

Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Entwurf eines

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

12.09.2019

Einleitung

Der Referentenentwurf zum dritten Gesetz zur Entlastung insbesondere der mittelständischen Wirtschaft von Bürokratie (Drittes Bürokratieentlastungsgesetz/ BEG III) erreichte den DGB mit einer sehr kurzen Frist. Der DGB ist mit dieser Vorgehensweise nicht einverstanden, da der Gesetzentwurf zahlreiche Rechtsbereiche und Mitgliedsgewerkschaften betrifft. Unsere Stellungnahme bezieht sich angesichts der Zeitknappheit auf die wichtigsten Punkte (Steuern/ Arbeits- und Sozialrecht) aus Arbeitnehmersicht und erhebt nicht den Anspruch, vollumfänglich zu sein. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften behalten sich vor, im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens weitere Punkte anzusprechen.

Die Bundesregierung will mit dem Abbau bürokratischer Hemmnisse - insbesondere für die mittelständische - Wirtschaft einen Beitrag zu mehr Beschäftigung leisten. Mittelstandsentslastung und Bürokratieabbau sind grundsätzlich sinnvoll, allerdings kann es nicht darum gehen, sinnvolle Regelungen abzuschaffen oder neue Regelungen herbeizuführen, die niemandem nutzen oder gar neue Bürokratie hervorrufen. Stattdessen geht es um bessere Regulierungen bei gleichzeitigem Erhalt von Rechten. Das ist das Anliegen des Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB).

Eine Vereinheitlichung von Schwellenwerten, die zum Abbau von Schutzvorschriften für Arbeitnehmer*innen führt, lehnt der DGB grundsätzlich ab.

Betrifft Art. 3 - 7 des Referentenentwurfs Steuern

Artikel 3 Nr. 2

Bürokratieentlastung darf Steuerhinterziehung nicht erleichtern! Deshalb muss in jedem Fall sichergestellt sein, dass den Finanzbehörden auch nach dem Ablauf von fünf Jahren alle für einen ordnungsgemäßen und fristgerechten Vollzug maßgeblichen Unterlagen umfänglich und unverzüglich zur Verfügung gestellt werden. Nur insoweit diesen Anforderungen Rechnung getragen wird, bestehen gegen die geplante Rechtsänderung keine Bedenken.

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstandsverwaltung
Struktur-, Industrie- und
Dienstleistungspolitik

Dr. Christel Degen
Referatsleiterin

christel.degen@dgb.de

Telefon: (030) 240 60-284
Telefax: (030) 240 60-677

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

www.dgb.de



Artikel 4 und 5

Keine Anmerkungen

Artikel 6 Nr. 1

Es ist wichtig, dass den Beschäftigten mehr und bessere Präventions- sowie betriebliche Gesundheitsmaßnahmen (BGS) zu Gute kommen. Dafür ist die Anhebung des Lohnsteuerfreibetrags für Maßnahmen der Arbeitgeber*innen zur betrieblichen Gesundheitsförderung und Prävention von 500 € auf 600 € sinnvoll.

Dem steht jedoch das Problem entgegen, dass Arbeitgeber*innen durch die Anforderungen (zertifizierte Maßnahmen), die das BMF seit der Änderungen im Gesetz zur Vermeidung von Umsatzsteuer ausfällen beim Handel mit Waren im Internet und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften (vormals JStG 2018) aller Voraussicht nach die arbeitgeberseitig finanzierten BGS Maßnahmen massiv zurückfahren werden. Die vorgesehene Prüfung durch die Krankenkassen ist nach unserer Kenntnis der Arbeitgeberseite zu bürokratisch. Dies steht im direkten Widerspruch mit der notwendigen Gesundheitsförderung der Beschäftigten und ebenfalls im Widerspruch mit dem Ziel mehr und besserer Gesundheitsmaßnahmen durch eine Steuerfreibetragserhöhung.

Nr. 2

Keine Anmerkung

Nr. 3

Die Regelung des § 40 a Absatz 1 EStG zur kurzfristigen Beschäftigung ist jenseits der im Gesetzentwurf geplanten Änderungen weiterhin stark anfällig für Missbrauch. So bestimmt Satz 2 u.a., dass eine kurzfristige Beschäftigung dann vorliegt, wenn Arbeitnehmer*innen bei den Arbeitgeber*innen gelegentlich, nicht regelmäßig wiederkehrend beschäftigt wird. Dies kann aber in der Praxis durchaus dazu führen, dass das Finanzamt durchaus eine unterjährige Wiederholung der Tätigkeit hinzunehmen hat, solange keine Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass die erneute Tätigkeit von vornherein vereinbart war. Auch ist es den Finanzbehörden in der Praxis kaum möglich Anhaltspunkte für solche „Vereinbarungen“ festzustellen. Insoweit begünstigt § 40a Absatz 1 Satz 2 EStG das sog. „Arbeiten auf Abruf“, das die mit der Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen einhergehenden Risiken in unzumutbarer Weise einseitig auf die abhängig Beschäftigten abwälzt. „Arbeit auf Abruf“ bedeutet ja gerade, dass sich Arbeitnehmer*innen für einen eventuellen Arbeitseinsatz bereithalten müssen, obwohl die Tätigkeit nicht von vornherein vereinbart ist! Aus diesem Grund schlagen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften vor, Satz 2 dahingehend unmissverständlich zu ändern, dass eine kurzfristige Beschäftigung (und eine entsprechende Pauschalbesteuerung) höchstens einmal je Kalenderjahr möglich sein sollte.

