und Wahlvorstand schon heute das vereinfachte Wahlverfahren vereinbaren. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass das vereinfachte Wahlverfahren zwar weniger Zeit in Anspruch nimmt, jedoch in der Praxis schwieriger durchzuführen und damit fehleranfälliger ist. Im Übrigen sind es in der Regel nicht die Wahlmodalitäten, die Arbeitnehmer von Betriebsratsgründungen abhalten. Oft ist gerade in kleineren Betrieben der Kontakt zur Betriebsleitung so eng, dass Betriebsräte gar nicht für notwendig erachtet werden.

Die zwingende Einführung des vereinfachten Wahlverfahrens auch in Betrieben in anderen Größenklassen lässt außer Acht, dass wegen erhöhter Fehleranfälligkeit auch das Risiko von Wahlanfechtungen steigt und ggf. (erneut auf Kosten der Arbeitgeber) die Wahl zu

wiederholen wäre. Außerdem genießt das Wahlergebnis bei dem kurzen und weniger transparenten vereinfachten Wahlverfahren in der Regel eine geringere Akzeptanz bei den Wählern.

Wenn sich die Umsetzung der Pläne zur häufigeren Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens nicht verhindern lässt, muss es zumindest rechtssicherer ausgestaltet werden – z. B. durch die Festlegung konkreter Fristen und die Abschaffung der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe.

Zudem muss es im normalen Wahlverfahren die Möglichkeit geben, dass Arbeitgeber und Wahlvorstand auch für den Fall des Eingangs mehrerer Vorschlagslisten die Personenwahl statt der Listenwahl vereinbaren. Dieses Verfahren ermöglicht eine höhere demokratische Legitimation der Gewählten und birgt weniger Fehlerpotential bei der Ergebnisermittlung.

6.3.2 Kein aufgezwungener Betriebsrat

Die Belegschaft eines Betriebs muss darüber entscheiden, ob ein Betriebsrat gewählt werden soll – durch eine Mindestwahlbeteiligung von 30 Prozent der Wahlberechtigten. Der Gesamt- und der Konzernbetriebsrat dürfen für betriebsratslose Betriebe nicht zuständig sein. Die Amtszeit des Betriebsrats muss verlängert werden.

Die Entscheidung, ob ein Betriebsrat gewählt wird, können heute bereits drei Arbeitnehmer des Betriebes treffen – sie können den Wahlvorstand bilden, als Kandidaten antreten und sich selbst wählen. Nimmt man den Gedanken der „demokratischen“ Mitbestimmung im Betrieb ernst, so muss der Belegschaft auch die Freiheit zustehen, keinen Betriebsrat zu wählen, sondern sich bewusst gegen einen Betriebsrat zu entscheiden. Daher muss die Möglichkeit zur grundsätzlichen Entscheidung der Belegschaft über die Einführung eines Betriebsrats eingeführt werden.

Um den Mehrheiten- mit dem Minderheitenschutz in Einklang zu bringen, muss bei dieser Entscheidung aber ein qualifiziertes Quorum eingeführt werden. Dahinter steht letztlich nicht nur ein Legitimationserfordernis, sondern zugleich der Schutz vor Fremdbestimmung durch Mitbestimmung. So wird insbesondere verhindert, dass gut organisierte Teilbelegschaften die Arbeitnehmervertretung okkupieren, um gruppenegoistische Ziele auf dem Rücken der „schweigenden Mehrheit“ durchzusetzen, die keine derartigen Ziele hat und sich deswegen auch nur schwerlich zur Wahl einer Alternativliste motivieren lässt.

Konzern- oder Gesamtbetriebsrat dürfen nicht mehr legitimationslos für betriebsratslose Betriebe bestimmen dürfen. Selbst wenn alle Arbeitnehmer eines Betriebes sich – durch das Unterlassen einer Betriebsratswahl – darin einig sind, keinen Betriebsrat zu haben, können sie der Mitbestimmung nicht entkommen: §§ 50 Abs. 1 S. 1, 58 Abs. 1 S. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) sehen für betriebsratslose Betriebe nämlich die originäre Zuständigkeit des Gesamt- oder Konzernbetriebsrats vor – entgegen der früheren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und starker Stimmen in der Literatur.

Aus diesem Grund muss geregelt werden, dass eine Entscheidung gegen einen Betriebsrat mit qualifizierter Mehrheit auch eine Entscheidung gegen die Rechte von Gesamt- oder Konzernbetriebsrat in diesem Betrieb ist – es sei denn, die Arbeitnehmer bestimmen in einer speziellen Abstimmung etwas anderes.

