

Recht

# Flexibilisierung der Personalarbeit

vbw

Position  
Stand: Januar 2023

Die bayerische Wirtschaft



## Hinweis

Diese Information ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Eine Haftung übernehmen wir mit der Herausgabe dieser Information nicht.

Zitate aus dieser Publikation sind unter Angabe der Quelle zulässig.

## Vorwort

### Moderner Rechtsrahmen zur Bewältigung der Krise

Die Herausforderungen im Zusammenhang mit den aktuellen Wirtschaftskrisen sind vielfältig. Damit sie von den Unternehmen erfolgreich bewältigt werden können, benötigen wir umfangreiche Maßnahmen zur Flexibilisierung der Personalarbeit. Im ohnehin schon engmaschigen deutschen Arbeitsrecht darf es deshalb keine weitere Reglementierung geben. Der überregulierte Arbeitsmarkt war bereits vor der Corona-Krise eine Schwachstelle des Standortes Deutschland und Bayern und erschwert die Situation zusätzlich.

Wir müssen die großen Chancen der Digitalisierung noch stärker als bisher nutzen, um die Unternehmen zukunftsfest aufzustellen und langfristig Arbeitsplätze zu sichern. Ein moderner Rechtsrahmen muss dazu die notwendigen Spielräume schaffen. Ohne diese Anpassungen werden wir nicht auf einen Wachstumspfad zurückkehren können.

Bertram Brossardt  
12. Januar 2023



# Inhalt

Position auf einen Blick	1	
<b>1</b> <b>Vorschläge Arbeitsrecht</b>	<b>3</b>	
1.1	Arbeitszeitrecht flexibilisieren	3
1.2	Arbeitszeiterfassung praktikabel umsetzen	3
1.3	Kein Recht auf Homeoffice einführen	5
1.4	Moderne Kooperationsformen rechtssicher ermöglichen	6
1.5	Befristungen von Mitarbeitern erleichtern statt erschweren	7
1.6	Betriebliche Mitbestimmung praxismgerechter gestalten	8
1.6.1	Keine Ausweitung der Mitbestimmung vornehmen	8
1.6.2	Digitalisierung und neue Technologien unterstützen	9
1.6.3	Mitbestimmungsstrukturen anpassungsfähig gestalten	9
1.6.4	Mitwirkungsrechte entbürokratisieren	10
1.6.5	Einstellungen erleichtern	10
1.6.6	Mitbestimmungsverfahren durch die Einführung von Fristen beschleunigen	10
1.6.7	Unterschriftserfordernisse ersetzen durch Erklärungen in Textform	11
1.6.8	Digitale Durchführung von Betriebsratswahlen gestatten	11
1.6.9	Briefwahlmöglichkeiten erweitern	11
1.6.10	Strukturwandel unterstützen	12
1.6.11	Schwellenwerte überprüfen	12
1.7	Unternehmensmitbestimmung: Aufsichtsrat	13
1.7.1	Elektronische Aufsichtsratswahl und Amtszeitverlängerungen ermöglichen	13
1.7.2	Vereinbarungsoffene Mitwirkung im Aufsichtsrat	13
1.8	Urlaubsrecht nachjustieren	14
1.9	Unbürokratische Erleichterungen im AÜG	14
1.10	Spezialisierung unterstützen – Werk- und Dienstverträge erhalten	15
1.11	Arbeit auf Abruf erleichtern	15
1.12	Massenentlassungen rechtssicher machen (§ 17 KSchG)	16
1.13	Kündigungsschutz: Abfindungsoption im Kündigungsschutzgesetz	16
1.14	Einsatz von Praktikanten entbürokratisieren	16

1.15	Schriftform durch Textform ersetzen	17
1.16	Ausbau des E-Government im Personalbereich	17
1.17	Mindestlohngesetz entschlacken	17
<b>2</b>	<b>Vorschläge Arbeitsschutz</b>	<b>19</b>
2.1	Arbeitsschutz praxisnah und realistisch gestalten	19
2.2	Keine zusätzlichen Vorschriften für den Arbeitsschutz erlassen	19
2.3	Gefährdungsbeurteilung bei Telearbeit abschaffen	19
2.4	Arbeitsschutz-Anforderungen für Homeoffice nicht überziehen	19
2.5	Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen auf arbeitsbedingte Faktoren beschränken	20
2.6	Keine Ausweitung der Mitbestimmung beim Arbeitsschutz	20
2.7	Vermeidung von Doppelmeldungen zur Berufsgenossenschaft	21
2.8	Arbeitssicherheitsgesetz und DGUV Vorschrift 2 eindämmen	21
2.9	Betriebsärztemangel beseitigen	21
2.10	SARS-CoV-2 und Arbeitsschutz	22
<b>3</b>	<b>Vorschläge Sozialversicherung</b>	<b>23</b>
3.1	Papierbescheinigungen abschaffen – elektronischen Datenaustausch flächendeckend etablieren	23
3.2	Sozialversicherungsmeldungen und Beitragsnachweise bei zentralen Stellen ermöglichen	23
3.3	Straffung und Verkürzung des Statusfeststellungsverfahrens	23
3.4	Harmonisierung von sozialversicherungs- mit lohnsteuerrechtlichen Vorschriften	26
3.5	Arbeitsmarkt beleben	26
<b>4</b>	<b>Vorschläge Beschäftigtendatenschutz</b>	<b>28</b>
4.1	Schwellenwert für Verarbeitungsverzeichnis praxisgerecht gestalten	28
4.2	Pflicht für Datenschutzfolgenabschätzung einschränken	28

4.3	Informationspflichten des Arbeitgebers einschränken	28
4.4	Auskunftsanspruch von Beschäftigten praxisgerecht ausgestalten	29
4.5	Nachfolgeabkommen zum Privacy Shield	29
	Ansprechpartner/Impressum	30

# Position auf einen Blick

## Das Wichtigste vorab

### **Arbeitszeitrecht flexibilisieren**

Wir brauchen eine Reform des starren deutschen Arbeitszeitgesetzes: Die tägliche Höchstarbeitszeit muss abgeschafft werden zugunsten einer durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden – in allen Bereichen und Branchen und ohne Einschränkung auch für Unternehmen ohne Tarifbindung und ohne Bezugnahme auf Tarifverträge. Zudem müssen die Möglichkeiten zur Ausgestaltung der elfstündigen täglichen Ruhezeit genutzt werden. Die europäische Arbeitszeitrichtlinie ermöglicht das – derzeit ist das deutsche Gesetz strenger als die Richtlinie.

### **Arbeitszeiterfassung praktikabel umsetzen**

Die Rechtsprechung des EuGH sieht Regeln zur Arbeitszeiterfassung vor. Dem hat sich nun auch das Bundesarbeitsgericht angeschlossen. Die vbw setzt sich dafür ein, dass auch in Zukunft eine angemessene und nicht übermäßig bürokratische Handhabung der Arbeitszeiterfassung möglich ist. Eine allzu strenge Erfassungspflicht würde nicht nur Arbeitgeber stark beeinträchtigen, sondern auch diejenigen Arbeitnehmer, die sich selbst eine flexible, unkomplizierte und unbürokratische Arbeitszeitgestaltung wünschen und deren Arbeitgeber das auch ermöglichen können. Wir fordern deshalb den Gesetzgeber zu zügigem Handeln auf. Der zukünftige Rechtsrahmen muss dabei die folgenden Aspekte und Besonderheiten berücksichtigen. Besonders wichtig sind dabei die freie Wählbarkeit der Form der Arbeitszeiterfassung durch den Arbeitgeber wie bisher, ein Verzicht auf Erfassung der genauen Lage von Pausen sowie die Nutzung von Gestaltungsspielräumen, die der europäische Rechtsrahmen belässt. Diese müssen genutzt werden, um insbesondere Arbeitnehmer in Vertrauensarbeitszeit und mobiler Arbeit von der Zeiterfassung auszunehmen.

### **Befristungen von Mitarbeitern erleichtern statt erschweren**

Die Befristungsregelungen für Arbeitsverhältnisse dürfen nicht verschärft werden, sondern müssen vielmehr gelockert und entbürokratisiert werden. Sachgrundlose Befristungen müssen bei mehrmaliger Verlängerung bis zur Dauer von mindestens drei Jahren möglich sein und die Wartezeit zwischen einer Vorbeschäftigung und einer sachgrundlosen Befristung muss auf höchstens sechs Monate reduziert werden. Ein ausreichender Schutz vor Kettenbefristungen ist damit gewährleistet. Unnötige Bürokratie entsteht, weil bei Verlängerung der sachgrundlosen Befristung keine gleichzeitige Änderung des Vertragsinhalts zulässig ist und weil Verstöße gegen das Schriftformerfordernis nicht heilbar sind trotz Einvernehmlichkeit von beiden Seiten. Beides muss ermöglicht werden.

### **Kein Recht auf Homeoffice einführen**

In vielen Betrieben werden auch ohne gesetzliche Neuregelungen gute, freiwillige Lösungen zur flexiblen Gestaltung des Homeoffice gefunden. Diese Lösungen werden den Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gleichermaßen gerecht. Sie werden oftmals



[Position auf einen Blick](#)

durch Rahmenvereinbarungen zwischen den Sozialpartnern bzw. dem Betriebsrat ergänzt und auf diese Weise auch kollektivrechtlich legitimiert. Die starke Ausweitung der Tätigkeiten im Homeoffice während der Corona-Krise zeigt die Möglichkeiten, aber auch überdeutlich die Grenzen einer effizienten und sinnvollen Arbeitsgestaltung von zu Hause aus. Einige Tätigkeiten sind schlicht ungeeignet für die Erledigung von zu Hause aus. Die Teamarbeit glückt je nach Unternehmen besser, wenn die Mitarbeiter gemeinsam im Betrieb sind. Es muss daher bei einvernehmlichen Vereinbarungen auf individueller oder betrieblicher Ebene bleiben. Einen erzwingbaren Anspruch des einzelnen Arbeitnehmers auf mobile Arbeit darf es nicht geben.

### **Moderne Kooperationsformen rechtssicher ermöglichen**

Um die Wirtschaft nach der Krise nachhaltig zu stärken, sind kreative Lösungen unverzichtbar. Hierfür sind moderne Kooperationsformen zwischen Unternehmen – gegebenenfalls unter Einbindung von Selbstständigen – ein guter Weg. Die Umsetzung ist aber rechtssicher kaum möglich und daher mit unnötigen Risiken behaftet. Es bedarf daher Anpassungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG), beim Arbeitnehmerbegriff und im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Diese müssen von Anpassungen im Sozialversicherungsrecht begleitet werden.

