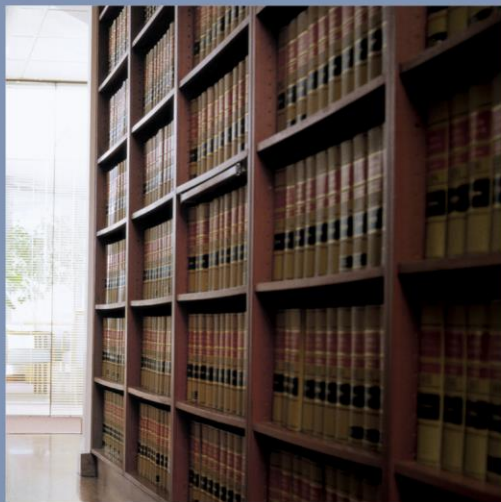


vbw

Die bayerische Wirtschaft



Position

Der Mensch in der digitalen Arbeitswelt

Stand: März 2017
www.vbw-bayern.de

Vorwort

Moderner Rechtsrahmen für eine moderne Arbeitswelt

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.

In unserem Positionspapier stellen wir die Anforderungen der bayerischen Unternehmen an eine moderne Arbeitswelt im Zeitalter der Digitalisierung dar und befassen uns mit den Vorschlägen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales im Diskussionsentwurf für ein Weißbuch *Arbeiten 4.0*.

Bertram Brossardt
15. März 2017

Inhalt

1	Einleitung	1
2	Veränderung der Arbeitswelt	3
2.1	Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort	4
2.2	Stärkere Orientierung an Arbeitsergebnissen an Stelle von Arbeitszeit.....	4
2.3	Neuer Betriebsbegriff	4
2.4	Auflösung funktionaler Einheiten und neue Anforderungen an die Personalführung	5
2.5	Beschleunigte Entscheidungsprozesse.....	5
2.6	Arbeitsschutz	5
2.7	Zunahme von Werk- und Dienstverträgen.....	6
2.8	Digitales Know-how als Schlüsselqualifikation	6
3	Forderungen der vbw im Überblick	9
3.1	Arbeitsrecht.....	9
3.1.1	Arbeitszeitregelungen globalen Erfordernissen anpassen.....	9
3.1.2	Datenschutz nicht verschärfen.....	10
3.1.3	Mitbestimmung effizient gestalten	11
3.1.4	Ankündigungsfrist bei Arbeit auf Abruf verkürzen.....	12
3.1.5	Bestimmung der Arbeitszeit nach Arbeitsaufgabe bzw. Arbeitsanfall	12
3.1.6	Schriftformerfordernis durch Textform ersetzen	13
3.2	Tarifpolitik und -recht	13
3.2.1	Kollektive Regelungen zur Arbeitszeitflexibilisierung.....	14
3.2.2	Verbesserung von digitalem Know-How.....	15
3.3	Arbeitsschutz und -sicherheit.....	15
3.3.1	Eigenverantwortung beim Arbeitsschutz zulassen	15
3.3.2	Gestaltungsfreiheit der Unternehmen im Arbeitsschutz.....	16
3.4	Sozialpolitik.....	16
3.5	Bildungspolitik.....	17
3.5.1	Digitale Infrastruktur in Bildungseinrichtungen stärken.....	17
3.5.2	Lerninhalte in allen Bildungsphasen anpassen	17
3.5.3	Bildungspersonal zu digitalem Lehren und Lernen schulen.....	18

4	Weißbuch Arbeiten 4.0	19
4.1	BMAS-Position <i>Beschäftigungsfähigkeit: Von der Arbeitslosen- zur Arbeitsversicherung</i>	20
4.1.1	Bewertung der vbw	20
4.1.2	Position der vbw	21
4.1.3	Ergänzende Forderungen der vbw zur Bildungspolitik	22
4.2	BMAS-Position <i>Arbeitszeit: Flexibel, aber selbstbestimmt</i>	23
4.2.1	Bewertung der vbw	24
4.2.2	Position der vbw	27
4.3	BMAS-Position <i>Dienstleistungen: Gute Arbeitsbedingungen stärken</i>	29
4.3.1	Bewertung der vbw	29
4.3.2	Position der vbw	30
4.4	BMAS-Position <i>Gesunde Arbeit: Ansätze für den Arbeitsschutz 4.0</i>	30
4.4.1	Bewertung der vbw	31
4.4.2	Position der vbw	31
4.5	BMAS-Position <i>Beschäftigtendatenschutz: Hohe Standards sichern</i>	32
4.5.1	Bewertung der vbw	33
4.5.2	Position der vbw	33
4.6	BMAS-Position <i>Mitbestimmung und Teilhabe: Den Wandel partnerschaftlich gestalten</i>	33
4.6.1	Bewertung der vbw	34
4.6.2	Position der vbw	35
4.7	BMAS-Position <i>Selbstständigkeit: Freiheit fördern und absichern</i>	36
4.7.1	Bewertung der vbw	37
4.7.2	Position der vbw	37
4.8	BMAS-Position <i>Sozialstaat: Perspektiven für die Zukunft und europäischer Dialog</i>	38
4.8.1	Bewertung der vbw	39
4.8.2	Position der vbw	40
4.8.3	Ergänzende Forderungen der vbw	40
	Ansprechpartner / Impressum.....	43

1 Einleitung

Digitalisierung aller Lebensbereiche

Die Digitalisierung verändert alle Lebensbereiche. Der damit einhergehende Strukturwandel erfasst Gesellschaft, Staat und Wirtschaft gleichermaßen. Neue Technologien und Kollaborationswerkzeuge verändern die Interaktion zwischen Menschen und Menschen, Menschen und Maschinen und zunehmend auch Maschinen und Maschinen. Die Umwälzungen sind so tiefgreifend und gehen so rasch vonstatten, dass sogar schon von der Digitalen Revolution gesprochen wird.

Das Leben jedes Einzelnen wird durch die Möglichkeiten geprägt, die sich aus der zunehmenden Digitalisierung ergeben. Man ist über Smartphone und Tablet jederzeit in der Lage zu kommunizieren, man kauft über das Internet ein oder bucht seine Reisen. Im „Smart Home“ sind Telefon, PC und Fernseher vernetzt, via Handy lässt sich das Zuhause auch von unterwegs steuern. Für jedes persönliche Interesse kann man inzwischen Apps herunterladen, was eine zunehmende Digitalisierung des individuellen Lebensbereichs bedeutet.

Dies hat Folgen auch für die Gesellschaft insgesamt. Die Faszination für digitale Innovationen ist groß, weil sie die Lebensqualität erhöhen. Das Internet bietet vielfältigste Angebote bei hoher Vergleichbarkeit und zu geringen Kosten.

Für die Wirtschaft bietet der digitale Fortschritt große Perspektiven und Herausforderungen. Durch neue Kommunikationsmittel, die Digitalisierung von Produktion und Dienstleistungen und die Vernetzung von Produktionsschritten werden neue Arbeitsformen und Tätigkeitsfelder entstehen.

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.

2 Veränderung der Arbeitswelt

Potenziale der Digitalisierung

Durch neue Kommunikationsmittel, die Digitalisierung von Produktion und Dienstleistungen und die Vernetzung von Produktionsschritten werden neue Arbeitsformen und Tätigkeitsfelder entstehen.

Direkte Kommunikation und Datenverfügbarkeit bergen hohe Potentiale. Moderne Technologien beschleunigen und verbessern die Kommunikation zwischen Unternehmen, zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern und unter Kollegen. Sie ermöglichen einen schnellen und effizienten Zugriff auf große Datenmengen von allen Orten aus.

Maschinen werden über das Internet gesteuert und können selbstständig miteinander kommunizieren, Produkte werden mit Chips ausgestattet und können so ebenfalls mit den Maschinen kommunizieren und Maschinen können auch direkt mit Menschen kommunizieren. Auf diese Weise steigern entlang der gesamten Wertschöpfungskette zeitlich und inhaltlich aufeinander abgestimmte Abläufe die Effizienz.

Digitale Projektarbeit wird zunehmen. Viele Mitarbeiter sind nicht mehr an klassische Arbeitsabläufe und -orte, wie z. B. eine Fabrik oder ein Bürogebäude gebunden. Sie können jederzeit je nach Arbeitsanfall und -aufgabe in wechselnder Zusammensetzung projektbezogen miteinander arbeiten, unabhängig davon, wo sich der Einzelne gerade aufhält. Anknüpfungspunkt für diese Teams sind nicht mehr geografische Orte, sondern virtuelle Plattformen. Diese Arbeit findet in der Cloud statt.

Dabei liegt es sehr oft nicht in der Hand der Unternehmer selber, ob sie diese Entwicklungen mitmachen wollen oder nicht. Zum einen werden Unternehmen von Wettbewerbern unter Druck gesetzt, die die digitale Entwicklung bereits mitgehen und somit schneller und günstiger arbeiten können, zum anderen haben auch die Kunden der Unternehmen eine klare Erwartungshaltung an schnelle und effiziente Prozesse. Und auch die Beschäftigten selber erwarten von ihren Arbeitgebern, dass sie die Chancen der Digitalisierung nutzen können, um Privatleben und Beruf besser zu vereinbaren.

Die Digitalisierung ermöglicht in vielen Bereichen eine noch stärkere Flexibilisierung hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsort im Interesse der Beschäftigten und der Unternehmen. Sie führt auch zu einer stärkeren Orientierung an Arbeitsergebnissen und zur Auflösung klassischer funktionaler Organisationseinheiten und zu beschleunigten Entscheidungsprozessen. Letztlich wird der traditionelle Betriebsbegriff neu zu definieren sein. Auch an Personalführung und Arbeitsschutz werden neue Anforderungen gestellt.

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

2.1 Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort

Durch den technischen Fortschritt ergeben sich neue Möglichkeiten des flexiblen Mitarbeitereinsatzes. Moderne Kommunikationsmittel ermöglichen Arbeitsleistung zeitlich flexibel, an verschiedenen Orten und in wechselnden Teams.

Auch die Arbeit in internationalen Teams über verschiedene Zeitzonen hinweg ist im Zuge der Globalisierung ein Muss und wird durch die Möglichkeiten der Digitalisierung erheblich vereinfacht.

Auch die Arbeitnehmer haben durch moderne Kommunikationsmittel die Möglichkeit, Privatleben und Beruf besser in Einklang zu bringen. Telearbeit, mobiles Arbeiten und Arbeit im Home-Office bieten neue, örtlich und zeitlich flexible Gestaltungsmöglichkeiten, die es den Arbeitnehmern ermöglichen, berufliche Ziele und Anforderungen und private Zielsetzungen – sei es die Freizeitgestaltung, die Betreuung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen – besser unter einen Hut zu bringen.

In Zeiten des zunehmenden Fachkräftemangels ist es für Unternehmen auch wichtig, ihren Mitarbeitern genau diese Gestaltungsmöglichkeiten einzuräumen, um als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden.

Technisch und organisatorisch ist das alles machbar, aber der bestehende Rechtsrahmen setzt Arbeitgebern und Arbeitnehmern viel zu enge Grenzen.

2.2 Stärkere Orientierung an Arbeitsergebnissen an Stelle von Arbeitszeit

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. In einer modernen Arbeitswelt ist die Arbeitszeit nur noch ein Vehikel zur Bemessung der zu erwartenden Arbeitsleistung, sie steht nicht mehr im Vordergrund. Vielmehr ist die Orientierung am Output, an Arbeitsergebnissen und Leistung, Bemessungsgrundlage.

2.3 Neuer Betriebsbegriff

Das Betriebsverfassungsgesetz orientiert sich an einem Betriebsbegriff, der noch aus den Zeiten der klassischen, ortsgebundenen industriellen Wertschöpfung herrührt. Dieser Betrieb im herkömmlichen Sinn verliert im Zuge der zunehmenden Flexibilisierung und Digitalisierung aber immer mehr an Bedeutung.

Die Verfolgung wirtschaftlicher Zwecke durch einen Unternehmer erfolgt oft nicht mehr in einer festen organisatorischen Einheit, sondern in wechselnden Arbeitnehmergruppen die je nach Bedarf ortsunabhängig im virtuellen Raum zusammenarbeiten.

Auch die Leitungsbefugnisse werden im Zuge der Digitalisierung immer häufiger nicht mehr zentral ausgeübt, sondern es bilden sich dezentrale Entscheidungsapparate.

2.4 Auflösung funktionaler Einheiten und neue Anforderungen an die Personalführung

In einigen Bereichen wird die Digitalisierung dazu führen, dass sich klassische Unternehmensstrukturen mehr und mehr auflösen. Die Arbeit wird dann nicht mehr in hierarchisch geleiteten Abteilungen, Unterabteilungen und Teams von fest zugeordneten Mitarbeitern erbracht, sondern mit Hilfe moderner Kommunikationsmittel flexibel je nach Anforderung in wechselnder Zusammensetzung ohne vorgegebene horizontale oder vertikale Strukturen.

Diese Entwicklung bringt ein Auseinanderfallen von fachlicher und disziplinarischer Führung mit sich. Das führt wiederum zu neuen Anforderungen an die Personalführung.

