




**ALLIANZ  
DER CHANCEN**  
Initiative für eine neue Arbeitswelt

# BELASTUNGSMEMORANDUM

Regulatorische und bürokratische Herausforderungen  
für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

Positionspapier der Allianz der Chancen

Dezember 2023



Neue Gesetze und Regelungen treiben Unternehmen immer mehr an ihre Belastungsgrenze. Die Vielfalt der Themen, Aufwand bei der Umsetzung und Kurzfristigkeit der Anpassungen stellen eine besondere Herausforderung für die operativen Abläufe des betrieblichen Alltags dar.

Die Wirtschaft benötigt dringend die Möglichkeit zur Konzentration auf das Kerngeschäft sowie Freiraum für Innovationen. Neben einem Stopp für neue belastende Regulierungen braucht es eine wirksame Entbürokratisierung, also den mutigen und gezielten Abbau bestehender Belastungen.

In diesem Positionspapier fokussieren sich die Mitglieder der Allianz der Chancen exemplarisch auf die aus ihrer Sicht herausforderndsten Regelungen der letzten Jahre und bereits angekündigte Neuregelungen. Die Allianz der Chancen möchte mit den nachstehenden Lösungsvorschlägen einen Beitrag in der Diskussion um eine erfolgreiche Entbürokratisierung und Entlastung der betrieblichen Abläufe leisten.

## NACHWEISGESETZ:

- **Inhalt:** Das Nachweisgesetz (NachweisG) verpflichtet Unternehmen umfassend, Beschäftigten Informationen zu wesentlichen Bedingungen ihres Arbeitsverhältnisses auf dem Papier und mit „nasser“ Unterschrift zur Verfügung zu stellen. Dies gilt für „neue“ Beschäftigte ab dem 1.8.22 mit Wirksamkeit des Arbeitsverhältnisses. Für Bestandsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter (vor 1.8.22) dann, wenn sie die Informationen aktiv einfordern, innerhalb einer Frist von sieben Tagen durch den Arbeitgeber. Allen Beschäftigten sind nachträgliche Änderungen Ihrer wesentlicher Arbeitsbedingungen im laufenden Arbeitsverhältnis in dieser strengen Schriftform mitzuteilen.
- **Problem:** Das NachweisG entspricht in diesem Punkt explizit nicht der Digitalisierungsstrategie der Bundesregierung. Solche Vorgaben, wie im Nachweisgesetz und korrelierenden Gesetzen (wie z.B. AÜG) geregelt, gehen zudem an der unternehmerischen Praxis und den Bedarfen der Beteiligten, der Beschäftigten eingeschlossen, vollkommen vorbei. Prozesse wie etwa die Vertragserstellung bei einer Neueinstellung erfordern zusätzliche Tage und mitunter Wochen in einer ohnehin äußerst angespannten Fachkräftesituation. Dies nur, weil der Postweg beschritten werden muss. Dass nun wieder Millionen von Arbeitsverträgen gedruckt werden müssen, ist nicht nur wenig nachhaltig und verursacht vermeidbaren Papierabfall. Es wirft die Unternehmen in der Digitalisierung auch weit zurück und steht im Gegensatz zu dem im Koalitionsvertrag angekündigten Abbau von Digitalisierungshemmnissen. Es ist nicht nachvollziehbar, warum Deutschland nicht von der europaweit eingeräumten Möglichkeit der digitalen Übermittlung Gebrauch macht. Dabei zeigt das Beispiel Frankreich, wie man es besser machen kann. In unserem Nachbarland sind Arbeitsvertrag und Unterschrift digital möglich.
- **Operativer Mehraufwand** [~50.000 Beschäftigten in DE]
  - Einmalige Aufwände im sechststelligen Bereich aufgrund der kurzfristigen Umsetzung (Arbeitszeit & externe Kanzlei zur Prüfung)
  - 3 FTE zentral Vollzeit und 35 Personalansprechpersonen lokal jeweils mehrere Tage involviert
  - Laufender Prozess: Mehrkosten durch Porto und Print; pro Vertrag etwa 10-15 Minuten Mehraufwand: In Summe etwa 10-15€ indirekte/direkte Mehrkosten pro Vertrag
  - Durch den höheren Dokumentations/Pflegeaufwand ca. 0.3-0.5 FTE Aufwand laufend (50.000€)
  - Prozessunterbrechung durch manuelle Zustellung
- **Gewünschte Aktion:** Das Nachweisgesetz sollte zwingend nachjustiert werden und um die qualifizierte elektronische Unterschrift in Arbeitsverträgen erweitert werden. Die Digitalisierungsbemühungen der Unternehmen dürfen nicht eingeschränkt werden,