### **Spezialisierung unterstützen – Werk- und Dienstverträge erhalten**

Werk- und Dienstverträge sind faire und bewährte Instrumente im Geschäftsverkehr. In einer arbeitsteiligen Wirtschaft ist die Möglichkeit unerlässlich, bestimmte Aufgaben zum Beispiel an Spezialisten zu vergeben. Für eine betriebswirtschaftlich effiziente Produktion in Deutschland müssen Unternehmen auch auf Werk- und Dienstverträge zurückgreifen können. Aufgabenteilung und Spezialisierung dürfen nicht aufgrund von Missständen in einzelnen Branchen eingeschränkt werden. Für Arbeitnehmer, die auf der Grundlage von Werk- und Dienstverträgen eingesetzt werden, gilt das gesamte Arbeits-, Sozial- und Tarifrecht. Eine missbräuchliche Ausnutzung dieser Vertragsformen ist bereits heute verboten.

# 1 Vorschläge Arbeitsrecht

## Mehr Flexibilität und Eigenverantwortung

### 1.1 Arbeitszeitrecht flexibilisieren

Für eine flexible Personalarbeit sind Lockerungen im Arbeitszeitgesetz erforderlich. Dazu gehört die Aufgabe der europarechtliche ohnehin nicht gebotenen täglichen Obergrenze von zehn Stunden (bei Beibehaltung der durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden) und die flexible Ausgestaltung der täglichen Ruhezeit von elf Stunden.

Grundsätzliche Forderungen:

- Die tägliche Höchstarbeitszeit muss ganz abgeschafft werden, zugunsten einer durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden – in allen Bereichen und Branchen und ohne Einschränkung auch für Unternehmen ohne Tarifbindung und ohne Bezugnahme auf Tarifverträge; die europäische Arbeitszeitrichtlinie ermöglicht das (etwaige Experimentierräume exklusiv für tarifgebundene Unternehmen mit Betriebsrat reichen keinesfalls aus).
- Die Möglichkeiten zur Ausgestaltung der elfstündigen täglichen Ruhezeit müssen aus der EU-Arbeitszeitrichtlinie voll in das deutsche Arbeitszeitgesetz übernommen werden – derzeit ist das deutsche Gesetz strenger als die Richtlinie; die Richtlinie ermöglicht Ausnahmen durch Tarifverträge, auf die auch nicht-tarifgebundene Unternehmen Bezug nehmen können.
- Das Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit muss für Fälle der Zusammenarbeit mit Personen aus anderen Staaten ohne solche Einschränkungen gelockert werden. Die europarechtlichen Vorschriften enthalten keine Vorgaben zur Sonn- und Feiertagsruhe, so dass auch hier eine nationale Regelung gefunden werden kann.
- Die Ausnahmen vom Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit müssen dahingehend erweitert werden, dass Ausnahmen ohne gesonderte behördliche Genehmigung möglich sind, wenn sie auf Vorgaben von öffentlichen Auftraggebern beruhen.

### 1.2 Arbeitszeiterfassung praktikabel umsetzen

Beschäftigte und Unternehmen wünschen sich neue, flexible Arbeitsformen. Die aktuelle Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) und des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zur Arbeitszeiterfassung geht in die genau entgegengesetzte Richtung und hat direkte Auswirkungen auf Arbeitszeitmodelle in den Unternehmen. Die Antwort auf die Digitalisierung und die Arbeitswelt 4.0 kann nicht die flächendeckende Rückkehr zur Stechuhr und die Wiedereinführung der Arbeitszeiterfassung 1.0 sein.

Die vbw setzt sich dafür ein, dass auch in Zukunft eine angemessene und nicht übermäßig bürokratische Handhabung der Arbeitszeiterfassung möglich ist. Wir fordern deshalb den Gesetzgeber zu zügigem Handeln auf. Der zukünftige Rechtsrahmen muss dabei die folgenden Aspekte und Besonderheiten berücksichtigen:

- Über die erforderliche Umsetzung der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) hinaus darf es zu keinen weiteren, zusätzlichen Belastungen und Restriktionen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer kommen.
- Zentrale Aussage der EuGH-Rechtsprechung ist, dass die Mitgliedsstaaten die Arbeitgeber verpflichten müssen, „ein System einzurichten, mit dem die von Arbeitnehmern geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann“. Das heißt, dass die Mitarbeiter die Möglichkeit haben müssen, dieses System zu nutzen. Es ist aber kein Nutzungszwang für sie vorgesehen. Dementsprechend müssen die europäischen Vorgaben so umgesetzt werden, dass die tatsächliche Nutzung der Zeiterfassung den Arbeitnehmern überlassen bleibt. Die anderslautende Auffassung des BAG ist für den Gesetzgeber nicht bindend.
- Die Form der Arbeitszeiterfassung (schriftlich, mit Stundenzettel, per „Stechuhr“, mit App etc.) muss wie bisher vom Arbeitgeber frei wählbar sein. Die bisher bestehende Möglichkeit der Delegation der Aufzeichnungspflicht an die Arbeitnehmer („Selbstaufzeichnung“), z. B. im Rahmen der Vertrauensarbeitszeit muss dabei erhalten bleiben. Es muss auch in der freien Wahl des Arbeitgebers liegen, für welche Arbeitnehmer er welche Zeiterfassung wählt, eine Pflicht für alle Arbeitnehmer bzw. bestimmte Arbeitnehmergruppen dieselbe Erfassungsmethode zu wählen, darf es nicht geben. So darf z. B. bei der Arbeitnehmerüberlassung der Entleiher nicht gezwungen werden, Zeitarbeiter in sein normales betriebliches Erfassungssystem einzubinden – dies würde u. a. erheblichen administrativen Mehraufwand mit sich bringen und evtl. zu Kompatibilitätsproblemen mit der Zeiterfassung durch den Verleihbetrieb führen.
- Es darf keine zwingenden Regelungen zum Zeitpunkt der Erfassung geben. In vielen Konstellationen ist eine sofortige Erfassung der Arbeitszeit organisatorisch gar nicht möglich, z. B. bei Reise- und Auswärtstätigkeiten und oft auch im Homeoffice. Hier muss ein Nachtrag der Arbeitszeiten möglich sein.
- Das Urteil des EuGH gibt nur die Erfassung der täglichen Arbeitszeit vor. Die Aufzeichnung der genauen Lage von Pausen ist hierfür nicht erforderlich. Dementsprechend muss auch nach der Neuregelung die Netto-Erfassung der Arbeitszeit unter Herausrechnung der Pausen ohne Erfassung von Beginn und Ende der Pausen möglich sein, wie das ja auch im Einklang mit der Entscheidung des BAG steht. Zugleich muss es aber möglich sein, sonstige private Arbeitsunterbrechungen immer von der Arbeitszeiterfassung auszunehmen. Insoweit muss der Arbeitgeber auch die Möglichkeit haben, den Arbeitnehmern die zeitnahe, nachträgliche Korrektur von Aufzeichnungen zu ermöglichen, um private Arbeitsunterbrechungen zu erfassen.

- Der EuGH stellt Spielräume der Mitgliedsstaaten bei der Umsetzung seines Urteils fest, z. B. „unter Berücksichtigung der Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereiches“. Dieser Spielraum muss genutzt werden, um insbesondere Arbeitnehmer in Vertrauensarbeitszeit und mobiler Arbeit von der Zeiterfassung auszunehmen.
- Die EU-Arbeitszeitrichtlinie ermöglicht Ausnahmen, wenn die Dauer der Arbeitszeit wegen besonderer Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht bemessen und/oder vorherbestimmt ist oder von den Arbeitnehmern selbst bestimmt werden kann. Diese Ausnahmemöglichkeit ist im deutschen Recht bislang nur sehr eingeschränkt für leitende Angestellte umgesetzt. Zumindest bei der Aufzeichnungspflicht muss von dieser Möglichkeit vollumfänglich Gebrauch gemacht werden.
- Die EU-Arbeitszeitrichtlinie ermöglicht Ausnahmen durch Tarifverträge, soweit ein angemessener Schutz sichergestellt ist. Diese Ausnahme muss hinsichtlich der Arbeitszeiterfassung vollumfänglich umgesetzt werden, so dass tarifliche Erfassungsmodelle immer Vorrang vor dem Gesetz haben. Gleiches muss für Betriebsvereinbarungen mit partnerschaftlich festgelegten Erfassungsmodellen festgelegt werden, zumindest im Wege einer gesetzlichen Vermutung der Rechtmäßigkeit solcher Modelle.
- Außerdem ermöglicht die EU-Arbeitszeitrichtlinie ein freiwilliges Opt-out, mit dem sich Arbeitnehmer dazu bereiterklären können, auf die Einhaltung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit zu verzichten. Auch diese Möglichkeit muss im deutschen Recht zumindest insoweit umgesetzt werden, dass auf eine Erfassung der Dauer der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit mit Zustimmung der Arbeitnehmer verzichtet werden kann – es wäre dann nur die Dauer der Ruhezeiten zu erfassen.
- Bei Mitarbeitern in festen Arbeitszeitmodellen, wie z. B. Schichtarbeit muss (weiterhin) die kollektive Zeiterfassung ausreichen, d. h. für alle Mitarbeiter in einer Schicht werden Beginn und Ende gemäß der Schichtarbeitszeit einheitlich erfasst, nur bei Abweichungen (z. B. Verspätungen eines Mitarbeiters) erfolgt eine individuelle Korrektur. Eine aufwändige individuelle Erfassung der einzelnen Arbeitnehmer (mit zwangsläufig identischer Arbeitszeit) darf nicht erforderlich sein. Dasselbe muss für vergleichbare Fälle mit einheitlichen Arbeitszeiten für mehrere Arbeitnehmer gelten.
- Die bereits bestehende Bußgeldandrohung im Arbeitszeitgesetz für fahrlässige und vorsätzliche Falschaufzeichnung bzw. Nichtaufbewahrung muss im Zuge der Umsetzung beschränkt werden auf vorsätzliche Verstöße. Gerade im Zuge moderner Arbeitsformen wie z. B. Homeoffice sind die Arbeitszeiten oft der unmittelbaren Kontrolle durch den Arbeitgeber entzogen. Irrtümer und unbeabsichtigte Fehler dürfen hier nicht zulasten des Arbeitgebers gehen.

