



Bürokratieabbau braucht spürbare Taten

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

10. April 2015

BDA und BDI sehen dringenden Änderungsbedarf beim Entwurf des Bürokratieentlastungsgesetzes und appellieren an den Bundesrat, auf die nachstehend genannten Änderungen hinzuwirken.

Zusammenfassung

Das Eckpunktepapier der Bundesregierung vom 11. Dezember 2014 zum Bürokratieabbau sieht vor, dass Maßnahmen, deren Umsetzung einer gesetzlichen Änderung bedarf, bis zur Sommerpause verabschiedet werden sollen. Davon sind u.a. die Einführung von standardisierten Entgeltbescheinigungen und die Vereinfachungen im Datenschutzrecht betroffen (Punkte 15 und 21 des Eckpunktepapiers).

Das Bundeskabinett hat am 25. März 2015 den Entwurf eines Gesetzes zur Entlastung der mittelständischen Wirtschaft von Bürokratie beschlossen (Bürokratieentlastungsgesetz). Mit dem Entwurf sollten einzelne Maßnahmen der beschlossenen Eckpunkte *kurzfristig* umgesetzt werden. Diese „Teilumsetzung“ des Eckpunktepapiers lässt wichtige, avisierte Entlastungen bedauerlicherweise aus.

BDA und BDI fordern daher, dass die noch nicht angegangenen Maßnahmen, wie beispielsweise die standardisierten Entgeltbescheinigungen und die Vereinfachung im Datenschutzrecht, in den Gesetzentwurf aufgenommen werden.

Arbeitsmarkt und Beschäftigung sind durch verschiedene Maßnahmen zu Beginn der Legislaturperiode erheblich belastet. Insbesondere der Mindestlohn hat ein erdrückendes Maß an zusätzlichem Erfüllungsaufwand für die deutsche Wirtschaft gebracht. Dieser Erfüllungsaufwand, den der Nationale

Aktenzeichen
0212-1503-018/Ny

Arbeits- und Tarifrecht

arbeitsrecht@arbeitgeber.de

T +49 30 2033-1200
F +49 30 2033-1205

BDA | Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

EU-Transparenzregisternr.
7749519702-29

BDI - Bundesverband der
Deutschen Industrie e.V.

EU-Transparenzregisternr.
1771817758-48

Mitglieder von
BUSINESSEUROPE

Breite Straße 29 | 10178 Berlin

Normenkontrollrat auf fast 10 Milliarden Euro schätzt, ist eine schwere Hypothek. Unverzichtbar ist daher ein Belastungsmoratorium.

Laut Statistischem Bundesamt sind im Jahre 2008 (noch) rund 9.000 Informationspflichten der Wirtschaft erfasst. Zum Februar 2015 sind diese auf rund 14.000 Informationspflichten angestiegen. Nach Berechnung des Statistischen Bundesamts aus dem Jahr 2009 belaufen sich die jährlichen Belastungskosten für Unternehmen bei 9.000 Informationspflichten auf 47 Milliarden Euro.

Für Arbeitsmarkt und Beschäftigung ist ein Belastungsmoratorium daher ein zentrales Gebot, das mit einer Bürokratiereduzierung zum Beispiel im Rahmen des Mindestlohngesetzes einhergehen muss. Eine solche Bürokratiereduzierung im Mindestlohn muss zumindest folgende Punkte erfassen:

- Die Dokumentationspflichten müssen nachhaltig beschränkt werden. Die bisher vorliegende Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung bedeutet das glatte Gegenteil. Die Verknüpfung mit dem Arbeitszeitgesetz, die irreal hohe Vergütungsgrenze und die fehlende Einschränkung für geringfügige Beschäftigung belasten über den Mindestlohn hinaus die Wirtschaft mit Informationspflichten;
- die Auftraggeberhaftung ist viel zu weit gehend. Insbesondere fehlt eine Exkulpationsmöglichkeit;
- die Regelung zur Arbeitszeit sind ein besonders tief gehender Eingriff in die Tarifautonomie und Betriebsvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat;
- die Arbeitsvertragsgestaltung wird durch den vollständigen Ausschluss von für die Rechtssicherheit unverzichtbar vertraglichen und sogar tarifvertraglichen Ausschlussfristen erheblich behindert;
- die Regelung zu Praktikanten und zu Langzeitarbeitslosen stellen die Unternehmen aufgrund der ungenauen und unklaren Systematik der entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen vor fast unlösbare Anwendungsprobleme.

