

Bürokratieabbau entschlossen vorantreiben

BDA-Vorschläge für ein Bürokratieentlastungsgesetz IV

Dezember 2023

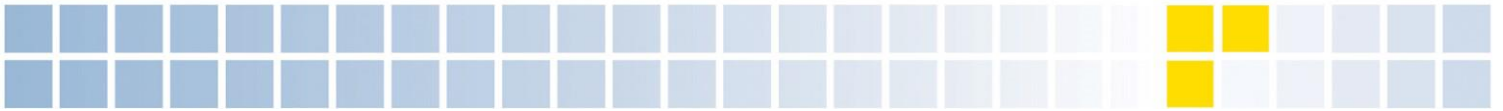
Zusammenfassung

Bürokratiebelastungen sind für die Wirtschaft jeden Tag spürbar. In der Wahrnehmung vieler – gerade kleiner und mittelständischer Betriebe und Unternehmen – bindet die Erfüllung von bürokratischen Pflichten, Melde-, oder Dokumentationspflichten immer mehr Ressourcen und nimmt Zeit, die zur Erfüllung des Kerngeschäfts fehlt. Unternehmen aller Größen sind auf einen effizienten, übersichtlichen und möglichst einheitlichen Rechtsrahmen angewiesen, denn unnötige Bürokratie kostet Zeit und Geld, hemmt Innovationen und wirkt als Standortnachteil. Laut Jahresbericht des Nationalen Normenkontrollrats (NKR) ist der laufende Erfüllungsaufwand um rund 9,3 Mrd. Euro auf insgesamt 26,8 Mrd. Euro gestiegen. Das ist einer der höchsten Sprünge seit Beginn der Aufzeichnung des laufenden Erfüllungsaufwandes. Nach Analyse des NKR hat bspw. die Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro und die erweiterten Aufzeichnungspflichten im Mindestlohngesetz zu einem zusätzlichen jährlichen Erfüllungsaufwand von 5,6 Mrd. Euro für die Wirtschaft geführt. Auch der einmalige Erfüllungsaufwand ist so hoch wie nie und beträgt insgesamt 23,7 Mrd. Euro. Davon entfallen rund 20,2 Mrd. Euro auf die Wirtschaft, die u.a. durch das Gebäudeenergiegesetz entstanden sind. Folglich zeigt der Jahresbericht des NKR, die Bürokratiebelastung in Deutschland wächst durch immer mehr Vorschriften.

Diese historisch hohen Belastungen machen deutlich, dass in dieser Legislaturperiode Projekte zur Bürokratieentlastung dringend angepackt werden müssen. Viele schon in der Vergangenheit gestellte Forderungen warten immer noch auf ihre Umsetzung. Dies gilt vor allem vor dem Hintergrund, dass es in den vergangenen Legislaturperioden zu zahlreichen neuen bürokratischen Belastungen durch neue Gesetze gekommen ist (z.B. Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz, Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz). Die Bundesregierung muss hier zügig handeln und Bürokratieabbau entschlossen vorantreiben.

Mit der Einführung eines Praxischecks und dem Konsultationsverfahren der Wirtschaft und der Verbände zum Bürokratieabbau, hat die Bundesregierung schon einen Schritt in die richtige Richtung gemacht. Das Eckpunktepapier für ein weiteres Bürokratieentlastungsgesetz (BEG IV) zeigt aber, dass die Pläne der Bundesregierung weit hinter den Vorschlägen aus der Praxis zurückbleiben. Um die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Unternehmen aufrechtzuerhalten und Deutschland als Wirtschaftsstandort zu sichern, müssen weitere bürokratische Lasten vermieden und bestehende Hürden dringend abgebaut werden.

Der vorliegende Katalog zum Bürokratieabbau enthält Forderungen und konkrete Lösungsvorschläge zu Bereichen, die Arbeitgebern einen erheblichen bürokratischen Aufwand aufbürden. Wir fordern die Bundesregierung auf, ihrem Versprechen vom raschen Bürokratieabbau nachzukommen und sich ernsthaft mit den Forderungen aus der Praxis auseinanderzusetzen und diese zügig umzusetzen.



Bürokratieabbau muss spürbar sein

Bürokratieabbau darf künftig erst dann in die Abbaubilanz eingestellt werden, wenn er bei Verwaltung, Unternehmen sowie Bürgerinnen und Bürgern angekommen ist. Es reicht nicht, Maßnahmen zum Bürokratieabbau anzukündigen oder lediglich zu beschließen und diese dann bereits als Abbauerfolg zu verbuchen. Zudem sollte bei Vorhaben auch an den Umsetzungsaufwand in der Verwaltung, den Unternehmen sowie der Bevölkerung gedacht werden. Das Beispiel Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) zeigt, dass immer noch zu viele bürokratische Vorgaben erlassen werden. Mehr als über 100 Seiten mit sektorübergreifenden Umsetzungsvorgaben für Unternehmen sind nach § 20 LkSG veröffentlicht worden. Dabei wird das LkSG extensiv ausgelegt und bestehende Flexibilisierungsräume nicht genutzt. Auch beim neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetz wurden dem Grunde nach zwar viele Flexibilisierungsregelungen geschaffen, die die Erwerbsmigration erleichtern sollten. Dennoch wurden die Verwaltungsverfahren, die oft vielstufig und langwierig sind, nicht angepasst. So ist der angedachte Bürokratieabbau wenig bis gar nicht spürbar. Deshalb sollten Umsetzungsvorgaben künftig in allen Bereichen bürokratiearmer ausgestaltet und dafür bestehende Flexibilisierungsräume genutzt werden. So wäre der Bürokratieabbau auch wirklich vor Ort bei den Betroffenen spürbar.

„One in, one out“-Regelung konsequent umsetzen

Der „One in, one out“-Beschluss muss konsequent umgesetzt werden. Auch auf europäischer Ebene muss die kürzlich eingeführte „One in, one out“-Regelung konsequent umgesetzt werden. Eine wirksame Bürokratiebremse auf EU-Ebene muss alle Belastungen neuer Rechtsakte erfassen. Laut Bundesregierung wurde die deutsche Wirtschaft durch die nationale Umsetzung von EU-Recht in der 19. Legislaturperiode zusätzlich um 594 Millionen € belastet. Die Bundesregierung muss auch hinsichtlich der „One in, one out“-Regelung auf europäischer Ebene mit den europäischen Institutionen zusammenarbeiten.

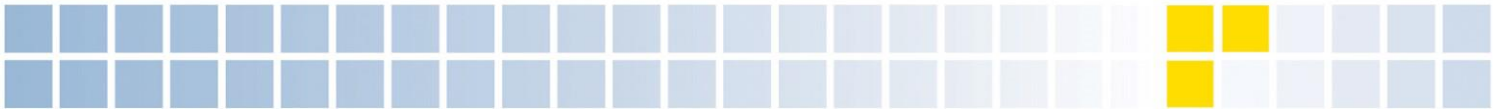
Die Bürokratiebremse gilt des Weiteren nur für den laufenden Erfüllungsaufwand. Einmaliger Aufwand, beispielsweise für die Einrichtung neuer IT-Systeme oder die Schulung von Mitarbeitern, bleibt außer Betracht. Einmaliger Erfüllungsaufwand könnte zukünftig in eine laufende Belastung entsprechend den Abschreibungsfristen für Investitionsgüter umgerechnet werden. Dafür wäre eine entsprechende Anpassung des Beschlusses des Staatssekretärsausschusses Bürokratieabbau zur „One in, one out“-Regel und des Leitfadens zur Ermittlung des Erfüllungsaufwandes erforderlich.

Praxischecks auf weitere Ministerien ausweiten

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) hat als neue Initiative das Instrument der sog. Praxischecks entwickelt. Gemeinsam mit relevanten Stakeholdern untersucht das BMWK in Workshops einen bestimmten Anwendungsfall in der Praxis. Die Praxischecks sollen so besser bürokratische Hindernisse identifizieren, die in einem nächsten Schritt bspw. durch Gesetzgebungspakete abgebaut werden. Ein bereits durchgeführter Praxischeck für die Einrichtung und den Betrieb von Photovoltaik-Anlagen hat rund 50 Hindernisse für den gewerblichen und privaten PV-Ausbau identifiziert. Das zeigt, die Praxischecks sind ein guter Ansatz, um bürokratische Vorgaben zu identifizieren. Deshalb sollten sie nun zügig auch in anderen Ministerien etabliert werden. Dabei ist es wichtig, dass die Praxis-Checks in ihrer Durchführung zeitlich nicht ausufern und die dort gefunden Lösungsvorschläge schnellstmöglich umgesetzt werden.

