

# ***Lähmung der Wirtschaft durch Bürokratie lösen***

## **BDA-Vorschläge für spürbaren Bürokratieabbau**

Mai 2025

### **Zusammenfassung**

Bürokratiebelastungen sind für die Wirtschaft jeden Tag spürbar. Die Erfüllung von bürokratischen Berichts-, Informations- oder Dokumentationspflichten bindet immer mehr Ressourcen und beansprucht Zeit, die zur Erfüllung des Kerngeschäfts fehlt. Besonders betroffen sind hiervon die kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU). Unternehmen aller Größen sind auf einen effizienten, übersichtlichen und möglichst einheitlichen Rechtsrahmen angewiesen, denn unnötige Bürokratie kostet Zeit und Geld, hemmt Innovationen und wirkt als Standortnachteil. Obwohl der laufende Erfüllungsaufwand nach dem erheblichen Anstieg auf 26,8 Mrd. € im Jahr 2023 im Berichtszeitraum 2024 stabil geblieben ist, bleibt die finanzielle Belastung enorm.<sup>1</sup> Notwendig sind entschlossene, ambitionierte und strukturelle Reformen.

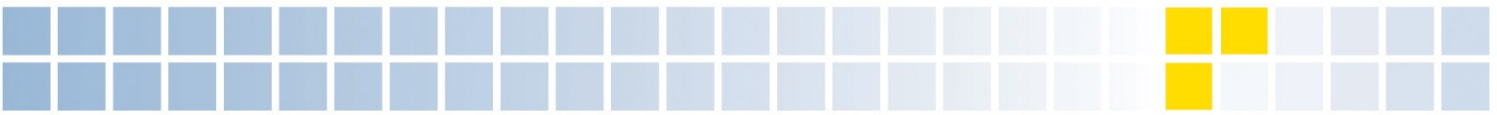
Hierfür ist es auch notwendig, viele schon in der Vergangenheit gestellte Forderungen endlich umzusetzen. Dies gilt ebenso für Vorhaben der letzten Bundesregierung, die nach Ermittlungen des NKR eine Entlastung i. H. v. 10 Mrd. € versprochen hätten, vom Bundestag jedoch nicht mehr verabschiedet wurden. Die neue Bundesregierung muss zügig handeln und den Bürokratieabbau entschlossen vorantreiben. Es ist zu begrüßen, dass sich im Koalitionsvertrage von Union und SPD zahlreiche Vorschläge finden, wie diese Belastung zu reduzieren ist. Werden diese Ansätze schnell und umfassend umgesetzt, können sie einen wichtigen Beitrag zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft leisten.

Die mit dem Vierten Bürokratieentlastungsgesetz (BEG IV) verbundenen Erwartungen der Praxis sind weitestgehend unerfüllt geblieben. Hinzu kommt, dass erreichte Verbesserungen sofort durch neue Belastungen wie durch die EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD) nivelliert bzw. sogar in das Gegenteil verkehrt werden. Die Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung werden durch eine delegierte Rechtsakte (ESRS) festgelegt, die oftmals jedoch nicht angemessen ausgestaltet und zudem durch die Verwendung unbestimmte Begriffe mit einer erheblichen Rechtsunsicherheit verbunden. Um die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Unternehmen aufrechtzuerhalten und Deutschland als Wirtschaftsstandort zu sichern, müssen weitere bürokratische Lasten vermieden und bestehende Hürden dringend abgebaut werden. Einen Lichtblick verspricht das von der EU-Kommission veröffentlichte Omnibus-I-Paket. Mit diesem sollen die Berichtspflichten aus der CSRD-Richtlinie und Taxonomie-Verordnung sowie die Sorgfaltspflichten aus der Lieferkettenrichtlinie (CSDDD) vereinfacht und so Bürokratie abgebaut werden. Darüber hinaus bedarf es einer Kontrolle und Instandsetzung des bestehenden Rechts, insbesondere durch die Streichung oder Zusammenführung doppelter Berichts- und Informationspflichten.

Der vorliegende Katalog zum Bürokratieabbau enthält Forderungen und konkrete Lösungsvorschläge zu Bereichen, die Arbeitgebern einen erheblichen bürokratischen Aufwand aufbürden. Wir fordern die zukünftige Bundesregierung auf, das parteiübergreifende Versprechen vom raschen Bürokratieabbau einzulösen und sich ernsthaft mit den Forderungen aus der Praxis auseinanderzusetzen und diese zügig umzusetzen. Nicht Bürokratieaufbau, sondern Bürokratieabbau muss der Regelfall sein.

---

<sup>1</sup> Nationaler Normenkontrollrat (NKR), Jahresbericht 2024.



### **Fortentwicklung der Gesetzgebungspraxis**

Überkomplexe Gesetzessprache und zahlreiche Verweise, die dazu führen, dass Unternehmen mehr tun als rechtlich vorgeschrieben, müssen der Vergangenheit angehören. Auch Verfahren müssen wieder ohne gutachterliche oder anwaltliche Unterstützung durchlaufen werden können. Hierfür müssen die Unternehmen und Verbände frühzeitig in das Gesetzgebungsverfahren eingebunden und ihre Expertise verbindlich berücksichtigt werden. Dies erhöht die Akzeptanz und dient dazu, die Folgekosten für die Unternehmen und Verwaltung so gering wie möglich zu halten. Nur so kann bürokratischer Aufwand bereits vor seiner Entstehung verhindert werden. Bürokratieabbau beginnt mit der Bürokratieverhinderung. Hierzu gehört auch, das Gesetzgebungsverfahren selbst transparenter zu gestalten, indem eine allgemeine Synopsenpflicht eingeführt wird.

Gesetze müssen zuvörderst praxis- und digitaltauglich ausgestaltet sein. Sie dürfen nicht vom Wunsch nach Einzelfallgerechtigkeit und absoluter Sicherheit geleitet sein, sondern müssen wieder den Erhalt der Leistungsfähigkeit und damit den Kosten- und Vollzugsaufwand in den Blick nehmen. Es bedarf Pauschalisierungen, Bagatellgrenzen, lediglich stichprobenartigen Kontrollen und Vertrauen in die Unternehmen anstelle von umfassenden Dokumentations- und Berichtspflichten, die die Einhaltung derselbigen nicht sicherstellen. Insbesondere KMU können oftmals von Pflichten befreit werden, ohne den Gesetzeszweck zu gefährden.

### **Stärkung des NKR durch Ausweitung des Prüfmandats**

Seit 2011 wird bei neuen Gesetzgebungsverfahren die sich daraus ergebende Veränderung des Erfüllungsaufwands gemessen. Eine Prüfung eines Gesetzgebungsvorhabens durch den NKR erfolgt nur automatisch, wenn es sich um eine Gesetzesvorlage eines Ministeriums vor Vorlage an das Bundeskabinett handelt. Bei Gesetzesinitiativen aus der Mitte des Bundestages oder seitens des Bundesrates erfolgt dies dagegen nur auf Antrag der einbringenden Fraktion oder der einbringenden Abgeordneten, seitens des Bundesrates nur nach Zuleitung an den NKR durch diesen. Dem NKR muss hier die Möglichkeit eingeräumt werden, alle Gesetzgebungsvorhaben zu prüfen. Dies kann etwa durch Zugestehen eines Initiativrechts erfolgen. Ferner sollte ein Vetorecht des NKR nach Vorbild des Regulatory Scrutiny Board (RSB), des Schwestergremiums auf EU-Ebene, vorgesehen werden, um die Empfehlungen des NKR für den Gesetzgeber verbindlich zu machen. Der NKR hat das Potential, als echter Impulsgeber zu fungieren und sollte eine dementsprechende rechtliche Stärkung erfahren.

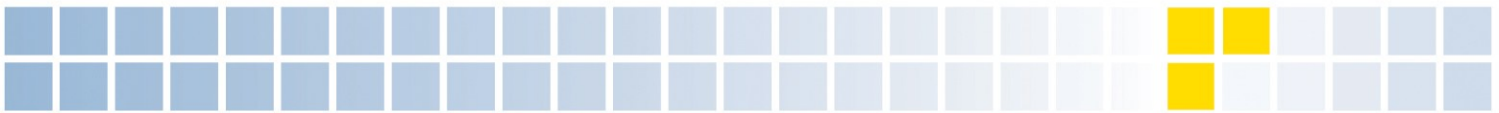
### **Quantifizierbares Abbauziel beim Erfüllungsaufwand setzen**

Die „One in one out-Regelung“ allein verfängt insbesondere aufgrund der vorgesehenen Ausnahmen nicht. Die Bundesregierung sollte – wie im Koalitionsvertrag vorgesehen – ein quantifizierbares Abbauziel in Höhe von 25 % der Bürokratiekosten innerhalb von vier Jahren festsetzen und dieses in ressortspezifische Netto-Abbauziele ausdefinieren. Ein ähnlicher Effekt entstünde auch, wenn die Bürokratiebremse von dem aktuellen „One in, one out“ zu einem „One in, two out“ weiterentwickelt würde. Mindestens muss gewährleistet werden, dass der Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft nicht noch weiter steigt.

Hierzu sollte zur fortwährenden Deregulierung weiterhin ein jährliches Bürokratieentlastungsgesetz gehören. Die Jahresbürokratieentlastungsgesetze sollten dabei mit den Ergebnissen der Praxis-Checks gespeist werden. So gelingt spürbarer Bürokratieabbau ohne großen Aufwand.

### **Nachschärfung der „One in, one out“-Regelung**

Die „One in, one out“-Regelung ist aktuell wirkungslos und muss konsequent umgesetzt sowie nachgeschärft werden. Hierfür müssen sowohl der einmalige Erfüllungsaufwand als auch die Belastungen durch die 1:1 Umsetzung von europäischen Richtlinien berücksichtigt werden. Würde der Aufwand aus



der Umsetzung von EU-Richtlinien in nationales Recht für den Berichtszeitraum 2023/2024 des NKR berücksichtigt, betrüge die Out-Bilanz statt 1,5 Mrd. € nur 430 Mio. €. Dies verdeutlicht die enormen Neubelastungen aus Europa und den Handlungsbedarf.

Hinzu kommt ein Einmalaufwand für Wirtschaft, Verwaltung und Bürgerinnen und Bürger, der mit 6,5 Mrd. € immer noch höher als in nahezu allen anderen Berichtszeiträumen ausfällt. Einmaliger Aufwand fällt beispielsweise durch die Einrichtung neuer IT-Systeme oder die Schulung von Mitarbeitern an. Er könnte zukünftig in eine laufende Belastung entsprechend den Abschreibungsfristen für Investitionsgüter umgerechnet werden. Dafür wäre eine entsprechende Anpassung des Beschlusses des Staatssekretärsausschusses Bürokratieabbau zur „One in, one out“-Regel und des Leitfadens zur Ermittlung des Erfüllungsaufwandes erforderlich.

### ***Praxischecks in Ministerien weiter ausweiten***

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) hat mit den sog. Praxischecks ein wirkungsvolles Instrument zur Identifikation von Bürokratiebelastungen entwickelt und setzt diese erfolgreich ein. In der Wachstumsinitiative hat die Bundesregierung am 17. Juli 2024 beschlossen, dass in jedem Ressort Praxischecks eingeführt und im Jahr 2024 mindestens zwei pro Ressort durchgeführt werden. Der Antwort auf eine kleine Anfrage an die Bundesregierung ist zu entnehmen, dass es von der überwiegenden Anzahl der Ministerien die Mindestanzahl erreicht wurde, es jedoch auch bei den beiden geblieben ist.<sup>2</sup> Die Praxischecks sollten zügig auch in die Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien (GGO) aufgenommen werden, um sie nachhaltig in den Ministerien zu etablieren. Dabei ist es wichtig, dass die Praxis-Checks in ihrer Durchführung zeitlich nicht ausufern und die dort gefunden Lösungsvorschläge schnellstmöglich umgesetzt werden.

Bürokratieabbau muss föderalistisch gedacht werden, um ihm die maximale Wirksamkeit zu garantieren. Der Erfolg der Praxischecks des BMWK zeichnet sich durch das Miteinander mit den Ländern aus. Denn zum Gelingen umfangreicher Erleichterungen, bedarf es einer Umsetzung aller Maßnahmen auf allen Ebenen. Darüber hinaus können durch das Miteinander best practices identifiziert, die Relevanz des Themas Bürokratieabbau verdeutlicht werden und bestenfalls in eigenen Initiativen der Länder münden.

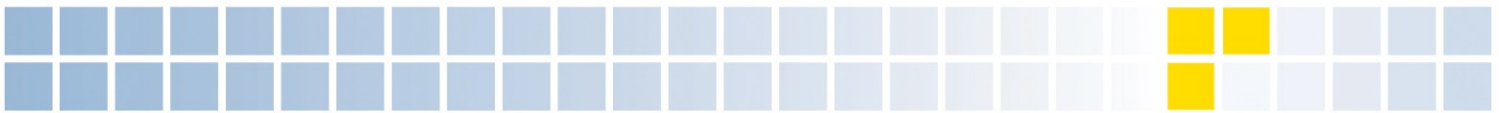
### ***Schaffung eines Online-Bürokratieabbauportals***

Im Rahmen der Wachstumsinitiative hat die Bundesregierung geplant, ein Online-Bürokratieentlastungsportal einzurichten. Dieses bislang nicht umgesetzte Vorhaben wird auch im Koalitionsvertrag aufgegriffen. Auf diese Weise soll ein systematischer und transparenter Austausch mit den Betroffenen aus Wirtschaft, Verwaltung und Bürgerschaft erreicht werden. Sie können dauerhaft konkrete Möglichkeiten zum Bürokratieabbau vorschlagen, die von der Bundesregierung erhoben und bewertet werden. Sofern der NKR den Vorschlag unterstützt, bedarf es zur Anlehnung einer besonderen Begründung. Dieser Ansatz ist richtig, um einen kontinuierlichen Austausch zu fördern und diesen nachvollziehbar zu dokumentieren.

### ***EU-Bürokratie klein halten***

Die Bundesregierung hat zu Recht ein „EU-Ex-Ante-Verfahren“ geschaffen, um frühzeitig die Auswirkungen von EU-Rechtsakten auf Deutschland zu ermitteln und sich im Rat für Anpassungen einzusetzen. Es handelt sich bislang um ein rein regierungsinternes Verfahren, in das Unternehmen oder Wirtschaftsverbände kaum einbezogen sind und das im Übrigen weitgehend ins Leere läuft. Die Bundesregierung sollte das „EU-Ex-Ante-Verfahren“ weiter stärken, indem sie die Expertise der Wirtschaftsverbände verbindlich berücksichtigt. Gemeinsames Ziel ist eine verbesserte – also praxisorientiertere – Folgenabschätzung. Auch auf europäischer Ebene sollte sich die Bundesregierung dafür einsetzen,

<sup>2</sup> BT-Drucks. 20/15090.



dass der Rat gemäß der Interinstitutionellen Vereinbarung von 2016 eine verpflichtende Folgenabschätzung durchführt.

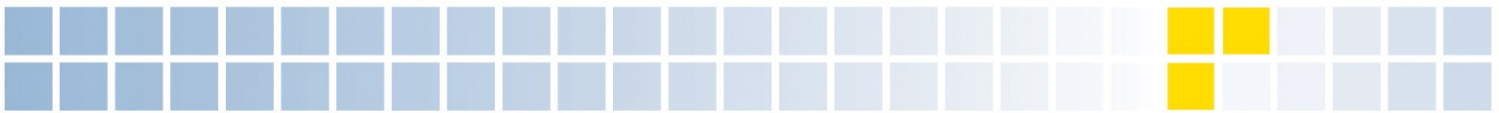
Für die Umsetzung von EU-Richtlinien sollte ein striktes Goldplatingverbot gelten. Das nationale Recht darf nicht durch zusätzliche, über die EU-Vorgaben hinausgehende Regelungen weiter überfüllt, verschärft und damit zum innereuropäischen Wettbewerbsnachteil werden. Tritt durch die Anwendung europäischer Verordnungen oder Umsetzung europäischer Richtlinien eine Doppelung mit bestehenden nationalen Pflichten ein, bedarf es einer konsequenten Ausdünnung des nationalen Rechts. Mit doppelten Verfahren verbundener Aufwand muss vermieden werden.

### ***Mehr Entschlossenheit bei der Verwaltungsmodernisierung und -digitalisierung***

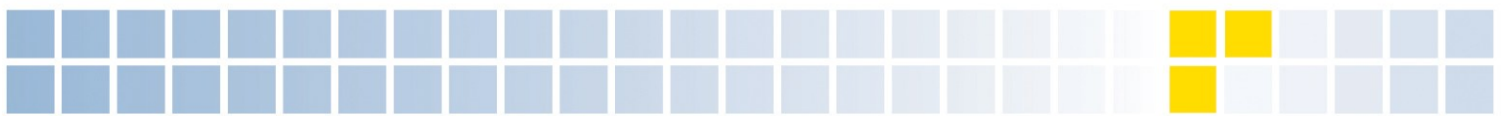
Die Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung bildet aufgrund der Vielzahl an Schnittstellen mit der Wirtschaft den Schlüssel für die Herstellung der Zukunfts- und Erhaltung der Handlungsfähigkeit des Staates. Die Verwaltung darf nicht zum Hindernis für die Wirtschaft mutieren, sondern muss sie fördern und unterstützen. Im Übrigen sollte die öffentliche Verwaltung ihrer Vorbildfunktion für andere Branchen wieder gerecht werden, indem sie beim Thema Digitalisierung voranschreitet. Hierzu gehört insbesondere auch der Einsatz von KI.

Zudem müssen die wichtigen Digitalisierungsvorhaben – neben der Verwaltungsdigitalisierung z. B. die Registermodernisierung – ganzheitlich gedacht werden. Nur mit vollständig digitalisierten und vernetzten Registern ist eine effiziente Ende-zu-Ende-Digitalisierung von Verwaltungsleistungen und die Umsetzung des Once-Only-Prinzips möglich, das Unternehmen von Bürokratie entlasten würde, indem sie ihre Daten nur einmal angeben müssten. Dies kann etwa durch ein Verbot der Mehrfacherhebung und -speicherung gelingen. Voraussetzung ist selbstredend, dass in diesem Zuge bislang fehlende Rechtsgrundlagen für den Datenaustausch zum Zweck der Erbringung von Verwaltungsleistungen geschaffen werden.

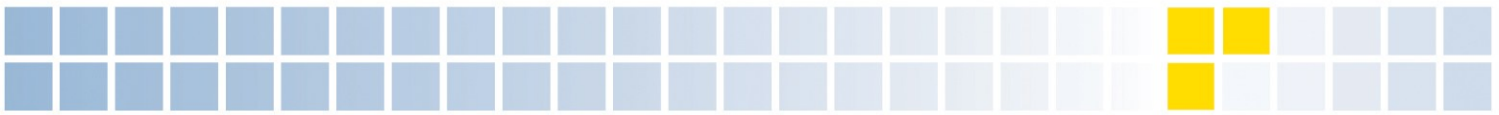
Die Abschaffung von Pflichten und Digitalisierung von Prozessen führt in der Verwaltung zu einem Entfall und der Vereinfachung von Aufgaben und damit zur Verschlankung der Verwaltung als Ganzes. Damit wird zugleich zu der Kompensation des zunehmenden Personalmangels der Verwaltung beigetragen.



