

Für einen beschäftigungsfreundlichen Arbeitsmarkt



Empfehlungen des AmCham Germany
Social and Labor Affairs Committee für
die 19. Legislaturperiode

Februar 2018

Inhalt

| | |
|---|----|
| Einleitung | 4 |
| 1. Bildung und Ausbildung | 5 |
| 2. Entgelttransparenzgesetz | 5 |
| 3. Flexible Arbeitszeitmodelle | 6 |
| 4. Kündigungsschutz und befristete Verträge | 7 |
| 5. Digitalisierung und Betriebsverfassung – Mitbestimmung 4.0 | 8 |
| 6. Unternehmensmitbestimmung | 9 |
| 7. Tarifvertragsrecht | 9 |
| 8. Beschäftigtendatenschutz | 10 |

Einleitung

Deutschland zählt im internationalen Vergleich noch immer zu den am stärksten regulierten Arbeitsmärkten. Ein zukunftsfähiger, beschäftigungsfreundlicher Arbeitsmarkt benötigt sowohl ausreichend Flexibilität im Einsatz der Arbeitskraft, als auch einen verlässlichen Rechtsrahmen, der neue Entwicklungen zulässt, ohne den Arbeitnehmerschutz zu vernachlässigen. Arbeitsmarkt und Migrationspolitik müssen beschäftigungsfreundlich ausgerichtet werden, um eine demographiefeste Stabilisierung des Arbeitsmarkts zu erreichen. Dies sichert den wirtschaftlichen Erfolg sowie die Wettbewerbsfähigkeit des Standorts und die damit verbundenen Arbeitsplätze.

Flexible Beschäftigungsformen müssen nicht nur erhalten, sondern ausgebaut werden. Die Digitalisierung ermöglicht neue Formen der Arbeits- und insbesondere der Arbeitszeitgestaltung. Rigide gesetzliche Regelungen sind keine Antwort auf die Herausforderungen durch neue Technologien in einer globalisierten Welt. Deutschland braucht eine Arbeitsmarktordnung, die es befähigt, die Chancen einer modernen und digitalisierten Arbeitswelt zu nutzen. Dies wird ohne kritische Überprüfung und Änderung des bestehenden Rechtsrahmens im Arbeits- und Sozialrecht nicht möglich sein.

In Zeiten, in denen sich das transatlantische Verhältnis neu ordnet und protektionistische und isolationistische Tendenzen an den Tag treten, bekräftigen die Mitgliedsunternehmen der American Chamber of Commerce in Germany e. V. (AmCham Germany) den Fokus auf freien und fairen Handel und den freien Austausch von Arbeitnehmern. Für die international agierenden Mitgliedsunternehmen der AmCham Germany ist das Thema Mobilität von Arbeitskräften von hoher Bedeutung. Die Möglichkeit, qualifizierte Arbeitnehmer z. B. auch am (Haupt-)Sitz vieler Unternehmen in den USA einsetzen zu können, muss durch den Erhalt von Visa-Waiver-Programmen für Arbeitnehmer gewährleistet sein. Restriktionen beim H1B-Visum oder politische Maßnahmen wie der sogenannte travel ban, das Einreiseverbot für Bürger einzelner Staaten, können für einen Großteil der AmCham Germany Mitglieder negative Auswirkungen haben. Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, dass sich auch die deutsche Politik für einen möglichst ungehinderten Austausch von Arbeitskräften einsetzt.

Um die internationale Wettbewerbsfähigkeit nicht zu gefährden und das Niveau der Fachkräfte in Deutschland auf dem gewohnt hohen Stand zu halten, müssen das gute Bildungs- und Ausbildungssystem weiterentwickelt, die Herausforderungen der Digitalisierung angenommen und in den Ausbau der digitalen Infrastruktur investiert werden.