### 1.3 Kein Recht auf Homeoffice einführen

In vielen Betrieben werden auch ohne gesetzliche Neuregelungen gute, freiwillige Lösungen zur flexiblen Gestaltung des Homeoffice gefunden. Diese Lösungen werden den

Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gleichermaßen gerecht. Sie werden oftmals durch Rahmenvereinbarungen zwischen den Sozialpartnern bzw. dem Betriebsrat ergänzt und auf diese Weise auch kollektivrechtlich legitimiert. Die starke Ausweitung der Tätigkeiten im Homeoffice während der Corona-Krise zeigt die Möglichkeiten, aber auch überdeutlich die Grenzen einer effizienten und sinnvollen Arbeitsgestaltung von zu Hause aus. Einige Tätigkeiten sind schlicht ungeeignet für die Erledigung von zu Hause aus. Die Teamarbeit glückt je nach Unternehmen besser, wenn die Mitarbeiter gemeinsam im Betrieb sind. Es muss daher bei einvernehmlichen Vereinbarungen auf individueller oder betrieblicher Ebene bleiben. Einen erzwingbaren Anspruch des einzelnen Arbeitnehmers auf mobile Arbeit darf es nicht geben. Er würde Unternehmen daran hindern, sich bei der Personaleinsatzplanung schnell und flexibel geänderten Rahmenbedingungen anzupassen. Auch eine Erörterungs- oder Begründungspflicht des Arbeitgebers zur Ablehnung des Homeoffice-Wunsches ist abzulehnen. Es steht zu befürchten, dass die Rechtsprechung künftig unerfüllbare Anforderungen an eine solche Begründung stellt und bei Nichtvorliegen einer übertrieben detaillierten Erörterung einen individuellen Anspruch des Arbeitnehmers im Einzelfall bejaht. Will man das Arbeitsmodell Homeoffice gesetzlich regeln und modernisieren, muss man gleichzeitig das Arbeitszeitrecht flexibilisieren und den Arbeitgeber von arbeitsschutzrechtlichen Pflichten entlasten.

Wir fordern daher:

- Einen individuellen Anspruch des Arbeitnehmers auf Homeoffice darf es nicht geben. Auch ein Anspruch auf nur eine begrenzte Anzahl von Homeoffice-Tagen pro Jahr ist nicht zielführend.
- Eine Pflicht des Arbeitgebers zur Begründung oder Erörterung seiner unternehmerischen Entscheidung über die Gewährung von Homeoffice darf nicht eingeführt werden und in keinem Fall indirekt zur Bejahung eines Anspruchs auf mobile Arbeit führen.
- Eine Regelung des Beschäftigungsmodells „Homeoffice“ muss für den Bereich der mobilen Arbeit arbeitsrechtlich durch ein angepasstes Arbeitszeit- und Arbeitsschutzrecht flankiert werden.

#### 1.4 Moderne Kooperationsformen rechtssicher ermöglichen

Zunehmende Digitalisierung in allen Geschäftsbereichen macht die Zusammenarbeit mit externen Spezialisten projektbezogen erforderlich. Dazu gehören z. B. moderne Formen der Kooperation zwischen internen und externen Spezialisten in agilen Arbeitsmodellen, die unter anderem im Rahmen von Plattformen, Labs und Co-Working-Spaces umgesetzt werden. Diese Formen der Zusammenarbeit können im derzeitigen Rahmen nicht rechtssicher gestaltet werden, weil Fragen von Weisungsrechten, der betrieblichen Eingliederung, der Eingruppierung und Versetzung sowie des Arbeitsschutzes nicht abschließend geklärt werden können.

Die aktuell diskutierte Beweislastumkehr zur Klärung des Arbeitnehmerstatus für Plattformbeschäftigte und Solo-Selbstständige führt zu zusätzlichen Risiken für beauftragende Unternehmen. Insoweit besteht jedoch kein Bedarf zur Ausweitung der Arbeitnehmer-

Kriterien, sondern vielmehr zur gesetzlichen Klarstellung, in welchen Fällen kein Arbeitsverhältnis begründet wird. Die Unternehmen sehen in der Praxis andernfalls keine Möglichkeit eines rechtssicheren und sachgerechten Einsatzes insbesondere von gemischten Expertengruppen. Viele der hochqualifizierten Fachkräfte wandern sonst ins Ausland ab und bieten dort ihr Spezialwissen an, um die in Deutschland bestehenden Erschwernisse zu vermeiden. Dies gilt es zu verhindern.

Hierzu sind folgende Anpassungen im Arbeitsrecht geboten:

- Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG): Erweiterung des Ausnahmekatalogs für die Nichtanwendung des AÜG in § 1 Abs. 3 AÜG auf den Personalaustausch zwischen Arbeitgebern zur Verwirklichung eines gemeinsamen Zwecks durch vorübergehendes Zusammenwirken, soweit im Rahmen der europarechtlichen Vorgaben möglich.
- Änderung des Arbeitnehmerbegriffs: In § 611a Abs. 1 BGB ist zu ergänzen, dass unabhängig von der tatsächlichen Durchführung kein Arbeitsvertrag vorliegt, wenn ein Unternehmer im Sinne von § 14 (BGB) an der Verwirklichung eines gemeinsamen Zwecks zwischen unterschiedlichen Unternehmen vorübergehend mitwirkt (Agiles Arbeiten).
- Anpassungen im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG): In § 99 BetrVG ist zu ergänzen, dass dieses Mitbestimmungsrecht nicht greift bei personellen Einzelmaßnahmen im Zusammenhang mit dem Einsatz von Personen, die an der Verwirklichung eines gemeinsamen Zwecks zwischen unterschiedlichen Unternehmen vorübergehend mitwirken. In § 111 BetrVG ist zu ergänzen, dass keine Betriebsänderung vorliegt bei organisatorischen Maßnahmen zur vorübergehenden Verwirklichung eines gemeinsamen Zwecks zwischen unterschiedlichen Unternehmen.
- Flankierend dazu ist der Agile (Entwicklungs-)Vertrags als eigener Vertragstypus im BGB einzuführen.

Die Definition des „gemeinsamen Zwecks“ muss in diesem Zusammenhang praxisnah ausgestaltet werden. Die Anwendung darf nicht auf Gesellschaften bürgerlichen Rechts (GbR) und Gemeinschaftsbetriebe (hier bestehen ohnehin keine Probleme) beschränkt bleiben. Über die konkrete Ausgestaltung dieses Begriffs muss noch diskutiert werden. Die vbw nimmt diesen Prozess in Angriff.

Dies muss von entsprechenden Anpassungen im Sozialversicherungsrecht begleitet werden (mehr dazu unter 4.3).

## 1.5 Befristungen von Mitarbeitern erleichtern statt erschweren

Momentan ist die Einstellung neuer Mitarbeiter mit erheblichen Unsicherheiten bzgl. des zukünftigen betrieblichen Beschäftigungsbedarfs verbunden. Wer nicht weiß, ob ihm das Wiederhochfahren nach der Krise gelingen wird, wird sich mit unbefristeten

Neueinstellungen zurückhalten. Die sehr streng gehandhabten Sachgründe für Befristungen werden aber oft nicht vorliegen. Um Unternehmen beim Durchstarten nach der Krise nicht von Neueinstellungen abzuhalten, müssen die Befristungsregelungen für Arbeitsverhältnisse gelockert und entbürokratisiert werden.

Folgende Maßnahmen sind notwendig:

- Sachgrundlose Befristungen müssen bei mehrmaliger Verlängerung bis zur Dauer von mindestens drei Jahren möglich sein.
- Die Wartezeit zwischen einer Vorbeschäftigung und einer sachgrundlosen Befristung muss auf höchstens sechs Monate reduziert werden. Ein ausreichender Schutz vor Kettenbefristungen ist damit gewährleistet.
- Die Verlängerung der sachgrundlosen Befristung muss gleichzeitig mit der Änderung des Vertragsinhalts zulässig sein.
- Eine sachgrundlose Befristung unter erleichterten Bedingungen muss, unabhängig vom Alter, bereits dann möglich sein, wenn Arbeitslosigkeit droht.
- Die befristete Übernahme von Auszubildenden muss ohne zusätzliche Kriterien möglich sein.
- Verstöße gegen das Schriftformerfordernis müssen heilbar sein.

## 1.6 Betriebliche Mitbestimmung praxisgerechter gestalten

Die Mitwirkung des Betriebsrats bei Entscheidungen des Arbeitgebers über das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer im Betrieb ist in Deutschland generell akzeptiert und anerkannt. Die vbw steht zur Mitbestimmung. Sie muss aber in einigen Bereichen praxisgerechter ausgestaltet werden. Vor allem gilt es, Mitbestimmungsverfahren zu beschleunigen. Die Corona-Pandemie hat deutlich gezeigt, wie wichtig eine schnelle Reaktion im Unternehmen auf Krisen ist.

Dringend notwendig ist daher ein Relaunch, statt neuer Regulierung, damit Mitbestimmung auch zur Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts passt. Das betrifft alle Bereiche der Mitbestimmung, besonders aber das Zusammenwirken von Betriebsrat und Arbeitgeber.

### 1.6.1 Keine Ausweitung der Mitbestimmung vornehmen

Das deutsche System der Mitbestimmung sieht eine im internationalen Vergleich einmalig hohe Beteiligung der Beschäftigten an Entscheidungen im Unternehmen vor. Das aktuelle System hat sich zwar grundsätzlich bewährt, manche Regelungen sind jedoch überzogen. Beispielsweise ist die Implementierung von IT-Tools ohne vorherige Mitbestimmung des

Betriebsrates faktisch nicht mehr möglich, selbst wenn der Arbeitgeber damit eine Überwachung der Mitarbeiter überhaupt nicht beabsichtigt. Eine weitere Ausweitung der Mitbestimmung lehnen wir jedenfalls ab.

### 1.6.2 Digitalisierung und neue Technologien unterstützen

Es bedarf insgesamt nicht nur einer Digitalisierung der Betriebsverfassung, sondern auch eines positiven Grundansatzes für die Zusammenarbeit der Betriebspartner beim Thema Digitalisierung und neue Technologien.

- Rahmenregelungen der Betriebspartner zu neuen Technologien, Softwareeinsatz, KI etc. sollten gefördert werden, die zukünftige Entwicklungen mit umfassen z. B. unter Vereinbarung von Beschleunigungsvorschriften für ein erneutes Mitbestimmungsverfahren im Falle, dass der Veränderungsgrad ein bestimmtes Maß überschreitet. Wichtig ist dabei, dass der Spielraum der Betriebspartner beim Abschluss solcher Rahmenvereinbarungen möglichst wenig gesetzlich beschränkt wird.
- Insbesondere die Mitwirkungsrechte des Betriebsrats bei § 87 BetrVG bedürfen der Überprüfung auf deren Zukunftstauglichkeit. So sollte das Mitbestimmungsrecht bei technischen Einrichtungen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG) auf seinen ursprünglichen Regelungsgehalt zurückgeführt werden, damit bürokratische Verfahren nicht zur Innovationsbremse werden können. Technische Einrichtungen ermöglichen heute in einem anderen Ausmaß das Erfassen von Abläufen, daher ist das Anknüpfen allein an dieser Möglichkeit nicht mehr zeitgemäß und muss durch einen anderen Bezugspunkt ersetzt werden.

### 1.6.3 Mitbestimmungsstrukturen anpassungsfähig gestalten

Mitbestimmungsstrukturen müssen anpassungsfähig gestaltet werden, um die vertrauensvolle Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Betriebsräten zu stärken. Betriebsverfassung bedarf neuer Gestaltungsspielräume für die Betriebspartner, um Betriebsstrukturen anpassungsfähig zu halten und schnell auf Anforderungen von Kunden und wirtschaftliche Entwicklungen reagieren zu können.

