

Recht

Der Mensch in der digitalen Arbeitswelt

Position

Stand: Juni 2021

vbw

Die bayerische Wirtschaft



Hinweis

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

Zitate aus dieser Publikation sind unter Angabe der Quelle zulässig.

Vorwort

Moderner Rechtsrahmen für eine moderne Arbeitswelt

Die Digitalisierung ist eine Chance für alle. Sie zu nutzen liegt im Interesse der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer gleichermaßen. Ein moderner Rechtsrahmen muss dazu gesetzliche Spielräume schaffen – auch mit Blick auf neue digitale Geschäftsfelder.

Zusätzliche Möglichkeiten, die Arbeit flexibler zu gestalten, erfordern aber auch eine höhere Eigenverantwortlichkeit der Arbeitnehmer. Ohne diese Anpassungen des Rechtsrahmens werden Teile unserer arbeitsrechtlichen Ordnung von der betrieblichen Realität überholt oder die Tätigkeiten werden künftig dort erfolgen, wo bereits ein entsprechender Rechtsrahmen besteht.

Unser Positionspapier beschreibt die Anforderungen der bayerischen Unternehmen an einen zukunftsfähigen Rechtsrahmen für die moderne Arbeitswelt und berücksichtigt die aktuellen Entwicklungen.

Bertram Brossardt
08. Juni 2021

Inhalt

Position auf einen Blick	1	
1	Veränderungen der Arbeitswelt	3
1.1	Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort	4
1.2	Stärkere Orientierung an Arbeitsergebnissen an Stelle von Arbeitszeit	4
1.3	Neuer Betriebsbegriff	5
1.4	Auflösung funktionaler Einheiten und neue Anforderungen an die Personalführung	5
1.5	Beschleunigte Entscheidungsprozesse	5
1.6	Arbeitsschutz	6
1.7	Zunahme von Werk- und Dienstverträgen	6
1.8	Digitale Kompetenzen als Schlüsselqualifikation	7
2	Forderungen der vbw	8
2.1	Arbeitsrecht	8
2.1.1	Arbeitszeitregelungen globalen Erfordernissen anpassen	8
2.1.2	Keine Benachteiligung von nicht-tarifgebundenen Unternehmen	10
2.1.3	Keinen Anspruch auf Homeoffice oder mobile Arbeit einführen	10
2.1.4	Keine Wahlarbeitszeit für Arbeitnehmer einführen	11
2.1.5	Moderne Kooperationsformen rechtssicher ermöglichen/Keinen neuen Arbeitnehmerbegriff einführen	12
2.1.6	Datenschutz nicht verschärfen	13
2.1.7	Mitbestimmung effizienter gestalten	14
2.1.8	Wertguthaben stärken	17
2.1.9	Ankündigungsfrist bei Arbeit auf Abruf verkürzen	18
2.1.10	Bestimmung der Arbeitszeit nach Arbeitsaufgabe bzw. Arbeitsanfall	18
2.1.11	Elektronische Workflows stärken	19
2.1.12	Faire Lastenverteilung bei Fortbildungen ermöglichen	19
2.2	Tarifpolitik und -recht	20
2.2.1	Unternehmen müssen flexibel auf höhere Volatilität reagieren können	21
2.2.2	Stärkung digitaler Kompetenzen	22
2.2.3	Investitionen in den technologischen Wandel finanzieren	22
2.3	Arbeitsschutz und -sicherheit	22
2.3.1	Eigenverantwortung beim Arbeitsschutz zulassen	22

2.3.2	Homeoffice als Unterfall der mobilen Arbeit	23
2.3.3	Reaktionen auf neue Belastungsfaktoren	23
2.3.4	Position der vbw	24
2.4	Sozialpolitik	25
2.4.1	Entwicklung der sozialen Sicherung	25
2.4.2	Moderne Zusammenarbeitsmodelle sozialversicherungsrechtlich sauber abgrenzen	26
2.4.3	Weiterbildung bleibt vorrangig Aufgabe von Arbeitgebern und Arbeitnehmern	29
2.5	Bildungspolitik	31
2.5.1	Digitale Infrastruktur in Bildungseinrichtungen stärken	31
2.5.2	Lerninhalte in allen Bildungsphasen anpassen	31
2.5.3	Aus- und Weiterbildung des Lehrpersonals ausbauen	32
2.5.4	Ergänzende Forderungen der vbw zur Bildungspolitik	32
	Ansprechpartner / Impressum	34

Position auf einen Blick

Wesentliche Anforderungen an einen zukunftsfähigen Rechtsrahmen

Arbeitsrecht

- Aufgabe der täglichen Höchstarbeitszeit zugunsten einer durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit von maximal 48 Stunden
- Umsetzung der EuGH-Rechtsprechung zur Arbeitszeiterfassung nur soweit absolut notwendig und unter Berücksichtigung aller möglichen Ausnahmen bei gleichzeitigem Erhalt der Selbstaufzeichnung
- Keine einseitige Privilegierung der Tarifbindung
- Kein Anspruch auf Homeoffice bzw. mobile Arbeit und keine Begründungspflicht bei Ablehnung dieser Arbeitsformen
- Keine weitere einseitige Flexibilisierung des Arbeitszeitvolumens durch die Arbeitnehmer (z. B. durch Wahlarbeitszeit)
- Moderne Kooperationsformen rechtssicher ermöglichen/Keinen neuen Arbeitnehmerbegriff einführen
- Keine Verschärfungen im (Arbeitnehmer-)Datenschutz
- Vereinbarung einer Nachfolgeregelung nach Unwirksamkeit des Privacy Shield-Abkommens
- Keine Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Einführung neuer Software, die nicht zielgerichtet zur Überwachung und Kontrolle der Mitarbeiter gedacht ist
- Mitbestimmungsverfahren effizienter gestalten
- Elektronische Workflows stärken
- Schriftformerfordernis durchgehend durch Textformerfordernis ersetzen
- Faire Lastenverteilung bei Fortbildungen ermöglichen

Tarifpolitik und -recht

- Tarifautonomie und eine funktionierende Sozialpartnerschaft sind wesentliche Faktoren für den Erhalt und die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und somit für den Wohlstand in Bayern.
- Die grundgesetzlich verankerte negative Koalitionsfreiheit gebietet, dass tarifungebundene Unternehmen gegenüber tarifgebundenen Unternehmen nicht benachteiligt werden dürfen.
- Die Tarifautonomie durch staatliche Eingriffe stärken zu wollen, ist ein Widerspruch in sich.
- Sozialpartnerschaft kann nur dann erhalten bleiben, wenn staatliche Eingriffe unterbleiben und kein Zwang zur Regulierung bestimmter Bereiche erfolgt.
- 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.

Arbeitsschutz und -sicherheit

- Arbeitsschutz ist für die bayerischen Arbeitgeber ein zentrales Anliegen und Aufgabe.
- Wir benötigen keine neuen Gesetze und/oder untergeordnete Verordnungen zum Arbeitsschutz. Die derzeitige Arbeitsschutzgesetzgebung und deren wesentliches Prinzip – die Gefährdungsbeurteilung – sind ausreichend.
- Erforderlich ist ein flexibles Arbeitsschutzrecht, das lediglich Eckpunkte bzw. Schutzziele vorgibt, dem Arbeitgeber im Übrigen aber die Gestaltungsfreiheit überlässt.

Sozialpolitik

- Bestehende Systematik der sozialen Sicherung weiterentwickeln und an die Herausforderungen der Digitalisierung anpassen, aber keine Einführung eines bedingungslosen Grundeinkommens.
- Keine Versicherungspflicht von Selbstständigen in der gesetzlichen Rentenversicherung.
- Die Einführung einer Bürgerversicherung in der GKV und/oder Pflegeversicherung ist abzulehnen. Sie wäre der Einstieg in die Staatsmedizin und würde den Faktor Arbeit weiter erhöhen.
- Moderne Kooperationsformen sozialversicherungsrechtlich sauber abgrenzen
- Stärkung der Weiterbildungsbeteiligung bisher unterrepräsentierter Personengruppen
- Betriebliche Weiterbildung von Beschäftigten weiter vorrangig Aufgabe von Arbeitgebern und Arbeitnehmern
- Kein Recht auf Weiterbildung.
- Kein Umbau der Bundesagentur für Arbeit (BA) zu einer Weiterbildungsagentur

Bildungspolitik

- Digitale Infrastruktur in Bildungseinrichtungen ausbauen
- Lehrinhalte entsprechend der Anforderungen der digitalen Transformation anpassen
- Aus- und Weiterbildung des Lehrpersonals im Bereich der digitalen Bildung verstärken
- Digitale Souveränität jedes Einzelnen als Bildungsziel
- Qualität der digitalen Bildung muss weiter verbessert werden
- Digitale Kompetenzen fächerübergreifend vermitteln
- Wissenschaftliche Weiterbildung ausbauen, insbesondere im Bereich IT und digitale Kompetenzen

1 Veränderungen 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 selbst, 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 selbst erwarten von ihren Arbeitgebern, dass sie die Chancen der Digitalisierung nutzen können, um Privatleben und Beruf besser zu vereinbaren.

Zuletzt haben die Corona-Pandemie und die dadurch notwendigen Kontaktreduzierungen einen Schub in der digitalen Zusammenarbeit mit sich gebracht. Dieses Beispiel zeigt sehr deutlich, dass das Heft des Handelns auch bei der Digitalisierung nicht immer in den Händen der Akteure liegt, sondern auch äußere Zwänge und Rahmenbedingungen bestimmende Faktoren sein können.

