



bayme
vbm



vbw

Deutsche Arbeitsrechtskonferenz

Donnerstag, 11.11.2021, 13:00 Uhr

Sofitel München Bayerpost

Bayerstraße 12, 80335 München

Lessons learned – was sollte nach Corona bleiben?

Bertram Brossardt

Hauptgeschäftsführer

bayme – Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e. V.

vbm – Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e. V.

vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.

Es gilt das gesprochene Wort

!Sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich sehr, heute hier zu Ihnen sprechen zu dürfen. Vielen Dank für die Einladung!

Erlauben Sie mir zunächst ein paar Worte zu meiner Organisation:

Die bayerischen Metall- und Elektroarbeitgeberverbände bayme vbm vertreten die Interessen von über 3.300 Mitgliedsbetrieben: Vom Automobilbereich über den Maschinenbau und die Metallbearbeitung bis hin zu Robotik und Informationstechnologie.

Unsere Mitgliedsunternehmen beschäftigen in Bayern mehr als 750.000 Menschen.

Als Hauptgeschäftsführer vertrete ich zudem die Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft.

Unsere Mitglieder, das sind 147 einzelne Verbände sowie 46 Einzelunternehmen.

Unter unserem Dach vereinen sich ganz unterschiedliche Branchen und Akteure –

von A wie Automatenverband bis Z wie
Zimmererhandwerk. Die vbw ist damit die Stimme
der bayerischen Wirtschaft.

Die vbw vertritt Wirtschaftszweige und Branchen,
in denen 4,8 Millionen Beschäftigte tätig sind. Das
sind fast 90 Prozent aller Beschäftigten in Bayern!

Als Landesvertretung

- der Bundesvereinigung der Deutschen
Arbeitgeberverbände
- und des Bundesverbands der Deutschen
Industrie

vertreten wir die gemeinsamen wirtschaftlichen,
sozialen sowie gesellschaftspolitischen Interessen
unserer Mitglieder.

Oberstes Ziel unserer Verbände ist es, die
Wettbewerbsfähigkeit der heimischen Wirtschaft
zu erhalten und auszubauen.

Wir sind das Bindeglied der Wirtschaft zur
Bayerischen Staatsregierung.

Das war und ist auch beim Thema Corona so.

Meine Damen und Herren,

die Überschrift zu meinem heutigen Vortrag legt ja den Verdacht nahe, dass wir die Pandemie zumindest weitgehend überwunden haben.

Angesichts immer neuer Rekordzahlen bei den Infektionen fürchte ich aber, dass uns Corona und seine Folgen auch mit Blick auf das Arbeitsrecht noch geraume Zeit beschäftigen werden.

Als Verbände haben wir unseren Beitrag im Kampf gegen die Pandemie geleistet und tun dies noch und auch in Zukunft.

Wir haben den von unserem bayerischen Ministerpräsidenten Markus Söder und Bundeskanzlerin Angela Merkel eingeschlagenen Kurs von Vorsicht und Umsicht von Anfang an mitgetragen.

Und wir haben eigene Initiativen entwickelt und gestartet, um diesem Kurs zum Erfolg zu verhelfen.

Unser Motto als Verbände war und ist nicht nur dabei: Nicht Sprüche machen, sondern Taten sprechen lassen. Nicht nur Lösungen anmahnen, sondern Lösungen aufzeigen.

Meine Damen und Herren,

ein bisschen Selbstlob darf an dieser Stelle sein: Die Idee der erweiterten Kurzarbeit mit der Erstattung der Sozialbeiträge ist bei uns im Haus der Bayerischen Wirtschaft entstanden!

Das war die stabile Brücke durch das tiefe Konjunktur-Tal während der Pandemie, und für viele unsere Betriebe ist sie es noch! Denn die erweiterte Kurzarbeit macht es möglich, dass unsere Unternehmen gemeinsam mit ihren Belegschaften nach dem Durchhalten wieder durchstarten können.

