

Recht

# Flexibilisierung der Personal- arbeit – Forderungen für den Neustart nach der Pandemie

Position

Stand: September 2020

vbw

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 Corona-Pandemie bringt für Wirtschaft und Gesellschaft große Herausforderungen – auch die Arbeitslosenzahlen steigen. Um in den Unternehmen auf diese Entwicklung reagieren zu 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 erschwert die Situation zusätzlich.

Wir müssen die vielfältigen Chancen der Digitalisierung nutzen – im Interesse der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer gleichermaßen. Ein moderner Rechtsrahmen muss dazu die notwendigen Spielräume schaffen. Ohne diese Anpassungen werden wir die Folgen der Corona-Krise nicht bewältigen können.

Bertram Brossardt  
28. September 2020



# Inhalt

<b>1</b>	<b>Zentrale Forderungen</b>	<b>1</b>
1.1	Arbeitszeit	1
1.2	Arbeitszeiterfassung	1
1.3	Befristungsrecht	2
1.4	Moderne Kooperationsformen	2
1.5	Werk- und Dienstverträge	3
<b>2</b>	<b>Vorschläge Arbeitsrecht</b>	<b>4</b>
2.1	Arbeitszeitrecht flexibilisieren	4
2.2	Arbeitszeiterfassung praktikabel umsetzen	5
2.3	Moderne Kooperationsformen rechtssicher ermöglichen	7
2.4	Befristungen von Mitarbeitern erleichtern statt erschweren	8
2.5	Betriebsverfassung entbürokratisieren	9
2.5.1	Beschleunigung der Betriebsratsbeteiligung	9
2.5.2	Einführung von Fristen	9
2.5.3	Möglichkeit der Durchführung elektronischer Betriebsratswahlen	10
2.5.4	Erweiterung der Möglichkeiten der Briefwahl	10
2.6	Elektronische Aufsichtsratswahl und Amtszeitverlängerungen ermöglichen	11
2.7	Urlaubsrecht nachjustieren	11
2.8	Einsatzmöglichkeit von Werkstudenten erweitern	11
2.9	Unbürokratische Erleichterungen im AÜG	12
2.10	Arbeitnehmerüberlassung: Abschaffung der strengen Schriftform	12
2.11	Spezialisierung unterstützen	13
2.12	Arbeit auf Abruf erleichtern	13
2.13	Massenentlassungen rechtssicher machen (§ 17 KSchG)	13
2.14	Kündigungsschutz: Abfindungsoption im Kündigungsschutzgesetz	14

2.15	Einsatz von Praktikanten	14
2.16	Schriftform durch Textform ersetzen	15
2.17	Ausbau des E-Government	15
2.18	Mindestlohngesetz: Haftung für Subunternehmer	15
2.19	Mindestlohngesetz: Aufzeichnungspflichten hinsichtlich der Arbeitszeit	15
2.20	Kündigungsschutz: Zustimmungsverfahren abschaffen	16
<b>3</b>	<b>Vorschläge Arbeitsschutz</b>	<b>17</b>
3.1	Telearbeit	17
3.2	Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen	17
3.3	Vermeidung von Doppelmeldungen zur Berufsgenossenschaft	18
3.4	Bildschirmarbeitsplätze	18
3.5	Arbeitssicherheitsgesetz und DGUV Vorschrift 2	19
3.6	Allgemeine Gefährdungsbeurteilung	19
3.7	Betriebsärztemangel	19
<b>4</b>	<b>Vorschläge Sozialversicherung</b>	<b>21</b>
4.1	Papierbescheinigungen abschaffen – elektronischen Datenaustausch flächendeckend etablieren	21
4.2	Sozialversicherungsmeldungen und Beitragsnachweise bei zentralen Stellen ermöglichen	21
4.3	Straffung und Verkürzung des Statusfeststellungsverfahrens	21
4.4	Harmonisierung von sozialversicherungs- mit lohnsteuerrechtlichen Vorschriften	22
4.5	Arbeitsmarkt	22
<b>5</b>	<b>Vorschläge Datenschutzrecht</b>	<b>23</b>
5.1	Nachbesserung des Art. 30 Abs. 5 DS-GVO	23
5.2	Pflicht für Datenschutzfolgenabschätzung einschränken	23

5.3	Informationspflichten einschränken	23
5.4	Auskunftsanspruch praxisgerecht ausgestalten	24
	Ansprechpartner / Impressum	25

# 1 Zentrale Forderungen

## Das Wichtigste vorab

### 1.1 Arbeitszeit

- 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 (die im Koalitionsvertrag 2018 vorgesehenen 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.

