

# Stellungnahme

---

zum Referentenentwurf des Bundesministerium für Arbeit  
und Soziales (BMAS) eines Gesetzes zur mobilen Arbeit  
(Mobile Arbeit-Gesetz – MAG), Bearbeitungsstand:  
26.11.2020 15:18 Uhr

Stand: 21. Dezember 2020



## I. Einleitung

---

Der Handelsverband Deutschland (HDE) ist die Spitzenorganisation des deutschen Einzelhandels. Insgesamt erwirtschaften in Deutschland 300.000 Einzelhandelsunternehmen mit drei Millionen Beschäftigten an 450.000 Standorten einen Umsatz von rund 535 Milliarden Euro jährlich. Im Handelsverband Deutschland (HDE) sind Unternehmen aller Branchen, Größenklassen und Vertriebswege mit rund 100.000 Betriebsstätten organisiert. Sie stehen für rund 75 Prozent des Einzelhandelsumsatzes in Deutschland.

Die Digitalisierung und Vernetzung in Echtzeit haben dazu geführt, dass ortsflexibles Arbeiten bei entsprechender technischer Ausstattung problemlos möglich ist. So konnte während der Corona-Pandemie ein großer Teil der Beschäftigten seine Arbeit ins sogenannte Homeoffice verlagern bzw. auf mobile Arbeit (also ortsungebundene Arbeit) zurückgreifen. Dabei ist viel neues Vertrauen entstanden, dass nicht durch unnötige Regulierung gefährdet werden darf. Die Krise hat doch vor allem eines gezeigt: Sofern es sinnvoll und auch machbar ist, wird schon heute in der Praxis erforderlichenfalls schnell und unkompliziert auf Homeoffice und mobile Arbeit umgestellt. Unnötige zusätzliche Regulierung, die letztlich nur zu noch mehr Bürokratie führt, ist auch aufgrund der aktuellen Situation, in der viele Arbeitgeber um ihre wirtschaftliche Existenz kämpfen, strikt abzulehnen.

## II. Grundsätzliche Position des HDE

---

Nach der aktuellen Rechtslage haben Arbeitnehmer grundsätzlich keinen Rechtsanspruch auf Homeoffice oder mobile Arbeit. Soweit nichts Abweichendes vereinbart wurde (etwa im Arbeitsvertrag), entscheidet der Arbeitgeber nach billigem Ermessen über Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung (§ 106 GewO). Die Anordnung von Präsenzarbeit ist von seiner unternehmerischen Gestaltungsfreiheit gedeckt und grundsätzlich nicht zu beanstanden. Zudem ist in vielen großen Wirtschaftsbereichen die Arbeit im Homeoffice gar nicht umsetzbar. Dies betrifft neben der Produktion, der Pflege und dem Transportwesen insbesondere auch den stationären Einzelhandel (z. B. die Kassier- und Verkaufstätigkeit). Ein Rechtsanspruch wäre daher ein tiefer Eingriff in das Weisungsrecht des Arbeitgebers und ist darum ebenso wie ein zusätzliches Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auf Einführung und Ausgestaltung mobiler Arbeit strikt abzulehnen. Es ist daher zu begrüßen, dass der vorliegende neuere Entwurf auf diese beiden Elemente verzichtet.

Aber auch die nun im überarbeiteten Entwurf des BMAS vorgesehene Regelung mit einem gesetzlich normierten Erörterungsanspruch, einer Begründungspflicht bei einer Ablehnung durch den Arbeitgeber sowie einer verpflichtenden Arbeitszeiterfassung für regelmäßige mobile Arbeit ist strikt abzulehnen. Es handelt sich dabei um eine hoch bürokratische Belastung des Arbeitgebers, die unweigerlich auch komplexe neue Rechtsfragen aufwerfen würde, insbesondere hinsichtlich der Geeignetheit der Tätigkeit für mobile Arbeit. Weitere Streitigkeiten, etwa bezüglich Umfang und Lage der Arbeitszeit, sind vorprogrammiert. Die Klärung solcher Rechtsfragen im laufenden Arbeitsverhältnis gefährdet entstandenes Vertrauen. Die Arbeitsgerichte würden zudem Jahre benötigen, um hier für Rechtssicherheit zu sorgen. Zudem ist eine Spaltung der Belegschaft zu befürchten, die den Betriebsfrieden gefährdet. Denn viele Mitarbeiter werden aufgrund der Art ihrer Tätigkeit nicht mobil arbeiten können. Eine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung für alle regelmäßig mobil arbeitenden Beschäftigten, wie sie auch der überarbeitete Entwurf des BMAS weiter vorsieht, ist ebenso hoch bürokratisch und daher strikt abzulehnen.