Wirtschaftsverbände in EU-Ex-Ante-Verfahren einbeziehen

Die Bundesregierung hat zu Recht ein „EU-Ex-Ante-Verfahren“ geschaffen, um frühzeitig die Auswirkungen von EU-Rechtsakten auf Deutschland zu ermitteln. Es handelt sich bislang um



ein rein regierungsinternes Verfahren, in das Unternehmen oder Wirtschaftsverbände kaum einbezogen sind.

Die Bundesregierung sollte das „EU-Ex-Ante-Verfahren“ weiter stärken, indem sie die Expertise der Wirtschaftsverbände verbindlich berücksichtigt. Gemeinsames Ziel ist eine verbesserte – also praxisorientiertere – Folgenabschätzung. Auch auf europäischer Ebene sollte sich die Bundesregierung dafür einsetzen, dass der Rat gemäß der Interinstitutionellen Vereinbarung von 2016 Folgenabschätzungen durchführt.

Quantifizierbares Abbauziel beim Erfüllungsaufwand setzen

Das 2006 von der Bundesregierung formulierte Ziel, die Kostenbelastung der Wirtschaft innerhalb von 5 Jahren durch Informationspflichten um 25 % zu reduzieren, hat wesentlich dazu beigetragen, tatsächliche Fortschritte zu erzielen. Allerdings machen Informationspflichten nur einen Teil des Gesamt-Bürokratieaufwands aus.

Die Bundesregierung sollte ressortspezifische Netto-Abbauziele definieren. Ein ähnlicher Effekt entstünde auch, wenn die Bürokratiebremse von dem aktuellen „One in, one out“ zu einem „One in, two out“ weiterentwickelt würde. Mindestens muss gewährleistet werden, dass der Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft nicht noch weiter steigt.

NKR muss Erfüllungsaufwand bei allen Gesetzgebungsvorhaben prüfen können

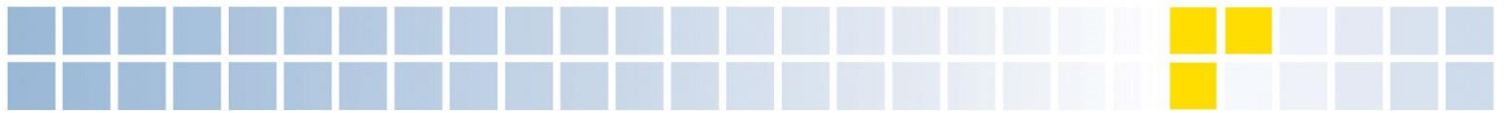
Seit 2011 wird bei neuen Gesetzgebungsverfahren die sich daraus ergebende Veränderung des Erfüllungsaufwands gemessen. Eine Prüfung eines Gesetzgebungsvorhabens durch den NKR erfolgt nur automatisch, wenn es sich um eine Gesetzesvorlage eines Ministeriums vor Vorlage an das Bundeskabinett handelt. Bei Gesetzesinitiativen aus der Mitte des Bundestages oder seitens des Bundesrates erfolgt dies dagegen nur auf Antrag der einbringenden Fraktion oder der einbringenden Abgeordneten, seitens des Bundesrates nur nach Zuleitung an den NKR durch diesen. Dem NKR muss hier die Möglichkeit eingeräumt werden, alle Gesetzgebungsvorhaben zu prüfen.

Deutschland braucht mehr Schwung bei der Verwaltungsdigitalisierung

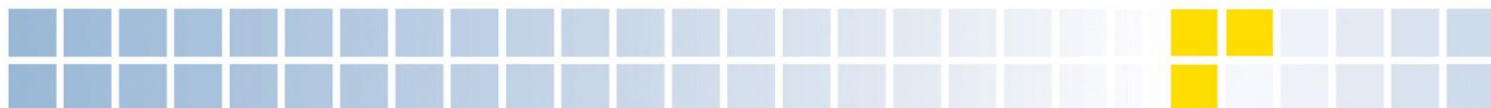
Das Ziel des Onlinezugangsgesetzes (OZG) bis Ende 2022 alle 575 OZG-Leistungen zu digitalisieren, wurde deutlich verfehlt. Dies ist inakzeptabel, vor allem weil die öffentliche Verwaltung nicht nur als Vorbild für alle anderen Branchen eine wichtige Funktion für deren digitale Durchdringung besitzt: Durch die unzähligen Schnittstellen der öffentlichen Verwaltung mit der Wirtschaft führt die mangelhafte Digitalisierung der Verwaltung auch zu einer dauerhaften Behinderung der Wirtschaft.

Daher ist es unverständlich, dass beim OZG-Änderungsgesetz (OZG-ÄndG) ein großer Wurf ausbleibt. Verwaltungsprozesse als Ganzes – und damit auch die Digitalisierung und Automatisierung im Backend – sollten stärker in den Blick genommen werden. Derzeit werden Anträge, die online eingehen, weiterhin ausgedruckt, bearbeitet und wieder eingescannt. Um die Verfahren zu beschleunigen, bedarf es einer klugen Ende-zu-Ende-Digitalisierung.

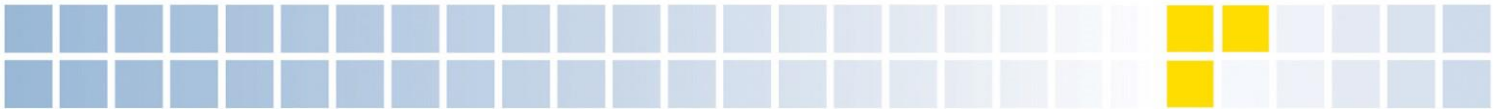
Zudem fehlt es erneut an einer Verzahnung des OZG-ÄndG mit weiteren wichtigen Digitalisierungsvorhaben, wie u. a. der Registermodernisierung. Nur mit vollständig digitalisierten und vernetzten Registern ist eine effiziente Ende-zu-Ende-Digitalisierung von Verwaltungsleistungen und die Umsetzung des Once-Only-Prinzips möglich, das Unternehmen von Bürokratie entlasten würde, indem sie ihre Daten nur einmal angeben müssten.



Bürokratieabbau entschlossen vorantreiben	1
A. Sozialversicherung Steuern	6
1. Beitragsrecht bei pauschal versteuerten Sachzuwendungen vereinfachen (§ 1 Abs. 1 Nr. 14 SvEV).....	6
2. Umlageverfahren U1 entbürokratisieren (§ 1 Abs. 1 AAG)	6
3. Umlageverfahren U2 entbürokratisieren und mittelfristig abschaffen (§ 1 Abs. 2 AAG)	7
4. Beitragseinzugsverfahren vereinfachen (§ 28h Abs. 1 SGB IV)	7
5. Harmonisierung steuer- und sozialrechtlicher Vorschriften.....	8
6. Künstlersozialabgabeverfahren zumindest vereinfachen (§§ 24ff. KSVG)	8
7. Arbeitgeberbescheinigungen durch standardisierte Entgeltbescheinigung ersetzen (§ 108 Abs. 3 GewO)	9
8. Meldeverfahren zwischen Arbeitgebern und öffentlicher Verwaltung vereinfachen	10
9. Betriebsprüfungen: Eingriffsmöglichkeiten in bereits geprüfte Zeiträume begrenzen..	10
10. Lohnsteuerrechtliche Regelung bei Betriebsveranstaltungen vereinfachen	11
11. Betriebliche Gesundheitsförderung: Lohnsteuerliche Regelungen praxisgerecht ausgestalten (§ 3 Nr. 34 EStG).....	12
12. Statistische Erhebungen kostengünstig und zugänglich ausgestalten	12
B. Arbeitsmarkt Zuwanderung Integration	13
13. Verfahren der Zuwanderung durch einheitliche e-Akte beschleunigen.....	13
14. Zuständigkeit der Ausländerbehörde vereinfachen und Kompetenz in den Ausländerbehörden erweitern.....	13
15. Formulare zur Erwerbsmigration zielgerichtet ausgestalten	14
16. Visabearbeitung beschleunigen und Serviceorientierung weiter stärken.....	15
17. Anerkennungsgesetz – Verfahren für alle Referenzberufe bundesweit einheitlich ausgestalten.....	16
C. Arbeitsrecht Tarifpolitik	16
I. Tariftreue und -politik.....	16
18. Tariftreue Regelungen unterlassen.....	16
19. Keine Änderungen der Anpassungskriterien im Mindestlohngesetz	16
20. Mindestlohngesetz: Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten reduzieren	17
21. Mindestlohngesetz: Auftraggeberhaftung einschränken	18
22. Mindestlohngesetz: Praktika unterstützen und vereinfachen	18
II. Arbeitsvertragsrecht	19
23. Digitalisierungsverbote abschaffen (Beispiel: Nachweisgesetz)	19
24. Arbeitszeitgesetz: Umstellung auf wöchentliche Berechnung der Höchstarbeitszeit... ..	19
25. Arbeitszeitgesetz: Ruhezeiten variabler gestalten	19
26. Vertrauensarbeitszeit nicht durch Arbeitszeiterfassung gefährden	20