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.

1.1 Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort

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.

Auch die Arbeitnehmer haben durch moderne Kommunikationsmittel die Möglichkeit, Privatleben und Beruf besser in Einklang zu bringen. Telearbeit, mobiles Arbeiten und Arbeit im Homeoffice 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.

Im Zuge der Corona-Pandemie waren digitale Kommunikations- und Arbeitsprozesse ein Mittel zur Umsetzung der gebotenen Kontaktebeschränkungen und haben es auch in einem gewissen Rahmen erleichtert, die durch Schul- und Kitaschließungen notwendige Kinderbetreuung mit der Arbeitsleistung in Einklang 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.

1.2 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.

1.3 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.

1.4 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 (z. B. Plattformen, Co-Working-Spaces).

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.

1.5 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.

1.6 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 dürfen der Verwirklichung der Ziele moderner Arbeitsorganisationsformen deshalb nicht entgegenstehen und müssen den veränderten Herausforderungen gerecht werden. Deshalb ist ein flexibles Arbeitsschutzrecht von großer Bedeutung, das lediglich Eckpunkte bzw. Schutzziele vorgibt, dem Arbeitgeber im Übrigen aber die Gestaltungsfreiheit überlässt.

Damit Unternehmen neue Arbeitsformen in der digitalisierten Welt effizient und ohne Risiko einführen können, sind keine neuen Gesetze oder Verordnungen zum Arbeitsschutz notwendig. Mit der derzeitigen Arbeitsschutzgesetzgebung und deren wesentlichem Prinzip der Gefährdungsbeurteilung können auch die Arbeitssysteme der Arbeitswelt 4.0 abgesichert werden

1.7 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. 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.

1.8 Digitale Kompetenzen als Schlüsselqualifikation

Arbeitswelt 4.0 und Gesellschaft 4.0 sind Ausdruck weitreichender Veränderungen aller Lebensbereiche. Da Leben und Arbeiten zunehmend durch die digitale Vernetzung geprägt sein werden, steigen die Anforderungen an die Unternehmen wie an den einzelnen Arbeitnehmer. In der digitalen Arbeitswelt sind digitale Kompetenzen heute als vierte Kulturtechnik anzusehen, ohne die weder Individuum, Gesellschaft noch die Wirtschaft erfolgreich sein können. Damit Lernende aller Altersgruppen digital souverän am gesellschaftlichen, politischen und beruflichen Leben teilnehmen können, muss ein wesentlicher Lerninhalt zudem die verantwortungsvolle Auseinandersetzung mit digitaler Information und Kommunikation sein. Lebenslanges und kontinuierliches Lernen nimmt letztlich die zentrale Schlüsselrolle ein, um Wissen up to date zu halten.

Auch wenn die Lebenswelt vieler Lehrpersonen und Lernenden von modernen Kommunikations- und Informationsmedien geprägt ist, findet deren Einsatz in Lehr- und Lernprozessen trotz der Corona-Pandemie noch immer nicht die Beachtung, die aufgrund der Bedeutung für Gesellschaft und Wirtschaft dringend geboten wäre. Daher sollte die Aus- und Weiterbildung des Lehrpersonals dazu befähigen, für die eigenen Unterrichtsziele fachdidaktisch und pädagogisch sinnvolle Unterrichtskonzepte mit digitalen Medien zu entwickeln. Dies stellt auch Herausforderungen an die technische Infrastruktur. Die Versorgung mit Breitband-Anbindungen und ausreichend produktiven und sicheren WLAN-Installationen sowie der Zugang zu mobilen Endgeräten und altersgerechten digitalen Medien stellen die Grundlagen für die Ausbildung digitaler Kompetenzen dar und sollten flächendeckend in den Bildungseinrichtungen zur Verfügung gestellt werden. Zudem gilt es, die Lehrinhalte in Hinblick auf die digitale Transformation zu überprüfen und die systematischere Erarbeitung und Verankerung digitaler Lehr-/Lernkonzepte voranzutreiben, um die digitalen Kompetenzen in der Breite der Gesellschaft deutlich zu stärken. Digitale Inhalte und Strukturen müssen als selbstverständliche Bestandteile von Lehren und Lernen integriert werden. Ziel ist es, in den Bemühungen nicht nachzulassen und den Corona-bedingten Digitalisierungsschub zu nutzen und weiterzuführen sowie die bereitgestellten Mittel zielgerichtet für eine qualitativ hochwertige digitale Bildung einzusetzen.

2 Forderungen der vbw

Chancen der Digitalisierung nutzen

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

2.1 Arbeitsrecht

2.1.1 Arbeitszeitregelungen globalen Erfordernissen anpassen

- Die in § 3 ArbZG geregelte tägliche Höchstarbeitszeit von acht bzw. zehn Stunden wird den Anforderungen der heutigen Arbeitswelt nicht mehr gerecht. Die europäische Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG macht insoweit keine Vorgaben, sie verlangt lediglich eine elfstündige Ruhezeit innerhalb eines 24-Stunden-Zeitraums. Daher ist im ArbZG auf die Regelung einer täglichen Höchstarbeitszeit zu 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.
- Sogenannte „Experimentierräume“ für tarifgebundene Unternehmen reichen keinesfalls aus. Bloße Öffnungsklauseln, die bei fortbestehender täglicher Höchstarbeitszeit tarifliche Regelungen und sogar kumulativ Betriebsvereinbarungen zu Lockerungen voraussetzen, 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 offenstehen, sondern müssen für alle Unternehmen nutzbar sein, unabhängig von einer etwaigen Tarifbindung. Dies gebietet bereits die negative Koalitionsfreiheit. Nicht tarifgebundene Unternehmen dürfen gegenüber tarifgebundenen Unternehmen nicht benachteiligt werden. Eine gesetzliche Öffnung nur für originär tarifgebundene Unternehmen ist verfassungswidrig.

- 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. Die betriebliche Praxis hat gezeigt, dass eine pauschale Lösung zu Erreichbarkeit nicht praktikabel ist, sondern diese nur im Dialog von Mitarbeiter, Führungskraft und Sozialpartner gefunden werden kann. Dazu bedarf es entsprechender sozialer Kompetenzen und einer Vertrauensbasis – was sich weder gesetzlich regeln noch verordnen lässt.

- Die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) zur Arbeitszeiterfassung vom 14. Mai 2019 steht modernen und flexiblen Arbeitsformen entgegen:
 - Die mindestens erforderliche Umsetzung des Urteils muss per Gesetz erfolgen. Darüber hinaus darf es zu keinen weiteren, zusätzlichen Belastungen und Restriktionen für Arbeitgeber kommen.
 - Die Form der Arbeitszeiterfassung (schriftlich, per „Stechuhr“, mit App etc.) muss wie bisher vom Arbeitgeber frei wählbar sein. Die bisher bestehende Möglichkeit der Delegation der Aufzeichnungspflicht an den Arbeitnehmer („Selbstaufzeichnung“), z. B. im Rahmen der Vertrauensarbeitszeit muss dabei erhalten bleiben.
 - Das Urteil gibt nur die Erfassung der täglichen Arbeitszeit vor. Die Aufzeichnung der genauen Lage von Pausen ist hierfür nicht erforderlich. Dementsprechend muss auch nach der Neuregelung die Netto-Erfassung der Arbeitszeit unter Herausrechnung der Pausen ohne Erfassung von Beginn und Ende der Pausen möglich sein.
 - Der EuGH stellt Spielräume der Mitgliedstaaten bei der Umsetzung des Urteils fest, z. B. „unter Berücksichtigung der Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereiches“. Dieser Spielraum muss genutzt werden, um insbesondere Arbeitnehmer in Vertrauensarbeitszeit und mobiler Arbeit von der Zeiterfassung auszunehmen.
 - Die EU-Arbeitszeitrichtlinie ermöglicht Ausnahmen, wenn die Dauer der Arbeitszeit wegen besonderer Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht bemessen und/oder vorherbestimmt ist oder von den Arbeitnehmern selbst bestimmt werden kann.

- Zumindest bei der Aufzeichnungspflicht muss von dieser Möglichkeit vollumfänglich Gebrauch gemacht werden.
- Bei Mitarbeitern in festen Arbeitszeitmodellen, wie z. B. Schichtarbeit muss (weiterhin) die kollektive Zeiterfassung ausreichen, d. h. für alle Mitarbeiter in einer Schicht werden Beginn und Ende gem. der Schichtarbeitszeit einheitlich erfasst.
 - Der Bußgeldtatbestand für ungenügende Arbeitszeitnachweise 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.

2.1.2 Keine Benachteiligung von nicht-tarifgebundenen Unternehmen

Den Plänen, nicht tarifgebundene Unternehmen zu benachteiligen, um dadurch vermeintlich die Tarifbindung zu stärken, erteilen wir eine Absage. Ebenso lehnen wir Modelle ab, bei denen die Tarifbindung zulasten der Allgemeinheit durch steuerliche Anreize gefördert werden soll. Tarifautonomie und eine funktionierende Sozialpartnerschaft sind wesentliche Faktoren für den Erhalt und die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und somit für den Wohlstand in Bayern. Die grundgesetzlich geschützte Koalitionsfreiheit umfasst aber auch die negative Koalitionsfreiheit, also die Möglichkeit, sich bestehenden Koalitionen nicht anzuschließen, bestehende Tarifverträge nicht anzuwenden oder einen Tarifträgerverband zu verlassen. Tarifungebundene Unternehmen dürfen gegenüber tarifgebundenen Unternehmen nicht benachteiligt werden. Konkret heißt das: Tarifgebundene Unternehmen erhalten nicht mehr Regelungsmöglichkeiten als tarifungebundene Unternehmen. Wenn der Gesetzgeber tarifdispositives Recht schafft, muss er die Möglichkeit vorsehen, dass auch tarifungebundene Unternehmen den abweichenden Tarifvertrag anwenden können, sofern diese Arbeitsverhältnisse unter den Geltungsbereich des abweichenden Tarifvertrags fallen.