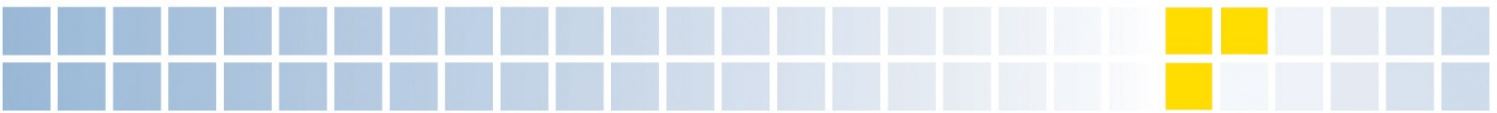
<b>Sozialversicherung   Steuern .....</b>	<b>8</b>
1. Beitragsrecht bei pauschal versteuerten Sachzuwendungen vereinfachen (§ 1 Abs. 1 Nr. 14 SvEV) .....	8
2. Umlageverfahren U1 entbürokratisieren (§ 1 Abs. 1 AAG) .....	8
3. Umlageverfahren U2 entbürokratisieren und mittelfristig abschaffen (§ 1 Abs. 2 AAG) 9	
4. Beitragseinzugsverfahren vereinfachen (§ 28h Abs. 1 SGB IV).....	9
5. Harmonisierung steuer- und sozialrechtlicher Vorschriften .....	9
6. Künstlersozialabgabeverfahren zumindest vereinfachen (§§ 24 ff. KSVG) .....	10
7. Arbeitgeberbescheinigungen durch standardisierte Entgeltbescheinigung ersetzen (§ 108 Abs. 3 GewO).....	11
8. Meldeverfahren zwischen Arbeitgebern und öffentlicher Verwaltung vereinfachen ...	11
9. Betriebsprüfungen: Eingriffsmöglichkeiten in bereits geprüfte Zeiträume begrenzen	12
10. Lohnsteuerrechtliche Regelung bei Betriebsveranstaltungen vereinfachen .....	13
11. Betriebliche Gesundheitsförderung: Lohnsteuerliche Regelungen praxisgerecht ausgestalten (§ 3 Nr. 34 EStG).....	13
12. Statistische Erhebungen kostengünstig und zugänglich ausgestalten .....	14
<b>Arbeitsmarkt   Zuwanderung   Integration .....</b>	<b>15</b>
13. Verfahren der Zuwanderung durch digitale Plattform beschleunigen .....	15
14. Zuständigkeit der Ausländerbehörde vereinfachen und Ausländerbehörden angemessen ausstatten .....	15
15. Vergabe von Visa und Aufenthaltstiteln bündeln.....	16
16. Formulare zur Erwerbsmigration zielgerichtet ausgestalten .....	16
17. Anerkennung von Berufsqualifikationen vereinfachen und Hindernisse beseitigen	16
<b>Arbeitsrecht   Tarifpolitik .....</b>	<b>17</b>
18. Mindestlohngesetz: Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten reduzieren .....	17
19. Mindestlohngesetz: Auftraggeberhaftung einschränken.....	18
20. Mindestlohngesetz: Praktika unterstützen und vereinfachen .....	18
21. Tariftreuerregelungen unterlassen .....	18
22. Arbeitszeitgesetz: Umstellung auf wöchentliche Berechnung der Höchstarbeitszeit 19	
23. Arbeitszeitgesetz: Ruhezeiten variabler gestalten.....	19
24. Vertrauensarbeitszeit nicht durch Arbeitszeiterfassung gefährden.....	20
25. Nachweisgesetz: Textform in allen Branchen ermöglichen .....	20
26. Abschaffung von überflüssigen Schriftformerfordernissen .....	20



27.	Arbeitszeugnis: Aufwand senken, Digitalisierung stärken .....	21
28.	Kalendermäßige Befristung für wettbewerbsfähigen Arbeitsmarkt erhalten .....	21
29.	Erleichterte Befristung ab Erreichen der Regelaltersgrenze.....	22
30.	Befristungsverlängerung praxisgerecht gestalten .....	22
31.	Brückenteilzeit modifizieren .....	22
32.	TzBfG: Abrufarbeit erleichtern .....	23
33.	Mobile Arbeit: Keine weitere gesetzliche Regulierung .....	23
34.	Delegiertenwahl abschaffen, elektronische Wahlen ermöglichen.....	23
35.	Betriebsratsarbeit digitalisieren.....	24
36.	Kosten der betrieblichen Mitbestimmung reduzieren .....	24
37.	Betriebliche Mitbestimmung effektuieren .....	24
38.	Beteiligung bei Kündigungen entbürokratisieren .....	25
39.	Schriftformerfordernis abschaffen.....	25
40.	Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten beschleunigen .....	25
41.	Beschäftigtendatenschutz – neue Rechtsunklarheit vermeiden .....	25
42.	Lohntransparenz-Richtlinie: Umsetzung mit Augenmaß .....	26
43.	Missbräuchliche Berufung auf das AGG verhindern .....	27
44.	Pro-Rata-Temporis-Grundsatz stärker zur Geltung bringen.....	27
45.	Kündigungsschutzverfahren für schwerbehinderte Menschen effektiv ausgestalten 27	
46.	Reihenfolge der Beteiligung von Schwerbehindertenvertretung präzisieren.....	28
47.	Rechtsweg bei Kündigungen von schwerbehinderten Arbeitnehmern vereinheitlichen .....	28
48.	Rechtssicherheit bei Massenentlassungsanzeige schaffen .....	28
49.	Unterrichtungspflicht beim Betriebsübergang praxisgerecht ausgestalten .....	29
50.	Widerspruchsrecht beim Betriebsübergang rechtssicher gestalten .....	30
51.	Klarstellung bei Zeitarbeit erforderlich.....	30
52.	Heilung falscher Karenzzusagen ermöglichen .....	30
53.	Abweichende Vereinbarungen ermöglichen (§ 75d HGB).....	30
54.	Möglichkeit zum Verzicht auf ein Wettbewerbsverbot erleichtern (§ 75a HGB).....	31
55.	Information zum Insolvenzschutz bei Lebensarbeitszeitkonten erleichtern .....	31
56.	Wechsel des Insolvenzsicherungsträgers für Lebensarbeitszeitkonten vereinfachen 31	
57.	Abfindungen von kleinen Betriebsrenten erleichtern (§ 3 BetrAVG).....	31
58.	Anpassungsprüfungspflicht laufender Betriebsrenten erleichtern (§ 16 BetrAVG).	32



59.	Einheitliche Bilanzierung von Betriebsrentenverpflichtungen ermöglichen (§§ 249 Abs. 1, 253 Abs. 2 HGB) .....	32
60.	Betriebliche Altersvorsorge von Aufwand für Versorgungsausgleich entlasten .....	33



## Sozialversicherung | Steuern

### 1. Beitragsrecht bei pauschal versteuerten Sachzuwendungen vereinfachen (§ 1 Abs. 1 Nr. 14 SvEV)

**Problem:** § 37b EStG ermöglicht es Unternehmen, die Einkommensteuer auf Sachzuwendungen an Arbeitnehmer oder Dritte mit einem Steuersatz von 30 % pauschal zu übernehmen und an das Finanzamt abzuführen. Diese Pauschalversteuerung bringt – gerade bei Massensachverhalten – eine erhebliche Vereinfachung für die Arbeitgeber.

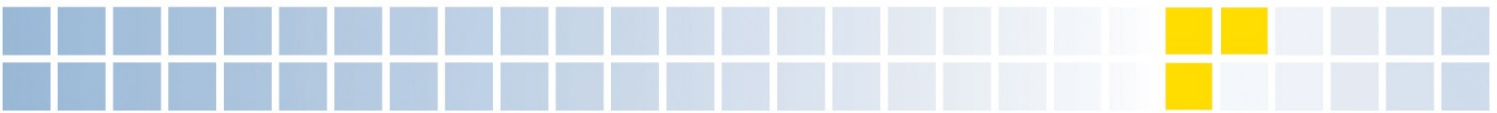
Im Sozialversicherungsrecht wird die lohnsteuerrechtliche Erleichterung jedoch nur unzureichend flankiert. Denn nur soweit es sich bei den Zuwendungen nach § 37b EStG um Zuwendungen von Dritten an Arbeitnehmer handelt, gilt eine Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung (§ 1 Abs. 1 Nr. 14 Sozialversicherungs-Entgeltverordnung SvEV). Zuwendungen an eigene Arbeitnehmer und Arbeitnehmer eines verbundenen Unternehmens (Konzernstrukturen) sind dagegen zu verrechnen. Dies ist für die Unternehmen sehr bürokratieaufwendig. So muss bei jeder Sachzuwendung ermittelt werden, welcher Arbeitnehmer davon in welcher Höhe einen Vorteil gehabt hat, was im Einzelfall nicht leicht festzustellen ist (z. B. beim Get-together einer Jahrestagung, Incentive-Einladungen, Geschenken). Anschließend muss noch geprüft werden, in welcher Höhe Beitragspflicht besteht, wobei sich – je nachdem, ob der Arbeitnehmer privat oder gesetzlich krankenversichert ist oder ob Beitragsbemessungsgrenzen überschritten werden, – Unterschiede ergeben können.

**Lösung:** § 1 Abs. 1 Nr. 14 SvEV sollte dahingehend geändert werden, dass sich die Beitragsfreiheit auch auf Zuwendungen an eigene Arbeitnehmer und an Arbeitnehmer eines mit dem Zuwendenden verbundenen Unternehmens erstreckt. Auf diese Weise wird die durch die Pauschalbesteuerung angestrebte Bürokratieentlastung bei der Sozialversicherung realisiert – wie bereits jetzt bei anderen Fällen einkommensteuerlicher Pauschalierungen (z. B. § 40 Abs. 2 EStG).

### 2. Umlageverfahren U1 entbürokratisieren (§ 1 Abs. 1 AAG)

**Problem:** Beim U1-Verfahren wird dem Arbeitgeber das nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz bei Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers fortgezahlte Arbeitsentgelt von den Krankenkassen erstattet. Finanziert wird das U1-Verfahren durch eine Arbeitgeberumlage (Arbeitgeber mit bis zu 30 Arbeitnehmern). Der einzelne Arbeitgeber muss das U1-Verfahren mit jeder Krankenkasse durchführen, bei der einer seiner Beschäftigten versichert ist. Dementsprechend sind – je nach Satzung der aktuell 94 Krankenkassen – jeweils unterschiedliche Erstattungssätze und damit auch unterschiedliche Umlagesätze zugrunde zu legen und vom Arbeitgeber zu berücksichtigen.

**Lösung:** Der wirksamste Bürokratieabbau würde dadurch erreicht, dass die Pflicht zur Teilnahme am U1-Verfahren gestrichen wird. Allerdings lässt sich auch bei Beibehaltung des U1-Verfahrens eine deutliche Entlastung von Bürokratieaufwand erreichen, indem Arbeitgebern ermöglicht würde, sich eine Krankenkasse auszuwählen, bei der sie das Umlageverfahren durchführen oder alternativ eine zentrale Stelle zur Durchführung (z. B. BKK Landesverband Mitte, der das Arbeitgeberverfahren zentral für die BKKen durchführt) festzulegen. Die Unternehmen hätten somit einen Ansprechpartner für alle Abwicklungsfälle, einheitliche Beitrags- bzw. Erstattungssätze sowie einheitliche Erstattungsregeln. In Folge des durch das Arbeitgeberwahlrecht ausgelösten Wettbewerbs um eine effiziente Administration des Verfahrens würden die bislang noch sehr hohen U1-Verwaltungskosten bei den durchführenden Krankenkassen reduziert. Aufbauend auf den Ergebnissen der im Sommer 2020 eingesetzten Koalitions-AG Bürokratieabbau hat die Bundesregierung mit Kabinettsbeschluss vom 13. April 2021 ein Paket für Bürokratieerleichterungen auf den Weg gebracht, um Wirtschaft, Unternehmen, staatliche Stellen und Bürgerinnen und Bürger noch weiter von Bürokratie zu entlasten. Danach ist unter Ziff. 8 vorgesehen, die Kranken- und Mutterschutz-Umlagen zu vereinheitlichen. Es soll geprüft werden, ob und inwiefern die gesetzlichen Rahmenbedingungen bei den Umlageverfahren nach dem AAG so weiterentwickelt werden können, dass die Beitrags- und Erstattungssätze kassenweit vereinheitlicht werden.



### 3. **Umlageverfahren U2 entbürokratisieren und mittelfristig abschaffen (§ 1 Abs. 2 AAG)**

**Problem:** Das U2-Verfahren dient dem Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Mutterschaftsleistungen. Arbeitgebern werden ihre Aufwendungen für den Mutterschaftsgeldzuschuss und das Arbeitsentgelt während Beschäftigungsverboten von der Krankenkasse des Arbeitnehmers erstattet. Dafür zahlen sie Umlagebeiträge an die Krankenkassen. Die Durchführung des U2-Verfahrens bei einer Vielzahl von Krankenkassen verursacht bei den Arbeitgebern viel unnötige Bürokratie, weil unterschiedliche Ansprechpartner, Umlagesätze und Erstattungsregeln gelten.

**Lösung:** Eine deutliche Entbürokratisierung ließe sich dadurch erreichen, dass die Arbeitgeber das U2-Verfahren - so wie zum U1-Verfahren vorgeschlagen - bei einer Krankenkasse ihrer Wahl oder alternativ einer zentralen Stelle durchführen können. Die Arbeitgeber hätten dann einen Ansprechpartner und für alle Beschäftigten, einheitliche Beitragssätze und insbesondere einheitliche Erstattungsregeln.

Mittelfristig sollte das U2-Verfahren allerdings ganz abgeschafft werden. Die Finanzierung der Versorgung von Müttern während der Mutterschutzfristen ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe (Art. 6 Abs. 4 Grundgesetz) und folgerichtig von der Allgemeinheit zu tragen. Die bisherigen Mutterschaftsleistungen der Arbeitgeber müssen daher mit allen übrigen Geldleistungen vor und nach der Geburt eines Kindes (Mutterschafts- und Elterngeld) einheitlich aus Steuermitteln finanziert und zu einer Leistung aus einer Hand zusammengeführt werden. Die Notwendigkeit der aufwendigen U2-Verfahren würde damit entfallen. Ungeachtet dessen wurde durch das neue Mutterschaftsanpassungsgesetz das U2-Verfahren zum 1. Juni 2025 noch weiter ausgedehnt.

### 4. **Beitragseinzugsverfahren vereinfachen (§ 28h Abs. 1 SGB IV)**

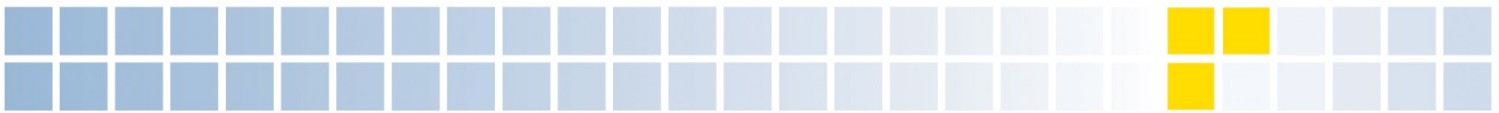
**Problem:** Obwohl die GKV-Beiträge von den unterschiedlichen Einzugsstellen gebündelt an den Gesundheitsfonds weitergeleitet werden, müssen die Arbeitgeber die Beiträge für ihre Arbeitnehmer nach Krankenkassen sortieren, getrennt abführen und unterschiedliche Beitragsnachweise erstellen. Rück- und Rechtsfragen zum Beitragseinzug müssen mit einer Vielzahl von Kassen geklärt werden. Hier liegt ein erhebliches Potenzial für den Bürokratieabbau.

**Lösung:** Arbeitgebern sollte die Möglichkeit gegeben werden, den Gesamtsozialversicherungsbeitrag für alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei einer Abrechnungsstelle abrechnen zu können. Hierdurch würden der Wettbewerb um eine kostengünstige Administration des Beitragseinzugsverfahrens gefördert und Effizienzgewinne beim Beitragseinzug erreicht. Damit wäre auch nur noch ein Beitragsnachweis pro Betrieb erforderlich und die Verifizierbarkeit der Beitragsleistung für alle beteiligten Stellen verbessert. Der Aufgabenbereich dieser zentralen Stelle muss dabei alle Aufgaben umfassen, die heute die einzelnen Krankenkassen/Einzugsstellen gegenüber dem Arbeitgeber erfüllen. Diese zentrale Stelle kann eine Stelle innerhalb oder auch außerhalb der gesetzlichen Krankenversicherung sein. Hier sind viele Lösungen möglich. Ein ausführliches Positionspapier zur Umsetzung hat die BDA bereits am 27. Januar 2021 vorgelegt.

### 5. **Harmonisierung steuer- und sozialrechtlicher Vorschriften**

**Problem:** Während im Lohnsteuerrecht das Zuflussprinzip (§ 11 EStG) gilt, sind die Beitragsansprüche der Sozialversicherungsträger nach dem Entstehungs- bzw. Anspruchsprinzip (§ 22 SGB IV) zu errechnen. Das heißt: Nach dem steuerlichen Zuflussprinzip entsteht die Steuerschuld, wenn das Arbeitsentgelt dem Arbeitnehmer zufließt. Nach dem Entstehungsprinzip werden Beiträge in dem Zeitpunkt geschuldet, in dem der Beschäftigte einen Anspruch auf Arbeitsentgelt erzielt.

In der betrieblichen Praxis sorgt dieses Auseinanderfallen von Steuer- und Sozialversicherungsrecht immer wieder für Rechtsunsicherheiten und erheblichen bürokratischen Aufwand in der Lohn- und Gehaltsabrechnung (z. B. bei rückwirkenden bzw. nachträglichen Entgeltzahlungen, beim Umgang mit Wertguthaben etc.). Die Haftungsrisiken sind nur noch schwerlich zu überblicken bzw. zu kontrollieren.



Auch die Nachvollziehbarkeit der Entgeltabrechnung gestaltet sich für die Arbeitnehmer immer schwieriger.

**Lösung:** Zur Entbürokratisierung ist dringend eine stärkere Harmonisierung zwischen Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht erforderlich. Die gesetzliche Definition des „Zuflusses“ muss gemäß den aktuellen Gegebenheiten definiert werden. „Zufluss“ ist der Abrechnungsmonat, nicht der Moment der Verfügbarkeit des Geldes, weil dieser der Abrechnung nicht bekannt ist. Es kommt dabei darauf an, dass eine Harmonisierung nicht eine Angleichung an die jeweils für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ungünstigere Regelung bedeuten darf. Darüber hinaus müssen die unterschiedlichen IT-Verfahrensstandards in der Sozial- und Finanzverwaltung vereinheitlicht werden. Dieser Dissens zwischen Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht hat sich gerade bei der Klärung von Fragen zur Bewertung zum Homeoffice, der Coronapandemie bzw. der Hochwasserkatastrophe 2021 gezeigt.

## 6. **Künstlersozialabgabeverfahren zumindest vereinfachen (§§ 24 ff. KSVG)**

**Problem:** Als einziges Land in Europa leistet sich Deutschland ein Sondersozialversicherungssystem für Künstler. Die zu dessen Finanzierung geschaffene Abgabepflicht der Unternehmen nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz (KSVG) belastet diese – über die Kostenbelastung durch die Künstlersozialabgabe selbst – mit einem erheblichen bürokratischen Aufwand. Zum Bürokratieaufwand tragen insbesondere die zahlreichen Unschärfen der rechtlichen Regelungen und die umfangreichen Aufzeichnungs-, Dokumentations- und Meldepflichten bei.