### 1.2 Arbeitszeiterfassung

- Die mindestens erforderliche Umsetzung des EuGH-Urteils zur Arbeitszeiterfassung muss per Gesetz erfolgen. Darüber hinaus darf es zu keinen weiteren, zusätzlichen Belastungen und Restriktionen für Arbeitgeber kommen.
- Die Form der Arbeitszeiterfassung (schriftlich, per „Stechuhr“, mit App etc.) muss wie bisher vom Arbeitgeber frei wählbar sein. Die bisher bestehende Möglichkeit der Delegation der Aufzeichnungspflicht an den Arbeitnehmer („Selbstaufzeichnung“), z. B. im Rahmen der Vertrauensarbeitszeit muss dabei erhalten bleiben.
- Das Urteil 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.
- Der EuGH stellt Spielräume der Mitgliedstaaten bei der Umsetzung des 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. Zumindest bei



### Zentrale Forderungen

der Aufzeichnungspflicht muss von dieser Möglichkeit vollumfänglich Gebrauch gemacht werden.

- 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 gem. der Schichtarbeitszeit einheitlich erfasst.

## 1.3 Befristungsrecht

Die Befristungsregelungen für Arbeitsverhältnisse dürfen nicht verschärft werden, sondern müssen gelockert und entbürokratisiert werden:

- 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.
- Verstöße gegen das Schriftformerfordernis müssen heilbar sein.
- Der Gesetzgeber muss klarstellen, dass es für eine mehrfache Sachgrundbefristung keine Grenze hinsichtlich der Anzahl und der Gesamtdauer der Befristungen gibt.

## 1.4 Moderne Kooperationsformen

Um Wege aus der Krise zu finden und die Wirtschaft nach der Krise nachhaltig zu stärken, sind kreative Lösungen unverzichtbar. Hierfür sind moderne Kooperationsformen zwischen Unternehmen – ggf. unter Einbindung von Selbstständigen – (z. B. Co-Working-Spaces) ein guter Weg. Um diese rechtssicher zu ermöglichen, brauchen wir folgende Anpassungen im Arbeitsrecht:

- 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.

## Zentrale Forderungen

- 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.

Dies muss von folgenden Anpassungen im Sozialversicherungsrecht begleitet werden:

- 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 ein Prozedere greifen, bei dem der (Solo-)Selbstständige kumulativ vorliegende Kriterien zu seiner Einstufung als Selbstständiger nachweist, zu denen auch der Nachweis einer Altersvorsorge gehört.

## 1.5 Werk- und Dienstverträge

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.

## 2 Vorschläge Arbeitsrecht

### Mehr Flexibilität und Eigenverantwortung

#### 2.1 Arbeitszeitrecht flexibilisieren

Das Arbeitszeitrecht ist zu unflexibel. Zur Bekämpfung der Corona-Pandemie wurden für einen kurzen Zeitraum Erleichterungen für außergewöhnliche Notlagen im Arbeitszeitrecht eingeführt. Aber auch das notwendige Wiederaufahren der gesamten Wirtschaft bringt außergewöhnliche Herausforderungen mit sich, die Lockerungen im Arbeitszeitgesetz erforderlich machen. Dazu gehört die Aufgabe der europarechtliche ohnehin nicht gebotenen täglichen Obergrenze von zehn Stunden (bei Beibehaltung der durchschnittlichen wöchentlichen Höchst Arbeitszeit von 48 Stunden) und die flexible Ausgestaltung der täglichen Ruhezeit von elf Stunden. Diese Erleichterungen könnten ggf. zeitlich befristet eingeführt werden, sollten aber dann beibehalten werden, wenn sie sich bewähren.

Grundsätzliche Forderungen:

- Die tägliche Höchst Arbeitszeit muss ganz abgeschafft werden, zugunsten einer durchschnittlichen wöchentlichen Höchst Arbeitszeit 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 (Die im Koalitionsvertrag 2018 vorgesehenen 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.