Das von der vbw im April 2019 veröffentlichte Gutachten *Verfassungsrechtliche Grenzen der Privilegierung tarifgebundener Arbeitgeber* von Prof. Dr. Clemens Höpfner, Münster, bestätigt die Unvereinbarkeit solcher Maßnahmen – auch von steuerlichen Anreizen für die Tarifbindung – mit den vom Grundgesetz geschützten Grundsätzen der Tarifautonomie, der negativen Koalitionsfreiheit, des Gleichheitsgebots, des Neutralitätsgebots und der Arbeitsvertragsfreiheit.

2.1.3 Keinen Anspruch auf Homeoffice oder mobile Arbeit einführen

Telearbeit, mobiles Arbeiten und Arbeit im Homeoffice bieten neue, örtlich und zeitlich flexible Gestaltungsmöglichkeiten, die es 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 wichtig, ihren Mitarbeitern diese Gestaltungsmöglichkeiten einzuräumen, um als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden.

Eine Verpflichtung des Arbeitgebers, ausdrücklich zu begründen, warum der Arbeitnehmer nicht mobil arbeiten darf, ist abzulehnen. In vielen Branchen und Betrieben werden bzgl. mobiler Arbeit bereits spezifische und flexible Lösungen gefunden, die den Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gleichermaßen gerecht werden und regelmäßig von Vereinbarungen der Sozialpartner und Betriebspartner mitgetragen werden. Ein darüber hinaus gehender individueller Anspruch auf mobile Arbeit oder eine umfangreiche Begründung des Arbeitgebers zu den Gründen seiner Ablehnung nimmt den Unternehmen jegliche Flexibilität, die notwendig ist, um kurzfristig auf geänderte wirtschaftliche Rahmenbedingungen zu reagieren. Die mit mobiler Arbeit verbundene Datenübertragung stellt darüber hinaus – auch bei guter Sicherung – ein weiteres Einfallstor für Cyberangriffe dar. Die damit verbundenen Risiken können Arbeitgebern in bestimmten, sensiblen Bereichen nicht zugemutet werden. Letztlich muss es der grundgesetzlich geschützten unternehmerischen Entscheidungsfreiheit überlassen bleiben, wo der Arbeitseinsatz der Mitarbeiter erfolgt. Umfangreiche Begründungs- und Erörterungspflichten des Arbeitgebers bei der Entscheidung über mobile Arbeit führen zu einem bürokratischen Erfüllungsaufwand, der gerade von kleinen und mittelständischen Unternehmen kaum zu bewältigen ist. Eine Begründungspflicht beinhaltet immer auch das Risiko, dass von der Rechtsprechung bei unterbliebener oder vermeintlich unzureichender Begründung eine Zustimmung des Arbeitgebers zu mobiler Arbeit angenommen wird. Will der Gesetzgeber die Verbreitung von mobiler Arbeit und Homeoffice fördern, muss er gleichzeitig den Arbeitgeber in diesem Bereich bei der Verantwortlichkeit für Arbeitsschutz und Aufzeichnungspflichten für Arbeitszeiten entlasten. Das Ziel einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und privaten Zielsetzungen kann im Übrigen nur erreicht werden, wenn mit der größeren Verbreitung von mobiler Arbeit gleichzeitig eine Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts erfolgt.

2.1.4 Keine Wahlarbeitszeit für Arbeitnehmer einführen

Im Zuge der Debatten zur digitalen Arbeitswelt, wird immer wieder die Forderung nach der Einführung eines Wahlarbeitszeitrechts laut, nach dem die Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit innerhalb eines weiten Rahmens ohne Einflussnahmemöglichkeiten des Arbeitgebers frei wählen können.

Diese extrem weitgehenden Überlegungen setzen eine maximale betriebliche Flexibilität hinsichtlich der Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten voraus, die jeder Realität widerspricht und höhlen zudem das Direktionsrecht des Arbeitgebers aus. Die gesetzlichen Rechte der Beschäftigten auf Reduzierung bzw. Verlängerung ihrer Arbeitszeit bzw. auf Rückkehr in Vollzeit – Anfang 2019 ausgeweitet durch die Einführung der Brückenteilzeit – 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. 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.

2.1.5 Moderne Kooperationsformen rechtssicher ermöglichen/Keinen neuen Arbeitnehmerbegriff einführen

Zunehmende Digitalisierung in allen Geschäftsbereichen macht die Zusammenarbeit mit externen Spezialisten projektbezogen erforderlich. Dazu gehören z. B. moderne Formen der Kooperation zwischen internen und externen Spezialisten in agilen Arbeitsmodellen, die unter anderem im Rahmen von Plattformen, Labs und Co-Working-Spaces umgesetzt werden. Diese Formen der Zusammenarbeit können im derzeitigen Rahmen nicht rechtssicher gestaltet werden, weil Fragen von Weisungsrechten, der betrieblichen Eingliederung, der Eingruppierung und Versetzung sowie des Arbeitsschutzes nicht abschließend geklärt werden können.

Die aktuell diskutierte Beweislastumkehr zur Klärung des Arbeitnehmerstatus für Plattformbeschäftigte und Solo-Selbstständige führt zu zusätzlichen Risiken für beauftragende Unternehmen. Insoweit besteht jedoch kein Bedarf zur Ausweitung der Arbeitnehmerkriterien, sondern vielmehr zur gesetzlichen Klarstellung, in welchen Fällen kein Arbeitsverhältnis begründet wird. Die Unternehmen sehen in der Praxis andernfalls keine Möglichkeit eines rechtssicheren und sachgerechten Einsatzes insbesondere von gemischten Expertengruppen. Viele der hochqualifizierten Fachkräfte wandern sonst ins Ausland ab und bieten dort ihr Spezialwissen an, um die in Deutschland bestehenden Erschwernisse zu vermeiden. Dies gilt es zu verhindern.

Hierzu sind folgende Anpassungen im Arbeitsrecht geboten:

- Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG): Erweiterung des Ausnahmekatalogs für die Nichtanwendung des AÜG in § 1 Abs. 3 AÜG auf den Personalaustausch zwischen Arbeitgebern zur Verwirklichung eines gemeinsamen Zwecks durch vorübergehendes Zusammenwirken.
- Änderung des Arbeitnehmerbegriffs
In § 611a Abs. 1 BGB ist zu ergänzen, dass unabhängig von der tatsächlichen Durchführung kein Arbeitsvertrag vorliegt, wenn ein Unternehmer im Sinne von § 14 (BGB) an der Verwirklichung eines gemeinsamen Zwecks zwischen unterschiedlichen Unternehmen vorübergehend mitwirkt (Agiles Arbeiten).
- Anpassungen im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)
In § 99 BetrVG ist zu ergänzen, dass dieses Mitbestimmungsrecht nicht greift bei personellen Einzelmaßnahmen im Zusammenhang mit dem Einsatz von Personen, die an

der Verwirklichung eines gemeinsamen Zwecks zwischen unterschiedlichen Unternehmen vorübergehend mitwirken.

In § 111 BetrVG ist zu ergänzen, dass Keine Betriebsänderung vorliegt bei organisatorischen Maßnahmen zur vorübergehenden Verwirklichung eines gemeinsamen Zwecks zwischen unterschiedlichen Unternehmen.

- Flankierend dazu ist der Agile (Entwicklungs-)Vertrags als eigener Vertragstypus im BGB einzuführen.

Die Definition des „gemeinsamen Zwecks“ muss in diesem Zusammenhang praxisnah ausgestaltet werden. Die Anwendung darf nicht auf Gesellschaften bürgerlichen Rechts (GbR) und Gemeinschaftsbetriebe (hier bestehen ohnehin keine Probleme) beschränkt bleiben. Über die konkrete Ausgestaltung dieses Begriffs muss noch diskutiert werden. Die vbw nimmt diesen Prozess in Angriff.

Zum entsprechenden Handlungsbedarf im Sozialversicherungsrecht siehe Ziffer 2.4.2.

2.1.6 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.
- Um Rechtsunsicherheiten bei der Auslegung neuer Vorschriften zu vermeiden, müssen sich der Bundesdatenschutzbeauftragte und die Datenschutzbehörden der Bundesländer abstimmen und gegenüber den Unternehmen mit einer Stimme sprechen. Von besonderer Bedeutung ist dieses Vorgehen für Unternehmen, 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 Unsicher-

heiten und Standortnachteile zu vermeiden, muss diejenige Landesbehörde federführend und allein weisungsbefugt sein, in deren Gebiet die Hauptverwaltung des jeweiligen Unternehmens ansässig ist.

- Nach der EuGH-Entscheidung zum Privacy Shield-Abkommen bestehen auf Seiten der Unternehmen erhebliche Rechtsunsicherheiten bezüglich der Ausgestaltung des Datentransfers zwischen der EU und den USA. Es sollte daher schnellstmöglich eine wirksame Nachfolgeregelung zwischen der EU-Kommission und den US-Behörden verhandelt werden. Es bedarf einer rechtssicheren und nachhaltigen Rechtsgrundlage für den EU-US-Datentransfer.