- Betriebe und Belegschaften profitieren gleichermaßen von passgenauen Betriebsverfassungen. Die gesetzlich vorgeschriebenen Betriebsratsstrukturen passen häufig nicht zur Unternehmensstruktur. Deshalb ist es sinnvoll, Abweichungen von den gesetzlich festgelegten Strukturen zuzulassen. Die Abhängigkeit von Tarifverträgen muss zurückgeführt werden.
- Der Grundsatz des Vorrangs des Einzelbetriebsrats und seiner Vereinbarungen vor dem Gesamtbetriebsrat und Gesamtbetriebsvereinbarungen sollte moderat angepasst werden. Viele – auch betriebliche – Regelungen sollten insbesondere in zunehmend virtuellen Betriebsstrukturen sinnvollerweise auf Unternehmensebene gelöst werden. Hier



können Rahmengesamtbetriebsvereinbarungen ggf. mit Öffnungsklauseln für die Betriebsebene das richtige Mittel sein, um den weitgehenden Vorrang von Einzelbetriebsvereinbarungen vor Gesamtbetriebsvereinbarungen zu relativieren. Dabei sollte für den Gesamtbetriebsrat die Möglichkeit vorgesehen werden, diese Kompetenzen (wieder) an die örtliche Betriebsebene zu delegieren.

#### 1.6.4 Mitwirkungsrechte entbürokratisieren

Viele Verfahrensvorschriften der Betriebsverfassung resultieren aus der Zeit von Papier und Bleistift. Ein besonders signifikantes Beispiel hierfür ist das Vorschlagsrecht zur Beschäftigungssicherung in § 92a BetrVG. Der Arbeitgeber muss – in Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten schriftlich – begründen, wenn er Vorschläge des Betriebsrats für ungeeignet hält. Solche Schriftformgebote sollten generell durch die Textform, die sich in den Betrieben weitgehend etabliert hat, abgelöst werden.

#### 1.6.5 Einstellungen erleichtern

Nach geltender Rechtslage bedarf in allen Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten jede Einstellung der Zustimmung des Betriebsrats. Wird diese verweigert, muss der Arbeitgeber die Zustimmungsersetzung beim Arbeitsgericht beantragen. Die Durchführung einer Einstellung kann dadurch erleichtert werden, dass künftig der Betriebsrat das Arbeitsgericht anrufen muss, um eine vorläufige Einstellung zu beenden. Dies schafft insbesondere für den betroffenen Arbeitnehmer ein weit höheres Maß an Sicherheit als die geltende Rechtslage.

#### 1.6.6 Mitbestimmungsverfahren durch die Einführung von Fristen beschleunigen

Unternehmen müssen schnell auf Anforderungen von Kunden, wirtschaftliche Entwicklungen oder Krisen reagieren können. Ziel jeder Novelle des Betriebsverfassungsgesetzes muss es deshalb sein, die entsprechenden Verfahren zu beschleunigen. Besonders wichtig ist die Beschleunigung der erzwingbaren Mitbestimmung durch Fristen, z. B. bei Fragen der Ordnung im Betrieb, bei Verkürzung und Verlängerung der Arbeitszeit, bei Gefährdungsbeurteilungen und dem Gesundheitsschutz. Hier muss eine zeitliche Begrenzung für Mitbestimmungsverfahren auf maximal drei Monate vorgesehen werden. Entsprechendes gilt für Mitwirkungsrechte des Betriebsrats bei Einstellungen. Für Arbeitgeber und Bewerber ist es wichtig, dass über Einstellungen zügig und uneingeschränkt Klarheit besteht.

Nach Ablauf dieser Fristen kann der Arbeitgeber die geplante Maßnahme vorläufig durchführen. Der Betriebsrat kann die Maßnahme – auch nachträglich – vor dem Arbeitsgericht überprüfen lassen.

### 1.6.7 Unterschriftserfordernisse ersetzen durch Erklärungen in Textform

Durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz wurde die zunächst nur bis zum 31. Dezember 2020 geltenden Regelungen zur Ermöglichung der virtuellen Betriebsratsarbeit dauerhaft im Betriebsverfassungsgesetz verankert. Analog dazu müssen auch Unterschriftserfordernisse ersetzt werden durch eine Regelung, wonach Erklärungen in Textform (beispielsweise per Mailverkehr) ausreichend sind.

### 1.6.8 Digitale Durchführung von Betriebsratswahlen gestatten

In Anbetracht digitaler Möglichkeiten ist es notwendig, elektronische Betriebsratswahlen zuzulassen bzw. mittels Online-Wahltools durchführen zu können. Allerdings dürfen dem Arbeitgeber dadurch keine zusätzlichen Kosten zur Bereitstellung entsprechender Einrichtungen entstehen. Die technischen Möglichkeiten sind inzwischen so weit fortgeschritten, dass keine Bedenken mehr hinsichtlich der Einhaltung der Wahlgrundsätze, insbesondere des Wahlheimnisses bestehen.

Gerade vor dem Hintergrund der erfolgreichen Nutzung der Regelungen zur Virtualisierung der Betriebsratsarbeit während der Pandemie durch die Betriebspartner, sollten diese umfassend und unbefristet weitergeführt und weiterentwickelt werden. So sollte es in der Hand der Betriebspartner liegen, ob bspw. Präsenz- oder virtuelle Sitzungen Vorrang haben, oder ob dies für jeden Einzelfall von den Betriebspartnern entschieden wird. Ein genereller Präsenzvorrang erscheint jedenfalls nicht mehr zeitgemäß.

Rechtssicherheit muss geschaffen werden im Hinblick auf die Möglichkeit, auch Betriebsversammlungen virtuell durchzuführen. Die Arbeit der Wahlvorstände muss generell für die Virtualisierung geöffnet werden.

Den Möglichkeiten der Digitalisierung muss vor allem dadurch Rechnung getragen werden, dass elektronische Betriebsratswahlen zugelassen werden. Aufgrund der inzwischen zahlreich zur Verfügung stehenden zuverlässigen Wahltools für elektronische und Online-Wahlen dürften Bedenken hinsichtlich der Einhaltung der zwingenden Wahlgrundsätze auch durch Online-Wahlen ausgeräumt sein. Die Ankündigung des Koalitionsvertrages, hierzu Pilotprojekte durchzuführen ist ein erster richtiger Schritt, der zügig umgesetzt werden muss.

### 1.6.9 Briefwahlmöglichkeiten erweitern

Die Möglichkeiten der schriftlichen Stimmabgabe bei der Betriebsratswahl sollten erweitert werden. Bislang kann eine schriftliche Stimmabgabe nur bei konkreten, im Gesetz vorgesehenen Ausnahmen erfolgen. Durch die generelle Zulassung der Briefwahl können Wahlanfechtungsrisiken minimiert werden, weil Streitigkeiten um die Zulässigkeit entfallen. In Anbetracht der aktuellen Situation können hierdurch auch Infektionsrisiken beim Gang der Beschäftigten ins Wahllokal vermieden werden.

### 1.6.10 Strukturwandel unterstützen

Interessenausgleich und Sozialplan sollen nach dem Betriebsverfassungsgesetz helfen, Maßnahmen mit negativen Auswirkungen für eine größere Zahl von Arbeitnehmern zu vermeiden oder abzumildern (Interessenausgleich) oder diese Maßnahmen sozialpolitisch zu flankieren (Sozialplan). Beide Instrumente stehen damit in einem engen Zusammenhang. Interessenausgleich und Sozialplan haben dennoch unterschiedliche Aufgaben. Mitbestimmungspflichtig ist der Sozialplan, der Interessenausgleich muss vom Arbeitgeber versucht werden.

- Die Betriebsänderung als Kern des unternehmerischen Tätigwerdens muss mitbestimmungsfrei bleiben. Die Entscheidung über das Ob und das Wie einer Produktion oder Dienstleistung obliegt allein demjenigen, der diese Leistung anbietet.
- Sozialplanähnliche Vereinbarungen – vor allem durch tarifliche Regelungen – sollten nur dann zulässig sein, wenn ein Sozialplan gescheitert ist. Der sinnvolle und notwendige Vorrang von Tarifverträgen gegenüber Betriebsvereinbarungen soll nicht in Frage gestellt werden. Für die Milderung von wirtschaftlichen Beschränkungen passt dieser Vorrang jedoch nicht. Es lässt sich vielmehr kaum begründen, warum z. B. bei einer Betriebsschließung Mitglieder der Gewerkschaft höhere oder gar allein Leistungen aus einer zur Minderung der sozialen Folgen geschlossenen Vereinbarung erhalten sollen.
- Transformationsprozesse mit dem Ziel der Erhaltung und der Schaffung neuer Arbeitsplätze müssen im Bereich der betrieblichen Mitbestimmung beschleunigt werden, ohne ihre Substanz zu verändern oder zu beschneiden. Dazu sollte klargestellt werden, dass ein Interessenausgleich nach Ablauf einer Frist von zwei Monaten als versucht gilt. Wird in dieser Zeit die Einigungsstelle angerufen, verlängert sich die Frist um einen weiteren Monat. Nach Ablauf von maximal drei Monaten ohne Einigung besteht kein Anspruch auf gesetzlich angeordnete Leistungen aus einem Nachteilsausgleich. Eine solche Straffung von Verfahren kann – ohne Sozialplanleistungen zu schmälern – den zielgerichteten Anpassungsprozess der durch die Veränderung betroffenen Arbeitsplätze erleichtern und so einen effektiven Beitrag zur Sicherung und zum Erhalt von Arbeitsplätzen leisten.

### 1.6.11 Schwellenwerte überprüfen

Insgesamt haben sich die Kosten der Betriebsverfassung nicht zuletzt durch die Gesetzesänderungen des Jahres 2001 erheblich erhöht. Die Schwellenwerte im BetrVG sollten daher auf ihre Praxistauglichkeit hin geprüft werden. So bietet es sich an, Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrem Arbeitsvolumen zu berücksichtigen (pro-rata-temporis-Grundsatz). Durch eine Nichtberücksichtigung von Auszubildenden bei der Berechnung der Schwellenwerte kann ein Beitrag zur Steigerung der Ausbildungsbereitschaft geleistet werden.

## 1.7 Unternehmensmitbestimmung: Aufsichtsrat

Neben der Ermöglichung einer elektronischen Aufsichtsratswahl, muss die Amtszeit der Mitglieder vorübergehend verlängert werden können und auch die Mitwirkung im Aufsichtsrat ist vereinbarungsoffen zu gestalten.

### 1.7.1 Elektronische Aufsichtsratswahl und Amtszeitverlängerungen ermöglichen

Auch für die Wahl der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sollte die Option der elektronischen bzw. Online-Wahl vom Gesetzgeber eingeräumt werden. Regelungen wie die des § 22 Abs. 2 der 2. WO zum Mitbestimmungsgesetz, der als Übermittlungsform eines festgestellten Wahlergebnisses durch den Betriebswahlvorstand an den Unternehmenswahlvorstand eingeschrieben, fernschriftlich oder durch Boten vorsieht, bedürfen dringend einer Anpassung. Hierdurch können nicht nur unnötige Infektionsrisiken vermieden werden, sondern auch in erheblichem Umfang Kosten eingespart und die Wahlbeteiligung erhöht werden.