In der folgenden Stellungnahme präsentiert das Social and Labor Affairs Committee der AmCham Germany Vorschläge für einen flexiblen und beschäftigungsfreundlichen Arbeitsmarkt, der den Herausforderungen der Digitalisierung der Arbeitswelt gerecht wird und das enorme Potential für Arbeitnehmer, Arbeitgeber und die gesamte Gesellschaft ausschöpft.

1 Bildung und Ausbildung

Das Bildungs- und besonders das duale Ausbildungssystem in Deutschland werden in den USA wertgeschätzt. Trotz grundsätzlicher Systemunterschiede gilt Deutschland als Vorbild bei der Ausbildung hochqualifizierter Fachkräfte, welche für die Digitalisierung der Arbeitswelt unabdingbar sind. In Zeiten des digitalen Umbruchs ist die Arbeitswelt ständigen Veränderungen ausgesetzt. Neue Anforderungen machen neue Fähigkeiten notwendig.

Eine Offenheit gegenüber neuen, innovativen Technologien ist daher auch im Bildungs-, Ausbildungs- und Weiterbildungsbereich unbedingt notwendig. Eine Bildungspolitik, die das Erlernen digitaler Kompetenzen fördert, ist für frühkindliche Bildung, Schule, Ausbildung und Hochschule notwendig und die Grundlage für einen erfolgreichen Einstieg in den Arbeitsmarkt. Eine moderne digitale Ausstattung der Bildungsstätten ist hierfür unabdingbar. Auch für das Start-Up-Ökosystem in Deutschland ist das Thema digitale Bildung und Ausbildung essentiell, da hier für die meisten Geschäftsmodelle digitale Kompetenzen eine Schlüsselrolle spielen.

Unternehmen sind zusätzlich gefordert, (lebenslange) Weiterbildungsmodelle zu entwickeln, die ihre Arbeitnehmer qualifizieren und ihnen den Umgang mit neuen, sich stetig verändernden Technologien ermöglichen. Zusätzlich zu den neuen technischen Anforderungen am Arbeitsplatz muss auch ein souveräner, eigenverantwortlicher Umgang mit den Möglichkeiten der Digitalisierung erlernt werden.

AmCham Germany fordert:

- Investitionen in die Bildungspolitik; die technische Ausstattung von Schulen und Hochschulen sollte bundesweit auf ein hohes Niveau gebracht werden.
- Unternehmen den notwendigen Freiraum bei der Ausgestaltung der Weiterbildungsprogramme einräumen. Weiterbildung muss lebenslang gefördert werden, aber aufgrund der Vielzahl der notwendigen Qualifizierungen durch betrieblichen Bedarf gesteuert werden. Es bedarf keines zentralistischen Ansatzes über die Bundesagentur für Arbeit.
- Eigenverantwortung der Beschäftigten stärken; in der digitalen Arbeitswelt müssen Arbeitnehmer lernen Grenzen selbst zu setzen, verantwortungsvoll und reflektiert mit der Freiheit und Flexibilität durch neue Technik umzugehen.

2 Entgelttransparenzgesetz

Am 30. März 2017 hat der Deutsche Bundestag das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen (Entgelttransparenzgesetz) auf den Weg gebracht, welches im Juli 2019 evaluiert werden soll. Kernstück des Gesetzes ist ein individueller Auskunftsanspruch für Arbeitnehmer über die Höhe ihres Entgelts und das einer Vergleichstätigkeit. Der Anspruch ist auf die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ausgerichtet. Politisches Ziel ist es, die Ungleichheit im Entgelt zwischen Frauen und Männern zu beseitigen.

AmCham Germany begrüßt grundsätzlich alle Initiativen, die noch vorhandene Diskriminierung in der Arbeitswelt beseitigen. Die Mitgliedsunternehmen stehen dafür seit Jahren ein und haben dies in ihren Unternehmensrichtlinien nicht nur verankert, sondern leben diese Grundsätze auch.