2.1.7 Mitbestimmung effizienter gestalten

- Mitbestimmungsrecht hinsichtlich neuer Software, die keine Leistungs- und Verhaltenskontrolle der Mitarbeiter bezweckt, anpassen:
Probleme bereitet das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates insbesondere bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen. Die Rechtsprechung legt dieses Mitbestimmungsrecht zudem entgegen dem Gesetzeswortlaut weit aus. Demnach ist die Mitbestimmung schon dann geboten, wenn technische Einrichtungen für eine Kontrolle der Arbeitnehmer lediglich geeignet sind, ohne dass dies tatsächlich ihr Zweck ist. Diese abstrakte Eignung haben nahezu jede Software und die entsprechenden Updates. Deshalb darf es kein Mitbestimmungsrecht geben, wenn neue Software, digitale Systeme zur Durchführung und Überwachung der Produktion oder andere technische Einrichtungen gar keine Leistungs- und Verhaltenskontrolle zum Ziel haben. Derzeit hat der Betriebsrat die Möglichkeit, die Betriebsabläufe erheblich zu stören. Ein Mitbestimmungsrecht darf es deshalb erst dann geben, wenn bei der Einführung die Überwachung der Belegschaft beabsichtigt ist bzw. bevor mit vorhandenen technischen Mitteln das Verhalten der Mitarbeiter ausgewertet und beurteilt wird.
- Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Arbeitszeitänderungen anpassen:
Die Mitbestimmungsrechte hinsichtlich der Arbeitszeitänderungen müssen restriktiver gestaltet werden, da eine veränderte Arbeitsorganisation schon heute zu immer komplexeren Arbeitszeitregelungen führt. Besonders wenn die veränderte Lage der Arbeitszeit den Wünschen der Mitarbeiter entspricht, sollte keine Notwendigkeit zur Mitbestimmung bestehen.
- Mitbestimmungsrecht hinsichtlich des Gesundheitsschutzes anpassen:
Das Mitbestimmungsrecht hinsichtlich des Gesundheitsschutzes muss insoweit angepasst werden, als aufgrund der neuen Arbeitsformen und -orte (z. B. open spaces) auch die Eigenverantwortung der Arbeitnehmer zu berücksichtigen ist.
- Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Gruppenarbeit anpassen:
Das Mitbestimmungsrecht in Bezug auf die Gruppenarbeit darf sich insbesondere nicht mehr auf die Regelung der internen Arbeitsorganisation und die Zusammenarbeit der Gruppe beziehen, um nicht die erforderliche Agilität der Unternehmen zu hemmen.

Forderungen der vbw

- **Versetzungsbegriff anpassen:**
 Die Zustimmung des Betriebsrats darf nicht erforderlich sein, wenn sich die Arbeitsaufgaben einzelner Mitarbeiter aufgrund neuer technischer Rahmenbedingungen weiterentwickeln. Der Betriebsrat muss derzeit jeder Versetzung zustimmen, also wenn einem Arbeitnehmer ein anderer Arbeitsbereich zugewiesen wird und dies mit einer Veränderung der Arbeitsumstände verbunden ist. Dafür reicht es schon aus, wenn sich die Arbeitsanforderungen durch den technischen Fortschritt ändern. Aber gerade hier muss der Arbeitgeber oft schnell reagieren, um mit der weltweiten Konkurrenz Schritt zu halten. Der Betriebsrat hat die Möglichkeit, die Umsetzung entsprechender Maßnahmen ungerechtfertigter Weise zu verzögern. Deshalb muss der Versetzungsbegriff eingeschränkt werden, so dass eine Versetzung nicht vorliegt, wenn sich die Arbeitsaufgabe aufgrund der Einführung oder Weiterentwicklung von technischen Einrichtungen, Methoden oder Prozessen verändert. Darüber hinaus muss diese Einschränkung auch eine räumliche Veränderung abdecken. Unternehmen brauchen Flexibilität, um auch ihre Arbeitsräume an Veränderungen anzupassen. Insbesondere wenn diese nur innerhalb weniger Kilometer, einer politischen Gemeinde oder im Betrieb selbst durchgeführt werden. Aktuell bestehen dazu unterschiedliche Rechtsauffassungen, ob dies eine Versetzung darstellt oder nicht.

- **Mitbestimmungsregelungen bei Personalfragebögen und Beurteilungsgrundsätzen konkreter fassen:**
 Sofern im Rahmen von modernem Performance-Management neue Feedbackinstrumente zur Anwendung kommen, sollten bestehende Regelungen zur betrieblichen Mitbestimmung bei Personalfragebögen und der Aufstellung von Beurteilungsgrundsätzen konkreter gefasst werden, insbesondere auch unter Berücksichtigung jüngerer BAG-Rechtsprechung (kein Mitbestimmungsrecht bei freiwilliger, anonymer Teilnahme, vgl. insbesondere BAG vom 21. November 2017 – 1 ABR 47/16).

- **Mitbestimmungsverfahren effizienter gestalten:**
 Das Mitbestimmungsverfahren selbst muss schneller und effizienter ausgestaltet werden, um der immer schnelleren Entscheidungsfindung im digitalisierten Umfeld und sich ändernden funktionalen Einheiten Rechnung zu tragen. Dafür bieten sich folgende Anpassungen an:
 - **Dauerhafte Möglichkeit der Durchführung digitaler Betriebsratssitzungen:**
 Die gesetzliche Klarstellung im Betriebsverfassungsgesetz gem. § 129 BetrVG n. F., wonach eine Teilnahme an Sitzungen betriebsverfassungsrechtlicher Gremien sowie die Beschlussfassung mittels Video- und Telefonkonferenzen seit dem 01. März 2020 zugelassen sind, war und ist gerade in der derzeitigen Pandemie-Situation zur Vermeidung von Rechtsunsicherheit und Verhinderung von Rechtsstreitigkeiten unerlässlich. Insbesondere zur Erleichterung der Arbeit in überörtlichen Betriebsratsgremien sollten virtuelle Sitzungen und Entscheidungen zumindest für Sitzungen von Gesamtbetriebsräten und Konzernbetriebsräten auch über die aktuell zeitliche Begrenzung (30. Juni 2021) des §129 BetrVG n. F. hinaus fortgeführt werden. Denn gerade in Betrieben mit einer (sehr) großen Anzahl von

Forderungen der vbw

Betriebsratsmitgliedern im Gremium kann durch virtuell stattfindende Sitzungen nicht nur deren terminliche und räumliche Koordination erheblich erleichtert werden, sondern auch die Effizienz der Gremien bzw. der Zeitaufwand für deren Mitglieder weiter gesteigert werden, z. B. durch ggf. häufiger/stärker bedarfsorientiert stattfindende Sitzungen. Damit können Entscheidungen zu mitbestimmungsrelevanten Themen schneller getroffen und Wege-/Fahrzeiten und ggf. Reisekosten zum Sitzungsort vermieden werden

- Zur Beschleunigung von Mitbestimmungsverfahren gehört auch die Einführung von Fristen:
 - Betroffen davon sind vorrangig die Mitbestimmungsrechte nach § 87 BetrVG. Hierzu zählen insbesondere die Ordnung im Betrieb, Verkürzung und Verlängerung der Arbeitszeit, Gefährdungsbeurteilung und Gesundheitsschutz. Maßnahmen, die hierzu ergriffen werden (wie etwa auch das Arbeiten im Homeoffice) sollten mit Fristen versehen werden. Hierzu sollte in § 87 BetrVG eine zeitliche Begrenzung für Mitbestimmungsverfahren auf maximal drei Monate – in der Zeit der Corona-Krise beschränkt auf maximal drei Wochen – vorgesehen werden. Diesbezüglich müssen die Voraussetzungen, die zum in Gang setzen der Frist führen, klar und einfach erfüllbar geregelt sein. Andernfalls führt dies zu Rechtsstreitigkeiten über die Wirksamkeit eines Fristablaufs. So zeigt sich etwa bei § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (objektiv geeignete technische Überwachungseinrichtung), dass Entscheidungen i. d. R. sehr lange dauern. Dies passt nicht in die Zeit des schnellen technologischen Wandels. Zudem bedarf § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG eine Klarstellung dahingehend, dass IT-Tools, die zwar technisch zu einer Verhaltens- und Leistungskontrolle geeignet wären, der Arbeitgeber die Überwachung aber nicht beabsichtigt, ohne vorherige Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG vom Unternehmen eingesetzt werden können.
 - Entsprechendes gilt für Mitwirkungsrechte des Betriebsrats bei Einstellungen. Für Arbeitgeber und Bewerber ist es wichtig, dass über Einstellungen zügig und uneingeschränkt Klarheit besteht. Die Durchführung einer Einstellungsmaßnahme muss nach § 99 BetrVG erleichtert werden. Dazu kann es gehören, die Mitwirkung des Betriebsrats auf eine nachträgliche Unterrichtung zu beschränken. Eine entsprechende Anpassung sollte (gegebenenfalls zweckgebunden für den Ersatz von Personal im Pandemiefall) in § 99 BetrVG eingefügt werden.
- Textform statt Schriftform:

Die Änderungen zur Beschlussfassung müssten durch eine Regelung in § 77 Abs. 2 BetrVG flankiert werden, die Textform ausreichen lässt, um eine Betriebsvereinbarung wirksam zu beschließen. Gerade das Einholen der Unterschriften bei Vereinbarungen auf überbetrieblicher Ebene (z. B. GbR) führt zu erheblichen zeitlichen Verzögerungen, da erforderliche Unterzeichner ggf. nicht am selben Ort tätig oder

zeitlich nur eingeschränkt verfügbar sind. Auf die Pflicht der beiderseitigen physischen Unterzeichnung muss daher zugunsten der beiderseitigen Bestätigung in Textform verzichtet werden. Diese Anpassung ist vor dem Hintergrund des dringenden und vielfachen Erfordernisses des Abschlusses von Betriebsvereinbarungen zur Kurzarbeit unerlässlich.