1. „One in, one out“-Beschluss

Das richtige Bekenntnis der Bundesregierung zu dem Grundsatz, dass bei der Einführung neuer Belastungen alte Belastungen zwingend abgebaut werden müssen („One in, one out“) darf nicht zu einem Lippenbekenntnis werden. Gerade am Arbeitsmarkt hat man mit dem Mindestlohngesetz, den Änderungen des Arbeitnehmerentendegesetzes und des Tarifvertragsgesetzes oder der Frauenquote das Gefühl, dass der richtige Grundsatz „One in, one out“ in ein „all in, nothing out“ gemündet ist. Das darf sich nicht verfestigen und muss umgekehrt werden.

Die "One in, one out"-Regel kann eine positive Wirkung entfalten, wenn sie konsequent angewandt und nicht durch Ausnahmen aufgeweicht wird. Der Grundgedanke, neu entstehenden Erfüllungsaufwand künftig durch Reduzieren von bestehendem Erfüllungsaufwand in gleicher Höhe zu kompensieren, ist richtig.

Die stringente Durchsetzung dieser Regel braucht klare Definitionen. Verzicht auf Durchsetzung zugunsten „politisch gewollter Maßnahmen“ ist darunter nicht zu verstehen. Auch eine Darstellung der Kompensation „außerhalb des Vorhabens“ – nämlich nicht in Vorblatt oder Begründung des Gesetzes – ist mangels Transparenz und Nachvollziehbarkeit ungeeignet. Insbesondere die „betragsmäßige Dimension“ der Regelung muss einer effektiven Kostenkontrolle zugänglich sein.

In diesem Sinne muss insbesondere die im Ausnahmefall mögliche Deckelung des Bürokratieabbaus durch den Staatssekretärsausschuss betragsmäßig begrenzt werden. Der Richtwert darf den quantifizierten Wert der nicht adäquat wiedergegebenen Entlastungswirkungen im belastenden Gesetz nicht überschreiten. Außerhalb dieser Grenze muss der neue Erfüllungsaufwand kompensiert werden.

Die Regelung selbst wurde mit Beschluss vom 25. März 2015 getroffen und soll zum 1. Juli 2015 Inkrafttreten. Vorher ergangene Belastungen sollen nicht erfasst werden. Dagegen sollen kurioserweise vorher entstandene, entlastende Maßnahmen für die Berichterstattung der Bundesregierung berücksichtigt werden. Es ist nicht verständlich, warum der „One in, one out“-Beschluss, der selbst kein Gesetzgebungsverfahren erfordert, nicht bereits ab dem Zeitpunkt des Regierungsbeschlusses (März 2015) gilt. Eine Hinausschiebung auf den 1. Juli 2015 entbehrt jeder Grundlage.

Letztlich darf die Umsetzung von EU-Vorgaben oder der Rechtsprechung des BVerfG nicht von der „One in, one out“-Regelung ausgenommen werden. Für Arbeitgeber und Unternehmer macht es keinen Unterschied, ob bürokratische Belastungen ihren Ursprung in EU- oder nationaler Regulierung haben oder auf einem revidierten Gesetz beruhen.