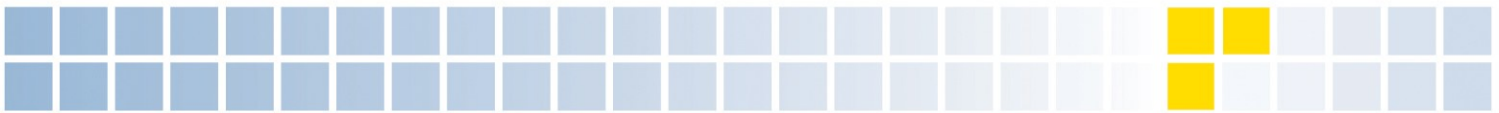
Nach einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) Köln aus dem Jahr 2008<sup>3</sup> belaufen sich die jährlichen Bürokratiekosten der Betriebe durch das Künstlersozialabgabeverfahren auf fast 80 Prozent der insgesamt gezahlten Künstlersozialabgabe der Unternehmen. Für jeden Euro Künstlersozialabgabe entstehen den abgabepflichtigen Unternehmen somit Bürokratiekosten von fast 80 Cent. Hinzu kommen Verwaltungskosten bei der Künstlersozialkasse und der Rentenversicherung. Mit dem Gesetz zur Stabilisierung des Künstlersozialabgabesatzes wurde das Missverhältnis zwischen Abgabe und damit verbundenem Bürokratieaufwand noch einmal verschärft. Durch das Gesetz wurde eine umfangreiche Kontrolle der Abführung der Künstlersozialabgabe während der Betriebsprüfung der Deutschen Rentenversicherung bei den Arbeitgebern eingeführt. Dadurch entstehen weitere Kosten sowohl bei den Trägern der Rentenversicherung als auch bei den Arbeitgebern, ohne dass sich an der Höhe der aufzubringenden Abgabe etwas ändert. Die Prüfkosten bei der DRV und KSK sind hierdurch auf 21,5 Mio. € bis 2019 angestiegen<sup>4</sup>. Dem stehen jedoch zusätzliche Einnahmen für die Künstlersozialkasse in Höhe von lediglich 40 Mio. € gegenüber. Ein solch eklatantes Missverhältnis zwischen Kosten und Nutzen zeigt die Dringlichkeit, umgehend Vereinfachungen herbeizuführen.

**Lösung:** Die beste Lösung ist es, die Künstlersozialversicherung durch eine Versicherungspflicht selbstständiger Künstler und Publizisten in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung zu ersetzen, auf die die gleichen beitragsrechtlichen Bedingungen wie für sonstige pflichtversicherte Selbstständige Anwendung finden.

Sofern am Privileg selbstständiger Künstler und Publizisten weiter festgehalten werden soll, bedarf es zumindest einer deutlichen Vereinfachung des Finanzierungsverfahrens der Künstlersozialversicherung. Die Abgabepflicht muss sowohl dem Grunde nach als auch in der Höhe für die Abgabepflichtigen leicht feststellbar sein. Soweit dies nicht durch eine Definition der künstlerischen Leistung erfolgt, bedarf es klarer und leicht nachvollziehbarer Regelungen. Beispielsweise kann die Abgabe auf die Entgelte für die tatsächlich versicherten Künstler und Publizisten, also die Leistungserbringer, beschränkt werden (Gleichlauf von §§ 1 und 24 KSVG). Ein entsprechender Hinweis der Versicherteneigenschaft müsste

<sup>3</sup> Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft vom 30. Mai 2013 „Subventionierte Kreativwirtschaft“

<sup>4</sup> Forschungsbericht Evaluierung des Künstlersozialabgabenstabilisierungsgesetzes (KSAS tabG) des BMAS von Februar 2021 S. 80f.



– ähnlich wie die Mehrwertsteuer – sowohl in das Angebot als auch in die Rechnung aufgenommen werden.

Soweit Künstlersozialabgabe für versicherte Künstler und Publizisten erhoben wird, sollten diese die Abgabe selbst abführen. Dies wäre für die Künstler keine zusätzliche Belastung, weil sie schon heute selbst Sozialversicherungsbeiträge an die Künstlersozialkasse überweisen. An der wirtschaftlichen Traglast der Künstlersozialabgabe ändert sich durch die Abführung durch die Künstler nichts. Zudem sollte der Anwendungsbereich nicht auf weitere Personengruppen, wie z. B. Solo-Selbstständige ausgeweitet werden.

### **7. Arbeitgeberbescheinigungen durch standardisierte Entgeltbescheinigung ersetzen (§ 108 Abs. 3 GewO)**

**Problem:** Für die Gewährung staatlicher Leistungen müssen die antragsstellenden Arbeitnehmer bei den zuständigen Behörden unterschiedliche Arbeitgeberbescheinigungen vorlegen. Durch die Vielzahl bestehender Arbeitgeberbescheinigungen (z. B. Verdienstbescheinigung Sozialhilfe, Verdienstbescheinigung Wohngeld, Bescheinigung des vergleichbaren Einkommens für Anträge auf Hinterbliebenenrente, Bescheinigung des Arbeitgebers zum Antrag auf Kraftfahrzeughilfe, Arbeitslosengeld II und Einkommensbescheinigung für den Kinderzuschlag) entsteht für die Unternehmen ein hoher Melde-, Auskunfts- und Bescheinigungsaufwand. Auch für die Arbeitnehmer ist es ärgerlich, aufgrund der unterschiedlichen Formularvorlagen bei jeder Beantragung einer staatlichen Leistung erneut an den Arbeitgeber herantreten zu müssen.

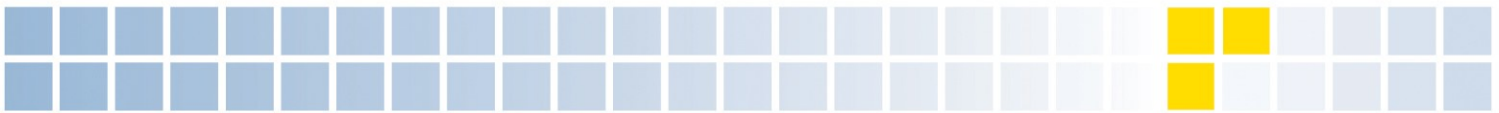
**Lösung:** Der für den Bezug staatlicher Leistungen erforderliche Nachweis des Arbeitsentgelts sollte – soweit elektronische Meldeverfahren nicht bestehen – grundsätzlich durch Vorlage, der von den Arbeitgebern auf Basis der Entgeltbescheinigungsverordnung erstellten Entgeltbescheinigung erfolgen.

Andere Arbeitgeberbescheinigungspflichten, die dem Nachweis des Arbeitsentgelts dienen, sollten dagegen entfallen. Darüber hinaus sollte umfassend geprüft werden, welche Arbeitgeberbescheinigungen durch Vorlage der Entgeltbescheinigung entfallen bzw. dem Umfang nach reduziert werden können.

Der Gesetzgeber hat hierauf z. T. reagiert und die Einführung der elektronischen Verfahren von rvBEA ZUZA (über die Rentenversicherung Bescheinigung elektronisch anfordern) ab Herbst 2021 bzw. rvBEA BEEG (elektronische Abfrage des Anwendungsfall zum Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz) ab Sommer 2022 eingeführt. Dies ist ein erster Schritt in die richtige Richtung, aber das Problem der unterschiedlichen Arbeitgeberbescheinigungen stellt sich nach wie vor noch mit einer Vielzahl der oben aufgezählten Behörden. Auch hier sind eine Überprüfung und Vereinfachung erforderlich.

### **8. Meldeverfahren zwischen Arbeitgebern und öffentlicher Verwaltung vereinfachen**

**Problem:** Bei den verschiedenen Meldeverfahren, über die die Arbeitgeber an die öffentliche Verwaltung Daten zu übermitteln haben, fehlt es bislang an einer nachvollziehbaren IT-Strategie der öffentlichen Hand. Das hat sich gerade im Hinblick auf die Abrechnung/Erstattung der Entschädigungsleistung nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) gezeigt. Die digitale Anbindung der Gesundheitsämter erfolgte verzögert und eine Antragstellung zur Erstattung über eine einheitliche Internetplattform war nur für 12 Bundesländer möglich. Dies erschwerte gerade die Abrechnung bei größeren bzw. bundesländerübergreifend tätigen Arbeitgebern und machte eine einheitliche digitale Abrechnung fast unmöglich. Zudem ist trotz der z. T. existierenden Internetplattform keine Kompatibilität mit den Systemen der Arbeitgeber (systemgeprüfte Entgeltabrechnungsprogramme) möglich, was weiterhin eine händische Eingabe jedes einzelnen Personalfalles erforderlich macht. Hier werden den Arbeitgebern einseitig unnötige Bürokratielasten auferlegt. Die notwendige Koordinierung der bestehenden Aktivitäten findet nicht statt, ein übergreifendes abgestimmtes Konzept ist derzeit nicht erkennbar.



Gleichzeitig gibt es heute mehrere parallele Verfahren, z. B. das DEÜV-Meldeverfahren, mit dem die Arbeitgeber mit der Sozialversicherung kommunizieren, das ElsterLohn-Verfahren im Bereich der Finanzverwaltung sowie weitere elektronische Datenaustauschverfahren, etwa für das Krankengeld und für die U1/U2-Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz.

**Lösung:** Die unterschiedlichen Meldeverfahren müssen besser koordiniert werden. Ziel muss sein, ein gebündeltes multifunktionales (Melde-)Verfahren zu etablieren. Die zu meldenden Daten müssen sich in allen Meldeverfahren auf das absolut Notwendige beschränken. Dies verlangt, dass die für den Bezug von Leistungen maßgeblichen Voraussetzungen aufeinander abgestimmt werden (Harmonisierung der Berechnungsgrundlagen). Ein einfacher Weg wäre, dass Daten der Unternehmen nur einem SV-Träger gemeldet werden und diese dann untereinander kommunizieren (siehe Meldung von Unternehmensdaten an den Betriebsnummernservice der Bundesarbeitsagentur) bzw. die Unternehmen Daten an nur eine Behörde liefern und weitere Behörden lediglich einen Zugriff benötigen. Das reduziert den Bürokratie- und Kostenaufwand sowohl auf Seiten der Arbeitgeber als auch bei den Empfängern der Meldungen. Die Notwendigkeit hat der NKR in seinem Gutachten vom Juni 2020 – „Digitale Verwaltung braucht digitaltaugliches Recht – Der modulare Einkommensbegriff“ ausführlich begründet.

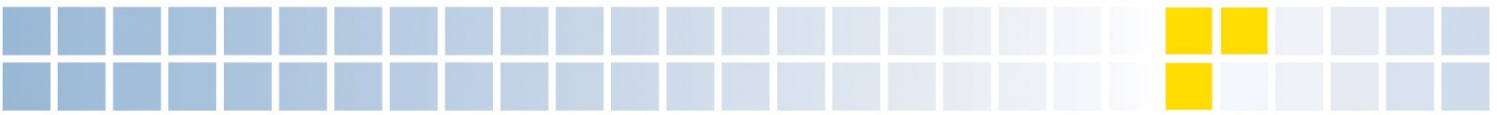
### **9. Betriebsprüfungen: Eingriffsmöglichkeiten in bereits geprüfte Zeiträume begrenzen**

**Problem:** Nach geltendem Recht können die Sozialversicherungsträger im Rahmen einer Betriebsprüfung Beitragsnachforderungen auch für bereits geprüfte Zeiträume geltend machen. Dies ist sogar möglich, ohne dass die Rentenversicherungsträger vorherige Prüfbescheide aufheben. Die Arbeitgeber können somit auf die Bindungswirkung bestandskräftiger Bescheide aus Betriebsprüfungen nicht vertrauen.

Dies ist umso unverständlicher, als Betriebsprüfungen eine sehr hohe Prüfintensität aufweisen. So prüfen die Rentenversicherungsträger bei den Arbeitgebern die Lohnunterlagen, die Beitragsnachweise sowie die Entgelt- und Beitragsabrechnung, und können dabei auch umfassend auf elektronisch bereitstehende Daten Zugriff nehmen. Für die Arbeitgeber ist die Mitwirkung an den Prüfungen – insbesondere durch Bereitstellung der Unterlagen und der elektronischen Verarbeitungssysteme – mit einem erheblichen Bürokratie- und Kostenaufwand verbunden.

Diesem Aufwand folgt keine ausreichende Rechtssicherheit für die Unternehmen. Ohne Vertrauensschutz in die Bestandskraft von Prüfbescheiden müssen die Arbeitgeber auch nach einer umfangreichen Betriebsprüfung ein massives Haftungsrisiko tragen. Denn nach § 28g Satz 3 SGB IV kann ein unterbliebener Beitragsabzug grundsätzlich nur bei den drei nächsten Lohn- oder Gehaltszahlungen nachgeholt werden. Somit müssen Beitragsnachforderungen, die daraus resultieren, dass ein sozialversicherungsrechtlicher Sachverhalt im Rahmen einer erneuten Prüfung abweichend zur vorangegangenen Prüfung beurteilt wird, von den Arbeitgebern in aller Regel vollumfänglich allein getragen werden.

**Lösung:** Zur Stärkung der Rechtssicherheit nach Betriebsprüfungen bedarf es einer gesetzlichen Regelung, welche die Eingriffsmöglichkeiten in bereits geprüfte Zeiträume eindeutig regelt und begrenzt. Beitragsnachforderungen für bereits geprüfte Zeiträume dürfen nur dann geltend gemacht werden, wenn vorherige Prüfbescheide unter Berücksichtigung der Vertrauensschutzgrundsätze (§ 45 SGB X) zuvor aufgehoben wurden. Damit wird dem Grundsatz Rechnung getragen, dass schutzwürdiges Vertrauen in die Bestandskraft eines Prüfbescheids in der Regel Vorrang vor Beitragsnachforderungen genießen muss. Dies gilt umso mehr, als dass das Beitragsrecht den Arbeitgebern ein höheres Haftungsrisiko aufbürdet als das Steuerrecht. Denn eine Aufhebung oder Änderung von Steuerbescheiden nach einer Außenprüfung sieht das Steuerrecht nur bei Steuerhinterziehung oder leichtfertiger Steuerverkürzung vor (§ 173 Abs. 2 Abgabenordnung - AO). Dieser Forderung ist der Bundesvorstand der DRV Bund z.T. nachgekommen. Ab 1. Januar 2021 werden bei jeder turnusmäßigen Betriebsprüfung Verwaltungsakte über den sozialversicherungsrechtlichen Status von im Betrieb tätigen, nicht als Beschäftigte gemeldeten Ehegatten, eingetragenen Lebenspartnern, Abkömmlingen des Arbeitgebers sowie geschäftsführenden GmbH-Gesellschaftern erlassen, sofern ihr sozialversicherungsrechtlicher Status nicht bereits durch Verwaltungsakt festgestellt wurde. Des Weiteren ist das Ergebnis der Prüfung auch



dann festzuhalten, wenn es sich als zutreffend erweist. Arbeitgeber können aktiv eine verbindliche Beurteilung in der Betriebsprüfung einfordern. Somit erhalten Arbeitgeber künftig mehr Rechtssicherheit nach einer Betriebsprüfung der Rentenversicherung. Werden aber bestimmte Sachverhalte im Rahmen einer Betriebsprüfung nicht geprüft (stichprobenartiger Charakter), kann der Sozialversicherungsträger diese bei einer erneuten Betriebsprüfung heranziehen und ggf. gegenüber dem Arbeitgeber eine Nachforderung stellen. Hier besteht weiterhin eindeutiger Handlungsbedarf im Hinblick auf Rechtssicherheit für den Arbeitgeber.

## **10. Lohnsteuerrechtliche Regelung bei Betriebsveranstaltungen vereinfachen**

**Problem:** Betriebsveranstaltungen spielen für viele Unternehmen eine wichtige Rolle, u. a. zur Stärkung von Zusammenhalt und Motivation in den Betrieben. Für die Unternehmen ist die korrekte und rechtssichere lohnsteuerliche Behandlung von Betriebsveranstaltungen – die Frage, ob aus einer Betriebsveranstaltung ein lohnsteuerpflichtiger „geldwerter Vorteil“ für Arbeitnehmer erwächst – von großer Bedeutung. Auch angesichts der Neuregelung im Wachstumschancengesetz (150 €-Freibetrag je Teilnehmer nach § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a Satz 3 EstG-E) bestehen in der betrieblichen Praxis jedoch noch immer bürokratische Hürden.

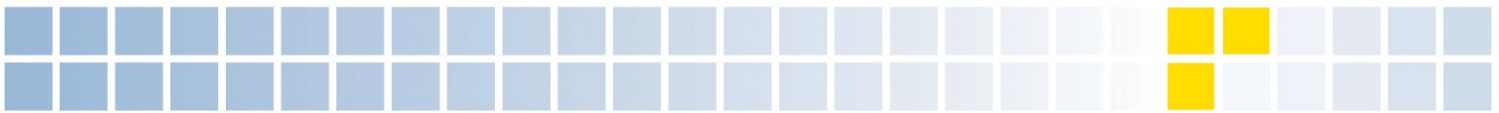
Eine bürokratische Regelung besteht bspw. hinsichtlich der an einer Betriebsveranstaltung „teilnehmenden Arbeitnehmer“. Dies ist entscheidend für die Beurteilung, ob der Steuerfreibetrag überschritten wird und die Arbeitgeber Lohnsteuer abführen müssen. Derzeit kann es aber zu einer nicht geplanten Überschreitung des Freibetrags – und damit zu einer Lohnsteuerpflicht – kommen: Sagt eine große Zahl von Arbeitnehmern kurzfristig die Teilnahme an der Betriebsveranstaltung ab, können Arbeitgeber nicht immer alle auf diese Arbeitnehmer entfallenden Ausgaben rechtzeitig stornieren (z. B. nicht stornierbare Cateringkosten bei schlechter Witterung). Obwohl die teilnehmenden Arbeitnehmer keinen direkten „geldwerten Vorteil“ durch die Nichtteilnahme von Kolleginnen und Kollegen haben, kann durch die geringe Teilnehmerzahl ihr steuerlicher Freibetrag überschritten werden. Daher ist auf die Bezugsgröße der „angemeldeten Arbeitnehmer“ abzustellen. Schlussendlich planen Arbeitgeber ihre Betriebsveranstaltung mit der Zahl der angemeldeten Personen. Damit wäre auch die bürokratisch erforderliche zwingende Dokumentation der Anwesenheit am Veranstaltungstag obsolet.

**Lösung:** Die Erfassung der Teilnehmerzahl durch die Unternehmen muss vereinfacht werden, und zwar durch eine Umstellung der Ermittlung der anteiligen Aufwendungen auf die Zahl der angemeldeten Teilnehmer. Das gilt besonders, wenn die Anzahl der anwesenden Teilnehmer nur mit unverhältnismäßigem Aufwand ermittelt werden kann.

Zumindest ist aber die Behandlung nicht mehr stornierbarer Kosten praxisgerecht zu vereinfachen. Dazu müssen für die Ermittlung der Gesamtaufwendungen der Betriebsveranstaltung nicht mehr reduzierbare Kosten außer Ansatz bleiben. Weicht die Zahl der anwesenden Teilnehmer wesentlich von der Zahl der nachweislich angemeldeten Teilnehmer nach unten ab, sollte es nicht beanstandet werden, wenn sich die auf angemeldete, aber nicht anwesende Teilnehmer entfallenden zusätzlichen Aufwendungen, nicht mehr reduzieren lassen (z. B. durch kurzfristige Stornierung, Anpassung des Caterings und Ähnlichem).

## **11. Betriebliche Gesundheitsförderung: Lohnsteuerliche Regelungen praxisgerecht ausgestalten (§ 3 Nr. 34 EStG)**

**Problem:** Maßnahmen der Arbeitgeber zur betrieblichen Gesundheitsförderung und Prävention (z. B. bewegungsförderliches Arbeiten, Stressbewältigung, Suchtmittelprävention), die hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen des §§ 20, 20b SGB V genügen, sind nach § 3 Nr. 34 EStG bis zu einem Betrag von 600 € je Arbeitnehmer und Jahr lohnsteuerfrei. Die Erfahrung der betrieblichen Praxis zeigt, dass die Einhaltung dieser Freibetragsregelung bei den Unternehmen viel bürokratischen Aufwand verursacht und so die betriebliche Gesundheitsförderung erschwert. Die



Freibetragsregelung erfordert von den Arbeitgebern u. a. das Führen von Teilnehmerlisten (inkl. Dokumentation im Lohnkonto), die Zuordnung der Maßnahmenkosten zu einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie die individuelle Ermittlung, ob der Freibetrag überschritten wird.

