



Schriftliche Stellungnahme
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 28. November 2022 zum
Gesetzentwurf der Bundesregierung
**Entwurf eines Achten Gesetzes zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer
Gesetze**
20/3900

Siehe Anlage

Chance zur Entbürokratisierung und Digitalisierung konsequenter nutzen und Aufbau von neuer Bürokratie vermeiden

Stellungnahme zum Gesetzentwurf eines Achten Gesetzes zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuches und anderer Gesetze (8. SGB IV-ÄndG)

24. November 2022

Zusammenfassung

Die BDA begrüßt das Ziel des Gesetzentwurfs, die bestehenden Verfahren in der Sozialversicherung und insbesondere auch die Meldverfahren zwischen Arbeitgebern und Sozialversicherungsträgern effektiver auszugestalten, zu digitalisieren und zu entbürokratisieren. Einige, aber nicht alle der im Gesetzentwurf enthaltenen Änderungen werden dieser Zielsetzung gerecht. Neben der Weiterentwicklung der elektronischen Verfahren sollten jedoch auch die ihnen zugrunde liegenden gesetzlichen Regelungen überarbeitet und vereinfacht werden. Denn ohne Abbau unnötiger Komplexität der Regelungen werden auch die zu ihrer Umsetzung erforderlichen Verfahren unnötig bürokratieaufwändig bleiben.

Bürokratieabbau ist gerade im Bereich der Meldeverfahren zur Sozialversicherung wichtig: Die Arbeitgeber leisten unentgeltlich umfangreiche, ständig weiterwachsende und mit einem hohen Kostenaufwand verbundene Verwaltungsarbeit für die Sozialversicherung. Das komplexe Melde- und Beitragsrecht verursacht bei den Arbeitgebern einen hohen Bürokratie- und Kostenaufwand. Die automatisierten Meldungen im Bereich der sozialen Sicherung stellen mit rund 400 Millionen Meldevorgängen im Jahr eines der größten und komplexesten Datenübermittlungsverfahren zwischen den Arbeitgebern und öffentlichen Stellen dar. Rund 1,5 Mrd. € kostet die Arbeitgeber die Ermittlung und Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge im Jahr. Vor diesem Hintergrund haben die Arbeitgeber ein besonderes Interesse an einer effizienten, also bürokratiearmen und möglichst automatischen, Abwicklung der Verfahren. Die BDA hat hierzu einen umfassenden [Vorschlag](#) für ein unbürokratischeres und kostengünstigeres Verfahren zum Einzug von Sozialversicherungsbeiträgen vorgelegt.

Leider wird durch den Gesetzentwurf das Potenzial für Entbürokratisierung und Vereinfachung nur teilweise ausgeschöpft. Insbesondere folgende Vereinfachungen und Weiterentwicklungen sollten noch im Rahmen des 8. SGB IV-Änderungsgesetzes umgesetzt werden:

- Ermöglichung von Online-Sitzungen und digitalen Abstimmungen in allen Gremien der Sozialen Selbstverwaltung, um den zeitlichen Aufwand für die Gremienarbeit und insbesondere für An- und Abreisen zu reduzieren, auch um damit die ehrenamtliche Arbeit zu erleichtern, die Vereinbarkeit von Ehrenamt, Beruf und Familie zu fördern und unnötige Umweltbelastungen zu vermeiden.



- Klarstellung, wann fehlende Berufsmäßigkeit als Voraussetzung für kurzfristige Beschäftigung gegeben ist.
- Anpassung des Entgeltfortzahlungsgesetzes und des Bundesurlaubsgesetzes zur bürokratiearmen Umsetzung des Verfahrens zum Abruf der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung.
- Prozessvereinfachungen bei den noch offenen Abschlussprüfungen für Kurzarbeitergeldbezug von März 2020 bis Juni 2022 in Form einer Untergrenze von 5.000 € (Gesamtauszahlungssumme) und einer Reduzierung der Zahl der noch offenen Abschlussprüfungen (Ziehung Zufallsstichprobe von 50 %). Nur bei Verdacht auf Missbrauch sollte weiterhin immer eine Abschlussprüfung vorgenommen werden. Damit können zügig Rechtssicherheit geschaffen und Unternehmen und die Bundesagentur für Arbeit entlastet werden.