- Möglichkeit elektronischer Betriebsratswahlen:
Nicht nur aufgrund der Corona-Krise zur Vermeidung von Infektionsrisiken, auch vor dem allgemeinen Hintergrund der fortschreitenden Digitalisierung sollte die Möglichkeit geschaffen werden, Betriebsratswahlen elektronisch bzw. mittels Online-Wahltools durchführen zu können, sofern dem Arbeitgeber dadurch keine zusätzlichen Kosten zur Bereitstellung entsprechender Einrichtungen entstehen. Die technischen Möglichkeiten sind inzwischen soweit fortgeschritten, dass keine Bedenken mehr hinsichtlich der Einhaltung der Wahlgrundsätze, insbesondere des Wahlheimnisses mehr bestehen. Allerdings müsste der Einsatz solcher Tools zusätzlich mit einem Anfechtungsausschluss verbunden werden.
- Möglichkeit der schriftlichen Stimmabgabe:
Die Möglichkeiten der schriftlichen Stimmabgabe bei der Betriebsratswahl sollten erweitert werden. Bislang kann eine schriftliche Stimmabgabe nur bei konkreten, im Gesetz vorgesehenen Ausnahmen (vgl. insbesondere § 24 WO) erfolgen. Durch die Erweiterung der gesetzlichen Möglichkeiten können zum einen Infektionsrisiken beim Gang der Beschäftigten ins Wahllokal vermieden und zum anderen Wahlanfechtungsrisiken minimiert werden. In Hinblick auf Letzteres sollte insbesondere eine betriebsweite Briefwahl oder zumindest die uneingeschränkte Briefwahlmöglichkeit für die Wähler geregelt werden. Aktuell birgt das Zulassen/Nichtzulassen von Betriebsratswahlen aufgrund der unklaren gesetzlichen Vorgaben das Risiko von Wahlanfechtungen.
- Die weiteren Verschärfungen durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz, wie z. B. das neue zwingende Mitbestimmungsrecht bei mobiler Arbeit gem. § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG n. F. sowie die Ausweitung des vereinfachten Wahlverfahrens gem. § 14 a BetrVG n. F. verstoßen gegen das eigentlich versprochene Belastungsmoratorium in Zeiten der Pandemie. Über diese und die weiteren neuen Regelungen hinaus darf es keine Erweiterung der Mitbestimmung geben.

2.1.8 Wertguthaben stärken

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.

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

Forderungen der vbw

- 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

2.1.9 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.

2.1.10 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 entsprechender 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. Für Teilzeitbeschäftigte in Arbeit auf Abruf ist dies mittlerweile in § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) explizit mit starrem Bezug auf die Wochenarbeitszeit gesetzlich festgelegt. Um die Arbeitszeit und die entsprechende Bezahlung der Mitarbeiter stärker am vom Arbeitgeber bestimmten Arbeitsanfall ausrichten zu können, muss der Gesetzgeber die Bandbreiten für alle Arbeitsverhältnisse großzügiger festlegen.

2.1.11 Elektronische Workflows stärken

Die Digitalisierung von papiergebundenen Prozessen birgt erhebliches Potential bezüglich Beschleunigung und Kostenersparnis. Der Rechtsrahmen wird dem aber noch nicht gerecht. Folgende Anpassungen sind geboten:

- Schriftformerfordernis im Arbeitsrecht durch Textformerfordernis 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 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 (ggf. mit eingescannter Unterschrift).
- Keine Mitbestimmung des Betriebsrates bei Einführung elektronischer Workflows:
Die Beteiligung des Betriebsrates bei der Einführung elektronischer Workflows und Mitarbeiterkommunikation (z. B. elektronische Gehaltsabrechnungen) muss, wenn diese nicht ausdrücklich der Leistungs- und Verhaltenskontrolle dienen, auf bloße Informationsrechte beschränkt bleiben. Ein Mitbestimmungsrecht darf nicht greifen.
- Elektronische Behördenkommunikation ausbauen:
Auch die Kommunikation mit und Antragstellung bei Behörden (z. B. Gewerbeaufsichtsämter, Integrations- bzw. Inklusionsämter) muss in allen Fällen vollelektronisch möglich sein.

2.1.12 Faire Lastenverteilung bei Fortbildungen ermöglichen

Fortbildungen, die den Arbeitnehmer für die Herausforderungen der modernen und digitalen Arbeitswelt fit machen, liegen im Interesse der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer.

Letztere fördern dadurch ihr berufliches Fortkommen, verbessern ihre Einkommenschancen und machen ihren Arbeitsplatz zukunftsfest. Das muss auch bei der Verteilung der Lasten angemessen Berücksichtigung finden:

Grundsätzlich ist es im Rahmen der Arbeitsvertragsfreiheit möglich, zwischen den Arbeitsvertragsparteien zu vereinbaren, dass Arbeitszeiten im Rahmen der Fortbildung nur teilweise vergütet werden. Dies birgt aber in Bezug auf den gesetzlichen Mindestlohnanspruch Risiken, die durch eine Klarstellung im Mindestlohngesetz ausgeräumt werden müssen.

Oft übernimmt der Arbeitgeber hohe Fortbildungskosten für den Arbeitnehmer. Um sicherzustellen, dass der Arbeitgeber davon auch profitieren kann, wird vertraglich geregelt, dass der Arbeitnehmer diese ganz bzw. teilweise zurückzahlen muss, wenn er im Anschluss an die Fortbildung das Unternehmen verlässt. Mittlerweile stellt die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aber völlig überzogene Anforderungen an die wirksame Gestaltung einer solchen Rückzahlungsklausel. Dadurch wird dieses Instrument für die Arbeitgeber so gut wie wirkungslos. Hier bedarf es klarer gesetzlicher Vorgaben für die Wirksamkeitsanforderungen an solche Vereinbarungen, die eine einfache Handhabung ermöglichen und das Interesse des Arbeitgebers, an der von ihm finanzierten Fortbildung zu partizipieren, angemessen berücksichtigen.

2.2 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 Allgemeinverbindlich-Erklärungen. 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.

Die deutsche Wirtschaft befindet sich durch die gegenwärtige Corona-Pandemie in einer tiefgreifenden Krise. Diese tritt für viele Unternehmen zu einer bereits bestehenden konjunkturellen Krise mit sinkender Wettbewerbsfähigkeit des Standorts hinzu. Vielfach muss zeitgleich ein tiefgreifender struktureller Wandel bewältigt werden, beispielsweise in der Automobilindustrie und ihren Zulieferern. Hinzu kommen die Herausforderungen und Auswirkungen durch die digitale Transformation.

Wir müssen daher insbesondere in der aktuellen Situation einen neuen tarifpolitischen Weg einschlagen, sonst drohen die Abkehr des Mittelstands und der mittelständisch geprägten Unternehmen vom Flächentarifvertrag und damit verbunden Beschäftigungsverluste und vermehrte Verlagerungen ins Ausland. Erforderlich ist eine moderne Tarifpolitik, die Unternehmen dabei unterstützt, den aktuellen Herausforderungen gerecht zu werden. Mit starren und immer komplexeren Tarifverträgen und einengenden Regulierungen kann dies nicht gelingen.

2.2.1 Unternehmen müssen flexibel auf höhere Volatilität reagieren können

Die Wirtschaftsentwicklung wird zunehmend volatil. Die Schwankungen bei Nachfrage, Preisen und anderen Rahmenbedingungen sind groß und nehmen zu. Die höhere Volatilität geht einher mit einem schnelleren Tempo im Wirtschaftsgeschehen.

Kundenbedürfnisse ändern sich ebenso rasant wie technologische Entwicklungen. Gleichzeitig nimmt die Komplexität zu. Dies ergibt sich schon allein aus der zunehmenden Anzahl von globalen Märkten mit ihren differenzierten Bedürfnissen, Kundenwünschen und technischen Anforderungen.

Von den Unternehmen verlangen diese Trends einen permanenten Anpassungs- und Innovationsprozess. Gefragt sind zunehmend kundenspezifische Lösungen. Dazu gehört auch die verstärkte Ergänzung des Produkts mit Dienstleistungen (hybride Wertschöpfung).

Unsere Unternehmen mit Inlandsproduktion haben wenig Chancen, im Bereich der Low-Tech-Massenproduktion zu konkurrieren. Innovation und Differenzierung sind die Aspekte, mit denen sie sich im Wettbewerb behaupten können.

Um diesen Herausforderungen gewachsen zu sein, benötigen die Unternehmen ein hohes Maß an Flexibilität. Die Tarifpolitik muss den Betrieben diese Flexibilität ermöglichen, zum Beispiel durch

- verstärkte Nutzung von Öffnungsklauseln in Tarifverträgen,
- vermehrte Vereinbarung von Differenzierungselementen in Tarifabschlüssen,
- vermehrten Ersatz von Tabellenerhöhungen durch Einmalzahlungen,
- erfolgsabhängige Ausgestaltung von tarifvertraglichen Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld (Variabilisierung).