Ist dies der Fall, muss die konkrete Höhe des „geldwerten Vorteils“ ermittelt werden und die Lohnsteuerabführung sowie ggf. Verbeitragung erfolgen. Neben dem erheblichen Aufwand für die Arbeitgeber mindert eine Steuer- und ggf. Beitragspflicht die Bereitschaft von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, an sinnvollen Maßnahmen teilzunehmen. Zudem ist eine Begrenzung auf 600 € zu eng, um einzelne zielgerichtete Präventionsangebote innerhalb eines Kalenderjahres über einen längeren Zeitraum durchführen zu können.

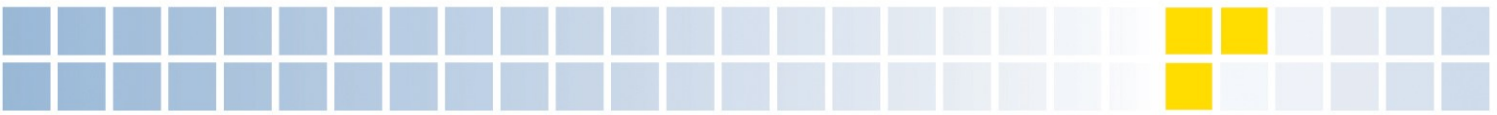
**Lösung:** Wir begrüßen, dass der Gesetzgeber zum Jahreswechsel 2020 den steuerfreien Zuschuss für BGF-Maßnahmen auf 600 € erhöht hat (§ 3 Nr. 34 EStG). Das macht BGF für Arbeitgeber attraktiver, allerdings nicht unbürokratischer. Die betragsmäßige Begrenzung auf 600 € sollte ersatzlos gestrichen werden. Auf diese Weise werden das Steuerrecht vereinfacht und zugleich die Rahmenbedingungen für die betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention verbessert. Durch die Anknüpfung an das SGB V ist bereits hinreichend sichergestellt, dass nur die vom Gesetzgeber als förderungswürdig angesehenen Leistungen steuerbefreit werden.

## **12. Statistische Erhebungen kostengünstig und zugänglich ausgestalten**

**Problem:** Die Digitalisierung und Automatisierung von Erhebungen durch die statistischen Behörden, wie beispielsweise die Verdiensterhebung, ist auch in den Augen der Arbeitgeber eine sinnvolle Maßnahme, die auf Dauer eine Vereinfachung und Entlastung darstellen kann. Voraussetzung hierfür ist jedoch ihre einfache und kostengünstige Implementierung in der Standardsoftware der Unternehmen. Gerade kleinere Unternehmen melden aber, dass die Anschaffungs- und Lizenzkosten für die benötigten Softwareprogramme eine spürbare Belastung darstellen. Zum Teil erreichen die Unternehmen die Aufforderungen zur Meldung durch die statistischen Ämter sehr kurzfristig, was die Problemlage noch verschärft.

Durch die hohe Kostenbelastung gerät das grundsätzlich richtige Vorhaben einer Digitalisierung der statistischen Erhebungen in Gefahr. Kleinere Unternehmen sind hiervon deutlich stärker betroffen, weil hohe Kosten für Anschaffung und Lizenzen von Software sich hier stärker auswirken. Sofern in Zukunft weitere Erhebungen digitalisiert werden, ist darüber hinaus nicht auszuschließen, dass die Softwarehersteller die Kosten weiterhin auf einem hohen Niveau halten. Für kleine Unternehmen wird es so womöglich attraktiver, die Datenmeldungen stattdessen händisch vorzunehmen.

**Lösung:** Auch für Unternehmen, die zum ersten Mal am digitalisierten Meldeverfahren teilnehmen, muss dieses Verfahren einfach und zugänglich sein. Gerade kleinere Unternehmen müssen durch die Bereitstellung von Software durch die Statistikbehörden unterstützt werden. Diese sollte im besten Fall kostenlos verfügbar sein. Andernfalls wären auch zielgerichtete Unterstützung bei der Anschaffung der entsprechenden Software denkbar. Digitalisierte und automatisierte Meldeverfahren sind unbestreitbar die effizientere Lösung und es ist zu begrüßen, wenn diese in Zukunft für möglichst viele unterschiedliche Erhebungen zum Standard werden. Denkbar wäre auch, die Daten aus der Entgeltabrechnung und der Arbeitgeberdatenhaltung beim Empfänger zusammenzuführen. Allerdings dürfen hohe Kosten nicht die Entlastung durch vereinfachte Meldeverfahren zunichtemachen. Digitalisierte Meldeverfahren müssen für alle Unternehmen attraktiv gestaltet werden, damit möglichst viele an diesen teilnehmen.



**13. Verfahren der Zuwanderung durch digitale Plattform beschleunigen**

**Problem:** Die zuwanderungsrechtlichen Regelungen für die Fachkräftezuwanderung wurden in den letzten Jahren erweitert und flexibilisiert. Die Verwaltungsverfahren sind weiterhin sehr komplex und langwierig. Der unübersichtliche Prozess schreckt insbesondere KMU von der Rekrutierung in Drittstaaten ab. Das liegt vor allem an langen Wartezeiten bei den Auslandsvertretungen und Ausländerbehörden, die keine Planungssicherheit ermöglichen. Die nicht optimale Zusammenarbeit der beteiligten Stellen und fehlende Digitalisierung führt zu unnötigen Doppelprüfungen und erfordert aufwendige Nachweise. In der Konsequenz führt das dazu, dass die guten gesetzlichen Zuwanderungsregelungen ihre bezweckte Wirkung in der Praxis nicht voll entfalten können.

**Lösung:** Die Einführung eines behördenübergreifenden IT-Systems zwischen Auslandsvertretungen, Ausländerbehörden, der Bundesagentur für Arbeit und den Anerkennungsstellen ist notwendige Voraussetzungen für beschleunigte und reibungslose Prozesse. Informationen und Dokumente müssten dann nicht mehrfach eingereicht werden und die Behörden können ohne aufwendigen Postversand und jeweilige Echtheitsprüfung auf die benötigten Dokumente und Bescheide zugreifen. Auch für Zuwandernde und Arbeitgeber vereinfacht sich der Prozess und die Gefahr fällt weg, dass Originaldokumente auf dem Postweg verloren gehen.

Mit dem Gesetz zur Anpassung von Datenübermittlungsvorschriften im Ausländer- und Sozialrecht ist ein wichtiger Schritt zur digitalen Speicherung und zum Datenaustausch über das Ausländerzentralregister gegangen worden. Notwendig ist der weitere Ausbau des Ausländerzentralregisters zu einem zentralen Speicherort für alle relevanten Informationen und Dokumente der beteiligten Behörden.

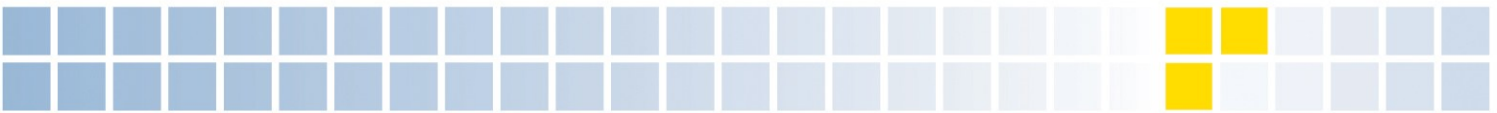
**14. Zuständigkeit der Ausländerbehörde vereinfachen und Ausländerbehörden angemessen ausstatten**

**Problem:** Die Zuständigkeit einer Ausländerbehörde wird derzeit auf Basis des voraussichtlichen Wohnortes bestimmt. Im Falle einer Einreise zur Erwerbstätigkeit ist oft noch nicht klar, wo sich der zukünftige Wohnort des oder der Antragsstellenden befinden wird. Dies führt in der Praxis zu Problemen, da z. B. nicht alle Ausländerbehörden eine Hoteladresse als offizielle Meldeadresse akzeptieren oder der Wohnort noch während des Verfahrens wechseln kann und dann eine andere Ausländerbehörde zuständig wird. So müssen Arbeitgeber oftmals mit mehreren Ausländerbehörden in Kontakt stehen, um z. B. ihren internationalen Personalaustausch zu organisieren.

Darüber hinaus haben Unternehmen es oft schwer, Kontakt zu den Ausländerbehörden aufzunehmen. Die Ausländerbehörden sind für Auskünfte telefonisch oder schriftlich praktisch nicht erreichbar. Termine werden sehr spät vergeben, z. B. erst nach zwei oder drei Monaten oder die Website für die Terminvergabe ist oft nicht abrufbar. Diese Situation führt in der Praxis dazu, dass ausländische Arbeitskräfte über längere Zeiträume mit Fiktionsbescheinigungen auskommen müssen. Mit Fiktionsbescheinigungen sind aber z. B. Dienstreisen ins Ausland nicht möglich.

Zudem sind die Regelungen der Arbeitsmigration nach wie vor sehr komplex und zahlreichen Gesetzesänderungen unterworfen. Dies erfordert spezialisierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zudem über die notwendigen Fremdsprachenkenntnisse verfügen. Insbesondere bei den Ausländerbehörden, bei denen die Fallzahlen im Bereich Erwerbsmigration hoch sind, ist eine gelebte Willkommenskultur dringend notwendig, um Deutschland für ausländische Fachkräfte attraktiver zu machen

**Lösung:** Die Zuständigkeit der Ausländerbehörde sollte im Falle der Erwerbsmigration mit Arbeitsplatzangebot vom Sitz des Arbeitgebers abhängen. Dies hat auch den Vorteil, dass das jeweilige Unterneh-



men immer nur eine Ausländerbehörde als Ansprechpartner hätte. Zudem sollten die Ausländerbehörden personell, fachlich und technisch angemessen für ihre anspruchsvolle Tätigkeit ausgestattet werden.

### **15. Vergabe von Visa und Aufenthaltstiteln bündeln**

**Problem:** Die nötige Verfahrenskette vor der Einreise aus Drittstaaten und Aufnahme einer Beschäftigung ist lang. Ausländische Arbeitskräfte müssen zunächst einen Visaantrag stellen und einen Termin in der Auslandsvertretung wahrnehmen. Nach der Einreise müssen sie einen Aufenthaltstitel von der örtlichen Ausländerbehörde erhalten. Durch die zum Teil langen Bearbeitungsfristen und Wartezeiten kann die Beschäftigungsaufnahme häufig erst verzögert erfolgen.

**Lösung:** Um die Verfahren zu beschleunigen, sollte im Rahmen der Erwerbsmigration zur Einreise direkt ein Aufenthaltstitel (statt eines Visums) erteilt werden. Die jeweilige Prüfung der Erteilungsvoraussetzungen bei Erteilung des Visums sowie bei Erteilung des Aufenthaltstitels würde dann zusammengelegt. Eine Bündelung der Bearbeitung von Visa und Aufenthaltstiteln beim Bundesamt für Auswärtigen Angelegenheiten (BfAA) in Zusammenarbeit mit der Arbeitsmarktzulassung der Bundesagentur für Arbeit, wird auch in der „Machbarkeitsstudie zur Zentralisierung der Erwerbsmigrationsverwaltung“ vorgeschlagen, um die Prozesse effizienter zu gestalten.

### **16. Formulare zur Erwerbsmigration zielgerichtet ausgestalten**

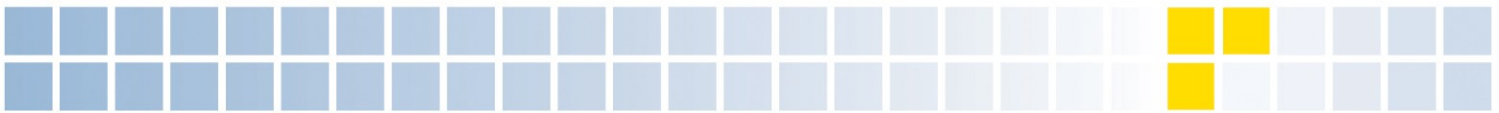
**Problem:** Ein entscheidendes Hindernis bei der Erwerbsmigration ist die uneinheitliche Rechtsanwendung der beteiligten Behörden. Die Verwaltungsverfahren für Arbeitgeber und Zuwanderungsinteressierte sind geprägt von einer Vielzahl unterschiedlicher Auslegungen und Verfahrenspraktiken in den verschiedenen Bundesländern und Behörden. Dadurch entstehen Unsicherheiten und Verzögerungen bei der Bearbeitung. Die Folge sind lange Verfahrenszeiten und unklare Handlungsschritte, die sowohl für die Antragstellenden als auch für die Unternehmen frustrierend und kostspielig sind.

**Lösung:** Natürlich müssen alle notwendigen Informationen mit Antragsformularen abgefragt werden. Dabei sollten Formulare jedoch so gestaltet sein, dass der Verwaltungsaufwand für Betriebe und Zuwandernde nicht größer wird und die Angaben auf den Sachverhalt relevanten Daten reduziert werden. Ebenfalls ist es dringend erforderlich, einheitliche und möglichst digitalisierte Antragsformulare bei Auslandsvertretungen und Ausländerbehörden einzuführen und die erforderlichen Dokumente auf das Notwendige zu beschränken. Um effektive Verfahren sicherzustellen, sollte regelmäßig überprüft werden, welche Informationen und Antragsformulare notwendig sind. Überflüssig gewordene Formulare sollten abgeschafft oder mit anderen bestehenden Formularen zusammengefasst werden. Eine sinnvolle Abstimmung der Antragsprozesse, die direkte Übertragung der Daten in die Datensysteme des AZR und die Sensibilisierung der Behördenmitarbeitenden auf bundesweit geltende Formulare, sind notwendige Schritte hierfür. Um eine einheitliche Rechtsanwendung sicherzustellen, sollten die Allgemeinen Verwaltungsvorschriften zum Aufenthaltsgesetz von 2009 auf den aktuellen Stand angepasst werden.

### **17. Anerkennung von Berufsqualifikationen vereinfachen und Hindernisse beseitigen**

**Problem:** Die Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen ist insbesondere in reglementierten Berufen zum Hindernis bei der Beschäftigung von Fachkräften geworden, die in Deutschland dringend benötigt werden. Viele qualifizierte Arbeitskräfte aus dem Ausland stoßen auf langwierige und bürokratische Anerkennungsverfahren, bevor sie in ihrem Beruf arbeiten dürfen. Dadurch wird es Arbeitgebern unnötig erschwert, ausländische Fachkräfte einzustellen.

**Lösung:** Um Fachkräfte aus dem Ausland leichter beschäftigen zu können, müssen die Anerkennungsverfahren vereinfacht werden. Für die Anerkennung sind in Deutschland zu viele unterschiedliche Stellen zuständig. Es wäre sinnvoll, zuständige Stellen in jedem Bundesland zu zentralisieren. So werden Kompetenzen gebündelt und die richtige Anerkennungsstelle ist für Antragstellende leicht zu finden.



Zudem müssen Anerkennungsverfahren „end-to-end“ digitalisiert werden – vom Einreichen der Unterlagen bis zum Erhalt der Gleichwertigkeitsbescheide. So lassen sich die Prozesse beschleunigen. Auch die Anforderungen an die Dokumente sowie Sprachkenntnisse der Antragstellenden sollten erleichtert werden. Unterlagen auf Englisch müssen überall akzeptiert werden. Damit werden potenzielle Fachkräfte aus dem Ausland entlastet, die mit den deutschen Anerkennungsprozessen nicht vertraut sind. Viele der Maßnahmen des Beschlusses der Konferenz der Ministerpräsidentinnen und -präsidenten vom Dezember 2024, die darauf abzielen, die Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen zu vereinfachen, sind richtig und sollten zügig umgesetzt werden.

## **Arbeitsrecht | Tarifpolitik**

Generell gilt es, im Bereich des Arbeitsrechts bestehende europäische Spielräume zu nutzen, die Chancen der Digitalisierung etwa durch die Abschaffung von Schriftformerfordernissen und Ermöglichung flexibler Arbeitsformen zu ergreifen, unnötige Berichts- und Dokumentationspflichten abzuschaffen und, wo möglich, vermehrt Schwellenwerte anzuheben. Die nachstehenden Forderungen zeigen beispielhaft auf, wo besonderer Handlungsbedarf der Politik besteht.

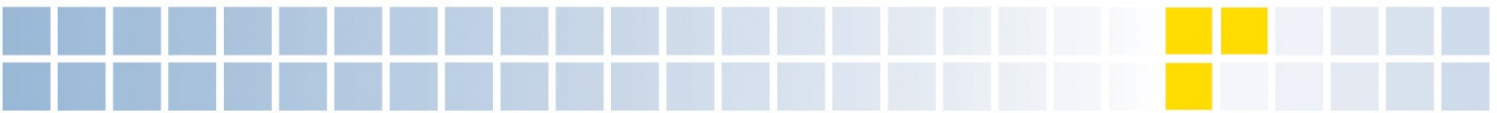
### **18. Mindestlohngesetz: Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten reduzieren**

**Problem:** Arbeitgeber, bei denen geringfügig Beschäftigte (sog. Minijobber) tätig sind oder die Arbeitnehmer in den Wirtschaftsbereichen nach dem Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz beschäftigen oder entleihen, müssen laut Mindestlohngesetz (MiLoG) Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit dieser Arbeitnehmer spätestens sieben Tage nach der Erbringung der Arbeitsleistung aufzeichnen und dabei die Aufzeichnungen für die gesamte Beschäftigungsdauer des Arbeitnehmers mindestens für zwei Jahre bereithalten (§ 17 MiLoG). Dies führt insbesondere bei KMU, die über keine automatisierte Arbeitszeiterfassung verfügen, zu großem administrativem Aufwand.

Sollten die Aufzeichnungen nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erfolgt sein oder die Dokumente nicht vollständig bereitgehalten werden, kann dies mit einem Bußgeld von bis zu 30.000 € geahndet werden. Nur für Arbeitnehmer, die ab 1. Januar 2025 mehr als 4.461,00 € im Monat verdienen, kann auf die Aufzeichnung verzichtet werden. Die Dokumentationspflicht entfällt auch bei Beschäftigten, die ab 1. Januar 2025 monatlich 2.974,00 € (2/3 des Grund-Grenzwerts) in den vergangenen zwölf abgerechneten Entgeltmonaten ausgezahlt bekommen haben. Diese Entgeltgrenze trifft jedoch keine Abgrenzung zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten. Bei Letzteren wird nicht berücksichtigt, dass eine stundenreduzierte Arbeitszeit auch zu weniger Entgelt führt und so die Grenze von 2.974,00 € – trotz eines Stundenlohns deutlich über dem Mindestlohn – praktisch nicht zu erreichen ist. Der enorme Verwaltungsaufwand bei Teilzeitkräften bleibt für die Unternehmen weiterhin bestehen.

Die Schwellenwerte, ab wann die Aufzeichnungspflicht entfällt, werden künftig in Bezug auf die jeweils geltende Mindestlohnhöhe dynamisch angepasst. Die damit verbundene stete Anhebung der Schwellenwerte mindert die von der Verordnung bezweckte Erleichterung bei den Mindestlohndokumentationspflichten, die einen großen Anteil an den Bürokratiekosten des Mindestlohngesetzes ausmachen.

**Lösung:** Für geringfügig Beschäftigte ist es ausreichend, die Dauer der geleisteten Arbeit aufzuzeichnen. Grundlage für die Grenzwerte bei der Mindestlohndokumentation sollte eine realistische Betrachtung der Arbeitszeit anhand der Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) sein, das von einer werktäglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer von 8 Stunden ausgeht. Verlängerungen auf 10 Stunden sind zulässig, wenn im Durchschnitt die 8 Stunden nicht überschritten werden. Der daraus resultierende Grund-Grenzwert läge bei 2.769,12 € ab dem 1. Januar 2025 (ausgehend von einer 6-Tage-Woche mit 216 Arbeitsstunden pro Monat).