Die statistisch in Deutschland messbare Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern liegt laut Statistischem Bundesamt vom 14. März 2017 bei sechs Prozent (sogenannte bereinigte Lohnlücke). In der politischen Diskussion, die das Gesetzesvorhaben begleitet hat, wurde vielfach darauf hingewiesen, dass erhebliche Zweifel daran bestehen, dass diese verbliebene Lohnlücke tatsächlich auf eine aktive Diskriminierung zurückzuführen ist. Entscheidend ist hingegen vielfach die Frage der Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf für berufstätige Frauen, die Unterbrechungen in den Erwerbsbiographien durch Kinder- und Erziehungszeiten sowie Phasen der Teilzeittätigkeit, die Frauen an der konsequenten Verfolgung ihrer beruflichen Karrieren hindern.

Es bestehen daher grundsätzliche Zweifel, dass das mit dem Gesetz verfolgte Ziel tatsächlich erreicht werden kann. AmCham Germany kritisiert in diesem Zusammenhang umso mehr, dass die bürokratischen Belastungen für die Wirtschaft nicht angemessen berücksichtigt wurden. Abgesehen von Erleichterungen für kleinere Betriebe ist die Belastung für große und mittelgroße Betriebe zu stark. Dies gilt insbesondere auch für die vorgesehenen betrieblichen Prüfverfahren und Berichtspflichten für Arbeitgeber mit mehr als 500 Arbeitnehmern.

Das Gesetz wird daher trotz anderslautender Beteuerungen die bürokratische Belastung für die betroffenen Unternehmen erheblich erhöhen. Diese müssen sich nun mit möglichen Auskunftsansprüchen der Belegschaft auseinandersetzen.

Zudem treffen die Arbeitgeber auch noch weitere Berichtspflichten. Dies bedeutet mehr Bürokratie und Verwaltung mit zweifelhaftem Nutzen.

Unabhängig von dem zusätzlichen Verwaltungsaufwand besteht auch die Gefahr, dass Unruhe in die Betriebe getragen wird. Auch das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird belastet werden. Ein Auskunftsverlangen, mag es berechtigt oder unberechtigt sein, ist auch immer ein Ausdruck von Misstrauen gegenüber der anderen Seite.

Dabei lässt die Politik die vielfältigen Faktoren für eine Entgelt-differenz zwischen Männern und Frauen relativ unbeachtet. Es gibt vielfältige Gründe für den Entgeltunterschied: Studienwahl, Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Teilzeitarbeit, Elternzeit. Dies sind viele Faktoren, welche die Karrieremöglichkeiten und damit letztlich auch die Entgelthöhe beeinflussen. Hier liegt es vielmehr am Staat und an der Politik selbst, gewisse Missstände zu beseitigen. In dieser Hinsicht besteht in Deutschland noch Verbesserungsbedarf.

AmCham Germany fordert:

- Überprüfung des Gesetzes und bei dessen Beibehaltung den zu hohen bürokratischen Aufwand auch für mittlere und große Unternehmen insbesondere mit Blick auf Prüfverfahren und Berichtspflichten abzubauen.

3 Flexible Arbeitszeitmodelle

Flexible Arbeitsformen sind Voraussetzung für die Wettbewerbsfähigkeit global agierender Unternehmen und ein Garant für den Verbleib qualifizierter Beschäftigung in Deutschland.

Indem Unternehmen ihren Mitarbeitern die Möglichkeit einräumen, an unterschiedlichen Arbeitsorten zu arbeiten, können sie die besten Talente ohne geografische Hürden rekrutieren und Teams mit den besten Fachleuten aus aller Welt zusammenstellen.

Flexible Arbeitszeitmodelle, unterstützt durch die Möglichkeiten der Digitalisierung und eine erhöhte Zeit- und Ortsouveränität, spielen in diesem Zusammenhang eine wesentliche Rolle. Nicht nur sind sie notwendige Voraussetzungen, um in global integrierten Teams zu arbeiten – sie bieten jedem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu flexiblerem Arbeiten und einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Damit das gelingen kann, muss der gesetzliche Rahmen angepasst werden.

