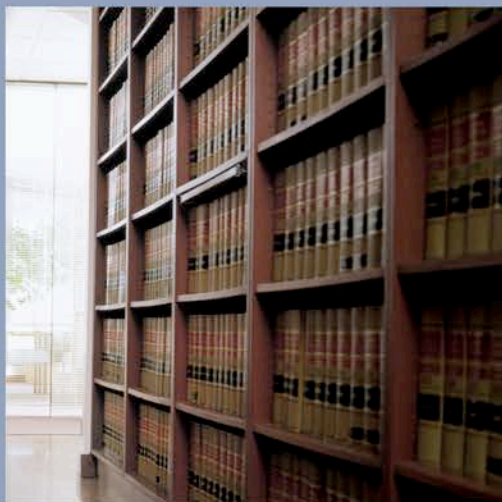


vbw

Die bayerische Wirtschaft



Position

Der Mensch in der digitalen Arbeitswelt

Stand: Oktober 2015
www.vbw-bayern.de

Vorwort

Moderner Rechtsrahmen für eine moderne Arbeitswelt

Die Digitalisierung verändert alle Lebensbereiche. Der damit einhergehende Strukturwandel erfasst unweigerlich auch Unternehmen und Beschäftigte. Es stellt sich die Frage, ob unser heutiger Rechtsrahmen für Arbeit den neuen Möglichkeiten und den geänderten Bedürfnissen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern noch gerecht wird. Diesem Thema widmet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales auch sein kürzlich vorgestelltes Grünbuch „Arbeiten 4.0“.

Um die Wettbewerbsfähigkeit der bayerischen Unternehmen auch für die Zukunft zu sichern, setzt sich die vbw dafür ein, den bestehenden Rechtsrahmen so weit wie möglich auszuschöpfen, zum Beispiel bei den Flexibilisierungsmöglichkeiten der EU-Arbeitszeitrichtlinie. Darüber hinaus brauchen wir langfristig Veränderungen des Arbeitsrechts, die es Arbeitnehmern und Unternehmen ermöglichen, die Vorteile der Digitalisierung optimal zu nutzen.

In unserem Positionspapier stellen wir die Anforderungen der bayerischen Unternehmen an eine moderne Arbeitswelt im Zeitalter der Digitalisierung vor und befassen uns mit den Fragen, die im Grünbuch „Arbeiten 4.0“ aufgeworfen werden.

Bertram Brossardt
26. Oktober 2015

Inhalt

1	Einleitung	1
2	Digitalisierung der Wirtschaft	3
2.1	Digitalisierung und Produkte.....	3
2.2	Digitalisierung und Produktion / Prozesse.....	3
2.3	Digitalisierung und Arbeitsorganisation	3
2.4	Digitalisierung und Beschäftigte	3
2.5	Digitalisierung in der Arbeitswelt	4
3	Forderungen im Überblick.....	5
3.1	Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort ermöglichen	5
3.2	Funktionale Einheiten und klassische Hierarchiestrukturen auflösen	5
3.3	Zeitarbeit als Flexibilitätsinstrument stärken.....	5
3.4	Neuorganisation der betrieblichen Strukturen erleichtern	5
3.5	Datenschutz rechtssicher und praktikabel gestalten	6
3.6	Schriftformerfordernis durch Textform ersetzen	6
3.7	Mitbestimmung effizient gestalten	6
3.8	Eigenverantwortung beim Arbeitsschutz zulassen	6
3.9	Digitale Infrastruktur in Bildungseinrichtungen stärken	7
3.10	Lerninhalte in allen Bildungsphasen anpassen	7
3.11	Bildungspersonal zu digitalem Lernen und Lehren schulen	7
4	Veränderung der Arbeitsorganisation.....	9
4.1	Chancen und Herausforderungen	9
4.1.1	Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort.....	10
4.1.2	Stärkere Orientierung an Arbeitsergebnissen an Stelle von Arbeitszeit.....	10
4.1.3	Neuer Betriebsbegriff.....	10
4.1.4	Auflösung funktionaler Einheiten	10
4.1.5	Beschleunigte Entscheidungsprozesse.....	11

4.1.6	Neue Anforderungen an die Personalführung	11
4.1.7	Arbeitsschutz	11
4.1.8	Zunahme von Werk- und Dienstverträgen.....	12
4.2	Forderungen der vbw	12
4.2.1	Arbeitszeitregelungen globalen Erfordernissen anpassen	12
4.2.2	Arbeiten an allen Orten.....	13
4.2.3	Bürokratische Hürden beim Cloud Computing abbauen	13
4.2.4	Zeitarbeit als Flexibilitätsinstrument stärken.....	14
4.2.5	Beschäftigtendatenschutz nicht verschärfen	15
4.2.6	Kollektive Regelungen zur Arbeitszeitflexibilisierung	15
4.2.7	Ankündigungsfrist bei Arbeit auf Abruf verkürzen	15
4.2.8	Bestimmung der Arbeitszeit nach der Arbeitsaufgabe	16
4.2.9	Bestimmung der Arbeitszeit nach dem Arbeitsanfall	16
4.2.10	Schriftformerfordernis durch Textform ersetzen	16
4.2.11	Neuorganisation der betrieblichen Strukturen erleichtern	17
4.2.12	Mitbestimmung effizient gestalten	17
4.2.13	Keine Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Einführung neuer Software	18
4.2.14	Arbeitsschutz bei örtlich flexibler Arbeit.....	18
4.2.15	Werkverträge nicht regulieren	19
5	Änderungen für Beschäftigte	21
5.1	Chancen und Herausforderungen	21
5.1.1	Flexible Arbeitszeit	21
5.1.2	Digitales Know-how als Schlüsselqualifikation	21
5.2	Forderung der vbw	22
5.2.1	Kein zwangsweiser Ausschluss der Erreichbarkeit	22
5.2.2	Kurze Unterbrechungen der Ruhezeiten zulassen.....	23
5.2.3	Forderungen zu digitalem Know-how	23
6	Anhang: Grünbuch „Arbeiten 4.0“	25
6.1	Arbeitsschutz	25
6.2	Flexible Beschäftigungsgestaltung	26
6.3	Beschäftigtendatenschutz	27
6.4	Betriebsverfassungsrecht	28
6.5	Bildungspolitik.....	29
6.6	Sozialpolitik.....	30
6.7	Tarifautonomie.....	32

6.8	Teilhabe an Arbeit / Fachkräftesicherung.....	34
6.9	Werk- und Dienstverträge.....	35
6.10	Verbraucherpolitik.....	35
	Ansprechpartner / Impressum	37

1 Einleitung

Digitalisierung aller Lebensbereiche

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

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

Dies hat Folgen auch für die Gesellschaft insgesamt. Die Faszination für digitale Innovationen ist groß, weil sie die Lebensqualität erhöhen. Das Internet bietet vielfältigste Angebote bei hoher Vergleichbarkeit und zu geringen Kosten, womit wiederum mit einer größeren Selbständigkeit und Mündigkeit des Einzelnen verbunden ist.

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

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

2 Digitalisierung der Wirtschaft

Chancen und Herausforderungen in Stichworten

2.1 Digitalisierung und Produkte

- Beschleunigung der Entwicklung, kürzere Lebenszyklen
- Stärkere Individualisierung von Produkten
- Steigender IT-Anteil in Produkten
- Produkte werden intuitiver bedienbar
- Produkte werden lernfähig

2.2 Digitalisierung und Produktion / Prozesse

- Internet der Dinge: Maschine-Maschine-Kommunikation, Maschine-Produkt-Kommunikation, Interaktion Mensch-Maschine
- Wirtschaftlich mögliche Kleinst-Serien
- Open Innovation
- Arbeiten in Clouds
- Optimale interne Vernetzung
- Passgenaue Logistik
- Optimale Schnittstellen zu Kunden und Zulieferern
- Gesamtsteuerung aus einer Hand, in Echtzeit
- Big Data-Anwendungen (Nutzung zunehmend vorhandener Daten)
- IT-Sicherheit

2.3 Digitalisierung und Arbeitsorganisation

- Veränderungen in der Kommunikation, schnellere Entscheidungsfindung
- Prozessorientierte Strukturen, Auflösung funktionaler Einheiten
- Durch Unabhängigkeit von Ort und Zeit: Steuerung/Führung über Ergebnisse (Verlagerung von Arbeitsleistung zu -erfolg)
- Zunahme Werkverträge, Wertschöpfungsketten mit Spezialisten

2.4 Digitalisierung und Beschäftigte

- Erreichbarkeit unabhängig von Zeit und Ort
- Flexibles Verhältnis von Arbeit und Freizeit
- Herausforderungen/ Betroffenheit/ Interessen sind nicht die gleichen für die Belegschaft insgesamt (Bildung verschiedener Gruppen innerhalb des Betriebs)
- IT-Kenntnisse als Schlüsselqualifikation
- Datenschutz

2.5 Digitalisierung in der Arbeitswelt

Aus den Änderungen in der Arbeitsorganisation (2.3) und für die Beschäftigten (2.4) ergeben sich die neuen Rahmenbedingungen für den Menschen in der digitalen Arbeitswelt.