Neben der Weiterentwicklung der elektronischen Verfahren sollten auch die ihnen zugrunde liegenden gesetzlichen Regelungen überarbeitet und vereinfacht werden. Denn ohne Abbau unnötiger Komplexität der Regelungen werden auch die zu ihrer Umsetzung erforderlichen Verfahren unnötig bürokratieaufwändig bleiben.

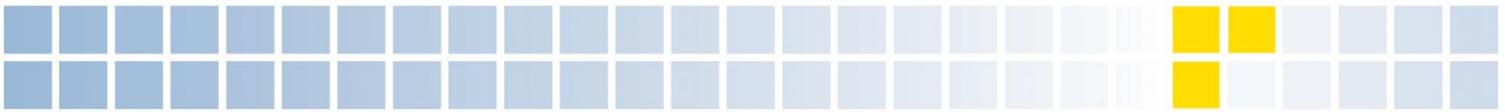
Im Einzelnen

Die gesonderte Behandlung von Abgeltungen aus Arbeitszeitguthaben ist bürokratisch und unnötig und sollte daher unterbleiben

Für die (seltenen) Fälle der Abgeltung von Arbeitszeitguthaben bedarf es keiner abweichenden gesetzlichen Regelung. Zum einen kommt es auch durch die im Gesetzentwurf vorgeschlagene Regelung nicht unbedingt zu einer vollen Verbeitragung des Abgeltungsbetrags. Zum anderen kann die vorgeschlagene Regelung nicht durch die bestehenden Abrechnungssysteme abgebildet werden, wodurch es zu einem großen (manuellen) Aufwand käme. Darüber hinaus ist sie auch gar nicht erforderlich, da eine Verbeitragung dieser Fälle in analoger Anwendung des § 23a SGB IV – höchststrichlerlich bestätigt (BSG-Urteil vom 10. Dezember 2019 – B 12 R 9/18 R) – bereits heute möglich ist. Mit der vorgeschlagenen Neuregelung würde also – für wenige Fälle – unnötigerweise ein großer bürokratischer Aufwand geschaffen, dem voraussichtlich nicht einmal größere Beitragszahlungen gegenüberstünden. Damit läuft die vorgesehene Neuregelung dem Ziel einer Verwaltungsvereinfachung und Entbürokratisierung entgegen.

Die geplante Neuregelung führt zudem zu zahlreichen weiteren Problemen und ist daher zu streichen:

- Sie führt zu einer unterschiedlichen beitragsrechtlichen Behandlung im Vergleich zu anderem, einmalig gezahltem Arbeitsentgelt (§ 23a Abs. 2 SGB IV) und somit zu zusätzlichem Aufwand und Fehlerrisiken bei der Entgeltabrechnung. Da die Abrechnungssysteme solche Sachverhalte nicht automatisch erkennen, ist davon auszugehen, dass durch die Änderung ein manueller Prozess entstehen würde, der einen deutlichen (Mehr-)Aufwand bedeutet. Zudem ergibt sich dann die Frage, ob die Auszahlung von Zeitsalden weiterhin als Einmalbezug zu verbeitragen ist.
- Sie führt dazu, dass – falls es im aktuellen Jahr keine Monate mit Sozialversicherungstagen gab – eine neue Lohnart benötigt wird, die das Zuflussprinzip aushebelt. Die



Standard-Lohnart für Zeitsaldoauszahlung muss entfernt/gegengebucht werden und die o. g. alternative Lohnart muss manuell eingegeben und dem entsprechenden Entgeltabrechnungszeitraum im Vorjahr oder weiter zurück zugeordnet werden. Nach der bisherigen Rechtslage ist es so, dass Beitragsfreiheit vorliegt, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Monat zu finden ist, der mit laufendem Entgelt belegt ist.

- Sie führt dazu, dass – falls die Zuordnung auf einen Monat von Januar bis März fällt – ggf. dann auch noch die Märzklausele zu berücksichtigen wäre.

Für neuen Meldegrund für Elternzeit das EEL-Verfahren nutzen

Ein neuer Meldegrund für Elternzeit ist zu begrüßen. Im aktuellen Verfahren haben die Krankenkassen bei Müttern und Vätern, die Elternzeit in Anspruch nehmen, ein Informationsdefizit, weshalb aktuell die Arbeitgeber schriftlich (also papiergebunden) um Unterstützung und Angabe des Zeitraumes gebeten werden. Dieser Aufwand für die Arbeitgeber entfällt mit der vorgesehenen Meldung in elektronischer Form.

