

20.01.26

AIS - EU - Fz - Wi

Antrag
des Landes Baden-Württemberg

Entschließung des Bundesrates „Bürokratieentlastung im Bereich des Arbeitsrechts und des Arbeitsschutzes“

Ministerpräsident
des Landes Baden-Württemberg

Stuttgart, 20. Januar 2026

An den
Präsidenten des Bundesrates
Herrn Bürgermeister
Dr. Andreas Bovenschulte

Sehr geehrter Herr Präsident,

die Landesregierung von Baden-Württemberg hat beschlossen, dem Bundesrat die als Anlage beigefügte

Entschließung des Bundesrates „Bürokratieentlastung im Bereich des Arbeitsrechts und des Arbeitsschutzes“

zuzuleiten.

Ich bitte Sie, gemäß § 36 Absatz 1 der Geschäftsordnung des Bundesrates die Beratung der Vorlage in den Ausschüssen zu veranlassen.

Mit freundlichen Grüßen
Winfried Kretschmann

Entschließung des Bundesrates zur Bürokratieentlastung im Bereich des Arbeitsrechts und des Arbeitsschutzes

Der Bundesrat möge folgende Entschließung fassen:

1. Der Bundesrat fordert die Bundesregierung auf, bei der Anwendung der Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten nach dem Mindestlohngesetz den Umfang einer Teilzeitbeschäftigung sowie die Tarifierung im Rahmen der Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung zu berücksichtigen. Zudem wird die Bundesregierung um Prüfung gebeten, ob Unternehmen, die Haus- oder Branchentarifverträge anwenden, von der Aufzeichnungs- und Dokumentationspflicht ausgenommen werden können, da die Tarifbindung die Einhaltung der Arbeitsbedingungen garantiert. Dies würde auch einen Anreiz für Arbeitgeber darstellen, Tarifverträge anzuwenden und damit die Tarifautonomie stärken.
2. Der Bundesrat fordert die Bundesregierung auf, zu prüfen, wie grundsätzlich in allen Gesetzen, die Schwellenwerte für die Unternehmens- oder Betriebsgröße vorsehen, eine möglichst einheitliche Berechnungsweise zur Bestimmung dieser Größe angewendet werden kann. Zusätzlich ist zu prüfen, welche Schwellenwerte sinnvollerweise vereinheitlicht werden können, um anschließend im Rahmen einer Harmonisierung zu Vereinfachungen und zu mehr Transparenz beizutragen. Dies betrifft insbesondere Normen im Arbeits- und Sozialrecht. Dadurch würde der Aufwand zur Befolgung von rechtlichen Regelungen, insbesondere von kleinen und mittleren Unternehmen, verringert und letztlich auch die Rechtssicherheit erhöht.

Es sollte grundsätzlich in allen Gesetzen, die Schwellenwerte für die Unternehmens- oder Betriebsgröße vorsehen, eine möglichst einheitliche Berechnungsweise herangezogen werden. Vorschlag: Nationaler Arbeitnehmerbegriff, mit Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigung entsprechend § 23 Absatz 1 des Kündigungsschutzgesetzes. Nicht erfasst werden Leiharbeiter und Fälle des ruhenden sowie gekündigten Arbeitsverhältnisses. Zudem gibt es einen einheitlichen Stichtag (31. Dezember); die zu diesem Zeitpunkt festgestellte Anzahl von Arbeitnehmern gilt für das ganze Jahr.
3. Der Bundesrat fordert die Bundesregierung auf, zu prüfen, wie Tarifübernahmeregelungen zugunsten Nichttarifgebundener im Arbeitsrecht vereinheitlicht werden können, um eine möglichst umfassende Übernahme tariflicher Regelungen auch bei nichttarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu ermöglichen.
4. Der Bundesrat fordert die Bundesregierung auf, § 1 Absatz 3 Nummer 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes so zu ändern, dass Arbeitnehmerüberlassungen zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen durch einen für den Verleiher geltenden Tarifvertrag und ohne eine Beschränkung auf denselben

Wirtschaftszweig vom Anwendungsbereich des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes ausgenommen sind.