6.3.3 Verlängerung der Amtszeit und Abschaffung der Minderheitsgeschlechterquote

Die Amtszeit des Betriebsrats muss auf fünf Jahre verlängert werden. Der Betriebsrat kann effektiver arbeiten, wenn kein Wahlkampf herrscht. Das ist nicht anders als in der Politik. Zudem sind eingespielte Teams effektiver als „eingewechselte“ Betriebsratsmitglieder. Außerdem werden so Kosten für die Wahl sowie Schulungskosten eingespart.

Auch die Diskussion über die Quotenregelung in § 15 BetrVG für das Geschlecht, das im Betrieb in der Minderheit ist, darf kein Tabu sein. Diese Vorschrift kann im Hinblick auf das Demokratieprinzip zu sehr fragwürdigen Ergebnissen bei der Betriebsratswahl führen. Ein Wahlbewerber des Minderheitsgeschlechts kann aufgrund der Quote beispielsweise sogar dann in den Betriebsrat einziehen, wenn kein anderer Arbeitnehmer ihm eine Stimme gegeben hat. Außerdem wird das Anliegen der Quotenregelung, dass die Vertreter des Minderheitsgeschlechts Ansprechpartner im Betrieb haben sollen, durch die Berechnungsmethode nicht konsequent verfolgt. Der Minderheit muss demnach bei deutlicher Unterrepräsentierung in der Belegschaft kein Mindestsitz im Betriebsrat zur Verfügung gestellt werden.

Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts, wonach (neben „weiblich“ und „männlich“) die Möglichkeit zur Eintragung eines dritten Geschlechts im Personenstandsregister geschaffen werden muss (BVerfG vom 11. Oktober 2017 – 1 BvR 2019/16), könnte auch auf die Minderheitsgeschlechterquote bei der Betriebsratswahl ausstrahlen. Diese könnte damit praktisch leerlaufen, da das dritte Geschlecht in der Regel in der Minderheit ist. Der Gesetzgeber muss das Urteil deshalb zum Anlass nehmen, die Quotenregelung zu hinterfragen und ggf. abzuschaffen.

6.3.4 Aufgabenentschlackung statt neuer Rechte bei der Weiterbildung

Der Betriebsrat muss von nicht belegschaftsspezifischen oder gesellschaftspolitischen Aufgaben entlastet werden. Überflüssige und überholte Mitbestimmungsrechte, die für den Schutz der Arbeitnehmer nicht erforderlich sind, sind abzuschaffen.

Die dem Betriebsrat abseits seiner Kernkompetenz zugewiesenen Aufgaben im Umweltschutz, bei der Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit und bei der Beschäftigungsförderung müssen gestrichen werden. Die Rechte des Betriebsrats in diesen Bereichen werden häufig zur Erreichung anderer Ziele instrumentalisiert.

Das Anhörungsverfahren bei Kündigung nach § 102 BetrVG hat sich bewährt. Es ist aber durch die Einführung einer Nachfragepflicht des Betriebsrats zu ergänzen, wenn dieser meint, weitere Informationen zu benötigen. Der Arbeitnehmer darf sich auf eine fehlerhafte Anhörung nur dann berufen können, wenn der Betriebsrat ergebnislos nachgefragt hat. Die derzeitige Regelung zu den Mitteilungspflichten des Arbeitgebers schafft große Rechtsunsicherheit, da der Arbeitgeber zu keinem Zeitpunkt abschließend feststellen kann, welche Information der Betriebsrat als für seine Entscheidung notwendig erachtet und welche er selbst für irrelevant hält.

Es darf kein Initiativrecht des Betriebsrats hinsichtlich der betrieblichen Weiterbildung geben. Den Arbeitgebern ist die Notwendigkeit eines entsprechend zugeschnittenen Angebots bewusst, das in ihrem eigenen Interesse liegt. Im Sinne der Fachkräftesicherung darf der Gestaltungsspielraum der Unternehmen nicht weiter untergraben werden. Die Entscheidung über das Ob und den wesentlichen Inhalt von Weiterbildung kann aufgrund der damit verbundenen hohen Kostenbelastung nur der Arbeitgeber selbst treffen. Außerdem besteht kein Bedarf für die Einführung eines „Einigungsstellenverfahrens light“, das die Komplexität der ohnehin schon vielfältigen betriebsverfassungsrechtlichen Verfahren erhöhen und die betrieblichen Entscheidungsprozesse verzögern würde.

6.3.5 Verfahrensbeschleunigung

Damit die Unternehmen dringend erforderliche Maßnahmen effektiver umsetzen können, müssen die Prozesse im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung beschleunigt werden.