Ziel muss ein atmender Tarifvertrag sein, der den einzelnen Betrieben Gestaltungsraum zur Berücksichtigung der jeweiligen wirtschaftlichen Lage des Betriebes lässt und die „Ewigkeitskosten“ nicht so stark wie bisher ansteigen lässt.

2.2.2 Stärkung digitaler Kompetenzen

Die sich wandelnden Anforderungen im Zuge der digitalen Transformation führen zu veränderten Qualifizierungsanforderungen der Arbeitnehmer. Daher werden neue, produktionsnahe Lernkonzepte (Lernfabriken und Lerninseln) benötigt, die arbeitsplatzintegrierende Lernprozesse fördern und somit 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 der Unternehmen. 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.

2.2.3 Investitionen in den technologischen Wandel finanzieren

Der Megatrend der Digitalisierung erfasst alle Branchen und führt zu veränderten Produkten und Prozessen. Der digitale Wandel verändert die komplette Wertschöpfungskette und zwingt die Unternehmen dazu, ihre Geschäftsmodelle neu zu denken. Auch andere Trends und Entwicklungen wie der Klimawandel, die regionalen Verschiebungen auf den Weltmärkten oder die demografische Entwicklung beeinflussen und verändern die Produktions- und Geschäftsmodelle der M+E Unternehmen nachhaltig.

Um diesen Strukturwandel erfolgreich zu bewältigen, sind umfangreiche Investitionen notwendig. Hierfür benötigen die Unternehmen ausreichende finanzielle Spielräume, welche in Folge der Rezession zunehmend schmaler werden. Sie dürfen nicht durch übermäßige Entgeltsteigerungen aufgezehrt werden.

2.3 Arbeitsschutz und -sicherheit

2.3.1 Eigenverantwortung beim Arbeitsschutz zulassen

Neue Arbeitsformen werden in Zukunft zu noch mehr Flexibilität führen – nicht nur zeitlich, sondern auch räumlich. Mobile Arbeitsmittel und die Möglichkeit, Arbeiten in verstärktem Maße online erledigen zu können, führen zu einer Entkopplung vom bisherigen

starren betrieblichen Arbeitsort und wecken entsprechende Wünsche bei den Beschäftigten. Klar ist: die arbeitsschutzrechtlichen Pflichten des Arbeitgebers enden nicht am Werkstor. Klar ist aber auch: Der Arbeitgeber hat keinen Einfluss darauf, wie Beschäftigte beispielsweise bei mobiler Arbeit ihr Umfeld gestalten. Damit der Arbeitgeber seinen gesetzlich auferlegten Pflichten nachkommen kann, ist er auf Informationen und Mithilfe der Beschäftigten angewiesen. Im Umkehrschluss kann die Verantwortung des Arbeitgebers aber auch nicht weiter reichen als seine mögliche Kenntnis von eventuellen Gefährdungs- oder Belastungssituationen. Eine ständige Überwachung des mobilen Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber ist weder sinnvoll noch machbar. Es ist daher Aufgabe des Arbeitgebers, die Arbeitnehmer im Hinblick auf die Herausforderungen, die die neue Arbeitswelt mit sich bringt, zu sensibilisieren und auch auf deren Mitwirkungspflichten nach §§ 15,16 ArbSchG hinzuweisen. Kommt ein Arbeitnehmer dieser Mitwirkungspflicht nicht nach, kann hieraus keine Pflichtverletzung des Arbeitgebers resultieren. Je mehr Freiheiten die Mitarbeiter durch digitales, orts- und zeitunabhängiges Arbeiten erlangen, desto mehr Eigenverantwortung muss man ihnen auch beim Arbeitsschutz überlassen.

2.3.2 Homeoffice als Unterfall der mobilen Arbeit

In vielen Betrieben werden gute, spezifische, flexible und freiwillige Lösungen zur Gestaltung des Homeoffice gefunden, die den Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gleichermaßen gerecht werden. Es muss bei solchen Vereinbarungen auf individueller oder betrieblicher Ebene bleiben. An der derzeit durch die Corona-Krise umfassenden Nutzung von Homeoffice zeigen sich gerade die Grenzen der effizienten und sinnvollen Arbeitsgestaltung von zu Hause aus. Überzogene arbeitsschutzrechtliche Anforderungen für das Homeoffice lehnen wir ab. Das gelegentliche mobile Arbeiten von zu Hause ist gerade nicht mit fest eingerichteten Telearbeitsplätzen i. S. v. § 2 Abs. 7 Arbeitsstättenverordnung vergleichbar. Die im Rahmen der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel erfolgte Klarstellung, dass Homeoffice ein Unterfall des mobilen Arbeitens ist und dementsprechend auch arbeitsschutzrechtlich dem mobilen Arbeiten gleichgestellt wird, ist zu begrüßen. Dies muss auch nach der Corona-Pandemie weiterhin Bestand haben.

2.3.3 Reaktionen auf neue Belastungsfaktoren

Wie genau sich die digitale Arbeitswelt der Zukunft entwickeln wird ist nicht vorhersehbar. Veränderungen in der Arbeitswelt führen zu neuen Handlungsfeldern im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. So können neuartige multifaktorielle Verknüpfungen zwischen den bisherigen Gefährdungsfaktoren und neuen Formen von psychisch-physiologischen Belastungen für Beschäftigte entstehen. Dies verlangt jedoch weder nach einer neuen Systematik bei der Gefährdungsbeurteilung noch bedarf es neuer gesetzlicher Regelungen. Vielmehr besteht die Aufgabe darin, die neuen Belastungsformen, die aus der Digitalisierung und der Industrie 4.0 erwachsen, mit der bestehenden und funktionierenden Systematik zu erfassen und zu bewerten. Der Fokus muss dabei auf mündigen Beschäftigten liegen, was durch geeignete Schulungen und Präventionsangebote unterstützt werden sollte.

Forderungen 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.
- 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 Acht-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.

2.3.4 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.
- Wir benötigen keine weitere Ausweitung der Mitbestimmung auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Der Arbeitgeber trägt nach dem Arbeitsschutzgesetz die Verantwortung und auch die Haftungsrisiken, nicht der Betriebsrat.
- Auch der Arbeits- und Gesundheitsschutz rechtfertigt keinen individuell einklagbaren Anspruch auf Mobilarbeit bzw. Homeoffice. Die Entscheidung hierüber muss insbesondere unter Beachtung etwaiger entgegenstehender betrieblicher Gründe vom Arbeitgeber getroffen werden können.
- Homeoffice muss auch nach der Corona-Pandemie ein Unterfall des mobilen Arbeitens bleiben
- Es wird die Tatsache nicht ausgeschlossen, dass Veränderungen in der Arbeitswelt zu neuen Handlungsfeldern im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes führen. 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 betrieb-

- lichen 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.

2.4 Sozialpolitik

2.4.1 Entwicklung der sozialen Sicherung

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 Absicherung von Selbstständigen treten wir dafür ein, dass keine verpflichtende Einbindung in die gesetzliche Rentenversicherung erfolgt, sondern lediglich über einen entsprechenden Versicherungsnachweis eine adäquate Absicherung nachgewiesen werden muss.

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

Beendigung 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.

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.

Grundsätzlich muss eine übermäßige Belastung von Selbstständigen durch Sozialversicherungsbeiträge verhindert werden. So darf zur Beitragsbemessung nur das Einkommen aus selbstständiger und gewerblicher Tätigkeit herangezogen werden. Analog zu den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten dürfen Mieteinnahmen und Kapitaleinkünfte nicht verbeitragt werden.

Zudem muss bei der Festsetzung von Beitragssatz und Bemessungsgrenze dem Umstand Rechnung getragen werden, dass Selbstständige sowohl den Arbeitgeber- als auch den Arbeitnehmeranteil tragen müssen. Entsprechend gilt es Anpassungen vorzunehmen, um einkommensgerechte Beiträge sicherzustellen und Selbstständige nicht übermäßig zu belasten.

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 vor allem im Grundschulalter zu wenige.

2.4.2 Moderne Zusammenarbeitsmodelle sozialversicherungsrechtlich sauber abgrenzen

Moderne Zusammenarbeitsmodelle, wie z. B. Plattformen, Labs und Co-Working-Spaces, von internen und externen Spezialisten bringen nicht nur im Arbeitsrecht Abgrenzungsprobleme mit sich (siehe Ziffer 2.1.5), sondern auch im Sozialversicherungsrecht.