5. Für den Bereich des Arbeitszeitrechts bittet der Bundesrat die Bundesregierung, die folgenden Entlastungsvorschläge zu prüfen:
- a) Das Arbeitszeitrecht unter Ausschöpfung der Möglichkeiten der europäischen Arbeitszeitrichtlinie für alle Unternehmen und Beschäftigten flexibler gestalten, insbesondere durch eine Begrenzung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit an Stelle einer täglichen Höchstarbeitszeit.
 - b) Den Rechtsrahmen für Ruhezeiten dahingehend ändern, dass die bestehende Ausnahmemöglichkeit, die Ruhezeit auf neun Stunden festzulegen, auf alle Tätigkeitsbereiche ausgeweitet wird. Hierfür muss die Bundesregierung auf europäischer Ebene eine Änderung der EU-Arbeitszeitrichtlinie in Bezug auf die Ruhezeitenregelungen (Artikel 3 und Artikel 5 der Richtlinie) erreichen. Gemeinsames Ziel aller staatlichen Ebenen muss es sein, das Arbeitszeitrecht zielgerichteter, bürokratieärmer und moderner auszurichten. Die Neuausgestaltung der Ruhezeit kann dabei eine zentrale Rolle einnehmen.
 - c) Weiterhin eine nicht elektronische Arbeitszeiterfassung ermöglichen. Die Arbeitszeiterfassung ist aus Sicht des Bundesrats flexibel und bürokratiearm auszugestalten.
 - d) Die Möglichkeit der Vertrauensarbeitszeit rechtssicher erhalten.
6. Für das Arbeitsschutzgesetz bittet der Bundesrat die Bundesregierung, den folgenden Entlastungsvorschlag zu prüfen:

Entlastung der von Bürokratiebelastungen besonders betroffenen kleinen und mittleren Unternehmen, das heißt, von Betrieben mit bis zu 249 Beschäftigten, in besonders risikoarmen Betrieben mit überwiegender Bürotätigkeit durch einen Verzicht auf die Erfassung und Dokumentation von Arbeitsunfällen, soweit in den vergangenen drei Jahren keine Arbeitsunfälle mit einer Abwesenheit von mehr als drei Tagen und kein tödlicher Arbeitsunfall aufgetreten sind.

Dabei ist das Anfügen des folgenden Satzes an § 6 Absatz 2 des Arbeitsschutzgesetzes zu prüfen:

„In Betrieben in Branchen mit geringem Unfallrisiko, mit maximal 249 Mitarbeitern, die überwiegend Bürotätigkeiten ausüben, kann auf die Erfassung von Arbeitsunfällen verzichtet werden, soweit in den vergangenen drei Jahren keine Arbeitsunfälle mit einer Abwesenheit von mehr als drei Tagen und kein tödlicher Arbeitsunfall aufgetreten sind.“

Begründung (nur gegenüber dem Plenum):

Zu 1.: Arbeitgeber, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als geringfügig Beschäftigte oder in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen beschäftigen, sehen sich mit umfangreichen Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten konfrontiert. Die Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung konkretisiert diese Pflichten einerseits, enthält andererseits aber auch – grundsätzlich zu begrüßende – Entlastungen. Überschreiten einzelne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bestimmte Entgeltgrenzen kann für diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einer Dokumentation abgesehen werden.

Diese Entgeltgrenzen beruhen auf der höchstmöglichen Arbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz sowie dem jeweils geltenden Mindestlohn. Das kann aber dazu führen, dass für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Stundenlöhnen weit jenseits des gesetzlichen Mindestlohnes die Aufzeichnungspflichten trotzdem nicht entfallen, wenn sie etwa aufgrund einer Teilzeitbeschäftigung unterhalb der in der Verordnung genannten Entgeltgrenze liegen. Dies führt zu vermeidbarem Bürokratieaufwand und sollte so angepasst werden, dass der Umfang einer Teilzeitbeschäftigung pro rata temporis berücksichtigt wird.

Zu 2.: Der Begriff Schwellenwerte bezieht sich auf Regelungen, deren Rechtsfolgen an das Erreichen einer zahlenmäßig bestimmten Größe anknüpfen. Im Arbeits- und Sozialrecht, aber auch in anderen Rechtsgebieten (beispielsweise Hinweisgeber-schutzgesetz, Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz), sind an vielen Stellen unterschiedliche Schwellenwerte vorgesehen. Die Schwellenwerte knüpfen regelmäßig an die Zahl der Beschäftigten in einem Unternehmen oder Betrieb an. Es gibt Einzelschwellenwerte, die häufig die Anwendbarkeit eines Gesetzes im Allgemeinen regeln, und gestaffelte Schwellenwerte, bei denen sich die Anforderungen an ein Unternehmen oder einen Betrieb stufenweise mit steigender Arbeitnehmerzahl ändern.

