



VEREINIGUNG
DER HESSISCHEN
UNTERNEHMERVERBÄNDE



**Erwartungen der
hessischen Wirtschaft
an die Politik nach
der Bundestagswahl 2025**

Jetzt handeln!



VEREINIGUNG
DER HESSISCHEN
UNTERNEHMERVERBÄNDE

Auszug - Arbeitsrecht

Erwartungen der hessischen Wirtschaft an die Politik nach der Bundestagswahl 2025

Jetzt handeln!

Beschluss des Präsidiums

Frankfurt am Main am 12. Dezember 2024

7 | Arbeitsrecht

Flexibles Unternehmerhandeln ermöglichen

7.1 | Arbeitszeitrecht modernisieren

Zeitliche Flexibilität ist für Beschäftigte und Arbeitgeber ein elementarer Erfolgsfaktor in der modernen Arbeitswelt. Das Arbeitszeitgesetz muss daher endlich den modernen Gegebenheiten angepasst werden. Dazu ist es notwendig, dass der Bundestag im Arbeitszeitgesetz die überholte Tagesbetrachtung streicht und entsprechend den europäischen Vorgaben in der Arbeitszeitrichtlinie eine Wochenbetrachtung zu ermöglicht. Zudem sollte die Ruhezeit von elf auf acht Stunden verkürzt und so gestaltet werden, dass kurze Arbeitsinsätze nicht als Unterbrechung der Ruhezeit gelten. Dies würde nicht nur den Unternehmen mehr Raum geben, auch die Arbeitnehmer könnten ihre Arbeitszeit im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten ihren persönlichen Bedürfnissen entsprechend anpassen.

7.2 | Variablen Personaleinsatz erhalten

Unternehmen brauchen Flexibilität, um im globalisierten Wettbewerb bestehen zu können. Dafür ist die Deckung des Personalbedarfs durch variable Instrumente wichtig. Nur ein personeller Mix aus unbefristet Beschäftigten und aus Mitarbeitern, die mit und ohne Sachgrund befristet beschäftigt werden, garantiert für Unternehmen flexible Anpassungsmöglichkeiten an den Personalbedarf. Weitere flexible Kapazitäten werden dadurch generiert, dass Unternehmen auf Zeitarbeitskräfte zurückgreifen können oder Drittpersonal von Werkvertragspartnern tätig wird. Mit diesem Beschäftigungsmix können Unternehmen ein Maximum an Arbeitsangeboten und Wertschöpfung erreichen. Diese Instrumente haben sich bewährt, der Bundestag darf hier nicht eingreifen.

7.3 | Erwerbsquote Älterer erhöhen

In Zeiten des Fachkräftemangels und immer größerer Finanzierungsprobleme des Sozialstaats sollte die Weiterarbeit nach dem Erreichen der Regelarbeitsgrenze vom Bundestag gefördert werden, beispielsweise durch den Entfall der von Arbeitgebern zu zahlende Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung. Bei Weiterarbeit nach Erreichen der Regelarbeitsgrenze muss es möglich sein, die Arbeitsbedingungen inhaltlich zu verändern, insbesondere bezüglich Arbeitszeit, Entgelt und Arbeitsinhalten. Zudem muss die generationenungerechte Rente mit 63 vom Bundesgesetzgeber schnellstmöglich abgeschafft werden. Diese Arbeitskräfte mit ihrer langjährigen Erfahrung fehlen auf dem Arbeitsmarkt und belasten die Steuerzahler unnötig.

7.4 | Mobiles Arbeiten nicht weiter regulieren

Die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf ist im Interesse von Unternehmen und Beschäftigten, die flexible Wahl des Arbeitsortes spielt dabei eine wichtige Rolle. Aufgrund der unterschiedlichen Gegebenheiten in den betrieblichen Anforderungen und Aufgabenstellungen muss eine individuelle Betrachtung erfolgen. Unternehmen und Beschäftigte können nur im Wege der doppelten Freiwilligkeit gemeinsam entscheiden, in welchen Bereichen mobiles Arbeiten sinnvoll und umsetzbar ist. Pauschale gesetzliche Vorgaben des Bundestags darf es hierbei nicht geben.

