

Recht

Flexibilisierung der Personalarbeit

Position
Stand: Januar 2026

Die bayerische Wirtschaft

vbw



Hinweis

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

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.

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
21. Januar 2026

Inhalt

Position auf einen Blick	1
1 Vorschläge Arbeitsrecht	3
1.1 Arbeitszeitrecht flexibilisieren	3
1.2 Arbeitszeiterfassung praktikabel umsetzen	3
1.3 Kein Recht auf Homeoffice	4
1.4 Moderne Kooperationsformen rechtssicher ermöglichen	5
1.5 Befristungen von Mitarbeitern erleichtern statt erschweren	6
1.6 Betriebliche Mitbestimmung praxisgerechter gestalten	6
1.6.1 Keine Ausweitung der Mitbestimmung vornehmen	8
1.6.2 Digitalisierung und neue Technologien unterstützen	8
1.6.3 Mitbestimmungsstrukturen anpassungsfähig gestalten	8
1.6.4 Mitwirkungsrechte entbürokratisieren	9
1.6.5 Einstellungen erleichtern	9
1.6.6 Mitbestimmungsverfahren durch die Einführung von Fristen beschleunigen	9
1.6.7 Unterschriftserfordernisse ersetzen durch Erklärungen in Textform	10
1.6.8 Digitale Durchführung von Betriebsratswahlen gestatten	10
1.6.9 Briefwahlmöglichkeiten erweitern	11
1.6.10 Strukturwandel unterstützen	11
1.6.11 Schwellenwerte überprüfen	12
1.7 Unternehmensmitbestimmung: Aufsichtsrat	12
1.7.1 Elektronische Aufsichtsratswahl und Amtszeitverlängerungen ermöglichen	12
1.7.2 Vereinbarungsoffene Mitwirkung im Aufsichtsrat	12
1.8 Urlaubsrecht nachjustieren	13
1.9 Unbürokratische Erleichterungen im AÜG	13
1.10 Spezialisierung unterstützen – Werk- und Dienstverträge erhalten	14
1.11 Arbeit auf Abruf erleichtern	14
1.12 Massenentlassungen rechtssicher machen (§ 17 KSchG)	15
1.13 Kündigungsschutz: Abfindungsoption im Kündigungsschutzgesetz	15
1.14 Einsatz von Praktikanten entbürokratisieren	15

1.15	Schriftform durch Textform ersetzen	16
1.16	Ausbau des E-Government im Personalbereich	16
1.17	Mindestlohngesetz entschlacken	17
2	Vorschläge Arbeitsschutz	18
2.1	Arbeitsschutz praxisnah und realistisch gestalten	18
2.2	Keine zusätzlichen Vorschriften für den Arbeitsschutz erlassen	18
2.3	Reform der Sicherheitsbeauftragten bringt Entlastung und Sicherheit	18
2.4	Digitalisierung erfordert flexibles Arbeitsschutzrecht	18
2.5	Mobile Arbeit und Homeoffice müssen unbürokratisch möglich bleiben	19
2.6	Keine Anti-Stress-Verordnung	19
2.7	Keine Ausweitung der Mitbestimmung beim Arbeitsschutz	20
2.8	Gefährdungsbeurteilung entbürokratisieren	20
2.9	Digitale Unterweisungen ermöglichen	20
2.10	Betriebsärztemangel beseitigen	21
3	Vorschläge Sozialversicherung	22
3.1	Papierbescheinigungen abschaffen – elektronischen Datenaustausch flächendeckend etablieren	22
3.2	Sozialversicherungsmeldungen und Beitragsnachweise bei zentralen Stellen ermöglichen	22
3.3	Straffung und Verkürzung des Statusfeststellungsverfahrens	22
3.3.1	Mehr Rechtssicherheit bei der Statusfeststellung	22
3.3.2	Fast-track: Statusfeststellungsverfahren nicht notwendig	23
3.3.3	Moderne Formen der Zusammenarbeit, Co-Working-Spaces und Co	24
3.4	Harmonisierung von sozialversicherungs- mit lohnsteuerrechtlichen Vorschriften	25
3.5	Arbeitsmarkt beleben	25
4	Vorschläge Beschäftigtendatenschutz	27
4.1	Schwellenwert für Verarbeitungsverzeichnis praxisgerecht gestalten	27