Die aufwendige und kostenträchtige Delegiertenwahl in großen mitbestimmten Unternehmen sollte abgeschafft werden. Die generelle Direktwahl spart nicht nur Kosten – teils in Millionenhöhe – für das Wahlverfahren, sondern erhöht auch die Legitimation der dann direkt gewählten Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat.

Außerdem sind die Möglichkeiten der Briefwahl bei der Aufsichtsratswahl dahingehend zu erweitern, dass die betriebsweite Anordnung der Briefwahl durch die Wahlvorstände rechtlich zulässig durchführbar ist. Damit sollen Infektionsrisiken beim Gang der Beschäftigten in das Wahllokal vermieden werden.

Bezogen auf die aktuelle Krisensituation sollte für Fälle, in denen aus Infektionsschutzgründen Wahltermine nicht eingehalten werden können, die Möglichkeit von Amtszeitverlängerungen eingeräumt werden. Dies sollte abgesichert werden durch eine Möglichkeit, die Amtszeit für alle Mitglieder vorübergehend zu verlängern, z. B. auf Antrag des Hauptwahlvorstands.

### 1.7.2 Vereinbarungsoffene Mitwirkung im Aufsichtsrat

Die Beteiligung von Arbeitnehmervertretern an der Arbeit im Aufsichtsrat – zumindest in ihrer konkreten Ausgestaltung bei Unternehmen mit mehr als 2000 Arbeitnehmern oder im Montanbereich – bedarf gerade auch gegenüber ausländischen – selbst europäischen – Partnern intensiver Begründung. Diese lässt sich deutlich durch Vereinbarungsoptionen erleichtern. Die Akzeptanz der deutschen Mitbestimmung und die Kooperationsfähigkeit der betroffenen Unternehmen mit europäischen oder ausländischen Partnern würde dadurch gestärkt:

- Lösungen sollten die Mitbestimmung ebenso akzeptieren wie andere Partizipationsformen, die das ausländische Gesellschaftsrecht prägen. Die Grundlage hierfür bieten Vereinbarungsmodelle. Dass solche Vereinbarungslösungen erfolgreich genutzt werden können, zeigt das Europäische Recht. Nach langen Jahren des Streits ist es erstmalig mit der Europäischen Aktiengesellschaft zu einer für alle Partnerstaaten akzeptablen Lösung gekommen.
- Zumindest Unternehmen, die neu in die Mitbestimmung hineinwachsen sollten die Option erhalten, mit den Beschäftigten ein passgenaues Mitbestimmungsmodell auszuhandeln. Dieses Modell würde eine Kompatibilität mit dem europäischen Mitbestimmungsmodell herstellen.

## 1.8 Urlaubsrecht nachjustieren

Der Arbeitgeber darf grundsätzlich auch bei Störungen der Betriebsabläufe Urlaub nur in sehr engen Grenzen einseitig anordnen oder gar Betriebsurlaub verfügen. Das kann zu einer erheblichen Belastung der finanziellen Situation des Unternehmens führen. Daher sollten im ersten Schritt zeitlich beschränkt auf die kommenden 24 Monate zumindest drei Wochen Urlaub durch eine entsprechende Klarstellung in § 7 BUrlG einseitig durch den Arbeitgeber angeordnet werden können.

Darüber hinaus sollte der Urlaubsanspruch je Monat entstehen und nicht bereits zu Beginn eines Kalenderjahres. Im Speziellen würde somit eine leichtere und klarere Umrechnung von Resturlaubsansprüchen bei einem Wechsel von Vollzeit in Teilzeit ermöglicht werden.

## 1.9 Unbürokratische Erleichterungen im AÜG

Für die Wettbewerbsfähigkeit unserer Unternehmen ist Zeitarbeit ein unverzichtbares Personalinstrument, dessen Flexibilität erhalten und ausgebaut werden muss. Zeitarbeit ist zudem eine stabile Brücke für Arbeitssuchende in den Arbeitsmarkt. Aus diesem Grund müssen bestehende Hemmnisse abgebaut werden.

Aus diesem Grund müssen bestehende Hemmnisse abgebaut werden.

- Die im Jahr 2017 eingeführte Überlassungshöchstdauer von grundsätzlich 18 Monaten muss bei der im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz vorgesehenen Evaluation kritisch überprüft werden.
- Es bedarf einer pauschalierenden, praxisorientierten Definition des Equal Pay (gleiche Bezahlung von Zeitarbeitskräften und Stammbesetzungsmitgliedern).
- Die mit der Neuregelung unnötigerweise geschaffene Bürokratie durch Melde- und Hinweispflichten muss abgeschafft werden. Hierzu muss auch das Schriftformerfordernis des Überlassungsvertrages in ein Textformerfordernis umgewandelt werden.
- Das gesetzliche Verbot zur Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer in der Zeitarbeit muss beseitigt werden.

- Öffnung von § 1 Abs. 3 Nr. 2a AÜG (gelegentliche Überlassung zwischen Unternehmen).
- Lockerung der Einschränkungen für das Baugewerbe.
- Ersetzung des Erlaubnisverfahrens durch eine einfache Anzeige bei der Bundesagentur für Arbeit.

### 1.10 Spezialisierung unterstützen – Werk- und Dienstverträge erhalten

Werk- und Dienstverträge sind, faire und bewährte Instrumente im Geschäftsverkehr. In einer arbeitsteiligen Wirtschaft ist die Möglichkeit unerlässlich, bestimmte Aufgaben z. B. an Spezialisten zu vergeben. Dies gilt insbesondere angesichts des zunehmenden internationalen Wettbewerbs und der Globalisierung. Für eine betriebswirtschaftlich effiziente Produktion in Deutschland müssen Unternehmen auch auf Werk- und Dienstverträge zurückgreifen können. Aufgabenteilung und Spezialisierung dürfen nicht aufgrund von Missständen in einzelnen Branchen eingeschränkt werden. Für Arbeitnehmer, die auf der Grundlage von Werk- und Dienstverträgen eingesetzt werden, gilt das gesamte Arbeits-, Sozial- und Tarifrecht. Eine missbräuchliche Ausnutzung dieser Vertragsformen ist bereits heute verboten. Um gegen Missstände vorzugehen, sollten zusätzliche Kontrollen der Arbeitsbeziehungen erfolgen, um eine wirksame Rechtsdurchsetzung sicherzustellen.

### 1.11 Arbeit auf Abruf erleichtern

Die Abrufarbeit ist in jüngerer Zeit wiederholt eingeschränkt worden. Abrufarbeit sollte gerade für wirtschaftlich unsichere Situationen erleichtert werden. Dazu sollten folgende Vorschläge in § 12 TzBfG umgesetzt werden:

- Einschränkung der 20-Stundenregelung und Rückkehr zur Zehn-Stundenregelung. Das würde Unternehmen, die Abrufarbeit einsetzen, massiv entlasten und sie auch von der Diskussion um den sogenannten Phantomlohn (Sozialversicherungsrecht) und damit von der Sorge der Strafverfolgung befreien.
- Generell sollte die Ankündigungsfrist bei Abrufarbeit gesenkt werden. Durch moderne Kommunikationsmittel bietet es sich an, diese auf einen Tag zu beschränken.
- § 12 Abs. 2 TzBfG sieht seit 01. Januar 2019 eine starre wochenbezogene Betrachtung des vergütungspflichtigen Arbeitszeitkorridors bei schwankender Abrufarbeit vor. Dieser Bezug auf den Wochenzeitraum hat sich in der Praxis als zu eng herausgestellt, weil teilweise längere Ausgleichszeiträume (z. B. monatsbezogen) für eine effiziente Betriebsorganisation erforderlich sind. Für einen engen wochenbezogenen Zeitraum gibt es auch keinen sozialpolitischen Hintergrund, zum Schutz der Arbeitnehmer ist er nicht erforderlich (weil z. B. auch das Arbeitsentgelt monatsbezogen berechnet und ausbezahlt wird).

## 1.12 Massentlassungen rechtssicher machen (§ 17 KSchG)

Sollte es trotz aller Vorsichtsmaßnahmen der Wirtschaft notwendig werden, sich von Personal zu trennen, muss diese Maßnahme von Rechtsunsicherheiten befreit werden. Dafür müssen klare Vorgaben über die Anhörungsrechte und Pflichten gemacht werden. Es bietet sich insbesondere an, die doppelte Anhörung des Betriebsrats (einerseits Sozialplan und Interessenausgleich, andererseits Konsultation im Rahmen der Massentlassung) zu straffen und diese Vorschriften aus dem Kündigungsschutz herauszunehmen unter Verweis auf die entsprechenden Vorschriften im Betriebsverfassungsgesetz. Das dürfte den Anforderungen des europäischen Rechts genügen.

## 1.13 Kündigungsschutz: Abfindungsoption im Kündigungsschutzgesetz

Kündigungsschutzprozesse enden vielfach mit der Zahlung von Abfindungen. Das ist auch häufig der tatsächliche Grund dafür, dass ein Arbeitnehmer eine Kündigung gerichtlich angreift. Die komplizierten Darlegungspflichten im Rahmen von Kündigungsschutzverfahren führen in einer Vielzahl der Fälle zum Vergleich. Es muss daher eine Option geschaffen werden, mit der Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Falle der Kündigung die Durchführung eines Gerichtsverfahrens von vornherein vermeiden können. Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen vertraglich vereinbaren können, dass der Arbeitnehmer gegen die Zusage einer Abfindung auf die Erhebung der Kündigungsschutzklage verzichtet. Die Abfindung muss – soll sie Rechtssicherheit schaffen – schon zu Beginn oder im Laufe eines Arbeitsverhältnisses vereinbart werden können.

## 1.14 Einsatz von Praktikanten entbürokratisieren

Unternehmer haben bei der Beschäftigung von Praktikanten sowohl aus sozialversicherungsrechtlichen Gründen, als auch aufgrund des Mindestlohngesetzes und des Nachweisgesetzes stets zu beachten, ob es sich um ein Vor-, Zwischen- oder Nachpraktikum, um ein Schulpraktikum oder ein Praktikum im Studium – sowie bei letzterem um ein freiwilliges oder um ein Pflichtpraktikum – handelt; schließlich könnte es sich auch um das Praktikum eines ALG-II-Empfängers im Rahmen einer Qualifizierung handeln. Die Prüfung der Meldepflicht bei Praktikanten stellt deshalb für Unternehmen eine unverhältnismäßig große Belastung dar. Deshalb muss sie entfallen und durch eine zentrale Anmeldung ersetzt werden (§ 200 Abs. 2 SGB V).