2. Arbeitgeberbescheinigungen durch standardisierte Entgeltbescheinigungen ersetzen (Punkt 15 des Eckpunktepapiers)

BDA und BDI begrüßen das Vorhaben der Bundesregierung, Arbeitgeberbescheinigungen durch die standardisierte Entgeltbescheinigung zu ersetzen. Die Ersetzung von Arbeitgeberbescheinigungen wird allerdings vielfach nur gelingen, wenn auch eine Anpassung der gesetzlichen Vorgaben in den relevanten (Sozial-)Gesetzen erfolgt. Die Anpassungen müssen so formuliert werden, dass die standardisierte Entgeltbescheinigung, die bereits eine hinreichende Zahl von Entgeltinformationen enthält, künftig als Einkommensnachweis von sehr viel mehr Sozialleistungen ausreicht. Auf die Abfrage von weiteren Entgeltdaten beim Arbeitgeber muss verzichtet werden.

Ziel muss sein, dass die bestehende Entgeltbescheinigung in möglichst vielen Fällen ausreicht, um den Nachweis von Arbeitseinkommen zu erfüllen. Nur dann kann die mit der Standardisierung der Entgeltbescheinigungen erhoffte Bürokratieentlastung erreicht werden.

BDA und BDI fordern u.a. die Harmonisierung der Regelungen betreffend das zu berücksichtigende Jahreseinkommen im Wohngeldgesetz (§ 14 WoGG) und im Wohnraumförderungsgesetz (§ 21 WoFG). Zwar verfolgen beide Gesetze das vergleichbare Ziel, den bezahlbaren Wohnraum zu er-

möglichen, doch die genannten Vorschriften bedienen sich teilweise völlig unterschiedlicher Grundlage zur Ermittlung des Jahreseinkommens des Antragstellers.

Ein weiterer Fall ist der unklare Begriff des „ausgefallenen Nettoentgeltes“ i. S. d. § 45 SGB V. Gem. § 45 Abs. 1 und 2 SGB V hat der Arbeitnehmer für eine begrenzte Zeit, in der sein Kind krank ist, Anspruch auf Krankengeld, wenn er wegen der Pflege von der Arbeit fernbleiben muss. Der Arbeitgeber muss zur Gewährung dieses Anspruchs durch die Leistungsträger Angaben über das Arbeitsverhältnis gem. § 23c Abs. 2 SGB IV bescheinigen. Die Berechnung des Krankengeldes wird auf das „ausgefallene Nettoentgelt“ gestützt. Dieser neu eingeführte, konturlose Begriff entbehrt jeder klaren Grundlage, die für eine Vereinfachung des Bescheinigungsverfahrens notwendig wäre. Mangels Eignung für die Verwendung in einem standardisierten Verfahren behindert sie gar die kontinuierliche effektive Nutzung von vorhandenen Daten, die nach der alten Rechtslage bereits gesammelt und verarbeitet wurden. BDA und BDI fordern daher eine Standardisierung der Rechengrundlage, die den ersten notwendigen Schritt zur Schaffung von standardisierten Entgeltbescheinigungsverfahren in dem Zusammenhang bilden kann. Maßgeblich soll der Entgeltbegriff nach der Entgeltbescheinigungsverordnung sein.

3. Vereinheitlichung der Anforderungen für die Bestellung eines Datenschutzbeauftragten (Punkt 21 des Eckpunktepapiers)

Gem. § 4f Abs. 1 Satz 3 BDSG müssen Unternehmen einen Beauftragten für den Datenschutz bestellen, wenn personenbezogene Daten auf andere Weise als im automatisierten Verarbeitungsverfahren erhoben, verarbeitet oder genutzt werden und damit in der Regel mindestens 20 Personen beschäftigt sind. Bei automatisierten Verarbeitungsverfahren muss bereits ein Datenschutzbeauftragter bestellt werden, wenn in der Regel 10 Personen ständig mit personenbezogenen Daten beschäftigt sind.

Diese komplizierte Rechtslage verursacht Rechtsunklarheit und wirkt daher belastend auf die Unternehmen ein. Effektiver Datenschutz erfordert einfach verständliche Formulierungen, wofür BDA und BDI sich stets eingesetzt haben. Der Schwellenwert für die Bestellung eines Datenschutzbeauftragten soll daher, unabhängig von der Art und Weise der Datenverarbeitung, auf 20 Mitarbeiter, die sich mit personenbezogenen Daten beschäftigen, vereinheitlicht werden.