## 2.2 Arbeitszeiterfassung praktikabel umsetzen

Beschäftigte und Unternehmen wünschen sich neue, flexible Arbeitsformen. Die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) zur Arbeitszeiterfassung aus dem Mai 2019 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. Jetzt ist der deutsche Gesetzgeber gefordert, auf nationaler Ebene klarstellend und korrigierend einzugreifen.

Beim erforderlichen Umsetzungsgesetz zu dem Urteil sind folgende Aspekte zu beachten:

- Über die mindestens erforderliche Umsetzung des Urteils hinaus darf es zu keinen weiteren, zusätzlichen Belastungen und Restriktionen für Arbeitgeber kommen.
- Zentrale Aussage des Urteils ist, dass die Mitgliedsstaaten die Arbeitgeber verpflichten müssen, „ein System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann“. Das heißt, dass die Mitarbeiter die Möglichkeit haben müssen, dieses System zu nutzen. Es ist aber kein Zwang der Mitarbeiter vorgesehen, dieses System auch tatsächlich zu nutzen. Dementsprechend muss das Urteil so umgesetzt werden, dass die tatsächliche Nutzung der Zeiterfassung dem Mitarbeiter überlassen bleibt.
- 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 den 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 Zeitarbeit der Entleiher nicht gezwungen werden, Zeitarbeitnehmer in sein normales betriebliches Erfassungssystem einzubinden – dies würde unter anderem erheblichen administrativen Mehraufwand mit sich bringen und evtl. zu Kompatibilitätsproblemen mit der Zeiterfassung durch den Verleihbetrieb führen.).
- 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. Zugleich muss es aber möglich sein, private Arbeitsunterbrechungen immer von der Arbeitszeiterfassung auszunehmen. Insoweit muss der Arbeitgeber auch die Möglichkeit haben, den Arbeitnehmern die zeitnahe, nachträgliche direkte Korrektur von Aufzeichnungen zu ermöglichen, um private Arbeitsunterbrechungen zu erfassen.
- Der EuGH stellt Spielräume der Mitgliedstaaten bei der Umsetzung des 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.

- Nutzung von Ausnahmemöglichkeiten der EU-Richtlinie:
  - 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 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 zumindest was die Arbeitszeiterfassung betrifft für alle Bereiche umgesetzt werden, so dass tarifliche Erfassungsmodelle immer Vorrang vor dem Gesetz haben. Bezüglich in einer Betriebsvereinbarung partnerschaftlich festgelegter Erfassungsmodelle muss zumindest die Vermutung aufgenommen werden, dass diese richtig und gesetzeskonform sind.
  - 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 soweit umgesetzt werden, dass auf eine Erfassung der Dauer der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit mit Zustimmung des Arbeitnehmers 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 gem. der Schichtarbeitszeit einheitlich erfasst. Eine aufwändige individuelle Erfassung jedes einzelnen Arbeitnehmers (mit zwangsläufig der identischen Arbeitszeit) darf nicht erforderlich sein.
- Die bereits bestehende Bußgeldandrohung 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.
- Nach Inkrafttreten der Neuregelung muss es eine mindestens zwölfmonatige Übergangsphase geben, in der Arbeitgeber generell keine Bußgelder zu befürchten haben, wenn es ihnen noch nicht gelungen ist, die neuen Vorgaben 1:1 umzusetzen.
- Branchenspezifische Besonderheiten müssen bei der Umsetzung ebenfalls berücksichtigt werden. So darf es z. B. im journalistischen Bereich keine umfassende Arbeitszeiterfassung geben, weil aus den Aufzeichnungen, auf die auch Behörden zugreifen dürfen,

Rückschlüsse auf die journalistische Arbeit gezogen und so etwa der Quellenschutz gefährdet werden könnten. Das wäre mit der Pressefreiheit unvereinbar.

- Die EU-Arbeitszeitrichtlinie und das EuGH-Urteil betreffen nur die öffentlichen Arbeitszeitregelungen, die dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer dienen. Fragen der Vergütung, z. B. von Überstunden, bleiben daher unberührt. In das bisher vor allem von der Rechtsprechung entwickelte System der Überstundenvergütung, inklusive der ohnehin schon sehr eingeschränkten Möglichkeit der Pauschalabgeltung, darf daher nicht eingegriffen werden.

