



ARBEITSRECHT UND BETRIEBSVERFASSUNG ENTSTAUBEN

Um unsere Arbeitswelt im laufenden Strukturwandel erfolgreich gestalten zu können, brauchen die Unternehmen einen modernen und flexiblen arbeitsrechtlichen Rahmen. Das geltende Arbeitsrecht ist im Wesentlichen noch auf den klassischen Industriearbeitsplatz des letzten Jahrhunderts ausgerichtet. Die oft starren Regelungen bremsen Innovation und neue Geschäftsmodelle und gehen an der Lebensrealität vieler Beschäftigter vorbei. Im Zuge der Pandemie wurden einzelne arbeitsrechtliche Regelungen zeitweise pragmatisch geöffnet und flexibilisiert (z. B. die digitale Betriebsratsarbeit oder flexiblere Arbeitszeitlösungen in bestimmten Branchen). Wo mobiles Arbeiten möglich und sinnvoll ist, haben Arbeitgeber und Beschäftigte Lösungen gefunden – auch ohne pauschale gesetzliche Regelung. Wir haben während der Corona-Pandemie gesehen, was möglich ist, wenn die Sozial- und Betriebspartner gemeinsam schnell und pragmatisch handeln können. Daraus müssen wir für die Zukunft die richtigen Schlüsse ziehen. ►



Nicht mehr, aber klüger arbeiten

Die EU-Arbeitszeitrichtlinie ermöglicht es, die rechtlich zulässige Höchstarbeitszeit nicht auf den Tag, sondern auf die Woche zu beziehen. Das muss endlich auch in deutsches Recht umgesetzt werden. Dabei geht es nicht darum, die Arbeitszeit auszuweiten, sondern sie im Wochenverlauf variabel und nach individuellen Bedürfnissen gestalten zu können. Die Beschäftigten hätten dadurch mehr Spielräume in der Gestaltung ihres Arbeitsalltags und könnten so z. B. Familie und Beruf besser vereinbaren.



Sprungbrett in den Arbeitsmarkt erleichtern – befristete Arbeit wichtiger Baustein

Befristete Arbeitsverträge bieten Arbeitssuchenden einen erfolgreichen Weg in den Erst- oder Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt. Das gilt besonders nach langer Arbeitslosigkeit. Gleichzeitig ermöglichen Befristungen Unternehmen gerade bei unsicherer Produktionserwartung, Beschäftigung flexibel auszubauen oder zu halten. Eine schwankende Auftragslage und unsichere Zukunftsaussichten sind nach geltendem Recht aber keine ausreichende Begründung für befristete Arbeitsverträge. Daher ist die kalendermäßige Befristung von großer Bedeutung für Wirtschaft und Arbeitsmarkt und muss gestärkt werden. Dafür sollte eine erneute Einstellung eines Arbeitnehmers nach Ablauf von drei Jahren ermöglicht werden und die Tarifvertragsparteien weitere Gestaltungsoptionen bei der Nutzung dieses Beschäftigungsinstrumentes erhalten.



Ruhezeiten für die Beschäftigten, nicht für die Bürokratie

Nach geltender Rechtslage müssen Beschäftigte nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden einlegen. Wer sich also den Nachmittag für Familienzeit freinimmt und deshalb um 23 Uhr noch E-Mails beantwortet, darf am nächsten Tag frühestens ab 10 Uhr wieder die Arbeit aufnehmen. Diese Regelung geht an der Lebensrealität vieler Menschen komplett vorbei. Daher sieht die Arbeitszeitrichtlinie der EU eine Öffnungsklausel für Tarifverträge vor, die der deutsche Gesetzgeber bis heute nicht vollständig umgesetzt hat. Das muss endlich nachgeholt werden.



Mitbestimmungsverfahren nicht im Bummelzug

Die frühzeitige und vertrauensvolle Einbindung des Betriebsrats ist ein Schlüssel zum Erfolg eines Unternehmens. Die zunehmende Beschleunigung von Betriebsabläufen durch die Digitalisierung macht allerdings auch eine Beschleunigung der Mitbestimmungsverfahren notwendig. Für die Zustimmung des Betriebsrats gibt es jedoch keine festen Fristen. Dadurch kann es zu sehr kostspieligen Verzögerungen durch langwierige interne Verfahren kommen – gerade bei der Einführung oder Aktualisierung von technischen Neuerungen. Um dies zu vermeiden, braucht es deshalb einheitliche Fristen für die Mitwirkung des Betriebsrats.



Betriebsratsarbeit digital im 21. Jahrhundert ankommen lassen

Die befristete Einführung virtueller Betriebsratsarbeit hat sich in der Corona-Krise bewährt. So konnte aufgrund einer befristeten Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes die Teilnahme an Betriebsratssitzungen einschließlich der Beschlussfassung mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen. Dies muss auch nach der Pandemie dauerhaft möglich bleiben. Zudem braucht es die Möglichkeit virtueller Betriebsratswahlen. Die zuverlässige Einhaltung der Wahlgrundsätze ist durch entsprechende Software garantiert. Durch solche Modernisierungsschritte würde sichergestellt, dass auch die Betriebsverfassung mit der fortschreitenden Digitalisierung Schritt hält.