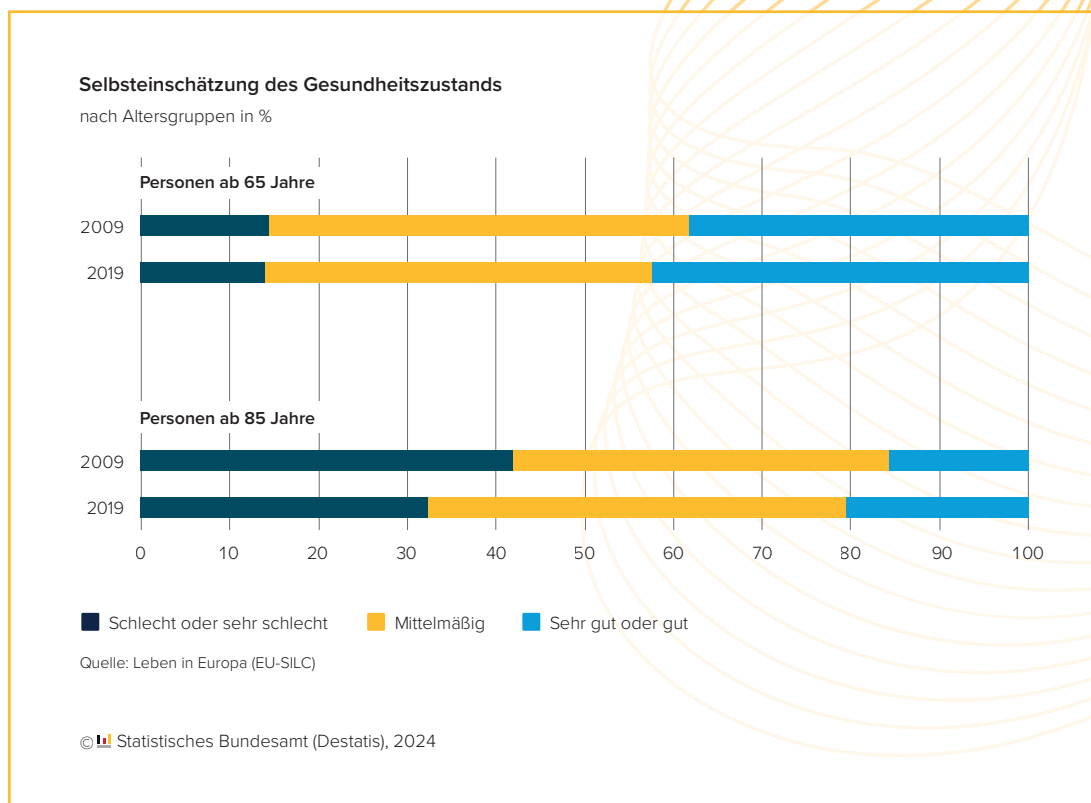


# SOZIALE SELBSTVERWALTUNG

## SELBSTEINSCHÄTZUNG DES GESUNDHEITZUSTANDS ÄLTERER



Die Bevölkerung in Deutschland wird älter. Dennoch bewerten viele Menschen bis ins hohe Alter die eigene Gesundheit positiv. 2019 schätzten laut Statistischem Bundesamt 42 % der 65-Jährigen und Älteren in Deutschland den eigenen Gesundheitszustand subjektiv als gut oder sehr gut ein. Ein Anstieg um 4 Prozentpunkte gegenüber 2009 (38 %). Auch bei den Hochbetagten (85 Jahre und älter) fühlte sich 2019 noch jede fünfte Person (20 %) gesundheitlich gut oder sehr gut. 2009

galt dies nur für jede sechste Person (16 %) ab 85 Jahren. Andererseits gaben 14 % der 65-Jährigen und Älteren ihren Gesundheitszustand 2019 als schlecht oder sehr schlecht an (2009: 15 %). Besonders bei den Hochbetagten ist dieser Anteil deutlich rückläufig: In dieser Gruppe schätzte subjektiv zwar fast jede dritte Person die eigene Gesundheit eher schlecht ein (33 %). 2009 waren es aber noch 42 %.

# INHALT

Neues aus der Sozialversicherung Daten, Fakten, Namen .....	2
Beschäftigung Älterer weiter ausbauen .....	3
Arbeitsschutz nicht noch weiter erschweren .....	7
Echten Bürokratieabbau wagen .....	9

## HERAUSGEBER

BDA | Bundesvereinigung der Deutschen  
Arbeitgeberverbände e. V.  
Breite Str. 29 | 10178 Berlin  
T +49 30 2033-1600  
Verantwortliche Schriftleiter: RA Alexander Gunkel,  
Dr. Susanne Wagenmann  
Redaktion: Dipl.-Vw. Dominik Naumann

## VERLAG

GDA Gesellschaft für Marketing und Service  
der Deutschen Arbeitgeber mbH  
Breite Str. 29 | 10178 Berlin  
T +49 30 2033-1850  
Druck: WIRMachenDRUCK GmbH, 71522 Backnang  
ISSN 0038 6057

Anzeigenverwaltung und Bestellungen an:  
GDA Gesellschaft für Marketing  
und Service der Deutschen Arbeitgeber mbH  
10178 Berlin | T +49 30 2033-1850

Erscheinungsweise: 10 Hefte im Jahr  
(monatlich, Dez.-Jan./Juni-Juli sind Doppelausgaben)  
Bezugspreis: jährlich 16,95 € zzgl. 7,45 € Portoversand  
Kündigung: 6-Wochenfrist zum Jahresende

## NEUES AUS DER SOZIALVERSICHERUNG DATEN, FAKTEN, NAMEN

### Antibiotikaverordnungen sind rückläufig

Nachdem die Zahl der Verordnungen von Antibiotika in den Jahren 2020 und 2021 rückläufig war, ist sie im Jahr 2022 wieder angestiegen. Zu diesem Ergebnis kommt das Wissenschaftliche Institut der AOK (WIdO). Im Jahr 2022 wurden insgesamt 31 Mio. Verordnungen von Antibiotika im Wert von 733 Mio. € zu Lasten der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) abgerechnet. Das entspricht fast jeder 25. ambulanten Verordnung in der GKV. Der Anteil der Reserveantibiotika lag demnach mit 42% weiter auf ähnlichem Niveau wie in den „Corona-Jahren“ 2020 und 2021 und etwa 5% unter dem Verordnungsanteil von 2019. Auch der Antibiotikaverbrauch in der Tierhaltung ist laut WIdO zwischen 2013 und 2022 um 63% gesunken. Laut WIdO sollten insbesondere Reserveantibiotika den Leitlinien entsprechend nur im Bedarfsfall bei schweren bakteriellen Erkrankungen eingesetzt werden. Eine zu sorglose Verordnung könne Bakterien resistenter gegen Antibiotika machen. ■

### 12. Internationale Konferenz Working on Safety (WOS) 2024 in Dresden

Die 12. Internationale Konferenz Working on Safety (WOS) 2024 wird vom 22. bis 25. September 2024 in Dresden stattfinden und richtet sich auch an Vertreterinnen und Vertreter aus Unternehmen und von Verbänden. Gastgeber der Veranstaltung ist die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV). Unternehmen konnten Beiträge (Vorträge/Präsentationen oder Poster) in englischer Sprache einreichen. Themen der Veranstaltung lauten Digitalisation and Connectivity, Changes in work organisation, Sustainable development and occupational safety, Vision Zero: Safety – Health – Wellbeing, Education and training, Safety and health management. Weitere Informationen zur Veranstaltung erhalten Sie auf der Konferenz-Website: [www.wos2024.org](http://www.wos2024.org). ■