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

3 Forderungen im Überblick

Chancen der Digitalisierung nutzen

3.1 Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort ermöglichen

Arbeitnehmer müssen im Rahmen Ihrer Aufgabenerledigung die freiwillige Möglichkeit haben, nach Dienstschluss oder im Urlaub erreichbar zu sein sowie ihre Ruhezeiten kurzfristig zu unterbrechen, wenn sie dies für sinnvoll halten. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen für Telearbeit sowie für die Arbeit mit Smartphones und internetfähigen Laptops sind nicht mehr zeitgemäß und müssen angepasst werden.

3.2 Funktionale Einheiten und klassische Hierarchiestrukturen auflösen

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.

3.3 Zeitarbeit als Flexibilitätsinstrument stärken

Der Flexibilitätsbedarf der Unternehmen wird sich in Zukunft weiter erhöhen. Einerseits entstehen durch die automatisierten Betriebsabläufe nur noch punktuelle Anforderungen der Einwirkung durch menschliche Arbeitskraft. Andererseits steigen auch die Wünsche nach mehr Flexibilität im Arbeitsangebot. Die Flexibilität wird zum Dauerzustand in den Unternehmen. Hier bietet die Zeitarbeit ganz wesentliche Lösungsansätze, weil sie den Flexibilitätsbedarfen der Unternehmen gerecht wird und andererseits als unbefristetes, sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis den Mitarbeitern in ihrer Flexibilität eine besondere soziale Sicherheit bietet.

3.4 Neuorganisation der betrieblichen Strukturen erleichtern

Durch die Digitalisierung besteht die Möglichkeit, von verschiedenen Orten in häufig wechselnden Teams zusammen zu arbeiten. Dem muss auch das Betriebsverfassungsrecht Rechnung tragen. Deshalb müssen die Möglichkeiten zur Neuorganisation der betrieblichen Strukturen durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung nach § 3 Betriebsverfassungsgesetz mit Blick auf die Arbeit im virtuellen Raum erweitert werden. Die Neuordnung nach § 3 BetrVG muss auch dort möglich sein, wo sie organisatorisch zweckmäßig ist, wenn dies nicht explizit der Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer bzw. der Aufgaben des Betriebsrates dient.

3.5 Datenschutz rechtssicher und praktikabel gestalten

Die Unternehmen benötigen einerseits Rechtssicherheit und andererseits Flexibilität für den betrieblichen Alltag. Daher müssen die Möglichkeiten zur Schaffung praxisingerechter Lösungen durch Betriebsvereinbarungen oder durch Einwilligung von Mitarbeitern in die Datenverarbeitung erhalten bleiben. Zudem muss der internationale Datentransfer verbessert werden, insbesondere durch Erleichterungen beim Datentransfer innerhalb von verbundenen Unternehmen.

3.6 Schriftformerfordernis durch Textform ersetzen

Viele arbeitsrechtliche Formvorschriften verlangen ohne Not Erklärungen in Schriftform (z. B. § 8 Abs. 5 TzBfG, § 15 Abs. 2 TzBfG, § 7e Abs. 4 SGB IV u. v. m.). Zur Vereinfachung der Prozesse müssen hier auch Erklärungen in elektronischer Textform zugelassen werden.

3.7 Mitbestimmung effizient gestalten

Die betriebliche Mitbestimmung ist ein wichtiger Faktor bei der partnerschaftlichen Ausgestaltung der Arbeitswelt. Das Mitbestimmungsverfahren muss allerdings schneller und effizienter ausgestaltet werden, um der immer schnelleren Entscheidungsfindung im digitalisierten Umfeld und sich ändernder funktionaler Einheiten Rechnung zu tragen. Die Einbindung des Betriebsrates und der Austausch der Betriebsratsmitglieder untereinander müssen stärker die Möglichkeiten der digitalen Kommunikation berücksichtigen.

3.8 Eigenverantwortung beim Arbeitsschutz zulassen

Je mehr Freiheiten die Mitarbeiter durch digitales, orts- und zeitunabhängiges Arbeiten erlangen, desto mehr Eigenverantwortung muss man ihnen auch beim Arbeitsschutz überlassen. Eine ständige Überwachung des mobilen Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber ist weder sinnvoll noch machbar. Weitere Rechtsverordnungen zum Arbeitsschutz sind überflüssig. Einheitliche Vorschriften in diesem Bereich können den betrieblichen und branchenspezifischen Besonderheiten nicht gerecht werden. Gleichwohl bedeutet dies nicht, dass die dem Arbeitgeber gemäß § 618 BGB zukommende Fürsorgepflicht obsolet werden würde. So muss der Arbeitgeber etwa bei Dienstreisen von Mitarbeitern ins Ausland dafür sorgen, dass diese während des Auslandsaufenthalts über aktuelle Entwicklungen, wie etwa politische Aufstände oder Naturkatastrophen informiert bzw. darauf vorbereitet werden. Erforderlich ist stets eine Abwägung zwischen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und Eigenverantwortung des Mitarbeiters.

3.9 Digitale Infrastruktur in Bildungseinrichtungen stärken

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

3.10 Lerninhalte in allen Bildungsphasen anpassen

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

3.11 Bildungspersonal zu digitalem Lernen und Lehren schulen

Die Aus- und Weiterbildung des gesamten Bildungspersonals muss ausgebaut und dabei ein Schwerpunkt auf das digitale Lehren und Lernen gelegt werden.

4 Veränderung der Arbeitsorganisation

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

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

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

4.1 Chancen und Herausforderungen

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.

4.1.1 Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort

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

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

4.1.2 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.

4.1.3 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.

4.1.4 Auflösung funktionaler Einheiten

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

Diese Entwicklung bringt ein Auseinanderfallen von fachlicher und disziplinarischer Führung mit sich.

4.1.5 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.

4.1.6 Neue Anforderungen an die Personalführung

Die Auflösung klassischer hierarchischer Strukturen und das Auseinanderfallen von fachlicher und disziplinarischer Führung bringen auch neue Anforderungen an die Personalführung mit sich.

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.

4.1.7 Arbeitsschutz

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

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

4.1.8 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 wird in Zukunft auch die sogenannte hybride Wertschöpfung bzw. der Industrie-Dienstleistungsverbund sein. Dieser Wandel ist kundengetrieben, denn der Trend geht zu individualisierten Problemlösungsangeboten, die aus einer intelligenten Verknüpfung von industriellem Produkt und Dienstleistung bestehen. In Bayern bieten bereits 25 Prozent der Industrieunternehmen hybride Geschäftsmodelle an, 2011 waren es noch 10 Prozent weniger. Dieser Trend wird sich fortsetzen. Werk- und Dienstverträge sind ein unverzichtbarer Bestandteil der hybriden Wertschöpfung. Ein Zurückdrängen dieser Vertragsformen 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.

4.2 Forderungen der vbw

4.2.1 Arbeitszeitregelungen globalen Erfordernissen anpassen

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) hat den Fall grenzüberschreitender Arbeitsleistungen nicht im Blick. Die wachsende wirtschaftliche Zusammenarbeit im Rahmen internationaler Wertschöpfungsketten macht ein operatives Zusammenarbeiten über Zeitzonen hinweg erforderlich. Dies kann dazu führen, dass dringende Abstimmungsprozesse beispielsweise frühmorgens mit Standorten in Fernost und spätabends mit Standorten in Nordamerika durchgeführt werden müssen. Die in § 3 ArbZG geregelte tägliche Höchstarbeitszeit von acht bzw. zehn Stunden wird diesen Anforderungen nicht gerecht. Die europäische Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG macht insoweit keine Vorgaben, sie verlangt lediglich eine elfstündige Ruhezeit innerhalb eines 24-Stunden-Zeitraums. Man könnte daher im ArbZG auf die Regelung einer täglichen Höchstarbeitszeit verzichten und es bei den Ruhezeitvorgaben belassen. Arbeitszeiten über zehn Stunden pro Tag hinaus wären nach den europarechtlichen Vorgaben ohne weiteres möglich, solange die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 48 Stunden gewahrt bleibt.

Das gilt im Hinblick auf die verschiedenen Zeitzonen weltweit auch für die gesetzlich vorgeschriebene Ruhezeit von elf Stunden am Tag. Diese Regelung muss so ausgelegt werden, dass kurze Unterbrechungen der Ruhezeit unschädlich sind. Der elfstündige Zeitraum darf beispielsweise nicht erneut zu laufen beginnen, wenn ein deutscher Arbeitnehmer abends von zuhause aus ein kurzes Gespräch in einer wichtigen Angelegenheit mit einem Geschäftspartner oder einem Kollegen in den Vereinigten Staaten führt.

4.2.2 Arbeiten an allen Orten

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

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

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

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

4.2.3 Bürokratische Hürden beim Cloud Computing abbauen

Die unpraktikablen Vorschriften zur Auftragsdatenverarbeitung müssen modernisiert werden, damit das Arbeiten in der Cloud zu einer echten Alternative für die Unternehmen wird.

Für viele Arbeitgeber ist es schwierig, einen Server bereit zu halten, der die erforderliche Menge an Daten aufnehmen kann. Eine Möglichkeit, diesem Problem zu begegnen ist das Cloud-Computing. Dabei werden Nutzerdaten auf vom Cloudanbieter zur

Verfügung gestellte Server ausgelagert, auf die die Mitarbeiter Zugriff haben. Es liegt im Interesse der Arbeitgeber, dass ihre Geschäfts- und Kundendaten bei diesem Prozess geschützt werden.