Daher begrüßen wir es im Grundsatz auch, dass die Politik vor dem Hintergrund der die Unternehmen massiv belastenden Lieferkettenproblematik eine weitere Verlängerung der Kurzarbeiterregelung bis Ende März nächsten Jahres anstrebt.

Ein entsprechender Referentenentwurf aus dem Bundesarbeitsministerium liegt bereits vor.

Allerdings erachten wir eine Verlängerung lediglich bis Ende März für nicht ausreichend. Denn ist überhaupt nicht absehbar, wann die globalen Lieferketten wieder reibungslos funktionieren. Unsere Unternehmen benötigen aber in dieser extrem herausfordernden Lage Planungssicherheit!

Wir haben uns als vbw aber nicht nur für die erweiterte Kurzarbeit eingesetzt.

Wir haben eine Plattform Corona-Schutzprodukte eingerichtet, auf der alle Produkte zur

Pandemiebekämpfung kostenlos angeboten werden können. Das war ein großer Erfolg!

Wir haben wirksame Hygienekonzepte entwickelt und erfolgreich dafür geworben, dass unsere Betriebe auch ohne staatlichen Zwang Homeoffice für ihre Beschäftigten angeboten haben und dies weiter tun.

Wir haben unseren Beitrag beim Impfen geleistet. Dazu haben wir mit dem Freistaat zu einer Impfallianz zusammengefunden und in unseren Unternehmen das Impfen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Betriebsärzte ermöglicht.

Die kleine Auswahl unserer bisherigen Aktivitäten soll Ihnen zeigen: Wir tun buchstäblich was wir können, um die Pandemie so schnell wie möglich hinter uns zu lassen.

Zugleich richten natürlich auch wir den Blick nach vorne. Denn eines Tages, hoffentlich schon im kommenden Frühjahr, wird Corona seinen Schrecken verloren haben.

Dann geht es darum, die Erfahrungen aus der Ausnahmesituation der vergangenen beiden Jahre auf die Zeit danach zu übertragen.

Was haben wir gelernt? Was muss in der arbeitsrechtlichen Regulierung für die Zukunft verändert werden?

Bei diesem Thema richten sich im Moment alle Augen auf Berlin. Denn dort verhandeln SPD, Grüne und FDP bekanntlich einen Koalitionsvertrag, in dem die künftigen arbeitsrechtlichen Vorschriften eine wesentliche Rolle spielen. Und wie bei kaum einem anderen Thema klaffen hier die Vorstellungen der künftigen Koalitionäre weit auseinander. Das Sondierungspapier ist hier sehr vage geblieben. Schaut man auf die Wahlprogramme der künftigen Koalitionäre, bergen die arbeitsrechtlichen Themen sehr viel Sprengstoff. Unser Standpunkt als Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft hingegen ist klar: Wir

brauchen nicht mehr, sondern weniger Regulierung am Arbeitsmarkt, wenn der wirtschaftliche Neustart gelingen soll. Denn wer sich selber Fesseln auferlegt, kann nicht befreit am Markt agieren und schneller als die Wettbewerber vorankommen.

Ich möchte Ihnen jetzt einige zentrale Positionen der vbw im Bereich Arbeitsrecht vorstellen, von denen wir uns sehr wünschen, dass sie in den laufenden Koalitionsverhandlungen Berücksichtigung finden werden.

An erster Stelle steht für uns, das Arbeitszeitrecht zu flexibilisieren.

Corona hat uns gezeigt, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich nicht mehr an starre Arbeitszeiten halten möchten. Es ist ja einer der großen Vorteile der neuen Kommunikationsmittel, dass sie ermöglichen, Privatleben und Beruf besser miteinander in Einklang zu bringen. Viele haben das während der

Pandemie genutzt. Doch unser Arbeitsrecht hinkt hier massiv hinterher.

Die Schlussfolgerung daraus kann nur lauten: Wir sollten die tägliche Höchstarbeitszeit zugunsten einer durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden abschaffen!

Meine Damen und Herren,

die europäische Arbeitszeitrichtlinie ermöglicht das. Und diese Möglichkeit müssen wir nutzen!

Es geht dabei übrigens keineswegs darum, die Arbeitszeit unserer Beschäftigten zu verlängern.