27.	Mobile Arbeit: Keine weitere gesetzliche Regulierung	20
28.	Beschäftigtendatenschutz – neue Rechtsunklarheit vermeiden	21
29.	Befristungsverlängerung praxisgerecht gestalten	21
30.	Kalendermäßige Befristung für wettbewerbsfähigen Arbeitsmarkt erhalten	21
31.	Brückenteilzeit modifizieren	22
32.	TzBfG: Abrufarbeit erleichtern	22
33.	Pro-Rata-Temporis-Grundsatz stärker zur Geltung bringen	23
34.	Kündigungsschutzverfahren für schwerbehinderte Menschen effektiv ausgestalten ..	23
35.	Reihenfolge der Beteiligung von Schwerbehindertenvertretung, Betriebsrat und Integrationsamt bei Kündigungen festlegen	24
36.	Rechtsweg bei Kündigungen von schwerbehinderten Arbeitnehmern vereinheitlichen	24
37.	Rechtssicherheit bei Massenentlassungsanzeige schaffen	24
38.	Unterrichtungspflicht beim Betriebsübergang praxisgerecht ausgestalten	25
39.	Widerspruchsrecht beim Betriebsübergang rechtssicher gestalten	25
40.	Klarstellung bei Zeitarbeit erforderlich	26
41.	Lohntransparenz-Richtlinie: Umsetzung mit Augenmaß	26
42.	Kein Diskriminierungsschutz für „AGG-Hopper“	27
43.	Berechnung der Karenzentschädigung vereinfachen (§ 74 HGB)	27
44.	Heilung falscher Karenzzusagen ermöglichen	28
45.	Abweichende Vereinbarungen ermöglichen (§ 75d HGB)	28
46.	Möglichkeit zum Verzicht auf ein Wettbewerbsverbot erleichtern (§ 75a HGB).....	28
47.	Information zum Insolvenzschutz bei Lebensarbeitszeitkonten erleichtern	28
48.	Wechsel des Insolvenzschutzträgers für Lebensarbeitszeitkonten vereinfachen .	29
D.	Betriebsrentenrecht.....	29
49.	Abfindungen von kleinen Betriebsrenten erleichtern (§ 3 BetrAVG)	29
50.	Anpassungsprüfungspflicht laufender Betriebsrenten erleichtern (§ 16 BetrAVG)	29
51.	Einheitliche Bilanzierung von Betriebsrentenverpflichtungen ermöglichen (§§ 249 Abs. 1, 253 Abs. 2 HGB)	30
52.	Betriebliche Altersvorsorge von Aufwand für Versorgungsausgleich entlasten	30



A. Sozialversicherung | Steuern

1. Beitragsrecht bei pauschal versteuerten Sachzuwendungen vereinfachen (§ 1 Abs. 1 Nr. 14 SvEV)

Problem: § 37b EStG ermöglicht es Unternehmen, die Einkommensteuer auf Sachzuwendungen an Arbeitnehmer oder Dritte mit einem Steuersatz von 30 % pauschal zu übernehmen und an das Finanzamt abzuführen. Diese Pauschalversteuerung bringt – gerade bei Massensachverhalten – eine erhebliche Vereinfachung für die Arbeitgeber.

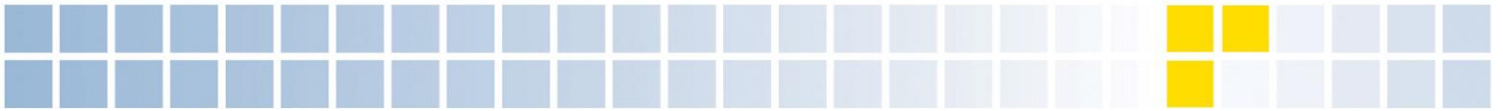
Im Sozialversicherungsrecht wird die lohnsteuerrechtliche Erleichterung jedoch nur unzureichend flankiert. Denn nur soweit es sich bei den Zuwendungen nach § 37b EStG um Zuwendungen von Dritten an Arbeitnehmer handelt, gilt eine Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung (§ 1 Abs. 1 Nr. 14 Sozialversicherungs-Entgeltverordnung SvEV). Zuwendungen an eigene Arbeitnehmer und Arbeitnehmer eines verbundenen Unternehmens (Konzernstrukturen) sind dagegen zu verarbeiten. Dies ist für die Unternehmen sehr bürokratieaufwendig. So muss bei jeder Sachzuwendung ermittelt werden, welcher Arbeitnehmer davon in welcher Höhe einen Vorteil gehabt hat, was im Einzelfall nicht leicht festzustellen ist (z. B. beim Get-together einer Jahrestagung, Incentive-Einladungen, Geschenken). Anschließend muss noch geprüft werden, in welcher Höhe Beitragspflicht besteht, wobei sich – je nachdem, ob der Arbeitnehmer privat oder gesetzlich krankenversichert ist oder ob Beitragsbemessungsgrenzen überschritten werden, – Unterschiede ergeben können.

Lösung: § 1 Abs. 1 Nr. 14 SvEV sollte dahingehend geändert werden, dass sich die Beitragsfreiheit auch auf Zuwendungen an eigene Arbeitnehmer und an Arbeitnehmer eines mit dem Zuwendenden verbundenen Unternehmens erstreckt. Auf diese Weise wird die durch die Pauschalbesteuerung angestrebte Bürokratieentlastung bei der Sozialversicherung realisiert – wie bereits jetzt bei anderen Fällen einkommensteuerlicher Pauschalierungen (z. B. § 40 Abs. 2 EStG).

2. Umlageverfahren U1 entbürokratisieren (§ 1 Abs. 1 AAG)

Problem: Beim U1-Verfahren wird dem Arbeitgeber das nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz bei Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers fortgezahlte Arbeitsentgelt von den Krankenkassen erstattet. Finanziert wird das U1-Verfahren durch eine Arbeitgeberumlage (Arbeitgeber mit bis zu 30 Arbeitnehmern) Der einzelne Arbeitgeber muss das U1-Verfahren mit jeder Krankenkasse durchführen, bei der einer seiner Beschäftigten versichert ist. Dementsprechend sind - je nach Satzung der aktuell 96 Krankenkassen - jeweils unterschiedliche Erstattungssätze und damit auch unterschiedliche Umlagesätze zugrunde zu legen und vom Arbeitgeber zu berücksichtigen.

Lösung: Der wirksamste Bürokratieabbau würde dadurch erreicht, dass die Pflicht zur Teilnahme am U1-Verfahren gestrichen wird. Allerdings lässt sich auch bei Beibehaltung des U1-Verfahrens eine deutliche Entlastung von Bürokratieaufwand erreichen, indem Arbeitgebern ermöglicht würde, sich eine Krankenkasse auszuwählen, bei der sie das Umlageverfahren durchführen oder alternativ eine zentrale Stelle zur Durchführung (z. B. BKK Landesverband Mitte, der das Arbeitgeberverfahren zentral für die BKKen durchführt) festzulegen. Die Unternehmen hätten somit einen Ansprechpartner für alle Abwicklungsfälle, einheitliche Beitrags- bzw. Erstattungssätze sowie einheitliche Erstattungsregeln. In Folge des durch das Arbeitgeberwahlrecht ausgelösten Wettbewerbs um eine effiziente Administration des Verfahrens würden die bislang noch sehr hohen U1-Verwaltungskosten bei den durchführenden Krankenkassen reduziert. Aufbauend auf den Ergebnissen der im Sommer 2020 eingesetzten Koalitions-AG Bürokratieabbau hat die Bundesregierung mit Kabinettsbeschluss vom 13. April 2021 ein Paket für Bürokratier-



leichterungen auf den Weg gebracht, um Wirtschaft, Unternehmen, staatliche Stellen und Bürgerinnen und Bürger noch weiter von Bürokratie zu entlasten. Danach ist unter Ziff. 8 vorgesehen, die Kranken- und Mutterschutz-Umlagen zu vereinheitlichen. Es soll geprüft werden, ob und inwiefern die gesetzlichen Rahmenbedingungen bei den Umlageverfahren nach dem AAG so weiterentwickelt werden können, dass die Beitrags- und Erstattungsätze kassenweit vereinheitlicht werden.