AmCham Germany fordert:

- Flexibilität darf nicht einseitig als die Einrichtung neuer Wahlfreiheiten für Arbeitnehmer gesehen werden. Die Anforderungen der Unternehmen müssen berücksichtigt werden. Schon jetzt gibt es Bedarf, z. B. das Arbeitszeitgesetz anzupassen. Dieser Bedarf wird durch die fort-dauernde Digitalisierung noch stärker. Die Aufnahme einer de-minimis Klausel ins Arbeitszeitgesetz, nach welcher z. B. unerhebliche Unterbrechungen der Ruhezeiten nicht zu berücksichtigen wären, könnte ein erster Schritt sein.
- Gesetze müssen Spielräume bieten, auf betrieblicher Ebene flexible Lösungen zu finden, so wie z. B. die Ideen zum Thema Wochen- bzw. Monatsarbeitszeit. Die starren Vorgaben bezüglich der werktäglichen Arbeitszeit, der Ruhepausen und der Ruhezeit sowie die diesbezüglichen Straf- und Bußgeldvorschriften entsprechen – nicht erst seit der fortschreitenden Digitalisierung – weder den wirtschaftlichen Notwendigkeiten noch den Interessen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, an einer flexiblen und bedarfsorientierten Gestaltung der Arbeitszeit.

4 Kündigungsschutz und befristete Verträge

Politik schafft keine Arbeitsplätze, aber die von ihr gesetzten Rahmenbedingungen bestimmen wesentlich die Dynamik des Arbeitsplatzaufbaus. Die hohen Einschränkungen der Vertragsfreiheit im deutschen Arbeitsrecht sind Ursache der weiterhin erheblichen strukturellen Arbeitslosigkeit in Deutschland. Sie sind gleichzeitig ein erhebliches Wachstumshemmnis und stehen im Widerspruch zur Forderung nach mehr Risiko für den Einzelnen, wie etwa der erwünschten und geförderten Start-up- und Gründerkultur. Ausländische Arbeitgeber zeigen sich immer wieder irritiert und abgeschreckt von dem vergleichsweise hohen Kündigungsschutz, der auch für Top-Verdiener gilt. In der Praxis zeigt sich immer wieder, dass diese mangelnde Flexibilität bei der Beendigung von Anstellungsverhältnissen das ausschlaggebende Kriterium für die Entscheidung sein kann, von einer Verlagerung von Tätigkeiten nach Deutschland Abstand zu nehmen. Vor diesem Hintergrund gilt es, das existierende Kündigungsschutz- und das Befristungsrecht für Unternehmen kalkulierbarer, rechtssicherer und flexibler zu gestalten: Unternehmen müssen atmen können. Flexibilität führt zu mehr Beschäftigung.

AmCham Germany fordert die Modernisierung des Kündigungsschutzes:

- Einführung eines optionalen Abfindungsmodells, bei dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich bei Abschluss des Arbeitsvertrages für den Fall der betriebsbedingten Kündigung auf die Zahlung einer Abfindung einigen können. Im Gegenzug könnte die Mindesthöhe der vereinbarten Abfindung über dem Richtwert des § 1a KSchG festgelegt werden. Daneben sollte sich das Optionsmodell an der unterschiedlichen Schutzbedürftigkeit der Arbeitnehmer orientieren.
- Bei Mitarbeitern, die ein erhebliches Lohnniveau erreicht haben, sollte der Kündigungsschutz stärker gelockert werden. Auf Basis des Betriebsverfassungsgesetzes sind selbst Hochverdiener regelmäßig nicht-leitende Angestellte und profitieren von den höheren Schutzrechten. Eine Lockerung des Kündigungsschutzes könnte sich an der bereits in der politischen Diskussion vorgeschlagene Höhe von 300.000 Euro pro Jahr orientieren.