Das Verfahren, das § 11 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) zur Gewährleistung der Datensicherheit bei der Auftragsdatenverarbeitung durch einen Dritten vorschreibt, baut jedoch zu hohe bürokratische Hürden auf. Nach derzeitiger Rechtslage müssen in einem schriftlichen Auftrag zehn Punkte ausdrücklich aufgenommen werden, die zum Teil über das erforderliche Maß hinausgehen und abschreckende Wirkung haben. Der Umfang der Weisungsbefugnisse des Auftraggebers gegenüber dem Auftragnehmer oder die deklaratorische Niederlegung der gesetzlichen Pflichten des Auftragnehmers haben keinen Nutzen für die Datensicherheit.

Wenn sich der Server des Cloudanbieters nicht in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union oder des Europäischen Wirtschaftsraums befindet, bedarf die Übermittlung von Daten zum Zwecke der Auftragsdatenverarbeitung derzeit einer besonderen Rechtfertigung. Ein Auftrag, der die Rahmenbedingungen der Datensicherheit regelt, genügt von vorne herein nicht. Zumindest bei einem Auftragnehmer mit Server in einem sicheren Drittstaat muss die Privilegierung, dass der Auftrag ausreicht, ebenfalls gelten.

4.2.4 Zeitarbeit als Flexibilitätsinstrument stärken

Der Flexibilitätsbedarf der Unternehmen wird sich in Zukunft – verstärkt durch die Anforderungen der digitalen Arbeitswelt und weiterer Einflüsse – weiter erhöhen. Die Unternehmen befinden sich in einer Flexibilitätszange. Einerseits entstehen durch die automatisierten Betriebsabläufe reduzierte bzw. geänderte Anforderungen der Einwirkung durch menschliche Arbeitskraft. Andererseits steigen auch die Wünsche nach mehr Flexibilität im Arbeitsangebot. Dieser Effekt wird flankiert und verstärkt durch entsprechende tarifliche Ansätze seitens der Gewerkschaften, aber auch gesetzliche Ansprüche, wie beispielsweise im Pflegezeitgesetz. Die Flexibilität wird zum Dauerzustand in den Unternehmen. Hier bietet die Zeitarbeit ganz wesentliche Lösungsansätze, weil sie den Flexibilitätsbedarfen der Unternehmen gerecht wird und andererseits als unbefristetes, sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis den Mitarbeitern in ihrer Flexibilität eine besondere soziale Sicherheit bietet. Insofern sind Zeitarbeitsverhältnisse gerade mit Blick auf die Anforderungen der digitalen Arbeit der Zukunft anders zu diskutieren als in der Vergangenheit, wo es primär um das Abdecken von Produktionsspitzen ging. Hier müssen Gesellschaft und Politik akzeptieren, dass es Aufgabe der Zeitarbeit in der Zukunft nur sein kann, den Anforderungen nach betrieblicher Flexibilität nachzukommen – unter Umständen auch über längere Zeiträume hinweg.

4.2.5 Beschäftigtendatenschutz 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.

Die Unternehmen benötigen einerseits Rechtssicherheit und andererseits Flexibilität für den betrieblichen Alltag. Daher müssen die Möglichkeiten zur Schaffung praxistgerechter Lösungen durch Betriebsvereinbarungen oder durch Einwilligung von Mitarbeitern in die Datenverarbeitung erhalten bleiben. Zudem muss der internationale Datentransfer verbessert werden, insbesondere durch Erleichterungen beim Datentransfer innerhalb von verbundenen Unternehmen.

4.2.6 Kollektive Regelungen zur Arbeitszeitflexibilisierung

In unserer heutigen Arbeitswelt verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit zunehmend. Allerdings ist beispielsweise das Bearbeiten dienstlicher E-Mails von zu Hause aus unter Umständen deutlich weniger „belastend“ als am Arbeitsplatz. Aus diesem Grund ist es nötig, außerbetriebliche Arbeitszeiten außerhalb der festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit zum Beispiel für Home-Office-Tätigkeiten zu ermöglichen. Eine Vergütung mit dem vollen Tabellenentgelt für eine Arbeitsstunde kommt aufgrund der geringeren Belastungen des Arbeitnehmers jedoch nicht in Betracht.

Der Tarifvertrag muss insoweit die Möglichkeiten der Festlegung des Arbeitszeitvolumens über außerbetriebliche Arbeitszeiten (zum Beispiel für Home-Office, Mobilarbeit, etc.) durch Betriebsvereinbarungen erweitern und auch die Vergütung dieser Arbeitszeiten mit einem gegenüber dem Tabellenentgelt abgesenkten Stundensatz (ohne Zuschläge) durch betriebliche Vereinbarungen ermöglichen. Bezahlt wird nur die tatsächlich geleistete Arbeitszeit.

4.2.7 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.

4.2.8 Bestimmung der Arbeitszeit nach der Arbeitsaufgabe

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

Die Arbeitszeit kann bei Vollzeitarbeitsverhältnissen 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.

4.2.9 Bestimmung der Arbeitszeit nach dem Arbeitsanfall

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

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

4.2.10 Schriftformerfordernis durch Textform ersetzen

In vielen Unternehmen erfolgt die Kommunikation heute weitgehend elektronisch. Dennoch knüpfen arbeitsrechtliche Formvorschriften in der Regel noch an das Schriftformerfordernis nach § 126 BGB an. Dies setzte ein unterschriebenes Schriftstück oder zumindest eine elektronische Erklärung mit qualifizierter Signatur (§ 126 a BGB) voraus.

Das betrifft zum Beispiel die Mitteilung über die Ablehnung einer Arbeitszeitverkürzung nach § 8 Abs. 5 TzBfG, die Unterrichtung über die Zweckerreichung bei einem zweckbefristeten Arbeitsverhältnis nach § 15 Abs. 2 TzBfG, die Information zum Insolvenzschutz nach § 7e Abs. 4 SGB IV u. v. m.

Hier reicht in der Regel jedoch eine elektronische Mitteilung aus, um den berechtigten Interessen aller Arbeitsvertragsparteien gerecht zu werden. Hier müssen die entsprechenden Normen angepasst werden, um eine Information in (ggf. elektronischer) Textform nach § 126 b BGB ausreichen zu lassen.

Bei der Schriftformerfordernis für Kündigungserklärungen und Aufhebungsverträge nach § 623 BGB sollte es jedoch bleiben.

4.2.11 Neuorganisation der betrieblichen Strukturen erleichtern

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

Die Neuordnung nach § 3 BetrVG ist derzeit grundsätzlich nur möglich, wenn dies der Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer bzw. der Aufgaben des Betriebsrates dient. Neuordnungen, die organisatorisch zweckmäßig oder sogar notwendig sind, aber der Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer bzw. der Aufgaben des Betriebsrates nicht dienen, sondern diese unberührt lassen, sind demnach nicht möglich.

Die Zuordnung von Teams, die losgelöst von klassischen Betriebsstrukturen im virtuellen Raum zusammenarbeiten, nach § 3 BetrVG wird dadurch erschwert oder gar verhindert, selbst wenn die Interessen von Arbeitnehmer oder Betriebsrat gar nicht beeinträchtigt werden.

Die Neuordnung nach § 3 BetrVG muss deshalb auch dort möglich sein, wo sie organisatorisch zweckmäßig ist, wenn dies nicht explizit der Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer bzw. der Aufgaben des Betriebsrates dient.

4.2.12 Mitbestimmung effizient gestalten

Die betriebliche Mitbestimmung ist ein wichtiger Faktor bei der partnerschaftlichen Ausgestaltung der Arbeitswelt. Das Mitbestimmungsverfahren muss allerdings schneller und effizienter ausgestaltet werden, um der immer schnelleren Entscheidungsfindung im digitalisierten Umfeld und sich ändernder funktionaler Einheiten Rechnung zu tragen.

Zum Beispiel muss im Betriebsverfassungsgesetz die Möglichkeit geschaffen werden, dass der Austausch zwischen Betriebsratsmitgliedern untereinander elektronisch erfolgt, bis hin zur Durchführung von Betriebsratssitzungen per Videokonferenz. Insbesondere bei überörtlichen Gremien können dabei in erheblichem Umfang Zeit und Kosten eingespart werden.

4.2.13 Keine Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Einführung neuer Software

Der Betriebsrat darf kein Mitbestimmungsrecht haben, wenn der Arbeitgeber neue Software im Betrieb einführen will und damit keine Leistungs- und Verhaltenskontrolle der Mitarbeiter bezweckt. Die Einbeziehung der Arbeitnehmervvertretung darf erst dann erforderlich sein, wenn der Arbeitgeber schon bei der Einführung die Überwachung der Belegschaft beabsichtigt oder bevor er mit vorhandenen technischen Mitteln das Verhalten der Mitarbeiter auswertet und beurteilt.

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

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

4.2.14 Arbeitsschutz bei örtlich flexibler Arbeit

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

Weitere Rechtsverordnungen zum Arbeitsschutz sind überflüssig. Einheitliche Vorschriften in diesem Bereich können den betrieblichen und branchenspezifischen Besonderheiten nicht gerecht werden. Das gilt insbesondere für die diskutierte Neufassung zur Arbeitsstättenverordnung.