Wirklich erforderlich wäre stattdessen eine Reform des Arbeitszeitgesetzes, die der Entwurf leider nicht enthält. Besonders wichtig wäre hier insbesondere der überfällige Wechsel zu einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit.

## III. Im Einzelnen

---

### A. Änderungen der Gewerbeordnung (Artikel 1)

#### Erörterungsanspruch (§ 111 Abs. 2 GewO-RefE)

Eine Pflicht des Arbeitgebers mit dem Arbeitnehmer Beginn, Dauer, Umfang, Verteilung sowie Art der mobilen Arbeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen, ist abzulehnen. Ein solcher Erörterungsanspruch würde zu einer erheblichen bürokratischen Belastung des Arbeitgebers führen. Nach dem Wortlaut der Regelung besteht dieser Anspruch zudem für alle Arbeitnehmer, somit auch für die, für die mobile Arbeit bereits nach Art der Tätigkeit nicht möglich ist. Zu befürchten ist, dass es in der Folge nun zu zahlreichen Rechtsstreitigkeiten im laufenden Arbeitsverhältnis kommen dürfte. Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ist für unzufriedene Arbeitnehmer stets eröffnet. Es geht aus der Regelung im Entwurf zudem nicht hervor, in welcher Form diese Erörterung zu erfolgen hat. Um Beweisprobleme in der Praxis zu vermeiden, muss eine solche wohl schriftlich oder in Anwesenheit von Zeugen erfolgen. Dies führt zu weiteren bürokratischen bzw. organisatorischen Hürden, was mit Blick auf die aktuellen Umstände rund um Corona vollkommen unverhältnismäßig ist.

Eine Verortung der vorgelegten Regelungen in der Gewerbeordnung ist zudem nicht nachvollziehbar. Der Entwurf greift bewusst in das arbeitgeberseitige Weisungsrecht als den Kern des Arbeitsverhältnisses ein und ändert dieses unverhältnismäßig zugunsten des Arbeitnehmers. Das stellt einen gravierenden Paradigmenwechsel dar. Insbesondere der demografiebedingte Fachkräftemangel hat in den letzten Jahren in vielen Wirtschaftsbereichen doch zu einer nicht unerheblichen Verschiebung des Kräfteverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geführt. Häufig befinden sich Arbeitnehmer bzw. Bewerber in einer derart guten Verhandlungsposition, dass Arbeitsbedingungen mindestens gleichberechtigt ausgehandelt werden können. Vor diesem Hintergrund ist nicht gerechtfertigt, dass durch den Entwurf derart tief in die Arbeitgeberrechte eingegriffen wird.

#### Ankündigungsfrist von drei Monaten (§ 111 Abs. 1 Satz 1 GewO-RefE)

Die Ankündigungsfrist von drei Monaten ist zu kurz. Die organisatorischen Maßnahmen, die gegebenenfalls zu ergreifen sind, können sehr umfangreich sein. Daher wäre zumindest eine längere Frist von 6 Monaten sinnvoll.

#### Definition von (regelmäßiger) mobiler Arbeit (§ 111 Abs. 1 GewO-RefE)

Nach dem Entwurf arbeitet ein Arbeitnehmer mobil, wenn er oder sie die geschuldete Arbeitsleistung unter Verwendung von Informationstechnologie außerhalb der Betriebsstätte von einem Ort oder von Orten seiner oder ihrer Wahl oder von einem mit dem Arbeitgeber vereinbarten Ort oder von mit dem Arbeitgeber vereinbarten Orten erbringt.



