

# 10 Punkte für einen beschäftigungsfreundlichen Arbeitsmarkt



**Stellungnahme des AmCham Germany  
Social and Labor Affairs Committee**

---

# Inhalt

---

Einleitung.....	3
1. Flexible Arbeitszeitmodelle.....	3
2. Zeitarbeit und Werkverträge.....	4
3. Kündigungsschutz und befristete Verträge.....	4
4. Betriebsverfassungsrecht.....	5
5. Tarifvertragsrecht.....	6
6. Unternehmensmitbestimmung.....	6
7. Beschäftigtendatenschutz.....	7
8. Mindestlohn.....	7
9. Arbeitsvertragsgesetzbuch.....	8
10. Frauenförderung.....	8

# 10 Punkte für einen beschäftigungsfreundlichen Arbeitsmarkt

---

## Einleitung

Deutschland steht aufgrund seiner gut ausgebildeten Fachkräfte, der stabilen politischen und wirtschaftlichen Lage und seiner guten Infrastruktur im Europäischen Vergleich recht gut dar. Jedoch behindern zahlreiche Regulierungen und zuviel Bürokratie, besonders im Bereich des Arbeitsrechts, die Unternehmen bei der Schaffung neuer Arbeitsplätze. Das gefährdet die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und behindert einen dauerhaften Beschäftigungsaufbau.

Nach den Wahlen sollte die neu gewählte Bundesregierung die richtigen Weichen stellen und Reformen zur Flexibilisierung des Arbeitsmarkts durchsetzen. Der Standort Deutschland muss auch künftig für Investoren attraktiv bleiben. Unternehmen bewerten Deutschland als Investitionsstandort mit guten Noten, so die aktuellen Ergebnisse der jährlichen Umfrage AmCham Germany Business Barometer. Jedoch sehen sie Bürokratie und Überregulierung als größte Schwäche des Standorts. Deutschland ist der Standort mit der höchsten Konzentration amerikanischer Investitionen in Europa: rund 130 Milliarden EUR Investment und damit verbundene 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. 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 und eine erhöhte Zeitsouveränität 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.



AmCham Germany fordert:

- Kurzfristig die Korrektur der EuGH-Rechtsprechung durch Revision der Arbeitszeitrichtlinie.
- Nationalstaaten müssen weiterhin von der Höchstarbeitsgrenze von 48 Stunden abweichen können („opt-out“ Regelung).
- Inaktiver Bereitschaftsdienst sollte nicht als Arbeitszeit gelten.

## 2. Zeitarbeit und Werkverträge

Bei der Umsetzung der Zeitarbeitsrichtlinie in deutsches Recht hat die Bundesregierung das richtige Augenmaß behalten und die für Unternehmen am Standort Deutschland dringend notwendige Abweichung vom „equal pay“-Grundsatz bei Geltung eines Tarifvertrags beibehalten. Die Erfahrungen in den letzten Jahren haben dabei eindrucksvoll gezeigt, dass die Sozialpartner verantwortungsvolle Abschlüsse erzielen konnten und von sogenannten prekären Arbeitsverhältnissen keine Rede sein kann. Aus unserer Sicht sollte dieser erfolgreiche Weg auch nach den Bundestagswahlen fortgesetzt werden.

In diesem Zusammenhang wäre auch jegliche Form der zusätzlichen Regulierung von Werk- und Dienstverträgen kontraproduktiv. Gerade in Krisenzeiten tragen sie mit dazu bei, dass die Wertschöpfung am Standort Deutschland gehalten werden kann. Die von den Gewerkschaften fälschlicherweise kritisierten Vertragsformen ermöglichen es den Unternehmen, arbeitsteilig und spezialisiert Waren und Dienstleistungen anzubieten – selbstverständlich bei Einhaltung des Arbeits- und Tarifrechts. Scheinverträge sind bereits heute verboten und sollten auch zukünftig uneingeschränkt geahndet werden.



Daher fordert AmCham Germany:

- Beibehaltung des „opt-out“ vom „equal-pay“-Grundsatz auf nationaler Ebene.
- Keine Ausweitung des „equal-treatment“ auf betriebliche Einrichtungen, wie z. B. der betrieblichen Altersversorgung.
- Keine Mitbestimmung des Betriebsrats beim Abschluss von Werkverträgen.

## 3. Kündigungsschutz und befristete Verträge

Noch immer stellt der hohe Kündigungsschutz in Deutschland ein wesentliches Hindernis für Investitionen am Standort dar. Nicht nur weltweit, sondern auch im direkten Vergleich mit den europäischen Nachbarländern hat Deutschland ein zu starres Kündigungsrecht, was zu langwierigen Kündigungsschutzprozessen führt. Länder wie Italien und Frankreich haben dies in Zeiten der Krise erkannt und angemessen reagiert.