Hierzu müssen nach dem Vorbild von § 99 Abs. 3 BetrVG knappe Fristen eingeführt werden, nach deren Ablauf die Zustimmung des Betriebsrats beim Bestehen eines Zustimmungserfordernisses fingiert wird. Dies gilt insbesondere für die Einführung von Personalfragebögen und Auswahlrichtlinien nach §§ 94 und 95 BetrVG.

Außerdem müssen die Verhandlungen zu einem Interessenausgleich, so wie dies im Betriebsverfassungsgesetz schon einmal geregelt war, wieder auf höchstens drei Monate befristet werden.

Ohne zeitliche Begrenzung birgt der Interessenausgleich ein erhebliches Verschleppungsrisiko, insbesondere weil das Bundesarbeitsgericht zum erfolglosen Versuch des Interessenausgleichs die Anrufung der Einigungsstelle fordert, bis zu deren Bestellung unter Umständen Monate verstreichen können. Ohne zeitliches Regulativ verschiebt sich die Verhandlungsposition einseitig zu Lasten des Arbeitgebers, der mit der schwierigen wirtschaftlichen Situation konfrontiert ist.

Die Betriebspartner müssen einvernehmlich auf den Abschluss eines Interessenausgleichs nach § 112 BetrVG verzichten können. In der Praxis kommt es oft vor, dass der Betriebsrat eine geplante Betriebsänderung zwar hinnimmt, ihr aber nicht ausdrücklich zustimmen will. Damit liegt kein ordnungsgemäßer Abschluss eines Interessenausgleichs vor. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Abschluss einen Interessenausgleich, notfalls unter

Einschaltung einer Einigungsstelle, zu versuchen. Führt der Arbeitgeber dieses Verfahren nicht durch, hat jeder von der Betriebsänderung betroffene Arbeitnehmer einen Anspruch auf Nachteilsausgleich, welcher individuell ermittelt wird und auch das Leistungsniveau eines Sozialplans übersteigen kann. Für den Arbeitgeber bedeutet dies eine erhebliche rechtliche Unsicherheit.

6.3.6 Reduzierte und planbare Kosten der Betriebsverfassung

Um die Kostentragung für den Arbeitgeber besser planbar zu machen, muss eine Budgetierung der Betriebsratskosten je Geschäftsjahr besser möglich sein.

Die Schwellenwerte für die Größe des Betriebsrats und die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern müssen auf das Niveau vor der Reform des Betriebsverfassungsrechts 2001 angehoben werden. Das gilt erst recht vor dem Hintergrund, dass Zeitarbeitskräfte nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und nunmehr auch kraft Gesetzes im Rahmen der Schwellenwerte nach § 9 und § 38 Abs. 1 BetrVG grundsätzlich zu berücksichtigen sind. Verschlankt man die Betriebsverfassung durch Konzentration der Aufgaben des Betriebsrats auf seine originären Aufgaben und durch einfache, transparente und effiziente Entscheidungsfindungsprozesse, so verringert sich zudem die Arbeitsbelastung des einzelnen Betriebsrats. Außerdem wird die Kostenbelastung für den Arbeitgeber reduziert und leichter planbar. Dies muss sich dann auch auf die Schwellenwerte für Betriebsratsgröße und Freistellungen auswirken, da die Größe des Gremiums kein Selbstzweck ist.

Für Schulungen muss das komplizierte System des § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG durch ein Zeitbudget ersetzt werden. Jedem Betriebsrat steht dann eine fest abgegrenzte Tagesanzahl zu, Diskussionen um die Erforderlichkeit von Schulungsmaßnahmen fallen weg.

Für die Teilnahme an Betriebsversammlungen, die nicht auf Veranlassung des Arbeitgebers einberufen werden und für den Besuch von Sprechstunden des Betriebsrats muss die Entgeltfortzahlung entfallen. Es handelt sich hierbei um eine Betätigung im Eigeninteresse.

6.4 Kein Ausbau der Unternehmensmitbestimmung

Ein weiterer Ausbau der ohnehin schon sehr stark ausgeprägten deutschen Unternehmensmitbestimmung ist nicht zu rechtfertigen.