Wird in ständig wechselnden Teams vernetzt zusammengearbeitet, wechselt die fachliche Führung unter Umständen sehr häufig und schnell. Je mehr Produkte und Maschinen mit den Beschäftigten kommunizieren können, desto eher kann eine fachliche Führung durch Menschen von Maschinen unterstützt werden, weil konkrete Arbeitsanweisungen teilweise durch die Maschinen selbst im Rahmen des digital abgestimmten Produktionsprozesses erfolgen.

2.5 Beschleunigte Entscheidungsprozesse

Die Auflösung klassischer horizontaler oder vertikaler Unternehmensstrukturen bringt auch schnellere und unkompliziertere Entscheidungsprozesse mit sich.

Moderne Kommunikationsmittel ermöglichen schnelle und reibungslose Abstimmungen und Entscheidungsfindungen auf Unternehmensebene. Das ermöglicht es Unternehmen auf globale Entwicklungen ohne Verzögerungen zu reagieren.

Auf der anderen Seite wird eine schnelle Umsetzung allerdings oft durch langwierige institutionalisierte Mitbestimmungsprozesse gehemmt.

2.6 Arbeitsschutz

Wie genau sich die digitale Arbeitswelt der Zukunft entwickeln wird, ist nicht vorhersehbar. Immer wieder können Neuerungen die Arbeitsorganisation vor unbekannte Herausforderungen stellen, auf die kurzfristig reagiert werden muss. Die zentrale Antwort auf diese Herausforderungen liegt in einer erhöhten Flexibilität der Arbeitsorganisation.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen stehen der Verwirklichung der Ziele moderner Arbeitsorganisationsformen oft entgegen und müssen deshalb den Herausforderungen der modernen Arbeitswelt gerecht werden. Deshalb ist ein flexibles Arbeitsschutzrecht von großer Bedeutung, das lediglich Eckpunkte bzw. Schutzziele vorgibt, dem Arbeitgeber im Übrigen aber die Gestaltungsfreiheit überlässt.

2.7 Zunahme von Werk- und Dienstverträgen

Die Digitalisierung bringt einen fortschreitenden Trend zur Arbeitsteilung und Spezialisierung mit sich. Einzelne Produktions- bzw. Entwicklungsschritte lassen sich mit Hilfe moderner Technologien schnell und unkompliziert an Anbieter übertragen, die aufgrund ihrer Spezialisierung in der Lage sind, den einzelnen Ablauf schneller und kostengünstiger durchzuführen. Heute geschieht dies beispielsweise schon häufig beim Einsatz externer IT-Spezialisten. Diese Form der Arbeitsteilung wird mit einer Zunahme von Werk- und Dienstverträgen einhergehen.

Ein wichtiger Erfolgsfaktor ist auch die sogenannte hybride Wertschöpfung bzw. der Industrie-Dienstleistungsverbund. Dieser Wandel ist kundengetrieben, denn der Trend geht zu individualisierten Problemlösungsangeboten, die aus einer intelligenten Verknüpfung von industriellem Produkt und Dienstleistung bestehen. In Bayern boten im Jahr 2015 bereits 25 Prozent der Industrieunternehmen hybride Geschäftsmodelle an, 2011 waren es noch 10 Prozent weniger. Dieser Trend wird sich fortsetzen. Werk- und Dienstverträge sind ein unverzichtbarer Bestandteil der hybriden Wertschöpfung. Ein Zurückdrängen dieser Vertragsformen durch stärkere Regulierung, wie immer wieder z. B. von Gewerkschaftsseite gefordert, würde den heimischen Unternehmen die Möglichkeit rauben, diesen Strukturwandel, der Voraussetzung für künftigen wirtschaftlichen Erfolg ist, mitzugehen.

Im Rahmen der industriellen Fertigung oder im Handel werden unternehmensnahe und produktbegleitende Dienstleistungen als strategischer Faktor im globalen, hoch arbeitsteiligen Wettbewerb genutzt. Werk- und Dienstverträge ermöglichen eine stärkere Spezialisierung und steigern damit die Effizienz der Wertschöpfung.

2.8 Digitales Know-how als Schlüsselqualifikation

Wir sind nicht nur auf dem Weg zur Industrie 4.0, sondern zur Gesellschaft 4.0, in der alle Lebensbereiche digitalisiert sind. Leben und Arbeiten sind bereits jetzt durch die Vernetzung von Mensch und Maschine geprägt. Damit steigen auch die Anforderungen an die Unternehmen wie an den einzelnen Arbeitnehmer. In der digitalen Arbeitswelt sind Mitarbeiter gefragt, die insbesondere auch eine hohe Medienkompetenz aufweisen und die digitale Technik zielorientiert anwenden können. Lebenslanges und kontinuierliches Lernen nimmt dabei die zentrale Schlüsselrolle ein, um Wissen up to date zu halten.

Fakt ist aber, dass moderne Kommunikations- und Informationsmedien in Lehr- und Lernprozessen noch immer nicht die Rolle spielen, die aufgrund des digitalen Wandels und der Bedeutung für Gesellschaft und Wirtschaft dringend geboten wäre. Alle Bildungseinrichtungen sind gefordert, sich digital besser aufzustellen, was spezifische Lerninhalte und -methoden betrifft. Das stellt auch Herausforderungen an die Infrastruktur. Nicht nur die schnellen Datenautobahnen müssen in der Fläche vorhanden sein, auch die digitale Infrastruktur vom Kindergarten über die allgemeinbildenden Schulen und Berufsschulen, die Hochschulen und Universitäten bis hin zur Weiterbildung muss massiv ausgebaut werden, um Lernchancen zu erhöhen und die Medienkompetenz in der Breite der Gesellschaft deutlich zu stärken.

3 Forderungen der vbw im Überblick

Chancen der Digitalisierung nutzen

Nachfolgend haben wir die Forderungen der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. an einen zukunftsfähigen Rechtsrahmen für die Arbeitswelt von heute und von morgen für Sie zusammengefasst:

3.1 Arbeitsrecht

3.1.1 Arbeitszeitregelungen globalen Erfordernissen anpassen

- Die in § 3 ArbZG geregelte tägliche Höchst Arbeitszeit 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 Höchst Arbeitszeit zu verzichten. 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, ein *vertraglich* vereinbarter durchschnittlicher Acht-Stunden-Tag bleibt 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.
- Es muss klargestellt werden, dass nur gelegentliche, kurzfristige Tätigkeiten mit geringer Beanspruchung des Arbeitnehmers, die keine Anwesenheit an einem bestimmten (Arbeits-)Ort erfordern, keine Unterbrechung der elf-stündigen Ruhezeit nach § 5 Abs. 1 ArbZG darstellen (z. B. einzelne, kurze Telefonate / E-Mails).
- 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. Einen zwangsweisen

Ausschluss der Erreichbarkeit, z. B. durch Serverabschaltungen, darf es nicht geben.

- Zu einer Kontrolle rechtskonformen Verhaltens reicht es aus, wenn nur Arbeitszeiten über zehn Stunden täglich bzw. über 48 Stunden pro Woche nach § 16 Abs. 2 ArbZG aufgezeichnet werden, da dies die *gesetzlich* vorgegebenen Grenzen sind.
- Der Bußgeldtatbestand für ungenügende Arbeitszeitzachweise nach § 22 Abs. 1 Nr. 9 ArbZG muss abgeschafft oder zumindest dahingehend angepasst werden, dass er nur noch bei Vorsatz erfüllt ist, damit sich Arbeitgeber, die ihren Mitarbeitern flexible Arbeit auf Vertrauensbasis ermöglichen, keinem unangemessenen Risiko aussetzen.

3.1.2 Datenschutz nicht verschärfen

- Die Digitalisierung führt dazu, dass immer häufiger immer größere Datenmengen transferiert werden. Der Datenschutz muss deshalb verlässlich und mit Augenmaß geregelt werden – national und EU-weit. Der Gesetzgeber darf nur zurückhaltend von den in der Datenschutz-Grundverordnung enthaltenen Öffnungsklauseln Gebrauch machen, um die angestrebte Harmonisierung des Datenschutzrechts innerhalb der EU nicht zu gefährden. Deshalb müssen statt staatlicher Überregulierung mit unnötiger Bürokratie die in der Datenschutz-Grundverordnung und im Bundesdatenschutzgesetz angelegten Selbstregulierungsmechanismen stärker gefördert werden. Zur Verfügungsbefugnis vertritt die vbw eine zurückhaltende Position. Lösungen sind über vertragliche Gestaltungen zwischen den bei der Datenerhebung und -verarbeitung Beteiligten anzustreben. Erst wenn sich zeigt, dass alleine über vertragliche Gestaltungen keine interessengerechte Rechtsgestaltung möglich ist – oder aber sich im Gegenteil eine gefestigte Praxis gebildet hat, die kodifiziert werden kann, um beispielsweise mit anderen Regelungen daran anknüpfen zu können –, ist an eine gesetzliche Regelung zur Datenzuordnung zu denken.
- Die Einführung des Schriftformerfordernisses im Beschäftigungsverhältnis, das der Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung des Datenschutzrechts an die Datenschutz-Grundverordnung vorsieht, ist in Zeiten der Digitalisierung der Arbeitswelt absolut nicht zeitgemäß und für den Arbeitgeber mit bürokratischen Belastungen verbunden. Die EU-DSGVO 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 ausreichend und geeignet, im Arbeitsverhältnis die Einwilligung eines Beschäftigten nachzuweisen.
- Um Rechtsunsicherheiten bei der Auslegung neuer Vorschriften zu vermeiden, müssen sich die Bundesdatenschutzbeauftragte Andrea Voßhoff und die Datenschutzbehörden der Bundesländer abstimmen und gegenüber den Unternehmen mit einer Stimme sprechen. Von besonderer Bedeutung ist dieses Vorgehen für Unter-

nehmen, die über Standorte in mehreren Bundesländern verfügen. Denn aufgrund der föderalen Struktur in der Bundesrepublik Deutschland verfügt jedes Bundesland über eine eigene Datenschutzbehörde, die die Einhaltung des Datenschutzrechts überwacht. Um weitere Unsicherheiten und Standortnachteile zu vermeiden, muss diejenige Landesbehörde federführend und allein weisungsbefugt sein, in deren Gebiet die Hauptverwaltung des jeweiligen Unternehmens ansässig ist.

- Der Betriebsrat darf kein Mitbestimmungsrecht haben, wenn der Arbeitgeber neue Software im Betrieb einführen will und damit keine Leistungs- und Verhaltenskontrolle der Mitarbeiter bezweckt. Die Einbeziehung der Arbeitnehmervertretung darf erst dann erforderlich sein, wenn der Arbeitgeber schon bei der Einführung die Überwachung der Belegschaft beabsichtigt oder bevor er mit vorhandenen technischen Mitteln das Verhalten der Mitarbeiter 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. Dasselbe gilt, wenn der Arbeitgeber bei seinem Auftritt in sozialen Netzwerken Kommentare durch Kunden und Geschäftspartner ermöglicht, die mit den Arbeitnehmern in Kontakt kommen. Somit hat der Betriebsrat die Möglichkeit, die Betriebsabläufe erheblich zu stören und die Außendarstellung des Arbeitgebers zu beeinflussen. 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.

3.1.3 Mitbestimmung effizient gestalten

- 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 betriebsverfassungsrechtlichen Strukturen durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung nach § 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) mit Blick auf die Arbeit im virtuellen Raum erweitert werden. Die Neuordnung nach § 3 BetrVG ist derzeit nur möglich, wenn dies der Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer bzw. der Aufgaben des Betriebsrates dient. Neuordnungen, die organisatorisch zweckmäßig oder sogar notwendig sind, aber der Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer bzw. der Aufgaben des Betriebsrates nicht dienen, sondern diese unberührt lassen, sind demnach nicht möglich. Die Zuordnung von Teams, die losgelöst von klassischen Betriebsstrukturen im virtuellen Raum zusammenarbeiten, nach § 3 BetrVG wird dadurch erschwert oder gar verhindert, selbst wenn die Interessen von Arbeitnehmern oder Betriebsrat gar nicht beeinträchtigt werden. Die Neuordnung nach § 3 BetrVG muss deshalb auch dort möglich sein, wo sie organisatorisch zweckmäßig ist, selbst wenn dies nicht explizit der Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer bzw. der Aufgaben des Betriebsrates dient.

- Die betriebliche Mitbestimmung ist ein wichtiger Faktor bei der partnerschaftlichen Ausgestaltung der Arbeitswelt. Das Mitbestimmungsverfahren muss allerdings schneller und effizienter ausgestaltet werden, um der immer schnelleren Entscheidungsfindung im digitalisierten Umfeld und sich ändernden funktionalen Einheiten Rechnung zu tragen. Zum Beispiel muss im Betriebsverfassungsgesetz die Möglichkeit geschaffen werden, dass der Austausch zwischen Betriebsratsmitgliedern untereinander elektronisch erfolgt, bis hin zur Durchführung von Betriebsratssitzungen per Videokonferenz. Insbesondere bei überörtlichen Gremien können dabei in erheblichem Umfang Zeit und Kosten eingespart werden.

3.1.4 Ankündigungsfrist bei Arbeit auf Abruf verkürzen

Die in § 12 Absatz 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 Fahrtzeiten 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.

3.1.5 Bestimmung der Arbeitszeit nach Arbeitsaufgabe bzw. Arbeitsanfall

- 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.
- 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.