Allerdings sollte für die neue Meldung nicht das DEÜV-Verfahren, sondern das EEL-Verfahren genutzt werden, da das DEÜV-Verfahren bereits überfrachtet ist und im DEÜV-Verfahren auch die entsprechenden sachgerechten Trigger-Punkte für diesen Meldegrund fehlen, damit der Arbeitgeber eine zeitnahe Auskunft erhält.

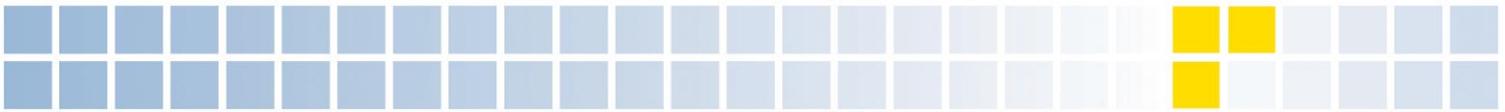
Datenübermittlungspflicht bei Systemwechsel des Arbeitgebers sachgerecht begrenzen

Die vorgesehene Ergänzung in § 28p Abs. 6b SGB IV, nach der Arbeitgeber im Falle eines Systemwechsels die zu prüfenden Daten bereits vor dem Beginn der Betriebsprüfung dem zuständigen Rentenversicherungsträger zuzuleiten haben und dieser die Daten speichert, ist grundsätzlich nachvollziehbar. Jedoch sollte die Zuleitungsverpflichtung dann nicht gelten, wenn Arbeitgeber bei einem Systemwechsel die bisherigen Daten für eine bevorstehende Prüfung entsprechend den Aufbewahrungsvorschriften sichern und jederzeit zugreifbar vorhalten.

Außerdem sollte darauf verzichtet werden, dass auch Daten aus der Finanzbuchhaltung an die Rentenversicherungsträger digital übermittelt werden müssen. Gerade bei großen Unternehmen würde die digitale Übermittlung einen erheblichen Aufwand verursachen, der aktuell durch die zur Verfügung stehenden systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogramme bzw. ein systemgeprüftes Programmmodul aus einem Programm zur Finanzbuchhaltung nicht bewältigt werden kann, da die Organisationsstruktur der Daten in der Entgeltabrechnung mit der benötigten Struktur der Daten in der Finanzbuchhaltung nicht vereinbar ist.

Notwendigkeit einer regelmäßigen Übermittlung des Endes der Entgeltersatzleistungen (EEG) durch die Krankenkassen sicherstellen

Die bisher im Hinblick auf die Reduzierung des Abrufs von elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vorgesehene regelmäßige Übermittlung des Endes der Entgeltersatzleistung bei Kranken-, Übergangs- und Verletzengeld musste aufgrund der neuen Auflage des BMAS angepasst werden. Die Auflage, dass die Übermittlung des Endes der Entgeltersatzleistung durch die Krankenkassen nur auf Anforderung durch den Arbeitgeber zulässig ist, führt zu Verwaltungsmehraufwand für den Arbeitgeber. Daher bitten wir um eine entsprechende Berücksichtigung im § 107 Abs. 2 Satz 2 SGB IV, um ein einfaches, automatisiertes und digitales Verfahren über die Mitteilung des Ende einer Entgeltersatzleistung zu ermöglichen.



Elektronische Datenübertragung der Krankenhäuser und Rehaeinrichtungen für alle gesetzlich Versicherten gewährleisten

Die Neufassung von § 301 Abs. 4a Satz 1 erster Halbsatz SGB V erfordert auch eine Anpassung des zweiten Halbsatzes. Andernfalls wären Beschäftigte ohne Anspruch auf Krankengeld nach § 44 SGB IV (z. B. Minijobbende, Rentner nach der Regelaltersgrenze) nicht von der Übermittlungspflicht erfasst. Für Arbeitgeber ist jedoch die Übermittlung der Daten aller Beschäftigten relevant, insbesondere bei Entgeltfortzahlungsansprüchen.