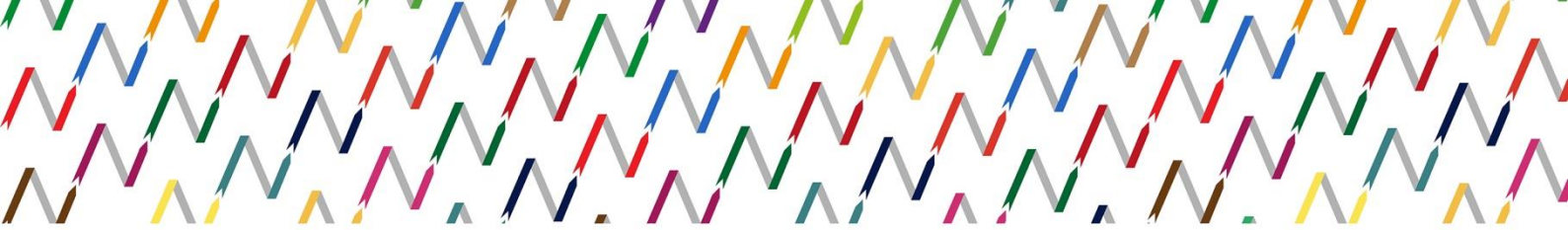
sondern müssen im Rahmen arbeitsmarktpolitischer Entwicklungen angepasst werden.

## LIEFERKETTENGESETZE:

[Europäische Lieferkettenregulierung (CSDDD)/Deutsches Sorgfaltspflichtengesetz (GDDL)]

- **Inhalt:** Das deutsche Gesetz über Sorgfaltspflichten in der Lieferkette ist für Unternehmen ab 3.000 Beschäftigten seit 2023 in Kraft. Es etabliert umfassende Pflichten für Unternehmen, die erheblichen Aufwand erzeugen.  
Zusätzlich steht eine europäische Regulierung bevor: Die Rechtssetzung zur Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) steht kurz vor dem Abschluss.  
Die europäischen Vorschriften werden voraussichtlich weit über das deutsche Gesetz hinausgehen: noch mehr Pflichten für Unternehmen, mehr Bürokratie, mehr Rechtsunsicherheiten und härtere Strafanordnungen.
- **Problem:** Der umfassende Ansatz über alle Aspekte innerhalb der gesamten Wertschöpfungskette ist weder handhabbar noch realistisch. Sinnvoller ist ein risikobasierter und hebelorientierter Ansatz: Unternehmen sollten in der Lage sein, die wichtigsten Risiken in ihren Lieferketten inkl. einer Berücksichtigung des Einflussbereichs zu priorisieren und die Freiheit haben, geeignete Maßnahmen zu ergreifen.
- **Gewünschte Aktion:** Unternehmen sollten nur für die Bereiche der Wertschöpfungskette verantwortlich gemacht werden, auf die sie unmittelbaren Einfluss haben. Hochkomplexe Lieferketten in ihrer Gesamtheit zu kontrollieren ist unmöglich. Daher beinhaltet die nach deutschem Recht eingeführte Sorgfaltspflicht für die erste Zuliefererstufe bereits schon eine Bemühens- und keine Erfolgspflicht. Zulieferer aus EU-Mitgliedsstaaten sollten durch diese überwacht werden und generell aus dem Anwendungsbereich genommen werden.  
Haftungsbestimmungen müssen ausgewogen sein. Die Sorgfaltspflicht sollte weiterhin in erster Linie eine Verpflichtung zur Anwendung bestimmter Instrumente und eine Bemühenspflicht sein. Unternehmen können nicht für Schäden haftbar gemacht werden können, die sie nicht verursacht oder zu denen sie nicht direkt beigetragen haben.  
Der Anwendungsbereich der Sorgfaltspflichten sollte rein „upstream“ (auf Lieferanten) beschränkt werden, d.h. nicht auf Pflichten im Hinblick auf Kunden ausgeweitet werden. Die Sorgfaltspflichten des CSDDD sollten im Sinne des level playing field für den EU-Binnenmarkt vollharmonisiert werden, um den Umsetzungsaufwand für europaweit tätige Unternehmen überschaubar zu halten.  
Die im Anhang des Richtlinien textes genannten Normen und Konventionen sind unpassend und erzeugen Rechtsunsicherheit. Die meisten Normen des Anhangs gelten nur für Staaten und nicht für juristische Personen wie Unternehmen. Die Liste sollte überarbeitet und gekürzt werden. Einzuhaltende Sorgfaltspflichten müssen für Unternehmen handhabbar, klar definiert und rechtssicher sein.