3. Umlageverfahren U2 entbürokratisieren und mittelfristig abschaffen (§ 1 Abs. 2 AAG)

Problem: Das U2-Verfahren dient dem Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Mutterschaftsleistungen. Arbeitgebern werden ihre Aufwendungen für den Mutterschaftsgeldzuschuss und das Arbeitsentgelt während Beschäftigungsverboten von der Krankenkasse des Arbeitnehmers erstattet. Dafür zahlen sie Umlagebeiträge an die Krankenkassen. Die Durchführung des U2-Verfahrens bei einer Vielzahl von Krankenkassen verursacht bei den Arbeitgebern viel unnötige Bürokratie, weil unterschiedliche Ansprechpartner, Umlagesätze und Erstattungsregeln gelten.

Lösung: Eine deutliche Entbürokratisierung ließe sich dadurch erreichen, dass die Arbeitgeber das U2-Verfahren - so wie zum U1-Verfahren vorgeschlagen - bei einer Krankenkasse ihrer Wahl oder alternativ einer zentralen Stelle durchführen können. Die Arbeitgeber hätten dann einen Ansprechpartner und für alle Beschäftigten, einheitliche Beitragssätze und insbesondere einheitliche Erstattungsregeln.

Mittelfristig sollte das U2-Verfahren allerdings ganz abgeschafft werden. Die Finanzierung der Versorgung von Müttern während der Mutterschutzfristen ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe (Art. 6 Abs. 4 Grundgesetz) und folgerichtig von der Allgemeinheit zu tragen. Die bisherigen Mutterschaftsleistungen der Arbeitgeber müssen daher mit allen übrigen Geldleistungen vor und nach der Geburt eines Kindes (Mutterschafts- und Elterngeld) einheitlich aus Steuermitteln finanziert und zu einer Leistung aus einer Hand zusammengeführt werden. Die Notwendigkeit der aufwendigen U2-Verfahren würde damit entfallen.

4. Beitragseinzugsverfahren vereinfachen (§ 28h Abs. 1 SGB IV)

Problem: Obwohl die GKV-Beiträge von den unterschiedlichen Einzugsstellen gebündelt an den Gesundheitsfonds weitergeleitet werden, müssen die Arbeitgeber die Beiträge für ihre Arbeitnehmer nach Krankenkassen sortieren, getrennt abführen und unterschiedliche Beitragsnachweise erstellen. Rück- und Rechtsfragen zum Beitragseinzug müssen mit einer Vielzahl von Kassen geklärt werden. Hier liegt ein erhebliches Potenzial für den Bürokratieabbau.

Lösung: Arbeitgebern sollte die Möglichkeit gegeben werden, den Gesamtsozialversicherungsbeitrag für alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei einer Abrechnungsstelle abrechnen zu können. Hierdurch würden der Wettbewerb um eine kostengünstige Administration des Beitragseinzugsverfahrens gefördert und Effizienzgewinne beim Beitragseinzug erreicht. Damit wäre auch nur noch ein Beitragsnachweis pro Betrieb erforderlich und die Verifizierbarkeit der Beitragsleistung für alle beteiligten Stellen verbessert. Der Aufgabenbereich dieser zentralen Stelle muss dabei alle Aufgaben umfassen, die heute die einzelnen Krankenkassen/Einzugsstellen gegenüber dem Arbeitgeber erfüllen. Diese zentrale Stelle kann eine Stelle innerhalb oder auch außerhalb der gesetzlichen Krankenversicherung sein. Hier sind viele Lösungen möglich. Ein ausführliches Positionspapier zur Umsetzung hat die BDA am 27. Januar 2021 vorgelegt.

5. Harmonisierung steuer- und sozialrechtlicher Vorschriften

Problem: Während im Lohnsteuerrecht das Zuflussprinzip (§ 11 EStG) gilt, sind die Beitragsansprüche der Sozialversicherungsträger nach dem Entstehungs- bzw. Anspruchsprinzip (§ 22 SGB IV) zu errechnen. Das heißt: Nach dem steuerlichen Zuflussprinzip entsteht die Steuer-schuld, wenn das Arbeitsentgelt dem Arbeitnehmer zufließt. Nach dem Entstehungsprinzip wer-den Beiträge in dem Zeitpunkt geschuldet, in dem der Beschäftigte einen Anspruch auf Arbeits-entgelt erzielt.

In der betrieblichen Praxis sorgt dieses Auseinanderfallen von Steuer- und Sozialversicherungs-recht immer wieder für Rechtsunsicherheiten und erheblichen bürokratischen Aufwand in der Lohn- und Gehaltsabrechnung (z. B. bei rückwirkenden bzw. nachträglichen Entgeltzahlungen, beim Umgang mit Wertguthaben etc.). Die Haftungsrisiken sind nur noch schwerlich zu überbli-cken bzw. zu kontrollieren. Auch die Nachvollziehbarkeit der Entgeltabrechnung gestaltet sich für die Arbeitnehmer immer schwieriger.

Lösung: Zur Entbürokratisierung ist dringend eine stärkere Harmonisierung zwischen Lohn-steuer- und Sozialversicherungsrecht erforderlich. Es kommt dabei darauf an, dass eine Harmo-nisierung nicht eine Angleichung an die jeweils für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ungünstigere Regelung bedeuten darf. Darüber hinaus müssen die unterschiedlichen IT-Verfahrensstandards in der Sozial- und Finanzverwaltung vereinheitlicht werden. Dieser Dissens zwischen Lohn-steuer- und Sozialversicherungsrecht hat sich gerade bei der Klärung von Fragen zur Bewertung zum Homeoffice, der Coronapandemie bzw. der Hochwasserkatastrophe 2021 gezeigt.

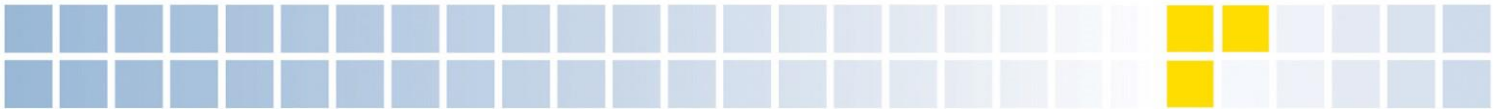
6. Künstlersozialabgabeverfahren zumindest vereinfachen (§§ 24ff. KSVG)

Problem: Als einziges Land in Europa leistet sich Deutschland ein Sondersozialversicherungs-system für Künstler. Die zu dessen Finanzierung geschaffene Abgabepflicht der Unternehmen nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz (KSVG) belastet diese - über die Kostenbelastung durch die Künstlersozialabgabe selbst - mit einem erheblichen bürokratischen Aufwand. Zum Bürokratieaufwand tragen insbesondere die zahlreichen Unschärfen der rechtlichen Regelun-gen und die umfangreichen Aufzeichnungs-, Dokumentations- und Meldepflichten bei.

Nach einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) Köln aus dem Jahr 2008¹ belaufen sich die jährlichen Bürokratiekosten der Betriebe durch das Künstlersozialabgabeverfahren auf fast 80 Prozent der insgesamt gezahlten Künstlersozialabgabe der Unternehmen. Für jeden Euro Künstlersozialabgabe entstehen den abgabepflichtigen Unternehmen somit Bürokratiekos-ten von fast 80 Cent. Hinzu kommen Verwaltungskosten bei der Künstlersozialkasse und der Rentenversicherung. Mit dem Gesetz zur Stabilisierung des Künstlersozialabgabebesatzes wurde das Missverhältnis zwischen Abgabe und damit verbundenem Bürokratieaufwand noch einmal verschärft. Durch das Gesetz wurde eine umfangreiche Kontrolle der Abführung der Künstlerso-zialabgabe während der Betriebsprüfung der Deutschen Rentenversicherung bei den Arbeitge-bern eingeführt. Dadurch entstehen weitere Kosten sowohl bei den Trägern der Rentenversi-cherung als auch bei den Arbeitgebern, ohne dass sich an der Höhe der aufzubringenden Ab-gabe etwas ändert. Die Prüfkosten bei der DRV und KSK sind hierdurch auf 21,5 Millionen Euro bis 2019 angestiegen². Dem stehen jedoch zusätzliche Einnahmen für die Künstlersozialkasse in Höhe von lediglich 40 Millionen Euro gegenüber. Ein solch eklatantes Missverhältnis zwischen Kosten und Nutzen zeigt die Dringlichkeit, umgehend Vereinfachungen herbeizuführen.