- Unterbrechung des Verzugslohnrisikos, soweit ein Instanzengericht die Kündigung für wirksam hält. Ausnahme: der Arbeitnehmer erlangt einen Weiterbeschäftigungsanspruch.
- Fehler bei der Betriebsratsanhörung sollten nicht zur Unwirksamkeit einer Kündigung führen, sondern bis zur richterlichen Entscheidung im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses nachträglich berichtigt werden können. Nur wenn eine Anhörung unterbleibt, sollte die Kündigung unwirksam bleiben.
- Immer weniger Schwerbehinderte finden eine Anstellung auf dem ersten Arbeitsmarkt. Dies liegt nicht zuletzt an den zusätzlichen kündigungsrechtlichen Risiken. Die Gesetzeslage und die dazu ergangene Rechtsprechung sind für Unternehmen schwer durchschaubar. Der Kündigungsschutz mutiert so zur Einstellungsbarriere.
- Die Rechtsprechung zur ordnungsgemäßen Massenentlassungsanzeige ist in den vergangenen Jahren verschärft worden, um vermeintlichen europarechtlichen Vorgaben zu genügen. Die Anzeige dient dazu, die Vermittelbarkeit der auf den Arbeitsmarkt drängenden Arbeitnehmer zu verbessern. Fehler des Arbeitgebers in diesem Rahmen verlangen aber nicht die Unwirksamkeit der Entlassung. Er sollte nachbessern können.

AmCham Germany fordert Befristungen als Jobmotor nutzen:

- Beibehaltung der Möglichkeit, Arbeitsverhältnisse ohne Sachgrund zu befristen (§ 14 Abs. 2 TzBfG).
- Neuregelung des Vorbeschäftigungsverbots, so dass die sachgrundlose Befristung nach einer Wartezeit von einem Jahr auch dann möglich ist, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat.
- Zulässigkeit der sachgrundlosen Befristung für Arbeitnehmer, die unmittelbar vorher mindestens vier Monate beschäftigungslos waren, unabhängig vom Alter des Arbeitnehmers. Befristungsmöglichkeiten dürfen nicht eingeschränkt werden.

5 Digitalisierung und Betriebsverfassung – Mitbestimmung 4.0

Die betriebliche Mitbestimmung – nicht nur aber vor allem auch – im Zusammenhang mit der Einführung, der Nutzung und dem Betrieb digitaler Systeme und/oder Plattformen (z. B. Social Media im Unternehmen) entwickelt sich mehr und mehr zum Hemmschuh der wirtschaftlichen Entwicklung in Deutschland. In einer Arbeitswelt 4.0, in der die Megatrends Digitalisierung, Globalisierung und demografischer Wandel hohe Aufmerksamkeit erfordern, sind Innovationsgeschwindigkeit, Planbarkeit von Verfahren, „time to market“ und „time to business“ essentielle Voraussetzungen des Erhalts globaler Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes. Im Zeitalter der Digitalisierung, wo das nächste Geschäft einen Mausklick entfernt ist – mehr oder weniger überall auf diesem Globus – ist Geschwindigkeit fast alles. Anachronistische Präsenzplichten bei der Entscheidungsfindung, unplanbare Verfahrensdauern und -kosten, ein sich auch auf dem Rücken der Mitbestimmung ausbreitender Technikskeptizismus sowie überkommene bzw. unzeitgemäße Partizipationsstrukturen werden mehr und mehr zum Standortnachteil für das Land. Hier ist der deutsche Gesetzgeber gefordert, gegenzusteuern und unter Erhalt der Vorteile einer konsensorientierten betrieblichen Entscheidungsfindung durch vorwärts gerichtete legislative Maßnahmen ein agiles, zukunftsorientiertes und technikfreundliches Klima zu befördern.