Verschiedene Gesetze haben jedoch auch unterschiedliche Kriterien, wie die Anzahl der Arbeitnehmer und damit die Betriebs- oder Unternehmensgröße bestimmt werden. Zudem kann zu berücksichtigen sein, ob diese „in der Regel“ dort beschäftigt sind, ein Jahresdurchschnitt zu bilden ist oder eine Stichtagsregelung vorliegt sowie ob Teilzeitbeschäftigte nach Köpfen oder pro rata temporis zu berücksichtigen sind. Zusätzlich gibt es reichhaltige Rechtsprechung, die dies jeweils noch weiter ausdifferenziert, indem z. B. bestimmte Arbeitnehmergruppen oder Leiharbeiter hinzugezählt werden oder auch nicht. Diese Rechtspraxis führt dazu, dass ein Betrieb oder Unternehmen unterschiedlich groß ist, je nachdem welches Gesetz gerade angewendet wird. Dabei sind die numerischen Unterschiede in den Schwellenwerten noch gar nicht berücksichtigt.

Aufgrund der Streuung auf viele unterschiedliche Gesetze kann es leicht passieren, dass einzelne Schwellenwerte übersehen oder falsch angewendet werden. Die Vielzahl unterschiedlicher Regelungen führt in den meist kleineren oder mittelgroßen Betrieben, die zur Anwendung verpflichtet sind, zu einem hohen bürokratischen Aufwand.

Daher soll eine Prüfung stattfinden, welche Schwellenwerte sinnvollerweise zusammengefasst und vereinfacht werden könnten, einschließlich ihrer Berechnungsmethoden, um daraufhin eine entsprechende harmonisierende Überarbeitung der einschlägigen Normen vornehmen zu können.

Hinsichtlich der Kriterien für die Bestimmung der Anzahl der Arbeitnehmer oder Beschäftigten wird vorgeschlagen, sich grundsätzlich am nationalen Arbeitnehmerbegriff zu orientieren (§ 611a BGB). Ausgenommen werden können Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsverhältnis ruht. Teilzeitbeschäftigte sollten gemäß ihrem Beschäftigungsanteil pro rata temporis anhand der aus § 23 Abs. 1 KSchG bekannten Schwellen (0,5 bei einer Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden pro Woche und 0,75 bei einer Arbeitszeit von nicht mehr als 30 Stunden pro Woche). Schließlich sollte die Betriebsgröße nur einmal jährlich festgestellt werden müssen und dann für das gesamte Jahr gelten.

Zu 3.: Es ist zu begrüßen, dass Tarifregelungen in vielen Arbeitsgesetzen auch für Nichttarifgebundene zu Anwendung gebracht werden können. Unter anderem finden sich derartige Regelungen im Urlaubsrecht, bei Kündigungsfristen, im Entgeltfortzahlungsgesetz, im Altersteilzeitgesetz, im Jugendarbeitsschutzgesetz und vielen mehr. Sie sind alle jedoch unterschiedlich ausgestaltet. Manche Gesetze enthalten selbst sogar unterschiedliche Tarifübernahmeklauseln, etwa im Teilzeit- und Befristungsgesetz (§ 8 Abs. 4 Satz 4 und § 4 Abs. 2) oder im Betriebsrentengesetz (§ 19, § 20 Abs. 2 Satz 3 und § 24).

Es ist wünschenswert, dass Tarifregelungen möglichst aufgrund originärer Tarifbindung beider Vertragsparteien im Arbeitsverhältnis normative Geltung erlangen (§§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 TVG). Gleichwohl sind Tarifübernahmeregelungen unbedingt notwendig und ihre möglichst praxisnahe Ausgestaltung von großem Interesse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Letztere profitieren von den spezifischen Tarifregelungen und nehmen teil an dem zwischen den Sozialpartnern ausgehandelten Kompromiss zur branchenspezifischen Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Viele Arbeitgeber, die Tarifübernahmeregelungen gebrauchen, sind selbst tarifgebunden, aber eben nicht mit allen Betrieben oder Unternehmen innerhalb einer größeren Struktur, nicht in allen Tarifgebieten oder allen Sektoren, in denen sie tätig sind. Auch gibt es Beschäftigte, die von einem Tarifvertrag nicht originär erfasst werden. Die Tarifübernahmeregelungen ermöglichen Arbeitgebern trotzdem, dieselben Bedingungen unkompliziert in verschiedenen Bereichen anzuwenden, auch wenn eine originäre Tarifbindung nicht gewollt oder möglich ist. Das stärkt insgesamt das Tarifsysteem.