### 2.3 Moderne Kooperationsformen rechtssicher ermöglichen

Um Wege aus der Krise zu finden und die Wirtschaft nach der Krise nachhaltig zu stärken, sind kreative Lösungen unverzichtbar. Hierfür sind moderne Kooperationsformen zwischen Unternehmen – ggf. unter Einbindung von Selbstständigen – (z. B. Co-Working-Spaces) ein guter Weg.

Um diese rechtssicher zu ermöglichen, brauchen wir folgende Anpassungen im Arbeitsrecht:

- 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.

Dies muss von folgenden Anpassungen im Sozialversicherungsrecht begleitet werden:

- 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 ein Prozedere greifen, bei dem der (Solo-)Selbstständige kumulativ vorliegende Kriterien zu seiner Einstufung als Selbstständiger nachweist, zu denen auch der Nachweis einer Altersvorsorge gehört.

## 2.4 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.
- Verstöße gegen das Schriftformerfordernis müssen heilbar sein.
- Der Gesetzgeber muss klarstellen, dass es für eine mehrfache Sachgrundbefristung keine Grenze hinsichtlich der Anzahl und der Gesamtdauer der Befristungen gibt.

## 2.5 Betriebsverfassung entbürokratisieren

### 2.5.1 Beschleunigung der Betriebsratsbeteiligung

Für einen Neustart ist die konstruktive und reibungslose Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sowie eine schnelle und flexible Mitbestimmung von elementarer Bedeutung. Zahlreiche Themenbereiche, bei denen Mitbestimmungsrechte bestehen, insbesondere in sozialen Angelegenheiten, müssen schnell und flexibel abgearbeitet werden können.

Eine Beschleunigung des Mitbestimmungsverfahrens durch Digitalisierung erleichtert die Betriebsratsarbeit gerade beim Hochfahren der Unternehmenstätigkeit massiv.

Die gesetzliche Klarstellung im Betriebsverfassungsgesetz gem. § 129 BetrVG n. F., wonach eine Teilnahme an Sitzungen betriebsverfassungsrechtlicher Gremien sowie die Beschlussfassung mittels Video- und Telefonkonferenzen seit dem 01. März 2020 zugelassen sind, war und ist gerade in der derzeitigen Situation zur Vermeidung von Rechtsunsicherheit und Verhinderung von Rechtsstreitigkeiten unerlässlich.

Insbesondere zur Erleichterung der Arbeit in überörtlichen Betriebsratsgremien sollten virtuelle Sitzungen und Entscheidungen zumindest für Sitzungen von Gesamtbetriebsräten und Konzernbetriebsräten auch über die aktuell zeitliche Begrenzung (31. Dezember 2020) des §129 BetrVG n. F. hinaus fortgeführt werden. Denn gerade in Betrieben mit einer (sehr) großen Anzahl von Betriebsratsmitgliedern im Gremium kann durch virtuell stattfindende Sitzungen nicht nur deren terminliche und räumliche Koordination erheblich erleichtert werden, sondern auch die Effizienz der Gremien bzw. der Zeitaufwand für deren Mitglieder weiter gesteigert werden, z. B. durch ggf. häufiger/stärker bedarfsorientiert stattfindende Sitzungen. Damit können Entscheidungen zu mitbestimmungsrelevanten Themen schneller getroffen und Wege-/Fahrzeiten und ggf. Reisekosten zum Sitzungsort vermieden werden

### 2.5.2 Einführung von Fristen

Zur Beschleunigung von Mitbestimmungsverfahren gehört auch die Einführung von Fristen:

- Betroffen davon sind vorrangig die Mitbestimmungsrechte nach § 87 BetrVG. Hierzu zählen insbesondere die Ordnung im Betrieb, Verkürzung und Verlängerung der Arbeitszeit, Gefährdungsbeurteilung und Gesundheitsschutz. Maßnahmen, die hierzu ergriffen werden (wie etwa auch das Arbeiten im Homeoffice) sollten mit Fristen versehen werden. Hierzu sollte in § 87 BetrVG eine zeitliche Begrenzung für Mitbestimmungsverfahren auf maximal drei Monate – in der Zeit der Corona-Krise beschränkt auf maximal drei Wochen – vorgesehen werden.