Vor dem Hintergrund der jüngsten BAG-Rechtsprechung und der bereits 2009 im Koalitionsvertrag vereinbarten Reform der erleichterten sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverträgen halten wir die Bundesregierung dazu an, das Teilzeit- und Befristungsgesetz anzupassen.

Im internationalen Vergleich stellen in der Unternehmenspraxis zudem nachvertragliche Wettbewerbsverbote einen bürokratischen, zusätzlichen Kostentreiber dar. Zwar erlaubt § 75a HGB vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses den einseitigen Verzicht des Arbeitgebers auf das Wettbewerbsverbot. Er ist aber an eine starre Pflicht der Karenzentschädigung von 12 Monatsgehältern geknüpft. Dieser starre Entschädigungsanspruch sollte vielmehr flexibilisiert und dem Einzelfall entsprechend angepasst werden. Ein angemessener Maßstab für die Dauer der Karenzzeit wäre beispielsweise die im jeweiligen Einzelfall relevante Kündigungsfrist.



AmCham Germany fordert:

- Einführung eines Abfindungsmodells bei betriebsbedingter Kündigung (§ 10KschG).
- Der allgemeine Kündigungsschutz sollte nur für Betriebe gelten, in denen mindestens 20 Arbeitnehmer beschäftigt sind. Alternativ: Entsprechende vertragliche Regelungen ermöglichen.
- Zulässigkeit der Befristung auch bei Vorbeschäftigung (vollständige Abschaffung des Ersteinstellungserfordernisses § 14 Abs. 2 TzBfG)

## 4. Betriebsverfassungsrecht

Die betriebliche Mitbestimmung in Deutschland darf kein Standortnachteil bei Investitionsentscheidungen sein. Insbesondere die mangelnde Planbarkeit der Umsetzung unternehmerischer Entscheidungen sowohl im Hinblick auf den zeitlichen wie auch den finanziellen Rahmen sind im europäischen Vergleich nachteilig. Erhebliche Verzögerungen geplanter Vorhaben aufgrund von zeitlich nicht planbarer Mitbestimmungsverfahren können die Existenz von Arbeitsplätzen und ganzen Unternehmen gefährden. 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. Auch der deutsche Gesetzgeber muss die zunehmende internationale Verflechtung von Unternehmen und Unternehmensgruppen berücksichtigen. Organisationsformen, wie eine transnationale Matrix-Struktur und andere Unternehmensstrukturen, sind häufig mit den bestehenden Betriebsratsstrukturen nicht in Einklang zu bringen.

- 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.
- Wahlen zum Betriebs- und Aufsichtsrat müssen künftig auch auf elektronischem Wege, z. B. per Intranet, zulässig sein.



AmCham Germany fordert deshalb:

- § 112 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, müssen ausgeweitet werden.
- Vereinfachung der komplexen Strukturen und Verfahrensabläufe der betrieblichen Mitbestimmung.
- Ausweitung der Möglichkeiten vom gesetzlichen Regelfall abweichende Betriebsratsstrukturen zu etablieren.

## 5. Tarifvertragsrecht

Im Jahr 2010 hat das Bundesarbeitsgericht seine Rechtsprechung geändert und entschieden, dass das seit Jahrzehnten auch von den Sozialpartnern in Deutschland anerkannte und gelebte Prinzip der Tarifeinheit ohne die insoweit fehlende ausdrückliche rechtliche Grundlage im Tarifvertragsgesetz nicht mehr anzuwenden sei. Insbesondere der Flugverkehr ist im Jahr 2012 durch Streikaktionen kleinerer Spartenorganisationen bei der Flugsicherung, den Flugbegleitern und Teilen der Flugtechnik stark behindert worden. Auch die jüngsten Aktionen des Sicherheitspersonals auf deutschen Flughäfen haben unverhältnismäßige Auswirkungen auf den geschäftlichen und privaten Reiseverkehr in Deutschland gehabt. Aus diesem Grund muss das Vorhaben des Gesetzgebers, das Prinzip der Tarifeinheit gesetzlich zu verankern, ebenso umgesetzt werden, wie nach dem Vorschlag der von der Friedrich v. Weizsäcker-Stiftung beauftragten Professoren Regelungen zu treffen sind, die Streiks im Bereich der Daseinsvorsorge erst für zulässig erklären, wenn ein überwiegendes Quorum der Mitglieder der jeweiligen Gewerkschaft dafür stimmen und eine Schlichtung bereits versucht worden ist. Noch besser wäre es, Streiks in diesem Bereich gänzlich zu verbieten.