Diese Mitteilungspflicht der Leistungsträger besteht unabhängig von einem Anspruch der Beschäftigten auf Krankengeld. Vorsorglich möchten wir auf die zu erwartende zeitliche Verzögerung bei bestimmten Rehadaten (ohne Krankengeld-Anspruch) hinweisen. Zur Sicherstellung eines – wie bei der Übermittlung an die Arbeitgeber erforderlichen - Regelprozesses sollte daher eine anforderungsfreie direkte Übermittlung an die Krankenkassen erfolgen, wenn der Beschäftigte an einer Arbeitsleistung gehindert wird.

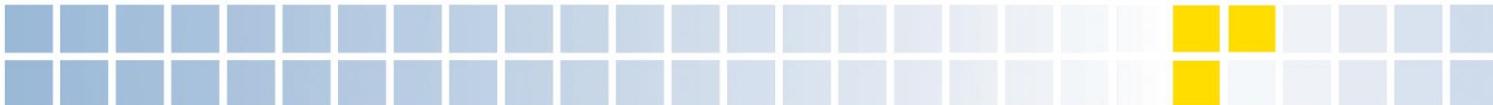
Schriftform durch digitale Wege ablösen

Im Gesetzentwurf ist kein wesentlicher Beitrag enthalten, um Schriftformerfordernisse durch digitale Wege abzulösen. Selbst wenn man auf Artikel 7 des Gesetzentwurfs abstellt, so sei auf die Änderungen der Beitragsverfahrensverordnung (BVV) und des SGB VI verwiesen. Das Streichen des Wortes „schriftlich“ in § 8 Abs. 2 Nummer 19 BVV löst nur das Problem des Schriftlichkeitserfordernisses bezüglich der Erklärung des Verzichts auf die Versicherungsfreiheit nach § 5 Abs. 4 Satz 2 oder § 230 Abs. 9 Satz 2 SGB VI, nicht aber das gesetzliche Schriftformerfordernis hinsichtlich der Inanspruchnahme von Pflegezeit durch den Beschäftigten nach § 3 Abs. 3 Satz 1 PflegeZG.

Damit kommt es zu einem Widerspruch zwischen den Regelungen. Nach § 8 Abs. 3 Satz 1 BVV hat der Beschäftigte die Entgeltunterlagen nach Abs. 2 (u. a. in § 8 Abs. 2 Satz 1 Nr. 15 BVV die Erklärung über die Inanspruchnahme von Pflegezeit) dem Arbeitgeber elektronisch zur Verfügung zu stellen. Nach § 3 Abs. 3 Satz 1 PflegeZG ist jedoch die Schriftform vorgeschrieben und der Beschäftigte ist gleichzeitig verpflichtet, nach § 8 Abs. 3 Satz 1 BVV in Verbindung mit § 8 Abs. 2 Satz 1 Nr. 15 BVV diese Entgeltunterlage dem Arbeitgeber elektronisch zur Verfügung zu stellen. Die Pflicht des Beschäftigten im Rahmen des § 8 Abs. 3 BVV bleibt bei Verletzung sanktionslos, so dass der Arbeitgeber die Unterlagen nach wie vor in Papierform erhält, da die Beschäftigten gesetzlich dazu verpflichtet sind. Vor diesem Hintergrund sollte eine Angleichung erfolgen und das Schriftformerfordernis in § 3 Abs. 3 Satz 1 PflegeZG durch die Textform ersetzt werden.

Die beabsichtigte Einfügung „soweit möglich“ ist unzureichend und unklar. Es ist unklar, ob auf die technischen Möglichkeiten an sich oder die persönlichen Möglichkeiten des Beschäftigten abgestellt wird. Wird eine umfassende Digitalisierung angestrebt, kann der Druck zur Digitalisierung nicht ausschließlich auf dem Arbeitgeber liegen.

Zudem sollte gesetzlich ausgeschlossen werden, dass für den Personal- oder Entgeltabrechnungsbereich relevante Unterlagen vom Beschäftigten schriftlich zur Verfügung gestellt werden müssen. Denn solange ist eine (vollständige) Digitalisierung nicht möglich. In diesem Zusammenhang bedarf es auch einer Vereinheitlichung von gesetzlichen Begrifflichkeiten („Personalbogen“, „Eintrittsbogen“ oder „Fragebogen“, vgl. § 94 BetrVG).