4. Schwellenwerte für die Buchführungs- und Aufzeichnungspflichten (Punkt 4 des Eckpunktepapiers / Art. 1 bis 4 des Gesetzentwurfs)

BDA und BDI begrüßen die Anhebung der Schwellenwerte zur Buchführungs- und Aufzeichnungspflicht im Handelsgesetzbuch und der Abgabeordnung, insbesondere im Hinblick darauf, dass die letzte Anhebung acht Jahre zurückliegt (2007).

5. Vereinfachung des Faktorverfahrens richtig, Steuerklasse V abschaffen (Art. 5 Nr. 1 und 2 des Gesetzentwurfs)

BDA und BDI begrüßen die zweijährige Gültigkeit des Faktors beim Lohnsteuerabzug im Faktorverfahren der Steuerklassenkombination IV/IV für berufstätige Eheleute und Lebenspartner. Auch die weitergehende Überlegung, dass zukünftig die Ergebnisse der Steuerveranlagung – ohne erneute Antragstellung – als Grundlage für die Verlängerung bzw. Neuberechnung des Faktors dienen sollen, ist richtig. Zu Recht betont der Gesetzentwurf, dass die Steuerklasse V eine Hemmschwelle für eine Beschäftigungsaufnahme bzw. -ausweitung darstellt, denn für die Partnerin bzw. den Partner mit Steuerklasse V greifen die Abzüge ab dem ersten verdienten Euro und lassen die Erwerbstätigkeit so als nicht lohnend erscheinen. Dies ist gerade vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und des – auch sozial- und gesellschaftspolitisch – bedeutenden Ziels einer höheren Erwerbsbeteiligung von Frauen kontraproduktiv. Daher ist es zielführend, nicht nur das Faktorverfahren zu vereinfachen, sondern die Steuerklasse V abzuschaffen. Damit gehen keine steuerlichen Mehrbelastungen, wohl aber positive Beschäftigungsanreize und zugleich eine Verwaltungsvereinfachung (Steuerklassenkombination IV/IV als Regelverfahren) einher.

6. Kirchensteuerabzug bei Ausschüttungen spürbar vereinfachen (Art. 5 Nr. 4 des Gesetzentwurfs)

Die Beschränkung der Informationspflicht gegenüber Kunden und Anteilseignern hinsichtlich des Abrufs ihrer Kirchensteuerabzugsmerkmale auf eine einmalige und gezielte individuelle Information ist zu begrüßen. Zurzeit müssen alle Kirchensteuerabzugsverpflichteten (z. B. Kreditinstitute, Versicherungen, Kapitalgesellschaften, Genossenschaften) ihre Kunden und Anteilseigner jährlich darüber informieren, dass ein Abruf des Religionsmerkmals beim Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) erfolgt und dass dagegen ein Widerspruchsrecht besteht. Diese jährliche Information verursacht einen hohen Kommunikationsaufwand für die Unternehmen (u. a. Versand, Bearbeitung von Rückläufen, Nachfragen). Um gerade kleine Unternehmen spürbar von Bürokratiekosten beim Kirchensteuerabzug bei Ausschüttungen zu entlasten, sind jedoch zusätzlich weitere Maßnahmen erforderlich. So sollte die Verpflichtung zum Abruf der Kirchensteuerabzugsmerkmale nur dann bestehen, wenn überhaupt Kapitalerträge ausgeschüttet werden. Außerdem sollte es Unternehmen, die den Kapitalertragssteuerabzug nicht selbst durchführen, möglich sein, auch den Kirchensteuerabzug komplett auf einen externen Dienstleister auszulagern. Dies ist derzeit nicht möglich, da die Unternehmen die Zertifizierung beim BZSt für die Zulassung zum Abfrageverfahren selbst beantragen müssen.