Wenn die Tarifübernahmeregelungen jedoch unterschiedlich ausgestaltet sind, begrenzt dies die Tarifierhebung und erzeugt unnötige Bürokratie.

Daher sollte eine Vereinheitlichung erfolgen. Dabei wäre darauf zu achten, dass bestehende Regelungen nicht eingeschränkt, sondern nur ausgeweitet werden. Zudem sollte klargestellt werden, dass die tariflichen Bedingungen durch eine Betriebsvereinbarung oder, jedenfalls wo ein Betriebsrat nicht besteht, durch individuelle Abrede

übernommen werden können. Sollte der Tarifvertrag Ausnahmeregelungen für Betriebsvereinbarungen zulassen, sollten auch diese übernommen werden können.

Zu 4.: Die Industrie wandelt sich angesichts globaler politischer Verwerfungen und des technologischen Strukturwandels. Das hat Auswirkungen auf Umfang und Ausrichtung der Arbeitsplätze in den Unternehmen. Folge sind neben der Notwendigkeit von Weiterbildungen und Umschulungen auch Personalabbaumaßnahmen, wo keine anderen Maßnahmen möglich sind. Die Anpassungen gehen dabei über die Unternehmen innerhalb einer Branche hinaus. Vielmehr werden Entlassungen und Neueinstellungen angesichts der wirtschaftlichen Entwicklung in zunehmendem Maße über Branchengrenzen hinweg erfolgen.

Im gemeinsamen Interesse aller Beteiligten ist es, Beschäftigten einen möglichst nahtlosen Übergang in ein neues Arbeitsverhältnis zu schaffen und den Schritt über die Arbeitslosigkeit oder Transfergesellschaften möglichst zu vermeiden. Dies kann auch Kostenvorteile für die Unternehmen bieten.

Einen Beitrag hierzu können Arbeitsmarktdrehscheiben liefern, die jedoch im SGB III noch nicht angelegt sind und durch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) beschränkt werden. Die Erprobung eines von Kurzarbeit oder Entlassung bedrohten Beschäftigten bei einem potentiell aufnehmenden Arbeitgeber vor einer befristeten oder dauerhaften Übernahme, kann für die Beschäftigten, den abgebenden und den aufnehmenden Arbeitgeber im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung sinnvoll sein. Es müsste dann kein Probearbeitsverhältnis begründet und das bestehende Arbeitsverhältnis aufgelöst oder ruhend gestellt werden – mit all dem damit verbundenen bürokratischen Aufwand – und bei Nichtbewährung alles rückabgewickelt werden. Wird ein Arbeitnehmer aber nach Weisung eines fremden Arbeitgebers tätig, läge grundsätzlich eine erlaubnispflichtige und streng reglementierte Arbeitnehmerüberlassung i. S. d. AÜG vor. Da ganze Branchen vom Strukturwandel erfasst werden, genügt die bestehende Ausnahmegesetzvorschrift des § 1 Abs. 3 Nr. 1 AÜG den geänderten Rahmenbedingungen nicht mehr. Die Ausnahmegesetzvorschrift muss es über Branchengrenzen hinweg ermöglichen, zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen Arbeitnehmerüberlassung durchzuführen, ohne die strengen Reglementierungen des AÜG einhalten zu müssen und ohne bürokratische und rechtsunsichere Hilfslösungen zu bemühen. Die Tarifpartner der Verleihbranche sehen am besten, ob es ihren Firmen und Arbeitnehmern helfen würde, wenn über den eigenen Wirtschaftszweig hinaus ein Verleih zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassung helfen könnte, unmittelbar und ohne Arbeitslosigkeit in ein neues Arbeitsverhältnis zu wechseln. Es liegt daher nahe, neben dem Verzicht auf die Beschränkung des Verleihs innerhalb des eigenen Wirtschaftszweigs, auch die Bindung von Entleiher und Verleiher an denselben Tarifvertrag aufzuheben und die Kompetenz den tariffähigen Parteien der Verleihbranche zuzuweisen.