Es wird die Tatsache nicht ausgeschlossen, dass Veränderungen in der Arbeitswelt zu neuen Handlungsfeldern im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes führen. Es wird ebenfalls nicht ausgeschlossen, dass dadurch neuartige multifaktorielle Verknüpfungen zwischen den klassischen Gefährdungsfaktoren entstehen und neue Formen von psychisch-physiologischen Belastungen und Beanspruchungen für Beschäftigte befördert werden. Dies verlangt jedoch nicht nach neuen gesetzlichen Regelungen, sondern nach prospektiven, ganzheitlichen und nachhaltigen Planung beim Umgang mit psychischen Belastungsfaktoren. Daraus ergibt sich ein Bedarf an Methodenent-

wicklung und neuen wissenschaftlichen Erkenntnissen sowohl in der Erarbeitung notwendiger Kompetenzen zur Förderung der Selbstregulation der Mitarbeiter als auch im Themenfeld der Arbeitsanalyse und ganzheitlicher Gefährdungsbeurteilung. Vorrangiges Ziel muss daher sein, durch konkrete Hilfestellungen Handlungssicherheit in den Unternehmen zu erzeugen.

Je mehr Freiheiten die Mitarbeiter durch digitales, orts- und zeitunabhängiges Arbeiten erlangen, desto mehr Eigenverantwortung muss man ihnen auch beim Arbeitsschutz überlassen. Eine ständige Überwachung des mobilen Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber ist weder sinnvoll noch machbar.

4.2.15 Werkverträge nicht regulieren

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

Untauglich ist zudem eine Festschreibung von Abgrenzungskriterien zwischen Werk- bzw. Dienstverträgen und Zeitarbeit. Die bekannten Kriterien gehen auf eine lang geübte Rechtspraxis zurück, so dass eine Festschreibung keinen Mehrwert bringt. Schwierigkeiten liegen nicht in der Kenntnis, nach welchen Kriterien abzugrenzen ist, sondern in der Zuordnung von Lebenssachverhalten. Auf keinen Fall darf es im Zusammenhang mit Abgrenzungskriterien zu einer Beweislastumkehr kommen. Insgesamt ist auf die schlechten Erfahrungen mit der früheren Festschreibung von Scheinselbstständigkeitskriterien im SGB IV zu verweisen.

5 Änderungen für Beschäftigte

Flexibilität im Berufs- und Privatleben

Moderne Technologien verändern das Kommunikationsverhalten. Mobile Devices ermöglichen grundsätzlich die Erreichbarkeit rund um die Uhr. Damit geht eine steigende Erwartungshaltung einher: Kunden setzen mittlerweile voraus, dass Unternehmen jederzeit für Ihre Wünsche und Anliegen zur Verfügung stehen. Die Unternehmen müssen dem gerecht werden, wenn sie wettbewerbsfähig bleiben wollen.

Ebenso steigen aber auch die Erwartungen der Beschäftigten. Mobile Devices schaffen neue Spielräume, Arbeit muss nicht mehr gebunden an Ort und Zeit erfolgen. Die Vorteile, die das mit sich bringt, werden zunehmend von den Beschäftigten eingefordert. Wer ein attraktiver Arbeitgeber sein will, muss dem gerecht werden.

5.1 Chancen und Herausforderungen

5.1.1 Flexible Arbeitszeit

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

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

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

5.1.2 Digitales Know-how als Schlüsselqualifikation

Wir sind nicht nur auf dem Weg zur Industrie 4.0, sondern zur Gesellschaft 4.0, in der alle Lebensbereiche digitalisiert sind. Leben und Arbeiten sind bereits jetzt durch die Vernetzung von Mensch und Maschine geprägt. Damit steigen auch die Anforderungen an die Unternehmen wie an den einzelnen Arbeitnehmer. In der digitalen Arbeitswelt sind Mitarbeiter gefragt, die insbesondere auch eine hohe Medienkompetenz aufwei-

sen, d. h. die digitale Technik zielorientiert anwenden können und die bereit sind zum lebenslangen – gerade auch digitalen – Lernen.

Fakt ist aber, dass moderne Kommunikations- und Informationsmedien in Lehr- und Lernprozessen noch immer nicht die Rolle spielen, die ihnen aufgrund des digitalen Wandels und der Bedeutung für Gesellschaft und Wirtschaft eigentlich zukommen. Alle Bildungseinrichtungen sind gefordert, sich digital besser aufzustellen, was spezifische Lerninhalte und -methoden betrifft. Das stellt auch Herausforderungen an die Infrastruktur. Nicht nur die schnellen Datenautobahnen müssen in der Fläche vorhanden sein, auch die digitale Ausstattung der Bildungseinrichtungen muss massiv ausgebaut werden.

5.2 Forderung der vbw

5.2.1 Kein zwangsweiser Ausschluss der Erreichbarkeit

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

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

Hiergegen sprechen jedoch gewichtige Argumente:

- In juristischer Hinsicht kann eine E-Mail-Abschaltung, insbesondere wenn die E-Mails nicht an einen Vertreter weitergeleitet, sondern gelöscht werden, als Zugangsvereitelung zu werten sein. Wer auf Grund vorheriger Ankündigung, seiner allgemeinen Stellung im Unternehmen oder wegen bestehender oder angebahnter vertraglicher Beziehungen mit dem Zugang rechtserheblicher Erklärungen zu rechnen hat, muss geeignete Vorkehrungen zu treffen, damit ihn derartige Erklärungen auch erreichen. Derjenige, der seine E-Mail-Adresse im gewerblichen Geschäftsverkehr bekanntgegeben hat, muss – während der üblichen Geschäftszeiten – für Empfangsbereitschaft und Eingangskontrolle Sorge tragen. In solchen Fällen kann der Zugang einer empfangsbedürftigen Willenserklärung fingiert werden, obwohl der Empfänger sie gar nicht lesen konnte.
- Entsprechende Regelungen berauben die Arbeitnehmer ihrer Flexibilität und sind deshalb nicht sinnvoll. Wer nach Verlassen des Arbeitsplatzes erreichbar ist, wird sich eher dafür entscheiden früher nach Hause zu gehen, als wenn die Möglichkeit der Kontaktaufnahme nicht besteht und der Arbeitnehmer befürchten muss, dass er am nächsten Tag möglicherweise mit einem dringlichen Problem konfrontiert wird, auf das er sich sonst besser hätte einstellen können. Gleiches gilt für den Fall, dass

der Arbeitnehmer auf dringend erforderliche Zuarbeiten wartet. Die vermeintliche Schutzfunktion und der Zweck, den Arbeitnehmern eine entspannte Freizeitgestaltung zu ermöglichen, werden durch das Kontaktverbot ins Gegenteil verkehrt.

- Durch die unflexible Abkoppelung der Arbeitnehmer von der mobilen Kommunikation wird im Übrigen auch verhindert, dass ein Arbeitnehmer sich nachmittags Zeit für private Termine oder seine Familie nehmen kann und die versäumte Arbeit abends mithilfe eines mobilen Arbeitsgerätes nachholt.

Die neuen technischen Möglichkeiten schaffen Freiräume für Arbeitnehmer, erhöhen aber auch das Maß an Eigenverantwortung, das man ihnen bei der Nutzung dieser Möglichkeiten zugestehen muss.

5.2.2 Kurze Unterbrechungen der Ruhezeiten zulassen

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

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

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

5.2.3 Forderungen zu digitalem Know-how

Die Notwendigkeit, in digitale Bildung zu investieren, belegen die Ergebnisse der ICILS-Studie 2013 (Internationale Studie zur Kompetenz in Computer- und Informationstechniken): Der Test digitaler Kompetenzen von Schülern der achten Klasse hatte zum Ergebnis, dass Deutschland im Mittelfeld liegt, knapp im EU-Durchschnitt und wenig über dem OECD-Durchschnitt. 30 Prozent der Jugendlichen erreichen nicht das Mindestniveau der Kompetenzstufe drei und nur zwei Prozent die höchste Stufe. Mig-

rantenkinder schnitten noch schlechter ab – 46 Prozent bleiben unter Kompetenzstufe drei, wenn die Familiensprache nicht Deutsch ist.

Aus Sicht der vbw müssen folgende zentrale Punkte umgesetzt werden:

- Die digitale Infrastruktur muss vom Kindergarten, über die allgemeinbildenden Schulen und Berufsschulen, die Hochschulen und Universitäten bis zur Weiterbildung massiv ausgebaut werden, um Lernchancen zu erhöhen und die Medienkompetenz in der Breite der Gesellschaft deutlich zu stärken.
- Lerninhalte müssen in allen Bildungsphasen überprüft und wo nötig an die veränderten Herausforderungen der Digitalisierung angepasst werden.
- Die Entwicklung und der gezielte Einsatz von digitalen Lernmitteln und -medien ist in allen Bildungsphasen mit Nachdruck anzustoßen und dauerhaft zu verankern.
- Die Aus- und Weiterbildung des gesamten Bildungspersonals muss ausgebaut und dabei ein Schwerpunkt auf das digitale Lehren und Lernen gelegt werden.