7. Grundsätzliches zur Anhebung von Meldeschwellen und Befreiung von Berichts- und Informationspflichten (Art. 6 ff des Gesetzentwurfs)

7.1 Die Anhebung von Meldeschwellen sowie die Befreiung von Berichts- und Informationspflichten für Betriebsgründer in den ersten 3 Jahren nach Betriebsöffnung erweist sich nur scheinbar als effizienter Abbau von

Bürokratie. Er läuft jedoch auf Kosten der Qualität der Statistik Gefahr, das grundsätzlich legitime Ziel, Kosten zu sparen, nicht nur zu verfehlen, sondern ins Gegenteil zu verkehren. Insbesondere bei der Statistik im Produzierenden Gewerbe und der Preisstatistik würde ein Großteil von Umsätzen zahlreicher Existenzgründer z. B. in der Bauwirtschaft nicht mehr erfasst. Allein in dieser Branche ist bei einem Anteil am BIP von 10 % ein gravierender Datenverlust zu unterjährigen Informationen zur Entwicklung der Betriebe und ihrer Beschäftigten zu erwarten.

7.2 Ein Datenverlust droht insbesondere mit der in Artikel 14 (Änderung der Außenhandelsstatistik-Durchführungsverordnung) vorgesehenen Anhebung der Meldeschwelle bei den Eingängen in der Intrahandelsstatistik auf 800.000 Euro. Auch die in der Begründung zu Artikel 14 angeführte „erhebliche Entlastung der bisher meldepflichtigen Unternehmen, insbesondere der kleinen und mittleren Unternehmen“ stellen wir in Frage. Die Unternehmen wissen um Qualität und Bedeutung der Außenhandelsdaten. Ihnen ist eine aussagekräftige Statistik wichtig. Die Ergebnisse der Außenhandelsstatistik im grenzüberschreitenden Warenverkehr sind als Basis für Marktforschung und Marktbeobachtung und damit für eine belastbare Wettbewerbsbetrachtungen unverzichtbar. Kennzahlen des Außenhandelsaldos (Handelsbilanz) und des Inlandsverbrauchs geben Auskunft über die Wirtschaftskraft unseres Landes und fließen in die volkswirtschaftliche Gesamtrechnung ein. Mit Blick auf die Tatsache, dass knapp 60 % der deutschen Einfuhren aus EU-Ländern stammen, stellt sich die Frage, ob diese Informationsverluste gesamtwirtschaftlich vertretbar sind.

7.3 Für die Schaffung bezahlbaren Wohnraums, aber auch zur Beurteilung der Entwicklung der Finanzstabilität durch Preisentwicklungen der Immobilienbranche ist Marktbeobachtung für Branche, Gesellschaft und Politik von hohem Interesse. Will man sie als verlässliches Instrument zur Bewertung des Marktwertes von Immobilien nutzen, ist es notwendig und sachgerecht, die zielführenden Daten gründlicher und breiter angelegt zu erfassen.

7.4 In Artikel 12 sollte im § 7a die Nummer 4 daher wie folgt ergänzt werden: „Für die Erhebung nach § 6 Absatz 1 Nummer 1 zusätzlich Name und Anschrift der Verwaltungseinheit, Gebäude- und Wohnungsnummer sowie Lage der Mietfläche im Gebäude und Größe in m².“

8. KMU-Test stärken (Punkt 2 des Eckpunktepapiers)

Die Branchenverbände können mit ihrer Expertise und Sachverhaltsnähe einen wesentlichen Beitrag zur einfachen und praxisnahen Durchführung des KMU-Testes leisten. In der Zukunft ist eine frühestmögliche Beteiligung der Verbände am KMU-Test prozessförderlich und zielführend. Die GGO und der Leitfaden zur Durchführung des KMU-Testes sollten daher die Beteiligung der Verbände am KMU-Test zwingend vorsehen.