4.2	Pflicht für Datenschutzfolgenabschätzung einschränken	27
4.3	Informationspflichten des Arbeitgebers einschränken	27
4.4	Auskunftsanspruch von Beschäftigten praxisgerecht ausgestalten	28
Ansprechpartner/Impressum		29

Position auf einen Blick

Das Wichtigste vorab

Arbeitszeitrecht flexibilisieren

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.

Arbeitszeiterfassung praktikabel umsetzen

Die Rechtsprechung des EuGH sieht Regeln zur Arbeitszeiterfassung vor. Die vbw setzt sich dafür ein, dass auch in Zukunft eine angemessene und nicht übermäßig bürokratische Handhabung der Arbeitszeiterfassung möglich ist. 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.

Kein Recht auf Homeoffice

In den 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. 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. In die falsche Richtung gehen Bestrebungen auf EU-Ebene, das Homeoffice gesetzlich zu privilegieren und auf Kosten der Arbeitgeber zu subventionieren. Vielmehr ist es ein Privileg für Arbeitnehmer, im Homeoffice arbeiten zu dürfen. Es muss 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.

Straffung und Verkürzung des Statusfeststellungsverfahrens

Es bedarf einer größeren Rechtssicherheit im Statusfeststellungsverfahren, insbesondere durch die Implementierung sog. Fast-tracks. Um Solo-Selbständige zu entlasten und Unternehmensgründungen zu erleichtern, müssen die bürokratischen Lasten reduziert werden. Die Fragebögen der DRV müssen verständlicher, allgemeiner formuliert und digitalisiert werden. Zudem müssen Positivkriterien festgelegt werden, die einerseits tätigkeitsunabhängig und andererseits aber gut operationalisierbar sind.

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.

Betriebliche Mitbestimmung praxisgerechter gestalten

Die betriebliche Mitbestimmung muss beschleunigt, digitalisiert und transformationsoffen ausgestaltet werden. Insbesondere ist die Möglichkeit der Implementierung von IT-Tools praxisgerechter zu gestalten.

Keine neuen Regulierungsvorhaben

Weitere Vorhaben wie das Bundestariftreuegesetz oder die Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie dürfen die Personalarbeit nicht durch neuen Bürokratieaufwand behindern und etwaige Entbürokratisierungserfolge wieder zunichte machen.

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 europarechtlich 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). Den grundsätzlichen Konsens der Bundesregierung hierzu begrüßen wir.
- 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. Auch dies muss die Bundesregierung im Zuge der Arbeitszeitflexibilisierung in Angriff nehmen.
- 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. 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. Dabei muss ein besonderer Fokus auf dem Erhalt der Vertrauensarbeitszeit liegen. Regelungen zu Form und Zeitpunkt der Erfassung lehnen wir ab.