---

## ■ BESCHÄFTIGUNG ÄLTERER WEITER AUSBAUEN

Die BDA hat ein Positionspapier mit aktuellen Zahlen, Erkenntnissen und Forderungen zur Beschäftigung Älterer entwickelt, aus dem hier auszugsweise zitiert wird. Das vollständige Dokument mit präzisen Quellenangaben ist erhältlich unter [www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de) > Newsroom > Publikationen

Ältere Beschäftigte sind unverzichtbar für den Arbeitsmarkt. Sie bringen Erfahrung und Expertise ein. Altersgemischte Teams sind besonders erfolgreich. Die letzten Jahre dokumentieren eine Erfolgsgeschichte – ermöglicht und vorangetrieben von Beschäftigten, Arbeitgebern und politischen Entscheidungen wie der Erhöhung des Renteneintrittsalters. Die Erwerbstätigenquote der 55- bis unter 65-Jährigen hat sich laut Eurostat seit 2000 verdoppelt – von 37 auf 72%. Mehr als doppelt so viele Menschen als vor 25 Jahren arbeiten nach Zahlen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung im Ruhestand weiter. Wichtiger als Geld sind ihnen dabei Spaß an der Arbeit oder das Bedürfnis nach einer sinnvollen Aufgabe und sozialen Kontakten. Arbeitgeber schätzen ihre älteren Beschäftigten und bemühen sich, diese zu halten.

Allerdings bedarf es dringend zusätzlicher Maßnahmen, um die Beschäftigung Älterer weiter auszubauen. Der demografische Wandel wird in den nächsten Jahren seine volle Wirkung entfalten, wenn die sog. Babyboomer in Rente. Bis 2030 gehen nach Berechnungen der BDA auf Grundlage der Bevölkerungsstatistik des Statistischen Bundesamts knapp fünf Mio. mehr Menschen in Rente als neu in den Arbeitsmarkt eintreten. Fehlende Arbeits- und Fachkräfte schwächen Unternehmen und den Standort Deutschland. Gleichzeitig werden die Sozialversicherungssysteme massiv belastet, wenn immer mehr Menschen Leistungen erhalten und immer weniger Menschen einzahlen. Der Druck auf die sozialen Sicherungssysteme steigt.

Wenn mehr Ältere arbeiten, stabilisiert das die sozialen Sicherungssysteme und dadurch schrumpft der Fach- und Arbeitskräftemangel. Gefordert sind Arbeitgeber und Beschäftigte genauso wie die Sozialversicherungsträger, die mit ihren Angeboten und Maßnahmen unterstützen müssen. Aber auch die Politik muss handeln.

### ERWERBSPERSONENPOTENZIAL SCHRUMPT

Bis 2035 wird das Erwerbspersonenpotenzial nach Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung um 7 Mio. Menschen abnehmen, wenn nicht durch Zuwanderung oder eine höhere Erwerbsbeteiligung gegengesteuert wird. Von 2022 bis 2030 erreichen laut eigenen Berechnungen der BDA 11,5 Mio. Menschen das Renteneintrittsalter, es treten aber nur 6,8 Mio. Menschen neu in den Arbeitsmarkt ein. Während heute auf 100 Personen im erwerbsfähigen Alter rund 30 Personen im Alter von über 67 Jahren kommen, werden es im Jahr 2040 bereits rund 50 Personen sein.

Aufgrund der großen Jahrgangsstärke sind Ältere aber auch das größte Potenzial am Arbeitsmarkt. Laut dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung könnten durch eine höhere Erwerbstätigkeit der Menschen ab 60 Jahren bis zu 2,4 Mio. zusätzliche Erwerbspersonen zur Verfügung stehen. Dazu müssten die 60- bis 64-Jährigen und die 65- bis 69-Jährigen jeweils so viel arbeiten wie die darunter befindlichen Altersgruppen.

### BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT ÜBER DAS GESAMTE ERWERBSLEBEN ERHALTEN

Länger arbeiten – das geht nur, wenn die Gesundheit es zulässt, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die geforderten Kompetenzen verfügen und motiviert sind. Sowohl Arbeitgeber als auch Beschäftigte haben ein Interesse daran und müssen ihren Beitrag leisten, die individuelle Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Jeder Arbeitgeber möchte, dass seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglichst selten wegen Krankheit ausfallen, gesundheitlich fit, leistungsfähig und leistungsbereit sind sowie ohne Einschränkungen bis ins Rentenalter arbeiten können.

Ältere Menschen fühlen sich heute gesünder als früher und es werden immer mehr, die ihren Gesundheitszustand als gut oder sehr gut einschätzen. Das Alter ist regelmäßig nicht mehr der Faktor, der Beschäftigung im Alter verhindert. Gesundheitsbedingte Frühverrentungen bzw. Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit sind in den letzten 30 Jahren stark zurückgegangen. Einen Anteil daran haben auch bessere Arbeitsbedingungen in den Unternehmen und die enormen Erfolge

im Arbeitsschutz – die Anzahl der tödlichen, schweren und meldepflichtigen Arbeitsunfälle konnte in den letzten 50 Jahren um mehr als 80 % reduziert werden. Zum Schutz und Erhalt der Gesundheit werden die gesetzlichen Arbeitsschutzpflichten umgesetzt.

Neue technische Möglichkeiten bieten Chancen, gefährliche Tätigkeiten durch Maschinen durchführen zu lassen. Exoskelette oder die Zusammenarbeit von Mensch und Maschine reduzieren die körperliche Belastung. Die arbeitgeberfinanzierten Berufsgenossenschaften beraten Unternehmen zur alters- und altersgerechten Arbeitsgestaltung. Viele Unternehmen bieten über den gesetzlichen Arbeitsschutz freiwillig Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) an.

Gesundheitsförderung ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, an der sich immer mehr Unternehmen beteiligen, sich finanziell stark engagieren und dabei erfolgreich sind. Wichtig ist, dass die Beschäftigten diese Angebote annehmen, ihre individuelle Gesundheitskompetenz verbessern und sich auch in ihrer Freizeit gesundheitsförderlich verhalten, damit sie möglichst lange gesund und beschäftigungsfähig bleiben.

Je länger Menschen arbeiten, desto wichtiger wird auch lebenslanges Lernen. Eine einmalige Qualifizierung zu Beginn des Berufslebens reicht schon lange nicht mehr aus, um den sich ständig ändernden Anforderungen langfristig gewachsen zu sein. Um die nötigen Kompetenzen gerade auch im Strukturwandel zu vermitteln, engagieren sich 85 % aller Unternehmen in der Weiterbildung und investieren hierfür jährlich 41 Mrd. €. Lebenslanges Lernen ist zentral für die Erwerbsbeteiligung Älterer, denn die kognitive Leistungsfähigkeit benötigt „Lernen“, um stabil und leistungsfähig zu bleiben. Andererseits lernen Ältere auch anders, dies muss bei der Gestaltung des Weiterbildungsangebots berücksichtigt werden (z. B. kürzere Einheiten, langsames Tempo, Digitalkompetenz berücksichtigen etc.).