¹ Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft vom 30. Mai 2013 „Subventionierte Kreativwirtschaft“

² Forschungsbericht Evaluierung des Künstlersozialabgabenstabilisierungsgesetzes (KSASTabG) des BMAS von Feb-ruar 2021 S. 80f.



Lösung: Die beste Lösung ist es, die Künstlersozialversicherung durch eine Versicherungspflicht selbstständiger Künstler und Publizisten in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung zu ersetzen, auf die die gleichen beitragsrechtlichen Bedingungen wie für sonstige pflichtversicherte Selbstständige Anwendung finden.

Sofern am Privileg selbstständiger Künstler und Publizisten weiter festgehalten werden soll, bedarf es zumindest einer deutlichen Vereinfachung des Finanzierungsverfahrens der Künstlersozialversicherung. Die Abgabepflicht muss sowohl dem Grunde nach als auch in der Höhe für die Abgabepflichtigen leicht feststellbar sein. Soweit dies nicht durch eine Definition der künstlerischen Leistung erfolgt, bedarf es klarer und leicht nachvollziehbarer Regelungen. Beispielsweise kann die Abgabe auf die Entgelte für die tatsächlich versicherten Künstler und Publizisten, also die Leistungserbringer, beschränkt werden (Gleichlauf von §§ 1 und 24 KSVG). Ein entsprechender Hinweis der Versicherteneigenschaft müsste - ähnlich wie die Mehrwertsteuer - sowohl in das Angebot als auch in die Rechnung aufgenommen werden.

Soweit Künstlersozialabgabe für versicherte Künstler und Publizisten erhoben wird, sollten diese die Abgabe selbst abführen. Dies wäre für die Künstler keine zusätzliche Belastung, weil sie schon heute selbst Sozialversicherungsbeiträge an die Künstlersozialkasse überweisen. An der wirtschaftlichen Traglast der Künstlersozialabgabe ändert sich durch die Abführung durch die Künstler nichts. Zudem sollte der Anwendungsbereich nicht auf weitere Personenkreise, wie z.B. Solo-Selbstständige ausgeweitet werden.

7. Arbeitgeberbescheinigungen durch standardisierte Entgeltbescheinigung ersetzen (§ 108 Abs. 3 GewO)

Problem: Für die Gewährung staatlicher Leistungen müssen die antragsstellenden Arbeitnehmer bei den zuständigen Behörden unterschiedliche Arbeitgeberbescheinigungen vorlegen. Durch die Vielzahl bestehender Arbeitgeberbescheinigungen (z. B. Verdienstbescheinigung Sozialhilfe, Verdienstbescheinigung Wohngeld, Bescheinigung des vergleichbaren Einkommens für Anträge auf Hinterbliebenenrente, Bescheinigung des Arbeitgebers zum Antrag auf Kraftfahrzeughilfe, Arbeitslosengeld II und Einkommensbescheinigung für den Kinderzuschlag) entsteht für die Unternehmen ein hoher Melde-, Auskunfts- und Bescheinigungsaufwand. Auch für die Arbeitnehmer ist es ärgerlich, aufgrund der unterschiedlichen Formularvorlagen bei jeder Beantragung einer staatlichen Leistung erneut an den Arbeitgeber herantreten zu müssen.

Lösung: Der für den Bezug staatlicher Leistungen erforderliche Nachweis des Arbeitsentgelts sollte - soweit elektronische Meldeverfahren nicht bestehen - grundsätzlich durch Vorlage, der von den Arbeitgebern auf Basis der Entgeltbescheinigungsverordnung erstellten Entgeltbescheinigung erfolgen.

Andere Arbeitgeberbescheinigungspflichten, die dem Nachweis des Arbeitsentgelts dienen, sollten dagegen entfallen. Darüber hinaus sollte umfassend geprüft werden, welche Arbeitgeberbescheinigungen durch Vorlage der Entgeltbescheinigung entfallen bzw. dem Umfang nach reduziert werden können.

Der Gesetzgeber hat hierauf z.T. reagiert und die Einführung der elektronischen Verfahren von rvBEA ZUZA (über die Rentenversicherung Bescheinigung elektronisch anfordern) ab Herbst 2021 bzw. rvBEA BEEG (elektronische Abfrage des Anwendungsfall zum Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz) ab Sommer 2022 eingeführt. Dies ist ein erster Schritt in die richtige Richtung, aber das Problem der unterschiedlichen Arbeitgeberbescheinigungen stellt sich nach wie vor noch mit einer Vielzahl der oben aufgezählten Behörden. Auch hier sind eine Überprüfung und Vereinfachung erforderlich.

8. Meldeverfahren zwischen Arbeitgebern und öffentlicher Verwaltung vereinfachen

Problem: Bei den verschiedenen Meldeverfahren, über die die Arbeitgeber an die öffentliche Verwaltung Daten zu übermitteln haben, fehlt es bislang an einer nachvollziehbaren IT-Strategie der öffentlichen Hand. Das hat sich gerade im Hinblick auf die Abrechnung/Erstattung der Entschädigungsleistung nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) gezeigt. Die digitale Anbindung der Gesundheitsämter erfolgte verzögert und eine Antragstellung zur Erstattung über eine einheitliche Internetplattform ist nur für 12 Bundesländer möglich. Dies erschwert gerade die Abrechnung bei größeren bzw. bundesländerübergreifend tätigen Arbeitgebern und macht eine einheitliche digitale Abrechnung fast unmöglich. Zudem ist trotz der z. T. existierenden Internetplattform keine Kompatibilität mit den Systemen der Arbeitgeber (systemgeprüfte Entgeltabrechnungsprogramme) möglich, was weiterhin eine händische Eingabe jedes einzelnen Personalfalles erforderlich macht. Hier werden den Arbeitgebern einseitig unnötige Bürokratielasten auferlegt. Die notwendige Koordinierung der bestehenden Aktivitäten findet nicht statt, ein übergreifendes abgestimmtes Konzept ist derzeit nicht erkennbar.

Gleichzeitig gibt es heute mehrere parallele Verfahren, z. B. das DEÜV-Meldeverfahren, mit dem die Arbeitgeber mit der Sozialversicherung kommunizieren, das ElsterLohn-Verfahren im Bereich der Finanzverwaltung sowie weitere elektronische Datenaustauschverfahren, etwa für das Krankengeld und für die U1/U2-Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz.

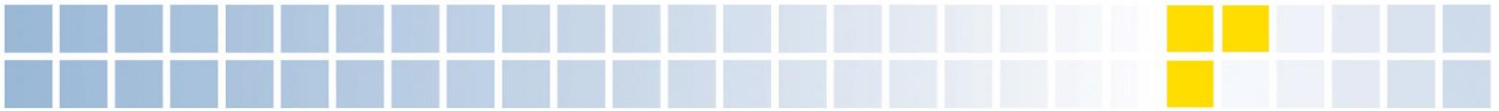
Lösung: Die unterschiedlichen Meldeverfahren müssen besser koordiniert werden. Ziel muss sein, ein gebündeltes multifunktionales (Melde-)Verfahren zu etablieren. Die zu meldenden Daten müssen sich in allen Meldeverfahren auf das absolut Notwendige beschränken. Dies verlangt, dass die für den Bezug von Leistungen maßgeblichen Voraussetzungen aufeinander abgestimmt werden (Harmonisierung der Berechnungsgrundlagen). Das reduziert den Bürokratie- und Kostenaufwand sowohl auf Seiten der Arbeitgeber als auch bei den Empfängern der Meldungen. Die Notwendigkeit hat der Normenkontrollrat in seinem Gutachten vom Juni 2020 - „Digitale Verwaltung braucht digitaltaugliches Recht – Der modulare Einkommensbegriff“ ausführlich begründet.

9. Betriebsprüfungen: Eingriffsmöglichkeiten in bereits geprüfte Zeiträume begrenzen

Problem: Nach geltendem Recht können die Sozialversicherungsträger im Rahmen einer Betriebsprüfung Beitragsnachforderungen auch für bereits geprüfte Zeiträume geltend machen. Dies ist sogar möglich, ohne dass die Rentenversicherungsträger vorherige Prüfbescheide aufheben. Die Arbeitgeber können somit auf die Bindungswirkung bestandskräftiger Bescheide aus Betriebsprüfungen nicht vertrauen.