3.1.6 Schriftformerfordernis durch Textform ersetzen

In vielen Unternehmen erfolgt die Kommunikation heute weitgehend elektronisch. Dennoch knüpfen arbeitsrechtliche Formvorschriften in der Regel noch an das Schriftformerfordernis nach § 126 BGB an. Dies setzt ein unterschriebenes Schriftstück oder zumindest eine elektronische Erklärung mit qualifizierter Signatur (§ 126 a BGB) voraus. Das betrifft zum Beispiel die Mitteilung über die Ablehnung einer Arbeitszeitverkürzung nach § 8 Abs. 5 TzBfG, die Unterrichtung über die Zweckerreichung bei einem zweckbefristeten Arbeitsverhältnis nach § 15 Abs. 2 TzBfG, die Information zum Insolvenzschutz nach § 7e Abs. 4 SGB IV u. v. m. Hier reicht in der Regel jedoch eine elektronische Mitteilung aus, um den berechtigten Interessen aller Arbeitsvertragsparteien gerecht zu werden. Hier müssen die entsprechenden Normen angepasst werden, um eine Information in (ggf. elektronischer) Textform nach § 126 b BGB ausreichen zu lassen. Mit der Änderung von § 309 Nr. 13 BGB, wonach in Arbeitsverträgen insbesondere Erklärungen des Arbeitnehmers nicht mehr an eine strengere Form als die Textform gebunden werden dürfen, hat der Gesetzgeber den praktischen Bedürfnissen der Arbeitnehmer bereits Rechnung getragen. Diese Entwicklung darf aber nicht einseitig sein. Der Grundgedanke muss vielmehr auf unmittelbar im Gesetz angelegte Formvorschriften übertragen werden. Das Schriftformerfordernis für Kündigungserklärungen und Aufhebungsverträge nach § 623 BGB ist jedoch zu erhalten.

3.2 Tarifpolitik und -recht

Ziel einer modernen und verantwortungsvollen Tarifpolitik ist es, langfristig Arbeitsplätze und Wertschöpfung am Standort Bayern und Deutschland zu bewahren und neu zu schaffen. Hierzu zählt auch, die Tarifautonomie als wesentlichen Baustein der sozialen Marktwirtschaft und Stärke des Wirtschaftsstandortes Deutschland zu erhalten und vor staatlichen Eingriffen zu schützen.

Die Akzeptanz des Flächentarifvertrags nimmt jedoch ab, ebenso wie die Tarifbindung. Gleichzeitig greifen Gesetzgeber und Politik immer stärker in die Tarifautonomie ein, wie mit der Einführung des Mindestlohns oder der Erleichterung von Allgemeinverbindlicherklärungen. Die Tarifautonomie durch staatliche Eingriffe stärken zu wollen, ist ein Widerspruch in sich. Tarifautonomie ist das Recht der Tarifvertragsparteien selbstständig – ohne staatliche Einflussnahme – die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen durch Abschluss von Tarifverträgen zu regeln. Sozialpartnerschaft kann nur dann erhalten bleiben, wenn staatliche Eingriffe unterbleiben und kein Zwang zur Regulierung bestimmter Bereiche erfolgt. Der Staat darf nicht „dritte Tarifvertragspartei“ werden und sich einschalten, sobald eine Tarifvertragspartei ihre Forderungen nicht durchsetzen kann. Sozialpartnerschaft ist nicht nur der Schutz und die Stärkung der Arbeitnehmer. Ziel muss ebenso die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen sein. Dies

kann durch branchenspezifische Lösungen erfolgen – unabhängig von staatlichen Eingriffen.

Für die Tarifvertragsparteien bedeutet dies, einen neuen tarifpolitischen Weg einzuschlagen, sonst drohen die Abkehr des Mittelstands und der mittelständisch geprägten Unternehmen vom Flächentarifvertrag, Beschäftigungsverluste und vermehrte Verlagerungen ins Ausland.

Erforderlich ist eine Tarifpolitik, die Unternehmen dabei unterstützt, aktuellen Herausforderungen wie bspw. Globalisierung und Digitalisierung gerecht zu werden. Mit starren Tarifen und einengenden Regulierungen gelingt dies nicht. Es ist nicht Aufgabe des Staates, sondern die der Tarifvertragsparteien, ihre Funktionsfähigkeit zu erhalten und zu stärken. Eine vermeintliche Stärkung der Tarifbindung durch gesetzlichen Zwang oder Begünstigung stellt einen nicht gerechtfertigten Eingriff in die Koalitionsfreiheit dar.

3.2.1 Kollektive Regelungen zur Arbeitszeitflexibilisierung

Der Flexibilitätsbedarf der Unternehmen wird sich in Zukunft weiter erhöhen. Einerseits entstehen durch die automatisierten Betriebsabläufe nur noch punktuelle Anforderungen der Einwirkung durch menschliche Arbeitskraft. Andererseits steigen auch die Wünsche nach mehr Flexibilität im Arbeitsangebot. In unserer heutigen Arbeitswelt verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit zunehmend. Viele Tarifverträge ermöglichen heute bereits eine sehr weitreichende Gestaltung der Arbeitszeit durch die Betriebsparteien. Überschießende Eingriffe des Gesetzgebers sind abzulehnen. Tarifverträge dürfen nur den äußeren Gestaltungsrahmen setzen. Die konkreten Regelungen sind auf der betrieblichen Ebene zu treffen. Das Thema Arbeitszeit kann am besten durch die sachnäheren Betriebsparteien geregelt werden.

Gesetze und Tarifverträge müssen einen Rahmen vorgeben, der die notwendigen Flexibilisierungsräume für die Unternehmen ermöglicht. Keinesfalls dürfen Gesetze und Tarifverträge unverhältnismäßige Einschränkungen und Erschwernisse für die Unternehmen formulieren. Ansprüche der Arbeitnehmer auf Zeit- und Ortssouveränität gehen an der betrieblichen Realität komplett vorbei. Sie sind abzulehnen. Tarifverträge müssen insbesondere bei den Zuschlagsregelungen angepasst werden.

Die Einführung von flexiblen Arbeitszeitmodellen durch die Betriebsparteien (flankiert durch tarifliche Rahmenregelungen) ist bereits jetzt gelebte Praxis. Eine Einschränkung durch neue gesetzliche Restriktionen (zum Beispiel mehr Regulierung und Ansprüche der Arbeitnehmer) darf es nicht geben. Vielmehr müssen die bestehenden Gesetze überarbeitet und modernisiert werden. Die Tarifverträge müssen Öffnungsklauseln zur Ausgestaltung der betrieblichen Flexibilisierungsbedürfnisse enthalten.

Ein Anspruch auf lebensphasenorientierte Arbeitszeitreduktion ist abzulehnen. Viele Tarifverträge bieten bereits jetzt die Möglichkeit, Teilzeit zu vereinbaren, sowie einen Vertrag mit einer höheren Stundenzahl (z. B. 40 Stunden) abzuschließen. Dasselbe gilt

für Überlegungen im Hinblick auf sog. „Wahlarbeitskonzepte“. Schon die zahlreichen bestehenden Ansprüche auf Veränderung der Arbeitszeit im Falle von Elternzeit, Pflegezeiten oder anlassunabhängig stellen die Betriebe vor erhebliche Herausforderungen. Ein Anspruch auf regelmäßig wiederkehrende Veränderung der Arbeitszeit aller Beschäftigten ist nicht umsetzbar und beschäftigungsfeindlich. Die "Berücksichtigung betrieblicher Belange" vermag die damit verbundenen Herausforderungen nicht zu beseitigen. Jede einzelne Änderung von Arbeitszeit verursacht auf betrieblicher Seite notwendigerweise Organisationsaufwand und Kosten.

3.2.2 Verbesserung von digitalem Know-How

Die Veränderungen infolge von Digitalisierung und Industrie 4.0 werden zu Qualifizierungsbedarf bei Arbeitnehmern in manchen Bereichen führen. Hierbei werden neue, produktionsnahe Lernkonzepte (Lernfabriken und Lerninseln) benötigt, die Lernen direkt im Arbeitsprozess fördern und dabei auf lange Freistellungsphasen verzichten. Weitergehende tarifliche Regelungen bedarf es hierfür jedoch nicht.

Die bedarfsgerechte Aus- und Weiterbildung ist ein wichtiger Baustein zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit. Die Belastungen durch Aus- und Weiterbildung dürfen nicht einseitig dem Arbeitgeber auferlegt werden.

Mit den in einigen Branchen vorhandenen tariflichen Regelungen zur Aus- und Weiterbildung unterstützen und flankieren die Tarifvertragsparteien die bereits bestehenden Anstrengungen unserer Betriebe zur Qualifikation ihrer Mitarbeiter.

3.3 Arbeitsschutz und -sicherheit

3.3.1 Eigenverantwortung beim Arbeitsschutz zulassen

Je mehr Freiheiten die Mitarbeiter durch digitales, orts- und zeitunabhängiges Arbeiten erlangen, desto mehr Eigenverantwortung muss man ihnen auch beim Arbeitsschutz überlassen. Eine ständige Überwachung des mobilen Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber ist weder sinnvoll noch machbar. Der Arbeitgeber kann bei mobil arbeitenden Arbeitnehmern seinen arbeitsschutzrechtlichen Verpflichtungen daher nur insoweit nachkommen als er Informationen zu Arbeitsumgebungsbedingungen und möglichen sich daraus ergebenden Gefährdungen erhält. Arbeitnehmer haben gemäß §§ 15 Abs.1 Satz 1, 16 Abs.2 Satz 1 ArbSchG eine entsprechende Mitwirkungspflicht. Kommt ein Arbeitnehmer dieser Mitwirkungspflicht nicht nach, kann hieraus keine Pflichtverletzung des Arbeitgebers resultieren. Weitere Rechtsverordnungen zum Arbeitsschutz sind überflüssig, da bereits durch die bestehenden gesetzlichen Forderungen zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen ein wirkungsvolles Instrument zur Einhaltung und Verbesserung des Arbeitsschutzes besteht. Einheitliche Vorschriften in diesem Bereich können den betrieblichen und branchenspezifischen Besonderheiten nicht

gerecht werden. Gleichwohl bedeutet dies nicht, dass die dem Arbeitgeber gemäß § 618 BGB zukommende Fürsorgepflicht obsolet werden würde.

3.3.2 Gestaltungsfreiheit der Unternehmen im Arbeitsschutz

Wie genau sich die digitale Arbeitswelt der Zukunft entwickeln wird ist nicht vorhersehbar. Immer wieder können Neuerungen die Arbeitsorganisation vor unbekannte Herausforderungen stellen, auf die kurzfristig reagiert werden muss. Die zentrale Antwort auf diese Herausforderungen liegt in einer Flexibilität der Arbeitsorganisation.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen stehen der Verwirklichung der Ziele moderner Arbeitsorganisationsformen oft entgegen und müssen deshalb den Herausforderungen der modernen Arbeitswelt gerecht werden. Deshalb ist ein flexibles Arbeitsschutzrecht von großer Bedeutung, das lediglich Eckpunkte / Schutzziele – wie es seit längerem schon die gesetzlichen Unfallversicherungsträger praktizieren – vorgibt, dem Arbeitgeber im Übrigen aber die Gestaltungsfreiheit überlässt.

3.4 Sozialpolitik

Die Umwälzungen durch die Digitalisierung auf dem Arbeitsmarkt beeinflussen mittelbar auch die Sozialpolitik. Wenn vermehrt neue Beschäftigungsformen und veränderte Erwerbsbiografien auftreten, stellt sich die Frage, wie und ob Steuer- und Abgabensysteme weiterentwickelt werden müssen, um das Ziel, eine Absicherung gegen zentrale Lebensrisiken zu bieten, erfüllen zu können.

Die Ablösung des bestehenden Systems der sozialen Sicherung durch ein bedingungsloses Grundeinkommen lehnen wir ab. Mit der Einführung eines bedingungslosen Grundeinkommens würden wir einen grundlegenden Systemwechsel in der sozialen Sicherung einläuten. Anstelle des Subsidiaritätsprinzips, durch das die staatliche Unterstützung auf eine Hilfe in Notsituationen begrenzt wird, die sich an Hilfsbedürftige wendet, würde eine allgemeingültige Einkommensgarantie treten. Dadurch würden Prinzipien wie Leistung und Gegenleistung (Äquivalenzprinzip im Bereich der Sozialversicherung) und fördern und fordern (maßgeblich für den Bereich SGB II) aufgegeben.

Mit Blick auf die Alterssicherung von Selbstständigen treten wir dafür ein, dass anstelle einer verpflichtenden Einbindung in die gesetzliche Rentenversicherung lediglich über einen entsprechenden Versicherungsnachweis eine adäquate Absicherung nachgewiesen werden muss.

Die immer wieder geäußerten Pläne verschiedener Parteien zu einer Abwandlung der Gesetzlichen Krankenversicherung hin zu einer Bürgerversicherung sind extrem beschäftigungsfeindlich. Die vbw lehnt diese vehement ab, zumal eine Einheitsversicherung eine Nivellierung des Systems nach unten bedeuten, aber keine adäquate Antwort auf die Änderungen in der Arbeitswelt darstellen würde. Ebenso verhält es sich

bei der Gesetzlichen Pflegeversicherung. Bei beiden kommt nur ein Umstieg auf ein Prämienmodell in Frage, das durch ein Ausgleichssystem flankiert wird, das Überforderungen aus dem Steuersystem abfängt.