Um der Ausweitung prekärer Beschäftigung keinen weiteren Vorschub zu leisten, findet die vorgesehene massive Anhebung des täglichen Höchstverdienstes von 72 auf 120 Euro in Absatz 1 und des Stundenlohns nach Absatz 4 von 12 auf 15 Euro keine Unterstützung durch den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften.



Den oben ausgeführten Anmerkungen zur Missbrauchsgefahr bei wiederkehrender kurzfristiger Beschäftigung folgend, schlagen wir für den neu einzufügenden Absatz 7 deshalb für Satz 2 folgende Formulierung vor: „Eine kurzfristige Tätigkeit im Sinne des Satzes 1 liegt nur vor, wenn die im Inland ausgeübte Tätigkeit 18 zusammenhängende Arbeitstage pro Kalenderjahr nicht übersteigt.“

Nr. 4

Keine Anmerkung

Artikel 7

Kleinunternehmerregelung (Umsatzsteuerbegünstigung nach § 19 UStG)

Die umsatzsteuerliche Kleinunternehmergrenze des § 19 UStG erlaubt es Kleinstselbständigen, ohne Mehrwertsteuer – und ohne weitere Personalzusatz- und Lohnnebenkosten mit Umsätzen unter 17.500 Euro – erheblich günstigere Dienstleistungspreismargen als die Mitbewerber*innen zu offerieren. Gemeinsam mit den Handwerksverbänden lehnt der DGB Vorhaben auf europäischer wie nationaler Ebene ab, die eine Ausweitung der Umsatzsteuerbefreiung von Kleinunternehmen und Existenzgründern zum Ziel haben, da diese zu vielfältigem Missbrauch anregen.

Zu bedenken ist auch, dass aus einem Umsatz von maximal 17.500 Euro heraus ein dauerhaft verlässlicher Broterwerb nicht möglich ist. Ein wichtiger Aspekt ist hier das Wort „Umsatz“ und eben nicht Gewinn oder Einnahmen. Für manchen, der im Hauptberuf als Angestellte*r schon ein gutes Einkommen erzielt und sozial gut abgesichert ist, lässt sich aber aus einem Umsatz bis zu dieser Höhe ein durchaus attraktiver Nebenverdienst erschließen. Gegenüber einem Selbstständigen, der regelmäßig umsatzsteuerpflichtig ist, kann er also seine Leistungen regelmäßig 19 Prozent günstiger anbieten. Selbständige brauchen, um existieren zu können, einen höheren Umsatz als die Grenze der „Kleinunternehmerregelung“ zulässt. Ein Vergleich aus dem Ingenieurbereich macht die Ungleichheit und Wettbewerbsverzerrung deutlich: Auf der einen Seite verbeamtete Ingenieur*innen in der Bauverwaltung, die nach Feierabend noch gutachterlich tätig sind und auf der anderen Seite Jungingenieur*innen, die versuchen, sich eine berufliche Existenz aufzubauen. Erstere verdienen auskömmlich und sind sozial abgesichert und können nebenberuflich bis zu 17.500 Euro umsatzsteuerfrei vereinnahmen. Während die zweiten, weil sie einen Umsatz oberhalb von 17.500 Euro erzielen müssen um davon leben zu können, für potentielle Auftraggeber*innen immer um 19 Prozent teurer sind. In diesem direkten Vergleich wird die Schwierigkeit deutlich. Das ist höchst fragwürdig und gehört auf den Prüfstand, keinesfalls aber ausgeweitet.

Hinzukommen in Branchen mit hoher Schwarzarbeitsquote unseriöse Praktiken, bei denen bewusst unterhalb der Kleinunternehmergrenze geblieben wird. So schließen sich auf Baustellen oftmals Solo-Selbstständige zu Kolonnen zusammen und bearbeiten als Subunternehmer Aufträge, die sie alleine nicht bewältigen könnten. Die Grenzen zur Schwarzarbeit sind fließend. Doch auch in Bereichen wie der Gebäudereinigung wird die Kleinunternehmerregelung genutzt, um wettbewerbsverzerrende Strukturen zu nutzen.