## Vorschläge Arbeitsrecht

So zeigt sich etwa bei § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (objektiv geeignete technische Überwachungseinrichtung), dass Entscheidungen i. d. R. sehr lange dauern. Dies passt nicht in die Zeit des schnellen technologischen Wandels. Zudem bedarf § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG eine Klarstellung dahingehend, dass IT-Tools, die zwar technisch zu einer Verhaltens- und Leistungskontrolle geeignet wären, der Arbeitgeber die Überwachung aber nicht beabsichtigt, ohne vorherige Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG vom Unternehmen eingesetzt werden können.

- Entsprechendes gilt für Mitwirkungsrechte des Betriebsrats bei Einstellungen. Für Arbeitgeber und Bewerber ist es wichtig, dass über Einstellungen zügig und uneingeschränkt Klarheit besteht. Die Durchführung einer Einstellungsmaßnahme muss nach § 99 BetrVG erleichtert werden. Dazu kann es gehören, die Mitwirkung des Betriebsrats auf eine nachträgliche Unterrichtung zu beschränken. Eine entsprechende Anpassung sollte (gegebenenfalls zweckgebunden für den Ersatz von Personal im Pandemiefall) in § 99 BetrVG eingefügt werden.
- Die Änderungen zur Beschlussfassung müssten durch eine Regelung in § 77 Abs. 2 BetrVG flankiert werden, die Textform ausreichen lässt, um eine Betriebsvereinbarung wirksam zu beschließen. Gerade das Einholen der Unterschriften bei Vereinbarungen auf überbetrieblicher Ebene (z. B. GBR) führt zu erheblichen zeitlichen Verzögerungen, da erforderliche Unterzeichner ggf. nicht am selben Ort tätig oder zeitlich nur eingeschränkt verfügbar sind. Auf die Pflicht der beiderseitigen physischen Unterzeichnung muss daher zugunsten der beiderseitigen Bestätigung in Textform verzichtet werden. Diese Anpassung ist vor dem Hintergrund des dringenden und vielfachen Erfordernisses des Abschlusses von Betriebsvereinbarungen zur Kurzarbeit unerlässlich.

### 2.5.3 Möglichkeit der Durchführung elektronischer Betriebsratswahlen

Nicht nur aufgrund der Corona-Krise zur Vermeidung von Infektionsrisiken, auch vor dem allgemeinen Hintergrund der fortschreitenden Digitalisierung sollte die Möglichkeit geschaffen werden Betriebsratswahlen elektronisch bzw. mittels Online-Wahltools durchführen zu können, sofern dem Arbeitgeber dadurch keine zusätzlichen Kosten zur Bereitstellung entsprechender Einrichtungen entstehen. Die technischen Möglichkeiten sind inzwischen soweit fortgeschritten, dass keine Bedenken mehr hinsichtlich der Einhaltung der Wahlgrundsätze, insbesondere des Wahlheimnisses mehr bestehen. Allerdings müsste der Einsatz solcher Tools zusätzlich mit einem Anfechtungsausschluss verbunden werden.

### 2.5.4 Erweiterung der Möglichkeiten der Briefwahl

Die Möglichkeiten der schriftlichen Stimmabgabe bei der Betriebsratswahl sollten erweitert werden. Bislang kann eine schriftliche Stimmabgabe nur bei konkreten, im Gesetz vorgesehenen Ausnahmen (vgl. insbesondere § 24 WO) erfolgen. Durch die Erweiterung der gesetzlichen Möglichkeiten können zum einen Infektionsrisiken beim Gang der Beschäftigten ins Wahllokal vermieden und zum anderen Wahlanfechtungsrisiken minimiert werden.

In Hinblick auf Letzteres sollte insbesondere eine betriebsweite Briefwahl oder zumindest die uneingeschränkte Briefwahlmöglichkeit für die Wähler geregelt werden. Aktuell birgt das Zulassen/Nichtzulassen von Betriebsratswahlen aufgrund der unklaren gesetzlichen Vorgaben das Risiko von Wahlanfechtungen.

## 2.6 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. Hierdurch können nicht nur unnötige Infektionsrisiken vermieden werden, sondern auch in erheblichem Umfang Kosten eingespart werden.

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.

## 2.7 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 Umrechnung von Resturlaubsansprüchen bei einem Wechsel von Vollzeit in Teilzeit ermöglicht werden.