Durch moderne Formen des Arbeitens kann eine deutlich verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie erreicht werden, etwa durch mehr zeitliche und insbesondere räumliche Flexibilität. Hier ist der Staat gefordert, neben einem flexibleren Arbeitsrecht auch die Infrastruktur zu schaffen, damit diese Vereinbarkeit besser als bisher gelingen kann. Bedarfsgerechte (Betreuungs-)Angebote gibt es v. a. im Grundschulalter zu wenige.

Die vor dem Hintergrund der Digitalisierung der Arbeitswelt immer deutlicher artikulierten Vorstellungen, die Arbeitslosenversicherung zu einer Arbeitsversicherung und die Bundesagentur für Arbeit zu einer Weiterbildungsagentur zu entwickeln, sind eindeutig abzulehnen. Kernaufgaben der Arbeitslosenversicherung sind – neben der Auszahlung des Arbeitslosengeldes – die Vermittlung, Beratung und Förderung von Arbeitslosen. Nur unter klarer Verantwortungsteilung und eindeutig zielgerichtet ist die Übernahme von präventiven Aufgaben durch die Arbeitslosenversicherung vertretbar. Die betriebliche Weiterbildung von Beschäftigten ist vorrangig die Aufgabe von Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Die Bundesagentur für Arbeit muss sich hier auf eine Lotsenfunktion beschränken und auf Angebote etablierter Anbieter verweisen.

3.5 Bildungspolitik

3.5.1 Digitale Infrastruktur in Bildungseinrichtungen stärken

Die digitale Infrastruktur muss vom Kindergarten, über die allgemeinbildenden Schulen und Berufsschulen, die Hochschulen und Universitäten bis zur Weiterbildung massiv ausgebaut werden, um Lernchancen zu erhöhen und die Medienkompetenz in der Breite der Gesellschaft deutlich zu stärken.

3.5.2 Lerninhalte in allen Bildungsphasen anpassen

Lerninhalte müssen in allen Bildungsphasen überprüft und wo nötig an die veränderten Herausforderungen der Digitalisierung angepasst werden. Die Entwicklung und der gezielte Einsatz von digitalen Lernmitteln und -medien ist in allen Bildungsphasen mit Nachdruck anzustoßen und dauerhaft zu verankern.

Die Sozialpartner auf Bundesebene müssen die digitalen Entwicklungen zum Anlass nehmen, wie z. B. durch die bayme vbm Studie *Industrie 4.0 – Auswirkungen auf die Aus- und Weiterbildung* angestoßen, Veränderungsnotwendigkeiten schnell zu prüfen und notwendige Verfahrensschritte zur Weiterentwicklung der Berufsbilder einzuleiten.

3.5.3 Bildungspersonal zu digitalem Lehren und Lernen schulen

Die Aus- und Weiterbildung des gesamten Bildungspersonals muss ausgebaut und dabei ein Schwerpunkt auf das digitale Lehren und Lernen gelegt werden. Des Weiteren muss in Unterstützungssysteme für die Implementierung und Umsetzung pädagogischer Handlungskonzepte investiert werden.

4 Weißbuch Arbeiten 4.0

Gestaltungsaufgaben aus Sicht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat am 29. November 2016 das *Weißbuch Arbeiten 4.0* vorgestellt. Dieses Weißbuch stellt aus Sicht des BMAS das Ergebnis eines Dialogprozesses dar, an dessen Anfang ein 2015 veröffentlichtes Grünbuch stand. An dem Dialogprozess hat sich auch die vbw beteiligt und dabei die Rückmeldungen ihrer Mitglieder berücksichtigt.

Mit dem Weißbuch möchte das BMAS den gesellschaftlichen und rechtlichen Rahmen für die Zukunft der Arbeit skizzieren. Es enthält eine Vielzahl von Gestaltungsvorschlägen aus den Themenbereichen Arbeitsrecht, Tarifpolitik, Datenschutz, Arbeitsschutz, Sozialversicherungsrecht etc. Die meisten Gestaltungsvorschläge sollen kurz- bis mittelfristig Gegenstand von Gesetzgebungsvorhaben werden.

Dieses Weißbuch zeichnet ein viel zu düsteres Bild von der Arbeitswelt der Zukunft. Die Digitalisierung ist kein Risiko, sondern eine Chance für alle. Sie zu nutzen liegt im Interesse der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer. Das starre Korsett, das das Weißbuch als Rechtsrahmen für Beschäftigung vorsieht, wird den zukünftigen Anforderungen nicht gerecht. Ein moderner Rechtsrahmen muss gesetzliche Spielräume schaffen – auch mit Blick auf neue und sich neu entwickelnde digitale Geschäftsfelder. Mehr Möglichkeiten der Arbeitnehmer, ihre Arbeit flexibler zu gestalten, bedeuten höhere Eigenverantwortlichkeit der Arbeitnehmer. Daher muss die Grenze zwischen der Schutzpflicht des Staates und der Eigenverantwortung der Arbeitnehmer im Interesse der Flexibilisierung neu gezogen werden. Ohne solche Anpassungen des Rechtsrahmens werden Teile unserer arbeitsrechtlichen Ordnung von der betrieblichen Realität überholt oder die Tätigkeiten dort erfolgen, wo ein entsprechender Rechtsrahmen besteht.

Nachfolgend finden Sie jeweils unter der Überschrift aus dem *Weißbuch Arbeiten 4.0* die Zusammenfassung der Gestaltungsaufgaben des BMAS und diesen Gegenübergestellt die Bewertung und die Positionen der vbw – Vereinigung der bayerischen Wirtschaft e. V.

4.1 BMAS-Position *Beschäftigungsfähigkeit: Von der Arbeitslosen- zur Arbeitsversicherung*

Zusammenfassung der Vorschläge im Weißbuch (Zitat von Seite 114 des Weißbuchs)

- *Die Zukunft des Wirtschaftsstandorts Deutschland hängt entscheidend von der guten Bildung und Qualifikation seiner Arbeitskräfte ab. Die Politik muss angesichts des digitalen und demografischen Wandels einen gut ausgestatteten Instrumentenkasten nutzen, um das Ziel der Vollbeschäftigung zu erreichen. Sowohl die Gestaltung der makroökonomischen Rahmenbedingungen als auch die Industrie- und Dienstleistungspolitik sowie die Forschungsförderung sind wesentliche Elemente der Begleitung des Strukturwandels.*
 - *Auf allen Ebenen muss die Politik die notwendigen Veränderungen im Bildungssystem gestalten. Investitionen in Bildung, Weiterbildung und Qualifizierung stärken die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft und die Innovationsfähigkeit in einer älter werdenden Gesellschaft.*
 - *Die Umbrüche der Arbeitswelt 4.0 erfordern es, auch über die Bundesagentur für Arbeit frühzeitig in die Stärkung des Qualifikationsschutzes und die Verbesserung von Aufstiegsperspektiven zu investieren. Die Unterstützung muss präventiv ausgerichtet sein und darf nicht nur bei geringer Qualifikation, am Ende der Erwerbsbiografie oder bei unmittelbar drohendem Arbeitsplatzverlust greifen.*
 - *Das BMAS plant, die Arbeitslosenversicherung schrittweise zu einer Arbeitsversicherung auszubauen, um so mehr präventive Unterstützung für Beschäftigte zu ermöglichen. Ein wichtiges Element ist hierbei das Recht auf eine unabhängige Berufs- und Weiterbildungsberatung. Perspektivisch wird ein Recht auf Weiterbildung angestrebt. Eine umfassende Weiterbildungsstrategie soll im Rahmen einer „Nationalen Weiterbildungskonferenz“ unter Beteiligung aller betroffenen Ressorts der Bundesregierung, der Länder, der Sozialpartner und weiterer Akteure beraten und entwickelt werden.*
-

4.1.1 Bewertung der vbw

- Die Forderung des BMAS, die Arbeitslosenversicherung zu einer Arbeitsversicherung auszubauen, geht in die falsche Richtung und ist entschieden abzulehnen. Unklar bleibt, was konkret die Ausweitung der Absicherung auf Übergänge und Unterbrechungen im Erwerbsleben beinhaltet. Richtig ist die Betonung der Beratungsfunktion der Bundesagentur für Arbeit. Soweit diese auf eine lebenslagenorientierte allgemeine Karriereberatung und -planung durch die Bundesagentur für Arbeit abzielt, ist dies kritisch zu bewerten und darf nicht aus Beitragsgeldern finanziert werden. Klar zurückzuweisen ist das perspektivische Bestreben, einen Rechtsanspruch

auf Weiterbildung einzuführen.

- Generell ist eine bedarfs- und zielgerechte Stärkung von Weiterbildung zu begrüßen. Ein Recht auf Weiterbildung ist jedoch abzulehnen. Die betriebliche Weiterbildung von Beschäftigten ist vorrangig die Aufgabe von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, ein einseitiger Anspruch würde diesen Grundsatz verletzen.
- Die Stärkung von Qualifikationen ist grundsätzlich zu begrüßen und wie beschrieben notwendig, um die hohe Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Die geforderte Verbesserung von Aufstiegsperspektiven darf sich immer nur auf die Verbesserung von Qualifizierungsangeboten bzw. Unterstützung von Qualifizierung beziehen.
- Eine umfassende Qualifizierungs- und Weiterbildungsstrategie muss sich immer an den unternehmensspezifischen Bedürfnissen orientieren. Ob es hier zur Optimierung tatsächlich einer nationalen Weiterbildungskonferenz bedarf, ist zumindest fraglich.
- Bezüglich der Verteilung der Kosten von Beratung, Weiterbildung, Freistellung und Lohnersatz im Zuge der Qualifizierungs- und Weiterbildungsoffensive ist die Forderung im Weißbuch recht unspezifisch formuliert. Auch macht man keinen Vorschlag, wie eine faire Verteilung aussehen könnte. Bundesweit investieren die Arbeitgeber jährlich über 33 Mrd. Euro in Weiterbildung. Weitere bzw. verpflichtende Kostenübernahmen durch die Unternehmen wären weder zumutbar noch zielführend.
- Die unterschiedlichen Typen der Weiterbildung sind daran zu messen, ob sie die unternehmensspezifisch benötigten Fähigkeiten und Kompetenzen vermitteln. Dabei müssen die Prozesse so gestaltet sein, dass die Unternehmen einschätzen können, welche Fähigkeiten und Kompetenzen in den jeweiligen Weiterbildungen vermittelt wurden. Dies ist bei non-formalen und informellen Weiterbildungen bislang nicht gegeben.
- Die notwendigen Informationen zur Berufswahl sowie zu Weiterbildungsmöglichkeiten müssen gegeben sein. Die Bundesagentur für Arbeit ist jedoch keine Weiterbildungsagentur, muss sich auf eine Lotsenfunktion beschränken und auf die Angebote etablierter Anbieter verweisen.
- Die Notwendigkeit einer Differenzierung zwischen Teilqualifizierung und noch kleineren Qualifizierungsbausteine wird aus den Ausführungen im Weißbuch nicht ersichtlich.

4.1.2 Position der vbw

- Der sprunghafte Fortschritt neuer Informations- und Kommunikationstechnologien erfordert besondere Kompetenzen der Beschäftigten, die auch stets auf dem aktuellen Stand zu halten sind. Die vorhandenen Mitarbeiter bestmöglich zu qualifizieren und sie kontinuierlich weiterzubilden, ist das Gebot der Stunde. Lebenslanges Ler-

nen ist wichtig, um berufliche Fähigkeiten und Wissen zu erhalten, anzupassen und zu erweitern.

- Für die Verwirklichung einer an unternehmerischen, individuellen und prozessorientierten Bedarfen ausgerichteten Weiterbildung stehen die Politik und Unternehmen ebenso wie jeder Einzelne und die professionellen Weiterbildungsanbieter in der Verantwortung. Sie sind die Adressaten der vorliegenden Position, denn sie können verstärkt dazu beitragen, geeignete Rahmenbedingungen für Weiterbildung zu schaffen, bedarfsorientierte Angebote zu generieren und die Motivation für deren aktive Nutzung zu steigern.
- Die Übernahme von präventiven Aufgaben durch die Arbeitslosenversicherung ist nur unter klarer Verantwortungsteilung und eindeutig zielgerichtet vertretbar. Die Bundesagentur für Arbeit ist keine Weiterbildungsagentur und muss sich auf eine Lotsenfunktion beschränken und auf Angebote etablierter Anbieter verweisen. Die betriebliche Weiterbildung von Beschäftigten ist vorrangig die Aufgabe von Arbeitgebern und Arbeitnehmern.
- Aufgrund der Beitragsfinanzierung der Arbeitslosenversicherung ist eine stetige Aufgabenkritik von hoher Wichtigkeit. Jede einzelne Maßnahme der Bundesagentur für Arbeit muss kritisch auf ihren Bezug zu den Kernfunktionen der Arbeitslosenversicherung und auf ihre Wirkung und Wirtschaftlichkeit geprüft werden. Gesamtgesellschaftliche Aufgaben müssen aus Steuermitteln finanziert werden.
- Die bedarfsgerechte Aus- und Weiterbildung ist ein wichtiger Baustein zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit. Die Kosten der Aus- und Weiterbildung dürfen nicht einseitig dem Arbeitgeber auferlegt werden.
- Mit den in einigen Branchen vorhandenen tariflichen Regelungen zur Aus- und Weiterbildung unterstützen und flankieren die Tarifvertragsparteien die bereits bestehenden Anstrengungen unserer Betriebe zur Qualifikation ihrer Mitarbeiter.