6 Anhang: Grünbuch „Arbeiten 4.0“

Herausforderungen aus Sicht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat am 22. April 2015 den Dialogprozess „Arbeiten 4.0“ gestartet. Bei der Auftaktveranstaltung ist das Grünbuch „Arbeiten 4.0“ vorgestellt worden. Das Grünbuch soll als Grundlage einer breiten Diskussion dienen, deren Ergebnisse Ende 2016 in einem Weißbuch „Arbeiten 4.0“ veröffentlicht werden sollen.

Das BMAS will in diesem Dialogprozess die Gestaltungschancen für Unternehmen, Beschäftigte, Sozialpartner und Politik mit Blick auf die Zukunft der Arbeitswelt und insbesondere die Digitalisierung ausloten. Dabei soll sowohl mit Experten als auch mit der Öffentlichkeit der Austausch gesucht werden.

Das Grünbuch beschreibt aktuelle Entwicklungen in Wirtschaft und Arbeitswelt wie die Digitalisierung, Globalisierung und den demografischen Wandel, definiert den Begriff „Arbeit 4.0“, zeigt sozialpolitische und arbeitsrechtliche Handlungsfelder aus Sicht des BMAS auf und formuliert Fragestellungen. Das BMAS betont im Grünbuch den Anfang des Dialogs, verweist auf offene Fragen und sieht in der Vorlage eine Beschreibung und eine Analyse.

6.1 Arbeitsschutz

Fragestellungen Grünbuch (Zitate Seiten 52 und 67):

- *Wie können wir mehr über die Ursachen von psychischen Belastungen und Erkrankungen in Erfahrung bringen, um darauf aufbauend präventiv entgegenwirken zu können?*
- *Wie kann die Humanisierung der Arbeit im 21. Jahrhundert realisiert werden? Wie sieht die Fabrik, das Büro, das Produktionsmodell der Zukunft aus und was bringt es für die Beschäftigten mit sich? Wie kann soziale Technikgestaltung Erwerbstätige gesund erhalten, psychische Belastungen reduzieren und Arbeit sicher machen? Wie können bei mobiler Arbeit gleicher Arbeits- und Gesundheitsschutz gewährleistet werden?*

Bewertung vbw:

- Arbeitsschutz ist für die bayerischen Arbeitgeber ein zentrales Anliegen und Aufgabe. Damit Unternehmen neue Arbeitsformen in der digitalisierten Welt effektiv und ohne Risiko einführen können, müssen die rechtlichen Rahmenbedingungen angepasst werden. Der Arbeitgeber hat keinen Einfluss darauf, wie die Beschäftigten beispielsweise beim Einsatz mobiler Arbeit ihr Umfeld gestalten. Erforderlich ist daher, dass diese in verstärktem Maße zum Eigenschutz verpflichtet und befähigt werden.

- Neuregelungen, die den Arbeitsschutz nicht nachhaltig verbessern und mit bürokratischen Belastungen für die Unternehmen einhergehen, lehnen wir ab.
- 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.
- Weiterhin fordern wir bei der Überarbeitung von Arbeitsschutzvorschriften eine Evaluation bestehender Regelungen in Bezug auf praktische Umsetzbarkeit und
- Weitere Rechtsverordnungen zum Arbeitsschutz sind überflüssig. Einheitliche Vorschriften in diesem Bereich können den betrieblichen und branchenspezifischen Besonderheiten nicht gerecht werden. Dies gilt insbesondere für die diskutierte Anti-Stress-Verordnung.

Siehe hierzu auch die vbw-Forderungen unter Ziff. 4.2.14

6.2 Flexible Beschäftigungsgestaltung

Fragestellungen Grünbuch (Zitate Seiten 48 – 52, 71):

- *Wie können wir ein neues Normalarbeitsverhältnis gestalten? Wie können lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle in der Praxis aussehen und wie kann ihre weitere Verbreitung bewirkt werden, insbesondere bei kleineren Unternehmen? Kann ein Teil der Produktivitätsgewinne der digitalen Wirtschaft für lebensphasenorientierte Ansätze kürzerer Arbeitszeiten genutzt werden?*
- *Werden die durch die Flexibilitätsanforderungen ausgelösten Veränderungen noch angemessen abgesichert? Wie können wir in flexiblen Arbeitswelten sicherstellen, dass der Einzelne seine Existenz selbst sichern kann? Brauchen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zusätzliche Rechte, damit sie ihre Erwerbstätigkeit an Übergänge zwischen verschiedenen Lebensphasen anpassen können, oder kann man auf maßgeschneiderte Lösungen setzen?*
- *Wie können Familien unterstützt werden, Erwerbs- und Familienarbeit partnerschaftlich zu teilen? Wie sieht ein zielgenauer Mix aus Geld, Zeit und Infrastruktur aus und welchen weiteren Beitrag kann Politik hier leisten?*
- *Wie können konkrete Flexibilitätskompromisse aussehen, die in Zeiten zunehmender räumlicher und zeitlicher Entgrenzung von Arbeit betriebliche Notwendigkeiten anerkennen, aber auch den Ansprüchen und Bedürfnissen der Beschäftigten nach Erholung, Qualifizierung und Vereinbarkeit Geltung verschaffen?*

Bewertung vbw:

- Eine Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit lehnt die vbw ab. Vielmehr ist eine (moderate) Ausweitung der Arbeitszeit geboten, um dem zunehmenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Die mit einer Reduzierung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich verbundene Steigerung der Arbeitskosten würde die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen beeinträchtigen und den Verlust von Arbeitsplätzen beschleunigen. Die bei einer Reduzierung der Arbeitszeit drohende Zunahme von Schwarzarbeit darf nicht hingenommen werden.
- Der komplizierte allgemeine Teilzeitananspruch im Teilzeit- und Befristungsgesetz muss abgeschafft werden. Freiwilligen Teilzeitvereinbarungen zwischen Arbeitgeber

bern und Arbeitnehmern ist Vorrang einzuräumen, da sie den betrieblichen und individuellen Bedürfnissen besser Rechnung tragen. Für die Ablehnung der Inanspruchnahme der speziellen Pflege- und Elternteilzeit müssen einfache betriebliche Gründe ausreichen. Die Rechte der Teilzeitbeschäftigten auf Verlängerung ihrer Arbeitszeit bzw. auf Rückkehr in Vollzeit sind ausreichend und dürfen nicht erweitert werden. Weitergehende gesetzliche Vorgaben überfordern die Personalplanungen insbesondere kleiner und mittlerer Unternehmen.

- Eine Verpflichtung, jedem Arbeitnehmer individuelle Arbeitszeit- und -platzmodelle anzubieten, ist abzulehnen. Auch eine Verpflichtung des Arbeitgebers, die Ablehnung eines solchen Antrags zu begründen, wäre mit erheblichem bürokratischem Mehraufwand und entsprechenden Mehrkosten verbunden.
- Starre Arbeitszeiten wirken sich häufig negativ auf die Produktivität und die Motivation der Mitarbeiter aus. Der Gesetzgeber muss daher die Voraussetzung für eine weitgehende Entkoppelung von Arbeitszeit und Arbeitsentgelt schaffen. Die Arbeitszeit muss stärker an der Arbeitsaufgabe oder am Arbeitsanfall ausgerichtet werden können.
- Die zum Teil veralteten gesetzlichen Regelungen des Arbeitszeitgesetzes sehen erhebliche Einschränkungen bei der Einführung flexibler Arbeitszeiten vor und müssen modernisiert werden. Die deutschen Arbeitszeitregelungen dürfen nicht über die EU-Arbeitszeitrichtlinie hinausgehen.

Siehe hierzu auch die vbw-Forderungen unter Ziff. 4.2.1, 4.2.2, 4.2.6-4.2.9, 5.2.1, 5.2.2

6.3 Beschäftigtendatenschutz

Fragestellung Grünbuch (Zitate Seite 67):

- *Wie müssen die Regelungen des Beschäftigtendatenschutzes ausgestaltet werden, um die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angemessen zu schützen?*

Bewertung vbw:

- Das Bundesdatenschutzgesetz bietet den Arbeitnehmern bereits umfassenden Schutz. Zur Beseitigung von Rechtsunsicherheiten sind nach einer sorgfältigen Analyse der geltenden Rechtslage lediglich punktuelle Nachbesserungen nötig. Das Streben nach mehr Rechtssicherheit darf nicht zu Überregulierung mit unnötiger Bürokratie ohne praktischen Nutzen führen.

Unabhängig davon, ob eine Neuregelung des Beschäftigtendatenschutzes auf europäischer oder auf nationaler Ebene erfolgt, muss das Ergebnis für die Unternehmen einerseits Rechtssicherheit und andererseits Flexibilität für den betrieblichen Alltag bringen.