1.3 Kein Recht auf Homeoffice

In den Betrieben werden bereits jetzt 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 sind auf diese Weise auch kollektivrechtlich legitimiert. Die starke Ausweitung der Tätigkeiten im Homeoffice während der Corona-Krise zeigt die Möglichkeiten, aber auch deutlich die Grenzen einer effizienten und sinnvollen Arbeitsgestaltung von zu Hause aus. Einige Tätigkeiten sind schlicht ungeeignet für die Erledigung außerhalb der Betriebsstätte. Die Teamarbeit glückt je nach Unternehmen besser, wenn die Mitarbeiter gemeinsam vor Ort sind. Gänzlich in die falsche Richtung gehen Bestrebungen auf EU-Ebene, das Homeoffice gesetzlich zu privilegieren und auf Kosten der Arbeitgeber zu subventionieren. Prinzipiell ist es im Gegenteil ein Privileg für Arbeitnehmer, im Homeoffice arbeiten zu dürfen. Es muss insgesamt 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 die nötige Flexibilität nehmen und sie bei der Personaleinsatzplanung behindern. Auch eine Erörterungs- oder Begründungspflicht des Arbeitgebers auf einen Homeoffice-Wunsch des Arbeitnehmers ist abzulehnen. Es steht zu befürchten, dass die Rechtsprechung unerfüllbare Anforderungen an eine solche Begründung stellen würde und daraus im Endeffekt doch wieder ein individueller Anspruch des Arbeitnehmers entstünde. Will man das Arbeitsmodell Homeoffice gesetzlich regeln und modernisieren, muss man gleichzeitig das Arbeitszeitrecht flexibilisieren und den Arbeitgeber von arbeitschutzrechtlichen Pflichten entlasten.

Wir fordern daher:

- Einen individuellen Anspruch des Arbeitnehmenden auf Homeoffice darf es nicht geben, auch keinen Erörterungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber.
- Homeoffice ist nicht gesetzlich zu privilegieren, sondern ist an sich ein Privileg für Arbeitnehmer, das sie individuell oder kollektiv mit dem Arbeitgeber aushandeln können.
- 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 einer 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 einer 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.
- Das Schriftformerfordernis ist nicht mehr zeitgemäß und muss durch Textform ersetzt werden. Die diesbezüglichen Planungen der Bundesregierung begrüßen wir. Etwaige Verstöße gegen Formvorgaben 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. Die betriebliche Mitbestimmung muss beschleunigt, digitalisiert und transformationsoffen ausgestaltet werden. 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. Außerdem ist das Mitbestimmungsverfahren durch die Einführung von Fristen zu beschleunigen, Unterschriftserfordernisse müssen durch Erklärungen in Textform ersetzt werden, die digitale Durchführung von Betriebsratswahlen ist zu ermöglichen und die Briefwahlmöglichkeiten müssen erweitert werden.

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.

Um einer massiven Ausweitung des Mitbestimmungsrechts, wie es der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) fordert, etwas entgegenzusetzen, wurde unter der Federführung unseres Dachverbandes die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) ein Gutachten in Auftrag gegeben, in dem die Arbeitgebervertretungen zur Reform der Betriebsverfassung in geeigneter Form kanalisiert und unter Begleitung der Professoren Picker, Hartmann und Giesen zusammengefasst werden. Die Betriebsverfassung muss den aktuellen wirtschaftlichen Strukturwandel besser flankieren als bisher.

Leitlinien der BDA Kommission Betriebsverfassung:

- Das heutige Betriebsverfassungsgesetz ist im Kern unverändert dasjenige von 1972. Zwar hat es seit seiner damaligen (Neu-)Schaffung immer wieder Änderungen erlebt, aber durch sie wurde das **überkomplexe Regelungsmodell** des Gesetzes lediglich ausgebaut und nicht umgeformt. Dieses Regelungsmodell war und ist darauf ausgerichtet, Betrieb und Unternehmen statisch zu administrieren. Damit negiert es die Notwendigkeiten wirtschaftlicher Anpassungs- oder Umformungsprozesse.
- Der Betriebsrat ist Vertreter der Belegschaft eines konkreten Betriebs – und muss als solcher nicht nur hinreichend gesetzlich, sondern auch „demokratisch“ durch diese legitimiert sein. Er hat daher die Interessen der Arbeitnehmer dieses Betriebs zu vertreten – und nur diese. Die **Wahrnehmung darüber hinausreichender Interessen** kann nicht zu seinen Aufgaben zählen, da sie ihn institutionell und strukturell überfordert.
- Betriebliches Wirtschaften und Arbeiten ist zwingend auf **Flexibilität** angewiesen. Mitbestimmungsrechte müssen effektiv und durchsetzbar sein. Sie dürfen aber nicht als Mittel vorläufiger oder endgültiger Blockaden notwendiger unternehmerischer Gestaltungen dienen.
- Betriebsverfassungsrechtliche Beteiligung braucht **Effizienz**; die derzeitige Komplexität muss reduziert werden. Paternalistisch motivierte Bürokratisierung diskreditiert das Anliegen des Arbeitnehmerschutzes.
- Betriebsverfassung muss sich an **bestehende Betriebs- und Unternehmensstrukturen** anpassen können. Den Betriebsparteien sollte es möglich sein, die Mitbestimmungsorganisation adäquat hierauf abzustimmen.