Es geht um mehr Flexibilität bei der wöchentlichen Verteilung, und diese Flexibilität brauchen wir dringend!

Im Sondierungspapier von SPD, Grünen und FDP ist enthalten, dass eine Abweichung von der Tageshöchstarbeitszeit nicht nur tarifvertraglich, sondern auch per Betriebsvereinbarung

ermöglicht werden soll. Das ist grundsätzlich positiv zu bewerten.

Aber, ich kann mich nur wiederholen: Wir treten als vbw zusätzlich für die komplette Abschaffung der Tageshöchst Arbeitszeit für alle Unternehmen zugunsten einer maximalen wöchentlichen Arbeitszeit ein!

Und noch eine Bemerkung zur Arbeitszeit: Es muss auch weiterhin möglich sein, dass Arbeitnehmer nach Dienstschluss oder im Urlaub erreichbar sind, wenn sie dies wollen und für sinnvoll erachten. Einen zwangsweisen Ausschluss der Erreichbarkeit, zum Beispiel durch Serverabschaltung, darf es nicht geben.

Mein zweiter Punkt: Wir müssen die Arbeitszeiterfassung praktikabel gestalten.

Modernen und flexiblen Arbeitsformen steht leider auch das EuGH-Urteil zur Arbeitszeiterfassung entgegen. Wichtig ist aus Unternehmenssicht, dass es bei der Umsetzung

des Urteils zu keinen weiteren, zusätzlichen Belastungen und Restriktionen für Arbeitgeber kommt.

Dazu gehört beispielsweise, dass die Form der Arbeitszeiterfassung – schriftlich, per „Stechuhr“, oder mit App – auch weiterhin vom Arbeitgeber frei wählbar sein muss.

Die bisher bestehende Möglichkeit der Delegation der Aufzeichnungspflicht an den Arbeitnehmer – die so genannte „Selbstaufzeichnung“ – zum Beispiel im Rahmen der Vertrauensarbeitszeit muss dabei erhalten bleiben.

Generell lässt sich sagen: Mit den neuen Möglichkeiten digitalen Arbeitens erhalten die Arbeitnehmer mehr Flexibilität. Dies muss dann aber zwingend mit der Übernahme von mehr Eigenverantwortung verbunden sein. Starre staatliche Vorgaben müssen dann zwangsläufig abgebaut werden.

Ich komme zu unserer dritten zentralen Forderung: Es darf auch in der modernen Arbeitswelt kein Recht auf Homeoffice geben.

Im Sondierungspapier ist darüber nichts zu lesen. Klar ist aber: SPD und Grüne wollen das Recht auf Homeoffice und werden versuchen, es gegenüber der FDP durchzusetzen.

Tatsache ist aber auch: In vielen Betrieben werden auch ohne gesetzliche Neuregelungen gute, freiwillige Lösungen zur flexiblen Gestaltung des Homeoffice gefunden. Diese Lösungen werden den Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gleichermaßen gerecht. Sie werden oftmals durch Rahmenvereinbarungen zwischen den Sozialpartnern bzw. zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ergänzt und auf diese Weise auch kollektivrechtlich legitimiert.

Das soll auch so bleiben. Denn in Zeiten des zunehmenden Fachkräftemangels ist es für unsere Unternehmen wichtig, als attraktiver

Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Und dazu gehört heutzutage auch das mobile Arbeiten.

Die starke Ausweitung der Tätigkeiten im Homeoffice während der Corona-Krise hat die Möglichkeiten, aber auch überdeutlich die Grenzen einer effizienten und sinnvollen Arbeitsgestaltung von zu Hause aus aufgezeigt. Wir brauchen die richtige Balance zwischen Präsenz im Betrieb und Homeoffice, wenn wir Produktivitäts- und Kreativitätsverluste vermeiden wollen.

Es muss daher bei einvernehmlichen Vereinbarungen auf individueller oder betrieblicher Ebene bleiben.