Die Große Koalition will sich jedoch dafür einsetzen, dass auch bei grenzüberschreitenden Sitzverlagerungen von Gesellschaften, die nationalen Vorschriften über die Mitbestimmung gesichert werden. Eine solche Neuregelung ist nicht erforderlich. Wenn eine deutsche Gesellschaft ihren Sitz – ggf. unter Ausübung der europäischen Niederlassungsfreiheit – ohne Rechtsformwechsel ins Ausland verlegt, bleiben das deutsche Mitbestimmungsge-
setz bzw. das Drittelbeteiligungsgesetz anwendbar. Im Falle eines mit der Sitzverlegung einhergehenden Rechtsformwechsels ist eine missbräuchliche Gestaltung (mit dem Ziel, die Mitbestimmungsrechte auszuhebeln) schon heute untersagt. Vor diesem Hintergrund

darf allenfalls eine Kodifizierung von anerkannten Grundsätzen aus Rechtswissenschaft und Rechtsprechung erfolgen. Der deutsche Gesetzgeber ist daran gehindert, auf nationaler Ebene Vorschriften zu schaffen, die die Niederlassungsfreiheit bei Sitzverlegungen von Gesellschaften aus dem europäischen Ausland nach Deutschland erschweren.

Im Übrigen muss gewährleistet werden, dass die flexiblen Gestaltungsmöglichkeiten der Mitbestimmung bei der SE durch die Unternehmensleitung und insbesondere das Besondere Verhandlungsgremium nicht in Frage gestellt werden.

7 Herausforderung: Sicherung der Tarifautonomie

Kein staatliches Lohndiktat

Die im Grundgesetz verankerte Tarifautonomie ist zu erhalten.

7.1 Mindestlöhne

Gesetzliche Mindestlöhne sind ein Angriff auf die Tarifautonomie und die Marktwirtschaft. Das seit 2015 geltende Mindestlohngesetz ist nicht praxisgerecht ausgestaltet. Der Gesetzgeber muss hier nachbessern, damit die durch das Gesetz auferlegten Regelungen und die damit verbundene Rechtsunsicherheit die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen nicht noch stärker beeinträchtigen.

7.1.1 EU-Rahmen für Mindestlohnregelungen verhindern

Die im Koalitionsvertrag für die 19. Legislaturperiode erhobene Forderung nach einem Rahmen für Mindestlohnregelungen zielt auf eine Kompetenzüberschreitung der Europäischen Union ab und darf deshalb nicht in die Tat umgesetzt werden. Gemäß Art. 153 Abs. 5 AEUV ist das Arbeitsentgelt von der Regelungszuständigkeit der Union im Bereich der Sozialpolitik ausdrücklich ausgeschlossen. Abgesehen davon läuft eine Vereinheitlichung der – insgesamt allerdings aus anderen Gründen abzulehnenden – Neufassung der Entsende-richtlinie zuwider, die nationale Vergütungsstrukturen und Gepflogenheiten bei der Erfüllungstauglichkeit von Arbeitgeberleistungen für Mindestlohnansprüche explizit unangetastet lässt.

Auf europäische Ebene bestehen dem Subsidiaritätsgrundsatz nach kaum Kompetenzen für die Ausgestaltung der Sozialpolitik. Dieser Grundsatz muss erhalten bleiben und jeder weitere Schritt in Richtung einer Sozialunion muss verhindert werden.

7.1.2 Negative Folgen allgemeiner Mindestlöhne unter staatlicher Mitwirkung

Auf dem Arbeitsmarkt zeigen sich bereits die ersten negativen Effekte des gesetzlichen Mindestlohns. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit ist die Zahl der Personen, die ausschließlich einem Minijob nachgehen, zum Jahresanfang 2015 um 190.000 bzw. vier Prozent gesunken und bleibt seitdem auf diesem niedrigen Niveau im Vergleich zum Vorjahr.

7.1.3 Anpassung des Mindestlohngesetzes

Der gesetzliche Mindestlohn ist grundsätzlich falsch. Das Mindestlohngesetz erzeugt bei den Unternehmen erhebliche Schwierigkeiten. Neben unnötiger Bürokratie ist dies auf vermeidbare Rechtsunsicherheiten zurückzuführen.

Es müssen daher folgende Korrekturen vorgenommen werden, um weiteren Schaden von unserem Wirtschaftsstandort abzuwenden:

Das Mindestlohngesetz darf nicht gelten, wenn Arbeitnehmer zum Zwecke der beruflichen Fortbildung oder zur Einarbeitung aus dem Ausland nach Deutschland entsandt werden und die Dauer der Entsendung einen Monat nicht übersteigt. Insbesondere in diesem Bereich begründet der Mindestlohn sonst einen Nachteil für den Standort Deutschland.

Das Mindestlohngesetz darf bei Transitfahrten durch Deutschland keine Anwendung finden.