AmCham Germany fordert deshalb:

- Stärkung der Tarifautonomie durch gesetzliche Regelung der Tarifeinheit im Tarifvertragsgesetz.
- Streikverbot für den Bereich der öffentlichen Daseinsvorsorge.

## 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.



Um den bestehenden Standortnachteil zu beseitigen, fordert AmCham Germany daher:

- Gesetzliche Anforderungen an die Kenntnisse und Qualifikation der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat.
- Vereinfachung des Wahlverfahrens – Urwahl anstatt der zeitintensiven und bürokratischen Delegiertenwahl der Arbeitnehmervertreter.
- 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.

## 7. Beschäftigtendatenschutz

Die Harmonisierung des Datenschutzes durch die geplante EU-Datenschutz Grundverordnung ist grundsätzlich zu begrüßen. Hindernisse durch unterschiedliche Handhabungen des Datenschutzes in den Mitgliedstaaten werden dadurch abgebaut. Kontraproduktiv ist insoweit die in Art. 82 des Entwurfs unter gewissen Einschränkungen vorgesehene Bereichsausnahme für den Beschäftigtendatenschutz, weshalb dieser Artikel gestrichen werden sollte. Stattdessen sollte darauf geachtet werden, dass die Möglichkeiten von kollektiven Vereinbarungen vorgesehen und gestärkt werden (Änderung Art. 6 (1)), sowie die Einwilligung des Arbeitnehmers uneingeschränkt möglich bleibt (Änderung Art. 7 (4)).

Der deutsche Gesetzgeber ist aktuell aufgefordert, den Prozess um die Harmonisierung des Datenschutzes aktiv zu gestalten. Gefordert ist ein modernes Datenschutzrecht, das die Interessen der Unternehmen nicht aus den Augen verliert, sondern mit den Belangen der Beschäftigten in angemessenen Ausgleich bringt.

- Daten sind nicht gleich Daten. Gefordert ist eine stärker differenzierte Betrachtung als dies heute in Deutschland der Fall ist, welche Daten als sensibel besonders schützenswert sind und welche Daten von Beschäftigten standardisiert und unter erleichterten Voraussetzungen verarbeitet werden können.
- Beschäftigtendaten müssen mit einer sicheren und handhabbaren Rechtsgrundlage zwischen Konzernunternehmen übertragen werden können, soweit dies aus berechtigten Interessen der Unternehmen zwingend ist. Safe-Habor muss weiterhin eine mögliche Grundlage zum Datentransfer in die USA darstellen.
- Der Datenschutz darf nicht dazu führen, dass Dokumentations- und Organisationspflichten ausufern und von Unternehmen nicht mehr gehandhabt werden können. Umgekehrt muss der Datenschutz den umfangreichen Compliance Verpflichtungen Rechnung tragen, die für multinational tätige Unternehmen gelten. Unternehmen dürfen nicht in die Situation geraten, sich zwischen Compliance und Datenschutz entscheiden zu müssen.
- Meldepflichten gegenüber Behörden bei Datenpannen müssen auf sensible Daten beschränkt bleiben. Exzessive Sanktionen – wie der derzeit von der EU-Kommission geplante Durchgriff auf Umsätze – sind unverhältnismäßig.

## 8. Mindestlohn

AmCham Germany hält einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn in Deutschland, sei er branchenspezifisch oder regional unterschiedlich, von Politikern oder einer Kommission festgelegt, weder für sinnvoll noch für erforderlich.

Allgemeine Mindestlöhne verstoßen gegen die Tarifautonomie und 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.

Ein politisch festgelegter Mindestlohn wird zwangsläufig vor allem vor Wahlen zum Gegenstand des politischen Wettbewerbs der Parteien und führt zur Belastung der Beschäftigungsentwicklung in Deutschland wie ein Blick ins Ausland zeigt.

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.

Mit dem Mindestarbeitsbedingungsgesetz steht außerdem ein weiteres gesetzliches Mittel zur Verfügung, von in- und ausländischen Arbeitgebern zu beachtende Mindestarbeitsentgelte in Bereichen einzuführen, in denen soziale Verwerfungen festzustellen sind und keine Tarifverträge existieren, die Löhne festlegen. Weitere gesetzliche Regelungen sind nicht notwendig.



AmCham Germany fordert:

- Keinen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn.