## 19. **Mindestlohngesetz: Auftraggeberhaftung einschränken**

**Problem:** Weiterer bürokratischer Aufwand und damit verbundene erhebliche Kosten werden durch die Auftraggeberhaftung geschaffen. Danach haftet ein Unternehmen, das einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, für die Mindestlohnverpflichtungen dieses Unternehmens sowie der etwaigen gesamten Nachunternehmerkette wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat (§ 13 MiLoG i.V.m. § 14 AEntG). Diese Haftung ist verschuldensunabhängig gestaltet.

Um das erhebliche Haftungsrisiko einzugrenzen und ggf. gegenüber ihren Subunternehmern Vertragsstrafen und Schadensersatz durchsetzen zu können, sind viele Unternehmen dazu übergegangen, von jedem ihrer Subunternehmen Bestätigungen einzufordern, dass diese ihren Mindestlohnverpflichtungen nachkommen. Darüber hinaus versuchen die Unternehmen, das Haftungsrisiko durch Bareinbehalte und Bankbürgschaften zu minimieren. Dies sind nötige, aber durch das MiLoG aufgezwungene Maßnahmen, die einen massiven Mehraufwand an administrativer Tätigkeit mit sich bringen.

**Lösung:** Vernünftig wäre es – wie im ursprünglichen Regierungsentwurf zum MiLoG noch vorgesehen – eine verschuldensabhängige Haftung einzuführen, nach der der Auftraggeber nur für Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit haftet. Außerdem sollte die Haftung des Generalunternehmers darauf beschränkt werden, dass sein unmittelbarer Subunternehmer die Mindestlohnvorschriften einhält.

## 20. **Mindestlohngesetz: Praktika unterstützen und vereinfachen**

**Problem:** Nach dem MiLoG werden Praktikanten Arbeitnehmern gleichgestellt. Um die geltenden Ausnahmeregelungen für Pflicht-, Orientierungs- und Freiwilligenpraktika nach § 22 Abs. 1 S. 2 MiLoG überhaupt anwenden zu können, sind die Unternehmen gezwungen, umfassende Nachweise von ihren Praktikanten zu verlangen. So muss beispielsweise für Pflichtpraktika die jeweilige Studienordnung oder eine Bestätigung der Hochschule vorgelegt werden.

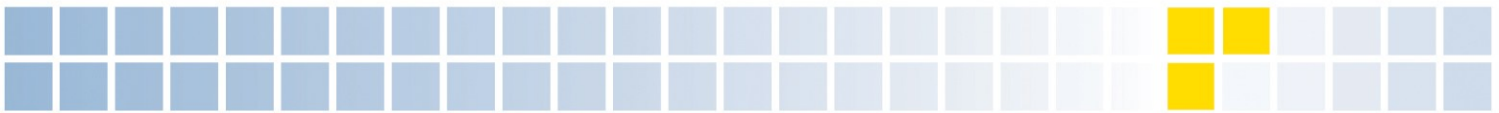
Schon die bloße Einordnung, welche Art von Praktikum vorliegt, bringt erhebliche Abgrenzungsschwierigkeiten mit sich. Dies gilt insbesondere durch die Einschränkung mindestlohnfreier Orientierungspraktika auf Personen, die noch keine abgeschlossene Berufsausbildung haben. Nach Auffassung des Bundesarbeitsministeriums sind Orientierungspraktika nicht mehr möglich, wenn eine abgeschlossene Berufsausbildung vorliegt. In der Praxis häufen sich aber die Fälle, insbesondere vor dem Hintergrund neuer Berufsprofile aus anderen Herkunftsländern, einer Neuorientierung trotz abgeschlossener Berufsausbildung, die für den deutschen Arbeitsmarkt entweder nicht verwertbar ist oder in keinem Zusammenhang mit der neuen angestrebten Tätigkeit bzw. Ausbildung steht.

Das führt zu hohen bürokratischen Belastungen und großer Rechtsunsicherheit, die zur Folge haben, dass Praktika gar nicht mehr angeboten werden oder maximal für einen Zeitraum von drei Monaten.

**Lösung:** Freiwillige praktische Tätigkeiten sollten mindestens sechs, besser zwölf Monate ausgeübt werden können, ohne dass dies eine Mindestlohnspflicht auslöst. Es muss klargestellt werden, dass auf der Grundlage öffentlich-rechtlicher Vorgaben angeordnete Eingliederungsmaßnahmen mit praktischen Beschäftigungsanteilen, z. B. nach SGB II, III, VII oder IX, stets mindestlohnfrei sind.

## 21. **Tariftreueregelungen unterlassen**

**Problem:** Tariftreueregelungen bedeuten einen Tarifzwang durch die Hintertür und einen Eingriff in die Tarifautonomie. Vergabeverfahren werden durch Tariftreueregelungen komplizierter, teurer und deutlich bürokratischer. Unternehmen müssen umfangreich nachweisen, dass sie die vorgegebenen Arbeitsbedingungen sowie weitere soziale und ökologische Vorgaben einhalten. Schon jetzt gibt es bei



öffentlichen Aufträgen des Bundes in rund 30 % der Ausschreibungen nur einen Bewerber. Durch weitere Anforderungen bei der öffentlichen Vergabe in Form von einem Tarifreuegesetz wird sich der Bewerberkreis weiter verringern.

**Lösung:** Um den bürokratischen Aufwand möglichst gering zu halten, sollten die vorgegebenen Arbeitsbedingungen auf ein Minimum reduziert und die Nachunternehmerhaftung beschränkt werden. Auch die Kontroll- und Dokumentationspflichten sollten bürokratiearm gestaltet werden. Außerdem müssen Schwellenwerte, ab wann ein öffentlicher Auftrag der Vergaberegulation unterfällt, möglichst so angesetzt werden, dass sie verhältnismäßig hinsichtlich des Aufwandes sind und sich eine Teilnahme am Vergabeverfahren auch für KMUs lohnt. Denkbar wäre die Einführung eines Präqualifizierungsverfahrens, welches von den Unternehmen einmal durchlaufen wird und dann für alle öffentlichen Aufträge gilt.

## **22. Arbeitszeitgesetz: Umstellung auf wöchentliche Berechnung der Höchstarbeitszeit**

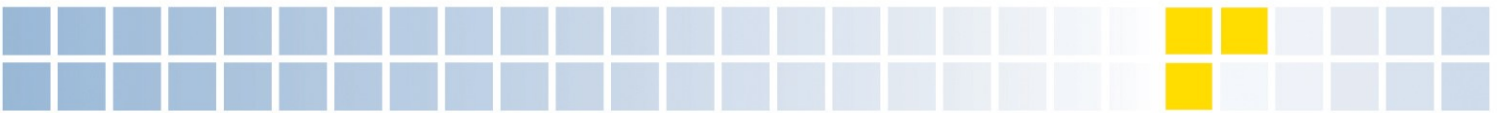
**Problem:** Gem. § 3 Satz 1 ArbZG darf die werktägliche Arbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann gem. § 3 Satz 2 ArbZG auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Damit bezieht sich die Berechnung der Höchstarbeitszeit auf den Tag. Diese Berechnungsmethode engt die Unternehmen und ihre Beschäftigten ein.

**Lösung:** Statt einer Berechnung auf täglicher Basis sollte es möglich sein, die zulässige Arbeitszeit im Wochenverlauf variabler zu gestalten, indem in § 3 ArbZG auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit abgestellt wird. Dies sehen auch die Sondierungsergebnisse von CDU, CSU und SPD vor. Durch die Umstellung auf eine wöchentliche Berechnung wird die vertraglich oder tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeit nicht verändert. Die Beschäftigten arbeiten nicht mehr, sondern im Einzelfall kann die Beschäftigungszeit variabler verteilt werden. Auch eine wöchentliche Obergrenze der Höchstarbeitszeit stellt zum Schutz der Beschäftigten sicher, dass ein temporär erhöhter Arbeitsanfall durch weniger Arbeit zu einem späteren Zeitpunkt wieder ausgeglichen wird. Diese Betrachtungsweise entspricht auch den Rahmenbedingungen, die von der Arbeitszeitrichtlinie vorgesehen sind. Hier ist allein eine wöchentliche Betrachtungsweise erwähnt. Eine flexiblere Einteilung der Arbeitszeit über die Woche kommt Beschäftigten und Arbeitgebern gleichermaßen zugute. Für Beschäftigte kann dadurch auf der einen Seite z. B. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert werden. Auf der anderen Seite können langwierige betriebliche Prozesse, bei welchen eine Unterbrechung nicht möglich ist, sinnvoll abgeschlossen werden, ohne gegen Regelungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu verstoßen. Durch die gewonnene Flexibilität einer Wochenhöchstarbeitszeit würden auch unterschiedliche Zeitzonen die Arbeit in global arbeitenden Unternehmen deutlich weniger beeinträchtigen.

## **23. Arbeitszeitgesetz: Ruhezeiten variabler gestalten**

**Problem:** § 5 ArbZG sieht vor, dass die Arbeitnehmer nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben müssen. Daraus folgt für einen Beschäftigten, der das Büro am Nachmittag verlassen hat, etwa um sein Kind aus der Kita abzuholen, und der abends vom Homeoffice aus noch einmal von 21 – 23 Uhr arbeitet, dass er die Arbeit am nächsten Tag erst wieder um 10 Uhr aufnehmen kann. Dieses Ergebnis ist sowohl für den Beschäftigten als auch für den Arbeitgeber unbefriedigend und steht den Bedürfnissen einer modernen Arbeitswelt entgegen.

**Lösung:** Die Ausnahmemöglichkeit in § 7 Abs. 3 Nr. 3 ArbZG, wonach die Ruhezeit per Tarifvertrag auf neun Stunden reduziert werden kann, sofern die „Art der Arbeit“ dies erfordert, sollte für alle Tätigkeiten geöffnet werden. Außerdem sollte den Tarifvertragspartnern die Möglichkeit eröffnet werden, die Ruhezeit in zwei Blöcke zu unterteilen. Dazu kann gesetzlich vorgegeben werden, dass ein Block beispielsweise nicht kürzer als sieben Stunden sein darf. Beschäftigte werden von der ununterbrochenen Elf-Stunden-Vorgabe unnötig in ihrer Flexibilität eingeengt, wenn sie zum Beispiel bei mobiler Arbeit die



Lage ihrer Arbeitszeit selbst bestimmen dürfen und sich dabei Phasen von Arbeit und Privatem abwechseln oder wenn in Unternehmen Kontakt zu Kunden oder anderen Unternehmen, die in unterschiedlichen Zeitzonen operieren, bestehen. Die EU-Arbeitszeitrichtlinie gibt dem nationalen Gesetzgeber den Spielraum, die elfstündige Ruhezeit durch Tarifverträge zu modifizieren (Art. 18). Bei Abweichungen sind regelmäßig gleichwertige Ausgleichsruhezeiten zu gewähren. Der Spielraum der Richtlinie sollte auch in deutsches Recht übernommen werden, da dadurch eine – lediglich vorübergehende – Kürzung von Ruhezeiten in allen Bereichen ermöglicht wird, wo dies aus Sicht der Sozialpartner erforderlich ist.

#### **24. Vertrauensarbeitszeit nicht durch Arbeitszeiterfassung gefährden**

**Problem:** Die vom Bundesarbeitsgericht aus dem Arbeitsschutzgesetz gelesene Pflicht zur Arbeitszeiterfassung darf eine vertraglich vereinbarte Vertrauensarbeitszeit nicht gefährden. Eine rigide Arbeitszeiterfassung widerspricht häufig dem Wesen der ausgeübten Tätigkeit bzw. den vertraglichen Rahmenbedingungen. Eine Ausnahme ist insbesondere notwendig für Arbeitnehmer mit vertraglich vereinbarter Vertrauensarbeitszeit, die eigenverantwortlich entscheiden können, wann sie ihre Arbeit erbringen. Bei der Vertrauensarbeitszeit handelt es sich um ein wichtiges personalpolitisches Instrument, das erhalten bleiben muss.

**Lösung:** Innovative Arbeitszeitmodelle dürfen nicht behindert werden. Zentrales Element einer flexiblen Arbeitszeit ist die Vertrauensarbeitszeit. Durch diese können sich Beschäftigte ihre Arbeitszeit eigenverantwortlich frei über den Tag einteilen, ohne jede Arbeitsunterbrechung oder Pause dokumentieren zu müssen. Sie bietet für Beschäftigte ein Höchstmaß an Flexibilität und bedeutet wesentliche Wertschätzung und Vertrauen durch den Arbeitgeber. Eine bürokratische Erfassungspflicht würde dies gerade wieder zunichtemachen. In Zeiten von Fachkräfte- und Arbeitskräftemangel ist die Vertrauensarbeitszeit, durch welche Arbeitnehmer hinsichtlich Ort und Zeit selbstbestimmt arbeiten können, ein wichtiges Kriterium bei der Wahl des Arbeitgebers. Der mit einer Dokumentation beabsichtigte Schutzzweck stünde in einem Missverhältnis zu Sinn und Zweck der Vertrauensarbeitszeit und zur gewünschten und gelebten Praxis.

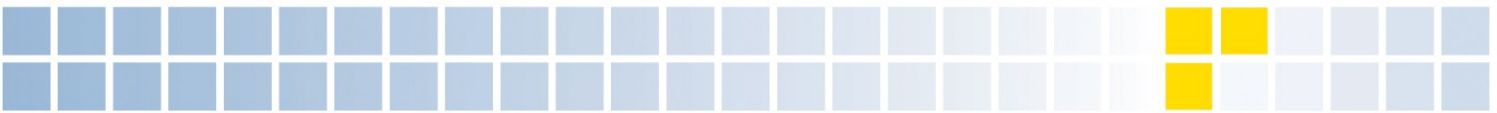
#### **25. Nachweisgesetz: Textform in allen Branchen ermöglichen**

**Problem:** Durch das Vierte Bürokratieentlastungsgesetz wurde der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in Textform (§ 126b BGB) unter den Voraussetzungen ermöglicht, dass das Dokument für den Arbeitnehmer zugänglich ist, gespeichert und ausgedruckt werden kann und der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mit der Übermittlung auffordert, einen Empfangsnachweis zu erteilen, § 2 Abs. 1 Satz 2 NachwG. Nach § 2 Abs. 1 Satz 6 NachwG sind allerdings Arbeitnehmer, die in einem Wirtschaftsbereich oder -zweig nach § 2a Abs. 1 SchwarzArbG tätig sind, von den Erleichterungen ausgenommen. Dabei würde die Textform verhindern, dass über sieben Mio. Beschäftigte von den das Arbeitsverhältnis betreffenden Digitalisierungsmöglichkeiten ausgeschlossen sind und – zumindest technisch – die Kontrolle der Arbeitsverträge bei Baustellen- bzw. Betriebskontrollen ermöglichen. Auch im Hinblick auf den Anteil von Fach- und Arbeitskräften aus dem Ausland, der in diesen Branchen tätig ist, würde die Textform eine enorme Vereinfachung der Verfahren bewirken. Das Schriftformerfordernis gilt nach § 2 Abs. 1a Satz 1 NachwG ebenfalls bei Praktikanten.

**Lösung:** Der Gesetzgeber sollte eine umfassende Nutzung der Textform zur Erfüllung der Nachweispflicht ermöglichen.

#### **26. Abschaffung von überflüssigen Schriftformerfordernissen**

**a. Problem:** Klauseln, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Inanspruchnahme einer vorzeitigen vollen Rente oder bei Erwerb einer dauerhaften Erwerbsminderungsrente regeln, bedürfen gem. §§ 21, 14 Abs. 4 TzBfG der Schriftform. Für die Befristung des Arbeitsverhältnisses auf das Erreichen der Regelaltersgrenze nach § 41 Abs. 2 S. 1 SGB VI ist dagegen die Textform ausreichend.



**Lösung:** Auch für die genannte Vereinbarung auflösend bedingter Arbeitsverträge sollte die Textform ausreichend sein. Denn der Arbeitnehmer ist bei Inanspruchnahme einer vorzeitigen vollen Altersrente genauso wie bei dem Erwerb einer dauerhaften Erwerbsminderungsrente finanziell abgesichert. Das besondere Schutzbedürfnis der Schriftform gem. § 14 Abs. 4 TzBfG bedarf es hier ebenso wenig, wie in den Fällen, in denen das Arbeitsverhältnis automatisch mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze endet.

**b. Problem:** § 16 Abs. 3 BEEG verlangt für ab dem 1.1.2025 geborene Kinder nach wie vor die Einhaltung der Schriftform, während durch das BEG IV im Übrigen bei Sachverhalten die Elternzeit betreffend die Schriftform durch die Textform ersetzt wurde. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer in Härtefällen die vorzeitige Beendigung der Elternzeit nach wie vor formlos verlangen kann, der Arbeitgeber aber gegebenenfalls schriftlich ablehnen muss. Das ist inkonsequent und stellt unnötige Stolperfallen auf.

**Lösung:** Auch in § 16 Abs. 3 BEEG bedarf es für in sich konsistente Regelungen bei der Elternzeit im BEEG der Einführung der Textform.

## **27. Arbeitszeugnis: Aufwand senken, Digitalisierung stärken**

**Problem:** Arbeitnehmer haben bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis. Das Arbeitszeugnis kann nur bedingt digital ausgestellt werden, da § 109 Abs. 3 GewO lediglich die qualifizierte elektronische Signatur gestattet und eine Einwilligung des Arbeitnehmers einzuholen ist.

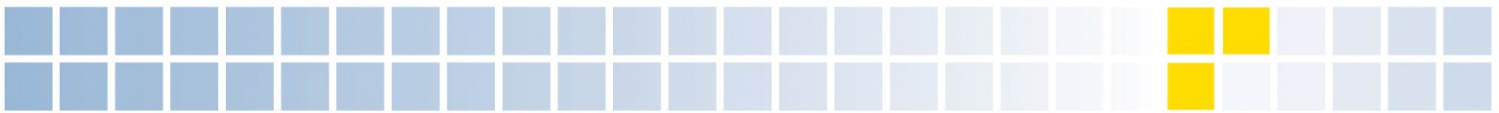
**Lösung:** Der schriftliche Anspruch auf ein Arbeitszeugnis ist nicht mehr zeitgemäß. Es ist ausreichend, wenn das Arbeitszeugnis mit einer digitalen Signatur (Textform gem. § 126b BGB) versehen wird. In der Praxis werden Arbeitszeugnisse anschließend weit überwiegend eingescannt und bei Bewerbungen digital eingereicht. Durch digitale Arbeitszeugnisse könnte die Personalarbeit in den Unternehmen weiter erleichtert und digitalisiert werden.

## **28. Kalendermäßige Befristung für wettbewerbsfähigen Arbeitsmarkt erhalten**

**Problem:** Befristete Arbeitsverhältnisse ermöglichen Teilhabe am Arbeitsleben. Für viele Arbeitssuchende bieten sie einen Erst- oder Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit – gerade für Menschen mit Vermittlungshemmnissen, etwa nach langer Arbeitslosigkeit oder bei fehlender Berufsausbildung. Befristete Arbeit trägt dazu bei, dass Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose den Weg zurück in den Arbeitsmarkt finden. Die Chance, direkt aus einer befristeten Beschäftigung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden, ist im Verlauf der Jahre immer weiter angestiegen. Noch vor der Pandemie erhielten mehr als drei Viertel der befristet Beschäftigten in ihrem Betrieb eine Anschlussbeschäftigung. Fast jeder Zweite wurde unmittelbar in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.