Zu 5.:

a) Abweichungen von der täglichen Höchstarbeitszeit durch tarifliche Vereinbarung sind derzeit nur in wenigen Branchen und Bereichen möglich. Dazu zählen die Berei-

che Pflege, Behandlung und Betreuung von Personen (unter anderem in Krankenhäusern und Pflegeheimen), Landwirtschaft und öffentliche Verwaltung. Es ist aufgrund geänderter Bedürfnisse und Anforderungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – aber auch der Arbeitgeber – nicht einsichtig, warum mehr Arbeitszeitflexibilität nur diesen Branchen vorbehalten sein soll. Bei einer Flexibilisierung der Arbeitszeit geht es in erster Linie darum, mehr Spielräume bei der individuellen Arbeitszeitgestaltung zu erhalten. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer soll mehr Arbeitszeitsouveränität ermöglicht werden, ohne das wöchentliche Arbeitspensum der Beschäftigten zu erhöhen. Eine Begrenzung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit pro einzelne Woche, wie die EU-Arbeitszeitrichtlinie vorgibt, sollte möglich werden und erscheint angesichts einer sich verändernden modernen Arbeitswelt auch sinnvoll. Für Beschäftigte kann es dadurch bspw. vereinfacht werden, Pflege- und Betreuungszeiten in der Familie mit Arbeitszeiten bedarfsabhängig zu kombinieren. Die intendierten Änderungen ermöglichen eine höhere Flexibilität bei gleichzeitiger Begrenzung der Anzahl überlanger Arbeitstage. Das Arbeitszeitgesetz setzt bspw. mit den vorgegebenen Ruhezeiten nur die äußeren Grenzen der Arbeitszeiten zum Schutz der Beschäftigten. Wann und wie viel gearbeitet wird, regeln Arbeitsvertrag, Tarifvertrag und das Arbeitsrecht. Diese Möglichkeiten zur Flexibilisierung müssen allen Branchen zugutekommen. Dies schafft für Unternehmen zusätzliche Spielräume und kann damit zur Sicherung von Arbeitsplätzen beitragen. Die Regelungen sollen allerdings nicht für Tätigkeiten gelten, die nach der Gefährdungsbeurteilung nicht für eine Flexibilisierung geeignet sind (beispielsweise, wenn zu hohe Unfallrisiken festgestellt werden). Damit ist immer die individuelle Risikoeinschätzung i. S. d. Gesundheitsschutzes maßgeblich und nicht die Branchenzugehörigkeit.

b) Die Überprüfung der Ruhezeitregelungen ist dringend notwendig. Gerade, wenn Beschäftigte Sorgearbeit leisten, kann es sinnvoll sein, Arbeitszeiten am späten Abend oder frühen Morgen zu ermöglichen – etwa beim mobilen Arbeiten. Entscheidend ist nicht, wann jemand arbeitet, sondern dass ausreichend Erholungsphasen gewährleistet bleiben. Hier brauchen wir mehr Selbstbestimmung und Vertrauen in die Eigenverantwortung von Arbeitgebern und Beschäftigten. Allerdings lässt die europäische Arbeitszeitrichtlinie gesetzlich und tarifvertragsrechtlich nur branchenbezogen eine Verkürzung der Mindestruhezeit innerhalb bestimmter Ausgleichszeiträume zu. Die Ruhezeit beträgt gerade basierend auf Art. 3 der europäischen Richtlinie 2003/88/EG nach § 5 Abs. 1 ArbZG grundsätzlich elf Stunden. Vom Gesetz ist für bestimmte Branchen aufgrund von Art. 16 und 17 der Richtlinie 2003/88/EG die Abkürzung auf 10 Stunden mit Ausgleich in einem Kalendermonat nach § 5 Abs. 2 ArbZG zugelassen. Eine weitere Ausnahme gilt nach § 5 Abs. 3 ArbZG für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen tätig sind. Werden diese während ihrer Rufbereitschaft zur Arbeit herangezogen, kann die nachfolgende Mindestruhezeit auf bis zu fünfeinhalb Stunden verkürzt und zu einem anderen Zeitpunkt ausgeglichen werden. Die verkürzte Mindestruhezeit muss jedoch ununterbrochen gewährt werden. Regelungen im Tarifvertrag können die Ruhezeit um bis zu 2 Stunden kürzen (§ 7 Absatz 1 Nr. 3 ArbZG). Die verkürzten Ruhezeiten müssen aber immer in einem bestimmten Zeitraum wieder

ausgeglichen werden. Eine grundsätzliche Kürzung der Ruhezeit von 11 auf 9 Stunden ist nach der europäischen Arbeitszeitrichtlinie aktuell nicht möglich. Die Bundesregierung ist daher gefordert, auch diesen Bereich zu prüfen und sich auf EU-Ebene für eine Reduzierung und Flexibilisierung der Ruhezeiten einzusetzen.