Trotz der Relevanz von Weiterbildung bilden sich Ältere unterdurchschnittlich weiter. Im Jahr 2020 lag die Teilnahmequote an non-formaler Weiterbildung insgesamt bei den 35- bis 49-Jährigen bei 62 %, während sie bei den 50- bis 64-Jährigen nur 54 % erreichte. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der betrieblichen Weiterbildung. Auch hier rächt sich u. a., dass die Weiterbildung – insbesondere bei Älteren – zwar staatlich gefördert wird, aber die komplexen Fördervoraussetzungen Unternehmen häufig davon abhalten, diese Förderung abzurufen. Vorschläge, wie die Weiterbildungsförderung

verbessert werden kann, hat die BDA im Papier „Weiterbildungsförderung im Strukturwandel“ gemacht. Eine wichtige Rolle spielt aber auch das Bewusstsein jedes Einzelnen, wie entscheidend Weiterbildung für die Beschäftigungsfähigkeit ist. Nur dann sind Menschen bereit an Weiterbildung teilzunehmen – gerade auch in fortgeschrittenem Alter. Ein auf die Zielgruppe zugeschnittenes Angebot reicht häufig nicht aus. Entscheidend ist auch eine individuelle Beratung – sowohl des Arbeitgebers als auch der Beschäftigten.

## FRÜHVERRENTUNGSANREIZE BESEITIGEN

Im Interesse der Finanzierbarkeit der Rentenversicherung, aber auch zur Sicherung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs müssen alle Frühverrentungsanreize abgeschafft werden.

Insbesondere sollte die abschlagsfreie Rente für besonders langjährig Versicherte (sog. Rente ab 63) schnellstmöglich abgeschafft werden. Seit ihrer Einführung im Jahr 2014 haben jedes Jahr rund eine Viertelmillion Versicherte die Möglichkeit genutzt, auf diesem Weg vorzeitig in Rente zu gehen. Die Rentenversicherung und damit die Beitragszahlenden kostet dieses Rentenprivileg jährlich einen Milliardenbetrag; dem Arbeitsmarkt gehen viele dringend benötigte Arbeits- und Fachkräfte verloren. Die Unterstützer der sog. Rente ab 63 hatten argumentiert, dass besonders langjährig Versicherten ein späterer Renteneintritt nicht zuzumuten ist. Tatsächlich wird diese Altersrente aber gar nicht überproportional von Menschen mit einem schlechten Gesundheitszustand in Anspruch genommen.

Untersuchungen zeigen, dass insbesondere Männer, Fachkräfte und Personen mit Berufsabschluss die abschlagsfreie Rente in Anspruch nehmen. Zudem profitieren von ihr ausgerechnet diejenigen, die ohnehin besonders hohe Altersrenten haben. So liegt die durchschnittliche Höhe einer „Rente ab 63“ um mehr als die Hälfte oberhalb der sonstigen Altersrenten. Die abschlagsfreie Rente für besonders langjährig Versicherte erreicht somit nicht die Menschen, für die sie gedacht war und belastet die Finanzen der Rentenversicherung. Der Fachkräftemangel wird durch sie massiv verschärft. Die sehr viel zielgenauere Leistung für Menschen, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr arbeiten können, ist ohnehin die Erwerbsminderungsrente: Wer nicht mehr oder nur noch wenige Stunden täglich arbeiten kann, kann diese Rente erhalten – ohne, dass eine Altersgrenze erreicht sein müsste – und wird dabei für die Rentenberechnung so gestellt, als hätte er oder sie

bis zur vollen Regelaltersgrenze gearbeitet. Im Übrigen bliebe es auch nach der Abschaffung der Rente für besonders langjährig Versicherte weiter möglich, mit 63 Jahren in Altersrente zu gehen – nur mit den dabei zu Recht als Ausgleich für die längere Rentenbezugsdauer verbundenen Abschlägen.

Im Interesse eines längeren Verbleibs im Arbeitsleben sollte auch die steuer- und beitragsrechtlich geförderte Altersteilzeit – bei Wahrung von Vertrauensschutz für bestehende Vereinbarungen – angepasst werden. 1996, als die Altersteilzeit eingeführt wurde, bestand eine andere Realität am Arbeitsmarkt: Viele Unternehmen waren zum Beschäftigungsabbau gezwungen und es herrschte hohe Arbeitslosigkeit (über 11%). Gleichzeitig gab es die Möglichkeit für Ältere, zunächst für bis zu 32 Monate Arbeitslosengeld zu beziehen und dann mit 60 Jahren abschlagsfrei in Rente zu gehen. Von dieser Option wurde in der Praxis oft Gebrauch gemacht. Diese Frühverrentungspraxis war für die Sozialversicherung sehr teuer. Um den Druck auf die Sozialversicherung zu nehmen, wurde das Altersteilzeitgesetz eingeführt und die Möglichkeit des vorzeitigen Renteneintritts nach Arbeitslosigkeit schrittweise abgeschafft. Hierdurch sollte „eine sozialverträgliche Alternative zur bisherigen Frühverrentungspraxis durch die Möglichkeit eines gleitenden Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand“ geschaffen werden.

Angesichts des demografischen Wandels entspricht diese Zielsetzung nicht mehr den heutigen Notwendigkeiten des Arbeitsmarktes. Zwar wird es weiterhin Fälle geben, in denen das Interesse besteht, sich vorzeitig von älteren Arbeitnehmern zu trennen (z. B. um einen notwendigen Personalabbau zu erreichen). Hier muss auch weiterhin ein vorzeitiges Ausscheiden vereinbart werden können. Allerdings sollte das vorzeitige Ausscheiden im Wege der Altersteilzeit nicht mehr in der gleichen Weise steuer- und beitragsrechtlich erleichtert werden. Dies gilt ganz besonders, weil bei der Altersteilzeit in der Freistellungsphase keine weitere Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber möglich ist und die Altersteilzeit zwingend so gestaltet sein muss, dass im Anschluss an die Altersteilzeit der nahtlose Übergang in den Ruhestand gewährleistet sein muss. Dadurch führt die Altersteilzeit dazu, dass die Beschäftigten regelmäßig endgültig für den Arbeitsmarkt verloren sind, was angesichts des zunehmenden Fach- und Arbeitskräftebedarfs kontraproduktiv ist. Bislang ist noch nicht einmal das Mindestalter für eine Altersteilzeit (55 Jahre) angepasst worden, obwohl im Übrigen die gesetzlichen Altersgrenzen gestiegen sind (das Mindestrentenalter ist seit Einführung der Altersteil-

zeit um drei Jahre von 60 auf 63 Jahre gestiegen) bzw. weiter steigen (die Regelaltersgrenze wird derzeit auf 67 Jahre angehoben). Die steuer- und beitragsrechtlich geförderte Altersteilzeit sollte zumindest so ausgestaltet werden, dass das Instrument erst später genutzt wird. Daher sollte – bei Wahrung von Vertrauensschutz für bestehende Vereinbarungen – das Mindestalter schrittweise von 55 auf 60 Jahre angehoben werden (mit einer gesetzlichen Öffnungsklausel, um branchenspezifische Vereinbarungen nicht zu konterkarieren). Außerdem sollte Altersteilzeit auch dann möglich sein, wenn Beschäftigte in dieser Zeit mehr als die Hälfte arbeiten.

## RENTENEINTRITTSALTER WEITER SCHRITTWEISE ANHEBEN

Rechtzeitig vor dem Auslaufen der aktuellen Altersgrenzenanhebung auf 67 Jahre im Jahr 2031 muss über eine weitere Anhebung des Renteneintrittsalters entschieden werden. Die Regelaltersgrenze wird langfristig weiter steigen müssen, um die Kosten aus der zunehmenden Alterung der Gesellschaft generationengerecht zu verteilen.

