

Bürokratieabbau braucht entschlossenes Handeln

Stellungnahme zum Entwurf eines Dritten Gesetzes zur Entlastung insbesondere der mittelständischen Wirtschaft von Bürokratie (Drittes Bürokratieentlastungsgesetz) (BEG III)

12. September 2019

Zusammenfassung

Der vorgelegte Referentenentwurf eines Dritten Gesetzes zur Entlastung insbesondere der mittelständischen Wirtschaft von Bürokratie (Drittes Bürokratieentlastungsgesetz – BEG III) erfüllt nicht in ausreichendem Maße die Erwartungen, die Wirtschaft, Verbraucher und sonstige von Bürokratie Belastete an einen nachhaltigen Bürokratieabbau stellen. Das gilt insbesondere für die viel zu zaghaften Schritte der Entlastung im Bereich des Arbeitsrechts. Hier hätten sich aus systematischer Sicht viel weitergehende Maßnahmen angeboten.

Gerade in Ansehung der Ankündigung des Koalitionsvertrags wäre hier Luft nach oben gewesen. Umso wichtiger bleibt, dass vor dem Hintergrund der sich deutlich eintrübenden wirtschaftlichen Erwartungen keine neuen Belastungen für Wirtschaft und Arbeitsplätze geschaffen werden. Dringend notwendig ist ein Belastungsmoratorium! Die im Koalitionsvertrag angekündigten Rückschritte für Beschäftigung und Arbeit im Bereich Befristungsrecht (insbesondere bei der sogenannten Sachgrundlosen Befristung), die nicht zielführende Ankündigung, ein Recht auf mobile Arbeit schaffen zu wollen, Diskussionen um neue Pflichten zur Aufzeichnung von Arbeitszeit und schließlich die Ausweitung von Betriebsratsrechten sollten auf den Prüfstand und unterbleiben.

Mit diesem Gesetz hätte der Bürokratieabbau ambitionierter vorangetrieben werden können. Für nachhaltigen Bürokratieabbau sind größere Anstrengungen erforderlich, dazu gehört insbesondere auch die im Koalitionsvertrag für das BEG III angekündigte Digitalisierung und der Ausbau des e-Governments.

In diesem Bereich des Arbeitsrechts werden faktisch keine Entlastungen vorgesehen. Aus der Wirtschaft vielfach geäußerte Forderungen etwa nach Erleichterungen bei der Auftraggeberhaftung und den Dokumentationspflichten nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) werden in dem Entwurf nicht aufgegriffen. Während diese Maßnahmen vom Wirtschaftsministerium in dem Papier „Wertschätzung – Stärkung – Entlastung Eckpunkte der Mittelstandsstrategie“ als Ziel formuliert werden, wird die Möglichkeit versäumt, sie im Rahmen des BEG umzusetzen und dadurch verbindlich Entlastungen für Unternehmen zu schaffen.

Ohne Abstriche zu begrüßen ist demgegenüber die geplante Einführung einer elektronischen Arbeitsunfähigkeitsmeldung an die betroffenen Arbeitgeber. Sie bedeutet einen sinnvollen Schritt hin zu einer verstärkt notwendigen Digitalisierung der Personalarbeit und kann damit ein nachhaltiger Beitrag zum Bürokratieabbau sein.



Im Einzelnen

Art. 1 – Digitaler Meldeschein

Die Möglichkeit der Digitalisierung der Hotelmeldepflicht wird von der Hotelbranche begrüßt. Von größerer Praxisrelevanz wird sicherlich der geplante neue § 29 Absatz 5 Bundesmeldegesetz sein, der neben der weiterhin möglichen analogen Erfüllung der Hotelmeldepflicht (Meldezettel und Unterschrift) zukünftig auch einen komplett digitalen Check-in im Hotel ermöglicht, wenn bei diesem eine Kreditkartenzahlung oder Vorauftragung/Reservierung auf der Kreditkarte des Gastes erfolgt und hierbei eine starke Kundenauthentifizierung (in der Regel also ein Chip-und-PIN-Verfahren) durchgeführt wird. Dies ist ein begrüßenswerter, praktikabler Schritt zur Digitalisierung der Hotelmeldepflicht, der die durch die Zahlungsdienstrichtlinie 2 (PSD2) ohnehin erforderliche starke Kundenauthentifizierung auch für die Erfüllung der Hotelmeldepflicht nutzbar macht und somit Bürokratie perspektivisch abbaut.