In der Gebäudereinigung werden zum Teil Online-Plattformen zur Auftragsvergabe genutzt: Manche Unternehmen nutzen die Plattform zur Akquise und die Reinigungsleistung wird durch die eigenen Beschäftigten der Firma erbracht. Oft werden aber Aufträge an Solo-Selbstständige vermittelt, die unterhalb eines Jahresumsatzes von 17.500 € agieren und den Wettbewerbsvorteil von 19 % nutzen. Dem Endkunden wird dann ein Stundensatz von 12 bis 15 Euro pro Reinigungsstunde empfohlen. Nach Abzug der Versicherungskosten (Krankheit, Unfall, Altersvorsorge) bleibt bei solchen Sätzen



nicht viel übrig für Lebenshaltung, Essen, Miete und Transport. Da es keine „Arbeitgeber*innen“ gibt, werden Sozialversicherungsbeiträge hier nicht bezahlt. Dies geschieht auf Kosten der Personen, die die Arbeiten ausführen und schlussendlich auch auf Kosten aller Bürger*innen.

Betrifft Art. 9 - 11 des Referentenentwurfs (Arbeits- und Sozialrecht)

Als nicht zuträglich bewerten wir, dass Änderungen in zentralen Gesetzen des Arbeits- und Sozialrechts (EFZG und SGB IV aber auch TzBfG) in einem Zug mit technischen Bereinigungen anderer Gesetze, ohne einen zeitlich ausreichenden Konsultationsprozess mit einer Frist zur Stellungnahme von drei Tagen vollzogen werden sollen.

- Mit dem Wechsel von Schrift- zur Textform im TzBfG wird die Warn- und Beweisfunktion der Schriftform für Arbeitnehmer*innen als schwächere Partei des Arbeitsvertrages verkannt. Das ist kritisch zu bewerten.

Aus dem Vorschlag der elektronischen AU-Bescheinigung folgt eine wesentliche Änderung der arbeitsvertraglichen Nebenpflichten, dessen arbeitsvertragsrechtliche Auswirkungen genau zu prüfen sind. Der DGB behält sich deshalb ausdrücklich vor, im weiteren Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens zu den Reformvorschlägen ausführlich Stellung zu nehmen.

- Die Einführung einer elektronischen AU-Bescheinigung kann für Arbeitnehmer*innen nur dann eine Erleichterung bedeuten, wenn sie technisch störungsfrei und datenschutzrechtlich sicher funktioniert. Wenn der Gesetzgeber einen Eingriff in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung der Beschäftigten vornimmt, indem er ihnen die Entscheidung über die Vorlage der AU-Bescheinigung abnimmt, hat er sicherzustellen, dass eventuelle Störungen bei Übermittlung der Daten nicht zu Lasten der Beschäftigten gehen. Eine zusätzliche Aushändigung der AU-Bescheinigung in Papierform kann jedenfalls eine sichere und störungsfreie Übermittlung der Arbeitsunfähigkeit an Arbeitgeber*innen nicht ersetzen. Andere Lösungen, um einen störungsfreien Ablauf des Verfahrens sicherzustellen, sind dem Entwurf aber nicht zu entnehmen.

Der Stand der telematischen Infrastruktur in Deutschland lässt erhebliche Zweifel aufkommen, ob der Regelungsvorschlag in der Praxis zu einer Verbesserung führen wird: Informationen der Fachpresse zufolge nehmen über 80.000 der vertragsärztlichen Praxen derzeit nicht an dem Telematik-Verfahren teil. Es ist zu befürchten, dass eine flächendeckende, ohne hinreichende Vorbereitung beabsichtigte Einführung des elektronischen Übermittlungsverfahrens zu zahlreichen Störungen führen wird, die in der Wirklichkeit des Arbeitslebens zulasten der Beschäftigten gehen werden.

Unabhängig von unserer grundsätzlichen Kritik weisen wir darauf hin, dass die geplante Einführung des Verfahrens zeitlich inkohärent ist. Gem. Art. 15 Abs. 4 des Referentenentwurfs ist die Einführung des Übermittlungsverfahrens nach § 109 SGB IV zum 1.1.2021 geplant. Die arbeitsrechtliche Pflicht zur Vorlage der AU-Bescheinigung nach § 5 Abs. 1 EFZG soll erst zwei Jahre später, zum 1.1.2023, entfallen (Art. 15 Abs. 6). Sollte trotz unserer Bedenken die Regelung wie beabsichtigt weiterverfolgt werden, ist es erforderlich, dass beide Regelungen gleichzeitig in Kraft treten. Das kann sinnvollerweise erst nach Evaluation der Wirksamkeit der am 1.1.2021 in Kraft tretenden Regelung zu Übermittlung der Arbeitsunfähigkeitsdaten von den Ärzten an die Krankenkassen, § 295 Abs. 1 S. 1 SGB V stattfinden. Insoweit ist das in Art. 15 Abs. 5 geregelte Inkrafttreten-Datum der Evaluationsregel (§ 123 SGB IV) fehlerhaft, weil den anderen Daten des Inkrafttretens zeitlich nachfolgt.