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.

- Gefördert werden sollten Rahmenregelungen der Betriebspartner zu neuen Technologien, Softwareeinsatz einschließlich KI etc., 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, 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 wird. 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.

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.

Aufgrund der multiplen Krisen und der schwierigen wirtschaftlichen Situation sollte grundsätzlich 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 Stammbeslegschaft).
- 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 nach wie vor auch für die Erfüllung der Nachweispflichten aus dem Nachweisgesetz. Hier lässt der europäische Rechtsrahmen ganz ausdrücklich Raum für abschließende elektronische Informationen. Das muss im deutschen Recht für alle Branchen 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 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. Wir begrüßen daher die Pläne des BMAS einen Bürokratierückbau/-abbau im Arbeitsschutz anzustoßen.

2.3 Reform der Sicherheitsbeauftragten bringt Entlastung und Sicherheit

Eine Reform der Sicherheitsbeauftragten würde mehr Flexibilität und Entlastung für Unternehmen bringen, ohne dass die Sicherheit leidet. Bisher müssen Betriebe ab 20 Beschäftigten Sicherheitsbeauftragte bestellen – künftig soll dies erst ab 50 Beschäftigten gelten, und in Unternehmen bis 250 Beschäftigte soll ein Sicherheitsbeauftragter ausreichen. Bei besonderen Gefährdungen bliebe nach den derzeit bekannten Plänen die Bestellung unabhängig von der Betriebsgröße verpflichtend. Damit könnten Unternehmen ihre Ressourcen gezielt auf die wichtigsten Arbeitsschutzmaßnahmen wie Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung konzentrieren. Weitere Schritte müssen folgen, damit das Vorschriften- und Regelwerk des Arbeitsschutzes einfacher, verständlicher und handhabbarer/umsetzbarer wird.

2.4 Digitalisierung erfordert flexibles Arbeitsschutzrecht

Damit Unternehmen neue Arbeitsformen in der digitalisierten Welt effizient und ohne Risiko einführen können, sind keine neuen Gesetze oder Verordnungen zum Arbeitsschutz notwendig. Mit der derzeitigen Arbeitsschutzgesetzgebung und deren wesentlichem Prinzip der Gefährdungsbeurteilung können auch die Arbeitssysteme der Industrie 4.0 abgesichert werden.

Wohin sich die digitale Arbeitswelt der Zukunft entwickeln wird, ist nicht vorhersehbar. Immer wieder können Neuerungen die Arbeitsorganisation vor unbekannte Herausforderungen stellen, auf die kurzfristig reagiert werden muss. Die zentrale Antwort auf diese

Herausforderungen liegt in einer erhöhten Flexibilität bei der Gestaltung von Arbeitssystemen und der Organisation dieser Systeme.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen dürfen der Verwirklichung der Ziele moderner Arbeitsorganisationsformen deshalb nicht entgegenstehen und müssen den veränderten Herausforderungen gerecht werden. Deshalb ist ein flexibles Arbeitsschutzrecht von großer Bedeutung, das lediglich Eckpunkte bzw. Schutzziele vorgibt, dem Arbeitgeber im Übrigen aber die Gestaltungsfreiheit überlässt.