Geänderte Geringfügigkeitsschwelle auch im Künstlersozialversicherungsgesetz berücksichtigen

Mit dem Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung wurde die Geringfügigkeitsgrenze ab dem 1. Oktober 2022 von 450 € auf 520 € angehoben. Vor diesem Hintergrund sollte auch im Künstlersozialversicherungsgesetz (KSVG) eine Anhebung der Bagatellgrenze von 450 € auf 520 € zum 1. Oktober 2022 erfolgen und danach die Dynamisierung der Geringfügigkeitsgrenze nachvollzogen werden. Die Bagatellgrenze im KSVG orientierte sich bei der Einführung an der damaligen Minijob-Grenze, daher ist die Änderung im Bereich der Minijobs hier ebenfalls nachzuvollziehen.

Aufhebung der Hinzuverdienstgrenze bei vorgezogenen Altersrenten sinnvoll

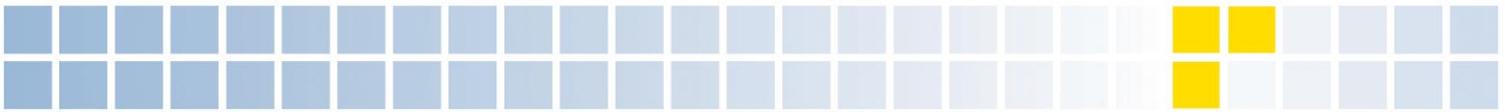
Der Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen bei vorgezogenen Altersrenten ist zu begrüßen. Er trägt dazu bei, dem bestehenden und sich weiter verschärfenden Arbeits- und Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Mit einem vollständigen Wegfall von Hinzuverdienstgrenzen bei Altersrenten wird zudem das klare Signal gesetzt, dass der Bezug einer Altersrente der Fortsetzung oder Neuaufnahme einer Erwerbstätigkeit im Alter nicht entgegensteht. Ein vollständiger Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen bei vorgezogenen Altersrenten ist ein Beitrag zur Rechtsvereinfachung und damit zum Bürokratieabbau, von dem alle Betroffenen und insbesondere auch die Rentenversicherung profitieren. Die Übertragung der Hinzuverdienstmöglichkeiten auf die vorgezogenen Altersrenten in der Alterssicherung der Landwirte ist systematisch richtig und zu begrüßen.

Bei Erwerbsminderungsrenten sollte hingegen auf eine Ausweitung der Hinzuverdienstmöglichkeiten verzichtet werden. Natürlich ist es wünschenswert, dass Erwerbsgeminderte im Arbeitsmarkt bleiben bzw. wieder in ihn zurückfinden. Nur sollte in diesen Fällen dann auch das verdiente Arbeitseinkommen – jenseits der bestehenden Freibeträge – teilweise auf die Erwerbsminderungsrente angerechnet werden, so wie es zu Recht die heutige Rechtslage vorsieht. Denn soweit ein Erwerbseinkommen erzielt wird, fehlt es offensichtlich nicht an Erwerbsfähigkeit. Nach dem Gesetzesentwurf wäre es künftig z. B. möglich, neben dem Bezug einer vollen Erwerbsminderungsrente fast die Hälfte eines Durchschnittsverdiensts (44 %) anrechnungsfrei hinzuzuverdienen. Wer in der Lage ist, ein solches Erwerbseinkommen zu erarbeiten, ist jedoch ganz offensichtlich nicht voll erwerbsgemindert. Insofern sollte es bei der bisherigen (teilweisen) Anrechnung des Hinzuverdiensts bleiben.

Online-Sitzungen in allen Gremien der Sozialen Selbstverwaltung ermöglichen und digitale Abstimmungen zulassen

Es ist sehr zu begrüßen, dass nach § 64 Absatz 3 SGB IV die Vertreterversammlungen und besonderen Ausschüsse nach § 36a schriftlich abstimmen können, soweit die Satzung es zulässt. Um den Erfahrungen während der Corona-Pandemie in Bezug auf Online-Beratungen Rechnung zu tragen, sollten jedoch nicht nur schriftliche Abstimmungen, sondern auch Abstimmungen im Rahmen digitaler Kommunikation ermöglicht werden. Erprobte Software hierzu liegt vor und wird erfolgreich bei digitalen Sitzungen, z. B. auf Gemeindeebene, eingesetzt.