Befristete Arbeitsverhältnisse sind auch für Wirtschaft und Unternehmen unerlässlich. Sie bieten den Betrieben ein Mindestmaß an Flexibilität. Ist z. B. die Nachfragesituation unklar oder die Aussicht über den Erfolg eines Produkts ungewiss, ermöglichen kalendermäßig befristete Arbeitsverhältnisse, neue Arbeitsplätze einzurichten. In einer hocharbeitsteiligen, in einem scharfen globalen Wettbewerb stehenden Wirtschaft ist dies eine wichtige Voraussetzung, am Standort Deutschland produktiv zu arbeiten und dadurch Wohlstand zu sichern. Dabei ist gerade das Instrument der Kalenderbefristung wichtig, um im internationalen Wettbewerb bestehen zu können und den teilweise signifikanten Personal- und Fachkräftemangel ausgleichen zu können. In der Praxis kommt es durch die Rechtsprechung immer wieder zu Unklarheiten, was die Wirksamkeit der Sachgrundbefristungen angeht.

**Lösung:** Notwendig ist mehr Flexibilität bei Beschäftigungsformen, die es Arbeitgebern erleichtern, auf Kundenwünsche zu reagieren und ihre Mitarbeiter flexibel und angepasst einzusetzen. Hierzu können sich z. B. Tariföffnungsklauseln anbieten, um das Recht der befristeten Arbeit angemessen auszugestalten. Sie können ein Instrument der Stärkung und Festigung der Tarifautonomie sein. Das gilt für die



tarifliche Gestaltung von Sachgründen ebenso wie für den Erhalt der Möglichkeit, kalendermäßige Befristungen über einen längeren Zeitraum als zwei Jahre und mehr als drei Verlängerungsperioden zu gestalten.

### **29. Erleichterte Befristung ab Erreichen der Regelaltersgrenze**

**Problem:** Mit Ausnahme der kalendermäßigen Befristung bedarf es eines sachlichen Grundes für die Befristung. Weder nach dem TzBfG noch nach dem SGB VI besteht ein solcher im Erreichen der Regelaltersgrenze. Damit verbleibt nur die Möglichkeit einer grundsätzlich auf zwei Jahre beschränkten kalendermäßigen Befristung, der in der Regel jedoch das Vorbeschäftigungsverbot nach § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG entgegensteht. Diese gesetzlichen Regelungen verhindern eine Ausweitung des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumens durch die Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmern ab Erreichen der Regelaltersgrenze.

**Lösung:** Die Bundesregierung sollte daher die Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze erleichtern, indem die betreffenden Arbeitnehmer von dem Vorbeschäftigungsverbot ausgenommen werden.

### **30. Befristungsverlängerung praxisgerecht gestalten**

**Problem:** § 14 Abs. 2-3 TzBfG und § 41 Satz 3 SGB VI geben die Möglichkeit, einen befristeten Arbeitsvertrag zu verlängern bzw. dessen Ende hinauszuschieben. Im Rahmen einer solchen Verlängerung darf allein der Befristungszeitpunkt verändert werden, andere Arbeitsbedingungen dagegen nicht. Bei der Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Vertrags kann z. B. nicht das Arbeitsentgelt angehoben werden. Beim Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts kann die Arbeitszeit eines älteren Arbeitnehmers z. B. nicht herabgesetzt werden. Das ist nicht praxisgerecht. Es bedeutet einen unnötigen Fallstrick mit unangemessenen Folgen, er gefährdet nach der Rechtsprechung die Wirksamkeit der Befristung.

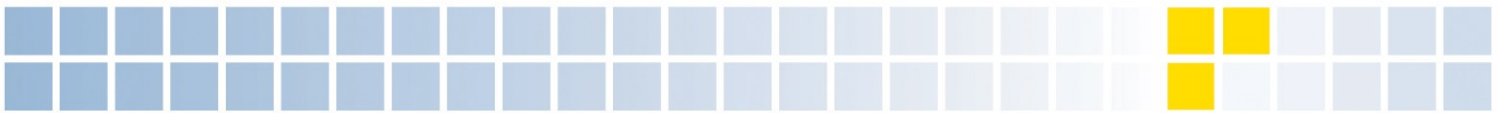
**Lösung:** Es sollte gesetzlich klargestellt werden, dass im Zeitpunkt der Verlängerung auch andere Arbeitsbedingungen einvernehmlich geändert werden können.

### **31. Brückenteilzeit modifizieren**

**Problem:** Der Anspruch auf Brückenteilzeit gewährt Arbeitnehmern einen Anspruch auf eine von vornherein zeitlich befristete Verringerung ihrer Arbeitszeit, ohne dass diese dafür sachliche Gründe vorbringen müssen. Der Anspruch besteht neben dem allgemeinen Teilzeitanspruch, dem Anspruch auf Pflegezeit, dem Anspruch auf Elternzeit, welcher je Kind gestückelt werden kann und verschiedene tarifliche Teilzeitansprüche.

Die Vielfalt gesetzlicher Ansprüche auf Verkürzung der Arbeitszeit stellt nicht allein KMU oder Betriebe mit besonderen Arbeitsbedingungen, wie Schichtarbeit, vor besondere Herausforderungen und bedeutet vor dem Hintergrund des Arbeits- und Fachkräftemangels weitere Belastungen. Jeder Anspruch auf Veränderung der Arbeitszeit bedarf einer entsprechenden personellen Umorganisation, sei es durch befristete Einstellungen oder eine neue innerbetriebliche Verteilung des Arbeitsvolumens. Zusätzlich müssen Unternehmen die hochkomplexe Regelung von Schwellenwert, Zumutbarkeitsgrenze und Karenzzeit nachhalten.

**Lösung:** Betriebe mit weniger als 200 Arbeitnehmern sollten ausgenommen sein.



### 32. **TzBfG: Abrufarbeit erleichtern**

**Problem:** Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG) ist eine Arbeitsform, deren gesetzliche Grundlagen die Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer an betrieblicher und persönlicher Flexibilität angemessen zu einem Ausgleich bringen. Diese Flexibilität ist mit der Weiterentwicklung des Teilzeitrechts zum 1. Januar 2019 erheblich eingeschränkt worden, indem die Mindeststundengrenze, in der Arbeit abgerufen und vergütet werden muss, von zuvor zehn auf 20 Stunden verdoppelt wurde. Die Ankündigungsfrist verblieb unverändert bei vier Tagen.

**Lösung:** Die Arbeit auf Abruf muss wieder praxisgerecht gestaltet werden. Um dies zu gewährleisten, sollte die Mindeststundengrenze wieder auf zehn Stunden herabgesetzt werden. Darüber hinaus ist die in § 12 Abs. 2 TzBfG geregelte Ankündigungsfrist von vier Tagen für Arbeit auf Abruf bei den heutigen technischen Möglichkeiten unnötig lang. Sie macht das Instrument insgesamt unattraktiv in Zeiten, in denen Unternehmen häufig kurzfristig reagieren müssen. Angemessen wäre eine Verkürzung der Frist auf zwei Tage. Aus Unternehmenssicht ist dann ein Einsatz von Mitarbeitern kurzfristig möglich, wenn nötig. Genau dazu dient Arbeit auf Abruf unter anderem. Das gilt umso mehr für Arbeiten, die flexibel, z. B. im Home-Office, erbracht werden können und die Arbeitswege entfallen lassen. Aus Sicht des Beschäftigten ist diese Frist ausreichend, berücksichtigt man die heutige Kommunikationsgeschwindigkeit. Allein eine aus der Zeit gefallende Ankündigungsfrist darf nicht den gesamten Arbeitsprozess ins Stocken bringen.

### 33. **Mobile Arbeit: Keine weitere gesetzliche Regulierung**

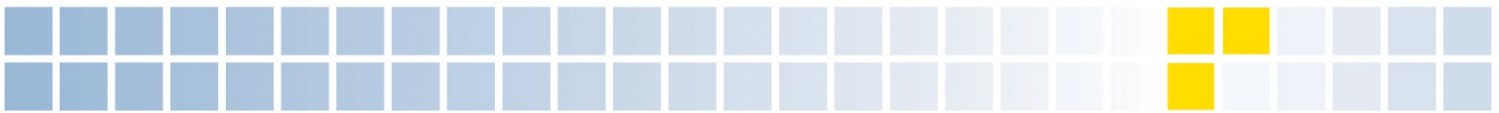
**Problem:** Die Mobile Arbeit bedarf keiner weiteren gesetzlichen Regulierung – sie ist bereits durch vielfältige und gut funktionierende Modelle in der Praxis derart weit verbreitet, dass eine neue Regulierung sie nur bremsen, aber nicht fördern kann. Die Arbeit der BMAS-Politikwerkstatt hat aufgezeigt, dass eine Vielzahl von Modellen bei der Mobilen Arbeit genutzt werden und genau diese Flexibilität bei den Beschäftigten intensiv nachgefragt wird. Eine Regulierung dieser Vielfalt würde zu einer erheblichen Reduzierung der allgemeinen Attraktivität von Arbeitgeber für Beschäftigte führen und damit auch den deutschen Arbeitsmarkt für gesuchte Fachkräfte unattraktiver machen.

**Lösung:** Der Begriff der Mobilen Arbeit muss weit definiert sein, da nur so eine flexible Gestaltung dieser gewährleistet wird und alle Modelle der Mobilen Arbeit erfasst werden. Die Ausgestaltung der mobilen Arbeit muss den Betriebs- und Sozialpartnern sowie den Vertragsparteien vorbehalten bleiben. Die Praxis zeigt, dass Arbeitgeber der Nachfrage nach flexibler mobiler Arbeit nachkommen, um weiterhin für Beschäftigte attraktiv zu bleiben. Zur Unterstützung der Praxis sollte klargestellt werden, dass mobile Arbeit und Arbeit im Homeoffice als Form der mobilen Arbeit nicht dem Anwendungsbereich der Arbeitsstättenverordnung unterfällt. Grenzüberschreitendes mobiles Arbeiten sollte erleichtert werden.

### 34. **Delegiertenwahl abschaffen, elektronische Wahlen ermöglichen**

**Problem:** Die Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat ist nach den aktuellen Bestimmungen umständlich, aufwändig und teuer.

**Lösung:** 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 einer Anpassung. Hier sollte die Textform ausreichen. Zudem sollte auch entsprechend den Vorschlägen zu Betriebsratswahlen die Wahl der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat auf elektronischem Weg ermöglicht werden. Hierdurch können Kosten gesenkt und die Wahlbeteiligung erhöht werden. Die aufwendige und kostenträchtige Delegiertenwahl in großen mitbestimmten Unternehmen



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

### **35. Betriebsratsarbeit digitalisieren**

**Problem:** Während der Covid-19-Pandemie konnten Sitzungen der Arbeitnehmervertretungen, Betriebsversammlungen und Einigungsstellen mittels audiovisueller Übertragung durchgeführt werden. Diese Übergangsregelungen haben sich insbesondere unter dem Gesichtspunkt der Zeit- und Kosteneffizienz als praxistauglich erwiesen. Es ist daher nicht nachvollziehbar, weshalb diese Übergangsregelung nicht dauerhaft Einzug in das BetrVG gefunden haben. Stattdessen sind sie größtenteils außer Kraft getreten. Allein die Sitzungen der Arbeitnehmervertretungen können noch virtuell abgehalten werden, allerdings stehen Sie nunmehr unter einem Präsenzvorrang. Zu den Chancen der Digitalisierung gehört auch, das Onlineverfahren für die Wahlen zum Betriebsrat in praxistauglicher Form zuzulassen. Das Pilotprojekt, das im Referentenentwurf des Gesetzes durch Stärkung der Tarifautonomie vom 22. Oktober 2024 vorgesehen war, wäre ein Schritt in diese Richtung gewesen.

**Lösung:** Die Übergangsregelungen sollten dauerhaft in Kraft treten. Betriebsräte sollten selbst entscheiden können, ob sie Sitzungen in Präsenz oder mittels audiovisueller Übertragung abhalten. Im Zuge einer solchen Modernisierung und insbesondere Digitalisierung der Betriebsverfassung sollten Onlinewahlen, im Einvernehmen mit dem Betriebsrat auch reine Onlinewahlen, ermöglicht werden. Dies kann nach unserer Auffassung bereits durch eine kurzfristige Änderung der Wahlordnung geschehen, alternativ bietet sich eine gesetzliche Klarstellung an.

### **36. Kosten der betrieblichen Mitbestimmung reduzieren**

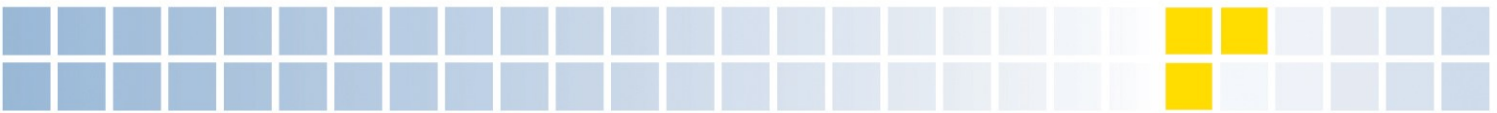
**Problem:** Seit der Novelle im Jahr 2001 sind die Kosten der betrieblichen Mitwirkung deutlich gestiegen. Die Größe der Betriebsräte, die Zuziehung von Sachverständigen, die Dauer der Verfahren und z. B. auch die Kosten der Einigungsstelle stellen Betriebe vor hohe administrative und finanzielle Herausforderungen.

**Lösung:** Die Kosten der Betriebsverfassung lassen sich durch viele Stellschrauben deutlich senken. So ist eine Reduktion von Gremiengrößen und Freistellungen zu erwägen. Ein weiteres Beispiel sind die Honorare von Mitgliedern der Einigungsstelle. Seit 1989 sieht § 76a Abs. 3 BetrVG die Möglichkeit vor, die Vergütung für den Einigungsstellenvorsitzenden und die Beisitzer in einer Verordnung zu regeln. Die Vorschrift gilt es zu nutzen, insbesondere um Vergütungshöchstsätze gestaffelt nach Betriebsgröße festzulegen. Dadurch lässt sich eine verhältnismäßige Kostenlast für kleine und mittlere Unternehmen erreichen.

### **37. Betriebliche Mitbestimmung effektuieren**

**Problem:** Die Ausweitung der betrieblichen Mitbestimmung, die entgegen ihrer ursprünglichen Intention weit über die Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten hinausgeht, behindert die Reaktionsmöglichkeiten von Betrieben. Exemplarisch anführen lässt sich das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, das faktisch jede Software bzw. sogar jedes Software-Update der Mitbestimmung unterwirft. Die Implementation zukunftsweisender Technologien wird dadurch erheblich verzögert und verteuert, was letztendlich die digitale Transformation gefährdet.

**Lösung:** Die betriebliche Mitbestimmung muss auf ihre ursprünglich angedachte Funktion zurückgeführt werden. Eine Mitbestimmung außerhalb sozialer Angelegenheiten muss handhabbar werden, was eine Anpassung insbesondere der Tatbestände des § 87 Abs. 1 Nr. 6, Nr. 7 und Nr. 10 BetrVG erfordert. So muss sich etwa § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG auf konkrete und tatsächlich durchgeführte Überwachungsvorgänge beschränken. Dem ursprünglich angedachten Aufgabenbereich des Betriebsrats läuft eine



Übertragung gesamtgesellschaftlicher Aufgaben – wie etwa aus dem Bereich des Umwelt- und Klimaschutzes – diametral zuwider und muss unterbleiben.

### **38. Beteiligung bei Kündigungen entbürokratisieren**

**Problem:** Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats in personellen Angelegenheiten entpuppen sich als bürokratisches Hindernis ohne Erforderlichkeit. Die individuellen Rechte der Arbeitnehmer sind umfassend spezialgesetzlich geregelt. So kann z. B. bereits ein geringfügiger Fehler im Anhörungsverfahren nach § 102 BetrVG zur Unwirksamkeit einer Kündigung führen, auch wenn diese im Übrigen nach dem KSchG wirksam wäre. Die Anhörung des Betriebsrates nach § 102 BetrVG schafft damit losgelöst vom eigentlichen Kündigungssachverhalt ein Kündigungshindernis, das in der Praxis nur mit einer umfassenden (und in der Regel teuren) juristischen Beratung im Vorfeld überwunden werden kann. Gleiches gilt für § 103 BetrVG, welcher für die Kündigung eines Betriebsratsmitglieds ein hochkomplexes vorgehaltetes Zustimmungsersetzungsverfahren vorsieht. In diesem fehleranfälligen Zustimmungsersetzungsverfahren wird inzident das Vorliegen eines Kündigungsgrundes geprüft, welcher anschließend im eigentlichen Kündigungsschutzverfahren erneut geprüft wird.

**Lösung:** Eine fehlerhafte oder unterbliebene Betriebsratsanhörung muss während des Kündigungsschutzverfahrens korrigiert bzw. nachgeholt werden können. Das Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 103 BetrVG sollte gänzlich gestrichen werden. Der materielle Kündigungsschutz eines Betriebsratsmitglieds würde dadurch nicht unterlaufen. Es würde lediglich ein Gerichtsverfahren entfallen, indem vor dem eigentlichen Kündigungsrechtsstreit derselbe Kündigungsgrund bereits inzident geprüft wird.

### **39. Schriftformerfordernis abschaffen**

**Problem:** Das Schriftformerfordernis in § 92a Abs. 2 S. 2 BetrVG weder zeitgemäß noch erforderlich.

**Lösung:** Die Schriftform in § 92a Abs. 2 S. 2 BetrVG sollte gestrichen und durch die Textform ersetzt werden.

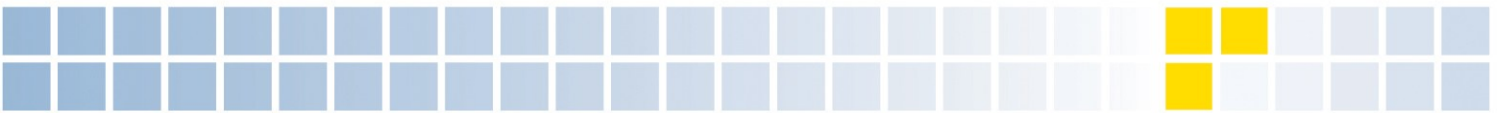
### **40. Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten beschleunigen**

**Problem:** Die Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten, z. B. nach den §§ 111 ff. BetrVG ist eine zeitraubende und kostenintensive Angelegenheit. Eine erforderliche Restrukturierung kann durch Verschleppung und Verzögerung der Interessensausgleichs- und Sozialplanverfahrens auf lange Zeit unterbunden werden.

**Lösung:** Die Verfahren nach §§ 111 ff. BetrVG sollte beschleunigt werden. Es muss sichergestellt sein, dass Änderungen der Betriebsorganisation oder der Einsatz neuer Arbeitsmethoden nicht unter eine Betriebsänderung fallen, wenn sie den Bestand des Arbeitsverhältnisses nicht tangieren.

### **41. Beschäftigtendatenschutz – neue Rechtsunklarheit vermeiden**

**Problem:** Die DS-GVO und das BDSG enthalten umfassende Pflichten für Unternehmen. Unter anderem bringen die Nachweispflichten der Arbeitgeber, die Erstellung eines Verarbeitungsverzeichnisses oder die Datenschutzfolgeabschätzung einen hohen bürokratischen Aufwand. Prüft eine Behörde, ob der Arbeitgeber seine datenschutzrechtlichen Pflichten vollständig und ordnungsgemäß erfüllt hat, muss er der Behörde gegenüber nachweisen, dass er dies getan hat. Das bringt einen hohen Dokumentationsaufwand mit sich. Zu einer ausufernden administrativen und mittelbar auch finanziellen Belastung für Arbeitgeber führt der Auskunftsanspruch nach Art. 15 Abs. 1 und Abs. 3 DS-GVO, da er in der Praxis häufig zur Erreichung sachfremder Ziele geltend gemacht wird, wie beispielsweise zum Erstreiten einer Abfindung im Kündigungsschutzprozess.