Im Mindestlohngesetz muss klargestellt werden, dass Bereitschaftszeiten nicht mit 8,84 Euro pro Stunde (bzw. ab 01. Januar 2019 mit 9,19 Euro / ab 01. Januar 2020 mit 9,35 Euro) zu vergüten sind.

Für Tätigkeiten mit an sich nicht an die Arbeitszeit anknüpfender Bezahlung (z. B. Zeitungszusteller, Taxifahrer) muss eine Soll-Arbeitszeit definiert werden können. Nur so kann vermieden werden, dass langsamer arbeitende Arbeitnehmer gegenüber schnelleren Kollegen mit einer insgesamt höheren Vergütung für die Erfüllung derselben Aufgabe belohnt werden.

- Das Gesetz muss ausdrücklich vorsehen, dass Sachbezüge zur Erfüllung des Mindestlohnanspruchs geeignet sind.
- Die Begrenzung bei der Einstellung von Überstunden auf ein Arbeitszeitkonto ist zu streichen bzw. angemessen zu erhöhen.
- Bei freiwilligen Praktika ist im Gesetz klarzustellen, dass der Mindestlohn bei Überschreiten der (derzeit dreimonatigen) Frist erst ab diesem Zeitpunkt (und nicht von Anbeginn) greift.
- Start-Up-Unternehmen müssen in den ersten vier Jahren nach ihrer Gründung von der Mindestlohnzahlungspflicht an Praktikanten befreit sein.
- Arbeitsverhältnisse und freiwillige Praktika von Langzeitarbeitslosen und Personen mit erheblichen Vermittlungshemmnissen müssen in den ersten zwölf Monaten von der Mindestlohnzahlungspflicht ausgenommen werden.
- Die wahrscheinlich größte Bürokratiewelle entsteht durch die Auftraggeberhaftung, da die Betriebe in allen Branchen über die gesamte Wertschöpfungskette entsprechende

Verpflichtungs- und Freistellungserklärungen von ihren jeweiligen Vertragspartnern einholen. Wenn die Haftungsregelung nicht vollständig gestrichen wird, muss sie zumindest auf das Maß der Durchsetzungsrichtlinie zur europäischen Entsenderichtlinie zurückgefahren werden, die eine Exkulpation des Auftraggebers erlaubt. Außerdem muss die Haftung auf die Mindestlohnzahlungspflicht durch den unmittelbaren Vertragspartner beschränkt werden.

- Eine besondere bürokratische Belastung für die Unternehmen stellt auch die Pflicht zur Aufzeichnung der täglichen Arbeitszeit dar. Die Pflicht zur Dokumentation der Arbeitszeit von geringfügig Beschäftigten muss aus dem Gesetz gestrichen werden. Es muss im Übrigen ausreichen, dass die Dokumente spätestens einen Monat nach der jeweiligen Arbeitsleistung vorliegen (analog der monatlichen Fälligkeit des Mindestlohns) und nicht schon nach sieben Tagen. Arbeitsverhältnisse, in denen der Mindestlohn aufgrund der Entgelthöhe keine Rolle spielt, müssen von der Aufzeichnungspflicht befreit sein. Die vom Bundesarbeitsministerium beschlossene Ausnahme für die Fälle, in denen über zwölf Monate hinweg monatlich mehr als 2.000,00 Euro brutto gezahlt werden, kann ihre Wirkung in neuen Arbeitsverhältnissen erst viel zu spät entfalten. Sie läuft somit teilweise leer und berücksichtigt außerdem Teilzeitarbeitsverhältnisse nicht. Deshalb muss die Aufzeichnungspflicht unabhängig vom absoluten Betrag des verstetigten Monatsentgelts entfallen, wenn der Stundenlohn 11,55 Euro überschreitet. Im Hinblick auf die Ausnahme von der Dokumentationspflicht für Familienangehörige darf es nicht erforderlich sein, dass die die Angehörigeneigenschaft nachweisenden Unterlagen (z. B. Geburtsurkunde) im Betrieb aufbewahrt werden müssen. Kaufmännisch / technische Angestellte müssen auch bei den Branchen des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes ausgenommen werden. Für Arbeitnehmer, die an mehreren Beschäftigungsorten (z. B. Baustellen, Handwerkerkunden) am selben Tag tätig sind, muss es Erleichterungen geben.