Videokonferenzen gewährleisten ein sachgerechtes und effizientes Beratungsgeschehen, wenn Präsenzsitzungen nicht möglich sind oder der Aufwand für deren Durchführung (z. B. An- und Abreisen) als unverhältnismäßig zu bewerten sind. Eine solche zeitgemäße Gestaltung des Beratungsgeschehens erleichtert die Vereinbarkeit von Familie, Berufstätigkeit und Ehrenamt und ermöglicht daher mehr Frauen und Männern, sich ehrenamtlich in der sozialen Selbstverwaltung



einzubringen. Aufgrund der aktuellen Entwicklungen gewinnt auch ein reduziertes Dienstreiseaufkommen durch Videokonferenzen mit Blick auf Energieeinsparung und Klimaschutz an Bedeutung. Digitale Abstimmungen im Rahmen von Online-Sitzungen tragen dem noch besser Rechnung als schriftliche Abstimmungen im Umlaufverfahren, die zu Papier- und Portoaufwänden sowie zu deutlichen Zeitverzögerungen durch lange Laufzeiten führen.

Alle Bescheinigungen im Rahmen von Abkommen über soziale Sicherheit digitalisieren

Es ist zu begrüßen, dass mit Regelung des § 106c SGB IV die elektronische Beantragung einer „Entsendebescheinigung“ auch für Abkommensstaaten vorgesehen ist. Die Abkommen sehen aber zumeist noch weitere Bescheinigungen vor. Diese sollten ebenfalls digital beantragt werden können, die Regelung ist entsprechend zu erweitern. Ein Teil der Abkommen sieht darüber hinaus auch besondere Regelungen für die Verlängerung der Entsendung vor. Diese sollten ebenfalls von der Regelung erfasst werden und nicht nur – wie aktuell vorgesehen – die beschlossenen Ausnahmeregelungen.

Damit die nach § 95 Abs. 1 SGB IV vorgesehene Umstellung der Sozialversicherungs-Verfahren auf XML reibungslos verläuft, ist es erforderlich, dass die Umstellung der Verfahren erst nach Fertigstellung des Data Dictionary (siehe § 95 Abs. 2 SGB IV) unter Einbeziehung aller Verfahrensbeteiligten vollzogen wird und die umgestellten Verfahren ausschließlich auf das Data Dictionary referenzieren.

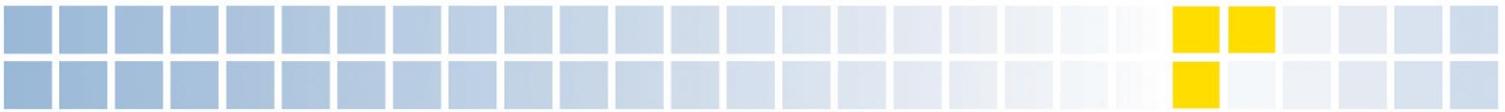
Einführung einer Systemprüfung von Krankenkassensoftwareprogrammen ist richtig und notwendig

Die Erweiterung der Regelungen der Systemprüfung auf die Meldeverfahren der Träger an die Meldepflichtigen (§ 95b SGB IV) ist richtig und notwendig. Die Regelung stellt sicher, dass Programme zur Datenübertragung durch die Einzugsstellen an die Meldepflichtigen (Krankenkassensoftwareprogramme der Einzugsstellen) – wie die von den Arbeitgebern zu nutzenden Programme auch – ebenfalls einer Systemprüfung unterzogen werden. Die Notwendigkeit einer Systemprüfung hat sich gerade bei der Pilotierung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung noch einmal deutlich gezeigt: Hier konnten nicht alle Datensätze aus der Praxissoftware der Arztpraxen einheitlich von allen Krankenkassen korrekt angenommen werden und somit auch nicht an die Arbeitgeber weitergeleitet werden. Die jetzt vorgesehene Systemprüfung trägt somit weiter zu einem notwendigen reibungslosen Meldeverfahren zwischen den Arbeitgebern und Einzugsstellen bei und reduziert den bürokratischen Aufwand (Support) auf allen Seiten, indem ein einheitliches Verhalten in den Meldeverfahren auch auf Seiten der Einzugsstellen sichergestellt wird.

