

allgemeine gleichbehandlung

mindestlohn

entsendung

arbeitsvertragsgesetzbuch

zuwanderung

kündigungsschutz

arbeitszeitrichtlinie

datenschutz

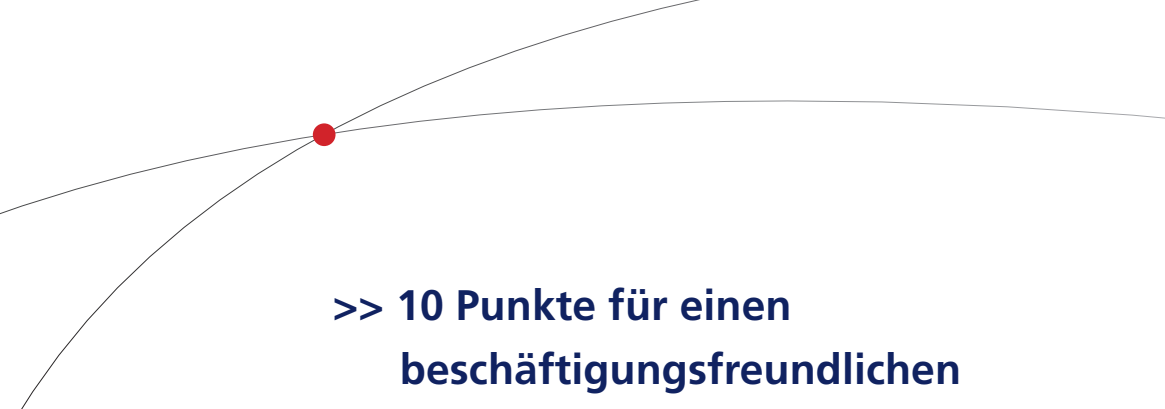
mitbestimmung

tarifvertragsrecht

betriebsverfassungsgesetz

Positionspapier Arbeitsrecht

10 Punkte für einen beschäftigungsfreundlichen Arbeitsmarkt



>> 10 Punkte für einen beschäftigungsfreundlichen Arbeitsmarkt

**Ein Positionspapier des
Social and Labor Affairs Committee
von AmCham Germany *)**

Kontakt

AmCham Germany
Eva Funhoff
Specialist, Government & Press Relations
Börsenplatz 7-11
60313 Frankfurt am Main
T +49 69 929104-41
F +49 69 929104-11
E efunhoff@amcham.de

Chairperson Social and Labor Affairs Committee
Gert Schröder
Director Labour Relations
United Parcel Service
Europe Region

www.amcham.de

Stand: November 2009

*) Die Darstellungen müssen nicht zwingend die
Meinungen aller AmCham Germany Mitglieder wiedergeben.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	6
1. Kündigungsschutz.....	6
2. Betriebsverfassungsrecht	7
3. Tarifvertragsrecht.....	8
4. Unternehmensmitbestimmung	8
5. Arbeitszeitrichtlinie.....	9
6. Zuwanderung und Entsendung von Arbeitskräften	10
7. Arbeitnehmerdatenschutz	11
8. Mindestlohn.....	11
9. Allgemeine Gleichbehandlung.....	12
10. Arbeitsvertragsgesetzbuch.....	13
11. Über AmCham Germany	14

Einleitung

Die Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf den Arbeitsmarkt sind gravierend: Auftragsflaute, Kurzarbeit, Insolvenzen.

Bislang hat die Kurzarbeit eine drastische Zunahme der Arbeitslosenzahl verhindern können. Die Unternehmen haben ihre Arbeitskräfte weitgehend gehalten. Jedoch ist die Kurzarbeit für Unternehmen nicht billig und auf Dauer nicht tragbar.

Zusätzlich behindern zahlreiche Regulierungen und zuviel Bürokratie im Bereich des Arbeitsrechts die Unternehmen bei der Schaffung neuer Arbeitsplätze. Das gefährdet die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und behindert einen dauerhaften Beschäftigungsaufbau. Insbesondere für kleinere Unternehmen sollte der Kündigungsschutz für Neueinstellungen gelockert werden.