Diese Definition ist einerseits zu eng, da sie insbesondere keine Fälle erfasst, in denen Arbeitnehmer von zu Hause mit analogen Unterlagen arbeiten (z. B. Aktenstudium eines angestellten Rechtsanwalts). Letztlich besteht hier eine nicht durch Sachgründe gerechtfertigte Ungleichbehandlung. Das in der Gesetzesbegründung genannte Ziel dieser engen Definition ist unter Berücksichtigung der dort aufgeführten Beispiele nachvollziehbar, aber dennoch misslungen. Andererseits ist die Legaldefinition zu weit, wenn lediglich in der Gesetzesbegründung darauf hingewiesen wird, dass mobile Arbeit nicht vorliege, wenn die geschuldete Arbeitsleistung aufgrund der Eigenart der Tätigkeit ausschließlich an einem von den Arbeitsvertragsparteien nicht oder nur bedingt beeinflussbaren Arbeitsort erbracht werden kann, wie zum Beispiel bei Wartungen oder der Entstörung von Anlagen. Diese Einschränkung in der Gesetzesbegründung ist zu begrüßen. Es bedarf jedoch hier dringend einer Übernahme in den eigentlichen Gesetzestext.

Bei dem Ort bzw. den Orten nach Satz 2 Nr. 1 bedarf es einer Klarstellung, dass das Auswahlermessen des Arbeitnehmers dahingehend begrenzt ist, dass grundsätzlich nur Orte auf deutschem Staatsgebiet gewählt werden dürfen. Aufgrund etwaiger Folgefragen im Steuer- und Sozialversicherungsrecht ist eine weitergehende Wahlmöglichkeit des Arbeitnehmers dem Arbeitgeber nicht zuzumuten.

Letztlich ist die im Entwurf vorgesehene Definition nicht geeignet eine sinnvolle und rechtssichere Abgrenzung zur Telearbeit zu ermöglichen.

### **Ablehnende Entscheidung und Bewilligungsfiktion (§ 111 Abs. 3 GewO-RefE)**

Die Frist für eine ablehnende Entscheidung des Arbeitgebers ist mit zwei Monaten viel zu kurz bemessen. Insbesondere in größeren Organisationen kann eine Prüfung, ob und in welchem Umfang und bei welcher Verteilung mobile Arbeit möglich ist, allein schon aufgrund vielfacher Abstimmungsprozesse eine längere Zeit in Anspruch nehmen. Der Aufwand der Prüfung wird dadurch verstärkt, dass der Entwurf auf die konkret „geschuldete Arbeitsleistung“ abstellt, sodass stets der Einzelfall betrachtet werden muss. Man sollte daher mindestens eine Verlängerung der Frist für die ablehnende Entscheidung auf drei Monate vornehmen. Die Abweichung zu der Frist in § 111 Abs. 6 GewO-RefE erschließt sich hier nicht.

Die im Entwurf enthaltene Begründungspflicht für die ablehnende Entscheidung des Arbeitgebers ist strikt abzulehnen. Ansonsten wäre eine Klagewelle bei den Arbeitsgerichten zu befürchten. Auch die im Entwurf vorgesehene überaus harte Rechtsfolge der gesetzlichen Fiktion ist strikt abzulehnen. Diese stellt gerade im Zusammenhang mit einer Begründungspflicht ein kaum kalkulierbares Risiko für den ablehnenden Arbeitgeber dar und beinhaltet daher die konkrete Gefahr, dass Arbeitgeber rein vorsorglich einen sehr starken Begründungsaufwand betreiben müssten. Zudem besteht eine nicht unerhebliche Missbrauchsgefahr durch eine Verzögerungstaktik des Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmer könnte beispielsweise durch bewusstes Zurückhalten von Informationen den Vorgang verzögern. Ein weiteres Risiko kann sich für Arbeitgeber aus der Wahlfreiheit in Satz 3 ergeben. Danach soll der Arbeitnehmer bei Nichtangabe des gewünschten Arbeitsortes im Falle der Fiktion den Arbeitsort für seine mobile Arbeit frei wählen dürfen. Dies fördert die Nichtangabe des gewünschten Ortes geradezu heraus, was die Prüfung der Bewilligung für den Arbeitgeber weiter erschwert.