AmCham Germany fordert:

- Reform der §§ 30, 33 und 34 BetrVG zur Ermöglichung rechtswirksamer Beschlussfassung im digitalen Raum (Abschaffung der Präsenzplicht). Betriebsrats- und Aufsichtsratswahlen und -sitzungen sollten digital durchführbar sein dürfen. Dies würde auch mit einer erheblichen Kostenreduktion einhergehen.
- Ermöglichung alternativer Partizipationsformen bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung der „one voice“ Belegschaftsvertretung durch einen „digitalen und damit ggf. virtuellen BR“ losgelöst von überkommenen oder schlicht nicht mehr existenten hergebrachten Betriebsstrukturen (vielfältige neue Arbeitsweisen, vielfältige neue Arbeitsplätze, vielfältige neue Organisationsstrukturen).

- Verfahrensbeschleunigung durch grundsätzliche Einführung zeitlich determinierter Konsultationsverfahren (grundsätzlich maximal zwei Monate durch definierte Erwidерungsfristen) sowie ebenfalls zeitlich determinierter Eskalationsverfahren (Einigungsstelle maximal zwei Monate).
- Präzisierung und damit Beschränkung der Mitbestimmung bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen auf den Fall der tatsächlich intendierten Kontrolle von Verhalten und/oder Leistung der Arbeitnehmer. Dass das Mitbestimmungsrecht bereits bei bloßer Geeignetheit eröffnet sein soll, ist vor dem Hintergrund der starken Digitalisierung nicht mehr zeitgemäß. Da neue Arbeitsabläufe, bei denen eigentlich lediglich ein Informationsrecht besteht, vielfach auf digitalen Prozessen beruhen, kommt es insoweit zu einer fast uferlosen Anwendbarkeit dieses Mitbestimmungstatbestands. In diesen Fällen sind Informationsrechte ausreichend.

6 Unternehmensmitbestimmung

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

Die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zur Niederlassungsfreiheit („Centros“, „Überseering“, „Inspire Art“) sowie die Richtlinien zur europäischen Aktiengesellschaft („SE“) 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.

AmCham Germany fordert:

- Gesetzliche Anforderungen an die Kenntnisse und Qualifikation der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat.
- Vereinfachung des Wahlverfahrens – Urwahl anstatt der zeitintensiven und bürokratischen Delegiertenwahl der Arbeitnehmervertreter in Verbindung mit der oben genannten stärkeren Digitalisierung des Wahlverfahrens.
- Keine grundsätzlich paritätische Besetzung der Aufsichtsräte: Einführung einer gesetzlichen Öffnungsklausel, die es Arbeitnehmern und Anteilseignern ermöglicht, die Ausgestaltung der Arbeitnehmerbeteiligung selbst vorzunehmen. Dabei könnte auch der nötige Spielraum für die Einbeziehung ausländischer Arbeitnehmerinteressen geschaffen werden.
- Einfachere Sanktionsmöglichkeiten bei Geheimnisverletzung durch die Aufsichtsratsmitglieder.
- Keine Ausdehnung der Unternehmensmitbestimmung auf weitere Gesellschaftsformen.
- Im Falle eines Konzernverbands müssen Tochterunternehmen, die selbst die Schwellen des Mitbestimmungsgesetzes/ Drittelbeteiligungsgesetzes zur Arbeitnehmermitbestimmung überschreiten, nicht mitbestimmt sein, sofern die Konzernobergesellschaft bereits mitbestimmt ist. In diesem Fall ist eine ausreichende und effektive Unternehmensmitbestimmung bereits gewährleistet.

7 Tarifvertragsrecht

Der Tarifvertrag ist ordnungspolitisch noch immer die entscheidende Größe in der Gestaltung der Arbeitsbeziehungen in Deutschland. Tarifautonomie und Koalitionsfreiheit sind unverzichtbare Bestandteile dieser Ordnung. Es gilt, diesen unregulierten Freiraum zur freien Gestaltung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen durch die beteiligten Tarifpartner insbesondere auch vor staatlichen Eingriffen zu schützen und seine Attraktivität zu erhalten. Es ist zu begrüßen, dass Tarifverträge in den vergangenen Jahren durch vielfältige Öffnungsklauseln in vielen Branchen modernisiert und weiterentwickelt werden konnten und so nicht nur eine verlässliche Grundlage für die Tarifvertragsparteien selbst waren, sondern auch für die Betriebspartner. Nicht nur sollte diese verlässliche Grundlage erhalten werden, sondern im Tarifrecht selbst muss die Möglichkeit verankert werden, Chancen für Paradigmenwechsel zuzulassen und nicht nur auf Beständigkeit und Absicherung zu setzen.