Siehe hierzu auch die vbw-Forderungen unter Ziff. 4.2.3, 4.2.5

6.4 Betriebsverfassungsrecht

Fragestellungen Grünbuch (Zitate Seite 67 und 71):

- *Greifen die Grundbegriffe des Arbeitsrechts (wie der Arbeitnehmer- oder der Betriebsbegriff) auch in der digitalen Arbeitswelt?*
- *Wie kann in einer modernen Arbeitswelt die Teilhabe und Teilnahme von Beschäftigten so gestaltet werden, dass die Erwartungen und Fähigkeiten der Beschäftigten und die Herausforderungen für Unternehmen gleichermaßen berücksichtigt werden?*
- *Welche Herausforderungen stellen sich für die Mitbestimmung als wichtige Institution demokratischer Teilhabe und des Interessenausgleichs in der veränderten Arbeitswelt?*

Bewertung vbw:

- 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 Leitungsbefugnis wird im Zuge der Digitalisierung immer häufiger nicht mehr zentral ausgeübt, sondern es bilden sich dezentrale Entscheidungsapparate.
- 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.
- 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.
- Durch die Digitalisierung besteht die Möglichkeit, von verschiedenen Orten in häufig wechselnden Teams zusammen zu arbeiten. Dem muss auch das Betriebsverfassungsrecht Rechnung tragen. Deshalb müssen die Möglichkeiten zur Neuorganisation der betrieblichen Strukturen durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung nach § 3 Betriebsverfassungsgesetz mit Blick auf die Arbeit im virtuellen Raum erweitert werden. Die Neuordnung nach § 3 BetrVG muss auch dort möglich sein, wo sie organisatorisch zweckmäßig ist, wenn dies nicht explizit der Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer bzw. der Aufgaben des Betriebsrates dient.
- Die betriebliche Mitbestimmung ist ein wichtiger Faktor bei der partnerschaftlichen Ausgestaltung der Arbeitswelt. Das Mitbestimmungsverfahren muss allerdings schneller und effizienter ausgestaltet werden, um der immer schnelleren Entscheidungsfindung im digitalisierten Umfeld und sich ändernder funktionaler Einheiten Rechnung zu tragen.

Siehe hierzu auch die vbw-Forderungen unter Ziff. 4.2.11-4.2.13

6.5 Bildungspolitik

Fragestellung Grünbuch (Zitate Seite 47):

- *Wie wird sich der zu erwartende digitale Strukturwandel auf die Beschäftigung auswirken? Welche Berufe und Branchen werden wie und in welchem zeitlichen Horizont betroffen sein? Welche Qualifikationen werden gebraucht?*

Bewertung vbw:

- Die Mehrheit der Ausführungen betrifft vornehmlich arbeitsmarktpolitische Fragestellungen. Das Thema „Qualifizierung“ wird schlagwortartig angesprochen und gleicht einer Sachstandsbeschreibung, die in die allgemeine Formel mündet, die Teilhabe am Arbeitsmarkt z. B. für Geringqualifizierte zu erhöhen. Konkrete Vorschläge, wie beispielsweise die Möglichkeit der Teilqualifizierung, erfolgen nicht.
- Die Fragen sind schon lange auf der Agenda der Verbände. Mit unserer Studie Arbeitslandschaft verfolgen wir die Entwicklung von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt und untersuchen, welche Auswirkungen Globalisierung, Digitalisierung und technologischer Fortschritt auf die Beschäftigung haben. Aus den Ergebnissen der Arbeitslandschaft haben die Verbände umfangreiche Projektaktivitäten abgeleitet, mit denen wir zu einem Großteil der Fragen konkrete Lösungsvorschläge vorlegen.

Fragestellungen Grünbuch (Zitate Seite 63):

- *Wie können betriebliche sowie tarifpolitische Instrumente und Formen einer allgemeinen staatlichen Weiterbildungsförderung systematisch ineinander greifen und eine neue Weiterbildungskultur in Deutschland etablieren?*
- *Sind neue Finanzierungswege und ein „gerechter“ Finanzierungsmix erforderlich, um berufliche Weiterbildung in Deutschland bedarfsgerecht und über den Lebensverlauf organisiert fortzuentwickeln und zu verstärken?*
- *Wie kann der präventive Ansatz der Arbeitsmarktpolitik eine flächendeckende Bildungsberatung - unter Einbeziehung der IHKs, Handwerkskammern, Gewerkschaften, Berufsverbände und der Bundesagentur für Arbeit - organisieren? Wie kann die Bundesagentur für Arbeit der wachsenden Bedeutung der berufsbegleitenden Weiterbildung langfristig gerecht werden?*
- *Welche Förderungen und Anreize sind zielführend, um insbesondere in KMÜs und bei niedrig qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Inanspruchnahme von Weiterbildungsangeboten zu erhöhen, damit auch Personen mit schwächeren Grundkompetenzen Fachkräfte werden?*
- *Wie kann Weiterbildung an Hochschulen auch für beruflich Qualifizierte besser zugänglich, organisiert und unterstützt werden?*

Bewertung vbw:

- Kapitel 3.4 nimmt tendenziell einseitig die Perspektive der Arbeitnehmer ein, so dass auch Aussagen enthalten sind, die sich durchaus kritisch deuten lassen. Insbesondere der Aussage es gebe „zu geringe Beratungsmöglichkeiten sowie eine

unzureichende Sicherheit hinsichtlich der rechtlichen Ansprüche gegenüber Arbeitgebern bzw. staatlichen Fördermöglichkeiten“ ist aus unserer Sicht deutlich zu widersprechen

- Kritisch sind auch zwei Leitfragen, bei denen die Intention der Frage nicht klar hervorgeht. Dies betrifft einerseits die erste Leitfrage, wie betriebliche und staatliche Weiterbildungsförderung verzahnt und systematisiert werden kann. Hier ließe sich auch ein potenzieller Eingriff in die Tarifautonomie interpretieren, dem von aller Anfang an widersprochen werden muss. Es betrifft auch die zweite Leitfrage, die zwar sehr allgemein formuliert ist, jedoch die Lesart einer stärkeren finanziellen Beteiligung der Arbeitgeber zulässt: „Sind neue Finanzierungswege und ein ‚gerechter‘ Finanzierungsmix erforderlich, um berufliche Weiterbildung bedarfsgerecht fortzuentwickeln?“. Es bleibt offen, was unter einer ‚gerechten‘ Finanzierung zu verstehen ist. Die Unternehmen engagieren sich bereits heute sehr stark in der Weiterbildung, weitere Forderungen wären absolut realitätsfern.

6.6 Sozialpolitik

Fragestellungen Grünbuch (Zitate Seiten 58 und 59):

- *Wie erreichen wir es, die Gender Gaps hinsichtlich Entgelt, Arbeitszeit, Vermögensaufbau, Altersabsicherung und Karrierechancen zu schließen?*
- *Wie kann Arbeitsmarktpolitik die Risiken durch Formen atypischer Beschäftigung und Übergänge am Arbeitsmarkt besser absichern? Wie kann bei der Finanzierung dieser Aufgaben berücksichtigt werden, dass die Absicherung von Übergängen am Arbeitsmarkt, z. B. nach Erziehungszeiten, auch im gesamtgesellschaftlichen Interesse liegt? Wie können wir Übergänge aus der geringfügigen Beschäftigung („Mini-Jobs“) in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und aus Leiharbeit in nachhaltige Beschäftigung verbessern?*
- *Wie können langfristige Strategien zur Sicherung der Einnahmehasis der gesetzlichen Rentenversicherung und der Sozialversicherung insgesamt aussehen? Wie kann angesichts einer veränderten Arbeitswelt, neuer Arbeitsformen und einer veränderten Altersstruktur der Bevölkerung eine hinreichende Beitragsbasis zur Finanzierung einer angemessenen Sicherung gewährleistet bleiben?*
- *Wie können wir im europäischen Rahmen ökonomische Stabilität, den Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit und soziale Sicherheit realisieren? Ist der aktuell diskutierte Vorschlag einer europäischen Arbeitslosenversicherung eine sinnvolle Option?*
- *Welche Auswirkungen haben neue Geschäftsmodelle außerhalb abhängiger Beschäftigung auf die soziale Sicherung? Wie können faire Einkommen und soziale Sicherung für (Solo-)Selbständige ermöglicht werden?*

Bewertung der vbw:

- Das Kapitel 3.3 enthält eine verzerrte Darstellung der Realität und kommt zu falschen Schlussfolgerungen. Es ist der Wille erkennbar, für jede vermeintlich benachteiligte Gruppe am Arbeitsmarkt und für jeden vermeintlichen Missstand neue Regulierungen zu finden.
- Die These, dass das Versprechen auf „Wohlstand für alle“ brüchiger geworden ist, teilen wir nicht. In den letzten Jahren haben wir einen Aufschwung am Arbeitsmarkt

erlebt, der seinesgleichen sucht. Wir haben heute mehr als zwei Millionen Arbeitslose weniger als vor zehn Jahren, Rekordstände bei der Erwerbstätigkeit und bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Dies ist Ergebnis politischer Reformen und der Anstrengungen unserer Unternehmen. Es ist irritierend, dass diese positive Arbeitsmarktentwicklung, die für so viele Menschen wohlstandssteigernd wirkt, keinerlei Erwähnung findet.