### **Frist für erneute Mitteilung nach Absatz 1 (§ 111 Abs. 4 GewO-RefE)**

Die im Entwurf vorgesehene Frist von vier Monaten für eine erneute Mitteilung nach § 111 Abs. 1 GewO-RefE, also für ein Wiederaufleben des Erörterungsanspruchs, ist viel zu kurz bemessen. Eine erneute Pflicht des



Arbeitgebers zur Erörterung mit dem Arbeitnehmer in derart kurzen Abständen stellt eine unverhältnismäßige bürokratische Belastung dar. Sinnvoller wäre eine erheblich längere Frist, z. B. eine sich am Verlangen auf eine zeitlich nicht begrenzte Verringerung der Arbeitszeit orientierende Frist von zwei Jahren (vgl. § 8 Abs. 6 TzBfG).

### **Arbeitsschutz und Informationspflicht (§ 111 Abs. 5 GewO-RefE)**

§ 111 Abs. 5 des Entwurfs enthält eine Informationspflicht. Danach muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nun vor Beginn der mobilen Arbeit in Textform darüber informieren, wie seine Sicherheit und Gesundheit gewährleistet wird. Dies zeigt exemplarisch auf, wie bürokratisch dieser Entwurf letztlich ist, zumal in Satz 1 auch noch festgestellt wird, dass die Regelungen zum Arbeitsschutz unberührt bleiben. Ein effektiver Beitrag zur Förderung und Erleichterung mobiler Arbeit, wie es seinerzeit im Koalitionsvertrag vereinbart wurde, ist nicht ersichtlich.

### **Öffnungsklauseln (§ 111 Abs. 7 GewO-RefE)**

Nur für den Fall, dass es zur Umsetzung des Entwurfs kommen sollte, wäre die Möglichkeit zur Abweichung von einem Großteil der in § 111 GewO-RefE vorgesehenen Regelungen durch oder aufgrund eines Tarifvertrags grundsätzlich zu begrüßen. Weitere Öffnungsklauseln, auch bei der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung des § 112 GewO-RefE, wären ebenfalls dringend erforderlich, wenngleich zu bedenken ist, dass deren Nutzbarmachung den Gewerkschaften mit tarifpolitischen Zugeständnissen an anderer Stelle teuer abverhandelt werden müsste.

### **Pflicht zur Arbeitszeiterfassung (§ 112 Abs. 1 und 2 GewO-RefE)**

§ 112 GewO-RefE sieht eine Pflicht zur umfassenden Arbeitszeitdokumentation für alle vom Arbeitszeitgesetz erfassten regelmäßig mobil arbeitenden Arbeitnehmer vor. Die Pflicht bezieht sich nicht nur auf die Zeit mobiler Arbeit, sondern auch die Arbeitszeit dieser Person innerhalb der Betriebsstätte. Die Regelung ist abzulehnen, da diese unverhältnismäßig ist und ohne weitreichende Änderungen im Arbeitszeitgesetz dem Ziel mobile Arbeit zu fördern und zu erleichtern entgegensteht. Zudem sorgt sie für ein erhebliches Maß an zusätzlicher Bürokratie.