Einen erzwingbaren Anspruch des einzelnen Arbeitnehmers auf mobile Arbeit darf es aus unserer Sicht nicht geben. Er würde Unternehmen daran hindern, sich bei der Personaleinsatzplanung schnell und flexibel geänderten

Rahmenbedingungen anzupassen. Auch ein Anspruch auf nur eine begrenzte Anzahl von Homeoffice-Tagen pro Jahr ist daher nicht zielführend und sinnvoll.

Ebenso wenden wir uns dagegen, dass der Arbeitgeber eine Ablehnung des Homeoffice-Wunsches seines Mitarbeiters begründen oder erörtern muss. Dies würde zu einem bürokratischen Erfüllungsaufwand führen, der gerade von kleinen und mittelständischen Unternehmen kaum zu bewältigen ist.

Außerdem stünde zu befürchten, dass die Rechtsprechung künftig unerfüllbare Anforderungen an eine solche Begründung stellt: mit der Folge, dass sie bei Nichtvorliegen einer übertrieben detaillierten Erörterung einen individuellen Anspruch des Arbeitnehmers im Einzelfall bejaht.

Wir dürfen beim Thema Homeoffice auch nicht vergessen, dass die mit mobiler Arbeit

verbundene Datenübertragung – auch bei guter Sicherung – ein Einfallstor für Cyberangriffe darstellt.

Will man das Arbeitsmodell Homeoffice gesetzlich regeln und modernisieren, muss man gleichzeitig das Arbeitszeitrecht flexibilisieren und den Arbeitgeber von arbeitsschutzrechtlichen Pflichten entlasten.

All die eben angesprochenen Punkte sind wichtig, wenn wir das Ziel einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf erreichen wollen.

Ich halte aber auch fest: Letztlich muss es der grundgesetzlich geschützten unternehmerischen Entscheidungsfreiheit überlassen bleiben, wo der Arbeitseinsatz der Mitarbeiter erfolgt.

Ich komme zu meinem vierten wichtigen Punkt, dem Thema Befristung.

Befristete Arbeitsverhältnisse haben zu Unrecht einen schlechten Ruf. Sie sind ein zentrales

Arbeitsmarktinstrument, das Jobchancen nicht beeinträchtigt, sondern – im Gegenteil - erhöht. Denn befristete Arbeitsverträge werden häufig als verlängerte Probezeit genutzt und führen häufig in unbefristete Beschäftigung.

Vor dem Hintergrund des in Deutschland rigiden Kündigungsschutzes sind befristete Arbeitsverhältnisse ein wichtiges Flexibilitätsinstrument. Dieses Instrument darf unseren Unternehmen nicht aus der Hand geschlagen werden.

Gerade die Befristung ohne gesetzlichen Sachgrund ist für unsere Unternehmen unverzichtbar. Denn die derzeit im Gesetz genannten Sachgründe kommen in der Ausprägung durch das Bundesarbeitsgericht praktisch nur dem öffentlichen Dienst zugute und bieten der Privatwirtschaft so gut wie keine Flexibilität.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ist bereits im Juni 2019 zu dem Ergebnis gekommen, dass die Befristung es den Unternehmen ermögliche, Menschen auch bei unsicherer Auftragslage einzustellen. Gerade in Phasen eines wirtschaftlichen Aufschwungs könnten Befristungen zum Aufbau von Beschäftigung beitragen.

Gäbe es die Möglichkeit der Befristung nicht, wären die Unternehmen vielfach zögerlicher, neue Arbeitskräfte einzustellen. Diese Erkenntnis gewinnt gerade jetzt und angesichts des Wiederhochfahrens der Wirtschaft an besonderer Bedeutung.

Vor diesem Hintergrund bräuchten wir eher eine Lockerung und Entbürokratisierung der geltenden Befristungsregelungen!

Das Sondierungspapier hat dieses Thema ausgeklammert. Wir als Verbände plädieren dafür, dass sachgrundlose Befristungen bei

mehrmaliger Verlängerung bis zur Dauer von mindestens drei Jahren möglich sein sollten. Die Wartezeit zwischen einer Vorbeschäftigung und einer sachgrundlosen Befristung muss auf höchstens sechs Monate reduziert werden.