2.5 Mobile Arbeit und Homeoffice müssen unbürokratisch möglich bleiben

Arbeitsschutzgesetz und Arbeitssicherheitsgesetz gelten auch bei mobiler Arbeit bzw. ortsflexibler Bildschirmarbeit, z. B. in der Wohnung des Beschäftigten (im sog. Homeoffice). Private Bereiche wie das eigene Zuhause sind jedoch ein grundgesetzlich geschützter Bereich der persönlichen Lebensführung der Mitarbeitenden. Arbeitgeber haben besonders auf diesen Bereich aber auch andere durch die Beschäftigten gewählte Orte der mobilen Arbeit begrenzt Einfluss auf die Arbeitsbedingungen. Vielmehr sind die Beschäftigten gefragt, ihre Arbeit eigenverantwortlich sicher und gesundheitsgerecht bei mobiler Arbeit (z. B. Zuhause, im Außendienst, in Co-Working-Spaces etc.) zu gestalten. Der Arbeitgeber hat dabei Unterweisungspflichten auf Basis einer Gefährdungsbeurteilung wahrzunehmen. Im Zuge der Revision der EU-Bildschirmarbeits- und Arbeitsstättenrichtlinie gibt es jedoch Bestrebungen, die arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen an das Arbeiten insbesondere für das Homeoffice so zu verschärfen, dass mobile Arbeit kaum oder gar nicht mehr umsetzbar sein wird (weder für Arbeitgeber noch für Beschäftigte). Bei der Revision der EU-Bildschirmarbeits- und Arbeitsstättenrichtlinie muss darauf geachtet werden, dass praktikable und in der Praxis tatsächlich umsetzbare Mindestanforderungen formuliert werden, die die Unternehmen nicht in unmöglichen Arbeitsschutzanforderungen und Bürokratie erstickern lassen.

Gleiches gilt dann für die Umsetzung auf nationaler Ebene. Ortsflexible Bildschirmarbeit muss möglich bleiben, ohne dass sie zum nächsten Bürokratienhemmnis wird. Die digitale Transformation ermöglicht mehr Flexibilität – nicht nur zeitlich, sondern auch räumlich.

2.6 Keine Anti-Stress-Verordnung

Eine „Anti-Stress-Verordnung“ ist aus Arbeitgebersicht weder notwendig noch sachgerecht. Arbeit darf nicht unter den Generalverdacht gestellt werden, psychische Erkrankungen auszulösen. Diese Annahme ist allein schon deshalb falsch, weil die Multikausalität als Ursache für psychische Belastungsstörungen inzwischen wissenschaftlich belegt ist.

Im Rahmen der gesetzlichen Bestimmung des Arbeitsschutzgesetzes wird durch das zentrale Instrument der Gefährdungsbeurteilung der Themenbereich psychische Gesundheit am Arbeitsplatz umfassend abgedeckt. Alles, was die psychische Gesundheit außerhalb der

Arbeit beeinflusst, entzieht sich jedoch ihrem Einfluss; daran kann auch eine „Anti-Stress-Verordnung“ nichts ändern. Wichtig ist daher die konsequente Trennung von verpflichtendem Arbeitsschutz und Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung, die für die Unternehmen freiwillig sind und auch freiwillig bleiben müssen. Es ist und bleibt vorrangig Aufgabe jedes Einzelnen, für die eigene Gesundheit verantwortlich zu sein.

Dafür sind aber keine neuen gesetzlichen Regelungen notwendig, sondern eine vorausschauende, ganzheitliche und nachhaltige Planung beim Umgang mit psychischen Belastungsfaktoren. Vorrangiges Ziel muss es sein, das Bewusstsein der Mitarbeiter für die eigene psychische Gesundheit zu schärfen und Unternehmen durch konkrete Hilfestellungen Handlungssicherheit zu geben.

2.7 Keine Ausweitung der Mitbestimmung beim Arbeitsschutz

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 Gesundheitsgefahr dient. Richtiger wäre es jedoch, dem Arbeitgeber, den auch das Haftungsrisiko trifft, bei der Maßnahmenfestlegung komplett freie Hand zu belassen, zumal die vom BAG vorgenommene Abgrenzung zwischen konkreter und allgemeiner Gesundheitsgefahr ohnehin nicht praxistauglich ist. Der Betriebsrat wird im Rahmen des Gefährdungsbeurteilungsprozesses sehr frühzeitig eingebunden und kann bei der Wahl der Methodik und dem grundsätzlichen Vorgehen mitbestimmen. Eine weitere Ausweitung der Mitbestimmung des Betriebsrats ist nicht sachgerecht und darf es auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes nicht geben.