Angesichts der bereits hohen Komplexität des deutschen Gesetzes, sollten mit dem europäischen Gesetz keine widersprüchlichen oder schärferen Regelungen eingeführt werden.  
Alle relevanten Entscheider sollten sich im verbleibenden Verfahren dafür einsetzen, die CSDDD durch Änderungen an den bisherigen Vorschlägen realitätsnah und handhabbar zu gestalten.



## FEHLENDE REGELUNG ZUR ARBEITSZEITERFASSUNG:

- **Inhalt:** Der Europäische Gerichtshof hatte im Mai 2019 entschieden, dass die Mitgliedstaaten Arbeitgeber verpflichten müssen, ein objektives, verlässliches und zugängliches Arbeitszeiterfassungssystem einzurichten, mit dem die täglich geleistete Arbeitszeit der Beschäftigten gemessen werden kann. Nachdem über dreieinhalb Jahre Diskussionen zur Umsetzbarkeit im Deutschen Recht stattfanden, hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 13.9.2022 entschieden, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, ein System einzuführen, mit dem die vom Arbeitnehmer geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann. Damit ist aus dem allgemeinen Arbeitsschutzgesetz allerdings eine Erfassungspflicht des Arbeitgebers abgeleitet worden.
- **Problem:** Mit dem Urteil des BAG ist nicht mehr ausreichend, Überstunden oder Sonn- und Feiertagsarbeit zu erfassen, sondern die Arbeitszeit muss täglich erfasst werden. Das Urteil des BAG allein stellt allerdings noch keine Rechtsgrundlage dar: Dadurch besteht aktuell für Deutschland noch immer keine entsprechende gesetzliche Klarheit. Der Gesetzgeber kommt entsprechend nicht seiner Pflicht nach einer Rechtssetzung nach, was zu Verunsicherung in den Betrieben führt.
- **Gewünschte Aktion:** Zeitgemäße Gesetzgebung im Rahmen einer entsprechenden Anpassung im Arbeitszeitgesetz, die nicht über den Rahmen des europäischen Rechts hinausgeht und die betriebliche Praxis unterstützt. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels in Deutschland ist eine wettbewerbsfähige und praxistaugliche Regelung, die moderne Lebens- und Arbeitsumstände abbildet, wichtig. Die tarifliche Öffnung muss dabei Vereinbarungen eines flexiblen und vertrauensbasierten Arbeitssystems ermöglichen.

## BESCHÄFTIGTENDATENSCHUTZ :

[Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)/Datenschutzrecht der Europäischen Union (EU-DSGVO)]

- **Inhalt:** Schaffung eines bereichsspezifischen Gesetzes zum Schutz der Arbeitnehmerdaten. Der Beschäftigtendatenschutz bezieht sich auf den Schutz von personenbezogenen Daten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Es geht um die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung dieser Daten durch den Arbeitgeber. Der Beschäftigtendatenschutz ist im Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) sowie im Datenschutzrecht der Europäischen Union (EU-DSGVO) geregelt.
- **Problem:** Die Verarbeitung personenbezogener Daten birgt ein erhebliches Risiko für den Datenschutz der Beschäftigten. Für Arbeitgeber können Datenschutzverstöße zu hohen Bußgeldern führen, aber auch das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beeinträchtigen. Wir müssen mit einem modernen, handhabbaren Beschäftigtendatenschutzgesetz Rechtsklarheit für Arbeitgeber sowie Beschäftigte schaffen und die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten effektiv schützen.
- **Gewünschte Aktion:** Die Schaffung klarer Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz vorantreiben, um Rechtsklarheit für Arbeitgeber sowie Beschäftigte zu erreichen und die Persönlichkeitsrechte effektiv zu schützen.  
Einen Rahmen schaffen, der rechtliche Unsicherheiten im Hinblick auf die bestehende Rechts- und Gesetzlage des BDSG und der DSGVO sowie der Anforderungen der Rechtsprechung beseitigt, aber auch Flexibilität und gestalterische Möglichkeiten der Unternehmen und auch Betriebsparteien nicht zu sehr einschränkt.