Die sukzessive Erhöhung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre trägt derzeit dazu bei, die Finanzlage der Rentenversicherung zu stabilisieren. Der Anstieg der Lebenserwartung geht jedoch stetig voran: Bis 2060 wird die Lebenserwartung weiter zunehmen: für Männer um 4 bis 8 Jahre, für Frauen um 3 bis 6 Jahre. Ohne eine weitere Erhöhung des Renteneintrittsalters würde die Rentenbezugsdauer damit weiter steigen – und dies bei einer zurückgehenden Zahl von Personen im erwerbsfähigen Alter. Eine solche zusätzliche Belastung der Rentenversicherung wäre nicht finanzierbar.

Ohne eine Erhöhung des Renteneintrittsalters wird die Rentenbezugsdauer daher weiter steigen. Die Dauer des Rentenbezugs hat sich bereits in den letzten Jahrzehnten verdoppelt. Eine weitere Anhebung der Regelaltersgrenze ist auch zumutbar: Die längeren Bezugsdauern werden – erfreulicherweise – in besserer Gesundheit verbracht als früher. Betrugten die in Gesundheit verbrachten Lebensjahre ab dem Alter von 65 in Deutschland in 2007 noch knapp 8 Jahre, betrugten sie 2019 schon 12 Jahre. Damit liegt Deutschland über dem OECD-25-Schnitt.

Ältere sind auch immer mehr bereit, länger zu arbeiten. Schon heute arbeiten viele Menschen über die Regelaltersgrenze hinaus. 2021 waren rund 300 000 Perso-

nen noch nach Überschreiten der Regelaltersgrenze sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Das ist eine Verdopplung in weniger als zehn Jahren. Hinzu kommt eine knappe Million geringfügig Beschäftigter.

Eine weitere Anhebung der Regelaltersgrenze ist jedoch nicht nur im Interesse der nachhaltigen Finanzierung der Rentenversicherung notwendig. Ohne einen hohen Beschäftigungsstand können wir weder unseren Wohlstand halten noch unsere Sozialsysteme finanzieren.

### **ARBEITSVERHÄLTNISSE AUCH ÜBER DEN RENTENEINTRITT HINAUS RECHTSSICHER UND FLEXIBEL ERMÖGLICHEN**

Viele Ältere möchten nach dem Eintritt in die Rente beim selben oder einem anderen Arbeitgeber weiter- oder wieder arbeiten. Das ist jedoch nach geltendem Recht nur eingeschränkt möglich. Kernproblem sind Beschäftigungshemmnisse im Recht der befristeten Arbeitsverträge. Der Wille des Arbeitnehmers, für einen befristeten Zeitraum beschäftigt zu sein, reicht als sachlicher Grund für eine Befristungsabrede zumeist nicht aus. Damit wird die Beschäftigung von Rentnern rechtlich ausgebremst.

- Die bereits heute nach § 41 S. 3 SGB VI vorhandene Möglichkeit, im bestehenden Arbeitsverhältnis ein Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts zu vereinbaren, hilft nicht allen. Diejenigen, die bereits ausgeschieden sind oder etwas Neues wagen wollen und nach Erreichen der Renteneintrittsalters eine ganz neue Herausforderung in einem anderen Unternehmen annehmen wollen, werden hiervon nicht erfasst. Die Vorschrift sollte ergänzt werden um die Möglichkeit, dass ab Erreichen der Regelaltersgrenze auch mit Beschäftigten, die bereits ausgeschieden sind, beim früheren oder einem neuen Arbeitgeber ein Beendigungszeitpunkt für die Beschäftigung vereinbart werden kann.
- Die Möglichkeit, ältere Arbeitnehmer ab dem 52. Lebensjahr zu befristen, sollte nicht nur nach mindestens viermonatiger Beschäftigungslosigkeit gem. § 14 Abs. 3 TzBfG gegeben sein, sondern auch bereits bei drohender Arbeitslosigkeit i. S. v. § 17 Nr. 1 und 2 SGB III.
- Sinnvoll wäre darüber hinaus die Aufnahme einer gesetzlichen Öffnungsklausel in § 14 Abs. 3 TzBfG, die es den Tarifvertragsparteien ermöglicht, Befristungsgründe für die Beschäftigung von älteren

Arbeitnehmern ab Erreichen des 52. Lebensjahres zu vereinbaren.

- Für eine praxisingerechte Handhabung sollte für eine befristete Wieder- oder Weiterbeschäftigung sowohl nach § 14 Abs. 2, 2a und 3 TzBfG als auch nach § 41 S. 3 SGB VI klargestellt werden, dass Arbeitsbedingungen entsprechend den Wünschen der Arbeitsvertragsparteien im Zeitpunkt des Vertragsschlusses geändert werden können. Bislang sind die Parteien dazu angehalten, das Arbeitsverhältnis unter den bisherigen Konditionen fortzuführen. Oftmals wünschenswert z. B. Beschäftigte aufgrund ihres fortgeschrittenen Alters nur noch in geringerem Umfang tätig zu sein. Für eine entsprechende Anpassung der Arbeitsbedingung, hier der Arbeitszeit, bedarf es einer separaten Vereinbarung, um die Befristung nicht zu gefährden. Das ist weder nachvollziehbar noch sachgerecht. Die Hürde bedeutet für die Praxis zusätzlichen Administrationsaufwand, Rechtsunsicherheit und schlimmstenfalls ungewollte Kosten.

### **SOZIALE ABSICHERUNG VON ERWERBSTÄTIGEN RENTNERN REFORMIEREN UND ÄQUIVALENZPRINZIP WIEDERHERSTELLEN**

Die beitrags- und leistungsrechtlichen Regelungen für erwerbstätige Rentner sollten mit dem Ziel vereinfacht werden, längeres Arbeiten zu fördern. Eine solche Reform ist angezeigt, weil seit dem Inkrafttreten des 8. SGB IV-Änderungsgesetz am 1. Januar 2023 keine Hinzuverdienstgrenzen mehr für Altersrentner gelten. Der gleichzeitige Bezug von Erwerbseinkommen und Rente dürfte damit häufiger werden und sollte von einfachen, gerechten und dem Äquivalenzprinzip entsprechenden Beitragsregeln flankiert sein:

- In der Arbeitslosenversicherung sollte die Beschäftigung von Rentenbeziehenden vollständig beitragsfrei sein. Bei Bezug einer Rente, egal ob vor oder nach Erreichen der Regelaltersgrenze, sollten keine Beiträge mehr gezahlt werden müssen – weder von den Arbeitgebern noch von den Beschäftigten. Das Äquivalenzprinzip muss konsequent angewandt werden: Wenn keine Ansprüche geltend gemacht werden können, dürfen auch keine Beiträge verlangt werden. Im Falle von Arbeitslosigkeit sind Rentenbeziehende durch die Rente abgesichert und können – wenn notwendig und gewollt – problemlos kurzfristig von einer Teil- in eine Vollrente wechseln.