Dies ist umso unverständlicher, als Betriebsprüfungen eine sehr hohe Prüfintensität aufweisen. So prüfen die Rentenversicherungsträger bei den Arbeitgebern die Lohnunterlagen, die Beitragsnachweise sowie die Entgelt- und Beitragsabrechnung, und können dabei auch umfassend auf elektronisch bereitstehende Daten Zugriff nehmen. Für die Arbeitgeber ist die Mitwirkung an den Prüfungen - insbesondere durch Bereitstellung der Unterlagen und der elektronischen Verarbeitungssysteme - mit einem erheblichen Bürokratie- und Kostenaufwand verbunden.

Diesem Aufwand folgt keine ausreichende Rechtssicherheit für die Unternehmen. Ohne Vertrauensschutz in die Bestandskraft von Prüfbescheiden müssen die Arbeitgeber auch nach einer umfänglichen Betriebsprüfung ein massives Haftungsrisiko tragen. Denn nach § 28g Satz 3 SGB IV kann ein unterbliebener Beitragsabzug grundsätzlich nur bei den drei nächsten Lohn- oder Gehaltszahlungen nachgeholt werden. Somit müssen Beitragsnachforderungen, die daraus resultieren, dass ein sozialversicherungsrechtlicher Sachverhalt im Rahmen einer erneuten Prüfung abweichend zur vorangegangenen Prüfung beurteilt wird, von den Arbeitgebern in aller Regel vollumfänglich allein getragen werden.



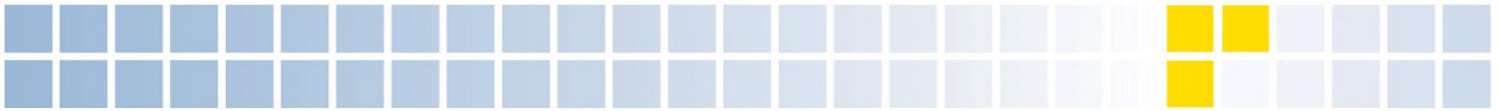
Lösung: Zur Stärkung der Rechtssicherheit nach Betriebsprüfungen bedarf es einer gesetzlichen Regelung, welche die Eingriffsmöglichkeiten in bereits geprüfte Zeiträume eindeutig regelt und begrenzt. Beitragsnachforderungen für bereits geprüfte Zeiträume dürfen nur dann geltend gemacht werden, wenn vorherige Prüfbescheide unter Berücksichtigung der Vertrauensschutzgrundsätze (§ 45 SGB X) zuvor aufgehoben wurden. Damit wird dem Grundsatz Rechnung getragen, dass schutzwürdiges Vertrauen in die Bestandskraft eines Prüfbescheids in der Regel Vorrang vor Beitragsnachforderungen genießen muss. Dies gilt umso mehr, als dass das Beitragsrecht den Arbeitgebern ein höheres Haftungsrisiko aufbürdet als das Steuerrecht. Denn eine Aufhebung oder Änderung von Steuerbescheiden nach einer Außenprüfung sieht das Steuerrecht nur bei Steuerhinterziehung oder leichtfertiger Steuerverkürzung vor (§ 173 Abs. 2 Abgabenordnung - AO). Dieser Forderung ist der Bundesvorstand der DRV Bund z.T. nachgekommen. Ab 1. Januar 2021 werden bei jeder turnusmäßigen Betriebsprüfung Verwaltungsakte über den sozialversicherungsrechtlichen Status von im Betrieb tätigen, nicht als Beschäftigte gemeldeten Ehegatten, eingetragenen Lebenspartnern, Abkömmlingen des Arbeitgebers sowie geschäftsführenden GmbH-Gesellschaftern erlassen, sofern ihr sozialversicherungsrechtlicher Status nicht bereits durch Verwaltungsakt festgestellt wurde. Des Weiteren ist das Ergebnis der Prüfung auch dann festzuhalten, wenn es sich als zutreffend erweist. Arbeitgeber können aktiv eine verbindliche Beurteilung in der Betriebsprüfung einfordern. Somit erhalten Arbeitgeber künftig mehr Rechtssicherheit nach einer Betriebsprüfung der Rentenversicherung. Werden aber bestimmte Sachverhalte im Rahmen einer Betriebsprüfung nicht geprüft (stichprobenhafter Charakter), kann der Sozialversicherungsträger diese bei einer erneuten Betriebsprüfung heranziehen und ggf. gegenüber dem Arbeitgeber eine Nachforderung stellen. Hier besteht weiterhin eindeutiger Handlungsbedarf im Hinblick auf Rechtssicherheit für den Arbeitgeber.

10. Lohnsteuerrechtliche Regelung bei Betriebsveranstaltungen vereinfachen

Problem: Betriebsveranstaltungen spielen für viele Unternehmen eine wichtige Rolle, u. a. zur Stärkung von Zusammenhalt und Motivation in den Betrieben. Für die Unternehmen ist die korrekte und rechtssichere lohnsteuerliche Behandlung von Betriebsveranstaltungen – die Frage, ob aus einer Betriebsveranstaltung ein lohnsteuerpflichtiger „geldwerter Vorteil“ für Arbeitnehmer erwächst – von großer Bedeutung. Auch angesichts der Neuregelung im Wachstumschancengesetz (150 Euro-Freibetrag je Teilnehmer nach § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a Satz 3 EstG-E) bestehen in der betrieblichen Praxis jedoch noch immer bürokratische Hürden.

Eine bürokratische Regelung besteht bspw. hinsichtlich der an einer Betriebsveranstaltung „teilnehmenden Arbeitnehmer“. Dies ist entscheidend für die Beurteilung, ob der Steuerfreibetrag überschritten wird und die Arbeitgeber Lohnsteuer abführen müssen. Derzeit kann es aber zu einer nicht geplanten Überschreitung des Freibetrags – und damit zu einer Lohnsteuerpflicht – kommen: Sagt eine große Zahl von Arbeitnehmern kurzfristig die Teilnahme an der Betriebsveranstaltung ab, können Arbeitgeber nicht immer alle auf diese Arbeitnehmer entfallenden Ausgaben rechtzeitig stornieren (z. B. nicht stornierbare Cateringkosten bei schlechter Witterung). Obwohl die teilnehmenden Arbeitnehmer keinen direkten „geldwerten Vorteil“ durch die Nichtteilnahme von Kolleginnen und Kollegen haben, kann durch die geringe Teilnehmerzahl ihr steuerlicher Freibetrag überschritten werden. Daher ist auf die Bezugsgröße der „angemeldeten Arbeitnehmer“ abzustellen. Schlussendlich planen Arbeitgeber ihre Betriebsveranstaltung mit der Zahl der angemeldeten Personen. Damit wäre auch die bürokratisch erforderliche zwingende Dokumentation der Anwesenheit am Veranstaltungstag obsolet.

Lösung: Die Erfassung der Teilnehmerzahl durch die Unternehmen muss vereinfacht werden und zwar durch eine Umstellung der Ermittlung der anteiligen Aufwendungen auf die Zahl der angemeldeten Teilnehmer. Das gilt besonders, wenn die Anzahl der anwesenden Teilnehmer nur mit unverhältnismäßigem Aufwand ermittelt werden kann. Zumindest ist aber die Behandlung nicht mehr stornierbarer Kosten praxisgerecht zu vereinfachen. Dazu müssen für die Ermittlung der Gesamtaufwendungen der Betriebsveranstaltung



nicht mehr reduzierbare Kosten außer Ansatz bleiben. Weicht die Zahl der anwesenden Teilnehmer wesentlich von der Zahl der nachweislich angemeldeten Teilnehmer nach unten ab, sollte es nicht beanstandet werden, wenn sich die auf angemeldete, aber nicht anwesende Teilnehmer entfallenden zusätzlichen Aufwendungen, nicht mehr reduzieren lassen (z. B. durch kurzfristige Stornierung, Anpassung des Caterings und Ähnlichem).

11. Betriebliche Gesundheitsförderung: Lohnsteuerliche Regelungen praxisgerecht ausgestalten (§ 3 Nr. 34 EStG)

Problem: Maßnahmen der Arbeitgeber zur betrieblichen Gesundheitsförderung und Prävention (z. B. bewegungsförderliches Arbeiten, Stressbewältigung, Suchtmittelprävention), die hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen des §§ 20, 20b SGB V genügen, sind nach § 3 Nr. 34 EStG bis zu einem Betrag von 600 € je Arbeitnehmer und Jahr lohnsteuerfrei. Die Erfahrung der betrieblichen Praxis zeigt, dass die Einhaltung dieser Freibetragsregelung bei den Unternehmen viel bürokratischen Aufwand verursacht und so die betriebliche Gesundheitsförderung erschwert. Die Freibetragsregelung erfordert von den Arbeitgebern u. a. das Führen von Teilnehmerlisten (inkl. Dokumentation im Lohnkonto), die Zuordnung der Maßnahmenkosten zu einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie die individuelle Ermittlung, ob der Freibetrag überschritten wird.