Art. 3 Nr. 1 – Anzeigen über die Erwerbstätigkeit

Im Zeitalter einer digital ausgelegten Kommunikation muss die Finanzverwaltung das Ziel vollständig umsetzen, amtlich vorgeschriebene Datensätze per Datenfernübertragung an eine amtlich bestimmte Schnittstelle zu übermitteln.

Während Unternehmen ihre steuerlichen Datensätze und Prozesse der Bilanzierung immer weiter digitalisieren, ist es gleichzeitig erforderlich, dass die Finanzbehörden ihre Prozesse ebenfalls auf elektronische Wege umstellen. Denn nur durch den Wechsel auf elektronische Wege werden potenzielle Effizienzgewinne realisierbar. Die Verwaltungsorgane sind insbesondere dazu aufgerufen die Sicherheit der Daten auf ihren Systemen sicherzustellen, sodass Unbefugte keinen Zugang erlangen können oder diese sensiblen Daten verloren gehen.

Art. 3 Nr. 2 – Archivierung von Steuerunterlagen

Für Unternehmen ist es vorteilhaft, wenn sie auch bei einem Systemwechsel oder einer Auslagerung nach nur noch fünf statt zehn Jahren Zeit ihre gespeicherten Steuerunterlagen auf Datenträgern vorhalten müssen. Besonders in der sich schnell wandelnden Technologiewelt wird Unternehmen mehr Flexibilität bei der Wahl der Systemanbieter gewährt. Systemwechsel können zu mehr Sicherheit, schnellerer Bearbeitung und geringeren Kosten führen. Die Voraussetzung nach fünf Jahren auf einen Datenträger zu wechseln, vereinfacht diese Systemwechsel.

Die deutschen Arbeitgeber streben seit Jahren eine schnelle, effiziente und digitale Abwicklung ihrer Steuerunterlagen an. Gleichzeitig ist dabei nicht nur die Wirtschaft in der Erfüllungspflicht, auch die Finanzbehörden sind gefordert ihre Arbeitsprozesse an eine moderne, digitalisierte Verarbeitung von Steuerdaten anzupassen. So muss beispielsweise auch bei Papierbelegen auf eine Umstellung auf elektronische Verarbeitung gesetzt werden.

Nur wenn beide Seiten, öffentliche Verwaltung und Unternehmen, eine Umstellung auf eine digitale Verarbeitung von Steuerunterlagen vollziehen, können die hier anfallende Bürokratiekosten effektiv gesenkt werden. Gleichzeitig sollte auch daran gearbeitet werden, Betriebsprüfungen zeitnah abzuschließen, sodass die fünf Jahre der Archivierung weiter reduziert werden können. Dies scheint mit einem Ausbau des Digitalisierungsgrad der Finanzverwaltung möglich zu werden.

Art. 6 Nr. 1 – Steuerbefreiung für betriebliche Gesundheitsförderung

Die Erhöhung von 500 auf 600 Euro ist überfällig und zu begrüßen. Der Betrag ist seit 2009 nicht angepasst worden. Darüber hinaus sollte das mit dem am 1. Januar 2019 in Kraft getretene „Gesetz zur Vermeidung von Umsatzsteuerausfällen beim Handel mit Waren im Internet und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften“ eingeführte Zertifizierungserfordernis für arbeitgeberseitige Verhaltenspräventive Maßnahmen der betriebli-



chen Gesundheitsförderung wieder gestrichen werden. Neun Monate nach dem Inkrafttreten besteht bisher keine Möglichkeit, die erforderliche Zertifizierung zu erlangen. Selbst wenn eine Zertifizierungsmöglichkeit geschaffen werden würde, würde das Spektrum an Maßnahmen dadurch deutlich eingeschränkt und eine Anpassung an die Bedürfnisse vor Ort in den Betrieben behindert.

Zusätzlich verursacht die Einhaltung der Freibetragsregelung bei den Unternehmen viel bürokratischen Aufwand. So erfordert die Einhaltung des Freibetrags von den Arbeitgebern insbesondere:

- das Führen von Teilnehmerlisten und die Dokumentation im Lohnkonto der jeweiligen Mitarbeiter,
- die Verteilung der Kosten einer Maßnahme auf die teilnehmenden Mitarbeiter, um die Höhe des möglichen geldwerten Vorteils zu ermitteln,
- die Versteuerung und gegebenenfalls Verbeitragung des Betrags, der die Obergrenze von derzeit 500 Euro (neu: 600 Euro) übersteigt.