Die Unternehmen müssen von derartigen Pflichten völlig entbunden werden und die Praktikanten in dem Regelkreis versichert bleiben, aus dem sie kommen. Hier bietet sich eine zentrale Anmeldung der Praktikanten an. Im Rahmen der Melde- und Versicherungspflicht von Praktikanten und Werkstudenten sind die aufwändigen und komplizierten bestehenden Regelungen dahingehend zu überarbeiten, dass sich die Unternehmen im Rahmen der Bereitstellung von Praktikantenplätzen im Ergebnis keiner Zusatzbelastung durch Versicherungsthemen ausgesetzt sehen. Allerdings darf der Prüfungsaufwand bzgl. der Versicherung und das damit verbundene Risiko für den Arbeitgeber nicht steigen.



Die Geltung des Mindestlohngesetzes für einen großen Teil der Praktikanten führt zu einer finanziellen Belastung von Unternehmen, die Praktika anbieten. Um dieses sinnvolle Instrument in den Ausbildungsbiografien junger Menschen nicht zu gefährden, müssen Anpassungen und Klarstellungen zum persönlichen Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes erfolgen, beispielsweise sollte eine Klarstellung im MiLoG hinsichtlich des Mindestentgelts erst ab vierten Monat erfolgen.

Die teilweise redundanten Nachweispflichten für Praktika gemäß dem Nachweisgesetz sind in ihrem genauen Inhalt kaum zu verstehen. Die zugrundeliegende EU-Richtlinie erfordert keine Einbeziehung von Praktikanten. Das Nachweisgesetz sollte Praktikanten ausklammern, um überflüssige Bürokratie für die Arbeitgeber abzubauen. Mindestens erforderlich ist eine Klarstellung des Anwendungsbereichs.

### 1.15 Schriftform durch Textform ersetzen

Die Schriftform steht vielen Digitalisierungsprozessen im Weg. Die Kommunikation in den Unternehmen läuft heute zumeist elektronisch, z. B. per E-Mail. Die strengen Formerfordernisse (Schriftform) sollten grundsätzlich durch Textform ersetzt werden. Das bietet sich gerade jetzt an. Der Gesetzgeber sollte daher das Schriftformerfordernis in der bisherigen Gesetzgebung überprüfen und die Stellen anpassen, bei der die Prüfung ergeben hat, dass die Schriftformerfordernis nicht unbedingt erforderlich ist, insbesondere vor dem Hintergrund, da es im Online-Zeitalter vielfache Abstufungen der Zustimmungserteilung gibt (wie z. B. einfache oder fortgeschrittene Signaturen, Kombinationen mit Attributszertifikaten, Mitprotokollierungen in Portalen etc.).

Das gilt aktuell ganz besonders für die Erfüllung der Nachweispflichten aus dem Nachweisgesetz. Hier lässt der europäische Rechtsrahmen ganz ausdrücklich Raum für elektronische Informationen. Das muss im deutschen Recht zügig umgesetzt werden.

### 1.16 Ausbau des E-Government im Personalbereich

Durch den Ausbau des E-Government können Mehrfacherhebungen derselben Personaldaten durch Behörden vermieden und Antragsverfahren erleichtert und beschleunigt werden. Mit der konsequenten Anwendung von Online-Verfahren wären administrative Auflagen für Unternehmen auch in der Personalarbeit erheblich einfacher umzusetzen.

### 1.17 Mindestlohngesetz entschlacken

Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zum 01. Januar 2015 hat enorme Bürokratielasten für Unternehmen mit sich gebracht. Dies gilt insbesondere in Folge der Auftraggeberhaftung nach § 13 Mindestlohngesetz, da die produzierenden Betriebe über die gesamte Wertschöpfungskette entsprechende Verpflichtungs- und Freistellungserklärungen von ihren jeweiligen Dienstleistern bzw. Werkvertragspartnern einholen. Die Haftung und



## Vorschläge Arbeitsrecht

die Sanktionen für die Nichtzahlung des Mindestlohns müssen sich in engen Grenzen bewegen, damit der Personaleinsatz im Niedriglohnbereich innerhalb von Wertschöpfungsketten nicht mit praxisfernen Risiken verbunden ist. Dies lässt sich nur durch eine Gesetzesänderung verhindern. Wenn die Haftungsregelung nicht vollständig gestrichen wird, muss sie zumindest auf das Maß der Durchsetzungsrichtlinie zur europäischen Entsende-richtlinie zurückgefahren werden, die eine Exkulpation des Auftraggebers erlaubt. Außerdem muss die Haftung auf die Mindestlohnzahlungspflicht durch den unmittelbaren Vertragspartner beschränkt werden.

Die Aufzeichnungspflicht von Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit von geringfügig Beschäftigten muss aus dem Gesetz gestrichen werden. Durch diese Regelung wird branchenübergreifend ein erheblicher Anteil der Unternehmen den bürokratischen Belastungen des Mindestlohngesetzes ausgesetzt.

Zumindest muss bei der Aufzeichnungspflicht differenziert werden nach Art der Tätigkeit. Die hohe Fluktuation bei Mitarbeitern als Grund für die Aufzeichnungspflicht gibt es auch in den Branchen des § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes – nicht bei Angestellten im kaufmännisch/technischen Bereich. Für diese Tätigkeiten ist eine generelle Ausnahme von der Aufzeichnungspflicht notwendig.

Für die Aufzeichnungspflicht muss es generell ausreichen, dass die Dokumente spätestens einen Monat (und nicht wie derzeit am siebten Tag) nach der jeweiligen Arbeitsleistung vorliegen, da der Mindestlohn erst am letzten Bankarbeitstag des Folgemonats ausbezahlt werden muss.

## 2 Vorschläge Arbeitsschutz

### Anpassen an neue Formen der Arbeitsorganisation

#### 2.1 Arbeitsschutz praxisnah und realistisch gestalten

Arbeit in Deutschland ist sicherer als in fast allen anderen Ländern der Welt. Das Arbeitsschutzniveau in Deutschland ist sehr hoch, die Vorschriften sind umfangreich. Wir stehen ein für einen effektiven Arbeitsschutz, der Maß und Mitte bewahrt.

#### 2.2 Keine zusätzlichen Vorschriften für den Arbeitsschutz erlassen

Angesichts des ohnehin schon hohen Arbeitsschutzniveaus in Deutschland, der viele Ressourcen in den Unternehmen bindet, darf beim Arbeitsschutz nicht mit zusätzlichen Vorschriften weiter draufgesattelt werden. Die Corona-Krise hat zudem gezeigt: Die Unternehmen fahren bei neu auftretenden Risiken schon im Eigeninteresse schnell und flexibel das Schutzniveau – auch weit über das vorgeschriebene Maß – hoch.

#### 2.3 Gefährdungsbeurteilung bei Telearbeit abschaffen

Die in der Arbeitsstättenverordnung geregelte Pflicht zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung mittels Vor-Ort-Begehung in den Privatwohnungen bei Telearbeitsplätzen ist praxisfremd und muss entfallen. Eine Gefährdungsbeurteilung anhand der zu erwartenden Gefährdungen ist vollkommen ausreichend. Sie muss auf Basis des Büroarbeitsplatzes unter Berücksichtigung möglicher abstrakter Gefährdungen erfolgen, die aus der Eigenart des Telearbeitsplatzes resultieren.

- Je mehr Freiheiten Mitarbeiter\*innen durch digitales, orts- und zeitunabhängiges Arbeiten erlangen, desto mehr Eigenverantwortung muss man ihnen auch beim Arbeitsschutz überlassen. Erforderlich ist daher, dass diese in verstärktem Maße zum Eigenschutz verpflichtet und befähigt werden.
- Die Pflichten des Arbeitgebers dürfen nicht über dessen Einwirkungssphäre hinausgehen. Der Arbeitgeber soll den Arbeitnehmer\*innen vor Gefahren bei der Arbeitsleistung schützen – nicht jedoch vor Gefahren, denen er sich selbst aussetzt.

#### 2.4 Arbeitsschutz-Anforderungen für Homeoffice nicht überziehen

Überzogene arbeitsschutzrechtliche Anforderungen für das Homeoffice lehnen wir ab. Das gelegentliche mobile Arbeiten von zu Hause ist gerade nicht mit fest eingerichteten Telearbeitsplätzen i. S. v. § 2 Abs.7 Arbeitsstättenverordnung vergleichbar. Zu begrüßen ist die

im Rahmen der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel erfolgte Klarstellung, dass Homeoffice ein Unterfall des mobilen Arbeitens ist und dementsprechend auch arbeitsschutzrechtlich dem mobilen Arbeiten gleichgestellt wird. Dies muss auch nach der Corona-Pandemie weiterhin Bestand haben.

## 2.5 Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen auf arbeitsbedingte Faktoren beschränken

Bei der Bewertung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz ist streng darauf zu achten, nur die im ArbSchG gemäß § 5 geforderten rein arbeitsbedingten Belastungen zu bewerten. Die individuelle Voraussetzung oder gar die Beanspruchungen sind im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung auszuklammern. In den Betrieben gibt es meist bereits ausreichende Maßnahmen, um für die Psyche kritisch ausgeprägte Belastungen zu reduzieren. Es besteht oft nur Unsicherheit bei der Art und Weise der Dokumentation. Zusätzlich stellen häufig Betriebsräte aufgrund mangelnder Kenntnis überzogene Forderungen auf. Notwendig ist daher:

- Die Klarstellung, dass der Arbeitgeber selbst, analog „normaler“ Gefährdungsbeurteilung die Belastungen ermitteln und bewerten darf, und zwar ohne Zustimmung des Betriebsrates.
- Der Verzicht auf eine Anti-Stress-Verordnung. Diese ist auch vor dem Hintergrund einer sich wandelnden Arbeitswelt abzulehnen. Die bestehenden Regelungen im ArbSchG für die Beurteilung psychischer Belastungen sind vollkommen ausreichend.
- Der Verzicht auf Ausweitungen im Arbeitsschutz, um den neuen Anforderungen der Industrie 4.0 gerecht zu werden.

## 2.6 Keine Ausweitung der Mitbestimmung beim Arbeitsschutz

Zu Recht hat das Bundesarbeitsgericht entschieden: Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Festsetzung von Maßnahmen ist davon abhängig, ob die jeweilige Maßnahme der Abwehr einer konkreten Gesundheitsgefährdung dient. Ist dies nicht der Fall, ist für betriebliche Mitbestimmung bei der Maßnahmenfestlegung kein Raum. Der Betriebsrat wird im Rahmen des Gefährdungsbeurteilungsprozesses sehr frühzeitig eingebunden. Eine weitere Ausweitung der Mitbestimmung des Betriebsrats auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes darf es nicht geben. Notwendig ist daher:

- Keine weitere Ausweitung der Mitbestimmung auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.
- Die Auswahl der Maßnahmen zur Beseitigung von Gefahren muss der Arbeitgeber mitbestimmungsfrei treffen können.

- Der Arbeitsschutz darf nicht zum Spielball von Sonderinteressen des Betriebsrats werden.