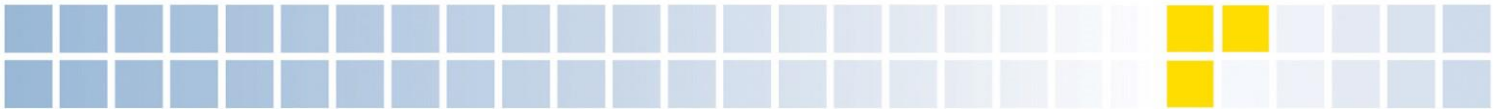
Ist dies der Fall, muss die konkrete Höhe des „geldwerten Vorteils“ ermittelt werden und die Lohnsteuerabführung sowie ggf. Verbeitragung erfolgen. Neben dem erheblichen Aufwand für die Arbeitgeber mindert eine Steuer- und ggf. Beitragspflicht die Bereitschaft von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, an sinnvollen Maßnahmen teilzunehmen. Zudem ist eine Begrenzung auf 600 € zu eng, um einzelne zielgerichtete Präventionsangebote innerhalb eines Kalenderjahres über einen längeren Zeitraum durchführen zu können.

Lösung: Wir begrüßen, dass der Gesetzgeber zum Jahreswechsel 2020 den steuerfreien Zuschuss für BGF-Maßnahmen auf 600 Euro erhöht hat (§ 3 Nr. 34 EStG). Das macht BGF für Arbeitgeber attraktiver, allerdings nicht unbürokratischer. Die betragsmäßige Begrenzung auf 600 € sollte ersatzlos gestrichen werden. Auf diese Weise werden das Steuerrecht vereinfacht und zugleich die Rahmenbedingungen für die betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention verbessert. Durch die Anknüpfung an das SGB V ist bereits hinreichend sichergestellt, dass nur die vom Gesetzgeber als förderungswürdig angesehenen Leistungen steuerbefreit werden.

12. Statistische Erhebungen kostengünstig und zugänglich ausgestalten

Problem: Die Digitalisierung und Automatisierung von Erhebungen durch die statistischen Behörden, wie beispielsweise die Verdiensterhebung, ist auch in den Augen der Arbeitgeber eine sinnvolle Maßnahme, die auf Dauer eine Vereinfachung und Entlastung darstellen kann. Voraussetzung hierfür ist jedoch ihre einfache und kostengünstige Implementierung in der Standardsoftware der Unternehmen. Gerade kleinere Unternehmen melden aber, dass die Anschaffungs- und Lizenzkosten für die benötigten Softwareprogramme eine spürbare Belastung darstellen. Zum Teil erreichen die Unternehmen die Aufforderungen zur Meldung durch die statistischen Ämter sehr kurzfristig, was die Problemlage noch verschärft.

Durch die hohe Kostenbelastung gerät das grundsätzlich richtige Vorhaben einer Digitalisierung der statistischen Erhebungen in Gefahr. Kleinere Unternehmen sind hiervon deutlich stärker betroffen, weil hohe Kosten für Anschaffung und Lizenzen von Software sich hier stärker auswirken. Sofern in Zukunft weitere Erhebungen digitalisiert werden, ist darüber hinaus nicht auszuschließen, dass die Softwarehersteller die Kosten weiterhin auf einem hohen Niveau halten. Für kleine Unternehmen wird es so womöglich attraktiver, die Datenmeldungen stattdessen händisch vorzunehmen.



Lösung: Auch für Unternehmen, die zum ersten Mal am digitalisierten Meldeverfahren teilnehmen muss dieses Verfahren einfach und zugänglich sein. Gerade kleinere Unternehmen müssen durch die Bereitstellung von Software durch die Statistikbehörden unterstützt werden. Diese sollte im besten Fall kostenlos verfügbar sein. Andernfalls wären auch zielgerichtete Unterstützung bei der Anschaffung der entsprechenden Software denkbar. Digitalisierte und automatisierte Meldeverfahren sind unbestreitbar die effizientere Lösung und es ist zu begrüßen, wenn diese in Zukunft für möglichst viele unterschiedliche Erhebungen zum Standard werden. Allerdings dürfen hohe Kosten nicht die Entlastung durch vereinfachte Meldeverfahren zunichtemachen. Digitalisierte Meldeverfahren müssen für alle Unternehmen attraktiv gestaltet werden, damit möglichst viele an diesen teilnehmen.

B. Arbeitsmarkt | Zuwanderung | Integration

13. Verfahren der Zuwanderung durch einheitliche e-Akte beschleunigen

Problem: Während die zugewanderungsrechtlichen Regelungen für die Fachkräftezuwanderung in den letzten Jahren spürbar erweitert und flexibilisiert wurden, gestalten sich die Verwaltungsverfahren im Bereich der Erwerbsmigration weiterhin sehr komplex und langwierig. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen sind abgeschreckt, den aufwendigen Prozess einer Rekrutierung aus Drittstaaten auf sich zu nehmen.

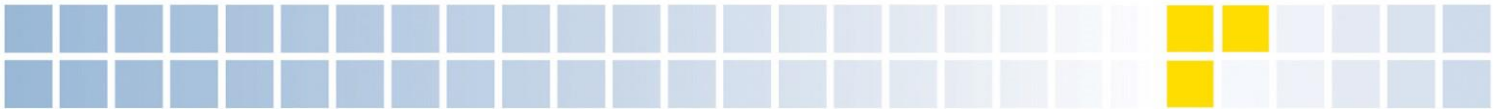
Gründe für die sehr komplizierten Verfahren sind z. B. lange Wartezeiten bei den Auslandsvertretungen, das Einreichen von detailreichen Formularen und aufwendigen Nachweisen, die nicht optimale Zusammenarbeit der verschiedenen Behörden und Stellen sowie fehlende Digitalisierung der Verfahren. In der Konsequenz führt das dazu, dass die guten gesetzlichen Zuwanderungsregelungen ihre bezweckte Wirkung in der Praxis nicht voll entfalten können.

Lösung: Die Einführung eines behördenübergreifenden IT-Systems zur Erwerbsmigration zwischen Auslandsvertretungen, Ausländerbehörden, der Bundesagentur für Arbeit und den Anerkennungsstellen ist dringend notwendige Voraussetzungen für beschleunigte und reibungslose Prozesse. Durch ein solches System müssen Informationen und Dokumente nicht mehrfach eingereicht werden und die Behörden können ohne aufwendigen Postversand und jeweilige Echtheitsprüfung auf die benötigten Dokumente und Bescheide zugreifen. Auch für Zuwandernde und Arbeitgeber vereinfacht sich der Prozess und die Gefahr, dass Originaldokumente auf dem Postweg verloren gehen, fällt weg.

Mit dem Gesetzentwurf zur Anpassung von Datenübermittlungsvorschriften im Ausländer- und Sozialrecht (Ausweitung des Ausländerzentralregisters) ist ein wichtiger Schritt zur digitalen Speicherung und zum Datenaustausch gegangen worden. Notwendig ist jetzt die flächendeckende und schnelle Umsetzung sowie der weitere Ausbau des Ausländerzentralregisters zu einem zentralen Speicherort und zentralen Ausländerdateisystem der beteiligten Behörden und Einrichtungen.

14. Zuständigkeit der Ausländerbehörde vereinfachen und Kompetenz in den Ausländerbehörden erweitern

Problem: Zuständig ist derzeit die Ausländerbehörde des voraussichtlichen Wohnortes. Im Falle einer Einreise zur Erwerbstätigkeit ist oft noch nicht klar, wo sich der zukünftige Wohnort des oder der Antragsstellenden befindet wird. Dies führt in der Praxis zu Problemen, da z. B. nicht alle Ausländerbehörden eine Hoteladresse als offizielle Meldeadresse akzeptieren oder der Wohnort noch während des Verfahrens wechseln kann und dann eine andere Ausländerbehörde



zuständig wird. So müssen Arbeitgeber oftmals mit mehreren Ausländerbehörden in Kontakt stehen, um ihren internationalen Personalaustausch zu organisieren.