**Lösung:** Die DS-GVO und das BDSG gewähren bereits ein sehr hohes Datenschutzniveau. Neue Regelungen führen allenfalls zu Rechtsunsicherheit und sind daher kontraproduktiv. Sie führen allein zu einer unverhältnismäßig höheren administrativen Belastung. Darüber hinaus trägt die DS-GVO als einheitliche europäische Regelung dazu bei, dass grenzüberschreitende wirtschaftliche Aktivitäten mit einem reduzierten bürokratischen Aufwand durchgeführt werden können. Auch aus diesem Grund sollte von den in der DS-GVO enthaltenen Öffnungsklauseln für mitgliedstaatliche Regelungen zurückhaltend Gebrauch gemacht werden.

Um dem Missbrauch des Auskunftsanspruch nach Art. 15 Abs. 1 und 3 DS-GVO Einhalt zu gebieten, sollte dieser klarstellend auf seine ursprüngliche Bedeutung reduziert und durch § 34 BDSG dahingehend begrenzt werden, dass nicht etwa grundsätzlich die Vorlage sämtlicher E-Mail-Korrespondenzen verlangt werden kann. Der Anspruch auf Herausgabe einer Kopie der Verarbeiteten Daten darf sich nur auf die in Art. 15 Abs. 1 DS-GVO aufgeführten sog. Stammdaten beziehen, wenn nicht zuvor hinreichend begründet wird, dass die Zurverfügungstellung einer Kopie von Dokumenten oder Dokumentenauszügen unerlässlich ist, um der betroffenen Person die wirksame Ausübung der ihrer Rechte nach der DS-GVO zu ermöglichen. Dabei sind wiederum die Rechte und Freiheiten anderer zu berücksichtigen.

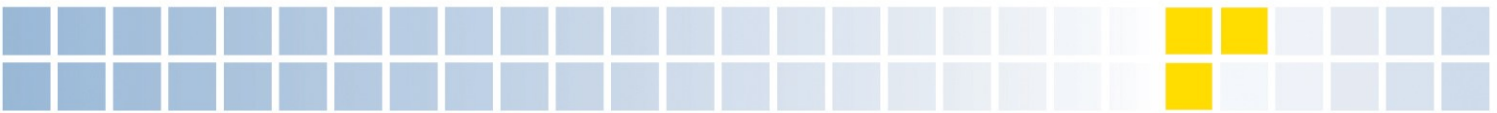
#### **42. Lohntransparenz-Richtlinie: Umsetzung mit Augenmaß**

**Problem:** Die Lohntransparenz-Richtlinie enthält Vorgaben, die eine Überarbeitung des Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) notwendig machen. Die Richtlinie sieht einen umfassenden, individuellen Auskunftsanspruch vor. Ausnahmen für tarifgebundene oder tarifanwendende Unternehmen sowie Schwellenwerte für KMU sind nicht vorgesehen. Außerdem müssen Arbeitgeber mit mehr als 100 Beschäftigten in regelmäßigen Abständen Berichtspflichten zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle erfüllen. Sollte sich dabei herausstellen, dass ein Lohngefälle von mindestens fünf Prozent besteht, ohne dass der Arbeitgeber dieses Lohngefälle rechtfertigen kann, ist eine Entgeltbewertung zusammen mit der Arbeitnehmervertretung vorzunehmen.

**Lösung:** Die Anpassung ins deutsche Recht muss mit Augenmaß erfolgen. Dazu zählt auch, die Umsetzungsfristen bis zum 7. Juni 2026 auszuschöpfen. Der europäische Gesetzgeber hat mit der Lohntransparenz-Richtlinie eine mittelstandsfeindliche und bestehende tarifvertragliche Regelungen ignorierende Kontrollbürokratie geschaffen. Hier muss die neue Bundesregierung die vielfältigen Bekundungen zu einem Belastungsmoratorium sowie die Ergebnisse aus der Verbändebefragung zum Bürokratieabbau ernst nehmen und auf unnötige Berichtspflichten verzichten. Unternehmen dürfen nicht mit mehr Bürokratie belastet werden. Insbesondere gilt es, Doppelungen und Überschneidungen mit Blick auf die sozialpolitischen Berichtsstandards der EU-Nachhaltigkeitsberichterstattungsrichtlinie zu vermeiden. Unternehmen dürfen nicht mit mehr Bürokratie belastet werden. Privilegien für tarifgebundene und tarifanwendende Unternehmen müssen erhalten bleiben.

Schon heute schafft das EntgTranspG in Betrieben mit mehr als 200 bzw. 500 Beschäftigten einen unverhältnismäßig hohen Bürokratieaufwand, ohne dass die tatsächlichen Ursachen für Geschlechterunterschiede am Arbeitsmarkt angegangen werden. Der weit überwiegende Anteil des gesamtwirtschaftlichen Entgeltunterschieds ist nachweislich fast vollständig auf Faktoren zurückzuführen, die in der persönlichen Erwerbsbiografie begründet liegen. Insbesondere Tarifparteien und Unternehmen wird zu Unrecht Entgeltdiskriminierung unterstellt. Eine unterschiedliche Entlohnung aufgrund des Geschlechts ist seit Langem gesetzlich verboten. Zudem wirken die bestehenden Tarifverträge einer unterschiedlichen Entlohnung bei vergleichbarer Tätigkeit und Qualifizierung entgegen.

Statt die ganze Verantwortung mit bürokratischen Lasten auf die Unternehmen abzuwälzen, braucht es eine gezielte Verbesserung von Erwerbs- und Karriereaussichten sowie die Förderung von Initiativen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wie beispielsweise eine klischeefreie Berufsorientierung, den



bedarfsgerechten Ausbau einer hochwertigen Kinderbetreuungsinfrastruktur und andere Anreize bei familienpolitischen Leistungen, zu denen Ganztagschulen, eine familienfreundliche Personalpolitik und die Vermeidung von Fehlanreizen im Sozial- und Steuerrecht zählen.

#### **43. *Missbräuchliche Berufung auf das AGG verhindern***

**Problem:** Wer ausgeschriebene Stellenanzeigen dazu missbraucht, Entschädigungsansprüche einzuklagen, obwohl objektiv kein ernsthaftes Interesse an der Stelle besteht, handelt rechtsmissbräuchlich. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat der Arbeitgeber den Einwand des Rechtsmissbrauchs ausdrücklich zu erheben und die fehlende Ernsthaftigkeit des Bewerbers an seiner Bewerbung anhand objektiver Indizien nachzuweisen. Die Anforderungen für diesen Nachweis hat das Bundesarbeitsgericht hoch gesetzt. Der Nachweis scheitert bereits dann, sofern zumindest eine gewisse Wahrscheinlichkeit dafür fortbesteht, der erfolglose Bewerber könnte seine Bewerbung auch ernst gemeint haben. Für Arbeitgeber resultiert daraus ein erheblicher Begründungs- bzw. Dokumentationsaufwand.

**Lösung:** Das Bundesarbeitsgericht weicht vom Missbrauchsverständnis des Europäischen Gerichtshofs ab. Nach Ansicht des Europäischen Gerichtshofs fällt ein „AGG-Hopper“ schon nicht in den Schutzbereich der Antidiskriminierungs-Richtlinien. Nötig ist deshalb eine entsprechende gesetzliche Klarstellung, dass „AGG-Hopper“ sich erst gar nicht auf den Schutz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes berufen können.

#### **44. *Pro-Rata-Temporis-Grundsatz stärker zur Geltung bringen***

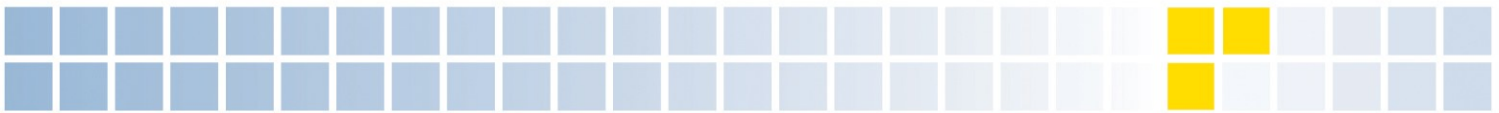
**Problem:** Teilzeitarbeitnehmer werden bei der Berechnung von Schwellenwerten je nach gesetzlicher Regelung unterschiedlich berücksichtigt. Im Betriebsverfassungsgesetz gilt beispielsweise das Pro-Kopf-Prinzip, das heißt jeder Arbeitnehmer zählt voll, unabhängig von der Dauer seiner vereinbarten Arbeitszeit. Im Kündigungsschutzgesetz zählen Teilzeitarbeitnehmer dagegen nur anteilig, je nach Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit. Hier ist eine Angleichung dringend erforderlich, um Fehlerquellen auszuschließen und eine angemessene und gleiche Behandlung aller Arbeitgeber – unabhängig vom Anteil der Teilzeitbeschäftigten – zu erreichen.

**Lösung:** Um Teilzeitbeschäftigte angemessen zu berücksichtigen, sollte im gesamten Arbeitsrecht der Pro-Rata-Temporis-Grundsatz eingeführt werden. Arbeitnehmer würden demnach durchgängig entsprechend ihrer Wochenarbeitszeit berücksichtigt. Bei Arbeitnehmern mit nicht mehr als zehn Wochenarbeitsstunden sollte der Faktor 0,25, bei Arbeitnehmern mit nicht mehr als 20 Wochenarbeitsstunden der Faktor 0,5 und bei Arbeitnehmern mit nicht mehr als 30 Wochenarbeitsstunden der Faktor 0,75 Anwendung finden (vergleichbar § 23 KSchG). Dies sichert eine faire und gleichmäßige Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten in allen Bereichen des Arbeitsrechts.

#### **45. *Kündigungsschutzverfahren für schwerbehinderte Menschen effektiv ausgestalten***

**Problem:** Zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen muss der Arbeitgeber die Zustimmung des Integrationsamtes nach § 168 SGB IX einholen. Das Zustimmungserfordernis vor der Kündigung eines schwerbehinderten Mitarbeiters kann zu einer erheblichen zeitlichen Verzögerung führen und wird in der Praxis auch zur Verschleppung oder zum Abfindungspoker missbraucht. Für den Arbeitgeber bedeutet die zusätzlich notwendige Zustimmung des Integrationsamtes einen erhöhten Begründungsaufwand und birgt erhebliche Rechtsunsicherheit über die Wirksamkeit der Kündigung.

**Lösung:** Um Rechtssicherheit herzustellen und Rechtsmissbrauch zu verhindern, darf der Sonderkündigungsschutz erst ab Vorlage des Schwerbehindertenausweises bzw. des Gleichstellungsbescheides gegenüber dem Arbeitgeber gelten. Durch Einführung einer Kleinbetriebsklausel – wie im allgemeinen



Kündigungsschutz – KMU entlastet werden. Dringend erforderlich ist für eine Verfahrensbeschleunigung, dass die Integrationsämter in allen Fällen zwingend innerhalb eines Monats entscheiden müssen und ansonsten eine gesetzliche Fiktion der Zustimmung eintritt.

#### **46. Reihenfolge der Beteiligung von Schwerbehindertenvertretung präzisieren**

**Problem:** Seit Inkrafttreten der Änderungen des Rechts der Schwerbehindertenvertretung durch das Bundesteilhabegesetz ist die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne die in § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX vorgesehene Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung vornimmt, unwirksam. Es ist nicht geregelt, in welcher Frist die Schwerbehindertenvertretung Stellung nehmen soll. Auch nicht geregelt ist, in welcher Reihenfolge Schwerbehindertenvertretung (§ 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX), Betriebsrat (§ 102 BetrVG) und Integrationsamt (§§ 168 ff. SGB IX) angehört werden müssen. Dies führt zu erheblicher Rechtsunsicherheit.

**Lösung:** Der Gesetzgeber sollte in § 178 Abs. 2 SGB IX ausdrücklich festlegen, in welcher Reihenfolge Schwerbehindertenvertretung, Betriebsrat und Integrationsamt bei der Kündigung eines schwerbehinderten Menschen anzuhören sind. Ferner sollte festgelegt werden, innerhalb welcher Frist die Schwerbehindertenvertretung Stellung nehmen muss. Dazu bietet sich nach BAG-Rechtsprechung ein Rückgriff auf die Regelungen im BetrVG (ordentliche Kündigung: eine Woche; außerordentliche Kündigung: drei Tage) an.

#### **47. Rechtsweg bei Kündigungen von schwerbehinderten Arbeitnehmern vereinheitlichen**

**Problem:** Während für das arbeitsrechtliche Kündigungsschutzverfahren von Schwerbehinderten die Arbeitsgerichte zuständig sind, kann gegen einen erlassenen Verwaltungsakt des Integrationsamts nur vor den Verwaltungsgerichten vorgegangen werden. Dadurch kann eine Kündigung zu getrennten Verfahren vor verschiedenen Gerichten mit unterschiedlichen Verfahrensgrundsätzen führen. Dieses Auseinanderfallen der Rechtswege – die oft parallel beschritten werden – führt zu einer unnötig langen Verfahrensdauer.

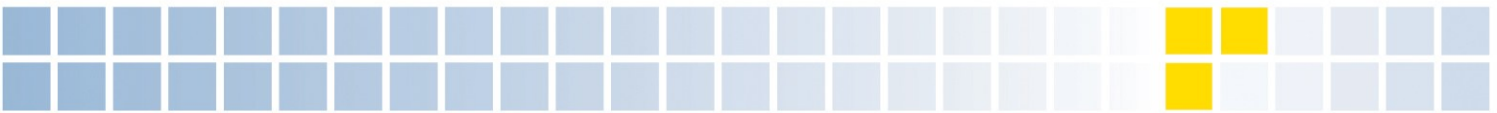
**Lösung:** Notwendig ist eine Vereinheitlichung dergestalt, dass nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur noch der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten im Rahmen des Kündigungsschutzprozesses offensteht. Das Arbeitsgericht kann inzident prüfen, ob die Voraussetzungen für die Zustimmung des Integrationsamtes vorlagen.

#### **48. Rechtssicherheit bei Massenentlassungsanzeige schaffen**

**Problem:** Mit dem Urteil des EuGH in der Rechtssache „Junk“ (27. Januar 2005, C-188/03) hat sich die Auslegung des Begriffs der „Entlassung“ in § 17 KSchG grundlegend geändert. Infolge der Entscheidung des EuGH meint der Entlassungsbegriff der Massenentlassungsrichtlinie (MERL) nicht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern die Kündigungserklärung selbst. Die geänderte Auslegung durch den EuGH ist nicht ohne weiteres aus dem Gesetz erkennbar. Dies gilt ebenso für § 18 KSchG. Dadurch entsteht Rechtsunsicherheit für den Rechtsanwender.

Vor allem der zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts hatte in der Vergangenheit die Anforderungen an die Anzeigepflicht der Arbeitgeber bei Massenentlassungen stetig erhöht und festgestellt, dass Fehler im Anzeigeverfahren sogar zur Unwirksamkeit von Kündigungen führen können. Demgegenüber hat der EuGH nach Vorlage des 6. Senats entschieden, dass der § 17 Abs. 3 Satz 1 KSchG dem Arbeitnehmer keinen Individualschutz verleiht und die Vorab-Zuleitungspflicht keine Rechtsposition für den einzelnen Arbeitnehmer beinhaltet.

Der 6. Senat kündigte einen Rechtsprechungswechsel im Bezug auf Fehler im Anzeigeverfahren an und stellte eine Divergenzanfrage an den 2. Senat, ob dieser an seiner Rechtsprechung festhalte und entschied, dass ein Verstoß des Arbeitgebers gegen die Übermittlungspflicht in § 17 Abs. 3 Satz 1



KSChG nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung führt. Aktuell sind sowohl Vorlagen des 2. Senats als auch des 6. Senats beim EuGH zu Fragen bezüglich des Anzeigeverfahrens und der Entlassungssperre anhängig.

**Lösung:** Um die durch die Rechtsprechung des EuGH entstandene Rechtsunsicherheit zu beseitigen, sollte in § 17 KSChG klargestellt werden, dass mit dem Begriff der Entlassung die Kündigungserklärung gemeint ist. Demgegenüber muss aus § 18 Abs. 1, 2 KSChG deutlich werden, dass hier das tatsächliche Ausscheiden eines Arbeitnehmers gemeint ist und die dortigen Fristen Mindestkündigungsfristen sind. § 18 Abs. 4 KSChG ist nach dem Urteil des EuGH sinnentleert und sollte gestrichen werden.

Die §§ 17 ff. KSChG müssen dahingehend ergänzt werden, dass Bescheide der Arbeitsagentur, die den Eingang der Massentlassungsanzeige bestätigen, dass Massentlassungsanzeigeverfahren abschließen. Nur damit wird man dem Vertrauen, das der Arbeitgeber der Eingangsbestätigung der Arbeitsagentur entgegenbringt, gerecht.

Die europäische Massentlassungsrichtlinie fordert zwar die Beratung mit der betrieblichen Interessenvertretung über die geplanten Maßnahmen, nicht gefordert ist demgegenüber ein unnötig kompliziertes, zweigleisiges Verfahren in zwei Gesetzen, wie es in Deutschland mit Regelungen im Betriebsverfassungsgesetz und im KSChG der Fall ist. Die §§ 111 ff. BetrVG erfüllen in vollem Umfang die Vorgaben der Richtlinie zur Beratung mit dem Betriebsrat. Die Vorschriften des Massentlassungsrechts nach dem KSChG sollten daher entsprechend auf die Voraussetzung der Anzeige bei der Bundesagentur für Arbeit beschränkt werden.

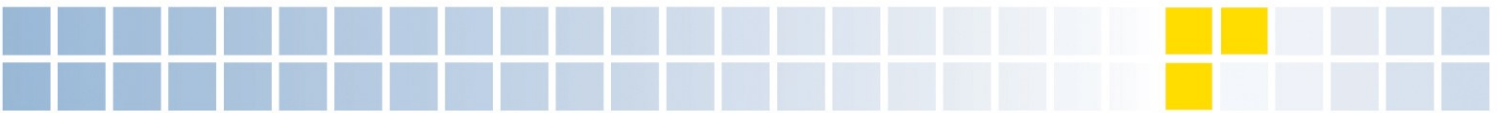
Auch die aktuelle Vorlagefragen zeigen, dass noch viel Rechtsunsicherheit bei der Massentlassungsanzeige und bei der Entlassungssperre besteht. Die Arbeitgeber müssen endlich Klarheit haben, welche Pflichten sie haben und welche Sanktionen bei Pflichtverstößen drohen. Es muss klargestellt werden, dass Fehler im Verfahren gegenüber der Bundesagentur für Arbeit eine Kündigung nicht unwirksam machen.

#### **49. Unterrichtungspflicht beim Betriebsübergang praxisgerecht ausgestalten**

**Problem:** Steht ein Betriebsübergang bevor, sind der Arbeitgeber bzw. der Erwerber verpflichtet, die betroffenen Arbeitnehmer hierüber zu unterrichten. Die Unterrichtung erstreckt sich auf die vom Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer über den Zeitpunkt bzw. den geplanten Zeitpunkt des Übergangs, den Grund für den Übergang, die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer und über die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen. Gerade die Folgen des Übergangs lassen sich jedoch nie abschließend einschätzen.

Diese formellen Anforderungen an die Unterrichtung sind im Hinblick auf den Umfang, Inhalt und Detaillierungsgrad praxisuntauglich und wirklichkeitsfremd. Zudem ist völlig unklar, was alles zu den rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer zählt. Mit der Regelung hat sich der Gesetzgeber nicht auf die Umsetzung der bereits bürokratischen EU-Richtlinie beschränkt, nach der eine Unterrichtung jedes einzelnen Arbeitnehmers lediglich in Betrieben ohne Betriebsrat hätte sichergestellt werden müssen.