■ In der Rentenversicherung sollte die Beschäftigung von Rentenbeziehenden nach Erreichen der Regelaltersgrenze beitragsfrei sein. Derzeit müssen Arbeitgeber, die Rentner nach der Regelaltersgrenze beschäftigen, weiter Rentenbeiträge zahlen, anders als die Beschäftigten selbst. Diese Beiträge erhöhen jedoch grundsätzlich nicht die Rentenansprüche, was dem Äquivalenzprinzip widerspricht. Rentensteigernd wirken die Beiträge nur, wenn auch der Arbeitnehmer freiwillig Beiträge zahlt, wovon zuletzt (2021) aber lediglich 7% der betroffenen Arbeitnehmer Gebrauch gemacht haben. Der isolierte Arbeitgeberbeitrag in der Rentenversicherung wurde eingeführt, damit Arbeitgeber nicht zu sehr auf die Weiterbeschäftigung Älterer setzen und damit die Arbeitsmarktchancen Jüngerer beeinträchtigen. Diese – schon in der Vergangenheit fragwürdige – Argumentation, hat in Zeiten eines zunehmenden

Arbeits- und Fachkräftemangels jegliche Berechtigung verloren.

■ In der Krankenversicherung sollte bei der Beschäftigung von Rentenbeziehenden – vor und nach der Regelaltersgrenze – der ermäßigte Beitragssatz gelten. Mit dem ermäßigten Beitragssatz wird angemessen berücksichtigt, dass diese Beschäftigten keinen Anspruch auf Krankengeld haben. Bislang gilt dies nur für Vollrentner. Künftig sollte die gleiche Regelung aber auch auf Teilrentner Anwendung finden, da sie ebenfalls bei einer länger anhaltenden Erkrankung über ihre Rente abgesichert sind und jederzeit problemlos in eine Vollrente wechseln können, wenn ihnen die Teilrente nicht ausreicht. Aufgrund der weggefallenen Hinzuverdienstgrenzen könnten sie dennoch nach der Genesung wieder unbegrenzt zur Rente hinzuverdienen, ohne eine Kürzung ihrer Rente befürchten zu müssen. ■

## ■ ARBEITSSCHUTZ NICHT NOCH WEITER ERSCHWEREN

Die Bundesregierung möchte den Arbeitsschutz in der Paketzustellung weiter ausbauen. Vorgesehen ist eine Ausweitung der Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Bewertung der Arbeitsqualität und -kapazität und im Bereich der Personalplanung. Die BDA hat zum Entwurf einer Verordnung für gute Arbeit bei der Paketzustellung (Paketzustellungsverordnung – PaketzustellV) eine Stellungnahme erarbeitet, aus der hier zitiert wird. Die Stellungnahme ist unter [www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de) > News-room > Publikationen erhältlich.

### NEUE BRANCHENBEZOGENE VERORDNUNG IST NICHT ZIELFÜHREND UND ÜBERFLÜSSIG

Die Verordnung ist überflüssig, da das Ziel der Verordnung, Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten auch in der Paketzustellung zu sichern und zu verbessern, bereits in § 1 Arbeitsschutzgesetz formuliert ist.

Ferner ist der vom Bundesarbeitsministerium scheinbar eingeschlagene Weg, zunehmend branchenspezifische Sonderregelungen zum Arbeitsschutz zu erlassen (vgl. das Gesetz zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft (GSA Fleisch)), nicht zielführend. Mit Blick auf branchenspezifische Besonderheiten ließen sich in vielen Bereichen der privaten Wirtschaft und der öffentlichen Verwaltung spezifische Regelungsbedarfe identifizieren. Mehr branchenspezifische Sonderregelungen würden jedoch zu einer Zersplitterung des

Arbeitsschutzrechts führen und würden – kaum vermeidbar – auch zu unsachgerechten Differenzierungen bzw. unterschiedlichen Schutzniveaus führen. Zudem sind Branchen/Bereiche als Bezugspunkt für Regelungen ungeeignet, da sich Gefährdungen tätigkeitsbezogen ergeben. Soweit es dennoch geboten sein kann, branchenbezogene Regelungen zu erlassen, sollte dies weiter den Unfallversicherungsträgern überlassen werden, da dort die branchenspezifische Expertise vorhanden ist und die Unternehmen mit den Branchenregeln praxistgerechte Handlungshilfen für die sie betreffenden Arbeitsschutzthemen an die Hand bekommen.

Die Begründung, dass die Beschäftigten aufgrund niedriger Qualifikationsanforderungen besonders schutzwürdig sind (A. Allgemeiner Teil, I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen, dritter Absatz), könnte – wenn diese Vermutung zutreffend wäre – auch für andere Branchen und Tätigkeiten angeführt werden. Weiterhin führt die Verordnung aus (A. Problem und Ziel, zweiter Absatz), dass die nötigen Qualifikationserfordernisse durch eine zweijährige Ausbildung zur Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen und eine darauf aufbauende dreijährige Ausbildung zum Kaufmann bzw. zur Kauffrau für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen erbracht werden könnten. Sind entsprechend ausgebildete Mitarbeitende dann im Sinne der Verordnung nicht mehr besonders schutzwürdig? Reicht dann wieder der § 1 des Arbeitsschutzgesetzes? Diese Argumentation des Ordnungsgebers ist nicht nachvollziehbar.

## NEUE VORGABEN ZUR ARBEITSQUALITÄT UND -KAPAZITÄT STREICHEN

Sofern nicht insgesamt auf die Verordnung verzichtet wird, sollte insbesondere die geplante Pflicht zur Bewertung von Arbeitsqualität und -kapazität gestrichen werden, weil dadurch die nach dem Arbeitsschutzgesetz vorzunehmende Gefährdungsbeurteilung in unverhältnismäßiger Weise erschwert würde.

§ 2 Abs. 1 des Entwurfs postuliert die aus § 2 resultierenden Pflichten für alle Arbeitgeber nach § 1 Abs. 2. Er beschränkt die Pflichten jedoch nicht auf die Arbeitsplätze von Paketzustellenden. Damit müsste nach dem Wortlaut die Pflicht zur Bewertung von Arbeitsqualität und -kapazität in der Gefährdungsbeurteilung aller Arbeitsplätze einer Betriebsstätte, also auch solcher außerhalb der Zustellung, erfolgen, obwohl dies erkennbar nicht gewollt und auch nicht sinnvoll wäre. Die zusätzlichen Pflichten bei der Gefährdungsbeurteilung aus § 2 des Verordnungsentwurfs sind nicht zielführend und überflüssig und sollten daher gestrichen werden. Falls das Bundesarbeitsministerium dennoch an seiner Absicht festhalten möchte, sollte insoweit eine Klarstellung aufgenommen werden, dass sich die Pflicht zur Bewertung von Arbeitsqualität und -kapazität ausschließlich auf die Arbeitsplätze von Paketzustellenden bezieht.

Der Verordnungsentwurf lässt offen, was mit „Arbeitsqualität und -kapazität“ gemeint ist, und würde damit die Arbeitgeber, die die Vorgaben anwenden sollen, vor große Probleme stellen. Als „Arbeitsqualität“ wird im Allgemeinen die Qualität der von Beschäftigten erbrachten Arbeit verstanden. Vorliegend soll diesem Begriff offenbar eine andere Bedeutung zukommen, ohne dass diese jedoch im Verordnungsentwurf definiert wird. Der Begriff „Arbeitskapazität“ zielt mutmaßlich darauf ab, die mögliche Produktivität in der Paketzustellung zu bemessen, und zwar als Planungs-Kennzahl im Rahmen der Arbeitsplanung bezogen auf eine 8-stündige Arbeitsschicht innerhalb von „vergleichbaren Zustellbezirken“. Das stellt nicht nur eine Abkehr von der bisherigen Systematik der Gefährdungsbeurteilung dar, sondern verkennt auch die heutzutage gegebene und erforderliche Flexibilität von Zustellbereichen.