2.8 Gefährdungsbeurteilung entbürokratisieren

Die staatlichen Arbeitsschutzregeln enthalten teilweise komplizierte und kleinteilige Vorgaben zu Beurteilungsverfahren, die zu einer komplizierten Gefährdungsbeurteilung in der betrieblichen Praxis führen. Das kann die Akzeptanz der Gefährdungsbeurteilung als wichtigstes Instrument im Arbeitsschutz gefährden. Grundsätzlich sollte die Form der Gefährdungsbeurteilung einem Arbeitgeber freigestellt sein. Spezifische und kleinteilige Anforderungen, wie er die Erhebung des Ist-Zustandes für einen Gefährdungsfaktor, z. B. Lärm, durchzuführen hat, sind überzogen. Der Schwerpunkt sollte auf praktikablen Maßnahmen-Empfehlungen liegen.

2.9 Digitale Unterweisungen ermöglichen

Die Potenziale digitaler Unterweisungen, die eigenständig von den Beschäftigten bzw. Versicherten im Selbststudium durchgeführt werden können, werden seitens der normsetzenden Institutionen weiter nicht ausreichend genutzt. Es bedarf zur Schaffung von Rechtssicherheit für die Unternehmen einer Klarstellung, dass vollständig digitale Unterweisungen möglich und rechtskonform sind.

2.10 Betriebsärztemangel beseitigen

Kann ein Unternehmen seiner gesetzlichen Pflicht zur betriebsärztlichen Betreuung wegen des derzeitigen Betriebsärztemangels nicht nachkommen, bedarf es hier einer Möglichkeit der Enthaftung durch die Aufsichtsbehörden. Es kann nicht sein, dass Unternehmen mit einem Bußgeld von bis zu 25.000 Euro belegt werden, wenn objektiv feststeht, dass sie ihrer Verpflichtung zur Bestellung eines Betriebsarztes, selbst unter Einbeziehung überbetrieblicher Dienste, nicht nachkommen konnten oder ihnen dies ohne unverhältnismäßigen Aufwand nicht möglich war.

Dem Betriebsärztemangel muss auf mehreren Ebenen begegnet werden. Ende 2024 hat die DGUV diesbezüglich einen ersten Schritt in die richtige Richtung gemacht, indem eine überarbeitete Version der DGUV Vorschrift 2 beschlossen wurde und im April 2025 schrittweise in Kraft getreten ist. Wie von uns gefordert ermöglicht die aktualisierte Vorschrift die Qualifikation zur Fachkraft für Arbeitssicherheit von weiteren betrieblichen Akteuren, z. B. aus den Bereichen Ergonomie, Arbeits- und Organisationspsychologie, Arbeitshygiene und Arbeitswissenschaft. Außerdem können nun Teile der betriebsspezifischen Beratung von Personen mit entsprechender Fachkompetenz erbracht werden, obwohl diese nicht über eine Qualifikation als Betriebsarzt oder als Fachkraft für Arbeitssicherheit verfügen. Darüber hinaus können betriebsärztliche Leistungen teilweise delegiert werden.

Diese Änderungen sind grundsätzlich zu begrüßen. Es bleibt jedoch abzuwarten, ob sie in der betrieblichen Praxis die gewünschten Effekte erzielen. Hier muss auf allen Seiten die Bereitschaft bestehen, bei Bedarf nachzubessern. Unabhängig davon sollten die Universitäten die Anzahl der Lehrstühle für Arbeitsmedizin erhöhen, um eine breite Basis zu schaffen. Generell gilt:

- Die Hürden für die Aus- und Weiterbildung zum Betriebsarzt müssen reduziert werden.
- Es sind Enthaftungsregelungen für Betriebe zu schaffen.