**Lösung:** Um bürokratische Belastungen durch überflüssige Doppelinformationen zu vermeiden, muss § 613a Abs. 5 BGB systemkonform umgestaltet werden. Die Unterrichtung jedes einzelnen Arbeitnehmers sollte sich auf betriebsratslose Betriebe beschränken. Besteht ein Betriebsrat, muss dessen Unterrichtung ausreichen. Auf europäischer Ebene ist zudem die Art und Weise sowie der Inhalt der Unterrichtung auf ein sinnvolles Maß zu reduzieren.



## **50. Widerspruchsrecht beim Betriebsübergang rechtssicher gestalten**

**Problem:** Im Falle eines Betriebsübergangs kann der betroffene Arbeitnehmer dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den Betriebserwerber innerhalb eines Monats widersprechen. Die Monatsfrist soll erst mit vollständiger und formgerechter Unterrichtung des Arbeitnehmers zu laufen beginnen. Dies erfordert in der Praxis einen hohen bürokratischen Aufwand. Um ggf. eine ordnungsgemäße Unterrichtung nachweisen zu können, müsste der Unternehmer quasi unbegrenzt die entsprechenden Unterlagen aufbewahren.

**Lösung:** Für das Widerspruchsrecht sollte eine zeitliche Höchstgrenze vorgesehen werden. Drei bis sechs Monate reichen aus, um die wesentlichen neuen Arbeitsbedingungen zu erfassen. Das Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers nach § 613a Abs. 6 BGB muss in jedem Fall drei Monate nach dem Betriebsübergang endgültig erlöschen. So wird Rechtssicherheit für Arbeitnehmer und Arbeitgeber geschaffen und der bürokratische Aufwand begrenzt.

## **51. Klarstellung bei Zeitarbeit erforderlich**

**Problem:** Das Widerspruchsrecht des Zeitarbeitnehmers gem. § 9 AÜG, wonach dieser bei einer verdeckten Arbeitnehmerüberlassung oder bei einem Überschreiten der Höchstüberlassungsdauer seinen Widerspruch des Übergangs seines Arbeitsverhältnisses zum Entleiher gegenüber der Agentur für Arbeit abgeben muss, ist höchst bürokratisch.

**Lösung:** Den Widerspruch bzw. die Festhaltungserklärung sollte der Zeitarbeitnehmer zukünftig gegenüber seinem Arbeitgeber (Verleiher) abgeben und gerade nicht gegenüber der Agentur für Arbeit. Diese Vorgehensweise würde für beide Seiten mehr Rechtssicherheit schaffen.

Wer sich auf den Schutz der Rechtsordnung beruft, dem obliegt auch der Nachweis, dass er den Schutz der Rechtsordnung verdient. Das kann folgerichtig nur der klagende Bewerber sein. Bis das Bundesarbeitsgericht seine Rechtsprechung noch einmal überdenkt, bleibt der Gesetzgeber daher aufgefordert, ein entsprechendes Korrektiv zu schaffen.

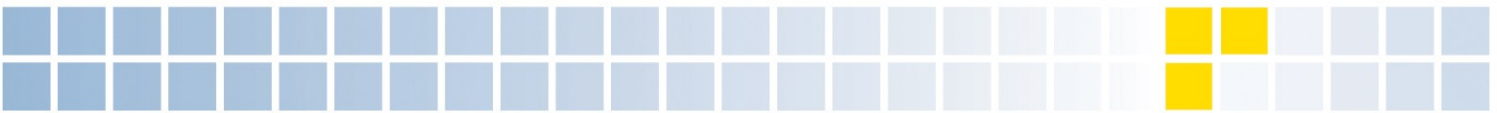
## **52. Heilung falscher Karenzzusagen ermöglichen**

**Problem:** Die Zusage einer zu geringen Karenzentschädigung führt zur sog. Unverbindlichkeit der Wettbewerbsabrede. § 74 Abs. 2 HGB regelt für den Arbeitnehmer keinen gesetzlichen Mindestanspruch auf Karenzentschädigung. Daher kann auch durch eine ausreichende Zahlung oder eine nachträglich korrigierte Zusage des Arbeitgebers die Unverbindlichkeit des Wettbewerbsverbots nicht mehr geheilt werden.

**Lösung:** § 74 HGB sollte eine Möglichkeit vorsehen, falsch berechnete Karenzentschädigungen nachträglich an die vorgeschriebene Mindesthöhe anzupassen, um damit die Verbindlichkeit der Wettbewerbsabrede wiederherzustellen. Darüber hinaus ist eine Regelung zu erwägen, die ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot auch ohne ausreichende Zusage durch einen gesetzlichen Anspruch auf Karenzentschädigung aufrechterhält – ähnlich wie bei nachvertraglichen Wettbewerbsverboten von Handelsvertretern (vgl. § 90a HGB).

## **53. Abweichende Vereinbarungen ermöglichen (§ 75d HGB)**

**Problem:** Die Vereinbarung einer Karenzentschädigung in der gesetzlichen Mindesthöhe ist zwingend vorgeschrieben. Einvernehmliche Abweichungen sind nach § 75d HGB daher nicht zulässig. Darüber hinaus besteht die Pflicht zur Karenzentschädigung unabhängig vom Umfang der Wettbewerbsabrede. Der Zahlungsanspruch entfällt auch dann nicht, wenn der Arbeitnehmer infolge einer Erkrankung dauerhaft nicht in der Lage ist, Wettbewerb zu betreiben oder aber sich beruflich vollständig umorientiert.



Diese Regelung wird von ausländischen Vertragspartnern nicht verstanden. Nur wenige Staaten sehen heute noch eine zwingende Karenzentschädigung vor. Insbesondere wird den Parteien weit überwiegend die Möglichkeit zu einer abweichenden Vereinbarung eröffnet.

**Lösung:** Den Vertragsparteien sollte ermöglicht werden, das nachvertragliche Wettbewerbsverbot mit einer abweichenden Karenzentschädigung zu vereinbaren. Die 50-%-Regelung des § 74 Abs. 2 HGB kann dabei als Richtwert bzw. Auffangtatbestand beibehalten werden. In besonders gelagerten Fällen muss auch ein entschädigungsloses Wettbewerbsverbot zulässig sein, etwa bei Kundenschutzklauseln mit einem beschränkten Geltungsbereich. Gleiches muss zudem für Fälle gelten, in denen der Arbeitnehmer keine Konkurrenzfähigkeit ausüben kann, etwa bei dauerhafter Arbeitsunfähigkeit.

#### **54. Möglichkeit zum Verzicht auf ein Wettbewerbsverbot erleichtern (§ 75a HGB)**

**Problem:** § 75a HGB erlaubt vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses den einseitigen Verzicht des Arbeitgebers auf das Wettbewerbsverbot. Die Pflicht zur Karenzentschädigung entfällt allerdings zwingend und unabhängig vom Einzelfall erst ein Jahr nach Erklärung des Verzichts. Der Entschädigungsanspruch besteht nach Auffassung der Rechtsprechung selbst dann, wenn der Arbeitnehmer innerhalb der Jahresfrist eine unmittelbare Konkurrenzfähigkeit ausübt. Die starre Regelung gilt unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses.

**Lösung:** Eine Entschädigung sollte ausgeschlossen sein, wenn der Verzicht bereits mit der Kündigungserklärung und unter Beachtung der gesetzlichen Kündigungsfristen erklärt wird. Wird der Verzicht erst später erklärt, sollte die Entschädigungspflicht auf die Dauer der entsprechenden Kündigungsfrist beschränkt werden.

#### **55. Information zum Insolvenzschutz bei Lebensarbeitszeitkonten erleichtern**

**Problem:** Bei der Führung von Wertguthaben verlangt § 7e Abs. 4 SGB IV die Information jedes einzelnen Beschäftigten über den vom Arbeitgeber getroffenen Insolvenzschutz in schriftlicher Form.

**Lösung:** Im Sinne einer Vereinfachung und Kostensenkung sollte wie in § 7d Abs. 2 SGB IV klargestellt werden, dass eine Information in Textform ausreicht.

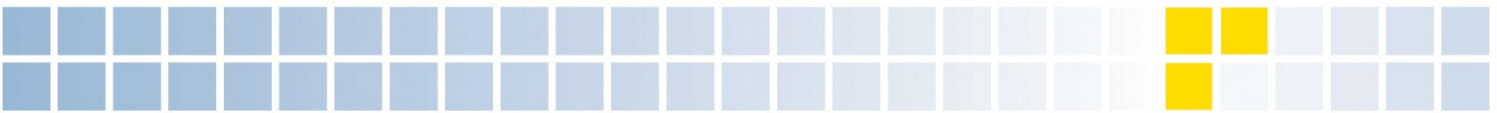
#### **56. Wechsel des Insolvenzversicherungsträgers für Lebensarbeitszeitkonten vereinfachen**

**Problem:** Nach § 7e Abs. 8 SGB IV muss jeder einzelne betroffene Beschäftigte zustimmen, wenn die gesetzlich vorgeschriebene Insolvenzversicherung für Wertguthaben durch einen anderen Insolvenzversicherungsträger durchgeführt werden soll. Das ist praxisfremd und bürokratisch.

**Lösung:** Jedenfalls in den Fällen, in denen ein Betriebsrat besteht, muss dessen Zustimmung zu einer Änderung des Insolvenzversicherungsträgers ausreichen. Die Interessen der Beschäftigten sind damit hinreichend, wenn nicht besser gewahrt. Denn der Betriebsrat wird sich die Zeit für eine eingehende Prüfung eines alternativ vorgeschlagenen Insolvenzversicherungsträgers nehmen. Davon kann bei jedem einzelnen Arbeitnehmer, der sich eine Meinung bilden soll, nicht ausgegangen werden. Bereits im Rahmen der Demografiestrategie der Bundesregierung war vereinbart worden, dass in diesem Punkt eine Prüfung stattfinden soll, um die Nutzung von Wertguthaben zu erleichtern (Ergebnis der Arbeitsgruppe B).

#### **57. Abfindungen von kleinen Betriebsrenten erleichtern (§ 3 BetrAVG)**

**Problem:** Als Folge der mit dem Alterseinkünftegesetz reduzierten Abfindungsmöglichkeiten monatlicher Betriebsrentenbezüge von damals bis zu 4 % auf nur noch 1 % der monatlichen Bezugsgröße werden Unternehmen jahrzehntelang kostenintensiv mit der Verwaltung von Kleinstanwartschaften bzw.



-renten belastet. Die Betriebsrentenleistung steht in diesen Fällen in keinem Verhältnis zu dem damit verbundenen Verwaltungsaufwand.

Der Aufwand ergibt sich beispielsweise schon allein aus den Dokumentations- und Aufbewahrungspflichten aufgrund steuer- und abgabenrechtlicher Vorschriften. Auch von Seiten der Arbeitnehmer besteht bei geringen Betriebsrenten oftmals das Interesse, diese abzufinden und mit dem Kapitalbetrag eine andere bestehende Altersvorsorge aufzustocken, um so eine Zersplitterung der Altersvorsorge zu vermeiden.

**Lösung:** Abfindungen von unverfallbaren Betriebsrentenanwartschaften sowie von laufenden Betriebsrenten sollten wieder bis zu einer monatlichen Rente in Höhe von 2 % der monatlichen Bezugsgröße möglich sein. Darüber hinaus sollte eine Betriebsrentenanwartschaft bzw. laufende Betriebsrente mit Zustimmung des Arbeitnehmers in unbegrenzter Höhe abgefunden werden können, wenn sie direkt in eine Alterssicherung, die eine laufende Rentenleistung vorsieht (z. B. private Rentenversicherung), übertragen wird. In diesem Fall besteht kein Bedürfnis für eine Betragsbegrenzung, da der ursprüngliche Zweck - eine lebenslange Versorgung im Ruhestand - gleichfalls erreicht wird.

#### **58. Anpassungsprüfungspflicht laufender Betriebsrenten erleichtern (§ 16 BetrAVG)**

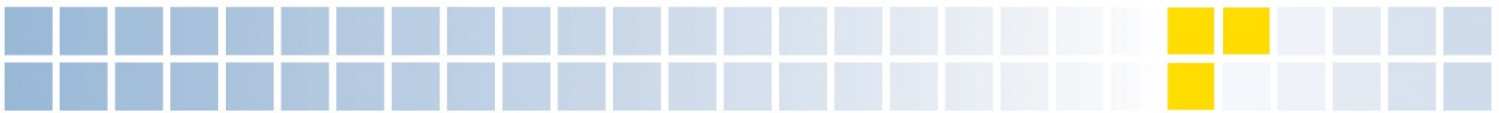
**Problem:** Die gesetzlichen Vorgaben zur Anpassung von laufenden Betriebsrentenleistungen einschließlich der von der Rechtsprechung entwickelten Kriterien sind weder für Arbeitgeber noch für die Betriebsrentner transparent und verursachen einen erheblichen bürokratischen Aufwand sowie zahlreiche Rechtsstreitigkeiten. Die inzwischen nicht mehr überschaubare Kasuistik dieser hochkomplexen Materie beansprucht bereits in einem einschlägigen Kurzkomentar zur betrieblichen Altersvorsorge mehr als 40 Seiten.

**Lösung:** Die Anpassungsprüfungsverpflichtung laufender Betriebsrenten nach § 16 Abs. 1 BetrAVG sollte – wie heute schon für Neuzusagen – künftig auch für Altzusagen (vor dem 1. Januar 1999 erteilt) entfallen, wenn sich der Arbeitgeber zu einer jährlichen Anpassung i. H. v. mindestens 1 % verpflichtet. Damit könnte ein erheblicher Beitrag zur Entbürokratisierung geleistet werden. Mit der jährlichen Anpassung der Betriebsrenten in Höhe von mindestens 1 % wird für die Unternehmen eine verbesserte Kalkulierbarkeit gewährleistet. Aber auch die Planungssicherheit der Betriebsrentenanwärter bzw. -rentner würde durch die garantierte Anpassung deutlich verbessert. Für sie entfielen die Ungewissheit, ob ihre Betriebsrenten nach der Prüfung durch den Arbeitgeber angepasst werden, wenn dieser sich in einer wirtschaftlich schwierigen Situation befindet.

#### **59. Einheitliche Bilanzierung von Betriebsrentenverpflichtungen ermöglichen (§§ 249 Abs. 1, 253 Abs. 2 HGB)**

**Problem:** Die 2009 vom Bundestag beschlossene Bilanzrechtsreform hat im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge für zusätzliche Bürokratie für die Unternehmen gesorgt. Seit dem 1. Januar 2010 gelten für die handelsrechtliche Bewertung von Pensionsverpflichtungen andere Vorgaben als für die steuerrechtliche Bewertung. Durch das Auseinanderfallen von handels- und steuerrechtlicher Bewertung der Pensionsverpflichtungen werden Unternehmen gezwungen, zwei statt lediglich ein Aktuarsgutachten für die Bewertung ihrer Pensionsverpflichtungen erstellen zu lassen.

Die Folge ist ein zusätzlicher Bürokratie- und damit Kostenaufwand für die Unternehmen mit betrieblicher Altersvorsorge, der sich laut Schätzung in der Gesetzesbegründung auf rund 60 Mio. € beläuft, tatsächlich aber sogar noch höher liegt. Denn neben den Kosten für das zusätzliche Aktuarsgutachten selbst entsteht bei den Unternehmen auch dadurch zusätzlicher Aufwand, weil sie für die Erstellung des Gutachtens neue – bisher nicht abgefragte – Daten aufbereiten und bereitstellen müssen. Hierzu gehören zum Beispiel Analysen für Trend- und Fluktuationsannahmen. Dieser zusätzliche Aufwand belastet besonders KMU.



**Lösung:** Die Notwendigkeit zur doppelten gutachterlichen Bewertung von Pensionsverpflichtungen kann vermieden werden, wenn die neuen handelsrechtlichen Bewertungsregelungen auch auf das Steuerrecht übertragen werden.

Ohnehin ist zu berücksichtigen, dass die in der Bilanz ausgewiesene Rückstellungshöhe schon definitionsgemäß immer nur eine Schätzung des tatsächlichen Verpflichtungsumfangs sein kann. Bei Anwendung der neuen handelsrechtlichen Bewertungsregelungen ist deshalb keineswegs ausgeschlossen, dass der tatsächliche Verpflichtungsumfang über- oder unterzeichnet wird.

## **60. Betriebliche Altersvorsorge von Aufwand für Versorgungsausgleich entlasten**

**Problem:** Das zum 1. September 2009 in Kraft getretene Versorgungsausgleichsrecht bedeutet für die Verwaltung betrieblicher Altersvorsorge erhebliche Mehrbelastungen. Mit der seitdem geltenden obligatorischen Realteilung wurde den Arbeitgebern und Versorgungsträgern die Aufgabe übertragen, Betriebsrentenansprüche zwischen den Eheleuten aufzuteilen und getrennt fortzuführen.

Die Berechnung der getrennten Anrechte sowie die Aufnahme einer zusätzlichen – in der Regel betriebsfremden – Person in das betriebliche Versorgungssystem belasten die Unternehmen mit großem zusätzlichem Bürokratieaufwand. Die im neuen Recht vorgesehenen Abfindungsmöglichkeiten (externe Realteilung) sind insbesondere für die externen Durchführungswege (Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung) mit einer Begrenzung auf 2 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV zu gering, um die Versorgungsträger effektiv zu entlasten. Zudem dürfen die Arbeitgeber nicht alle Kosten, die mit der Berechnung und Teilung verbunden sind, auf die beteiligten Eheleute umlegen.

Für unnötige Bürokratie sorgt darüber hinaus, dass der Gesetzgeber für den Ausgleich von verfallbaren Anwartschaften weiter am schuldrechtlichen Versorgungsausgleich festhält. Durch diese parallele Anwendung sowohl der Realteilung als auch des schuldrechtlichen Versorgungsausgleichs werden die Unternehmen doppelt belastet, weil sie danach dauerhaft zwei Ausgleichssysteme zu administrieren haben.

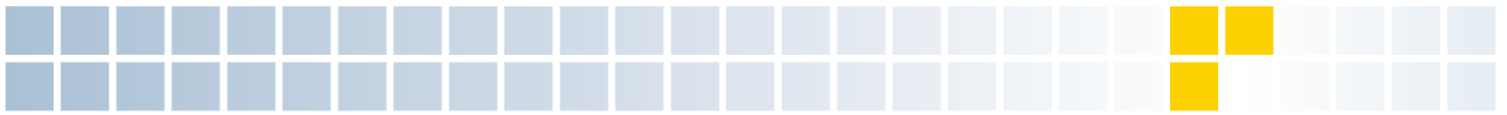
**Lösung:** Arbeitgebern sollte –unabhängig vom jeweils gewählten Durchführungsweg der betrieblichen Altersvorsorge – ermöglicht werden, den ausgleichsberechtigten Ehegatten ohne Betragsobergrenzen im Wege der sog. externen Realteilung abzufinden. Durch die externe Realteilung wird die Aufnahme des geschiedenen Ehegatten eines Arbeitnehmers in das Betriebsrentensystem vermieden, indem der Arbeitgeber den Gegenwert der anteiligen Betriebsrentenanwartschaft in eine vom geschiedenen Ehegatten des Arbeitnehmers gewählte Altersvorsorgung einzahlt.

Somit kann die Durchführung des Versorgungsausgleichs vereinfacht und zudem noch beim ausgleichsberechtigten Ehegatten eine unerwünschte Zersplitterung seiner Altersvorsorge-Anwartschaften vermieden werden. Außerdem sollten sämtliche Kosten des Versorgungsausgleichs verursachergerecht auf die Ehegatten umgelegt werden können. Schließlich sollte auf den Ausgleich von noch verfallbaren Anwartschaften – die in aller Regel nur eine geringe Höhe aufweisen – verzichtet werden.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER  
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung Arbeitsrecht und Tarifpolitik  
T +49 30 2033-1200  
arbeitsrecht@arbeitgeber.de



Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.



**BDA**  
DIE ARBEITGEBER

Lähmung durch Bürokratie lösen – BDA-Vorschläge für spürbaren Bürokratieabbau

April 2025