## 2.8 Einsatzmöglichkeit von Werkstudenten erweitern

Nach den aktuellen Regelungen bleiben Werkstudenten nur so lange sozialversicherungsfrei, wie sie nicht mehr als 20 Stunden in der Woche arbeiten. Während der Semesterfe-

rien können Studenten sozialversicherungsfrei über 20 Stunden arbeiten, solange sie innerhalb der letzten zwölf Monate nicht länger als 26 Wochen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden beschäftigt waren.

Diese Grenze gilt es jetzt (befristet) zu erweitern. Aktuelle wurden die Semesterferien an den Hochschulen und Universitäten verlängert. Daher sollte den Studenten die Möglichkeit eingeräumt werden, diese Zeit nutzen zu können, um die Unternehmen beim Wiederaufbau der Wirtschaft zu unterstützen.

Allerdings darf der Prüfungsaufwand bzgl. der Vorbeschäftigungszeiten und das damit verbundene Risiko für den Arbeitgeber nicht steigen.

## 2.9 Unbürokratische Erleichterungen im AÜG

Zahlreiche Unternehmen müssen Kurzarbeit anmelden oder schließen, während in anderen Bereichen, etwa dem Lebensmitteleinzelhandel, Mitarbeiter dringend gesucht werden. Eine Anpassung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) könnte die Beschäftigungsmöglichkeiten erleichtern, um flexibel auf die Krise und mögliche Personalverschiebungen zwischen den Wirtschaftszweigen reagieren zu können.

Insbesondere die Überlassungshöchstgrenze von 18 Monaten nach § 1 Abs. 1b AÜG sowie die Offenlegungspflicht nach § 1 Abs. 1 S. 5 u. 6 AÜG normiert erschweren derzeit eine flexible Reaktionsmöglichkeit auf die derzeitige Krisensituation:

- Außerkraftsetzen der Bezeichnungs- und Konkretisierungspflicht des Einsatzes gem. § 1 Abs. 1 S. 5 u. 6 AÜG zumindest für eine Übergangszeit
- Vorübergehende für die Ausweitung der Höchstüberlassungsdauer in § 1 Abs. 1b AÜG von derzeit 18 Monaten auf bis zu 24 Monaten
- Öffnung von § 1 Abs. 3 Nr. 2a AÜG (gelegentliche Überlassung zwischen Unternehmen)
- Lockerung der Einschränkungen für das Baugewerbe in § 1b S. 1 AÜG
- Ersetzung des Erlaubnisverfahrens durch eine einfache Anzeige bei der Bundesagentur für Arbeit

## 2.10 Arbeitnehmerüberlassung: Abschaffung der strengen Schriftform

Die Schriftform bei einer Vielzahl von Überlassungsverträgen und häufig kurzfristiger Überlassung ist äußerst zeit- und personalintensiv für Unternehmen. Die Schriftform des Überlassungsvertrags zwischen Verleiher und Entleiher (§ 12 AÜG) dient in erster Linie dem Schutz des Zeitarbeitnehmers. Es soll in dem Überlassungsvertrag festgehalten werden,

mit welchen Aufgaben er betraut werden soll und welche Qualifikation dafür erforderlich ist.

Um den Schutz des Zeitarbeitnehmers sicherzustellen, bedarf es keiner eigenhändigen Unterschrift unter eine Vertragsurkunde, die das tägliche Geschäft bei einer Vielzahl zu überlassender Zeitarbeitnehmer unnötig erschwert. Der Gesetzgeber muss deshalb wenigstens die Textform zulassen (§ 126b BGB). Im Übrigen ist darauf hinzuweisen, dass die Qualifikation des Arbeitnehmers und seine auszuübende Tätigkeit ganz wesentliche Vertragsinhalte sind, die von den Vertragsparteien auch dann beweisbar vereinbart werden, wenn der Gesetzgeber das nicht vorschreibt.

## 2.11 Spezialisierung unterstützen

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.

## 2.12 Arbeit auf Abruf erleichtern

Die Abrufarbeit ist durch die Einführung der Brückenteilzeit eingeschränkt worden. Abrufarbeit sollte gerade für Notsituationen erleichtert werden. Dazu sollten zwei Vorschläge zumindest zeitlich befristet 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.

## 2.13 Massenentlassungen 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 Massenentlassung) 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.

## 2.14 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.

## 2.15 Einsatz von Praktikanten

Unternehmer haben bei der Beschäftigung von Praktikanten sowohl aus sozialversicherungsrechtlichen Gründen, als auch aufgrund des Mindestlohngesetzes 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.