4.1.3 Ergänzende Forderungen der vbw zur Bildungspolitik

- Berufliche Schulen müssen über eine angemessene technische Ausstattung verfügen, die den Anforderungen der Arbeitswelt von Industrie 4.0 sehr nahe kommt.

Die Berufsschulen müssen den Aus- und Weiterbildungsstand ihrer Lehrer, ihre innere Führungsstruktur und ihren Qualitätsstandard ständig überprüfen und weiterentwickeln. Kriterien wie Effizienz, Leistung, Wettbewerb, Zukunftsorientierung und Qualität müssen dabei eine noch wichtigere Rolle spielen als bisher.

- Die Sozialpartner auf Bundesebene müssen die Ergebnisse der bayme vbm Studie „Industrie 4.0 – Auswirkungen auf die Aus- und Weiterbildung“ schnell prüfen und notwendige Verfahrensschritte zur Weiterentwicklung der M+E Berufe einleiten.

- Lehrende müssen zur digitalen Didaktik befähigt werden, u. a. durch Weiterbildungsangebote.
- Digitale Lern- und Lehrmethoden müssen stärkeren Einzug in die Hochschulen halten.
- Die digitale Infrastruktur muss massiv vorangetrieben werden.
- Die Anforderungen der Digitalisierung müssen auch im Hinblick auf Berufungsverfahren berücksichtigt werden.
- Die Hochschulen müssen die Implementierung neuer Studiengänge bzw. die Weiterentwicklung von Studiengängen wie Data Scientist oder Data Analyst erwägen.
- Weitere Forderungen der vbw zur Verbesserung von digitalem Know-How finden sich in Ziffer 3.2.2.

4.2 BMAS-Position Arbeitszeit: Flexibel, aber selbstbestimmt

Zusammenfassung der Vorschläge im Weißbuch (Zitat von Seite 127 des Weißbuchs)

- *Digitalisierung bietet die Chance auf eine selbstbestimmtere Arbeitswelt 4.0. Dabei müssen jedoch Interessen- und Zielkonflikte austariert werden. Grundlegend ist der auch gesetzlich verankerte Schutz vor Entgrenzung und Überforderung. Hinzu kommt das wachsende Bedürfnis nach Selbstbestimmung und Zeitsouveränität. Immer wichtiger werden ausgehandelte Arbeitszeitmodelle und Flexibilitätskompromisse.*
- *Die Gestaltung der Arbeitszeit ist nicht zu trennen von betrieblichen Personal-konzepten, den Kriterien der Leistungsbewertung und Führungskulturen. Auch können neue Technologien einen Beitrag zum zeit- und ortsflexiblen Arbeiten leisten. Daher sollten innovative tarifliche und betriebliche Ansätze entwickelt und wo sinnvoll in Experimentierräumen erprobt werden.*
- *Um das Fachkräftepotenzial besser auszuschöpfen und zu verhindern, dass Beschäftigte in die „Teilzeitfalle“ geraten, wird im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ein allgemeines Recht auf befristete Teilzeit verankert, wie es im Koalitionsvertrag vorgesehen ist.*
- *Weitere Ansatzpunkte für eine stärker lebensverlaufsorientierte Arbeitszeitgestaltung sind die Ausweitung der Nutzung von betrieblichen Langzeitkonten, der weitere Ausbau der öffentlichen Infrastruktur im Bereich der Kinderbetreuung und Pflege sowie selbstbestimmtere Übergänge in den Ruhestand.*
- *Ein weitergehender Reformschritt wäre ein Wahlarbeitsgesetz, das mehr Wahloptionen für die Beschäftigten bei Arbeitszeit und -ort mit einer konditionierten Möglichkeit der sozialpartnerschaftlich und betrieblich vereinbarten*

Abweichung von bestimmten Regelungen des Arbeitszeitgesetzes kombiniert. Dieses Gesetz sollte zunächst auf zwei Jahre befristet und in betrieblichen Experimentierräumen erprobt werden.

4.2.1 Bewertung der vbw

- Die Arbeitnehmer haben durch moderne Kommunikationsmittel die Möglichkeit, Privatleben und Beruf besser in Einklang zu bringen. Telearbeit, mobiles Arbeiten und Arbeit im Home-Office bieten neue, örtlich und zeitlich flexible Gestaltungsmöglichkeiten, die es den Arbeitnehmern ermöglichen, berufliche Ziele und Anforderungen und private Zielsetzungen – sei es die Freizeitgestaltung, die Betreuung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen – besser unter einen Hut zu bringen.
- In Zeiten des zunehmenden Fachkräftemangels ist es für Unternehmen auch wichtig, ihren Mitarbeitern genau diese Gestaltungsmöglichkeiten einzuräumen, um als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden.
- Rückkehr in Vollzeit bzw. Wahlarbeitszeit:

Diese extrem weitgehenden Überlegungen setzen eine maximale betriebliche Flexibilität hinsichtlich der Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten voraus, die jeder Realität widerspricht.

Die gesetzlichen Rechte der Beschäftigten auf Reduzierung bzw. Verlängerung ihrer Arbeitszeit bzw. auf Rückkehr in Vollzeit sind mehr als ausreichend und dürfen keinesfalls erweitert werden. Branchen- bzw. betriebsspezifische Vereinbarungen sind auch hier viel sinnvoller als gesetzliche Regelungen. Dies gilt insbesondere für das neue Instrument der Wahlarbeitszeit, dessen Einführung stark von den jeweiligen betrieblichen Umständen abhängt und daher strikt freiwillig bleiben muss.

Gerade geringfügige Arbeitszeitreduzierungen würden Arbeitgeber auch ohne Lohnausgleich vor fast unlösbare Herausforderungen bei der Personalplanung stellen. Würde z. B. ein Arbeitnehmer mit Kindern im Geltungsbereich der bayerischen M+E Tarifverträge seine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für zwei Jahre von 35 Stunden auf 32 Stunden herunterfahren, müsste der Arbeitgeber einen personellen Ausgleich für drei Wochenstunden finden. Eine Vertretungskraft auf einer 3-Stunden-Basis wird sich kaum finden lassen, so dass der Arbeitgeber entweder die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit anderer Arbeitnehmer erhöhen oder den Ausfall durch Überstunden kompensieren müsste. Selbst wenn sich in solchen Fällen personelle Ergänzung finden ließe, hätte der ergänzungsweise eingestellte Arbeitnehmer ein zeitlich beschränktes, nur wenige Wochenstunden umfassendes und damit nur sehr flüchtiges Arbeitsverhältnis. Auf die wesentlichen Rahmenbedingungen dieses flüchtigen Arbeitsverhältnisses, nämlich die Dauer des Arbeitsverhältnisses und das Arbeitszeitvolumen, hätten weder der ergänzende Arbeitnehmer noch

der Arbeitgeber Einfluss, sondern nur der Arbeitnehmer, der eine befristete Arbeitszeitveränderung in Anspruch genommen hat.

Eine vernünftige kurz-, lang- und mittelfristige Personalplanung würde durch solche Regelungen gerade für kleine und mittelständische Betriebe unmöglich gemacht. Allein der erforderliche bürokratische Aufwand wäre ohne eine völlig überdimensionierte und damit äußerst kostenintensive Personaladministration schlichtweg nicht zu bewältigen.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf betrieblicher Ebene muss auf individuellen Vereinbarungen beruhen. Positiv ist daher die Erkenntnis des Weißbuchs, dass der Staat gefordert ist, die Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige auszubauen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. Hier müssen bald konkrete Ergebnisse sichtbar werden.

Auch eine durch einen gesetzlichen Rahmen vorgegebene Verpflichtung zur Erörterung des Arbeitsortes lehnen wir ab. In vielen Branchen und Betrieben werden hier 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 bzw. Arbeit im Homeoffice 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.

- Durch den technischen Fortschritt ergeben sich neue Möglichkeiten des flexiblen Mitarbeiterinsatzes. Moderne Kommunikationsmittel ermöglichen Arbeitsleistung zeitlich flexibel, an verschiedenen Orten und in wechselnden Teams. Auch die Arbeit in internationalen Teams über verschiedene Zeitzonen hinweg ist im Zuge der Globalisierung ein Muss und wird durch die Möglichkeiten der Digitalisierung erheblich vereinfacht. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen sind nicht mehr zeitgemäß und müssen angepasst werden. Tarifverträge müssen insbesondere bei den Zuschlagsregelungen angepasst werden.

- Arbeitszeitrecht:

Positiv ist zumindest die grundsätzliche Erkenntnis des BMAS zu bewerten, dass die starren Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes nicht zukunftsgerecht sind. Die minimalen Zugeständnisse im Weißbuch sind aber nicht geeignet, die auftretenden Probleme auch nur ansatzweise für alle oder zumindest eine nennenswerte Anzahl von Unternehmen zu lösen.

Bloße Öffnungsklauseln, die kumulativ einen Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung und die individuelle Zustimmung verlangen bei fortbestehender täglicher Höchst Arbeitszeit, tragen den Bedürfnissen der betrieblichen Praxis nicht Rechnung. In vielen besonders betroffenen Branchen sind tarifvertragliche Lösungen nicht möglich. Außerdem verfügen nur sehr wenige Kleinbetriebe mit hohem Flexibilisierungsbedarf über Betriebsräte, mit denen die notwendigen Regelungen auf Betriebsebene vereinbart werden könnten. Es drohen also „Flexibilitätslücken“. Bei diesem Weg handelt es sich daher um eine Scheinlösung.

Gesetzliche Öffnungsklauseln (zum Beispiel zur Abweichung vom ArbZG und anderen Gesetzen) dürfen nicht nur bestimmten Unternehmen offen stehen, sondern müssen für alle Unternehmen nutzbar sein, unabhängig von einer etwaigen Tarifbindung. Dies gebietet bereits die negative Koalitionsfreiheit.

Aus gutem Grund gibt die EU-Arbeitszeitrichtlinie daher keine tägliche Höchst Arbeitszeit vor. Die EU-Vorgaben tragen den arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen hinreichend Rechnung. In den Erwägungsgründen der EU-Arbeitszeitrichtlinie ist ausdrücklich aufgeführt, dass die Verbesserung von Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer nicht rein wirtschaftlichen Überlegungen untergeordnet werden.

Tagesarbeitszeiten über acht Stunden sind nicht per se gesundheitsschädlich, sondern können aus den unterschiedlichsten individuellen und betrieblichen Rahmenbedingungen einen erheblichen Mehrwert für die Beschäftigten mit sich bringen. Bei bestimmten Tätigkeiten bzw. unter entsprechenden Anforderungen (z. B. Familie / Pflege von Angehörigen) können negative Auswirkungen von längeren Tagesarbeitszeiten im Sinne der Flexibilisierung kompensiert werden.

Die Aufgabe einer werktäglichen Höchst Arbeitszeit zugunsten einer wochenbezogenen Höchst Arbeitszeit bedeutet keinen Rückschritt für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz von Beschäftigten. Hierfür sorgt bereits heute das im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) verankerte Instrument der Gefährdungsbeurteilung. Die Gestaltung der Arbeitszeit wird als Gefährdungsfaktor in § 5 Abs.3 Nr.4 ArbSchG explizit genannt. Letztlich entscheiden selbst bei Wegfall einer täglichen Höchst Arbeitsgrenze die Gefährdungsbeurteilung und der sich daraus abzuleitende Maßnahmenkatalog darüber, inwieweit im Einzelfall die gesetzliche Arbeitszeitflexibilität aus arbeitsschutzrechtlicher Sicht ausgeschöpft werden kann.

– Wertguthaben:

Langzeitkonten und Wertguthabenvereinbarungen können eine zeitgemäße Antwort auf betriebliche Herausforderungen, wie z. B. den demografischen Wandel oder Flexibilisierungswünsche der Beschäftigten, sein. Durch die engen rechtlichen Grenzen in den §§ 7 b-f SGB IV sind solche Gestaltungen für Unternehmen jedoch oft nicht attraktiv.

Die Stärkung der Portabilität durch die angedachte Ausweitung der Übertragungsmöglichkeiten auf die DRV kann, wenn sie praxisingerecht und unbürokratisch ausgestaltet wird, die Attraktivität dieses Instrumentes steigern.