7.1.4 Keine Mindestausbildungsvergütung einführen

Eine Mindestausbildungsvergütung ist abzulehnen. Sie wäre ebenso systemwidrig wie der Praktikantenmindestlohn. Im Rahmen der Ausbildung steht für den Auszubildenden das Erlernen des angestrebten Berufs und nicht die Arbeitsleistung gegen Entgelt im Vordergrund. Das hat der Gesetzgeber mit § 22 Abs. 3 Mindestlohngesetz (MiLoG), der die Auszubildenden vom persönlichen Anwendungsbereich des Gesetzes ausdrücklich ausnimmt, anerkannt. Dementsprechend ist eine Mindestausbildungsvergütung auch kein geeignetes Mittel, um die Motivation von jungen Menschen zur Aufnahme einer Berufsausbildung zu fördern.

Im Übrigen haben Auszubildende gemäß § 17 Berufsbildungsgesetz (BBiG) einen Anspruch auf eine angemessene Vergütung in Höhe von mindestens 80 Prozent der üblichen Vergütung. Somit wird bereits heute ein sachgerechter Beitrag zur Finanzierung der Lebenshaltungskosten durch die Auszubildenden Unternehmen geleistet.

Bei einer Mindestausbildungsvergütung besteht die Gefahr, dass viele Unternehmen – auch solche die Ihre Ausbildungsplätze bisher stets besetzen konnten – keine Berufsausbildung mehr anbieten und sich der Fachkräftemangel weiter verschärft.

Schließlich ist die Festlegung eines konkreten Termins für die Novelle des Berufsbildungsgesetzes im Koalitionsvertrag (Beschluss bis 01. August 2019; Inkrafttreten am 01. Januar 2020) gefährlich. Dies zeigt das Gesetzgebungsverfahren zur Einführung des Mindestlohns, bei dem eine ausgewogene Rechtssetzung dem Termindruck zum Opfer gefallen ist. Dadurch wurde in der Praxis eine erhebliche Rechtsunsicherheit erzeugt.

7.2 Negative Koalitionsfreiheit beachten: Keine zwangsweise Stärkung der Tarifbindung

Die im Zuge des Mindestlohngesetzes ebenfalls erfolgte Erweiterung des Anwendungsbereichs des Arbeitnehmerentendegesetzes auf sämtliche Branchen ohne Berücksichtigung der Frage, ob dort überhaupt eine grenzüberschreitende Mindestlohnproblematik besteht, geht zu weit.

Tarifbindung steht vermehrt im Fokus von Politik, Gesetzgebung und Gewerkschaften und ist zahlreichen Forderungen nach veränderten gesetzlichen Rahmenbedingungen ausgesetzt. Eine vermeintliche Stärkung der Tarifbindung durch gesetzlichen Zwang oder Begünstigung stellt einen nicht gerechtfertigten Eingriff in die negative Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie dar. Tarifautonomie funktioniert nur dann, wenn staatliche Eingriffe unterbleiben. Die Tarifvertragsparteien sind selbst für die Attraktivität und Akzeptanz ihrer Tarifverträge verantwortlich.

In jedem Falle bedarf es im Rahmen gesetzlicher Tariföffnungsklauseln einer Berücksichtigung von OT-Unternehmen mit Bezugnahme auf einen Tarifvertrag. Eine Beschränkung auf unmittelbare Tarifbindung wäre verfassungswidrig.

Die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen ist restriktiv zu handhaben und muss die Ausnahme bleiben. Der Staat darf sich nicht als „dritte Tarifvertragspartei“ betätigen. Die Allgemeinverbindlicherklärung ist kein Wettbewerbsinstrument. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann das erforderliche öffentliche Interesse für eine Allgemeinverbindlichkeit nicht mit Konkurrenzerwägungen im Verhältnis der Arbeitgeber zueinander begründet werden. Das primäre Ziel besteht darin, Arbeitnehmer vor unangemessenen Arbeitsbedingungen zu schützen. Eine Ausweitung des Anwendungsbereichs verkennt den Sinn und Zweck der Allgemeinverbindlicherklärung.

7.3 Keine überobligatorische Umsetzung der Entsenderichtlinie

Die Gesetzgebungsorgane der Europäischen Union haben im Frühjahr 2018 eine Neufassung der Entsenderichtlinie 96/71/EG beschlossen. Die Richtlinie legt fest, welche

Mindestarbeitsbedingungen den innerhalb der Union entsandten Arbeitnehmer im Aufnahmestaat gewährleistet werden müssen.