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

Durch die Vergabe von Werk- oder Dienstverträgen an Solo-Selbstständigen können Unternehmen Arbeitsprozesse an Drittpersonal vergeben.

Freie Mitarbeit ist die selbstständige unternehmerische Tätigkeit einer Einzelperson für ein fremdes Unternehmen auf werk- oder dienstvertraglicher Grundlage. Im Sprachgebrauch werden freie Mitarbeiter häufig auch als Solo-Selbstständige bezeichnet.

3.3.1 Mehr Rechtssicherheit bei der Statusfeststellung

Es ist dringend erforderlich, ein zeitgemäßes Verständnis unternehmerischer Chancen und Risiken zu entwickeln. In einer postindustriellen Wissensgesellschaft können Selbstständige ohne Mitarbeiter und ohne großen Kapitaleinsatz, oft nur mit Smartphone und Laptop, eine erhebliche Wertschöpfung entwickeln. Das unternehmerische Risiko besteht in

erster Linie in dem Zeitaufwand zum Erwerb und praktischen Anwenden von spezialisiertem Wissen in unterschiedlichen Kontexten. Selbstständige wie z. B. IT-Selbstständige, Designer oder Honorarlehrer dürfen nicht mit denselben Kriterien im Statusfeststellungsverfahren bewertet werden wie Bauunternehmer.

Darüber hinaus sollten die umfangreichen Fragebögen der Deutschen Rentenversicherung (DRV) weniger missverständlich formuliert und die Durchführungsanweisungen für das Statusfeststellungsverfahren veröffentlicht werden.

3.3.2 Fast-track: Statusfeststellungsverfahren nicht notwendig

Daneben sollte angedacht werden, eine sog. Schnellprüfung („fast-track“) in der Statusfeststellung einzuführen, um das System zu entlasten.

In den folgenden Fällen kann davon ausgegangen werden, dass Selbstständige tatsächlich als solche tätig sind und ausreichend sozial abgesichert sind, sodass sich ein Statusfeststellung erübrigt:

Fast-track 1: Der Selbstständige zahlt freiwillig einkommensabhängig in die DRV ein (Arbeitgeber- und -nehmerbeitrag).

Fast-track 2: Der Selbstständige, der rentenversicherungspflichtig aufgrund seiner Tätigkeit, bspw. weil er arbeitnehmerähnlich selbstständig oder Pflichtmitglied der Künstlersozialversicherung ist und dieser Pflicht nachkommt.

Fast-track 3: Es handelt sich um eine nebenberufliche Selbstständigkeit (Feststellung durch zuständige gesetzliche Krankenkasse). In diesem Fall ist die soziale Absicherung definitionsgemäß durch die zeitlich und einkommensmäßig überwiegenden Anstellung gegeben und die selbstständige Nebentätigkeit nicht versicherungspflichtig.

Fast-track: Falls die geplante Altersvorsorgepflicht in Kraft tritt und ein Selbstständiger ihr entsprechend vorsorgt, muss von einer Statusfeststellung abgesehen werden.

Um dem gerecht zu werden, fordert die vbw:

- Um Solo-Selbstständige zu entlasten und Unternehmensgründungen zu erleichtern müssen die bürokratischen Lasten bspw. im Statusfeststellungsverfahren reduziert werden.
- Die Fragebögen der DRV müssen verständlicher und allgemeiner formuliert werden:
 - Keine Erarbeitung von Formularen an Einzelfall-Rechtsprechungen
- DRV-Formulare müssen digitalisiert werden.
- Festlegung von Positivkriterien: Zur rechtssicheren statusrechtlichen Beurteilung von Solo-Selbstständigen bedarf es operativer Kriterien, deren Vorliegen leicht nachweisbar sein muss. Entsprechend dem Ziel der Beteiligten, eine rechtssichere Ausgestaltung zu erreichen, müssen sie positiv formuliert sein. Werden die Kriterien demnach kumulativ erfüllt, tritt der Solo-Selbstständige sowohl arbeits- als auch sozialversicherungsrechtlich als Selbstständiger auf.