## 2.7 Vermeidung von Doppelmeldungen zur Berufsgenossenschaft

Existenzgründer müssen sich innerhalb einer Woche bei der zuständigen Berufsgenossenschaft (BG) melden. Diese Meldung ist jedoch überflüssig, da im Rahmen der Gewerbeanmeldung bereits eine Weiterleitung an die nachgelagerten Behörden, einschließlich der BG, erfolgt.

## 2.8 Arbeitssicherheitsgesetz und DGUV Vorschrift 2 eindämmen

Gerade für Klein- und Kleinstunternehmen sind die zeitaufwändigen Beratungsgespräche mit Betriebsärzten und Fachkräften zur Arbeitssicherheit bei der Planung und Unterhaltung von Betriebsanlagen, sozialen oder sanitären Einrichtungen sowie der Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsabläufen eine unverhältnismäßig große finanzielle Belastung.

Die Pflicht zur Bestellung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit nach dem Arbeitssicherheitsgesetz muss im Sinne einer Kleinbetriebsfreistellung für Unternehmen mit bis zu zehn Beschäftigten entfallen.

## 2.9 Betriebsärztemangel beseitigen

Der Betriebsärztemangel ist in den Ballungsräumen eher geringer ausgeprägt, jedoch verstärkt er sich drastisch, je ländlicher die Gegend ist, in der sich der Betrieb angesiedelt hat.

- Die Hürden für die Aus- und Weiterbildung zum Betriebsarzt müssen reduziert werden. Die Weiterbildungsordnung 2018 der Bundesärztekammer sieht folgende Anforderungen an die Weiterbildung zum Facharzt für Arbeitsmedizin vor:
  - 60 Monate Arbeitsmedizin unter Befugnis an Weiterbildungsstätten, davon müssen 24 Monate in anderen Gebieten der unmittelbaren Patientenversorgung abgeleistet werden
  - 360 Stunden Kurs-Weiterbildung in Arbeitsmedizin/Betriebsmedizin

Im Vergleich hierzu kann die Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit innerhalb von vier Monaten erfolgen.

Eine Reduktion der Fachärzteausbildung auf 36 Monate mit zwölf Monate in anderen Gebieten der unmittelbaren Patientenversorgung ist daher angemessen.

- Es sind Enthafungsregelungen für Betriebe zu schaffen.

- Eine Ausweitung der Vorsorge über die ArbMedVV ist zu verhindern.

Eine Pflicht, in Zusammenhang mit dem Schutz vor einer Infektion mit dem Corona-Virus am Arbeitsplatz, zusätzliche arbeitsmedizinische Vorsorge anzubieten, belastet die Betriebe mit weiteren Kosten. Angesichts des bestehenden Betriebsärztemangels gerade im ländlichen Raum stellt sich bereits die grundsätzliche Frage der praktischen Machbarkeit. Im Übrigen geht es auch bei der arbeitsmedizinischen Vorsorge um die Prävention von betriebsspezifischen Gefährdungen. Um eine solche handelt es sich beim Corona-Virus aber gerade nicht, sofern es sich nicht um beispielsweise Einrichtungen der Patientenversorgung, medizinische Labore oder andere gezielten und nicht gezielten Tätigkeiten, die der Schutzstufe 3 (gilt für SARS-CoV-2) der Biostoffverordnung zuzuordnen sind, handelt. Die Forderung nach zusätzlicher arbeitsmedizinischer Vorsorge ist abzulehnen.

## 2.10 SARS-CoV-2 und Arbeitsschutz

Seit der Veröffentlichung des Corona-Arbeitsschutzstandards sind alle diesbezüglichen betrieblichen Infektionsschutzmaßnahmen dem Arbeitsschutz zugeordnet worden. Da Infektionskrankheiten generell ein allgemeines Lebensrisiko darstellen und der Arbeitsschutz sich originär mit den arbeitsbedingten Gefährdungen wie Gefahrstoffe, Lärm oder gefährliche Maschinen beschäftigt, sind spätestens mit Ende der Corona-Pandemie die Infektionsschutzmaßnahmen, mit Ausnahme von Tätigkeiten gemäß der BioStoffV, wieder aus dem Geltungsbereich des Arbeitsschutzes zu entfernen.

## 3 Vorschläge Sozialversicherung

### Belastungen abbauen

#### 3.1 Papierbescheinigungen abschaffen – elektronischen Datenaustausch flächendeckend etablieren

Arbeitgeber müssen derzeit rund 40 Entgeltbescheinigungspflichten wie etwa Entgeltbescheinigungen für das Kranken-, Verletzten- und Übergangsgeld beachten. Das Ziel einer Vereinfachung bei der Standardisierung und bedarfsgerechten Ausgestaltung von Entgeltbescheinigungen darf nicht aus den Augen verloren werden. Mit dem EEL-Verfahren (Elektronische Übermittlung von Bescheinigungen für Entgeltersatzleistungen) wurden für den Bereich der Entgeltersatzleistungen die Datenübermittlungsverfahren standardisiert und vereinfacht. Diese Entwicklung ist für weitere Meldeverfahren nachzuziehen. Notwendig sind einheitliche technische Standards für alle Zweige der Sozialversicherung sowie eine Harmonisierung der Berechnungsgrundlagen. Die für den Bezug von (Sozial-) Leistungen maßgeblichen Voraussetzungen müssen aufeinander abgestimmt werden.

#### 3.2 Sozialversicherungsmeldungen und Beitragsnachweise bei zentralen Stellen ermöglichen

Unternehmen müssen die Sozialversicherungsbeiträge und Beitragsnachweise an unterschiedliche Einzugsstellen abführen. Den Arbeitgebern muss die Möglichkeit eingeräumt werden, sämtliche Meldungen, Nachweise und Zahlungen an eine zentrale Stelle zu liefern.

#### 3.3 Straffung und Verkürzung des Statusfeststellungsverfahrens

Um insbesondere Solo-Selbständige zu entlasten und Unternehmensgründungen zu erleichtern, fordert ist eine Reduzierung des Statusfeststellungsverfahrens für Soloselbständige durch einen rechtssicheren Positivkatalog und eine Vereinfachung des Fragebogens nötig.

Auch moderne Zusammenarbeitsmodelle, wie z. B. Plattformen, Labs und Co-Working-Spaces, von internen und externen Spezialisten bringen nicht nur im Arbeitsrecht Abgrenzungsprobleme mit sich (siehe Ziffer 2.4), sondern auch im Sozialversicherungsrecht.

Um für all diese Fälle eine saubere Abgrenzung zu ermöglichen, sind folgende Maßnahmen erforderlich:

## Vorschläge Sozialversicherung

- Ergänzung in § 7 Abs. 1 SGB IV, dass eine Beschäftigung dann nicht vorliegt, wenn ein Unternehmer im Sinne von § 14 BGB an der Verwirklichung eines gemeinsamen Zwecks zwischen unterschiedlichen Unternehmen vorübergehend mitwirkt (Agiles Arbeiten).
- Zur rechtlichen Absicherung von Solo-Selbstständigkeit und Selbstständigkeit allgemein muss folgendes Prozedere greifen: Der (Solo-)Selbstständige weist kumulativ vorliegende Kriterien zu seiner Einstufung im Statusfeststellungsverfahren als Selbstständiger nach. Zu diesen Kriterien gehört unter anderem auch der Nachweis einer Altersvorsorge. (Kumulative) Kriterien für Solo-Selbstständigkeit:
  - Die über den Soloselbstständigen erbrachte Werk- oder Dienstleistung erfordert spezifisches Know-how, auf das sich der Auftragnehmer spezialisiert hat
  - Der Soloselbstständige wird projektgebunden tätig; eine allgemeine Umschreibung des Projekts ist ausreichend
  - Vereinbarungen zu ausschließlich projektbezogenen Weisungen und entsprechend tatsächliche Durchführung
  - Erklärung des Soloselbstständigen vor Vertragsdurchführung über Verzicht auf den Status eines Arbeitnehmers
  - Der Soloselbstständige ist auch für andere Auftraggeber tätig, die einen vergleichbaren Werk-/Dienstleistungsbedarf haben (mit Erleichterung für die ersten drei Jahre seit Geschäftsaufnahme, denn viele Start-ups beginnen mit einem einzigen Auftraggeber)
  - Angemessene Einkommenshöhe (mit Erleichterung für die ersten drei Jahre seit Geschäftsaufnahme, um den Aufbau zu ermöglichen): Es ist hier auf das Einkommen pro Zeiteinheit eines Angestellten mit einer vergleichbaren Tätigkeit abzustellen.
  - Nachweis einer Altersvorsorge (Bestandsselbstständige sind hier auszunehmen, da eine Vielzahl von bestehenden Altersvorsorgeinstrumenten zu einer rein bürokratischen Prüfung führen würde)
- Kriterien für Selbstständigkeit per se im Übrigen, die für eine Abgrenzung im Weiteren herangezogen werden können, jedoch nicht wie die zuvor genannten Kriterien (kumulativ) vorliegen müssen, um eine Bescheinigung der Selbstständigkeit im Statusfeststellungsverfahren zu erlangen:
  - Der Auftragnehmer arbeitet (überwiegend) mit festangestelltem Personal.
  - Die Personalhoheit liegt beim Auftragnehmer.
  - Der Auftragnehmer zahlt seinen Mitarbeitern branchenübliche Entgelte auf der Grundlage eines eigenständigen Vergütungssystems oder ist selbst tarifgebunden.
  - Die Mitarbeiter des Auftragnehmers sind spezialisierte Experten im Geschäftsbereich des Auftragnehmers.
  - Der Auftragnehmer bietet seinen Mitarbeitern ein Konzept der Mitarbeiterschulung und Personalentwicklung an.

– Verfahren

Die Einführung eines zweistufigen Verfahrens mit einer Art Vorab-Bescheinigung ist notwendig, um den Prozess der Statusfeststellungsverfahren effektiver und schneller durchführbar zu gestalten.

*Erste Stufe:* Liegen die zuvor genannten Kriterien kumulativ vor, gilt es diesen Selbstständigen zu privilegieren. Es bedarf daher der Erteilung einer Bescheinigung durch die Deutsche Rentenversicherung Bund auf Basis der Beschreibung des Geschäftsmodells und des nachgewiesenen Know-hows (Hinweis: ist nicht ein Bescheid im Sinne eines Statusverfahrens; ein solches Verfahren wäre auf Antrag gesondert durchzuführen).

Die Erteilung dieser Bescheinigung erfolgt nach der Meldung der Soloselbstständigkeit mit Beschreibung des Geschäftsmodells bei der Deutschen Rentenversicherung Bund (insbesondere Darstellung des spezifischen Know-hows: Hochschulabschluss oder mindestens zweijährige Berufsausbildung mit anschließender mindestens dreijähriger Berufspraxis und nachgewiesenen Weiterbildungen). Um die konkrete Erfüllung der Kriterien sicherzustellen, sind Musterverträge zur Verfügung zu stellen, aufgrund derer die Prüfung durch die Sozialversicherungsträger erfolgt. Die Verwendung der Musterverträge darf aber nicht verbindlich sein, sondern dient nur der Erleichterung. Anders gestaltete Verträge sind trotzdem nach den genannten Kriterien zu prüfen.