Nun beginnen sowohl in Deutschland als auch in den anderen Mitgliedstaaten die Überlegungen zur Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht. Die international aufgestellten deutschen Unternehmen haben großes Interesse daran, dass der Gesetzgeber im jeweiligen Aufnahmestaat die verbleibenden Spielräume zugunsten zur Aufrechterhaltung der Dienstleistungsfreiheit und zur Vermeidung von zusätzlichen bürokratischen Belastungen nutzt. Insoweit muss Deutschland mit gutem Beispiel vorangehen. Eine Verschärfung in Form der Ausweitung der zu beachtenden Vorschriften auf repräsentative Tarifverträge darf es hierzulande nicht geben. Außerdem muss der deutsche Gesetzgeber von der Möglichkeit Gebrauch machen, das deutsche Arbeitsrecht erst bei über 18-monatigen Entsendungen grundsätzlich zur Anwendung zu bringen. Schließlich muss im Sinne der Rechtssicherheit klargestellt werden, dass die Vorgaben der Entsenderichtlinie und damit auch des Arbeitnehmerentsendegesetzes insgesamt nicht gelten, wenn die Entsendedauer sieben Tage nicht überschreitet. Dies ist im Gesetzgebungsverfahren auf europäischer Ebene versäumt worden

Darüber hinaus werden gerade in Deutschland als bedeutendem europäischen Aufnahme-land für entsendete Arbeitnehmer die Belastungen für die Arbeitgeber im Hinblick auf Mindestarbeitsbedingungen unabhängig von internationalen Vorgaben immer weiter verschärft – beispielsweise durch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns. Eine weitere Zuspitzung dieser Situation durch europäische Vorgaben würde einen erheblichen Standortnachteil für die deutschen Unternehmen im internationalen Wettbewerb – insbesondere mit Drittstaaten – bedeuten.

7.4 Regelung des Arbeitskampfrechts

Artikel 9 Abs. 3 GG ermächtigt die Tarifvertragsparteien als Koalitionen zum Abschluss von kollektiven Arbeitsbedingungen im Rahmen von Verhandlungen. Als Bestandteil der Koalitionsbetätigung garantiert es den Tarifvertragsparteien mittelbar, kollektive Arbeitsbedingungen durch Arbeitskämpfe (Streik und Aussperrung) erzwingen zu können.

Streik und Aussperrung sind klassische Instrumente einer Tarifauseinandersetzung, jedoch in einer globalisierten Wirtschaft nicht mehr zeitgemäß. Wegen der auf Schadensverursachung ausgerichteten Wirkung dürfen Arbeitskampfmaßnahmen erst als allerletztes Mittel in Betracht kommen.

Heutzutage ist jedoch der Warnstreik eine „Standardmaßnahme“ der Gewerkschaften bei nahezu jeder Tarifverhandlung. Die Verhältnismäßigkeit bleibt außer Betracht. Dies zeigen die Tarifauseinandersetzungen der letzten Jahre im Bereich der Daseinsvorsorge sowie auch Tarifforderungen, mit denen direkt auf unternehmerische Grundlagenentscheidungen zugegriffen werden sollen. Mediationen bzw. zwingende Schlichtungsverhandlungen können hier weiterhelfen, Arbeitskämpfe zu verhindern. Notwendig bleiben Spielregeln und ein Gleichgewicht der Arbeitskampfmittel.

Insgesamt ist festzuhalten, dass der Streik als Arbeitskampfmittel der Arbeitnehmer deutlich risikoärmer eingesetzt werden kann als von Arbeitgebern. Dies schon aus dem Grund, dass der Arbeitgeber seiner bestehenden Verantwortung für den Bestand des Unternehmens und der Beziehungen zu Kunden, Lieferanten und Arbeitnehmern gerecht werden muss. Diese Beziehung wird er nicht durch einen Arbeitskampf riskieren – also eher kampfflos stillhalten.

Ein Arbeitskampf greift demnach in einen höchst sensiblen Bereich – nämlich die Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer – ein und ist dennoch nicht gesetzlich geregelt. Die Kampfparität zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern ist also faktisch nicht gegeben. Der Arbeitgeber ist den Streiks schutzlos ausgesetzt.

Nahezu ausschließlich die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts als Ersatzgesetzgeber normiert Voraussetzungen, Inhalt und Umfang eines zulässigen Arbeitskampfes. Diese durchaus uneinheitliche Rechtsprechung hat dazu geführt, dass mangels bestehender gesetzlicher Spielregeln das Kräftegleichgewicht (Arbeitskampfparität) einseitig zu Lasten der Unternehmen verschoben ist.

Es muss eine gesetzliche Regelung des gesamten Arbeitskampfrechts aus Gründen der Rechtssicherheit gefunden werden, um einen sachgerechten Interessenausgleich zu gewährleisten. Das gebieten das Demokratie- und das Gewaltenteilungsprinzip in einem Rechtsstaat.