Die neue Bundesregierung gibt die Chance, jetzt die richtigen Weichen zu stellen und Reformen zur Flexibilisierung des Arbeitsmarkts durchzusetzen. Der Standort muss auch künftig für Investoren attraktiv bleiben. Investoren schaffen Arbeitsplätze – nicht die Politik. Ausländische Unternehmen bewerten Deutschland als Investitionsstandort mit sehr guten Noten, so die Ergebnisse der jährlichen Umfrage AmCham Business Barometer. Deutschland ist der Standort mit der höchsten Konzentration amerikanischer Investitionen in Europa: rund 130 Milliarden EUR Investment und damit verbundenen 800.000 direkte Arbeitsplätze. Weitere Reformen zugunsten von Investment und Arbeitsplätzen nach der Bundestagswahl sind entscheidend für den wirtschaftlichen Erfolg, die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und die Sicherheit der Arbeitsplätze.

In der folgenden Stellungnahme präsentiert AmCham Germany 10 Forderungen für einen flexiblen und beschäftigungsfreundlichen Arbeitsmarkt.

1. Kündigungsschutz

Der im europäischen Vergleich einzigartige hohe Bestandsschutz aufgrund des geltenden Kündigungsschutzrechtes mit seiner komplizierten Rechtsprechung erweist sich nach wie vor als Beschäftigungshemmnis. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass Deutschland in Europa die längsten Kündigungsfristen aufweist und tarifliche Regelungen die ordentliche Kündigung älterer Arbeitnehmer (im TVÖD bereits ab 40 Jahren) teilweise ausschließen.

Der Ausgang von Kündigungsschutzprozessen ist für Arbeitgeber kaum vorhersehbar. Die Unwägbarkeiten der Rechtsprechung und die lange Verfahrensdauer vor deutschen Arbeitsgerichten mit dem einseitigen Risiko der Lohnnachzahlung zwingen Arbeit-

geber in Vergleiche, selbst wenn sie im Recht sind. Das Ausscheiden des Arbeitnehmers gegen Zahlung einer Abfindung ist entgegen dem Gesetzeswortlaut der Normalfall, nicht die Ausnahme. Die Beschäftigung von Arbeitnehmern muss in Deutschland wieder planbar werden. AmCham Germany fordert deshalb:

- Erweiterte oder generelle Möglichkeit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch gerichtliche Entscheidung auf Antrag des Arbeitgebers gegen Zahlung einer Abfindung. Der Arbeitgeber muss in der Lage sein, ein Arbeitsverhältnis auch bei Unwirksamkeit der Kündigung und ohne weitere Voraussetzungen gegen Zahlung einer für ihn kalkulierbaren Abfindung zu beenden. Die Höhe der Abfindung stellt dabei einen effektiven Schutz des Arbeitnehmers dar.
- Der allgemeine Kündigungsschutz sollte nur für Betriebe gelten, in denen mindestens 20 Arbeitnehmer beschäftigt sind. Alternativ: Entsprechende vertragliche Regelungen ermöglichen.

2. Betriebsverfassungsrecht

Auch die betriebliche Mitbestimmung in Deutschland ist im europäischen Vergleich einzigartig und stellt einen erheblichen Standortnachteil dar, der Investitionsentscheidungen beeinflusst. Insbesondere ist die Umsetzung unternehmerischer Entscheidungen in zeitlicher Hinsicht schwer planbar. Die betrieblichen Mitbestimmungsverfahren müssen erheblich beschleunigt werden, um die bestehenden Standortnachteile zumindest ansatzweise auszugleichen. Dies gilt insbesondere für die Verhandlungen von Interessenausgleich und Sozialplan (§§ 111-113 BetrVG), aber auch für sämtliche Einigungsstellenverfahren. Die betroffenen Unternehmen werden durch das Fehlen jeglicher zeitlicher Befristung in ihrer Handlungsfreiheit beeinträchtigt.

AmCham Germany fordert deshalb:

- § 113 BetrVG sollte wieder eine zeitliche Frist für den Versuch zur Herbeiführung eines Interessenausgleichs vorsehen (maximal zwei Monate), danach gilt er als gescheitert.
- Verfahren vor der Einigungsstelle sollten grundsätzlich auf zwei Monate befristet werden.
- Die Möglichkeiten des Arbeitgebers, vorläufige Entscheidungen auch ohne Zustimmung des Betriebsrats zu treffen, sollten ausgeweitet werden.
- Vereinfachung der komplexen Strukturen und Verfahrensabläufe der betrieblichen Mitbestimmung.