- Vorschlag abstrakter, tätigkeitsunabhängiger und zugleich gut operationalisierbarer Positivkriterien:
 - Bestehen einer Kapitalgesellschaft (z. B. GmbH)
 - Beschäftigung sozialversicherungspflichtiger Mitarbeiter
 - Mehrere Auftraggeber/ keine Abhängigkeit von einem Auftraggeber
 - Spezialwissen: Ein weiteres typisches Merkmal von Selbstständigen ist, dass sie sich eigenverantwortlich fortbilden und Spezialwissen erwerben. Die Investition in spezialisiertes Wissen ist Ausdruck des unternehmerischen Risikos.
 - Vorhandensein einer Berufshaftpflicht- oder sonstigen branchentypischen Versicherung.
 - Werkvertragliche Regelungen und überwiegend erfolgsabhängige Bezahlung sind Ausdruck eines unternehmerischen Risikos. Für Selbstständige ist die Bezahlung pro Zeiteinheit aber die dominante und in der Regel einträglichste Form der Bezahlung. Deshalb darf die Bezahlung nach Zeit keinesfalls umgekehrt als Negativkriterium gewertet werden.
 - Mitgliedschaft in einem Berufsverband
 - Eine notariell beglaubigte eidesstattliche Versicherung des Selbstständigen, dass er aus eigener Wahl selbstständig ist.
 - Meldung der Selbstständigkeit beim Finanzamt
 - Nachweis einer Krankenversicherung
- Bei Einführung der vorgeschlagenen, objektiv feststellbaren Positivkriterien in Verbindung mit einem Punktesystem wäre sogar die Einführung eines Selbsttests möglich.
- Zur Entlastung der Selbständigen und zur Erhöhung der Rechtssicherheit müssen GKV-Beiträge wie bisher auf Basis des jeweils vorliegenden Einkommensteuerbescheids endgültig festgesetzt werden.
- Bei der Einführung einer Altersvorsorgeverpflichtung besteht Handlungsbedarf. Es ist aber darauf zu achten, dass es zu keiner Überlastung der Selbstständigen kommt, durch die die Existenz gefährdet wird. Das gilt ganz besonders für die Gründungsphase.

3.3.3 Moderne Formen der Zusammenarbeit, Co-Working-Spaces und Co

Die Digitalisierung ist eine Chance für alle. Sie zu nutzen liegt im Interesse der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer gleichermaßen. Ein moderner Rechtsrahmen muss dazu gesetzliche Spielräume schaffen – auch mit Blick auf neue digitale Geschäftsfelder. Zusätzliche Möglichkeiten, die Arbeit flexibler zu gestalten, erfordern aber auch eine höhere Eigenverantwortung der Arbeitnehmer. Ohne Anpassungen des Rechtsrahmens werden Teile unserer arbeitsrechtlichen Ordnung von der betrieblichen Realität überholt oder die Tätigkeiten werden künftig dort erfolgen, wo bereits ein entsprechender Rechtsrahmen besteht.

Position der vbw:

Um moderne Kooperationsformen zwischen Unternehmen – ggf. unter Einbindung von Selbstständigen – (z. B. Co-Working-Spaces) zu ermöglichen, brauchen wir daher 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-)Vertrag 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 muss 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.

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 Wiederaufahren 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 von der EU-Kommission im Omnibus IV Paket geplanten Erleichterungen für Unternehmen bis 750 Mitarbeitern sollten zügig umgesetzt werden.

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 vorgesehen „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.

Die im Digital Omnibus der EU Kommission vorgesehenen Einschränkungen hinsichtlich des missbräuchlich genutzten Auskunftsanspruchs und bei den Informationspflichten sind zu begrüßen.

Ansprechpartner/Impressum

Dr. Sandra Beck

Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-229
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

© vbw Januar 2026