Dies dient auch der späteren Prüfungsmöglichkeit, ob sich die Beauftragung des Solo-Selbstständigen (z. B. via Dienst- oder Werkvertrag) im Rahmen des gemeldeten Geschäftsmodells hält (z. B. für Prüfung durch den Zoll).

Bei der Prüfung sind die Besonderheiten agilen Arbeitens zu beachten. Die behörden-internen Weisungen für Bundesagentur, Zoll, Rentenversicherung müssen das berücksichtigen. Dementsprechend sollten auch klare Handlungsanleitungen der Behörden für die Öffentlichkeit erstellt werden.

Diese Vorab-Bescheinigung kann durch das Statusfeststellungsverfahren mit Wirkung in die Zukunft überprüft werden. Eine Überprüfung mit Wirkung in die Vergangenheit soll nur dann möglich sein, wenn grob falsche Angaben zur Erlangung dieses Vorab-Bescheides gemacht wurden.

*Zweite Stufe:* Ergänzend muss das Statusfeststellungsverfahren so ausgestaltet werden, dass es auch bezüglich Arbeitnehmern oder Unter-Auftragnehmern von Auftragnehmern im Verhältnis zum Auftraggeber angewendet werden kann. Unabhängig von diesem Vorab-Bescheinigungsverfahren kann der (Solo)-Selbstständige weiterhin das bestehende Statusverfahren dann nutzen.

- Im Statusverfahren muss jedoch eine Regelung aufgenommen werden, dass das Nichtbestehen eines Beschäftigungsverhältnisses fingiert wird, soweit vier Wochen nach Vorlage aller erforderlichen Unterlagen keine Entscheidung getroffen wurde. Eine spätere Entscheidung, dass doch ein Beschäftigungsverhältnis vorliegt, darf nur ex nunc-Wirkung entfalten.



#### – Zuständigkeiten

Durch die Verortung der Clearing Stelle bei der deutschen Rentenversicherung können die aktuell oftmals divergenten Entscheidungen beider Stellen vermieden werden. Ein regelmäßiger lösungsorientierter Austausch mit der deutschen Rentenversicherung, bspw. durch die Einrichtung eines Berats oder branchenspezifischer Arbeitsgruppen, können praxisorientierte Entscheidungen im regelmäßigen Austausch gefördert werden.

#### – Funktion der Kriterien

Werden die Kriterien erfüllt, tritt der Soloselbstständige sowohl arbeits- als auch sozialversicherungsrechtlich als Selbstständiger auf. Bei sonstigen Selbstständigen treten deren Mitarbeiter als Werk-/Dienstvertragsarbeitnehmer auf. Dies führt zu weit-gehender Rechtssicherheit. Werden nicht alle Kriterien erfüllt, entfällt die Rechtssicherheit. Es bleibt aber unbenommen, nach geltender Rechtslage das Fehlen einer Arbeitnehmerstellung bzw. von Zeitarbeit bzw. das Nichtvorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses nachzuweisen.

### 3.4 Harmonisierung von sozialversicherungs- mit lohnsteuerrechtlichen Vorschriften

Durch die unterschiedlichen Bemessungsgrundlagen, Beitragsgrenzen und Definitionen im Sozialversicherungs- und Lohnsteuerrecht wird in den Unternehmen enormer Bearbeitungsaufwand generiert. Außerdem werden steuerlich sinnvolle Vereinfachungen (z. B. die Pauschalierung der Einkommensteuer bei Sachzuwendungen, s. § 37b EStG) ausgehebelt.

Vereinfachungen des Steuerrechts müssen auch sozialversicherungsrechtlich gelten, da sie sonst, zumindest teilweise, ins Leere laufen.

### 3.5 Arbeitsmarkt beleben

Bei der Arbeitslosenversicherung ist kurz-, mittel- und langfristig die bisherige Balance aus solidarischer, vorübergehender Entgeltersatzleistung und einem möglichst niedrigen Beitragssatz zu bewahren. Dazu gehört, auf alle weiteren Leistungsausweitungen zu verzichten, mittelfristig aber auch, die aktuell befristeten Leistungsausweitungen nach ihrem Ablauf auch tatsächlich zu streichen (längere KuG- und ALG-I-Bezugsdauer; geplante gesetzliche KuG-Aufstockung).

In der steuerfinanzierten Grundsicherung, deren Novellierung noch im Fluss ist, wäre mittelfristig viel damit gewonnen, die Hinzuverdienstgrenzen so anzupassen, dass sie zur Aufnahme einer Beschäftigung bzw. Ausweitung der Stundenumfänge motivieren. Dadurch steigt das Arbeitskräfteangebot nach Berechnungen von IAB und ifo signifikant, was den Arbeitskräftemangel mindert und mittelbar konjunkturellen Effekt hat. Aktuell besteht ja

noch Grund zur Hoffnung, dass der Anstieg der Arbeitslosigkeit nach dem Wiederaufstart der Wirtschaft gebremst und zurückgefahren wird. Wenn nach der Krise mehr ALG-I-Empfänger in die Grundsicherung rutschen als bisher, weil die Weitervermittlung aufgrund von Stellenknappheit schwieriger wird, ist eine aktivierende Ausgestaltung der Hinzuverdienstgrenzen umso wertvoller. Wenn dieser Hebel umgelegt wird, ist eine bessere Erwerbsbeteiligung der Grundsicherungsempfänger zu erzielen.

## 4 Vorschläge Beschäftigtendatenschutz

### Rechtsunsicherheiten und unnötige Bürokratie beseitigen

#### 4.1 Schwellenwert für Verarbeitungsverzeichnis praxisgerecht gestalten

Art. 30 DS-GVO besagt, dass ein Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten nur von Unternehmen ab 250 Mitarbeitern geführt werden muss. Allerdings muss stets ein solches Verzeichnis geführt werden, wenn besondere Kategorien von Daten verarbeitet werden. Dies ist in nahezu jedem noch so kleinen Unternehmen wegen der Kirchensteuer der Fall (Religionszugehörigkeit = besonderes personenbezogenes Datum Art. 9 Abs. 1 DS-GVO), zudem werden auch in kleinen Unternehmen regelmäßig Gesundheitsdaten (Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen) verarbeitet. Die Ausnahme sollte daher gestrichen oder anders formuliert werden, so dass das Verzeichnis immer erst ab 250 Mitarbeitern geführt werden muss.

#### 4.2 Pflicht für Datenschutzfolgenabschätzung einschränken

Es bedarf einer Klarstellung, dass eine Datenschutzfolgenabschätzung nicht schon bei einmaliger Verarbeitung besonderer personenbezogener Daten im Rahmen der Personalverwaltung erforderlich ist, sondern erst dann, wenn diese Datenverarbeitungsprozesse Kern des Geschäftszwecks sind.

#### 4.3 Informationspflichten des Arbeitgebers einschränken

- Von den Informationspflichten nach Art. 13, 14 DS-GVO sollten Datenverarbeitungen ausgenommen werden, die auf Wunsch des Beschäftigten erfolgen. Hier ist den Beteiligten klar, welche Daten zu welchem Zweck verarbeitet werden; einer gesonderten Information bedarf es nicht.
- Gleiches gilt, wenn der Zweck der Datenverarbeitung für den Beschäftigten klar ersichtlich ist und es sich nicht um online-Dienste handelt. Für solche Fälle sollte eine Klarstellung erfolgen, dass sich die Informationspflichten auf ein Minimum beschränken können.
- Von den strengen Informationspflichten ausgenommen werden müssen Datenverarbeitungen, die in Erfüllung einer Vertragsanbahnung oder zur Erfüllung eines Vertrages erforderlich werden. Hier ist den Vertragspartnern klar, welche Daten zu welchem Zweck verarbeitet werden; einer gesonderten Information bedarf es nicht.

#### 4.4 Auskunftsanspruch von Beschäftigten praxisgerecht ausgestalten

- Der Auskunftsanspruch nach Art. 15 DS-GVO wurde insbesondere für den Endkundenbereich und die Verarbeitung von Daten in Online-Geschäften geschaffen. Im Mitarbeiterbereich sorgt er bei größeren Unternehmen mit unzähligen automatisierten Datenverarbeitungsprozessen für unverhältnismäßigen Aufwand. Eine Auskunft im Mitarbeiterbereich sollte daher nur erteilt werden müssen, wenn der Mitarbeiter selbst keine Zugriffsmöglichkeit auf seine Daten hat. Zumindest sollte der betroffene Mitarbeiter immer präzisieren müssen, auf welche Information oder Verarbeitungsvorgänge sich das Auskunftersuchen konkret bezieht.
- Es bedarf einer Klarstellung, was genau von der in Art. 15 DS-GVO vorgesehenen „Kopie der Daten“ umfasst sein soll. Insbesondere **dürfen interne Vermerke und interne Kommunikation NICHT** vom Auskunftsanspruch umfasst sein.
- Interne und externe Kommunikation von Mitarbeitern sollte immer vom Auskunftsanspruch ausgenommen werden, auch wenn keine Daten Dritter betroffen sind (z. B. E-Mails an Funktionsadressen). Ansonsten müssten tausende von E-Mails durchsucht und dabei in die Rechte anderer Personen eingegriffen werden.
- Zudem sollte klargestellt werden, dass Metadaten in Dateien, die z. B. in Office-Produkten gespeichert werden, nicht als Kopie bereitgestellt werden müssen.
- Um missbräuchliche Auskunftersuchen zu verhindern, sollte die Regelung in Art. 12 Abs. 5 DS-GVO dahingehend präzisiert werden, dass bei massenhaften Auskunftersuchen an eine Vielzahl von Unternehmen ohne jeglichen Anhaltspunkt für eine Datenverarbeitung die Auskunft verweigert werden darf.

#### 4.5 Nachfolgeabkommen zum Privacy Shield

Nach der EuGH-Entscheidung zum Privacy Shield-Abkommen bestehen auf Seiten der Unternehmen erhebliche Rechtsunsicherheiten bezüglich der Ausgestaltung des Transfers von Beschäftigtendaten zwischen Standorten in der EU und in den USA. Es sollte daher schnellstmöglich eine wirksame Nachfolgeregelung zwischen der EU-Kommission und den US-Behörden verhandelt werden. Es bedarf einer rechtssicheren und nachhaltigen Rechtsgrundlage für den EU-US-Datentransfer.

## Ansprechpartner/Impressum

---

### Dr. Sandra Beck

Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-229  
[sandra.beck@vbw-bayern.de](mailto:sandra.beck@vbw-bayern.de)

### Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

### Herausgeber

#### **vbw**

Vereinigung der Bayerischen  
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5  
80333 München

[www.vbw-bayern.de](http://www.vbw-bayern.de)

© vbw Januar 2023