4.2.2 Position der vbw

4.2.2.1 Keine Rückkehr in Vollzeit bzw. Wahlarbeitszeit

- Die Überlegung, dem Arbeitnehmer jederzeit eine individuelle Anpassung der wöchentlichen Arbeitszeit zu ermöglichen (Wahlarbeitszeit), ist abzulehnen.
- Eine Verpflichtung, mit jedem Arbeitnehmer individuelle Arbeitszeitortmodelle zu erörtern, ist abzulehnen. Dies, wäre mit erheblichem bürokratischem Mehraufwand und entsprechenden Mehrkosten verbunden.
- Die Rechte der Teilzeitbeschäftigten auf Verlängerung ihrer Arbeitszeit bzw. auf Rückkehr in Vollzeit sind ausreichend und dürfen nicht erweitert werden. Insbesondere ein Anspruch auf befristete allgemeine Teilzeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ist abzulehnen.
- Der bürokratische und komplizierte allgemeine Teilzeitanspruch im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) muss abgeschafft werden. Freiwilligen Teilzeitvereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ist Vorrang einzuräumen, da sie den betrieblichen und individuellen Bedürfnissen besser Rechnung tragen.
- In Fällen der Elternzeit und der Großelternzeit bedarf auch der besondere Teilzeitanspruch des Elternzeitlers nach dem Bundeselternzeit- und Elternzeitgesetz (BEEG) eines sachgerechten Interessenausgleichs. Das Vorliegen einfacher betrieblicher Gründe muss für die Ablehnung durch den Arbeitgeber ausreichen. Gleiches gilt für den Anspruch auf teilweise Freistellung im Rahmen des Pflegezeitgesetzes.
- Teilzeitkräfte dürfen bei der Berechnung der arbeitsrechtlichen Schwellenwerte generell nur anteilig berücksichtigt werden.
- Beim unterjährigen Wechsel in eine geringere Arbeitszeit ist das Problem, dass der gesamte Jahresurlaubsanspruch (bei Arbeitsverhältnissen, die schon länger als sechs Monate bestehen) als bereits zu Jahresbeginn voll entstanden zu behandeln sein kann. Hier muss das Bundesurlaubsgesetz dahingehend konkretisiert werden, dass in diesen Fällen der Urlaubsanspruch auf jeden Fall nur als zeitanteilig entstanden gilt.
- Die besondere Regelung zur Kündigung bei der Arbeitsplatzteilung (§ 13 TzBfG) muss abgeschafft werden.
- Die Ankündigungsfrist bei Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG) muss bei mobiler Arbeit oder Arbeit im Home-Office auf maximal zwei Tage verkürzt werden.
- Die Position der vbw zu kollektiven Regelungen zur Arbeitszeitflexibilisierung finden Sie in Ziffer 3.2.1.

4.2.2.2 Arbeitszeitrecht

- Betriebliche Experimentierräume müssen unbedingt auch für nichttarifgebundene und betriebsratslose Unternehmen geschaffen werden. Außerdem muss strikt darauf geachtet werden, dass die Experimentierräume ergebnisoffen gestaltet werden. Das Verfahren muss „staatsfrei“ und unter paritätischer Einbeziehung der Arbeitgeber erfolgen. Eine Kombination der Experimentierräume zum Arbeitszeitgesetz mit einem so genannten Wahlarbeitszeitgesetz kommt nicht in Betracht – sie war auch nicht Gegenstand des Arbeitszeitdialogs. Das Wichtigste ist aber, dass bei bestimmten Grundfragen Öffnungen des Arbeitszeitgesetzes sofort für alle Unternehmen und ohne Vorschaltung von Experimentierräumen umgesetzt werden müssen, insbesondere die Abschaffung der täglichen Höchstarbeitszeit sowie die flexible Ausgestaltung der Ruhezeit.
- Die Forderungen der vbw zu einem modernen Arbeitszeitrecht finden Sie in Ziffer 3.1.1.

4.2.2.3 Wertguthaben

Um Wertguthaben zu einem attraktiven Flexibilisierungsinstrument für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu machen, ist aus Sicht der vbw Folgendes geboten:

- Wahlfreiheit zwischen *statischem* und *dynamischen* Wertguthabenbegriff
- Vereinfachte Informationen zum Wertguthaben
- Kein Zustimmungserfordernis bei angemessener Übertragung der Insolvenzversicherung
- Klarstellung: Keine Inanspruchnahme des Wertguthabens vor Kurzarbeit
- Informationen zum Insolvenzschutz nur in Textform
- Überführung in die betriebliche Altersvorsorge in Ausnahmefällen
- Reduzierte Krankenversicherungsbeiträge auch bei Teilfreistellungen vor Rentenbeginn
- Mehr Portabilität durch Weiterübertragung von Wertguthaben von der DRV auf neue Arbeitgeber
- Klarstellung: Kein Urlaub in der Freistellungsphase
- Wahlfreiheit für Arbeitgeber zwischen der Führung in Zeit und der Führung in Entgelt
- Rechtssichere Klarstellung für Beendigungsabreden
- Keine Verbeitragung von Erträgen
- Flexiblere Einbringung von Überstunden durch freiwilliges Opt-out von den Arbeitszeitgrenzen

4.3 BMAS-Position Dienstleistungen: Gute Arbeitsbedingungen stärken

Zusammenfassung der Vorschläge im Weißbuch (Zitat von den Seiten 133 / 134 des Weißbuchs)

- *Die Digitalisierung erfasst in besonderer Weise die Dienstleistungsbranchen. Dabei geht es nicht nur um die Tätigkeiten an sich, sondern auch um ihre zunehmende Vermittlung über Plattformen. Kritisch diskutiert wird der Trend zur Monopolbildung in diesen Dienstleistungsmärkten.*
 - *Für Kunden können Plattformen einen erheblichen Nutzen haben. Zugleich liegt dabei das Risiko in der Verschlechterung von Arbeitsbedingungen. Diesem „Kundendilemma“ sollte u. a. durch eine Verständigung zwischen Wirtschaft, Verbraucherinstitutionen, Gewerkschaften und Politik über soziale Standards begegnet werden. Um die mittelständische Struktur in Dienstleistungsmärkten zu erhalten, bieten sich Kooperationen an der Schnittstelle zum Endkunden an. Genossenschaften können hier eine geeignete Organisationsform sein.*
 - *Die Tarifbindung sollte im Dienstleistungs- und Care-Sektor erhöht werden und perspektivisch in einen allgemein verbindlichen Tarifvertrag für das Sozialwesen münden.*
 - *Der Care-Sektor wird eine wachsende Bedeutung haben. Gerade dort sind attraktive Arbeitsbedingungen erforderlich. Eine öffentliche Kofinanzierung ist bei gesellschaftlich notwendigen privat erbrachten Dienstleistungen sinnvoll. Für die haushaltsnahen Dienstleistungen bietet sich ein neues Modell eines Haushaltsdienstleistungskontos und einer digitalen Verwaltung zur Unterstützung der Haushalte an.*
-

4.3.1 Bewertung der vbw

- Die Vorschläge sind weitestgehend abzulehnen. Auch wenn durch die Digitalisierung immer mehr Dienstleistungen über Plattformmärkte angeboten werden und sich Monopolisierungstendenzen einstellen, muss diese Problematik über entsprechende wettbewerbspolitische Maßnahmen gelöst werden. Es ist nicht zielführend, über neue Organisationsformen und Geschäftsmodelle aus dem marktwirtschaftlichen System auszubrechen.
- Kritisch sind auch die Vorschläge zu sehen, weitere Anstrengungen zu unternehmen, um die Transparenz über die Einhaltung von Arbeits- und Sozialstandards zu stärken. Es gibt heute schon eine beachtliche Zahl von Standards und Zertifizierungen, diese haben sich aufgrund einer entsprechenden Nachfrage der Kunden herausgebildet, auf diesen Mechanismus muss man auch in Zukunft setzen.

- Die Idee für ein Haushaltsdienstleistungskonto ist ebenso abzulehnen. So würde ein neuer Fördertatbestand geschaffen, der sehr unspezifisch aufgesetzt ist und deshalb nicht zielgerichtet wirken kann.
- Es ist nicht Aufgabe der Politik, die Tarifbindung im Bereich „Dienstleistungen“ bzw. „Care“ zu stärken. Dies ist Sache der Tarifvertragsparteien. Die Mitgliedschaft in Tarifträgerverbänden wird bereits durch wettbewerbsfähige Tarifverträge gefördert. Die durch die negative Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG) grundgesetzlich gewährleistete Freiheit eines Arbeitgebers, nicht Mitglied in einem tarifschließenden Arbeitgeberverband zu werden, ist zu respektieren.

4.3.2 Position der vbw

- Die Forderung, Monopolisierungstendenzen auf Plattformmärkten aufzubrechen wird geteilt. Allerdings liegt der Hebel hierzu im Bereich der Wettbewerbspolitik. Diese muss an die Gegebenheiten der Digitalisierung angepasst werden, um weiterhin den fairen Wettbewerb auf den Märkten zu ermöglichen.
- Die Stärkung familienunterstützender Dienstleistungen ist grundsätzlich sinnvoll, aber nicht über ein Haushaltsdienstleistungskonto. Kosten für Kinderbetreuung, Pflege und Haushalt müssen künftig steuerlich voll abzugsfähig sein. Eine generelle Absenkung der Sozialversicherungsabgaben erleichtert es Familien, ihr Leben eigenverantwortlich aus dem Nettoeinkommen zu finanzieren. Zugleich macht sie eine reguläre Beschäftigung in der Hauswirtschaft attraktiver und drängt Schwarzarbeit zurück.

4.4 BMAS-Position *Gesunde Arbeit: Ansätze für den Arbeitsschutz 4.0*

Zusammenfassung der Vorschläge im Weißbuch (Zitat von Seite 141 des Weißbuchs)

- *Arbeitsschutz muss nicht nur an den digitalen, sondern auch an den zunehmend spürbaren demografischen Wandel angepasst werden. Dazu wird es notwendig sein, neben den physischen die psychischen Beanspruchungen von Arbeit stärker in den Fokus zu rücken.*
- *Das BMAS wird deshalb darauf hinwirken, die Instrumente des Arbeitsschutzes zu einem „Arbeitsschutz 4.0“ fortzuentwickeln. Dazu wird u. a. das GDA-Programm zum Schutz und zur Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung über das Jahr 2018 hinaus weiter verfolgt.*
- *Ferner wird das BMAS mit dazu beitragen, eine ressortübergreifende Innovations-, Forschungs- und Transferstrategie „Arbeiten 4.0“ zu entwickeln. Dabei wird insbesondere die Initiative Neue Qualität der Arbeit auch künftig für einen fundierten Praxistransfer sorgen.*

4.4.1 Bewertung der vbw

- In der Industrie 4.0 können vor allem einfache, ständig wiederkehrende und physisch belastende Tätigkeiten automatisiert werden. Die verbleibenden Tätigkeiten bereichern somit die Arbeitsinhalte (Job Enrichment) und stärken den Bedarf an qualifizierten Fachkräften. Damit einhergehend können bestehende Gefährdungen hinsichtlich psychischer und physischer Belastungen reduziert werden.
- Richtig ist, dass eine zunehmende räumliche und zeitliche Flexibilisierung der Arbeitswelt mehr Eigenverantwortung der Arbeitnehmer auch im Hinblick auf den Arbeitsschutz erfordert.
- Mögliche Belastungen infolge des durch die Digitalisierung verstärkten Trends zum zeit- und ortsflexiblen Arbeiten müssen nicht zwingend negative Auswirkungen für die Arbeitnehmer haben. So wird der Begriff der „psychischen Belastung“ nach der Norm DIN EN ISO 10075 „Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung“ wertneutral gesehen.
- Auch der Begriff Beanspruchung wird wertneutral gesehen. So können Belastungen positiv wie auch negativ auf die persönlichen Ressourcen einwirken und in positiver wie auch negativer Beanspruchung resultieren.
- Klar abzulehnen ist die Forderung nach einer stärkeren Fokussierung auf psychische Belastungen sowie die Schlussfolgerung, dass eine Abkehr von der Norm des 8-Stunden-Tages zugunsten einer wochenbezogenen Höchstarbeitszeit nicht mit den Zielen des Arbeitsschutzes vereinbar sei.
- Im Übrigen gilt, dass das bestehende Arbeitsschutzsystem bereits gut aufgestellt ist, um die Arbeitswelt im Zeitalter der Digitalisierung sicher und gesund gestalten zu können.

4.4.2 Position der vbw

- Arbeitsschutz ist für die bayerischen Arbeitgeber ein zentrales Anliegen und Aufgabe.
- Wir benötigen keine neuen Gesetze und / oder untergeordnete Verordnungen zum Arbeitsschutz. Dies gilt ebenso auf europäischer Ebene.
- Die derzeitige Arbeitsschutzgesetzgebung und deren wesentliches Prinzip – die Gefährdungsbeurteilung - sind ausreichend. Dies gilt auch für den Bereich der mobilen Arbeit.
- Es wird die Tatsache nicht ausgeschlossen, dass Veränderungen in der Arbeitswelt zu neuen Handlungsfeldern im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes führen. Es wird nicht ausgeschlossen, dass dadurch neuartige multifaktorielle Verknüpf-

fungen zwischen den klassischen Gefährdungsfaktoren entstehen und neue Formen von psychisch-physiologischen Belastungen und Beanspruchungen für Beschäftigte befördert werden. Dies verlangt jedoch nicht nach neuen gesetzlichen Regelungen, sondern nach einer prospektiven, ganzheitlichen und nachhaltigen Planung beim Umgang mit psychischen Belastungsfaktoren. Einheitliche Vorschriften in diesem Bereich können den betrieblichen und branchenspezifischen Besonderheiten nicht gerecht werden. Dies gilt insbesondere für die diskutierte Anti-Stress-Verordnung. Im Übrigen ist die Ermittlung möglicher Gefährdungen durch psychische Belastungen schon seit langem ein fester Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung und damit gelebte betriebliche Praxis.