## PFLEGEREFORM 2023:

[Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz (PUEG)]

- **Inhalt:** Das PUEG ist am 1.7.2023 in Kraft getreten und zielt darauf ab, die Leistungen der sozialen Pflegeversicherung zu verbessern. Durch die Neuregelung erhöhen sich ab dem 1. Juli 2023 der allgemeine Beitragssatz und der Kinderlosenzuschlag. Da die Höhe des Pflegeversicherungsbeitrags laut Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 07.04.2022 von der Anzahl der Kinder abhängig sein soll, gelten für Eltern mit Kindern unter 25 Jahren gestaffelte Beiträge.
- **Problem:** Die Identifizierung von Eltern mit Kindern unter 25 Jahren obliegt dem Arbeitgeber/Versorgungseinrichtung. Die Arbeitnehmer/Versorgungsempfänger haben das Recht auf eine rückwirkende Erstattung der zuviel gezahlten Beiträge (Rückrechnung auf den 01.07.2023).  
In der ersten Fassung des Gesetzes war eine Prüfung der Nachweise im Original vorgesehen, was im Gegensatz zur Digitalisierungsstrategie der Bundesregierung stand. Mit der Eingabe von Verbänden, Unternehmen und Gewerkschaften konnte erreicht werden, dass ein digitales Verfahren bis zum 31. März 2025 entwickelt wird. Dieses stellt den beitragsabführenden Stellen sowie den Pflegekassen ab diesem Zeitpunkt die Daten zu den berücksichtigungsfähigen Kindern zur Verfügung.  
Bis zum 30. Juni 2025 hat der Gesetzgeber den beitragsabführenden Stellen sowie den Pflegekassen eine Übergangszeit zur Umsetzung eingeräumt. Innerhalb dieser Übergangszeit ist es ausreichend, wenn Beschäftigte oder Versorgungsempfänger:innen die Anzahl ihrer unter 25-jährigen Kinder mitteilen, sofern sie hierzu aufgefordert werden, ohne entsprechende Nachweise vorzulegen (vereinfachtes Nachweisverfahren). Die beitragsabführende Stelle ist auf die Mitwirkung der Beschäftigten bzw. der Versorgungsempfänger:innen in dieser Übergangszeit angewiesen.  
Die Kontaktaufnahme und Abfrage bei Beschäftigten, ob sie Kinder unter 25 Jahren haben, ist erneut mit einem erheblichen Aufwand für Arbeitgeber verbunden. Zu beachten ist dabei, dass die Regelung auch Rentner:innen/Versorgungsempfänger:innen beinhaltet, die postalisch informiert und um Auskunft gebeten werden müssen.  
Nach der Übergangszeit müssen die beitragsabführenden Stellen die angegebenen Kinder mit den Daten des digitalen Verfahrens überprüfen. Offen ist zum jetzigen Zeitpunkt wie die Schnittstellen funktionieren werden.
- **Operativer Mehraufwand** [-50.000 Beschäftigten in DE]
  - externe Kosten 70.000€ (Arbeitszeit & externe Kanzlei zur Prüfung)
  - Aufwand für Kontaktaufnahme zu Mitarbeitenden und Rentnerinnen und Rentnern ca. 15 Minuten pro Fall (zzgl. Briefversand für Rentner und Shopfloor-Mitarbeiter)
- **Gewünschte Aktion:** Strukturen für die Erhebung der relevanten Daten (hier: Alter der Kinder) einrichten und zukünftig Belastung der Arbeitgeber -auch bei kommenden Gesetzgebungen- berücksichtigen. Die Partner der Allianz der Chancen stehen dafür gerne als Praxisexpertinnen und -experten zur Verfügung, um Neuregelungen bezüglich ihrer Umsetzbarkeit zu evaluieren.