Aufwendige und kostenintensive Prozesse nützen nicht den Arbeitnehmerinteressen, sondern behindern lediglich die Umsetzung von unternehmerischen Entscheidungen und belasten die Wirtschaftlichkeit. Sie stellen somit einen Standortnachteil dar, der in keinem Verhältnis zu ihrem Nutzen steht. AmCham Germany fordert deshalb:

- Wiedereinführung alter Schwellenwerte (z.B. Anzahl freigestellter Betriebsratsmitglieder).
- Der Zwang zur persönlichen Anwesenheit der Arbeitnehmervertreter bei der Durchführung der betrieblichen Mitbestimmung sollte abgeschafft werden, da er nicht mehr der betrieblichen Wirklichkeit im Zeitalter elektronischer Kommunikation entspricht. Unternehmen, die über die technischen Möglichkeiten verfügen, müssen diese auch im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung nutzen dürfen.
- Betriebsratsstrukturen müssen für die Betriebspartner nach den betrieblichen Erfordernissen gestaltet werden können. Der weitgehend absolute Tarifvorbehalt des § 3 Abs. 2 BetrVG ist zu streichen.
- Wahlen zum Betriebs- und Aufsichtsrat müssen künftig auch auf elektronischem Wege, z.B. per Intranet, zulässig sein.
- 1/3 Wahlbeteiligungen der Arbeitnehmer sind notwendig für die Errichtung eines Betriebsrats.

3. Tarifvertragsrecht

In der Vergangenheit hat sich gezeigt, dass betriebliche Bündnisse für Arbeit einen großen Beitrag zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen in Deutschland und damit zur Erhaltung von Arbeitsplätzen leisten können. Allerdings weigern sich die Gewerkschaften nach wie vor in zu vielen Branchen, entsprechende Öffnungsklauseln in die geltenden Tarifverträge aufzunehmen. Nach dem geltenden Recht macht dies betriebliche Bündnisse für Arbeit in diesen Branchen unmöglich. AmCham Germany fordert deshalb:

- Aufnahme einer gesetzlichen Öffnungsklausel zur Durchbrechung des Günstigkeitsprinzips durch Betriebsvereinbarungen in § 4 TVG.
- Ersatzlose Streichung des Tarifvorbehalts des § 77 Abs. 3 BetrVG, oder mindestens eine flexiblere Gestaltung.
- Vorrang der betrieblichen Mitbestimmung zum Sozialplan vor gewerkschaftlich unterstützten Arbeitskämpfen wegen Firmensozialplänen.

4. Unternehmensmitbestimmung

Das deutsche System der dualistischen Mitbestimmung im Unternehmen ist im europäischen Vergleich einzigartig und muss dringend auf europäische Konformität überprüft werden.

Die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zur Niederlassungsfreiheit („Centros“, „Überseering“, „Inspire Art“) sowie die Richtlinien zur europäischen Aktiengesellschaft und zur grenzüberschreitenden Verschmelzung eröffnen stärker den Wettbewerb unterschiedlicher gesellschaftsrechtlicher Systeme. Unternehmen, die die Wahl haben, werden nach Möglichkeit die unternehmerische Mitbestimmung zu vermeiden versuchen. Um den bestehenden Standortnachteil zu beseitigen, fordert AmCham Germany daher:

- Wahrnehmung der Arbeitnehmerbeteiligung im Aufsichtsrat ausschließlich durch Betriebsangehörige als Ausdruck der direkten Partnerschaft zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern.
- Vereinfachung des Wahlverfahrens – Urwahl anstatt der zeitintensiven und bürokratischen Delegiertenwahl der Arbeitnehmervertreter.
- Keine gesetzliche Fremdbestimmung – Abschaffung des exklusiven Vorschlagsrecht der Gewerkschaften mit dem Effekt, dass die Legitimation der Arbeitnehmervertreter gestärkt wird.
- Einführung einer gesetzlichen Öffnungsklausel, die es Arbeitnehmer und Anteilseigner ermöglicht, die Ausgestaltung der Arbeitnehmerbeteiligung selbst vorzunehmen. Dabei könnte auch der nötige Spielraum für die Einbeziehung ausländischer Arbeitnehmerinteressen geschaffen werden.