- Die Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung muss ausdrücklich auf den Bereich beschränkt werden, der dem Einflussbereich des Arbeitgebers unterliegt und darf nicht über die EU-Arbeitsstättenrichtlinie hinausgehen.

4.5 BMAS-Position Beschäftigtendatenschutz: Hohe Standards sichern

Zusammenfassung der Vorschläge im Weißbuch (Zitat von Seite 151 des Weißbuchs)

- *Handlungsbedarf im Beschäftigtendatenschutz ergibt sich erstens aus der fortschreitenden technologischen Entwicklung und der zunehmenden Bedeutung von digitalen Anwendungen in der Arbeitswelt und zweitens aus dem neuen europäischen Rechtsrahmen, der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO), die 2018 in Kraft treten soll. Sie enthält Öffnungsklauseln für bereichsspezifische Regelungen auf nationaler Ebene.*
- *Das BMAS wird den gesetzlichen Beschäftigtendatenschutz in zwei Schritten sichern: Im Rahmen des geplanten „Datenschutz-Anpassungs- und Umsetzungsgesetzes EU“ zur Umsetzung der EU-DSGVO, das das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) in seiner bisherigen Form ablöst, wird sich das BMAS dafür einsetzen, den für den Beschäftigtendatenschutz entscheidenden Paragraphen (§ 32 BDSG), der die „Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses“ regelt, zu erhalten. Auch die in der Praxis bewährte Regelung des Datenschutzes auf betrieblicher Ebene in Betriebsvereinbarungen soll weiterhin ermöglicht werden.*
- *Das BMAS plant in einem zweiten Schritt, die Spielräume, die die EU-DSGVO den nationalen Gesetzgebern für konkretisierende Regelungen einräumt, umfassend zu nutzen. Dafür wird es einen interdisziplinär besetzten Beirat einsetzen, der das Ministerium dabei unterstützt, diese eigenständigen gesetzlichen Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und im Rahmen eines verbindlichen Zeitplans vorzubereiten.*
- *Darüber hinaus wird das BMAS prüfen, ob gesetzgeberischer Handlungsbedarf hinsichtlich des Betriebsverfassungsgesetzes besteht.*

- *Das BMAS wird die Entwicklung eines „Index Beschäftigtendatenschutz“ fördern, auf dessen Grundlage wissenschaftlich fundierte Qualitätsmaßstäbe entwickelt werden können, die für Unternehmen und Betriebsräte, insbesondere in KMU, bei der Umsetzung des gesetzlichen Datenschutzes in der Praxis hilfreich sind.*
-

4.5.1 Bewertung der vbw

Die Unternehmen benötigen einerseits Rechtssicherheit und andererseits Flexibilität für den betrieblichen Alltag. Daher müssen die Möglichkeiten zur Schaffung praxisgerechter Lösungen durch Betriebsvereinbarungen oder durch Einwilligung von Mitarbeitern in die Datenverarbeitung erhalten bleiben. Die Verschärfung des Beschäftigtendatenschutzes würde zur unnötigen Bürokratie und zu Wettbewerbsnachteilen führen. Das geltende Recht schützt das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer in ausreichendem Maße. Einer Einführung von Selbstzertifizierungstools bzw. Selbstbewertungsverfahren bedarf es nicht, da in den Unternehmen die Datenschutzbeauftragten auf die Einhaltung des Datenschutzes hinwirken müssen.

Eine Ausweitung der betrieblichen Mitbestimmung ist unnötig und deshalb abzulehnen (ausführlich siehe Position zu Kapitel 4.6 des Weißbuchs).

4.5.2 Position der vbw

Die Forderungen der vbw an ein modernes Datenschutzrecht finden Sie in Ziffer 3.1.2.

4.6 BMAS-Position *Mitbestimmung und Teilhabe: Den Wandel partnerschaftlich gestalten*

Zusammenfassung der Vorschläge im Weißbuch (Zitat von Seite 165 des Weißbuchs)

- *Sozialpartnerschaft, Mitbestimmung und demokratische Teilhabe bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen sind ein Kernelement der deutschen sozialen Marktwirtschaft, Stabilitätsanker in Krisen und Erfolgsfaktor auch im internationalen Wettbewerb. Sie stehen einer guten Unternehmens- und Führungskultur nicht entgegen, sondern sind ein wichtiges Element.*
- *Damit die Bewältigung des digitalen Strukturwandels gelingt, bedarf es einer Stärkung der strukturellen Voraussetzungen für sozialpartnerschaftliche und betriebliche Aushandlungsprozesse. Insbesondere braucht es eine Stabilisierung der Tarifstrukturen in Deutschland, eine breitere Basis für die Beteiligung von Beschäftigten im Betrieb, adäquate Rechte und Ressourcen*

- von Betriebs- und Personalräten sowie die Sicherstellung nationaler Standards der Unternehmensmitbestimmung auch auf europäischer Ebene.*
- *Das BMAS wird daher auch künftig bei Gesetzesvorhaben ein Mehr an Regelungsmöglichkeiten an das Bestehen von Tarifverträgen knüpfen. Es wird Maßnahmen ergreifen, um die Gründung von Betriebsräten zu fördern, und es wird – auch im Interesse der Unternehmen, die im Lichte rascher Veränderungen an den Märkten berechtigterweise erhöhte Flexibilitätsbedarfe geltend machen – Vorschläge unterbreiten, wie die Fähigkeit von Betriebsräten zur effektiven und effizienten Mitbestimmung in der digitalen Arbeitswelt gestärkt werden kann. Das BMAS sieht in Bezug auf den Betriebsbegriff gegenwärtig noch keinen gesetzlichen Regelungsbedarf, behält aber auch diesen Gesichtspunkt im Blick.*
-

4.6.1 Bewertung der vbw

- Das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) stellt als Eingriff des Gesetzgebers eine Durchbrechung der Koalitionsfreiheit dar und muss die Ausnahme bleiben.
- Eine Steigerung der Tarifbindung durch AVE bzw. tarifliche Obligatorien ist abzulehnen.
- Die Vorschläge des BMAS zur betrieblichen Mitbestimmung und zur Unternehmensmitbestimmung nehmen fast ausschließlich die Arbeitnehmerperspektive ein. Es werden insbesondere die Flexibilisierungsbedürfnisse von kleinen und mittelständischen Unternehmen ausgeblendet.
- 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 erheblich schwieriger durchzuführen und damit fehleranfälliger ist. Eine Ausweitung des vereinfachten Wahlverfahrens ist deshalb ungeeignet, um Betriebsratsneugründungen zu fördern.
- Das Recht zur Hinzuziehung eines externen IT-Sachverständigen würde ein Sonderrecht des Betriebsrats in den erfassten Konstellationen darstellen. Dies ist jedoch unnötig, weil dem Betriebsrat bereits heute in § 80 Abs. 3 BetrVG das allgemeine Recht eingeräumt wird, einen Sachverständigen zu Rate zu ziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist. Dieses Recht steht auch einem umfassenden Schulungsanspruch der Betriebsratsmitglieder nach § 37 Abs. 6 BetrVG für technische Sachverhalte entgegen.
- Die Vorstellung des BMAS, dass Unternehmen bei der Sitzverlegung vom Ausschluss der Unternehmensmitbestimmung geleitet werden geht fehl. Hierfür sind vor allem strategische ökonomische Überlegungen und anderweitige Rahmenbedin-

gungen (Infrastruktur, Situation auf dem Markt, Produktionskosten) maßgeblich. Die uneingeschränkte Berücksichtigung der Arbeitnehmer von Tochter- und Enkelgesellschaften würde zu einer erheblichen Ausweitung der Unternehmensmitbestimmung bei mittelständischen Konzernmüttern führen. Hiervon wären voraussichtlich auch zahlreiche bayerische Unternehmen betroffen.

4.6.2 Position der vbw

- Tarifaufonomie und eine funktionierende Sozialpartnerschaft sind ein wesentlicher Faktor für den Erhalt und die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und somit für den Wohlstand in Bayern.
- Die Gestaltung von kollektiven Arbeitsbedingungen obliegt den Tarifvertragsparteien. Dies umfasst auch das grundgesetzlich geschützte Recht auf Koalitionsfreiheit. Es steht hiernach jedermann frei, sich Koalitionen anzuschließen und in diesem Fall bestehende Tarifverträge anzuwenden oder auch nicht. Das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) stellt als Eingriff des Gesetzgebers eine Durchbrechung der Koalitionsfreiheit dar und ist als Ausnahme äußerst restriktiv zu handhaben.
- Die Tarifpartner haben es selbst in der Hand, ihre Funktion zu stärken, indem sie wettbewerbsfähige Tarifverträge vereinbaren. Unternehmen werden sich dann weiterhin einem Tarifvertrag unterwerfen, wenn dieser Rahmenbedingungen vorgibt, die ein erfolgreiches Wirtschaften im internationalen Wettbewerb ermöglichen.
- Damit die Digitalisierung zum Vorteil für Arbeitgeber und Arbeitnehmer genutzt werden kann, müssen auch die Interessen der Wirtschaft im Rahmen der Mitbestimmung Beachtung finden.
- Die Ausweitung des vereinfachten Wahlverfahrens ist unnötig und deshalb abzulehnen. Es trifft nicht zu, dass Arbeitgeber im Laufe des normalen Wahlverfahrens vielfach versuchen, auf die Betriebsratswahl Einfluss zu nehmen. Die erfolgreichen Wahlanfechtungen sind nur selten auf entsprechende Handlungen des Arbeitgebers, sondern in erster Linie auf Fehler des Wahlvorstands zurückzuführen.
- Das pauschale Recht auf Hinzuziehung eines externen IT-Sachverständigen in Fällen des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ist ebenfalls abzulehnen. Um die Interessen des Betriebsrats zu wahren, ist der allgemeine Anspruch nach § 80 Abs. 3 BetrVG, bei dem die Erforderlichkeit der externen Unterstützung und die Einschätzung des Arbeitgebers berücksichtigt werden müssen, ist ausreichend. Andernfalls drohen unnötige Kosten für die Unternehmen.
- Die Unternehmensmitbestimmung darf nicht ausgeweitet werden. Der Gesetzgeber hat sich bewusst dazu entschieden, die Arbeitnehmer der Tochter- und Enkelgesellschaften im Drittelbeteiligungsgesetz – anders als im Mitbestimmungsgesetz – nur unter bestimmten Voraussetzungen zu berücksichtigen. Die Stärkung der Unter-

nehmensmitbestimmung in mittelständischen Konzernen würde zu einem unge-rechtfertigten Eingriff in die unternehmerische Entscheidungsfreiheit führen.

- Weitere Forderungen der vbw zur Mitbestimmung in der modernen Arbeitswelt finden Sie in Ziffern 3.1.2 und 3.1.3. Weitere Forderungen zum Themenbereich Tarif-politik und -recht finden Sie in Ziffer 3.2.

4.7 BMAS-Position Selbstständigkeit: Freiheit fördern und absichern

Zusammenfassung der Vorschläge im Weißbuch (Zitat von Seite 176 des Weißbuchs)

- *Die Förderung von Selbstständigkeit und Start-ups ist in Deutschland eine wichtige wirtschaftspolitische Aufgabe. Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik kann die Gründungsförderung unterstützen.*
 - *Die Solo-Selbstständigkeit hat in den letzten Jahren nicht mehr zugenommen. Ob die Digitalisierung einen neuen Anstieg bringen wird, ist offen. Doch die Grenzen zwischen abhängiger Beschäftigung und selbstständiger Arbeit verschwimmen; dies wird in der digitalen Arbeitswelt noch mehr der Fall sein. Zuweilen ist Selbstständigkeit eine biografische Episode oder wird als Nebenerwerbstätigkeit ausgeübt. Für alle Erwerbstätigen, auch für Selbstständige, sollten Lücken in der sozialen Sicherung vermieden werden.*
 - *Vor diesem Hintergrund ist es sachgerecht und angemessen, Selbstständige grundsätzlich ebenso wie abhängig Beschäftigte in die gesetzliche Rentenversicherung einzubeziehen. Die damit verbundenen Kosten müssen zusammen mit Aufwendungen in anderen Sozialversicherungssystemen bewertet werden, insbesondere der gesetzlichen Krankenversicherung.*
 - *Selbstständige sollten ermutigt werden, ihre sozialen Interessen in kollektiven Organisationsstrukturen zu bündeln. Die Möglichkeiten des geltenden Rechts, etwa zum Abschluss von Tarifverträgen zugunsten selbstständiger arbeitnehmerähnlicher Personen, sollten verstärkt genutzt werden. Die entsprechende Informationslage soll verbessert werden.*
 - *Die Datenlage zur Verbreitung von Plattformen und zur dortigen Erwerbstätigkeit sowie zur Erfassung von Crowdworking muss verbessert werden.*
 - *Da pauschale Lösungen nicht allen Selbstständigen gerecht werden, sollte der Gesetzgeber die Schutzbedürftigkeit spezifischer Typen von Erwerbstätigen feststellen und sie nach jeweiliger Sachlage in den Schutz des Arbeits- und Sozialrechts einbeziehen. Naheliegend wäre etwa eine Regulierung von Crowdwork, die sich an den bewährten, schon lange bestehenden Regelungen für Heimarbeiterinnen und -arbeitnehmer orientiert.*
-

4.7.1 Bewertung der vbw

- Kriterien zur Abgrenzung zwischen selbstständiger Tätigkeit und abhängiger Beschäftigung sind dank einer über Jahre gefestigten Rechtsprechung der obersten Bundesgerichte hinlänglich bekannt. Die Gerichte hatten bei keinem der aktenkundigen Fälle Schwierigkeiten in der Zuordnung. Zudem wird mit dem Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze bereits eine eigenständige Definition des Arbeitsverhältnisses geschaffen. Es bedarf weder neuer Kriterien noch deren gesonderte Festschreibung. Schwierigkeiten der Sachverhaltsanalyse lassen sich über Kriterienkataloge nicht lösen. Selbstständige Tätigkeit darf durch eine Beweislastverschiebung weder diskreditiert noch erschwert werden.
- Der heute geltende Beschäftigten-Begriff greift auch in einer digitalisierten Arbeitswelt. Im Bereich des Sozialversicherungsrechts ist bereits heute ein Statusfeststellungsverfahren vorgesehen (Anfrageverfahren des § 7a SGB IV). Es bindet grds. die Sozialversicherungsträger und schafft so die erforderliche Rechtssicherheit.