Die Regelung in § 112 Abs. 2 GewO-RefE sieht die Möglichkeit einer Delegation der Arbeitszeiterfassung auf die Arbeitnehmer vor; der Arbeitgeber bleibt am Ende aber für die ordnungsgemäße Aufzeichnung verantwortlich. Letzteres ist sehr problematisch, da der Arbeitgeber keine effektive Kontrolle über die Arbeitszeit außerhalb der Betriebsstätte und insbesondere im Homeoffice ausüben kann. Es müsste hier also zumindest die Möglichkeit für eine echte Exkulpation des Arbeitgebers geschaffen werden. Der Arbeitnehmer muss am Ende des Tages dann auch für Verstöße verantwortlich sein.

Die vorgesehene Pflicht ist in ihrer konkreten Ausgestaltung auch nicht erforderlich. § 112 Abs. 1 GewO-RefE zieht Parallelen zu den Dokumentationspflichten des Mindestlohn- und des Arbeitnehmerentendegesetzes (vgl. § 17 MiLoG und § 19 AEntG). Der Arbeitgeber des mobil arbeitenden Arbeitnehmers soll verpflichtet werden, Beginn, Ende und Dauer der gesamten Arbeitszeit am Tag der Arbeitsleistung aufzuzeichnen und diese Nachweise mindestens zwei Jahre aufzubewahren. Damit geht § 112 Abs. 1 GewO-RefE sogar noch über die Vorschriften des MiLoG und des AEntG hinaus, wonach eine Aufzeichnung grundsätzlich erst innerhalb von sieben Tagen erfolgen muss. Hier muss aber ganz klar nach der Schutzbedürftigkeit der jeweiligen „Zielgruppe“ unterschieden werden. Während durch die Lohnuntergrenzen des MiLoG und des AEntG und deren Durchsetzungsregelungen vor allem Beschäftigte aus dem Niedriglohnsektor bzw. aus Niedriglohnbranchen geschützt werden sollen, soll § 112 Abs. 1 GewO-RefE mobil arbeitende Arbeitnehmer schützen. Die Debatten anlässlich



der Corona-Pandemie zeigen jedoch, dass diejenigen Arbeitnehmer, bei denen Homeoffice und mobile Arbeit weitestgehend möglich ist, häufig Neid und Missgunst von den Arbeitnehmern erfahren, deren Tätigkeit Präsenz erfordert. Teilweise hat dies sogar zu Spaltungen der Belegschaften geführt. Mobil arbeitende Arbeitnehmer sind daher weitaus weniger schutzbedürftig, als der vorliegende Entwurf dies suggeriert. Eine derart strenge Pflicht zur Arbeitszeiterfassung ist daher nicht erforderlich, mindestens aber nicht verhältnismäßig im engeren Sinne.

Sollte man dennoch an dem Entwurf und der darin enthaltenen Pflicht zur Arbeitszeiterfassung festhalten, bedarf es einer großzügigen Übergangsfrist von einem Jahr. Die Umsetzung einer Arbeitszeiterfassung in der Praxis setzt auf Arbeitgeberseite entsprechende technische Prüfungen und Vorbereitungen voraus. Eine papierbasierte Erfassung ist in der Praxis aufwendig und nicht zeitgemäß. Aber auch die Verhandlungen mit dem Betriebsrat erfordern gegebenenfalls einen ausreichenden zeitlichen Vorlauf, um entsprechende Verhandlungen zu führen und eine gute, von beiden Partnerspartnern getragene Lösung, zu finden.

Zudem bedarf es bei Festhalten an einer Arbeitszeiterfassung zweier wichtiger Anpassungen:

### **1. Ausnahmen für „leitende Angestellte“**

Zum einen müssten großzügig Ausnahmen von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung zugelassen werden. Diese Ausnahmen könnten sich nach der Schutzbedürftigkeit der Arbeitnehmer richten. So könnte z. B. im Rahmen einer Ausweitung des Begriffs der leitenden Angestellten Vertrauensarbeitszeitvereinbarungen ohne Aufzeichnungspflichten mit diesen zugelassen werden. Nach § 112 Abs. 1 Satz 1 GewO-RefE gilt die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung nur für Arbeitnehmer auf die das ArbZG Anwendung findet und die regelmäßig nach § 111 I 2 GewO-RefE mobil arbeiten. Nach § 18 I Nr. 1 ArbZG ist das ArbZG nicht auf leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) anzuwenden. In der Praxis ist eine klare und rechtssichere Einordnung in „leitend“ und „nicht leitend“ anhand der im BetrVG vorgesehenen Kriterien jedoch mit großer Rechtsunsicherheit verbunden. Sollte eine Arbeitszeiterfassung bei mobiler Arbeit tatsächlich wie im Entwurf angedacht umgesetzt werden, ist also zumindest eine weitergehende Definition des persönlichen Anwendungsbereiches – idealerweise im ArbZG selbst – aus Sicht der Praxis für eine einfache Rechtsanwendung unerlässlich. Die Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (Arbeitszeitrichtlinie) lässt dem deutschen Gesetzgeber hierfür auch einen Gestaltungsspielraum, von dem bislang nur in geringem Umfang Gebrauch gemacht wurde.

Danach könnten für Arbeitnehmer z. B. aufgrund ihrer Stellung in der Organisation (Budget- und Personalverantwortung), ihrer beruflichen oder hochschulischen Ausbildung (Meister, Fachwirt, Akademiker), ihrer Expertise und Erfahrung oder der Höhe ihrer Vergütung Ausnahmen von der Arbeitszeiterfassung aufgenommen werden. Dies würde die Anwendung der Arbeitszeiterfassung für die Praxis in sinnvollem Umfang und im Einklang mit der Arbeitszeitrichtlinie regeln.

### **2. Reform des Arbeitszeitgesetzes**

Zum anderen bedarf es für die Förderung und Erleichterung mobiler Arbeit endlich der Reform des Arbeitszeitgesetzes. Dazu gehört unter Ausnutzung der Spielräume des EU-Rechts unter anderem einer Abkehr von der werktäglichen hin zu einer wöchentlichen Arbeitszeit sowie auch eine Verkürzung der Mindestruhezeiten unter gewissen Voraussetzungen. Ein Ziel des Entwurfs sei eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben,



insbesondere Familie. Eine bessere Vereinbarkeit kann jedoch nicht allein durch eine Reduktion der Pendelzeiten erreicht werden. Dafür bedarf es vor allem der Möglichkeit einer besseren Zeiteinteilung. So wünschen sich viele berufstätige Eltern ihre Zeit besser einteilen zu können, z. B. am Nachmittag Zeit für die Kinder zu haben und sich dafür am Abend noch einmal an den Schreibtisch setzen zu können. In aller Regel wären die Arbeitgeber mit einem solchen Modell auch einverstanden, verstieße dieses nur nicht gegen das derzeitige Arbeitszeitgesetz. Wer abends um 22 Uhr noch eine E-Mail beantwortet, verstößt gegen die gesetzliche Mindestruhezeit, wenn er morgens um 8 Uhr wieder an einer Videokonferenz mit dem Arbeitgeber teilnimmt.

### **Bußgeldbewährte Ordnungswidrigkeit (§ 147 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 2 GewO-RefE)**

Die Regelungen sehen hier eine unverhältnismäßig hohe Sanktion vor. Bei mobil arbeitenden Arbeitnehmern liegt in der Regel keine entsprechende Schutzbedürftigkeit vor. Hinzu kommt, dass die Höhe des Bußgelds von dem aktuellen Höchstbetrag im Arbeitszeitgesetz erheblich abweicht. Es bedarf bei den Aufzeichnungspflichten der Arbeitszeit daher dringend der eingeforderten Exkulpationsmöglichkeit für Arbeitgeber bei der Delegation der Pflicht auf Arbeitnehmer (s. o.). Ansonsten fehlt es an dem Gleichlauf von Einfluss und Verantwortlichkeit.