7.5 | Nationale Interessen bei EU-Rechtsetzung einbringen

Der Grundsatz der Subsidiarität als wichtigstes Grundprinzip der EU-Gesetzgebung muss wieder mehr Beachtung finden. Die Zuständigkeit für die Arbeits- und Sozialpolitik ist in den EU-Verträgen klar definiert: In den Bereichen Arbeitsentgelt, Vereinigungsrecht, Streikrecht und Aussperrungsrecht darf die EU keine Rechtsvorschriften erlassen. Die Praxis sieht oft anders aus. Hier muss der Bundestag entgegenwirken. Sofern bestehendes nationales Recht die EU-Mindeststandards bereits erfüllt, muss sich Deutschland zudem für die Anerkennung des bestehenden nationalen Rechts einsetzen. Jenseits der Mindeststandards muss Deutschland auf mehr Öffnungsklauseln für Mitgliedsstaaten und für nationale Sozialpartner hinwirken, damit ausreichend Spielräume für maßgeschneiderte Flexibilisierungsmöglichkeiten der nationalen Unternehmen geschaffen werden.

7.6 | Kollektives Arbeitsrecht modernisieren und Arbeitskampfrecht gesetzlich regeln

Das Arbeitskampfrecht als wesentlicher Bestandteil der Tarifauseinandersetzungen in Deutschland muss durch den Bundestag verlässlich gesetzlich geregelt werden. Insbesondere müssen Warnstreikaktionen vor dem endgültigen Scheitern der Verhandlungen untersagt sein. Bei hoher Drittbetroffenheit, insbesondere im Eisenbahn- und Luftverkehr, ist ergänzend zu fordern, dass vor der Durchführung von Streikaktionen Schlichtungsverhandlungen stattgefunden haben müssen. Ohne eine gesetzliche Regelung drohen gerade in wirtschaftlich ohnehin schon schwierigen Zeiten Tarifkonflikte mit immer excessiveren Arbeitskämpfen als Druckmittel gegenüber den Arbeitgebern statt intensiveren Verhandlungen der Tarifparteien.

7.7 | Rolle der Sozialpartner respektieren

Der in Art. 9 Abs. 3 GG den Sozialpartnern garantierte Tätigkeitsbereich muss auch künftig durch diese geregelt werden. In diese Bereiche darf der Bundestag nicht eingreifen. Viele aktuelle arbeitsrechtliche Gesetzesvorhaben – nationale und auf EU-Ebene – verletzen die Tarifautonomie. Dies gilt beispiels-

weise für Vorhaben im Bereich des Mindestlohns sowie Tariftreue. Zudem ist die in Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz geregelte negative Koalitionsfreiheit zu respektieren, die es Unternehmen wie auch Beschäftigten gestattet, sich gegen eine Tarifbindung zu entscheiden.

7.8 | Betriebsverfassung effizienter ausgestalten

In moderner Ausgestaltung des Betriebsverfassungsgesetzes muss ein angemessener Ausgleich zwischen den Unternehmensinteressen an der sich stetig und immer schneller verändernden Arbeitswelt und dem Mitwirkungsinteresse des Betriebsrats zum Schutz der Belegschaft gefunden werden. Unternehmen müssen immer flexibler und zeitlich schneller agieren, um wettbewerbsfähig zu sein. Im Zusammenhang mit der Digitalisierung und Künstlicher Intelligenz sollte den Unternehmen daher vom Bundestag die Möglichkeit einer vorläufigen Durchführung von Maßnahmen eingeräumt werden. Die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für übergreifende Themen sollte gestärkt und die Fristen für die Zustimmung zu Betriebsänderungen verkürzt werden.

Ergänzend muss dauerhaft mehr digitale Betriebsratsarbeit möglich sein. Dies betrifft die digitale Betriebsratswahl sowie die Durchführung von virtuellen Betriebsratssitzungen mit rechtswirksamer virtueller Beschlussfassung. Gleiches muss für die Durchführung von Einigungsstellen und Betriebsversammlungen gelten. § 129 BetrVG sollte wieder eingeführt werden.

Herausgeber

Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände e.V.

Emil-von-Behring-Str. 4 | 60439 Frankfurt am Main | www.vhu.de