## 9. Arbeitsvertragsgesetzbuch

Das deutsche Individualarbeitsrecht ist nach wie vor zersplittert und unübersichtlich. Für die Praxis werden hierdurch immer noch unnötige Risiken und Kosten verursacht. Die Unternehmen müssen nach wie vor sehr viel Zeit und Geld investieren, um sich in einem „Gesetzesdickicht“ zu orientieren, ohne dass daraus positive Wirkungen den betrieblichen Umgang mit dem Individualarbeitsrecht und bezüglich der Beschäftigungslage zu erzielen sind. Nicht nur internationale Unternehmen benötigen jedoch Rechtssicherheit und Transparenz, die mittelfristig durch ein einfach zugängliches, insbesondere aber verständliches Arbeitsvertragsgesetzbuch erreicht werden kann.

Blockadehaltungen sind hier nicht zielführend; die Verhandlungspartner sollten Diskussionsbereitschaft zeigen und den verbrieften Gesetzgebungsauftrag unterstützen.



AmCham Germany fordert deshalb:

- Wiederaufnahme des Projekts zur Schaffung eines einheitlichen Vertragsgesetzbuches spätestens nach der Bundestagswahl 2013, um endlich die Vorgabe von Art. 30 des Einigungs-vertrages aus dem Jahr 1990 umzusetzen.
- Systematische Zusammenfassung aller geltenden arbeitsvertragsrechtlichen Vorschriften (inklusive des aktuellen Richterrechts) in einem einheitlichen Arbeitsvertragsgesetzbuch. Eine Bündelung der bestehenden Vorschriften ist nicht ausreichend.

## 10. Frauenförderung

AmCham Germany unterstützt die Forderung nach einem erhöhten Frauenanteil in Führungspositionen. Qualifizierte Frauen im Arbeitsmarkt zu halten und damit das Potential voll auszuschöpfen ist besonders vor dem Hintergrund des drohenden Fachkräftemangels im Interesse aller. Um dieses Ziel zu erreichen sollte der Fokus auf einer Verbesserung der gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen liegen anstatt auf gesetzlichen Vorgaben. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist unabdingbar um Frauen den beruflichen Aufstieg zu ermöglichen. Auch während Schwangerschaft und Elternzeit sollten Mitarbeiterinnen weiterhin aktiv in den Unternehmensalltag eingebunden sein. Ein gänzlicher Ausstieg aus dem Berufsleben würde zu Kompetenz- und Wissensverlust führen und einen Wiedereinstieg immens erschweren. Um eine solche fortbestehende Integration zu ermöglichen, müssen flexible Arbeitszeitmodelle geschaffen und entsprechende Betreuungseinrichtungen angeboten werden. Die bereits bestehenden Anstrengungen und Entwicklungen, die in Kooperation zwischen Wirtschaft und Politik entstanden sind, begrüßen wir. Diese müssen weiter ausgebaut werden und gesellschaftspolitische Reformen auf Seiten der Politik vorangetrieben werden.

Vor diesem Hintergrund lehnen wir eine gesetzliche Frauenquote für Vorstände und Aufsichtsräte ab, da diese nur einen Eingriff in die oberste Führungsebene bedeuten würde und keine Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Folge hätte. Den Vorzug einer Frau bei gleicher Qualifikation unterstützen wir unterdessen und sprechen uns daher für eine Bestenauslese aus. Der Frauenanteil auf Top Executive Ebene erhöht sich auch ohne gesetzliche Vorgaben, wenn es gelingt, Frauen auf allen Ebenen eines Unternehmens in Führungspositionen zu bringen.



AmCham Germany fordert:

- Keine gesetzlich vorgeschriebene Frauenquote.
- Keine Einschränkung, sondern Förderung flexibler Arbeitszeitmodelle.
- Verbesserte gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen, die Frauen den beruflichen Aufstieg ermöglichen.
- Eine Bestenauslese, bei welcher der Frau bei gleicher Qualifikation der Vorzug gegeben wird.



## Über die Amerikanische Handelskammer in Deutschland

Die Amerikanische Handelskammer in Deutschland fördert die globalen Handelsbeziehungen, die auf dem starken Fundament der amerikanisch-deutschen Partnerschaft stehen. Dabei unterstützen und fördern wir aktiv die Interessen unserer Mitglieder durch unser Netzwerk in Wirtschaft, Politik und der 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 Social and Labor Affairs Committee (Ausschuss für Soziales und Arbeitsrecht) vertritt als zentraler Ansprechpartner die Interessen der AmCham-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 (Ausschuss für Soziales und Arbeitsrecht)

Chairperson: Caroline Bitsch, Partner, JUSTEM Rechtsanwälte

Staff Contact:

Nastassja Wohnhas, MSc

Specialist, Government & Press Relations

American Chamber of Commerce in Germany e.V.

Charlottenstrasse 42, 10117 Berlin

T +49 30 288789-28

F +49 30 288789-29

E [nwohnhas@amcham.de](mailto:nwohnhas@amcham.de)

[www.amcham.de](http://www.amcham.de)