## A1-BESCHEINIGUNG:

[Art. 12 I VO (EG) Nr. 883/2004]

- **Inhalt:** Bei sämtlichen Auslandsaufenthalten (bis max. 24 Monate) von Beschäftigten innerhalb der EU ist erforderlich, dass der Arbeitnehmer eine sog. A1-Bescheinigung mit sich führt. Diese ist ab dem ersten Tag einer Dienstreise und für jede einzelne Dienstreise erforderlich. Eine Beantragung für mehrere Dienstreisen im Voraus ist nicht möglich. Im Sozialversicherungsrecht gibt es keine Unterscheidung zwischen einer Entsendung und einer Dienstreise.
- **Problem:** Die Aufwände, um ordnungsgemäße Geschäftsreisen durchführen zu können, sind hoch – sowohl bei den Reisenden, als auch in der Verwaltung.
- **Operativer Mehraufwand:**  
Zirka 35 Minuten Arbeitsaufwand pro Reise (Abhängig von Automatisierungsgrad des Prozesses)
- **Gewünschte Aktion:** Reduzierung des Aufwands durch Etablierung eines Schwellenwerts, bspw. Anwendung auf Reisen über 7 Tage.

## ARBEITNEHMER-ENTSENDERICHTLINIE :

[Durchführungsrichtlinie 2014/67/EU zur Entsenderichtlinie]

- **Inhalt:** Arbeitgeber, die ihre Mitarbeiter in andere EU-Mitgliedsstaaten entsenden, um vorübergehend zu arbeiten, müssen vor Beginn der Reise eine Registrierung im Gastmitgliedsstaat einreichen.
- **Problem:** Es wurden unterschiedliche Meldepflichten für Auslandseinsätze von Beschäftigten eingeführt. Diesen Flickenteppich nationaler Vorgaben können gerade KMU nur mit zusätzlichem Personaleinsatz oder mittels Beauftragung externer, kostenpflichtiger Dienstleister bewältigen. Bisher gibt es keine Einigung über den Inhalt der digitalen Entsendemeldung. Die Registrierungsanforderungen sind sehr komplex und hängen von verschiedenen Kriterien ab (z.B. Land, Art und Dauer der Entsendung, Nationalität des Mitarbeiters etc.).
- **Operativer Mehraufwand:**  
Zirka 120 Minuten Arbeitsaufwand pro Entsendung (Abhängig von Automatisierungsgrad des Prozesses)
- **Gewünschte Aktion:** Europaweite Einheitlichkeit der Regelungen, sowie Digitalisierung des Prozesses.



## KLEINE REFORM DES BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZES UND REGELUNG DER BETRIEBRATSVERGÜTUNG

- **Inhalt:** Das Betriebsverfassungsgesetz in seiner aktuellen Form ist seit 50 Jahren weitestgehend unverändert geblieben und berücksichtigt teilweise nicht die gesellschaftlichen und technischen Entwicklungen seit 1972. Der DGB hat einen umfassenden Entwurf zur Reform des BetrVG vorgelegt, BMAS hat angekündigt, dass eine „kleine“ Reform in dieser Legislaturperiode noch erfolgen soll, inklusive der Neufassung und Konkretisierung der gesetzlichen Bestimmungen zur Vergütung von Betriebsräten.
- **Problem:** Die betriebliche Praxis benötigt zeitgemäße und rechtssichere Regelungen unter Einsatz digitaler Lösungen in der Zusammenarbeit mit Betriebsräten, insbesondere auch zur Vergütung von Betriebsräten, ohne Schaffung zusätzlicher bürokratischer Pflichten und Ausdehnung des bestehenden Mitbestimmungsniveaus.
- **Gewünschte Aktion:**
  - Keine Ausdehnung und Erweiterung der bestehenden Mitbestimmungsrechte, sondern allenfalls rechtssichere Aktualisierung und Anpassung an die Vorgaben der Rechtsprechung
  - Keine zusätzliche, insbesondere bürokratischen Unterrichts-, Informations- und Nachweispflichten für Arbeitgeber
  - Zeitgemäße Regelung unter Berücksichtigung des technischen Fortschritts und der modernen Arbeitswelten durch stärkere Nutzung von Digitalisierungsmöglichkeiten in der Betriebsverfassung, z.B. Zulassung der virtuellen/hybriden Durchführung von Betriebsversammlung; digitale/elektronische BR-Wahlen ermöglichen; (einfache) elektronische Signatur von Betriebsvereinbarungen
  - Rechtssichere, praxisgerechte und objektiv nachvollziehbare, Regelungen zur Bemessung und Ermittlung bzw. Entwicklung einer angemessenen und betriebsüblichen Vergütung von Betriebsräten