5. Arbeitszeitrichtlinie

Auf europäischer Ebene macht die jüngste EuGH-Rechtsprechung zur Arbeitszeitrichtlinie eine Revision dieser dringend notwendig. So soll die EuGH-Rechtsprechung zum Thema Bereitschaftsdienst dahingehend korrigiert werden, dass die inaktiven Zeiten des Bereitschaftsdienstes nicht mehr als Arbeitszeit gelten.

Durch die Anerkennung des inaktiven Bereitschaftsdienstes als Arbeitszeit hat der EuGH und die darauffolgende Anpassung des Arbeitszeitgesetzes in Deutschland, den Unternehmen, in denen Bereitschaftsdienst eine wichtige Rolle spielt, höhere Kosten oder deren Umgehung durch Senkung der Servicequalität auf Grund von verringertem Personaleinsatz aufgebürdet. Dass der Rat der europäischen Arbeits- und Sozialmi-

nister dies nun als zu hohe Belastung für jene Unternehmen anerkannt hat, ist äußerst erfreulich.

Mit einer dem im Rat gefundenen Kompromiss folgenden Änderung der Arbeitszeitrichtlinie könnten die Regelungen im deutschen Arbeitszeitgesetz und die hohen Kosten für die Unternehmen wieder zurückgenommen werden. Der Kompromiss des Sozialministerrats umfasst darüber hinaus eine weitere wichtige Erkenntnis: Die sogenannte „Opt-Out“-Regelung muss unbefristet beibehalten werden. Demnach soll die wöchentliche Höchstarbeitszeitgrenze von 48 Stunden zwar bestehen bleiben, es soll für die Mitgliedstaaten jedoch weiterhin die seit 1993 bestehende Möglichkeit geben national hiervon abzuweichen. Hierdurch können gerade in kleineren und mittleren Unternehmen Auftragsschwankungen ausgeglichen und Arbeitsplätze gesichert werden. Besonders in wirtschaftlich schwierigen Zeiten muss die Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt erhöht werden. Die angesprochene Ausnahmeregelung stellt hier ein wichtiges Instrument zur Reaktion auf die schwankende Nachfrage dar. Wichtig ist aber auch, dass die Anwendung des „Opt-Out“ nicht unnötig kompliziert ausgestaltet wird, sodass in der Praxis auch von ihr und den durch sie eröffneten Möglichkeiten zur Reaktion auf die wirtschaftliche Situation Gebrauch gemacht werden kann. Dadurch werden sowohl Unternehmen in wirtschaftlichen Fragen, als auch Arbeitnehmer in der Flexibilität ihrer Arbeitszeitgestaltung gefördert und der Arbeitsmarkt gestärkt.

AmCham Germany fordert daher:

- Korrektur der EuGH-Rechtsprechung durch Revision der Arbeitszeitrichtlinie.
- Inaktiver Bereitschaftsdienst ist keine Arbeitszeit.
- Die „Opt-Out“-Regelung muss unbefristet beibehalten werden.

6. Zuwanderung und Entsendung von Arbeitskräften

Die Öffnung des Arbeitsmarktes für ausländische Fachkräfte bleibt auch angesichts der aktuellen Wirtschaftskrise dringend notwendig. Ungeachtet des derzeitigen konjunkturellen Abschwungs wird sich der Fachkräftemangel demografisch bedingt in den kommenden Jahren weiter zuspitzen. Die jüngste Reform des Zuwanderungsrechts war daher ein Schritt in die richtige Richtung – er reicht jedoch nicht aus.

Global integrierte Unternehmen brauchen zudem mehr Flexibilität bei der Entsendung ihrer Arbeitskräfte innerhalb des Unternehmens. Eine schnellere Zuteilung von Visa und Arbeitserlaubnis würde die Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen erhöhen und damit inländische Arbeitsplätze sichern. Deutschland sollte sich auf europäischer wie nationaler Ebene für einen leichteren internationalen Personalaustausch einsetzen.