Um diesen Problemen sachgerecht zu begegnen, sollte die Obergrenze in § 3 Nr. 34 EStG von 500 € ersatzlos gestrichen werden, statt lediglich den Betrag auf 600 € zu erhöhen.

Art. 6 Nr. 2 – Einführung einer elektronischen Übermittlungspflicht

Die elektronische Übermittlung von Auskünften an den Steuerpflichtigen ist aufgrund der einfachen Verfügbarkeit und der effizienten Übersendung elektronischer Post, besonders im Rahmen der modernen Kommunikation, zu befürworten. Die Finanzbehörden sind jedoch auch dazu aufgefordert die Daten der Steuerpflichtigen entsprechend vor dem Zugriff Dritter zu schützen. In diesem Zusammenhang gilt es außerdem Datenverluste zu vermeiden.

Art. 6 Nr. 3 – Pauschalierung für Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte

Die Anhebung der Pauschalierung für Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte

ermöglicht eine bessere Vergütung dieser Beschäftigten. Außerdem erhöht sich die Attraktivität dieser Arbeitsplätze für interessierte Arbeitnehmer.

Die prognostizierten Aufwandsersparnisse von 10.000 Euro zeigen jedoch, dass von dieser Maßnahme nur wenige Arbeitgeber betroffen sind. Für einen Bürokratieabbau, für den das Ziel ausgegeben wurde, den Mittelstand signifikant zu unterstützen, sind deutlich ambitioniertere Einsparpotenziale zu entwickeln.

Die Aufstockung der maximalen Stundenlöhne, bei denen eine Pauschalisierung anwendbar ist, ermöglicht den Unternehmen die betreffenden Beschäftigten besser zu bezahlen und dadurch ein attraktiverer Arbeitgeber, beispielsweise für Aushilfskräfte aus dem Ausland, zu sein.

Da die tatsächlichen Ersparnisse bei dieser Maßnahme nicht vom BMWi zu beziffern sind, ist die tatsächliche Tragweite der Kernmaßnahme zur Entlastung der Wirtschaft fraglich. Auch hier ist die Entwicklung nachhaltiger Maßnahmen für einen entschiedenen Bürokratieabbau notwendig. Außerdem sollte die Einschätzung der Effekte durch eine geplante Maßnahme zum Bürokratieabbau frühzeitig im Prozess festgestellt werden. Nur dadurch lässt sich die Effektivität der Maßnahme entsprechend früh bewerten und gezielte Vorschläge erarbeiten.

Art. 10 – Textform in § 8 Abs. 5 TzBfG

Die Einführung der Textform anstelle der Schriftform für Anträge und Mitteilungen in § 8 Abs. 5 Teilzeit- und Befristungsgesetz ist zu begrüßen. Dass auch für das Antwortschreiben des Arbeitgebers auf einen Teilzeitantrag zukünftig die Textform genügt, bedeutet für die Unternehmen eine Entlastung von Bürokratie. Angesichts der fortschreitenden Digitalisierung in vielen Unternehmen und Betrieben trägt der Verzicht auf Schriftform zur Verschlanung und Beschleunigung von Prozessen und zur Rechtssicherheit für die Beteiligten bei.



Art. 11 Nr. 2a – Meldepflicht des Arbeitgebers

Arbeitgeber sollen zukünftig Informationen über die Krankenkasse der Beschäftigten melden müssen, soweit diese nicht gleichzeitig zuständige Einzugsstelle ist. Damit entsteht Arbeitgebern im Rahmen der Stammdatenerfassung - insbesondere bei geringfügigen Beschäftigten - zusätzlicher Aufwand. Und dies vor allem dort, wo viele geringfügig Beschäftigte tätig sind und zusätzlich eine hohe Fluktuation unter den Beschäftigten besteht. Dieser bürokratische Mehraufwand für Arbeitgeber kann erheblich sein. Allerdings ist ohne diesen Mehraufwand die erhoffte Einsparung aus der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsmeldung nicht realisierbar. Wichtig ist, dass die zur Verfügung zu stellenden Informationen von den Einzugsstellen auch optimal genutzt werden, so dass in einem weiteren Ausbauschnitt auf Grundlage der zusätzlichen Information beispielsweise fehlerhafte Meldungen von Arbeitgebern erkannt und schnell korrigiert werden können. Dies gilt beispielsweise bei Bestehen einer Mehrfachbeschäftigung, über die Arbeitgeber gegebenenfalls keine Informationen haben.