4.7.2 Position der vbw

- Grundsätzlich teilen wir die Auffassung, dass eine Vorsorgepflicht für Selbstständige geschaffen werden muss, soweit diese nicht von der gesetzlichen Sozialversicherung erfasst sind. Dabei sollen die Selbstständigen allerdings zwischen einer Absicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung oder durch private Vorsorge frei wählen können. Es muss lediglich ein Nachweis über eine entsprechende Vorsorge erbracht werden.
- Eine Bürgerversicherung zur Absicherung des Krankheits- und Pflegerisikos wäre aber der falsche Ansatz. Bestehende Probleme würden eher verschärft als gelöst, zumal sie in den Unternehmen nichts anderes wäre als eine neue Lohnzusatzsteuer. Sie ist damit extrem beschäftigungsfeindlich. Negativ anzumerken ist zudem, dass die Pläne zu einer Bürgerversicherung die Private Krankenversicherung (PKV) faktisch vernichten würden. Dies begegnet auch verfassungsrechtlichen Bedenken.
- Wenn man die Arbeitslosenversicherung für mehr Selbstständige öffnen möchte, müsste in jedem Fall über restriktivere Regelungen nachgedacht werden, insbesondere was das Ausscheiden aus der Arbeitslosenversicherung betrifft. Derzeit können Selbstständige ihr Versicherungsverhältnis jederzeit beenden, indem sie keine Beiträge mehr entrichten. Mit dem Solidar- und Versicherungsgedanken der Arbeitslosenversicherung ist diese Möglichkeit aber nicht vereinbar, zumal der eigentliche Kreis der Versicherten – sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und ihre Arbeitgeber – keine Möglichkeit der Befreiung oder des Austritts haben. In diesem Sinne muss bei Öffnung der Arbeitslosenversicherung für weitere Selbstständige diese einfache Möglichkeit des Ausscheidens ausgeschlossen werden und nach freiwilligem Eintritt in die Arbeitslosenversicherung der dauerhafte Verbleib in der Arbeitslosenversicherung verpflichtend sein. Zudem muss auch bei Selbstständigen eine Sperrfrist eingeführt werden, damit nicht jede beliebige selbstverschuldete Beendi-

gung der Selbstständigkeit zum Arbeitslosengeldbezug führt. Zudem müssen auch die neu einbezogenen Selbstständigen die notwendigen Anwartschaftszeiten innerhalb der Rahmenfrist erfüllen, um den Anspruch auf Arbeitslosengeld zu erwerben, mit anderen Worten, die erforderlichen Vorversicherungszeiten aufweisen. Entscheidend ist auch, dass der Verwaltungsaufwand bei den Arbeitsagenturen mit einer weiteren Öffnung der Arbeitslosensicherung für Selbstständige nicht unverhältnismäßig erhöht wird, also ggf. auch hier Übergangsregelungen geschaffen werden.

- Eine Beteiligung der Auftraggeber an etwa anfallenden Sozialversicherungsbeiträgen, etwa in Anlehnung an die Künstlersozialversicherung, kommt keinesfalls in Betracht.
- Gesetzgeberischer Änderungsbedarf an § 12a TVG ist nicht veranlasst. Tariffähigen und im Bereich des § 12a TVG tarifzuständigen Koalitionen ist es unbenommen, im Rahmen der Tarifautonomie und des § 12a TVG Tarifregelungen für die dort genannten arbeitnehmerähnlichen Personen zu treffen.

4.8 BMAS-Position Sozialstaat: Perspektiven für die Zukunft und europäischer Dialog

Zusammenfassung der Vorschläge im Weißbuch (Zitat von Seite Seite 185 des Weißbuchs)

- *Die Kernherausforderung für den Sozialstaat im Zeitalter der Digitalisierung besteht darin, stabile und zukunftsfähige Lösungen zu finden, die sich in die soziale Marktwirtschaft einpassen lassen und gleichzeitig für die Bürgerinnen und Bürger eine ausreichende kollektive Absicherung ermöglichen.*
- *Eine wichtige Dimension dieser Herausforderung ist es, die Finanzierung des Sozialstaates nachhaltig sicherzustellen. Mit einer auch im Zusammenhang mit der Digitalisierung befürchteten disparaten Entwicklung der Markteinkommen und der Vermögen wird die Notwendigkeit bestehen, dass sich das Abgaben- und Steuersystem diesen Veränderungen entsprechend weiterentwickelt. Es müssen genügend Finanzmittel für ein sozial sachgerechtes Leistungsniveau der Sozialsysteme abgeschöpft werden. Dies ist die Voraussetzung dafür, Ungleichheit zu minimieren.*
- *Ein wesentliches Ziel der Weiterentwicklung sozialstaatlicher Institutionen besteht darin, die Beschäftigungsfähigkeit in der Perspektive des Lebensverlaufs zu stabilisieren und Übergänge zu unterstützen. Das Konzept eines Persönlichen Erwerbstätigenkontos sieht vor, junge Erwerbstätige im Sinne eines „Sozialerbes“ mit einem Startkapital auszustatten, das für Qualifizierung, Gründungsphase oder private Auszeiten genutzt werden kann. Es könnte darüber hinaus auch als Langzeitkonto mit eigenen Einzahlungen geführt werden.*

- *Sozialstaatlichkeit lässt sich heute nur mit Rücksicht auf den europäischen Kontext sachgerecht weiterentwickeln. Das gilt insbesondere für Konsequenzen, die sich aus der Digitalisierung ergeben. Der Dialog über Arbeiten 4.0 sollte deshalb auch auf europäischer Ebene geführt werden – sowohl im Rahmen der Digitalen Agenda der EU als auch im Rahmen der Diskussion um die Einrichtung einer Europäischen Säule sozialer Rechte (ESsR), die eine grundlegende Reflexion der sozialen Dimension der Europäischen Union einleitet. Die Akzeptanz der EU bei Bürgerinnen und Bürgern könnte u. a. durch einen Grundkonsens zu Mindeststandards der sozialen Absicherung gestärkt werden, der auch die Armutsmigration innerhalb Europas reduzieren könnte. Eine gelungene digitale Transformation, die sowohl zu mehr Wohlstand als auch zu besseren Arbeitsbedingungen innerhalb der EU beiträgt, könnte zu einem gemeinschafts- und identitätsstiftenden Zukunftsprojekt der EU und ihrer Bürgerinnen und Bürger werden.*
-

4.8.1 Bewertung der vbw

- Aufgrund des deskriptiven Charakters bzw. der extrem allgemein formulierten Forderungen sind konkrete Einwände nur punktuell möglich. So sind die Pläne eines Erwerbstätigenkontos kritisch zu sehen, denn es ist nicht nachvollziehbar, warum jeder zum Berufsstart mit einem entsprechenden Startkapital ausgestattet werden soll. Dieser allgemein gehaltene Förderansatz wirkt unspezifisch und ist daher nicht zielführend. Besser ist es, in bestimmten Situationen konkrete Förderungen und Unterstützungen anzubieten, wenn die Notwendigkeit und Bedürftigkeit besteht. Förderung nach dem Gießkannenprinzip ist nicht der richtige Ansatz.
- Auch die Vorschläge, den Sozialstaat im europäischen Kontext weiterzuentwickeln sind abzulehnen. Die EU besitzt kaum Kompetenz im Bereich der Sozialpolitik, da diese nach dem Subsidiaritätsgrundsatz Aufgabe der einzelnen Mitgliedstaaten ist. An diesem Prinzip muss auch festgehalten werden und der Fokus der europäischen Politik darauf gelegt werden, die Wettbewerbsfähigkeit Europas zu stärken und so über Wirtschaftswachstum sozialen Fortschritt zu ermöglichen.
- Ein europäischer Rechtsrahmen für die Festlegung von Mindestlöhnen würde eine Überschreitung der Kompetenzen der Europäischen Union darstellen. Gemäß Art. 153 Abs. 5 AEUV gilt die Zuständigkeit der Union im Bereich des Arbeitsrechts ausdrücklich nicht für das Arbeitsentgelt.
- Die mitgliedstaatlichen Mindestlohnvorschriften sind ausreichend, um den Schutz der Arbeitnehmer sicherzustellen. Durch die bestehende Entsenderichtlinie wird zugleich gewährleistet, dass grenzüberschreitend entsandten Mitarbeitern der Mindestlohn im Aufnahmestaat zusteht. Dadurch wird ein Wettbewerb über niedrige Lohnkosten vermieden.

4.8.2 Position der vbw

- Ein europäischer Rechtsrahmen zur Festlegung von Mindestlöhnen darf sowohl aus rechtlichen als auch aus wirtschaftlichen Gründen nicht eingeführt werden. Die Union hat keine Kompetenz für eine entsprechende Regelung. Hierdurch drohen außerdem erhöhte Belastungen für die Unternehmen, die durch den Arbeitnehmerschutz nicht gerechtfertigt sind. Insoweit besteht bereits eine ausreichende Absicherung durch das Zusammenspiel der Entsenderichtlinie mit nationalen Mindestlohnvorschriften.
- Die zentrale Herausforderung für die sozialen Sicherungssysteme ist die nachhaltige Finanzierbarkeit. Das schließt sowohl ein, sich mit den Auswirkungen der demografischen Entwicklung auseinanderzusetzen als auch mit den Beschäftigungseffekten der Digitalisierung. Im Sinne der Generationengerechtigkeit darf die Finanzierung des Sozialstaats nicht einseitig zu Lasten junger und künftiger Generationen gehen. Daher ist wichtig, die Eigenverantwortung des Einzelnen zur Vorsorge zu fördern und Rahmenbedingungen zu schaffen, die private Vorsorge ermöglichen.
- Auch für Überlegungen zur Besteuerung der digitalen Wirtschaft durch Wertschöpfungsabgabe, Nutzungsabgabe an ursprünglichen Dateneigentümer (Bürger) oder Unternehmensbeteiligungen von Mitarbeitern gilt: Steuer- oder Abgabenerhöhungen zur Finanzierung des Sozialstaates oder sozialstaatlicher Leistungen (z. B. Erwerbstätigenkonto) sind als systemfremd abzulehnen. Dies gilt insbesondere für die Überlegung zu Abgaben für Datennutzung. Die Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen darf gerade jetzt, in Zeiten weltweiter protektionistischer Ansätze, nicht noch zusätzlich geschwächt werden.

4.8.3 Ergänzende Forderungen der vbw

- Der gesetzliche Mindestlohn ist grundsätzlich falsch. Das Mindestlohngesetz erzeugt in der Praxis erhebliche Schwierigkeiten. Neben der finanziellen Belastung und unnötiger Bürokratie ist dies auch auf vermeidbare Rechtsunsicherheiten zurückzuführen.
- Die geplante Neufassung der europäischen Entsenderichtlinie muss gestoppt werden. Die im Kommissionsentwurf vorgesehene Anwendung ganzer allgemeinverbindlicher tariflicher Entgeltsysteme in Entsendefällen schießt über das Ziel hinaus. Sie würde außerdem zu erheblicher Rechtsunsicherheit führen. Es ist nicht nachvollziehbar, warum vom Arbeitgeber in Entsendefällen ein über den gesetzlichen Mindestlohn bzw. den tariflichen Branchenmindestlohn im aufnehmenden Staat hinausgehendes Entgelt gezahlt werden muss.

- Eine Vergütungsverpflichtung über die einschlägigen Mindestlohnvorschriften hinaus – die zudem eine Annäherung an den im Arbeitsprogramm der Kommission aufgeführten Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ bedeutet – greift in die europäische Dienstleistungsfreiheit ein und beschränkt die Entfaltung des gemeinsamen europäischen Arbeitsmarkts.

Ansprechpartner

Julius Jacoby

Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-237

Telefax 089-551 78-233

julius.jacoby@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.

Zitate aus dieser Publikation sind unter Angabe der Quelle zulässig.

Herausgeber:

vbw

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw März 2017