AmCham Germany fordert:

- Rücknahme der deutschen Übergangsregelung zur generellen und umfassenden Beschränkung der EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit.
- Weitere Absenkung der Mindestverdienstgrenze für hochqualifizierte Arbeitskräfte aus dem Ausland, sowie uneingeschränkte Anerkennung ausländischer Studienabschlüsse im Zuge der Zuwanderung.
- Mittelfristig die Einführung eines bedarfs- und qualifikationsorientierten Punktesystems, das die Zuwanderung flexibel und unbürokratisch ermöglicht.

In Anlehnung an die U.S.-amerikanische „blanket-petition“ sollte der internationale Personalaustausch auch für Unternehmen in Deutschland mittels einer zeitlich befristeten Zertifizierung vereinfacht und beschleunigt werden.

7. Arbeitnehmerdatenschutz

Die Skandale namhafter Unternehmen hinsichtlich des Arbeitnehmerdatenschutzes haben das Vertrauensverhältnis zwischen Belegschaft und Unternehmensführung in zahlreichen Unternehmen erschüttert. Das Fehlverhalten einiger weniger Entscheidungsträger darf jedoch nicht dazu führen, dass ein extra geschaffenes eigenständiges Arbeitnehmerdatenschutzgesetz die Unternehmen über Gebühr belastet und ihre Handlungsfähigkeit weiter einschränkt.

Deutsche Alleingänge, die die Bürokratie erneut erhöhen, schaden dem Unternehmensstandort im internationalen Vergleich. Die neue Bundesregierung sollte mit Augenmaß die bereits bestehenden Regelungen im Bundesdatenschutzgesetz ergänzen und so die Rechtssicherheit stärken. Dabei muss sicher gestellt werden, dass:

- Unternehmensdaten sowohl national wie auch grenzüberschreitend rechtssicher transferiert werden können,
- ein geänderter Arbeitnehmerdatenschutz nicht zur eingeschränkten Erfassung der Arbeitnehmerleistung führt,
- die Verhinderung von Straftaten und Korruption auch zukünftig durch die Unternehmen u. a. durch Datenabgleiche gewährleistet werden kann.

8. Mindestlohn

AmCham Germany hält weder einen allgemeinen Mindestlohn noch branchenspezifische Mindestlöhne in Deutschland für sinnvoll und erforderlich.

Allgemeine Mindestlöhne sind grundsätzlich problematisch: Sind sie zu hoch,

vernichten sie Arbeitsplätze und schaden der Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands. Sind sie zu niedrig, haben sie keine Wirkung. Abgesehen davon existiert aufgrund des Arbeitslosengeldes II bereits eine faktische Lohnuntergrenze.

Branchenspezifische Mindestlöhne sind allenfalls in Ausnahmefällen sachgerecht. Grundsätzlich obliegt es jedoch den Tarifvertragsparteien, in den jeweiligen Branchen die Mindestarbeitsbedingungen zu vereinbaren. Die Tarifautonomie sollte nicht ausgehöhlt werden. Branchenspezifische Mindestlöhne, die über das Arbeitnehmer-Entsendegesetz durch Hoheitsakt (Rechtsverordnung) festgelegt werden, sind insoweit problematisch. Außerdem machen sie das ohnehin unübersichtliche deutsche Arbeitsrecht noch komplizierter. Hinzu kommt, dass das Arbeitnehmer-Entsendegesetz kein geeignetes Mittel zur Bewältigung der Mindestlohnfrage ist: Es dient an sich dem Schutz vor sozialen Verwerfungen aufgrund der Lohnkonkurrenz durch untertariflich bezahlte ausländische Entsendearbeitnehmer und sollte nicht zur staatlichen Festlegung von Mindestlöhnen in allen möglichen Branchen unabhängig vom Vorliegen jeglicher Entsendeproblematik zweckentfremdet werden.

AmCham Germany fordert:

- Verbesserte Integration ausländischer Arbeitskräfte durch Vergabe eines gesicherten Aufenthaltstitels, wenn diese schon lange in Deutschland leben und arbeiten.

9. Allgemeine Gleichbehandlung

Zweieinhalb Jahre nach Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) bilanziert der Rechtsanwender verbreitet entstandene Rechtsunsicherheit und sowohl bürokratischen als auch finanziellen Aufwand für Unternehmen.