Art. 11 Nr. 3 – Ausfüllhilfe zum elektronischen Datenaustausch

Das Festschreiben der Pflicht für die Sozialversicherungsträger, eine elektronische Ausfüllhilfe mit optionalem Online-Datenspeicher zum elektronischen Datenaustausch zur Verfügung stellen zu müssen, ist grundsätzlich zu begrüßen. Aufgrund der Erfahrung aus anderen Verfahren zwischen Arbeitgebern und Sozialversicherung drängt sich jedoch der Verdacht auf, dass die optionale Nutzung insbesondere des Online-Datenspeichers in absehbarer Zeit für Arbeitgeber verpflichtend wird, wenn Arbeitgeber den Sozialversicherungsträgern für die „Nutzung und die unterschiedlichen Fachverfahren“ keine vergleichbare Zugriffsmöglichkeit bieten, beispielsweise über zertifizierte Entgeltabrechnungsprogramme. Es kommt also auf die nachfolgenden Festlegungen in den Gemeinsamen Grundsätzen an, ob insbesondere der Online-Datenspeicher zu einer Kostenfalle für Arbeit-

geber wird. Deshalb sollte neben dem Gesundheits- und dem Arbeitsministerium auch das Wirtschaftsministerium im Interesse der Deutschen Wirtschaft über die Nutzung der Daten entscheiden.

Art. 11 Nr. 4 – Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Die BDA hat sich seit langem für die elektronische Übermittlung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eingesetzt und gemeinsam mit der Gesetzlichen Krankenversicherung die Umsetzungsmöglichkeit nachgewiesen und das Einsparpotential aufgezeigt. Es ist notwendig, dass die Möglichkeit der elektronischen Übermittlung in Verbindung mit der Anzeige von anrechenbaren Vorerkrankungszeiten nun auch tatsächlich gesetzlich umgesetzt wird. Mittlerweile haben zwar vor allem große Unternehmen bereits Verfahren eingeführt, um die Informationen über die Arbeitsunfähigkeit ihrer Beschäftigten elektronisch übermitteln und verarbeiten zu können. Wichtig ist auch, dass bei der Umsetzung insbesondere für kleine Unternehmen eine Lösung gefunden wird, die praxistauglich ist und Arbeitgeber in diesem Bereich nicht überfordert. Unter anderem deshalb sind die im Entwurf genannten Einsparungen von mehr als 500 Mio. € jährlich nicht zu erreichen. Aber auch bei einer zu erwartenden Bürokratieentlastung im niedrigen dreistelligen Millionenbereich werden mit dieser Änderung die Grundlagen für eine Entlastung gelegt, die sowohl für Arbeitgeber als auch für Beschäftigte direkt positiv spürbar sein wird.

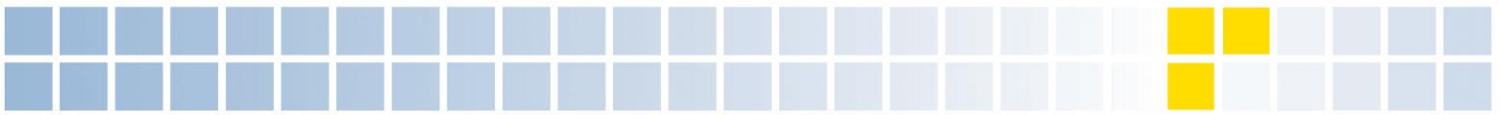
Art. 14 –Anmeldepflicht zur Unfallversicherung

Der Wegfall der doppelten Meldepflicht für neu gegründete Unternehmen ist zu begrüßen. Die Unfallversicherung soll nach der Begründung des Entwurfs durch die Gewerbeanzeige alle notwendigen Daten erhalten.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände



Arbeits- und Tarifrecht

T +49 30 2033-1204

arbeitsrecht@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 20 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.