Die nun vorgesehene Bewertung der Arbeitskapazität zielt darauf ab, dass starre Paketobergrenzen definiert und starre Planungen durchgeführt werden, was nicht der betriebspraktischen Realität entspricht. Die Arbeitsorganisation in den Unternehmen erfolgt in der Regel nicht mehr nach diesen rigiden Konzepten, sondern berücksichtigt beispielsweise tägliche Schwankungen oder

sendungsmengenbezogen bzw. bedarfsorientiert unterschiedliche Tagesrouten für die Paketzustellenden (und damit auch keine vergleichbaren festen Zustellbezirke). Selbstverständlich können auch in solchen flexiblen Konzepten die Arbeitsschutzbestimmungen eingehalten werden. Beispielsweise kann dies gewährleistet werden durch eine Abbruchpflicht, wenn die tägliche Arbeitszeit erreicht ist. Anhand der „Abbrecherquote“ kann ermittelt werden, welche Routen besser geplant werden und an welchen Stellen nachgesteuert werden kann. Arbeits- und Pausenzeiten können auch technisch gesteuert werden. Über ihre Scanner erhalten Paketzustellende Hinweise (in Form von Warnhinweisen) über zu nehmende oder nicht genommene Pausen. Wenn die Möglichkeit besteht, dass gesetzlich vorgeschriebene Pausen von den Beschäftigten nicht genommen werden, schaltet sich der für die Arbeit benötigte Scanner aus, damit Beschäftigte nicht an der Dauerbelastungsgrenze arbeiten. Damit können Unternehmen in der Branche ihre Pflichten im Arbeitsschutz entsprechend erfüllen.

Angesichts der Unklarheit, was mit „Arbeitsqualität“ und „Arbeitskapazität“ gemeint ist, könnte sich Bedarf für eine (oder mehrere) weitere Arbeitsschutzregel(n) hierzu ergeben. In der Konsequenz gäbe es noch mehr Arbeitsschutzregeln als ohnehin schon, was Betriebe, insbesondere Klein- und Kleinstbetriebe, bekanntermaßen bereits heute vor große Herausforderungen stellt.

In jedem Fall werden die Anforderungen an die Gefährdungsbeurteilung durch die geplanten zusätzlichen Neuerungen noch komplexer und die Gefährdungsbeurteilung dadurch aufwendiger. Die im Entwurf enthaltene Aussage, dass der Wirtschaft „...kein zusätzlicher Erfüllungsaufwand im Vergleich zu den bestehenden Pflichten im geltenden Recht“ entstehen würde, ist daher nicht nachvollziehbar.

Für zusätzliche Vorgaben, wie im Bereich der Paketzustellung die Gefährdungsbeurteilung vorzunehmen ist, besteht auch deshalb kein Bedarf, weil es bereits arbeitsmedizinische/arbeitswissenschaftliche Methoden gibt, um Gesundheitsgefährdungen in der Paketzustellung zu ermitteln, z. B. die von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) empfohlenen Leitmerkmalmethoden. Davon abgesehen werden die durch die Handhabung von Lasten ausgelösten Gesundheitsgefährdungen bereits über die Lastenhandhabungsverordnung (LastenhandhabV) berücksichtigt, die in ihrem Anwendungsbereich das Befördern von Lasten ausdrücklich benennt. Es ist nicht ersichtlich, weshalb gerade die Lastenhandhabung in der Paketzustellung einer gesonderten Regelung bedarf.



In der Arbeitsgruppe „Betriebsbesichtigungen“ der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie wurde festgelegt, dass das Kernelement des Aufsichtshandelns die Überwachung und Beratung des betrieblichen Arbeitsschutzes vor Ort ist. Die Abstimmung hierzu zwischen den Ländern und den Unfallversicherungsträgern soll im Sinne der Anforderungen des Arbeitsschutzgesetzes und des SGB VII weiter optimiert werden. Dies könnte auch in diesem Themenbereich ein geeigneter Ansatz sein. Ferner könnten die für den Bereich zuständigen Unfallversicherungsträger, falls Handlungsbedarf gesehen wird, weitere Praxishilfen erarbeiten.

### **#OHAUSDEHNUNG DER BETRIEBLICHEN MITWIRKUNG AUSSCHLIESSEN**

Zumindest muss die vom verfügbaren Teil des Verordnungsentwurfs unpräzise formulierte Mitwirkungsmöglichkeit des Betriebsrats bei der Bewertung von Arbeitsqualität und Arbeitskapazität unterbleiben. Dazu müssen jedenfalls die Absätze 1 und 4 bis 6 des § 2 im Entwurf gestrichen werden. Die Norm sollte so auf den Kern dessen, was eine Gefährdungsbeurteilung leisten kann, zurückgeführt und auf einen um die Begriffe Arbeitsqualität und -kapazität reduzierten Absatz 2 und 3 angepasst werden.

Schon heute hat der Betriebsrat mit dem Mitwirkungsrecht des § 87 Absatz 1 Nr. 7 BetrVG ein sehr weitgehendes Mitwirkungsrecht bei Fragen der Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Die Rechtsprechung hat diese Rechte bereits exzessiv z.B. auch auf die Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz ausgedehnt. Der Entwurf scheint dies nochmals weiter treiben zu wollen, indem er auch Arbeitsqualität und Arbeitskapazität in den Bereich der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung einbezieht. Das birgt das Risiko zu einer weiteren Eskalation betrieblicher Mitwirkung zu führen.

### **GEPLANTE VORGABEN ERZEUGEN GROSSE RECHTSUNSIKERHEIT, SANKTIONSDROHUNGEN SIND ÜBERZOGEN**

In keinem Fall darf die geplante Pflicht zur Bewertung von Arbeitsqualität und -kapazität Anlass für Bußgelder sein, sobald diese „nicht, nicht richtig oder nicht vollständig durchgeführt wird“.

Bußgeldandrohungen bereits bei nicht richtiger oder unvollständiger Arbeitsbewertung oder nicht richtiger und unvollständiger Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung sind überzogen. Durch eine fehlende Klarheit, was eine „nicht richtige“ oder „nicht vollständige“ Durchführung und Dokumentation der Bewertung von Arbeitsqualität und -kapazität ist, würde seitens des Verordnungsgebers eine große Rechtsunsicherheit in den Unternehmen erzeugt.

### **AUSSCHUSS FÜR SICHERHEIT UND GESUNDHEIT BEI DER ARBEIT NICHT MIT WEITEREN THEMEN ÜBERFRACHTEN**

Der Ausschuss für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (ASGA) hat nach § 24a ArbSchG u. a. die Aufgabe, das Bundesarbeitsministerium in allen Fragen des Arbeitsschutzes zu beraten und staatliche Regeln und Empfehlungen zu erarbeiten für solche Themen, soweit hierfür kein anderer Ausschuss beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales zuständig ist. Der ASGA hat 15 Mitglieder und Stellvertreter u. a. von den privaten Arbeitgebern. Die Mitglieder bringen ihr Fachwissen ein und arbeiten ehrenamtlich. Der ASGA beschließt im Einvernehmen mit dem BMAS für die Dauer der Berufungsperiode ein Arbeitsprogramm. Der ASGA darf daher nicht mit weiteren, für die dort ehrenamtlich tätigen Personen fachfremden Themen überfrachtet werden. Die in § 5 des Entwurfs vorgesehene Beratung des BMAS durch den ASGA ist daher abzulehnen. Im Übrigen entscheidet der ASGA in seinen Sitzungen selbstständig, ob für ausschussübergreifende Themen eine staatliche Arbeitsschutzregel für sinnvoll gehalten wird oder nicht. ■

## **■ ECHTEN BÜROKRATIEABBAU WAGEN**

Das Bundesjustizministerium (BMJ) möchte mit dem Referentenentwurf für ein weiteres Bürokratieentlastungsgesetz (BEG IV) den Bürokratieabbau vorantreiben. Die BDA hat hierzu eine Stellungnahme angefertigt, aus der

im Folgenden zitiert wird. Das Kabinett hat sich Anfang März 2024 mit dem Gesetzentwurf befasst, aber trotz der geäußerten Kritik keine grundlegenden Änderungen eingearbeitet.