Darüber hinaus sollten im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens folgende Verfahrensvereinfachungen umgesetzt werden:

Offene Abschlussprüfungen zum Kurzarbeitergeld erleichtern

Das Kurzarbeitergeld hat in der COVID-19-Pandemie viele Arbeitsplätze gesichert. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat mit erheblichem zusätzlichem personellen Aufwand und zum Teil zu Lasten der anderen Aufgabenbereiche dafür gesorgt, dass das Kurzarbeitergeld zügig innerhalb weniger Tage ausgezahlt werden konnte. Aktuell sind BA und Unternehmen mit den sog. Abschlussprüfungen beim Kurzarbeitergeld beschäftigt. Von insgesamt rund 1,1 Mio. Abschlussprüfungen sind derzeit erst ein Bruchteil erledigt. Rund 2.400 BA-Mitarbeitende sind mit der



Bearbeitung befasst. Der administrative Aufwand ist für die BA und Unternehmen enorm. Ohne Verfahrensvereinfachungen würden sich die Abschlussprüfungen – teils von Kurzarbeit aus dem Jahr 2020 – weit bis ins Jahr 2024 ziehen. Die BA muss schneller von den Corona-Lasten befreit werden, handlungsfähig bleiben und sich darauf konzentrieren können, Jugendliche, Arbeitgeber, Arbeitsuchende und Arbeitslose zu beraten, zu unterstützen und zu vermitteln. Für die BA und die betroffenen Unternehmen muss zügig Rechtssicherheit geschaffen werden. Hierzu müssen dringend Prozessvereinfachungen bei den Abschlussprüfungen (Kurzarbeitergeldbezug März 2020 – Juni 2022) geschaffen werden. Hierzu besteht Konsens zwischen den Sozialpartnern. Die Prozessvereinfachungen sollten vorsehen, dass bei den noch offenen Abschlussprüfungen bei Unterschreiten einer Untergrenze (Gesamtauszahlungssumme von 5.000 €) keine Abschlussprüfungen vorzunehmen sind und die übrigen noch offenen Abschlussprüfungen anhand einer Stichprobe von 50 % geprüft werden. Bei Verdacht auf Missbrauch sollte immer eine Abschlussprüfung stattfinden. Dieses Gesetzgebungsverfahren sollte dazu genutzt werden, auch diese Erleichterungen auf den Weg zu bringen, um die BA und die Unternehmen zu entlasten.

Sollte es zu Anpassungen im Bereich des Kurzarbeitergeldes kommen muss auch der Änderungsbedarf beim Thema Weiterbildung während der Kurzarbeit im Blick behalten werden. Wenn das Instrument des § 106a SGB III genutzt werden soll, muss dringend die Mindeststundenzahl reduziert und auf die Zulassung der Maßnahme verzichtet werden. Diese Flexibilisierung ist bei der Weiterbildung während Kurzarbeit, aber auch allgemein bei der geförderten Beschäftigtenqualifizierung notwendig.

Merkmal der fehlenden Berufsmäßigkeit als Voraussetzung von kurzfristig Beschäftigten klarstellen

Bei der Feststellung der Voraussetzungen einer zeitgeringfügigen (kurzfristigen) Beschäftigung verlangt § 8 Abs. 1 Nummer 2 SGB IV neben der zeitlichen Befristung, dass die Beschäftigung mit einem Entgelt von mehr als 520 € im Monat nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Berufsmäßigkeit schließt die in den einzelnen Sozialversicherungszweigen vorgesehene Versicherungsfreiheit wegen kurzfristiger Beschäftigung aus. Die Prüfungen der Deutschen Rentenversicherung (DRV) sind hier nach wie vor sehr uneinheitlich und es besteht große Rechtsunsicherheit, welche Nachweise im Fragebogen für kurzfristig Beschäftigte zu Punkt 6 „Hausfrau/Hausmann“ vorgelegt werden müssen. Erstinstanzliche Entscheidungen – soweit es welche gibt und Rechtsstreitigkeiten nicht mit Vergleich beendet werden – sehen teilweise die DRV in der Beweispflicht für ein berufsmäßiges Handeln (SG Lüneburg S 1 BA 15/22 ER vom 19. Mai 2022). Zum Teil wird dies bei ausländischen Personen aber auch pauschal unterstellt. Eine gesetzliche Klarstellung würde nicht nur die Betriebe, sondern auch die DRV-Prüfdienste entlasten. Ein pragmatischer Weg wäre, künftig auf die Voraussetzung der fehlenden Berufsmäßigkeit bei einem Einkommen bis zur Höhe des Grenzbetrags für eine kurzfristige Beschäftigung im steuerrechtlichen Sinne (§ 40a EStG) zu verzichten.