Leider hat sich der Gesetzgeber zuletzt durch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns nicht nur für einen Eingriff in die Tarifautonomie entschieden. Der Gesetzgeber greift auch immer wieder in die Koalitionsfreiheit durch Privilegierung tarifgebundener Unternehmen ein: So geschehen im Gesetz über Änderungen zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) oder im sogenannten Lohngerechtigkeitsgesetz. Damit wird jedoch gerade keine Stärkung der Tarifbindung erreicht, denn ein bislang ungebundener Arbeitgeber wird sich alleine durch derartige gesetzgeberische Maßnahmen nicht für die Tarifbindung entscheiden. Ein anderer Ansatz zur Stärkung der Tarifbindung erscheint erfolgversprechender: Mit der Nachwirkung (d. h. die Laufzeit des Tarifvertrages endet, seine Regelungen bleiben aber weiter solange bindend, bis sie durch eine neue tarifliche Regelung abgelöst werden) und der Nachbindung (d. h. der Arbeitgeber tritt aus dem Arbeitgeberverband aus, er bleibt aber an die Tarifverträge in der Fassung zum Zeitpunkt des Austritts solange gebunden, bis er diese durch eine andere Tarifbindung „ablöst“) von Tarifverträgen gilt in Deutschland faktisch: Einmal Tarifvertrag, immer Tarifvertrag! Viele nicht tarifgebundene Unternehmen scheuen davor zurück, sich in eine solche „Einbahnstraße“ zu begeben, da sie diese nur mit

Zustimmung der Gewerkschaft verlassen können. Wir empfehlen daher, beide Prinzipien, nämlich das der Nachwirkung und das der Nachbindung zu lockern. Unternehmen werden eher geneigt sein, eine Tarifbindung einzugehen, wenn sie sich auch wieder von Tarifverträgen einigermaßen unkompliziert trennen können.

AmCham Germany fordert:

- Stärkung der Tarifautonomie durch Verzicht auf staatliche Eingriffe in den Freiraum zur freien Gestaltung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen durch die Tarifpartner.
- Stärkung der Attraktivität von Tarifverträgen und der Tarifbindung durch Lockerung der Prinzipien der Nachwirkung und der Nachbindung von Tarifverträgen.

8 Beschäftigtendatenschutz

Mit der Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO) ist der erste Schritt zur Harmonisierung des Datenschutzes in Europa getan, allerdings nicht im Bereich des Beschäftigtendatenschutzes. Aus unserer Sicht hat der deutsche Gesetzgeber die Chance nicht genutzt, mit der in Art. 88 der DS-GVO vorgesehenen Bereichsausnahme ein modernes Beschäftigtendatenschutzrecht zu verabschieden, welches die Interessen der Unternehmen nicht aus den Augen verliert und mit den Belangen der Beschäftigten in einen angemessenen Ausgleich bringt. Der Entwurf des Gesetzes zur Anpassung des Datenschutzrechts beschränkt sich beim Beschäftigtendatenschutz (§ 26) im Wesentlichen darauf, die von allen Seiten kritisierte Regelung des § 32 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) fortzuschreiben. Begrüßenswert ist zwar, dass Kollektivvereinbarungen nun ausdrücklich als Rechtsgrundlage der Datenverarbeitung anerkannt werden. Es bleiben indes offene Forderungen, um den Beschäftigtendatenschutz mit den Realitäten global agierender Unternehmen in Einklage zu bringen. Datenschutz ist wichtig, darf aber nicht zum Investitionshindernis werden.