Der vorliegende Referentenentwurf für ein weiteres Bürokratieentlastungsgesetz ist zwar grundsätzlich zu begrüßen, bleibt jedoch an vielen Stellen hinter den Anforderungen zurück. Die Vorschläge, die im Rahmen der Verbändeabfrage eingebracht wurden, sind in zu geringem Maße bzw. gar nicht berücksichtigt. Insbesondere im Bereich des Arbeitsrechts wird die Gelegenheit verpasst, die gesetzlichen Regelungen anzupassen. Hier wird auszugsweise aus der BDA-Stellungnahme zitiert.

## **UNTERNEHMEN WERDEN DURCH BÜROKRATIE BELASTET**

Bürokratie ist ein Thema, mit dem sich Unternehmen und Verbände tagtäglich auseinandersetzen müssen. So binden z. B. Melde- und Dokumentationspflichten immer mehr Ressourcen der Unternehmen, nehmen Zeit in Anspruch, und bringen hohe Kosten mit sich. Der Nationale Normenkontrollrat (NKR) gab in seinem Jahresbericht bekannt, dass der laufende Erfüllungsaufwand im Berichtszeitraum 2022/2023 um weitere 9,3 Mrd. € gestiegen ist, einer der höchsten Sprünge seit Aufzeichnungsbeginn des Erfüllungsaufwands. Damit liegt die Höhe des laufenden Erfüllungsaufwands bei insgesamt 26,8 Mrd. €.

Laut NKR hat beispielsweise die politische Anhebung des Mindestlohns auf 12 € und die Änderung der Dokumentationspflichten im Mindestlohngesetzes zu einem zusätzlichen Erfüllungsaufwand von 5,6 Mrd. € für die Wirtschaft geführt. Der einmalige Erfüllungsaufwand ist mit 23,7 Mrd. € so hoch wie nie. Ein deutliches Zeichen, dass die Bürokratiebelastung in Deutschland weiterwächst.

## **ÄNDERUNGEN DER AUFBEWAHRUNGSFRISTEN**

Der vorliegende Referentenentwurf sieht im Handelsgesetzbuch, in der Abgabenordnung, sowie im Umsatzsteuergesetz eine Änderung der Aufbewahrungsfristen vor. So soll im HGB die Aufbewahrungsfrist für Buchungsbelege auf acht Jahre reduziert werden. Auch in der Abgabenordnung wird die Aufbewahrungsfrist für Buchungsbelegte von zehn Jahre auf acht Jahre verkürzt.

In Folge dieser Änderung wird ebenso die umsatzsteuerliche Frist zur Aufbewahrung von Rechnungen in § 14b Abs. 1 S. 1 UStG an die neue Frist in § 147 Abs. 1 Nr. 4 AO-E angepasst. Es ist fraglich, ob durch die bloße

Verkürzung von Fristen um wenige Jahre wirklich eine spürbare Entlastung für die Unternehmen und Betriebe geschaffen werden kann. Zwar führt die Änderung zu freiwerdenden Ablage- und Speicherkapazitäten, sie mindern aber nicht den Aufwand.

## **ZEUGNISERTEILUNG**

Der Entwurf sieht die Möglichkeit vor, ein Zeugnis über die Arbeitsleistung auch in elektronischer Form zu erteilen. Dies sollte dahin ergänzt werden, dass ein Zeugnis auch in Textform, zumindest unter Ausschluss von Messenger-Diensten, übermittelt werden kann. Ein Zeugnis soll der Arbeitnehmerin und dem Arbeitnehmer dazu dienen, seinem neuen potenziellen Arbeitgeber und Arbeitgeberin einen Eindruck von den persönlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten zu vermitteln. Da die Mehrheit der Bewerbungsverfahren heutzutage mittels Onlinebewerbungsportalen bzw. E-Mail durchgeführt werden, werden die Zeugnisse eingescannt und damit faktisch gegenüber dem Adressaten ohnehin elektronisch zur Verfügung gestellt. Deshalb ist es wenig nachvollziehbar, warum der bisherige Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin das Zeugnis ausdrucken und mit einer Nassunterschrift versehen soll, wenn es dann vom Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin zum Zweck der Bewerbung wieder eingescannt wird.

## **ÄNDERUNG DES NACHWEISGESETZES (AÜG DIGITALISIEREN)**

Die Digitalisierung bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen und Arbeitsbeziehungen bleibt auf nicht einmal halbem Weg stehen. Hier sind weitere und vor allem mutigere Schritte zu einer durchgreifenden Modernisierung durch Digitalisierung notwendig. Die Möglichkeit, die elektronische Form für die betrieblichen Abläufen zu nutzen, ist nicht ausreichend.

Die elektronische Form gem. § 126a BGB stellt als digitale Kommunikations- und Nachweisform keine Bürokratieentlastung dar. Unternehmen, die jahrelang in Digitalisierung investiert haben und in denen papierlose Büros an der Tagesordnung sind, wurden durch die Umsetzung bzw. „Nichtumsetzung“ der Arbeitsbedingungenrichtlinie zu Digitalisierungsstraftätern“. Die Arbeitsbedingungenrichtlinie hat dem Gesetzgeber einen digitalen Gestaltungsspielraum eingeräumt. Hier muss im Einklang mit den europäischen Vorgaben jetzt klargestellt werden, dass Nachweise der wesentlichen Vertragsbedingungen sowie Nachweise von Änderun-

gen solcher Vertragsbedingungen auch in Textform gem. § 126b BGB erfolgen können. Nachweise könnten dann unbürokratisch per E-Mail oder in digitalen Mitarbeiterportalen zur Verfügung gestellt werden. Die Bundesregierung muss zeitnah nachbessern, damit das Thema Digitalisierung in Deutschland kein Lippenbekenntnis bleibt.

Nach dem Gesetzesentwurf soll der erforderliche Nachweis nun anstatt durch einen schriftlichen Arbeitsvertrag durch einen in elektronischer Form (§ 126a BGB) geschlossenen Arbeitsvertrag bzw. Änderungsvertrag erbracht werden können. In der betrieblichen Praxis wird diese Änderung keine Erleichterung bringen. Grund hierfür ist die mangelnde Verbreitung der elektronischen Signatur auf Arbeitnehmerseite. Dementsprechend wird es in den Personalabteilungen auch in Zukunft bei der bisherigen Praxis bleiben, den Nachweis in schriftlicher Form („Nassunterschriften“) zu erbringen. Bei 42 Mio. abhängig Beschäftigten in Deutschland und 20 Blatt pro Beschäftigten im Jahr, sind dies 840 Mio. Blatt Papier im Jahr nur um die Vorgaben aus dem Nachweisgesetz zu erfüllen. Dies entspricht einer jährlichen Papierschlange von knapp 250 000 Kilometer. In gut drei Jahren entsteht aufgrund des Nachweisgesetzes eine Papierschlange von der Erde zum Mond und zurück.