Um hier eine saubere Abgrenzung zu ermöglichen, sind folgende Maßnahmen erforderlich:

Forderungen der vbw

- Ergänzung in § 7 Abs. 1 SGB IV, dass eine Beschäftigung dann nicht vorliegt, wenn ein Unternehmer im Sinne von § 14 BGB an der Verwirklichung eines gemeinsamen Zwecks zwischen unterschiedlichen Unternehmen vorübergehend mitwirkt (Agiles Arbeiten).
- Zur rechtlichen Absicherung von Solo-Selbstständigkeit und Selbstständigkeit allgemein muss folgendes Prozedere greifen: Der (Solo-)Selbstständige weist kumulativ vorliegende Kriterien zu seiner Einstufung im Statusfeststellungsverfahren als Selbstständiger nach. Zu diesen Kriterien gehört unter anderem auch der Nachweis einer Altersvorsorge. (Kumulative) Kriterien für Solo-Selbstständigkeit:
 - Die über den Soloselbstständigen erbrachte Werk- oder Dienstleistung erfordert spezifisches Know-how, auf das sich der Auftragnehmer spezialisiert hat
 - Der Soloselbstständige wird projektgebunden tätig; eine allgemeine Umschreibung des Projekts ist ausreichend
 - Vereinbarungen zu ausschließlich projektbezogenen Weisungen und entsprechend tatsächliche Durchführung
 - Erklärung des Soloselbstständigen vor Vertragsdurchführung über Verzicht auf den Status eines Arbeitnehmers
 - Der Soloselbstständige ist auch für andere Auftraggeber tätig, die einen vergleichbaren Werk-/Dienstleistungsbedarf haben (mit Erleichterung für die ersten drei Jahre seit Geschäftsaufnahme, denn viele Start-ups beginnen mit einem einzigen Auftraggeber)
 - Angemessene Einkommenshöhe (mit Erleichterung für die ersten drei Jahre seit Geschäftsaufnahme, um den Aufbau zu ermöglichen): Es ist hier auf das Einkommen pro Zeiteinheit eines Angestellten mit einer vergleichbaren Tätigkeit abzustellen.
 - Nachweis einer Altersvorsorge (Bestandsselbstständige sind hier auszunehmen, da eine Vielzahl von bestehenden Altersvorsorgeinstrumenten zu einer rein bürokratischen Prüfung führen würde)
- Kriterien für Selbstständigkeit per se im Übrigen, die für eine Abgrenzung im Weiteren herangezogen werden können, jedoch nicht wie die zuvor genannten Kriterien (kumulativ) vorliegen müssen, um eine Bescheinigung der Selbstständigkeit im Statusfeststellungsverfahren zu erlangen:
 - Der Auftragnehmer arbeitet (überwiegend) mit festangestelltem Personal.
 - Die Personalhoheit liegt beim Auftragnehmer.
 - Der Auftragnehmer zahlt seinen Mitarbeitern branchenübliche Entgelte auf der Grundlage eines eigenständigen Vergütungssystems oder ist selbst tarifgebunden.
 - Die Mitarbeiter des Auftragnehmers sind spezialisierte Experten im Geschäftsbereich des Auftragnehmers.
 - Der Auftragnehmer bietet seinen Mitarbeitern ein Konzept der Mitarbeiterschulung und Personalentwicklung an.
- Verfahren
 Die Einführung eines zweistufigen Verfahrens mit einer Art Vorab-Bescheinigung ist notwendig, um den Prozess der Statusfeststellungsverfahren effektiver und schneller

durchführbar zu gestalten.

Erste Stufe: Liegen die zuvor genannten Kriterien kumulativ vor, gilt es diesen Selbstständigen zu privilegieren. Es bedarf daher der Erteilung einer Bescheinigung durch die Deutsche Rentenversicherung Bund auf Basis der Beschreibung des Geschäftsmodells und des nachgewiesenen Know-hows (Hinweis: ist nicht ein Bescheid im Sinne eines Statusverfahrens; ein solches Verfahren wäre auf Antrag gesondert durchzuführen).

Die Erteilung dieser Bescheinigung erfolgt nach der Meldung der Soloselbstständigkeit mit Beschreibung des Geschäftsmodells bei der Deutschen Rentenversicherung Bund (insbesondere Darstellung des spezifischen Know-hows: Hochschulabschluss oder mindestens zweijährige Berufsausbildung mit anschließender mindestens dreijähriger Berufspraxis und nachgewiesenen Weiterbildungen). Um die konkrete Erfüllung der Kriterien sicherzustellen, sind Musterverträge zur Verfügung zu stellen, aufgrund derer die Prüfung durch die Sozialversicherungsträger erfolgt. Die Verwendung der Musterverträge darf aber nicht verbindlich sein, sondern dient nur der Erleichterung. Anders gestaltete Verträge sind trotzdem nach den genannten Kriterien zu prüfen.

Dies dient auch der späteren Prüfungsmöglichkeit, ob sich die Beauftragung des Solo-Selbstständigen (z. B. via Dienst- oder Werkvertrag) im Rahmen des gemeldeten Geschäftsmodells hält (z. B. für Prüfung durch den Zoll).

Bei der Prüfung sind die Besonderheiten agilen Arbeitens zu beachten. Die behördeninternen Weisungen für Bundesagentur, Zoll, Rentenversicherung müssen das berücksichtigen. Dementsprechend sollten auch klare Handlungsanleitungen der Behörden für die Öffentlichkeit erstellt werden.

Diese Vorab-Bescheinigung kann durch das Statusfeststellungsverfahren mit Wirkung in die Zukunft überprüft werden. Eine Überprüfung mit Wirkung in die Vergangenheit soll nur dann möglich sein, wenn grob falsche Angaben zur Erlangung dieses Vorab-Bescheides gemacht wurden.

Zweite Stufe: Ergänzend muss das Statusfeststellungsverfahren so ausgestaltet werden, dass es auch bezüglich Arbeitnehmern oder Unter-Auftragnehmern von Auftragnehmern im Verhältnis zum Auftraggeber angewendet werden kann.

Unabhängig von diesem Vorab-Bescheinigungsverfahren kann der (Solo)-Selbstständige weiterhin das bestehende Statusverfahren nutzen.

- Im Statusverfahren muss jedoch eine Regelung aufgenommen werden, dass das Nichtbestehen eines Beschäftigungsverhältnisses fingiert wird, soweit vier Wochen nach Vorlage aller erforderlichen Unterlagen keine Entscheidung getroffen wurde. Eine spätere Entscheidung, dass doch ein Beschäftigungsverhältnis vorliegt, darf nur ex nunc-Wirkung entfalten.

– Zuständigkeiten

Durch die Verortung der Clearing Stelle bei der deutschen Rentenversicherung können die aktuell oftmals divergenten Entscheidungen beider Stellen vermieden werden. Ein regelmäßiger lösungsorientierter Austausch mit der deutschen Rentenversicherung, bspw. durch die Einrichtung eines Berats oder branchenspezifischer Arbeitsgruppen, können praxisorientierte Entscheidungen im regelmäßigen Austausch gefördert werden.

– Funktion der Kriterien

Werden die Kriterien erfüllt, tritt der Soloselbstständige sowohl arbeits- als auch sozialversicherungsrechtlich als Selbstständiger auf. Bei sonstigen Selbstständigen treten deren Mitarbeiter als Werk-/Dienstvertragsarbeitnehmer auf. Dies führt zu weitgehender Rechtssicherheit.

Werden nicht alle Kriterien erfüllt, entfällt die Rechtssicherheit. Es bleibt aber unbestritten, nach geltender Rechtslage das Fehlen einer Arbeitnehmerstellung bzw. von Zeitarbeit bzw. das Nichtvorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses nachzuweisen.

2.4.3 Weiterbildung bleibt vorrangig Aufgabe von Arbeitgebern und Arbeitnehmern

Der sprunghafte Fortschritt bei neuen Informations- und Kommunikationstechnologien sowie Produktionstechniken erfordert eine fortlaufende Aktualisierung der Kompetenzen von Beschäftigten. Die vorhandenen Mitarbeiter bestmöglich zu qualifizieren und sie kontinuierlich weiterzubilden, ist das Gebot der Stunde. Lebenslanges Lernen ist wichtig, um berufliche Fähigkeiten und Wissen zu erhalten, anzupassen und zu erweitern.

Eine bedarfs- und zielgerechte Stärkung der Weiterbildungsbeteiligung unterrepräsentierter Personengruppen ist daher zu begrüßen. Ein Weiterbildungsgesetz ist jedoch abzulehnen. Es entbehrt jeder Grundlage, weil gezielte und marktkonforme Weiterbildungsaktivitäten dadurch nicht erhöht werden können. Bildung und Weiterbildung ist eine individuelle, oft freiwillige und betriebsspezifische Entscheidung, gesetzliche Regelungen sollen hier nicht eingreifen und führen nach allen bisherigen Erfahrungen nicht zu einem Mehr an Weiterbildung.

Die betriebliche Weiterbildung von Beschäftigten ist vorrangig die Aufgabe von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, ein einseitiger Anspruch würde diesen Grundsatz verletzen. Bundesweit investieren die Arbeitgeber jährlich über 41 Milliarden Euro in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter. Weitere bzw. verpflichtende Kostenübernahmen durch die Unternehmen wären weder zumutbar noch zielführend.

Die vor dem Hintergrund der digitalen Transformation der Arbeitswelt immer wieder artikulierten Vorstellungen, die Arbeitslosenversicherung zu einer Arbeitsversicherung und die

Bundesagentur für Arbeit zu einer Weiterbildungsagentur umzubauen, sind eindeutig abzulehnen. Kernaufgaben der Arbeitslosenversicherung sind – neben der Auszahlung des Arbeitslosengeldes – die Vermittlung, Beratung und Förderung von Arbeitslosen. Monetäre Leistungen der Arbeitsverwaltung für die berufliche Weiterbildung sind in Zeiten eines tiefgreifenden Strukturwandels wichtig und richtig, damit Anreize für den kontinuierlichen Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit gesetzt und Arbeitslosigkeit so präventiv vorgebeugt werden kann. Die Arbeitslosenversicherung kann hier also unterstützend wirken, aber nicht bestimmend. Die Bundesagentur für Arbeit kann als Lotsin auf die vielfältigen, am Markt verfügbaren (Online-)Angebote etablierter Weiterbildungsträger verweisen.