## 2.16 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.).

## 2.17 Ausbau des E-Government

Durch den Ausbau des E-Government können Mehrfacherhebungen derselben Personaldaten 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.

## 2.18 Mindestlohngesetz: Haftung für Subunternehmer

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 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.

## 2.19 Mindestlohngesetz: Aufzeichnungspflichten hinsichtlich der Arbeitszeit

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 Belas-

tungen des Mindestlohngesetzes ausgesetzt. Jeder Fall bedingt einen entsprechenden bürokratischen und damit auch finanziellen Aufwand im Personalwesen und Fachbereich (Unterweisung, Erfassen und Prüfen der Zeiten, Archivieren der Daten).

Zumindest muss bei der Aufzeichnungspflicht differenziert werden nach Art der Tätigkeit. Zweck der Aufzeichnungspflicht ist es nach der Begründung zum Mindestlohngesetz, die Mindestlohnzahlung in Arbeitsverhältnissen, die sich durch große Schwankungen in der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit auszeichnen, sicherzustellen. Die hohe Fluktuation gibt es aber auch in den Branchen nach § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz nicht bei Angestellten im kaufmännisch/technischen Bereich. Für diese Personen ist eine generelle Ausnahme von der Aufzeichnungspflicht notwendig.

Für die Aufzeichnungspflicht muss es generell ausreichen, dass die Dokumente spätestens einen Monat nach der jeweiligen Arbeitsleistung vorliegen (bisher: Am siebten Tag nach der Arbeitsleistung), da der Mindestlohn grundsätzlich erst am letzten Bankarbeitstag des Folgemonats ausbezahlt werden muss. Hierzu muss § 17 Abs. 1 Mindestlohngesetz geändert werden.

## 2.20 Kündigungsschutz: Zustimmungsverfahren abschaffen

Schwerbehinderte Menschen bedürfen eines besonderen Schutzes im Arbeitsleben, doch für den Fall, dass ein Betrieb einem schwerbehinderten Mitarbeiter kündigen muss, entstehen durch ein langwieriges Zustimmungsverfahren durch die Integrationsämter und die Anhörungen von Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung unverhältnismäßig hohe personelle Aufwendungen.

Zumindest das Zustimmungsverfahren durch die Integrationsämter kann entfallen, indem die Arbeitsgerichte im Rahmen des Kündigungsschutzprozesses die besonderen Belange der Schwerbehinderteneigenschaft mitberücksichtigen. Der Schutz für Schwerbehinderte bleibt erhalten und die Aufwendungen für Ämter und Unternehmen werden gesenkt.

## 3 Vorschläge Arbeitsschutz

### Anpassen an neue Formen der Arbeitsorganisation

#### 3.1 Telearbeit

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

- Je mehr Freiheiten Mitarbeiter 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 vor Gefahren bei der Arbeitsleistung schützen – nicht jedoch vor Gefahren, denen er sich selbst aussetzt.
- In vielen Betrieben werden gute, spezifische, flexible und freiwillige Lösungen zur Gestaltung des Home-Office gefunden, die den Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gleichermaßen gerecht werden. Es muss bei solchen Vereinbarungen auf individueller oder betrieblicher Ebene bleiben. Ein individueller Anspruch für den einzelnen Arbeitnehmer würde die personalpolitische und arbeitsorganisatorische Balance in der betrieblichen Praxis gefährden. An der derzeit durch die Corona-Krise umfassenden Nutzung von Home-Office zeigen sich gerade die Grenzen der effizienten und sinnvollen Arbeitsgestaltung von zu Hause aus.

#### 3.2 Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

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.



Wir fordern:

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

### 3.3 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.

### 3.4 Bildschirmarbeitsplätze

Die EU-Richtlinie zur Arbeit an Bildschirmgeräten verfügt über einen sehr detaillierten technischen Anhang zu den Geräten, der Arbeitsumgebung und der Mensch-Maschinen-Schnittstelle. Sie geht von einer höheren Belastung durch Bildschirmarbeit aus und legt dazu arbeitsorganisatorische Maßnahmen fest, um Bildschirmarbeit mit anderen Tätigkeiten abzulösen. Viele der Forderungen sind mit dem neuen Stand der Technik überflüssig geworden. Sie stellen für Unternehmen und auch Mitarbeiter eine unnötige bürokratische Belastung ohne gesundheitlichen Nutzen dar.