AmCham Germany fordert:

- Weiterhin existiert keine ausdrückliche Grundlage für den Datenaustausch im Konzernverbund, obwohl dies sogar bei der nicht mehr verabschiedeten letzten Novelle des BDSG aufgenommen werden sollte. Es bleibt aber dabei: Beschäftigtendaten müssen sicher im Konzern verarbeitet und mit einer sicheren und handhabbaren Rechtsgrundlage zwischen Konzernunternehmen übertragen werden können, so wie dies aus berechtigten Interessen der Unternehmen erforderlich ist.
- Abzulehnen sind Qualifizierungen und Beschränkungen der Einwilligung, die im Beschäftigtendatenschutz mangels geeigneter gesetzgeberischer Alternativen oft als einzige Rechtsgrundlage bleiben wird. Freiwilligkeit kann insbesondere auch dann vorliegen, wenn der Person kein rechtlicher oder wirtschaftlicher Vorteil gewährt wird oder gleichgelagerte Interessen verfolgt werden.

- Zu bemängeln ist nach wie vor, dass die gesamten Neuregelungen weiterhin keinen Ausgleich zwischen den vielfach auferlegten Compliance Verpflichtungen von Unternehmen und dem Datenschutz mit sich bringen. Hier bleibt es bei unserer Forderung, dass Unternehmen nicht in die Situation gebracht werden dürfen, sich zwischen Compliance und Datenschutz entscheiden zu müssen.

- Schließlich begrüßen wir, dass die Europäische Kommission mit dem Privacy Shield eine Grundlage zum Datentransfer in die USA geschaffen hat, nachdem der Europäische Gerichtshof (EuGH) die Safe Harbor Regelung für ungültig erklärt hat. Es ist aber zu befürchten, dass die Privacy Shield Regelung wiederum in einem Verfahren beim EuGH auf dem Prüfstand steht. Der deutsche Gesetzgeber ist aufgefordert, die Regelungen des Privacy Shield auch nach der Bundestagswahl vehement zu verteidigen.

Über die American Chamber of Commerce in Germany e. V. (AmCham Germany)

Die American Chamber of Commerce in Germany e.V. (AmCham Germany) ist mit knapp 3.000 Mitgliedern die größte bilaterale Wirtschaftsvereinigung in Europa, die die Interessen ihrer Mitglieder branchenübergreifend repräsentiert. AmCham Germany vertritt US-amerikanische Firmen in Deutschland, die über 650.000 Arbeitsplätze und über 130 Milliarden Euro an Investitionen bereitstellen. Sie fördert die globalen Handelsbeziehungen, die auf dem starken Fundament der deutsch-amerikanischen Partnerschaft stehen. Dabei unterstützt und fördert AmCham Germany aktiv die Interessen ihrer Mitglieder durch ihr Netzwerk in Wirtschaft, Politik und den AmChams weltweit. AmCham Germany ermöglicht interkulturelles Verständnis, Zusammenarbeit und neue Investitionen durch die Grundsätze eines transparenten Dialogs, freien Handels und eines wettbewerbsfähigen und offenen Wirtschaftsklimas.

Über das Social and Labor Affairs Committee

Das AmCham Germany Social and Labor Affairs Committee vertritt als zentraler Ansprechpartner die Interessen der AmCham Germany-Mitglieder im Bereich Arbeitsrecht und Personalwesen. Das Komitee verfolgt die sozial- und arbeitsrechtlichen Debatten in Deutschland und gibt detaillierte und konstruktive Empfehlungen wie bestehende Regulierungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer verbessert werden können.

Kontakt AmCham Germany Social and Labor Affairs Committee

Chairs

Caroline Bitsch, Partner, JUSTEM Rechtsanwälte

Nils Hullen, Senior Manager Government and Regulatory Affairs, IBM Deutschland

Staff Contact

Constanze Krüger

Manager, Government Relations

American Chamber of Commerce in Germany e. V.

Charlottenstraße 42, 10117 Berlin

T +49 30 2130056-27

F +49 30 2130056-11

E ckrueger@amcham.de

www.amcham.de