Damit bin ich bei meiner fünften Forderung angelangt: Wir müssen die Spezialisierung unterstützen und dazu Werk- und Dienstverträge erhalten.

Meine Damen und Herren,

Werk und Dienstverträge sind faire und bewährte Instrumente im Geschäftsverkehr. In einer arbeitsteiligen Wirtschaft ist die Möglichkeit unerlässlich, dass bestimmte Aufgaben zum Beispiel an Spezialisten vergeben werden. Für eine betriebswirtschaftlich effiziente Produktion müssen Unternehmen unkompliziert auf Werk- und Dienstverträge zurückgreifen können.

Es darf nicht soweit kommen, dass wegen Missständen, die es innerhalb einzelner Branchen

leider gegeben hat, eine sinnvolle Aufgabenteilung und Spezialisierung unterbunden wird. Wir brauchen Werk- und Dienstverträge auch in Zukunft, wenn wir in Deutschland wirtschaftlich erfolgreich bleiben wollen!

Damit bin ich bei meinem sechsten und letzten Thema aus der neuen Arbeitswelt, den modernen Kooperationsformen angelangt.

Wenn wir die Wirtschaft nachhaltige Stärken und die Krise überwinden wollen, sind kreative Lösungen unverzichtbar. Dazu zählen die modernen Kooperationsformen zwischen Unternehmen, gegebenenfalls unter Einbeziehung von Selbständigen.

Denn Fakt ist: Die zunehmende Digitalisierung in allen Geschäftsbereichen macht die Zusammenarbeit mit externen Spezialisten projektbezogen erforderlich.

Dazu gehören zum Beispiel moderne Formen der Kooperation zwischen internen und externen

Spezialisten in agilen Arbeitsmodellen. Diese werden unter anderem im Rahmen von Plattformen, Labs und Co-Working-Spaces umgesetzt.

Solche Formen der Zusammenarbeit können im derzeitigen Rahmen nicht rechtssicher gestaltet werden. Denn Fragen von Weisungsrechten, der betrieblichen Eingliederung, der Eingruppierung und Versetzung sowie des Arbeitsschutzes können momentan nicht abschließend geklärt werden.

Die aktuell diskutierte Beweislastumkehr zur Klärung des Arbeitnehmerstatus für Plattformbeschäftigte und Solo-Selbständige führt zu zusätzlichen Risiken für die beauftragenden 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!

Meine Damen und Herren,
seit der Verbreitung des PC vor 40 Jahren hat es keine solch gravierenden Umwälzungen der Arbeitswelt mehr gegeben wie in der heutigen Zeit.

Mit der Pandemie hat das mobile Arbeiten seinen Siegeszug angetreten und wird uns auch nach der Pandemie intensiv begleiten.

Die fortschreitende Digitalisierung, der die Corona-Krise einen gewaltigen Schub gegeben

hat, eröffnet neue Chancen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Bei alledem ist allerdings nicht zu übersehen, dass das deutsche Arbeitsrecht die Entwicklungen der modernen Arbeitswelt bestenfalls unzureichend abbildet.

Wenn wir auch künftig im internationalen Wettbewerb bestehen und nicht zurückfallen wollen, müssen wir also einen zeitgemäßen Rechtsrahmen für die Arbeit der Zukunft schaffen.

Tun wir das nicht, werden Teile unserer arbeitsrechtlichen Ordnung von der betrieblichen Realität überholt. Dann besteht die Gefahr, dass viele Tätigkeiten künftig dort erfolgen, wo bereits ein entsprechender Rechtsrahmen besteht.

Deshalb muss der Gesetzgeber jetzt handeln. Als Bayerische Wirtschaft wünschen wir uns sehr, dass die künftige Bundesregierung die Kraft und den Mut dazu aufbringt. Dann werden wir auch einen neuen Aufbruch und einen wirtschaftlichen

Neustart hinbekommen, den unser Land nach der Pandemie so dringend benötigt.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit, und jetzt freue ich mich auf die Diskussion mit Ihnen.