Erfahrungen aus der Pilotierungsphase der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung umsetzen

Seit dem 1. Januar 2022 erfolgt die Pilotierung des Arbeitgeberabrufs der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Seitdem konnten erste Erfahrungen mit dem Verfahren gesammelt werden. In diesem Zusammenhang zeigt sich, dass einige notwendige Regelungen nicht stringent alle Verfahrensbeteiligten umfassen und – insbesondere in Bezug auf Beschäftigte – Lücken bestehen. So sind z. B. im sogenannten „Störfall“, d. h., wenn eine Übermittlung der elektronischen Arbeitsunfähigkeit aus technischen Gründen durch Ärzte nicht elektronisch



an die zuständige Krankenkasse erfolgen kann, gemäß Bundesmantelvertrag die Ärzte verpflichtet, den Patientinnen und Patienten eine „Ersatzbescheinigung“ für die Krankenkasse und den Arbeitgeber (sog. „Stylesheet“) mitzugeben. Der Beschäftigte ist aber nicht verpflichtet, dieses „Stylesheet“ auch dem Arbeitgeber vorzulegen, da keine gesetzliche Vorlagepflicht besteht und der Arbeitnehmer weder durch Bundesmantelvertrag noch durch die Verfahrensbeschreibung dazu verpflichtet werden kann, da er nicht zu den Vertrags- bzw. Verfahrensparteien zählt. Arbeitgeber sind aber zwingend auf die Vorlage dieser „Ersatzbescheinigung“ angewiesen, um ihren Beschäftigten eine korrekte Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und ohne Nachteile leisten zu können.

Daher ist unbedingt eine Ergänzung von § 5 Abs. 1a Entgeltfortzahlungsgesetz dergestalt erforderlich, dass Beschäftigte verpflichtet sind, im Störfall dem Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens am Tag, der auf die Mitteilung des Arbeitgebers folgt, vorzulegen, es sei denn, der Störfall wurde zwischenzeitlich behoben. Nur dies garantiert eine reibungslose Gewährung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Überdies können nur durch eine gesetzliche Vorlagepflicht bei Verstößen arbeitsrechtliche Sanktionsmöglichkeiten im gleichen Umfang genutzt werden, wie dies bislang beim alten Verfahren der Fall war und bei Privatversicherten weiterhin der Fall ist.

Folgerichtig ist dann auch in § 7 Entgeltfortzahlungsgesetz zu ergänzen, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, die Fortzahlung des Arbeitsentgelts zu verweigern, wenn keine Meldung nach § 109 SGB IV von der Krankenkasse über das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit am Folgetag zu den in § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz genannten Zeitpunkten vorliegt und ein Arbeitnehmer in diesem Störfall keine „Ersatzbescheinigung“ (sog. Stylesheet) vorlegt. Der Arbeitgeber kennt die Ursache des Störfalls nicht und alleine die Beschäftigten sind in der Lage, über ihre Ärztinnen und Ärzte bzw. ihre Krankenkassen bzw. durch Vorlage einer entsprechenden Bescheinigung Aufklärung zu erreichen.

Ebenfalls ist eine entsprechende Ergänzung in § 9 Bundesurlaubsgesetz zu regeln, dass die durch eine abzurufende Arbeitsunfähigkeitsmeldung nach § 109 SGB IV nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit bei einer Erkrankung des Arbeitnehmers während des Urlaubs nicht auf den Jahresurlaub angerechnet werden.

Nur durch diese Ergänzungen wird die Umstellung vom aktuell gültigen Verfahren auf das zukünftige Verfahren des elektronischen Nachweises der Arbeitsunfähigkeit vollständig, korrekt und dem Sinn nach so, wie es in der „alten Papierwelt“ auch geregelt war, nachvollzogen.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Soziale Sicherung

T +49 30 2033-1600

soziale.sicherung@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 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.