### **Mittelstandsklausel mit Schwellenwert erforderlich**

Um kleine und mittelständische Unternehmen vor zu starken Belastungen zu schützen, bedarf es zumindest einer Mittelstandsklausel mit einem Schwellenwert an Arbeitnehmern, unter dem ein Erörterungsanspruch ausgeschlossen ist. Das reduziert Bürokratie und Kosten. Angelehnt an § 8 Abs. 7 TzBfG wäre es dringend erforderlich, dass man eine Erörterungspflicht nach diesem Entwurf zumindest davon abhängig macht, dass der Arbeitgeber, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt. Die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung müsste in diesen Unternehmen ebenso ausgeschlossen sein.

## **B. Änderungen des Siebten Sozialgesetzbuches (Artikel 2)**

Der Entwurf sieht eine Ausweitung des Unfallversicherungsschutzes auf den Haushalt des Versicherten vor. Dies ist grundsätzlich nachvollziehbar. Zu beachten ist aber auch hier, dass dies zu erheblichen Kostensteigerungen bei den ausschließlich arbeitgeberfinanzierten Beiträgen zur Berufsgenossenschaften führen kann. Das muss gerade in der jetzigen Situation unterbleiben. Hier wäre also in jedem Fall ein strenger Überforderungsschutz gerade im klein- und mittelständischen Bereich einzuhalten.

## **IV. Zusammenfassung**

---

- Der HDE lehnt auch den überarbeiteten Entwurf ab. Der Gesetzgeber muss gerade jetzt in der Krise auf unnötige bürokratische Belastungen verzichten. Viele Unternehmen kämpfen um ihre Existenz.
- Die Corona-Pandemie hat zudem gezeigt, dass schnelle und flexible Lösungen in der Praxis für mobile Arbeit auch ganz ohne rechtliche Ansprüche gefunden werden, sofern diese wirklich sinnvoll sind.
- Das in der Krise entstandene neue Vertrauen darf nicht durch diesen Entwurf unnötig gefährdet werden.



- Der vorgesehene Erörterungsanspruch sowie die Begründungspflicht für eine ablehnende Entscheidung des Arbeitgebers sind ebenso wie die vollständige Arbeitszeiterfassung bei mobiler Arbeit abzulehnen. Dies sorgt für neue Rechtsunsicherheiten und ein erhebliches Maß an zusätzlicher Bürokratie.
- Die mögliche gesetzliche Fiktion bei einer fehlerhaften Ablehnungsentscheidung ist als Rechtsfolge viel zu hart und führt damit zu einem erheblichen (vorsorglichen) Begründungsaufwand für Arbeitgeber.
- Sollte an der geplanten Pflicht zur Arbeitszeiterfassung festgehalten werden, sind dringend Ausnahmen für leitende Angestellte aufzunehmen. Außerdem wäre eine echte Exkulpationsmöglichkeit für Arbeitgeber bei der Delegation der Verpflichtung zur Arbeitszeitaufzeichnung auf Arbeitnehmer einzufügen.
- Viel wichtiger als der geplante Entwurf wäre die längst überfällige Reform des Arbeitszeitgesetzes. Dabei müsste der Spielraum des EU-Rechts voll ausgeschöpft werden, insbesondere durch einen Wechsel von der täglichen zu einer wöchentlichen Arbeitszeit direkt im Arbeitszeitgesetz. Aber auch eine großzügigere Regelung zur Verkürzung von Ruhezeiten wäre wichtig, um die Arbeitswirklichkeit in den Unternehmen, aber auch den Wunsch vieler Arbeitnehmer nach mehr Arbeitszeitflexibilität abzubilden.
- Die Höhe des geplanten Bußgelds für Verstöße gegen die Arbeitszeiterfassung ist unverhältnismäßig.
- Es bedarf hinsichtlich des Erörterungsanspruchs und auch der Arbeitszeiterfassung zumindest dringend einer Mittelstandsklausel mit Schwellenwert (mindestens 15 Arbeitnehmer, ohne Auszubildende)
- Die Ausweitung des Unfallversicherungsschutzes kann zu erheblichen Kostensteigerungen für Arbeitgeber durch höhere Beiträge in den Berufsgenossenschaften führen.