Die Grundlagen des Arbeitskampfs müssen auch aus Gründen der Rechtssicherheit gesetzlich fixiert und bei dieser Gelegenheit zu einem sachgerechten Interessenausgleich gebracht werden (Verhältnismäßigkeitsgrundsatz; Arbeitskampfrisiko; Zulässigkeit der Aussperrung nebst etwaiger Quotenregelungen). Tarifverhandlungen können so auf eine rechtssichere Grundlage gestellt werden.

Es müssen dabei auch ein obligatorischer Schlichtungsversuch und die Pflicht zur Urabstimmung vor einer Arbeitskampfmaßnahme eingeführt werden. Arbeitskampfmaßnahmen müssen rechtzeitig angekündigt werden. Arbeitskampffexesse wie beispielsweise Betriebsblockaden müssen verboten werden.

Streiks mit dem Ziel, Haustarifverträge oder unternehmensbezogene Verbandstarifverträge abzuschließen, müssen generell für unzulässig erklärt werden, wenn der Arbeitgeber einer Arbeitgebervereinigung angehört und für ihn Tarifverträge gelten. Andernfalls kann der Arbeitgeber aus der Solidarität seines Verbandes herausgelöst werden.

Es liegt auf der Hand, dass Arbeitskämpfe, die in Betrieben der Daseinsfürsorge (z. B. Wasser-, Strom-, Gasbetriebe; Betriebe der Entsorgung, des Gesundheitswesens, der Kommunikation, des Bankwesens, des Verkehrs) erfolgen, nicht nur zu Lasten der Betriebe selbst, sondern auch zu Lasten der Allgemeinheit gehen. Derartige Arbeitskampfmaßnahmen müssen gesetzlich verboten sein. Zu Betrieben der Daseinsfürsorge müssen aber auch Teile eines Betriebes zählen, die für die Aufrechterhaltung der betrieblichen Produktion gesetzlich / behördlich vorgeschrieben sind (zum Beispiel Werksfeuerwehr, Werksschutz,

Mitarbeiter im Arbeitsschutz, Mitarbeiter, welche die Mindestbesetzung an bestimmten Anlagen sicherstellen müssen etc.).

Die Drittwirkungen von Arbeitskämpfen müssen geregelt werden. Nach dem Grundsatz Ohne Arbeit kein Lohn (§ 326 Abs. 1 S. 1 BGB) darf der Arbeitgeber das Risiko eines unmittelbar oder mittelbar durch Arbeitskampf bedingten Arbeitsausfalles nicht über § 615 BGB tragen müssen – er trägt bereits die Belastung durch seine verminderte Leistungsfähigkeit gegenüber seinen Abnehmern. Arbeitnehmer, die von den mit dem Streik verfolgten Zielen profitieren, müssen sich am Grundsatz Ohne Arbeit kein Lohn festhalten lassen.

Schließlich muss klargestellt werden, dass während des Arbeitskampfes solche Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrats ruhen, die auch nur mittelbaren Einfluss auf den Arbeitskampf haben können.

Zusammengefasst fordert die vbw für eine gesetzliche Regelung des Arbeitskampfrechts folgende Eckpunkte:

- Explizite gesetzliche Vorgaben zum Verhältnismäßigkeitsgrundsatz
- Obligatorische Schlichtungsversuche
- Pflicht zur Urabstimmung vor jeder Arbeitskampfmaßnahme
- Pflicht zur rechtzeitigen Ankündigung von Arbeitskampfmaßnahmen
- Gesetzliche Sanktionierung von Exzessen
- Konkretisierung des § 612 a BGB im Hinblick auf Streikbruchprämien
- Verbot des Arbeitskampfes in Betrieben der Daseinsfürsorge
- Gesetzliche Regelung von Notdiensten
- Verbot des Streiks für Haus- und firmenbezogene Verbandstarifverträge
- Abschaffung der Rechtmäßigkeit von Warnstreiks bzw. gesetzliche Regelung mit klaren Vorgaben
- Verbot von Unterstützungstreiks
- Ausweitung der mittelbaren Drittwirkung auf fremde Branchen
- Gesetzliche Abschaffung aller Mitbestimmungsrechte während des Streiks

Ansprechpartner / Impressum

Sandra Beck

Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-229

Telefax 089-551 78-233

sandra.beck@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich grundsätzlich sowohl auf die weibliche als auch auf die männliche Form. Zur besseren Lesbarkeit wurde meist auf die zusätzliche Bezeichnung in weiblicher Form verzichtet.

Herausgeber

vbw

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw September 2018