Durch die Symbolgesetzgebung der Antidiskriminierungsrichtlinien und die über deren Inhalt und Umfang hinausgehende deutsche Umsetzung wurde für Arbeitgeber eine bürokratische und rechtliche Herausforderung geschaffen, deren Begründungs- und Argumentationsaufwand allein in den ersten Monaten des AGG Kosten in Höhe von 1,73 Milliarden Euro verursacht hat. Trotz Aufwendungen dieser Dimension, ist es für Arbeitgeber nahezu nicht möglich diesen nicht notwendigen, in die Vertragsfreiheit eingreifenden, Bestimmungen zu genügen. Zu groß ist die durch das AGG verursachte Rechtsunsicherheit, in Deutschland aktuell auch in Bezug auf die Rechtsprechung von Instanzgerichten zu Beförderungen. Auch die bisher ergangene instanzliche Rechtsprechung kann dem allerhöchstens punktuell Abhilfe leisten, sofern sie überhaupt einheitlich ist. Geschürt wird diese Unsicherheit vielmehr sogar durch den EuGH selbst: demnach kann auch dann ein Fall der Diskriminierung vorliegen,

wenn niemand diskriminiert wurde (C-54/07) oder der Arbeitnehmer selbst gar nicht behindert ist (C-303/06). Dies eröffnet dem Rechtsmissbrauch durch sog. AGG-Hopper oder Antidiskriminierungsvereine unter zu Hilfenahme des AGG Tür und Tor.

Sich diesen Auswirkungen scheinbar verschließend, ist durch die europäische Kommission im Rahmen des vorgeschlagenen Sozialpakets gar eine Ausweitung der Richtlinien geplant. Hier ist nun die Bundesregierung gefordert, konsequent an ihrer diesbezüglich ablehnenden Position festzuhalten, um dies zu verhindern und die durch das AGG herbeigeführte Situation nicht auch noch zu verschärfen.

10. Arbeitsvertragsgesetzbuch

Das deutsche Arbeitsrecht ist zersplittert und undurchschaubar. In der Praxis werden hierdurch unnötige Risiken und Kosten verursacht. Die Unternehmen müssen sehr viel Zeit und Geld investieren, um sich in einem „Gesetzesdickicht“ zu orientieren, ohne dass daraus positive Wirkungen auf die Beschäftigungslage zu erzielen sind. Nicht nur internationale Unternehmen benötigen jedoch Rechtsicherheit und Transparenz, die mittelfristig durch ein einfach zugänglich, insbesondere aber verständliches Arbeitsvertragsgesetzbuch erreicht werden kann.

AmCham Germany fordert deshalb:

- Systematische Zusammenfassung aller geltenden arbeitsvertragsrechtlichen Vorschriften (inklusive Richterrecht) in einem einheitlichen Arbeitsvertragsgesetzbuch. Bündelung der bestehenden Vorschriften ist nicht ausreichend.

11. Über AmCham Germany

Mit etwa 3.000 Mitgliedern ist AmCham Germany die größte bilaterale Wirtschaftsvereinigung in Europa. Die in ihr organisierten Unternehmen repräsentieren circa 130 Milliarden Euro Investment und 800.000 direkte Arbeitsplätze. Die Kammer versteht sich als Kommunikationsbrücke zu Investoren in den Vereinigten Staaten und als Anschlusspunkt für den Zugang zu globalen Business-Netzwerken.

Social and Labor Affairs Committee

Das Social and Labor Affairs Committee setzt sich ein für die Förderung einer flexiblen Arbeitsmarktpolitik und Gesetzgebung, sowie für die Entwicklung eines transparenten, rechtlichen Rahmens mit dem Ziel der Wahrung eines investorenfreundlichen Klimas. Die Mitglieder stehen im regelmäßigen und engen Austausch mit Entscheidungsträgern aus Berlin und Brüssel. Ferner dient die Arbeitsgruppe als eine Plattform zum Erfahrungs- und Meinungsaustausch für global operierende Unternehmen am Standort Deutschland.

>> Access Your Global Network.

AmCham Germany's mission is expanding business networks not only between Germany and America, but also promoting further development of international investment, business networking, and unrestricted trade globally.

www.amcham.de