c) Im Mai 2019 hat der Europäische Gerichtshof ein Urteil gefällt, das Arbeitgeber verpflichtet, „ein objektives, verlässliches und zugängliches System“ einzurichten, mit dem die von jedem Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann. Das Urteil soll für besseren Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer sorgen und ausufernde Arbeitszeiten eindämmen. Auf dieser Grundlage hat das Bundesarbeitsgericht am 13. September 2022 festgestellt, dass die Arbeitgeber ein System einführen und anwenden müssen, mit dem Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeiten einschließlich der Überstunden erfasst werden. Im April 2023 hatte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales einen Referentenentwurf vorgelegt, der eine elektronische, tagesaktuelle Arbeitszeiterfassung vorsah. Nach dem Ende der letzten Legislaturperiode wird im Moment an einem neuen Gesetzentwurf gearbeitet. Wie die Verpflichtung zur Zeiterfassung konkret ausgestaltet wird, ist noch nicht bekannt. Eine Beibehaltung der Pflicht zur elektronischen Erfassung ist nicht unwahrscheinlich.

Arbeitgeberverbände befürchten durch eine verpflichtende Arbeitszeiterfassung einen erhöhten bürokratischen Aufwand, einen Stressfaktor für die Beschäftigten und eine Einschränkung der Flexibilität. Die Einhaltung von Arbeitszeiten müsste verstärkt in Compliance-Systeme integriert werden. Arbeitgeber müssen sich mit der Einführung von Arbeitszeiterfassungssystemen auseinandersetzen. Ein Verstoß gegen die Höchstarbeitszeit kann mit einer Geldbuße von bis zu 30.000 Euro geahndet werden. Zudem drohen gerichtliche Verfahren. Die Einhaltung der Arbeitszeitregelungen ist somit nicht nur aus Arbeitsschutzgründen, sondern auch aus wirtschaftlichen Gründen von großer Bedeutung.

Eine taggenaue elektronische Zeiterfassung ist zudem nicht überall möglich, da in vielen Branchen verschiedene Dienstleistungen an verschiedenen Orten erbracht werden müssen. Die Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung ist deshalb auch im Sinne des Bürokratieabbaus zu überprüfen.

d) Der die Bundesregierung tragende Koalitionsvertrag enthält die Ankündigung, die Möglichkeit der bereits heute bestehenden Vertrauensarbeitszeit beizubehalten und diese weiterhin im Einklang mit der europäischen Arbeitszeitrichtlinie von der Pflicht zur Zeiterfassung befreien zu wollen. Dieses Vorhaben wird den Beschäftigten die im Alltag benötigte Flexibilität ermöglichen, da sie durch die Vertrauensarbeitszeit nicht an starre Anwesenheitszeiten gebunden sind. Die von der Regierungskoalition beschriebene Umsetzung im novellierten Arbeitszeitgesetz ist erforderlich, um die Rechtssicherheit zu erhöhen und die Betriebe zu entlasten.

Zu 6.: Die Erfassung von Arbeitsunfällen nach § 6 Abs. 2 ArbSchG müssen Arbeitgeber detailliert, rechtssicher und fortlaufend vornehmen. Dies ist grundsätzlich notwendig, da die Erfassung und Meldung von schweren und tödlichen Arbeitsunfällen im

Rahmen der Anzeige von Versicherungsleistungen an die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und an die staatlichen Arbeitsschutzbehörden erfolgt. Hier dienen diese Angaben als Unterlagen für Leistungen an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sonst von anderen gesetzlichen Sozialversicherungen zu tragen wären (gesetzliche Krankenversicherung und gesetzliche Rentenversicherung). Für Betriebe bedeutet das allerdings einen nicht unerheblichen organisatorischen, zeitlichen und personellen Mehraufwand. In Betrieben mit überwiegender Bürotätigkeit könnte daher auf die Erfassung von Arbeitsunfällen verzichtet werden, da anzunehmen ist, dass schwere Arbeitsunfälle nur in Einzelfällen vorkommen.