Im Übrigen finden sich in der Arbeitsstättenverordnung im Anhang Ziff.6 zahlreiche Maßnahmen, die der Arbeitgeber bei der Einrichtung von Bildschirmarbeitsplätzen umsetzen muss, um Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer zu gewährleisten. Gemäß Anhang Teil 4 Abs.2 der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) muss der Arbeitgeber bei der Arbeit mit Bildschirmgeräten den Arbeitnehmern zudem eine Angebotsvorsorge anbieten.

Weiteren arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben für die Tätigkeit an Bildschirmgeräten bedarf es daher nicht. Die Bildschirmrichtlinie ist überflüssig und muss aufgehoben werden.

### 3.5 Arbeitssicherheitsgesetz und DGUV Vorschrift 2

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.

### 3.6 Allgemeine Gefährdungsbeurteilung

Zu Recht hat das BAG entschieden, dass die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Festsetzung von Maßnahmen davon abhängig ist, 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.

- 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.

### 3.7 Betriebsärztemangel

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

## Vorschläge Arbeitsschutz

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

Eine Reduktion der Fachärzteausbildung auf 36 Monate mit 12 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 Coronavirus-Infektion 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.

## 4 Vorschläge Sozialversicherung

### Belastungen abbauen

#### 4.1 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.

#### 4.2 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.

#### 4.3 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, eine Vereinfachung des Fragebogens und eine Verfahrensbeschleunigung nötig.

Generell sollten die Probleme von Arbeit- und besonders Auftraggebern, auf Grundlage der Kriterien des § 7 SGB IV zwischen einer abhängigen Beschäftigung und einer selbständigen Tätigkeit zu unterscheiden, verringert werden. Folgende Vorschläge werden aktuell mit dem zuständigen Bundesarbeitsministerium diskutiert:

- Verordnungsermächtigung zur Ausgestaltung des § 7 SGB IV
- Einrichtung eines ständigen Gremiums zur Beratung der Clearingstelle

- Bescheid über Selbständigkeit in der jeweiligen Tätigkeit als problemloser Nachweis

#### 4.4 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.

#### 4.5 Arbeitsmarkt

Bei der ALV 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 Wiederanfahren 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. Mit der SPD an der BMAS-Spitze ist diese Reform kaum opportun, aber nur wenn dieser Hebel umgelegt wird, ist eine bessere Erwerbsbeteiligung der Grundsicherungsempfänger zu erzielen.

## 5 Vorschläge Datenschutzrecht

### Rechtsunsicherheiten beseitigen

#### 5.1 Nachbesserung des Art. 30 Abs. 5 DS-GVO

Art. 30 DS-GVO besagt, dass ein Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten nur 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.

#### 5.2 Pflicht für Datenschutzfolgenabschätzung einschränken

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

#### 5.3 Informationspflichten einschränken

- Von den Informationspflichten nach Art. 13, 14 DS-GVO sollten Datenverarbeitungen ausgenommen werden, die auf Wunsch des Betroffenen erfolgen (Beispiel: ein Kunde übergibt eine Visitenkarte). 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 Betroffenen 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.
- Ebenfalls von den strengen Informationspflichten ausgenommen werden müssen Datenverarbeitungen, die zur Durchführung eines Mitgliedschaftsverhältnisses in einem Verein erforderlich werden. Hier ist den Vereinsmitgliedern klar, welche Daten zu welchem Zweck verarbeitet werden; einer gesonderten Information bedarf es nicht.

- Generell müssen Datenverarbeitungsvorgänge zwischen Unternehmen (Bereich B2B) von den Informationspflichten ausgenommen werden.

#### 5.4 Auskunftsanspruch 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.
- Außerdem muss klargestellt werden, dass keine Kopie der Daten zur Verfügung gestellt werden muss, sobald Daten Dritter in den Datensätzen enthalten sind (z. B. E-Mail-Korrespondenz, Datenbankauszüge etc.). Die in Art. 15 Abs. 4 DS-GVO vorgesehene Grundrechtsabwägung birgt Rechtsunsicherheit.
- 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

## Ansprechpartner / Impressum

---

### Sandra Beck

Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-229

Telefax 089-551 78-233

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 September 2020