Mit Blick auf die Beitragsfinanzierung der Arbeitslosenversicherung ist eine stetige Aufgabenkritik von hoher Bedeutung. Für die künftige Handlungsfähigkeit ist es von zentraler Bedeutung, die Leistungen zur Arbeitsförderung auf die wirksame Vermeidung von Arbeitslosigkeit und die effiziente Wiedereingliederung in Beschäftigung zu konzentrieren. Das politische Ziel muss ein stabiler Beitragssatz auf möglichst niedrigem Niveau sein. Weitergehende Ziele, wie die Mobilisierung unserer Gesellschaft zu lebenslangem Lernen, ist nicht Aufgabe der Arbeitslosenversicherung. Solche gesamtgesellschaftlichen Anliegen sind, sofern politisch gewollt, prinzipiell aus Steuermitteln zu finanzieren.

- Ein Recht auf Weiterbildung ist abzulehnen. Vielmehr bedarf es der Bereitstellung einer individuellen, neutralen und kompetenten Weiterbildungsberatung. Ein entsprechendes Beratungsangebot muss flächendeckend aufgebaut werden. Insbesondere KMU brauchen verstärkt verlässliche Informationen für die Umsetzung und Hilfestellung bei der Analyse von Weiterbildungsbedarfen durch die Arbeitsverwaltung.
- Die steuerliche Förderung von Weiterbildungskosten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist auszuweiten. Hier scheint es aus Sicht der bayerischen Wirtschaft denkbar, einen überproportionalen steuerlichen Ansatz von 120 Prozent der Weiterbildungskosten zuzulassen.
- Auf die Evaluationsergebnisse aufbauend, sollte die Nationale Weiterbildungsstrategie zukunftsorientiert weiterentwickelt werden. Der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) ordnet formale Qualifikationen in acht Stufen ein. Die Forderungen nach einer rechtlichen Verankerung sind jedoch abzulehnen. Denn der DQR muss ein freiwilliges Transparenzinstrument bleiben. Jede Vereinnahmung, um auf tarifvertragliche Bewertungen und Eingruppierungen von Tätigkeiten Einfluss zu nehmen, muss ausgeschlossen werden. Die betriebliche Weiterbildung von Beschäftigten ist vorrangig die Aufgabe von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, ein einseitiger Anspruch würde diesen Grundsatz verletzen. Für Beschäftigte sind weder erweiterte Freistellungsansprüche noch langfristige Bildungskonten sinnvoll, um die Motivation zu mehr Weiterbildungsbeteiligung zu steigern.
- Aufgrund des modularen Aufbaus der Teilqualifizierungsangebote lässt sich die Weiterbildung der Mitarbeiter flexibel an die betrieblichen Bedürfnisse anpassen – bis hin zur Facharbeiterprüfung. Die Teilqualifizierung gilt es daher verstärkt und bedarfsorientiert zu nutzen.

- Mitarbeiter müssen sich selbst noch stärker als Lernunternehmer verstehen und die digitale Transformation sowie die damit verbundenen Möglichkeiten als Chance begreifen. Lebenslanges Lernen muss bereits in der Schule angelegt werden.
- Um die betriebliche Weiterbildung zukunftsorientiert aufzustellen, dürfen die Beteiligung von Betriebsräten an der Weiterbildung durch Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes nicht ausgeweitet und kein Qualifizierungs- oder Weiterbildungsplan oder ein Recht auf Nachholen von Berufsabschlüssen aufgenommen 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.

2.5 Bildungspolitik

2.5.1 Digitale Infrastruktur in Bildungseinrichtungen stärken

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

2.5.2 Lerninhalte in allen Bildungsphasen anpassen

Lerninhalte müssen in allen Bildungsphasen überprüft und wo nötig an die veränderten Herausforderungen der digitalen Transformation angepasst werden. Die Weiterentwicklung und der gezielte Einsatz von qualitativ hochwertigen digitalen Lernmitteln und -medien ist in allen Bildungsphasen mit Nachdruck anzustoßen und dauerhaft zu verankern. Digitale Kompetenzen müssen fächerübergreifend vermittelt werden.

Die Sozialpartner auf Bundesebene müssen die Entwicklungen der digitalen Transformation zum Anlass nehmen, wie z. B. durch die bayme vbm Studie *Industrie 4.0 – Auswirkungen auf die Aus- und Weiterbildung* angestoßen und im Zuge eines agilen Verfahrens umgesetzt, um Anpassungsbedarfe zu identifizieren und entsprechende Schritte zur Weiterentwicklung der Berufsbilder einzuleiten.

Darüber hinaus benötigt es eine Erweiterung der staatlichen Forschungs- und Innovationsförderung zu Qualifizierungskonzepten und innovativen Lernformaten, um Wissensvermittlung in der notwendigen Geschwindigkeit zu ermöglichen. Bedarfe der Wirtschaft müssen in den Lehrplänen von Berufs- und Hochschulen noch stärker berücksichtigt werden. Die Inhalte der Qualifizierungsangebote müssen noch schneller aktualisiert werden.

2.5.3 Aus- und Weiterbildung des Lehrpersonals ausbauen

Die Aus- und Weiterbildung des Lehrpersonals 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.

2.5.4 Ergänzende Forderungen der vbw zur Bildungspolitik

- Berufliche Schulen müssen flächendeckend über eine angemessene technische Ausstattung verfügen, die den Anforderungen der digitalen Arbeitswelt sehr nahekommt. Nachhaltige technische Investitionen setzen eine sorgfältige Bedarfsplanung voraus. Die Berufsschulen müssen den Aus- und Weiterbildungsstand des Lehrpersonals, ihre innere Führungsstruktur und ihren Qualitätsstandard kontinuierlich überprüfen und weiterentwickeln.

- Im Zuge des digitalen Wandels wird es immer wichtiger, bestehende Maßnahmen zur Partizipationsgerechtigkeit durch innovative digitale Tools zu ergänzen, insbesondere um eine Nutzung im ländlichen Raum zu fördern.

Die Politik ist gefordert, auch weiterhin digitales Lernen in der Weiterbildung zu forcieren und die notwendige Anschubfinanzierung für neue Formen zu leisten.

- Die Lehrkräfte müssen durch entsprechende Weiterbildungsangebote qualifiziert werden, für die eigenen Unterrichtsziele fachdidaktisch und pädagogisch sinnvolle Unterrichtskonzepte mit digitalen Medien zu entwickeln.
- Digitale Bildung muss integraler Teil der Hochschullehre sein. Die Qualität der digitalen Lehr- und Lernmethoden ist noch deutlich zu verbessern.
- Die digitale Infrastruktur muss flächendeckend und nachhaltig ausgebaut werden.
- Die Anforderungen der digitalen Transformation müssen auch bei Berufungsverfahren von Hochschullehrern berücksichtigt werden.
- Der IT-Bereich muss gestärkt werden. Dazu zählt eine qualitative Verbesserung des IT-Unterrichts an Schulen, um die Kompetenzen für informationstechnische Grundbildung zu stärken. Die Politik muss durch die Finanzierung von Modellprojekten dafür Sorge tragen, dass der Informatikunterricht in Bayern nachhaltig intensiviert wird. Dabei geht es vor allem um kompetenzorientierten und praxisnahen Unterricht, der Begeisterung für dieses Thema schafft. Außerdem sollte auch Informatik an Hochschulen gestärkt werden. IT-Studiengänge verzeichnen immer noch hohe Abbrecherquoten. Neben der Erhöhung der Studienkapazität im Bereich Informatik, die ein wichtiger Schritt war, muss von staatlicher Seite flächendeckend mehr in Unterstützungssysteme investiert

Forderungen der vbw

und entsprechende Förderprogramme für IT-Studiengänge an Universitäten und Hochschulen aufgesetzt werden. Staatliche Förderungen sollten dezidiert an Initiativen der Hochschulen vergeben werden, die sich speziell gegen den Studienabbruch im IT-Bereich richten. Für diejenigen, die ihr Studium dennoch abbrechen, muss die Politik Sorge tragen, dass an den Hochschulen „Auffangprogramme“ in enger Abstimmung mit der Lebensbegleitenden Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit entstehen, die eine Vermittlung von Studienabbrechern im MINT- und IT-Bereich in entsprechende Ausbildungsberufe vorsehen.

- Die Hochschulen müssen neue Studiengänge umsetzen bzw. bestehende Studiengänge wie Data Scientist oder Data Analyst weiterentwickeln.
- Die wissenschaftliche Weiterbildung muss verstärkt ausgebaut werden, insbesondere im Bereich der digitalen und IT-Kompetenzen. Das Angebot der akademischen Weiterbildung an den bayerischen staatlichen Hochschulen/Universitäten im technisch-ingenieurwissenschaftlichen Bereich ist flächendeckend und bedarfsorientiert auszubauen. Die vbw fordert die Hochschulen auf, ihr volles Potenzial auszuschöpfen und hochwertige Zertifikatsangebote und berufsbegleitende Studiengänge mit einem hohen Qualitätsstandard zu entwickeln und die Angebote auch zielgruppenspezifisch zu vermarkten.

Ansprechpartner / Impressum

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 ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

vbw

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

Weitere Beteiligte

Sebastian Etzel
Telefon 089-551 78-120
sebastian.etzel@vbw-bayern.de

Isabell Grella
Telefon 089-551 78-278
isabell.grella@vbw-bayern.de

Markus Meyer
Telefon 089-551 78-215
markus.meyer@vbw-bayern.de