- Deutschland ist Hochlohnland und verfügt weltweit über mit die höchsten Löhne. Die zwischenzeitliche relative Lohnzurückhaltung, die das BMAS feststellt, hat zu der positiven Arbeitsmarktentwicklung einen wichtigen Beitrag geleistet und die Chancen der Menschen auf Arbeit und sichere Jobs erhöht. Zudem räumt das BMAS selbst ein, dass angesichts relativ hoher Lohnabschlüsse in letzter Zeit und niedriger Inflation die Menschen inzwischen wieder deutlich mehr in der Tasche haben.
- Gleichzeitig kritisiert das Papier den Niedriglohnsektor und verkennt damit, dass Deutschland eine gewisse Lohnspreizung braucht. Produktivitätsgerechte Löhne schaffen und sichern Arbeitsplätze für Gering- und Unqualifizierte. Den Niedriglohnbereich in das Licht des Armutsrisikos zu stellen, ist falsch. Vielmehr ist Beschäftigung der Ausweg aus der Armut, und (im Vergleich) niedrigere, produktivitätsgerechte Löhne können das Sprungbrett in Beschäftigung und Aufstieg sein.
- Das Bild, das in dem Papier von Frauen in der Arbeitswelt gezeichnet wird, ist von Klischees geprägt. Es geht von einer systematischen Benachteiligung von Frauen aus. Dies trifft sowohl auf den Gender Pay Gap oder eine Altersarmut von Frauen zu. Die Ursachen für bestehende Unterschiede in Gruppen werden faktisch negiert. Die Gründe für den unbereinigten Gender Pay Gap sind vielmehr die unterschiedlichen Branchen- und Berufswahl von Frauen, die längeren Auszeiten, ein durchschnittlich niedrigeres Dienstalder und ein geringerer Beschäftigungsumfang bei Frauen.
- Wir sehen auch nicht die Gefahr, dass sich „atypische Beschäftigungsformen“ über Gebühr verfestigen. Flexible Beschäftigungsmöglichkeiten sind wichtig. Jede weitere Regulierung wäre kontraproduktiv und würde zudem die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen gefährden. Bei der geringfügigen Beschäftigung wird verkannt, dass diese Beschäftigungsform oftmals ganz bewusst und freiwillig gewählt wird. So machen z. B. Schüler, Studenten und Rentner allein mehr als 40 Prozent der ausschließlich geringfügig Beschäftigten aus. Teilzeitarbeit als „atypische Beschäftigungsform“ zu bezeichnen, ist zudem irreführend, weil sie Ausdruck der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und meist nicht alleinige Einkommensquelle im jeweiligen Haushalt ist.
- Die positiven Arbeitsmarktwirkungen der Zeitarbeit dürfen durch neue Regulierungen nicht gefährdet werden. Wer den Motor Zeitarbeit abwürgt, riskiert die Erfolge beim Abbau der Arbeitslosigkeit. Zeitarbeit ist in Deutschland bereits angemessen reguliert. Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und Tarifverträge, u. a. zu Branchenzuschlägen führen zu für alle Beteiligten angemessenen Lösungen.
- Die Lösung für mehr Beschäftigung liegt darin, niedrige Einstiegshürden zu schaffen und durch (eigenverantwortliche!) Fort- und Weiterbildung Aufstieg zu ermöglichen („Einstieg in Aufstieg“).
- Die Frage des BMAS, ob eine Europäische Arbeitslosenversicherung (EALV) Sinn macht, ist strikt zu verneinen. Eine EALV würde außer zusätzlicher Umverteilung

nichts bringen. Sie würde vielmehr den Druck und den Anreiz anderer Länder vermindern, die eigenen Arbeitsmärkte zu reformieren. (Langzeit-) Arbeitslosigkeit kann und muss auf nationaler Ebene bekämpft werden; europäische Initiativen sind nicht erforderlich.

- Eine moderne Arbeitsförderung besteht aus dem Dreiklang „Aktivieren – Qualifizieren - Vermitteln“ und ist individuell und passgenau auf die jeweilige Person zugeschnitten ist. Der Grundsatz „Fördern und Fordern“ darf nicht vernachlässigt werden. Als Prämisse ist dabei immer das Gebot der Beitragsstabilität zu beachten.
- Dass instabile Lebensläufe eine Herausforderung für die sozialen Sicherungssysteme darstellen, sehen wir dagegen ebenfalls. Auch teilen wir die Auffassung des BMAS, dass künftig eine zentrale Herausforderung darin bestehen wird, Brüche in der Erwerbsbiographie durch die Gestaltung von Übergängen aller Art möglichst gut zu gestalten.
- Das Papier stellt zudem die Frage (Seiten 80 und 81), ob durch einen Wandel der Erwerbsformen neue Sicherungsdefizite auftreten, und sie nennt das Stichwort „Erwerbstätigenversicherung“ in der gesetzlichen Rentenversicherung. Auch wir sind der Meinung, dass eine adäquate Absicherung der Menschen und eine nachhaltige Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme in der digitalen Welt notwendig sind. So fordern wir etwa eine Versicherungspflicht für Solo-Selbstständige zur Absicherung von Altersrisiken. Eine Erwerbstätigenversicherung kann aber keine Lösung sein. Wir lehnen sie ab. Erfreulicherweise stellt das Papier dagegen klar, dass in der gesetzlichen Unfallversicherung keine Ausweitung des Schutzes notwendig ist. Das Papier wirft allerdings die Frage auf, ob eine sozialstaatliche Flankierung von Firmengründungen erstrebenswert ist, um Innovations- und Wachstumsimpulse zu setzen. Diese Gedankengänge sind für uns nicht nachvollziehbar. Die Schaffung eines zusätzlichen Bereichs der sozialen Absicherung für Firmengründer ist völlig unnötig. Innovationen und Unternehmertum fördern wir nicht dadurch, indem wir für Gründer ein zusätzliches soziales Netz knüpfen. Es gibt hierzulande bereits für jeden Menschen eine ausreichende soziale Sicherung. Es gibt keine Notwendigkeit, diese weiter auszubauen. Das würde nur den Sozialstaat weiter unnötig aufblähen – ohne die gewünschten Effekte zusätzlicher Unternehmensgründungen zu bringen.

Siehe hierzu auch die vbw-Forderungen unter Ziff. 4.2.4.

6.7 Tarifautonomie

Fragestellungen Grünbuch (Zitate Seite 58):

- *Wie kann die gerechte Teilhabe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am wirtschaftlichen Erfolg in allen Branchen auch in Zeiten der dynamischen Veränderung sichergestellt werden? Wie können Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände in ihren Funktionen gestärkt und die Sozialpartnerschaft in einer sich verändernden Arbeitswelt erhalten bleiben?*

Bewertung der vbw:

- Zur Teilhabe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am wirtschaftlichen Erfolg zählt auch und insbesondere die Teilhabe am Arbeitsleben. Seit Jahren steigt die

Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an. Allein in den letzten fünf Jahren stieg die Zahl um 2,5 Millionen auf ein Rekordniveau von 30,5 Millionen Beschäftigten. Dieser Erfolg ist auch auf eine flexiblere und kostenbewusstere Lohnpolitik zurückzuführen.

- Die Arbeitsmarktentwicklung belegt, dass das Versprechen auf Wohlstand für alle keineswegs brüchiger geworden ist – im Gegenteil: die beste Voraussetzung für breiten Wohlstand ist ein hohes Beschäftigungsniveau.
- Der flächendeckende Mindestlohn ist kein geeignetes Instrument der Existenzsicherung. Die meisten Mindestlohneempfänger stellen sich nicht besser, weil im Gegenzug staatliche Transferleistungen gekürzt werden. Es ist vielmehr zu befürchten, dass infolge des Mindestlohns vor allem Mini-Jobs wegfallen und die betroffenen Personen Erwerbseinkommen verlieren.
- Tarifautonomie und eine funktionierende Sozialpartnerschaft sind eine wesentlicher Faktor für den Erhalt und die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und somit für den Wohlstand in Bayern.
- Um die Tarifvertragsparteien in ihrer Funktion zu stärken und die Sozialpartnerschaft in einer sich verändernden Arbeitswelt zu erhalten, müssen staatliche Eingriffe vermieden werden und nur erfolgen, wenn sie notwendig sind. Es ist nicht Aufgabe des Staates, sondern die der Tarifvertragsparteien, ihre Funktionsfähigkeit zu erhalten und zu stärken.
- Die Tarifpartner haben es selbst in der Hand, ihre Funktion zu stärken, indem sie wettbewerbsfähige Tarifverträge vereinbaren. Unternehmen werden sich dann weiterhin einem Tarifvertrag unterwerfen, wenn dieser Rahmenbedingungen vorgibt, die ein erfolgreiches Wirtschaften im internationalen Wettbewerb ermöglichen.
- Die Tarifautonomie jedoch 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. Dies gilt umso mehr als dass oftmals unter Stärkung der Tarifautonomie die Stärkung der Gewerkschaften verstanden wird. Sozialpartnerschaft ist nicht nur der Schutz und die Stärkung der Arbeitnehmer. Ziel muss auch die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen sein. Das kann durch branchenspezifische Lösungen erfolgen – unabhängig von staatlichen Eingriffen.
- Eine Ausweitung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen ist nicht zielführend, sondern sogar kontraproduktiv: Eine Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband oder in einer Gewerkschaft sind für eine Tarifbindung und somit für die Geltung der Tarifverträge nicht mehr erforderlich. Den Tarifvertragsparteien wird es schwerer fallen Mitglieder zu binden und neue Mitglieder zu gewinnen.
- Trotz In-Kraft-treten des Tarifeinheitsgesetzes ist auch eine gesetzliche Regelung des Arbeitskampfrechts weiterhin notwendig um die Parität der Arbeitskampfmittel und die Verhältnismäßigkeit wiederherzustellen. Insbesondere die jüngste Rechtsprechung des BAG (z. B. Unterstützungsstreiks, Warnstreiks, Verhältnismäßigkeit etc.) belastet die Unternehmen stark und gefährdet die Wettbewerbsfähigkeit.