Zumindest im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge muss nach dem erstmaligen schriftlichen Nachweis der Arbeitsbedingungen eine Anpassung der Vertragsbedingungen auch in Textform möglich sein. Gerade bei Änderungen im Bereich der Entgeltumwandlung führt die Schriftform und auch die eng limitierte elektronische Form nach § 126a BGB, die eine qualifizierte elektronische Signatur voraussetzt, zu einem hohen bürokratischen Aufwand, da Entgeltumwandlungsbeiträge häufig – teilweise monatlich – geändert werden. Viele Unternehmen haben in den letzten Jahren zudem elektronische Mitarbeiterportale eingerichtet, um Beschäftigten den Überblick über ihre betriebliche Altersvorsorge und die Anpassung von Sparbeiträgen zu erleichtern. Dieser richtige Weg sollte nicht durch das Festhalten an der Schriftform bzw. an der elektronischen Form gem. § 126a BGB konterkariert werden. Zumindest muss für den Bereich der Entgeltumwandlung

- entsprechend der vom Bundesarbeitsministerium geäußerten Rechtsauffassung
- (ggf. in der Gesetzesbegründung) klargestellt werden, dass das Nachweisgesetz auf Betriebsrenten in der speziellen Form der Entgeltumwandlung nicht anwendbar ist.

Ein positives Beispiel für Digitalisierung ist der Referentenentwurf aus dem Bundesbildungsministerium zum Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz (BVaDiG). Dort ist geregelt, dass Ausbildungsverträge – und deren wesentlichen Inhalt – in Zukunft in Textform und nicht mehr ausschließlich in Schriftform geschlossen werden können (vgl. § 11 BBiG-E). Dies stellt für viele Auszubildende, aber auch Auszubildende eine sinnvolle Erleichterung dar und sollte auch für Arbeitsverträge und den Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen übernommen werden.

Ebenso sollte § 12 Abs. 1 AÜG dahingehend geändert werden, dass zukünftig der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag (statt in Schriftform) in Textform formwirksam geschlossen werden kann.

## ÄNDERUNG DES ARBEITSZEITGESETZES

Mit der vorgesehenen Änderung in § 16 Abs. 1 ArbZG wird eine längst notwendige Anpassung an die fortschreitende Digitalisierung in den Betrieben vorgenommen. Durch die Änderung können künftig die vorgeschriebenen Informationen über die im Betrieb bzw. der Dienststelle übliche Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung gestellt werden. Eine Erleichterung für die Praxis durch den Wechsel von einer täglichen zu einer wöchentlichen Arbeitszeit wird allerdings versäumt. Eine solche Anpassung ist erforderlich vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung, die die Wettbewerbsfähigkeit für die Betriebe auf der einen Seite und die die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Erwerbstätigen auf der anderen Seite immer herausfordernder macht. Dazu gehören weitgehende gesetzliche Öffnungsklauseln, um branchengerechte Ruhezeitregelungen vereinbaren zu können ebenso, wie die Umstellung von einer täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit. Darüber hinaus sollte der Erhalt der Vertrauensarbeitszeit ohne eine bürokratische Aufzeichnungsverpflichtung sichergestellt werden.

## ÄNDERUNG DES BUNDESELTERNGELD- UND ELTERNZEITGESETZ

Die Anpassung der Formvorschriften im BEEG von Schriftform (§ 126 BGB) in Textform (§ 126b BGB) ist zu begrüßen. Konsequenterweise sollte auch das Schriftformerfordernis in § 16 Abs. 3 S. 2 BEEG in die Textform geändert werden für Fälle, in denen der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin die vorzeitige Beendigung einer

Elternzeit aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen möchte. So wird ein Gleichlauf mit den Regelungen im TzBfG hergestellt. Diese Anpassung sollte man dann auch in § 3 PflegeZG und § 2a FPfZG vornehmen. Die heute bereits bestehende Regelung zur Textform bei Teilzeiten im TzBfG und die nunmehr richtigerweise beabsichtigte Anpassung im BEEG hinsichtlich der Anpassung der Arbeitszeiten sind als Willenserklärungen einer weniger strengen Form unterworfen als die bloße Mitteilung über die geänderten Arbeitsbedingungen – hier Arbeitszeiten. In korrekter Rechtsanwendung führt dies dazu, dass die rechtsgestaltenden Maßnahmen in Textform eine schriftliche Mitteilung zur Erfüllung des NachwG nach sich ziehen. Der Widerspruch zwischen diesen gesetzlichen Regelungen ist nicht nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht zu erklären.

## ÄNDERUNG DES SECHSTEN BUCHES SOZIALGESETZBUCH

Die Abschaffung der Stichprobenprüfung von Einkünften aus Kapitalvermögen (§ 151c SGB VI) bei der Grundrente ist geboten. Die Arbeitgeber haben bei Einführung der Grundrente gefordert, dass das Instrument der Grundrente zielgenau eingesetzt wird. Ein Verfahren nach § 151c SGB VI würde ein komplett

neues IT-Verfahren erfordern. Es bräuhete eine Abfrage nach der Anzahl der Konten beim jeweiligen Kreditinstitut. Bis dies technisch umgesetzt wäre, entstünde in der Umsetzung ein Bedarf von 140 vollzeitbeschäftigten Einheiten in der manuellen Sachbearbeitung mit Kosten von 18 Mio. € pro Jahr. Hier sind die Einführungskosten, die für eine technische digitale Lösung anfallen, noch gar nicht berücksichtigt. Auch wäre die aufwendige technische Umsetzung allein für das Verfahren nach § 151c SGB VI. Denn bei anderen Leistungen kennt die Rentenversicherung keine Bedarfsprüfung und keinen Austausch mit Kreditinstituten. Auch den Kreditinstituten entstünde durch § 151c SGB VI enormer Aufwand. Denn sie sind bei Anfragen der Rentenversicherung zu einzelnen Kontoauskünften verpflichtet. Ein solcher Aufwand bei der Rentenversicherung und bei den Kreditinstituten steht in keinem Verhältnis zu den wenigen Fällen, die hier noch entdeckt werden könnten. Dementsprechend ist die Abschaffung dieser Stichprobenprüfung gerechtfertigt, ohne dass das Instrument der Grundrente zum Gießkannenprinzip ausufert. Angesichts der vom Bundesrechnungshof scharf kritisierten Verwaltungskosten, die bei der Grundrente bei 31% der Leistungsausgaben im Einführungsjahr lagen und normalerweise um die 1,3% betragen, sind weitere Kosten, die keinen nennenswerten Vorteil bieten, zu vermeiden. ■

GDAtexte Nr. 1

## Aushangpflichtige Gesetze 2024

16. Auflage

von Rainer Huke und Christian Lepping  
368 Seiten

10,90 EUR

Oder möchten Sie die Aushangpflichtigen Gesetze 2024 elektronisch in Ihrem Intranet aushängen? Dann ist unsere Online-Version der Gesetzessammlung genau das Richtige. Die PDF-Version ist im Abonnement erhältlich und bietet den zusätzlichen Service der kostenlosen Online-Aktualisierungen im Lizenzzeitraum.

Jetzt bestellen auf

[www.arbeitgeberbibliothek.de](http://www.arbeitgeberbibliothek.de)

GDA • Gesellschaft für Marketing und Service  
der Deutschen Arbeitgeber mbH

NEU

