

Stellungnahme

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

12.9.2019



Bewertung aus steuerpolitischer Sicht

Der HDE begrüßt die vorgesehenen Erleichterungen bei der Archivierung von elektronisch gespeicherten Steuerunterlagen gemäß Artikel 3 BEG III.

Nach § 147 Absatz 6 AO haben die Finanzbehörden bislang nach drei gleichberechtigten Möglichkeiten einen Zugriff auf im Unternehmen gespeicherten Daten:

- Z1: Unmittelbarer nur-Lese Zugriff der Finanzbehörde selbst auf das Datenverarbeitungssystem des Steuerpflichtigen (direkte Einsicht in die gespeicherten Daten),
- Z2: Mittelbarer Zugriff durch nur-Lese Einsicht in die nach den Vorgaben der Finanzbehörden maschinell ausgewerteten Daten,
- Z3: Den Finanzbehörden werden maschinell lesbare Datenträger zur Auswertung überlassen.

Da die drei Möglichkeiten zurzeit gleichberechtigt sind, muss auch der Zugriff nach Z1 als umfassendster Datenzugriff während der gesamten, gesetzlich vorgeschriebenen Aufbewahrungsfrist von 10 Jahren ermöglicht werden. Dies gilt auch bei einem Wechsel des Datenverarbeitungssystems oder einer Datenauslagerung.

Solche Systemwechsel treten durchaus häufig auf, z.B. bei Zusammenschlüssen von Unternehmen. Sofern das neue System den Datenzugriff nicht vollumfänglich ermöglicht, muss die ursprüngliche Hard- und Software weiter vorgehalten werden. Dies verursacht beim Unternehmen hohe technische und finanzielle Aufwendungen.

Der HDE begrüßt daher ausdrücklich die Neuregelung in § 147 Abs. 6 AO-E, der zufolge es künftig ausreicht, wenn der Steuerpflichtige fünf Jahre nach einem Systemwechsel oder einer Datenauslagerung, einen Datenträger mit den gespeicherten Steuerunterlagen vorhält. Den Finanzbehörden wird dann der Datenzugriff nach Z 3 ermöglicht.

Bewertung aus arbeitsrechtlicher Sicht

Aus arbeitsrechtlicher Sicht sind insbesondere die folgenden Regelungen im Entwurf positiv zu bewerten:

- Die Einführung der Textform anstelle der Schriftform auch für das Antwortschreiben der Arbeitgeber auf einen (befristeten) Teilzeitantrag eines Arbeitnehmers nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ist längst überfällig und daher sehr zu begrüßen. So ist nicht nachvollziehbar, warum nach heutiger Rechtslage nur der Antrag des Arbeitnehmers auf (befristete) Teilzeit gem. § 8 Abs. 2 bzw. 9a Abs. 3 TzBfG in Textform



(als u.a. auch per E-Mail) eingereicht werden kann, das Antwortschreiben des Arbeitgebers darauf aber an die Schriftform (d.h. mit eigenhändiger Unterschrift) gemäß § 8 Abs. 5 bzw. § 9a Abs. 3 iVm. § 8 Abs. 5 TzBfG gebunden ist. Diese geplante Korrektur ist daher aus arbeitsrechtlicher Sicht wichtig und folgerichtig. Der Abbau bürokratischer Belastungen hält sich dadurch jedoch aufgrund der relativ geringen Fallzahlen in Grenzen.

- Die elektronische AU-Bescheinigung ist grundsätzlich eine bürokratische Erleichterung für Arbeitgeber und ist daher ebenfalls zu begrüßen. Allerdings ist der tatsächliche Umfang der Entlastung insbesondere für KMU fraglich, da die Krankheitsfälle in diesen Unternehmen überschaubar sind. Zudem stellt sich die Frage, warum diese geplante Neuregelung in § 5 Abs. 1a Entgeltfortzahlungsgesetz erst am 1. Jan. 2023 in Kraft treten soll (siehe Art. 15 Abs. 6 des Entwurfs). Es sollte geprüft werden, ob auch ein früheres Inkrafttreten möglich wäre. Zudem sollte auch darauf geachtet werden, dass KMU durch die Neuregelung nicht überfordert werden, etwa wenn es ihnen an technischer Ausstattung mangelt. Hier müsste also etwa über eine unkomplizierte Form der Abruf-Abfrage durch den Arbeitgeber nachgedacht werden, etwa per E-Mail oder Onlinezugang etc.

Zu kritisieren ist, dass weitere wichtige Punkte aus dem arbeitsrechtlichen Bereich zur Bürokratieentlastung im Entwurf zum BEG III gar nicht berücksichtigt werden. Es fehlt insbesondere die vom HDE schon lange geforderten Entlastungen im Mindestlohngesetz

- Im Mindestlohngesetz (MiLoG), das im August 2014 in Kraft getreten ist, führen insbesondere die darin enthaltenen Dokumentationspflichten bei geringfügig Beschäftigten zu unnötiger Bürokratie für Arbeitgeber. Im Einzelhandel sind deutschlandweit über 800.000 geringfügig Beschäftigte tätig, so dass die nur für diese Arbeitnehmergruppe vorgeschriebene Aufzeichnungspflicht hinsichtlich Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit im MiLoG viele Handelsunternehmen zusätzlich belastet. Auch die im MiLoG enthaltene verschuldensunabhängige Auftraggeberhaftung hat zu einem Zuwachs an Bürokratie geführt.

Viele Unternehmen sind aufgrund des damit einhergehenden erheblichen Haftungsrisikos dazu übergegangen, von jedem ihrer Subunternehmer eine umfassende schriftliche Bestätigung darüber zu verlangen, dass diese ihren Verpflichtungen aus dem MiLoG nachkommen. Es ist hier dringend erforderlich, dass der Gesetzgeber klarstellt, dass es sich bei der Auftraggeberhaftung nach dem MiLoG - ebenso wie es die Rechtsprechung für das AEntG entschieden hat - lediglich um eine „Generalunternehmerhaftung“ handelt, die nur dann eingreift, wenn der Unternehmer seine Dienst- oder Werkvertragsleistungen gegenüber seinem Vertragspartner nicht selbst erbringt, sondern hierzu ein Subunternehmen einschaltet. Außerdem sollte die Haftung des „Generalunternehmers“ darauf beschränkt werden, dass sein



unmittelbarer Subunternehmer die Mindestlohnvorschriften einhält. Eine darüber hinausgehende Haftung ist unzumutbar.

Des Weiteren sollte eine Exkulpationsmöglichkeit geschaffen werden, wenn der Auftraggeber darlegen kann, dass er weder positive Kenntnis noch grob fahrlässige Unkenntnis davon hatte, dass der Auftragnehmer seiner Verpflichtung nach dem MiLoG nicht nachkommt. Ferner sind die Ausnahmeregelungen für Praktika insbesondere für viele kleine und mittelständische Händler zu kompliziert und führen vor allem aufgrund der umfangreichen Nachweispflichten zu einem unverhältnismäßigen bürokratischen Aufwand für alle Beteiligten. Am einfachsten wäre es daher, Praktika – ebenso wie Ausbildungsverhältnisse – generell von der Mindestlohnpflicht auszunehmen, da es sich hierbei nicht um Arbeitsverhältnisse handelt. In jedem Fall aber sollten die freiwilligen Praktika nach dem MiLoG nicht drei, sondern mindestens zwölf Monate von der Mindestlohnpflicht ausgenommen werden.

HDE-2019