6.8 Teilhabe an Arbeit / Fachkräftesicherung

Fragestellungen Grünbuch (Zitate Seiten 47 und 71):

- *Wie können wir den gegenwärtig hohen Beschäftigungsstand sichern und weiter ausbauen? Welche zusätzlichen Maßnahmen sind mittelfristig erforderlich, um den Bedarf an Fachkräften zu decken?*
- *In welchen gesellschaftlichen Bedarfsefeldern und Branchen kann in Zukunft neue Beschäftigung entstehen? Welche staatliche Unterstützung (Infrastruktur, Forschung, Nachfrageförderung, Finanzierung etc.) ist ggf. erforderlich?*
- *Wie wird sich der zu erwartende digitale Strukturwandel auf die Beschäftigung auswirken? Welche Berufe und Branchen werden wie und in welchem zeitlichen Horizont betroffen sein? (Welche Qualifikationen werden gebraucht? => siehe Bildungspolitik)*
- *Wie können neue Chancen für Geringqualifizierte, Langzeitarbeitslose, Menschen mit Behinderung, Migranten, benachteiligte junge Menschen und Alleinerziehende entwickelt werden?*
- *Welche Chancen, aber auch welche Risiken bringen die technologischen Weiterentwicklungen in einer digitalisierten Arbeitswelt von morgen (Stichwort „Industrie 4.0“) für schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit sich?*
- *Wie können Unternehmen die Potenziale ihrer Beschäftigten, unabhängig von Alter, Geschlecht und kulturellem Hintergrund, erkennen und weiterentwickeln? Welche Arbeitsbedingungen schaffen ein innovationsfreundliches Klima im Unternehmen?*

Bewertung vbw:

- Die vbw Studie Arbeitslandschaft untersucht in regelmäßigen Abständen die Entwicklung des Fachkräftebedarfs für Deutschland und Bayern. Neben der Analyse des künftigen Arbeitskräfteangebots beschäftigt sich die aktuelle Arbeitslandschaft 2040 gezielt damit, wie sich Arbeitsplatzinhalte und die Tätigkeitsnachfrage durch Entwicklungen wie die Digitalisierung verändern werden. Auf der Basis der Ergebnisse der Studie können passgenaue Lösungen zur Fachkräftesicherung abgeleitet werden.
- Die Analyse des BMAS, dass Arbeit für alle ein wichtiges Ziel der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik bleiben muss, wird geteilt. Umso mehr ist zu kritisieren, dass die Politik derzeit die Weichenstellungen so setzt, dass der weitere Beschäftigungsaufbau erschwert und verhindert bzw. sogar der Beschäftigungserhalt gefährdet wird. Eintrittsbarrieren werden geschaffen (Stichwort Mindestlohn), flexible Beschäftigungsformen reglementiert (Stichwort Zeitarbeit).
- Neue Jobs für Geringqualifizierte und (Langzeit-) Arbeitslose können nur dann entstehen, wenn die wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen richtig gesetzt werden und die Arbeitsmärkte flexibel bleiben. Untersuchungen zeigen: Langzeitarbeitslose und Geringqualifizierte profitieren von flexiblen Beschäftigungsformen und finden häufig gerade mittels Zeitarbeit oder befristeter Beschäftigung Zugang zum Arbeitsmarkt. Flexible Beschäftigungsformen sind ein Trittbrett auf dem Weg zurück in den Beruf und dürfen nicht weiter reguliert werden. Einstiegsbarrieren dürfen nicht erhöht, sondern müssen abgebaut werden!
- Die Analyse des BMAS, dass Menschen mit Behinderung oft gut ausgebildet sind und zur Deckung des Fachkräftebedarfs beitragen können, wird geteilt. Weitere

Schutzvorschriften für Menschen mit Behinderung (stärkerer Kündigungsschutz, höhere Beschäftigungsquote oder Ausgleichsabgabe etc.) wären aber kontraproduktiv und sind abzulehnen. Dies gilt auch für gesetzliche Vorgaben hinsichtlich einer barrierefreien Arbeitswelt. Was wir stattdessen brauchen, ist umfassende Information der Arbeitgeber über die Chancen, die die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung bietet, und die rechtlichen Vorgaben, die dabei einzuhalten sind. Arbeitgeber müssen durch eine stärkere Koordinierung vorhandener Angebote besser unterstützt werden. Die Verbände halten zu diesem Thema Angebote bereit.

6.9 Werk- und Dienstverträge

Fragestellung Grünbuch (Zitate Seite 67):

- *Sind Erwerbstätige, die auf Basis von Werkverträgen oder Dienstverträgen über Online-Plattformen ihre Dienstleistungen anbieten, echte Selbständige oder gibt es Konstellationen, bei denen eine Scheinselbständigkeit anzunehmen ist?*

Bewertung vbw:

- Diese Frage lässt sich nicht pauschal beantworten, sondern hängt immer vom einzelnen Lebenssachverhalt ab.
- Erwerbstätige können ihre Werk- oder Dienstleistungen erbringen und dabei als Selbständige tätig werden. Zur Abgrenzung von Scheinselbständigkeit bzw. Arbeitnehmerüberlassung gibt es in langjähriger Rechtspraxis erprobte Abgrenzungskriterien. Schwierigkeiten liegen nicht in der Kenntnis, nach welchen Kriterien abzugrenzen ist, sondern in der Zuordnung und Bewertung von Lebenssachverhalten, so dass eine gesetzliche Festschreibung der Abgrenzungskriterien keinen Mehrwert bringt. Auf keinen Fall darf es im Zusammenhang mit Abgrenzungskriterien zu einer Beweislastumkehr kommen. Insgesamt ist auf die schlechten Erfahrungen mit der früheren Festschreibung von Scheinselbständigkeitskriterien im SGB IV zu verweisen.
- In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass die Entscheidung, ob Wertschöpfung im eigenen Unternehmen erfolgt oder ganz oder in Teilen unter Rückgriff auf Werk- und Dienstverträge gestützt wird, Teil der freien unternehmerischen Entscheidung „make or buy“ ist. Dies ist ebenso wenig zu regulieren, wie die Frage in welchem Umfang ein Unternehmen am Markt tätig sein will.

Siehe hierzu auch die vbw-Forderungen unter Ziff. 4.2.15.

6.10 Verbraucherpolitik

Fragestellung Grünbuch (Zitate Seite 67):

- *Wie können wir Arbeits- und Sozialpolitik und Verbraucherpolitik in der digitalen Wirtschaft besser miteinander verknüpfen? Welche Möglichkeiten bieten neue Technologien, dass sich Konsumenten besser informieren können, zu welchen Arbeitsbedingungen Produkte und Dienstleistungen erstellt werden?*

Bewertung vbw:

- Wirtschaft und Verbraucher haben ein gemeinsames Interesse an guten und sicheren Produkten, Dienstleistungen, an der internationalen Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Bayern sowie an einem nachhaltigen Umgang mit knappen Ressourcen.
- Die Verbraucher sind Mittel- und Zielpunkt unternehmerischen Handelns. Der Wettbewerb treibt die Unternehmen an, ihre Produkte und Dienstleistungen kontinuierlich im Sinne des Verbrauchers zu verbessern.
- Die vbw setzt sich für eine Verbraucherpolitik ein, die den Wettbewerb um die besten Produkte sichert, die freie Kaufentscheidung der Verbraucher und die Produktvielfalt fördert. Moderner Verbraucherschutz bedeutet:
 - Leitbild ist der mündige, nicht der „erziehungsbedürftige“ Verbraucher.
 - Es darf keine ideologisch motivierte Lenkung des Verbraucherverhaltens geben.
 - Der Wettbewerb ist zu stärken.
 - Die Information des Verbrauchers muss durch Produktvielfalt und Transparenz erfolgen.
 - Es darf kein Vorsorgeprinzip im Sinne von „Null-Risiko“ geben, da dies auch „Null-Chancen“ bedeutet.
 - Maßnahmen sind an der Funktionsfähigkeit des Marktes auszurichten.
 - Staatliche Regulierung darf es erst dann geben, wenn Selbsthilfemechanismen des Marktes nicht greifen.
 - Freiwillige Initiativen der Unternehmen bei Informationsgenerierung, Produktentwicklung und Standardsetzung sind zu unterstützen.
- Unternehmen nutzen bereits heute vielfältige Kommunikationswege, um die Verbraucher über die Herkunft von Produkten sowie die Handelsbeziehungen und die Produktionsstandards innerhalb der Lieferkette zu informieren. Mittlerweile haben sich zahlreiche branchenspezifische Siegel etabliert, durch die der Verbraucher entsprechend informiert und die Transparenz gestärkt wird. Verpflichtende Vorgaben zur Berichterstattung über das gesellschaftliche Engagement der Unternehmen insgesamt sowie zur Einhaltung von Sozial-, Umwelt- und Arbeitsschutzstandards entlang der Lieferkette lehnen wir ab.

Ansprechpartner

Julius Jacoby

Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-237
Telefax 089-551 78-233
julius.jacoby@vbw-bayern.de

Kristina Fink

Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-238
Telefax 089-551 78-233
kristina.fink@vbw-bayern.de

Impressum

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

Herausgeber:

vbw

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw Oktober 2015