Darüber hinaus haben Unternehmen verstärkt Probleme im Zusammenhang mit der Erreichbarkeit der Ausländerbehörden. Viele Ausländerbehörden sind praktisch telefonisch und schriftlich für Auskünfte nicht mehr erreichbar. Termine werden sehr spät vergeben, z. B. erst nach zwei oder drei Monaten und die Website für die Terminvergabe sind oft nicht abrufbar. Diese Situation hat beispielsweise in der Praxis dazu geführt, dass die Unternehmen Tätigkeitsstarts verschieben mussten, weil die Visa mangels der Zustimmung der Ausländerbehörde nicht rechtzeitig erteilt werden konnten. Hier ist dringend eine Besserung für Firmenkunden gefragt.

Zudem sind die Regelungen der Arbeitsmigration nach wie vor sehr komplex und zahlreichen Gesetzesänderungen unterworfen. Dies erfordert spezialisierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die beispielsweise auch über die notwendigen Fremdsprachenkenntnisse verfügen. Insbesondere bei den Ausländerbehörden, bei denen die Fallzahlen im Bereich Erwerbsmigration vergleichsweise hoch sind, ist eine gelebte Willkommenskultur dringend notwendig, um Deutschland für ausländische Fachkräfte attraktiver zu machen

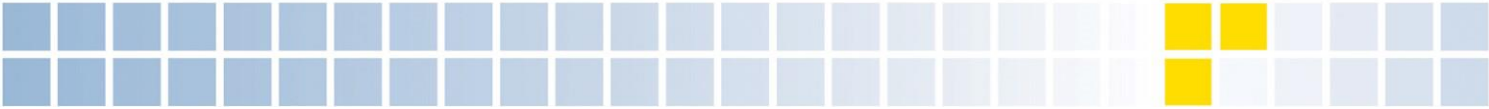
Lösung: Die Zuständigkeit der Ausländerbehörde sollte im Falle der Erwerbsmigration mit Arbeitsplatzangebot vom Sitz des Arbeitgebers abhängen. Dies hätte auch den Vorteil, dass das jeweilige Unternehmen immer nur eine Ausländerbehörde als Ansprechpartner hätte. Ein entsprechender Vorschlag wurde bereits im "Projektbericht über die Optimierung des Verfahrens zur Einreise von Fach- und Führungskräften aus Drittstaaten" des Nationalen Normenkontrollrates unterbreitet (dort Vorschlag Nr. 24).

In Fällen der Erwerbsmigration sollten alle Bundesländer die im Fachkräfteeinwanderungsgesetz vorgesehenen Zentralen Ausländerbehörden einrichten. Diese führen auch zu der notwendigen Vereinheitlichung der Verwaltungspraxis und Aufbau von zusätzlicher Expertise und Spezialisierung. Zentrale Ausländerbehörden können auch als Ansprechpartner für inländische Arbeitgeber im Rahmen des beschleunigten Fachkräfteverfahrens dienen und digitale Schnittstellen mit anderen Behörden reduzieren. Sie sind eine Ergänzung und wirksame Entlastung für die kommunalen Ausländerbehörden, sodass Verfahren nach einheitlichen Standards zeitgemäß abgearbeitet werden können. Dafür müssen ihre Aufgaben und Zuständigkeiten eindeutig festgelegt werden, auch wenn die Bezeichnungen der zentralen Behörden in den einzelnen Bundesländern möglicherweise unterschiedlich sind.

15. Formulare zur Erwerbsmigration zielgerichtet ausgestalten

Problem: Ein entscheidendes Hindernis für eine gezielte Erwerbsmigration ist die uneinheitliche Rechtsanwendung der beteiligten Behörden. Die Verwaltungsverfahren für Arbeitgeber und Zuwanderungsinteressierte sind geprägt von einer Vielzahl unterschiedlicher Auslegungen und Verfahrenspraktiken in den verschiedenen Bundesländern und Behörden. Dadurch entstehen Unsicherheiten und Verzögerungen bei der Bearbeitung. Die Folge sind lange Verfahrenszeiten und unklare Handlungsschritte, die sowohl für die Antragstellenden als auch für die Unternehmen frustrierend und kostspielig sind. Die Vorbereitung von Anträgen für Arbeitgeber und Antragstellende wird in der Praxis immer aufwändiger, da zusätzliche und immer detailliertere Formulare verwendet werden. Aktuell muss ein Unternehmen bei der Auslandsvertretung in dem jeweiligen Land prüfen, welche Unterlagen und auf welche Weise diese in den einzelnen Vertretungen angefordert werden. Das erzeugt bei allen Beteiligten unnötigen Aufwand.

Lösung: Natürlich müssen alle notwendigen Informationen bei Antragsformularen abgefragt werden. Dabei sollten Formulare jedoch so gestaltet sein, dass der Verwaltungsaufwand für Betriebe und Zuwandernde nicht größer wird und die Angaben auf den Sachverhalt relevanten Daten reduziert werden. Ebenfalls ist es dringend erforderlich, einheitliche und möglichst digitalisierte Antragsformulare bei Auslandsvertretungen und Ausländerbehörden einzuführen und die



erforderlichen Dokumente auf das Notwendige zu beschränken. Die Informationen sollten zentral verfügbar sein. Die Umsetzung sollte in allen Visastellen nachgehalten werden. Eine sinnvolle Abstimmung der Antragsprozesse, die direkte Übertragung der Daten in die Datensysteme des AZR und die Sensibilisierung der Behördenmitarbeitenden auf bundesweit geltende Formulare, sind notwendige Schritte hierfür.

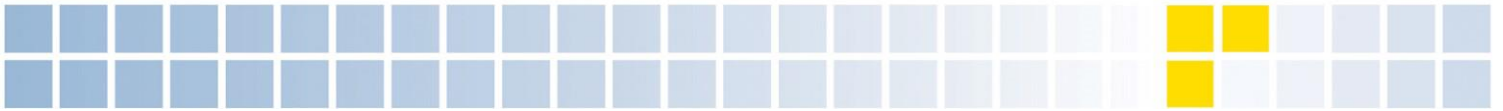
16. Visabearbeitung beschleunigen und Serviceorientierung weiter stärken

Problem: In der Praxis sind die Arbeitgeber teilweise mit erheblichen Verzögerungen im Visumverfahren konfrontiert. Diese sind vor allem auf lange Wartezeiten zwischen Terminvergabe und dem tatsächlichen Termin zur Einreichung der Visaunterlagen zurückzuführen. Nur die Wartezeiten für einen Termin zur Visumantragstellung in den deutschen Auslandsvertretungen betragen häufig mehrere Monate. Das Verfahren für die Erteilung des Visums zum Zwecke der Beschäftigung erstreckt sich auf eine Dauer von bis zu sechs Monaten, gelegentlich auch länger. Zudem berichten Unternehmen, dass Ansprechpersonen bei den Konsulaten nur sehr schwer auffindbar zu machen sind, teilweise nicht oder nur schwer erreichbar und dass auch keine Sachstandsanfragen möglich sind. Es kommt vereinzelt sogar vor, dass Konsulate die Zusammenarbeit mit Arbeitgebern bzw. deren Beauftragten ablehnen. Insgesamt gestaltet sich die Kommunikation mit den Auslandsvertretungen aufgrund der Zeitverschiebungen und der schlechten Zugänglichkeit einzelner Auslandsvertretungen (manche Konsulate und Botschaften sind oftmals so überlaufen, dass sie auf Anfragen nicht oder nur sehr spät reagieren können) sehr schwierig. Manko der im Rahmen des Gesetzes zur Weiterentwicklung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes in § 75 Nr. 1 AufenthG eingeführten und bisher auch noch nicht eingerichteten neuen Ansprechstelle beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) ist, dass sie keine richtige Beschwerdestelle für Arbeitgeber und Fachkräfte ist. Eine Ansprechstelle, die nur Probleme sammelt und evaluiert, ist zu wenig.

Lösung: Das Auswärtige Amt sollte die Visastellen wie bisher regelmäßig über rechtliche Grundlagen und noch viel stärker über Prozesse und die Rolle der Beteiligten (Arbeitgeber, BA, Ausländerbehörden) im Verfahren informieren und auch nachhalten, ob hinreichendes Wissen in den Auslandsvertretungen aufgebaut werden konnte. Dass Beschäftigte in den Auslandsvertretungen über das notwendige Fachwissen verfügen, sollte durch entsprechende Weiterqualifizierungen sichergestellt werden.

Zudem muss sichergestellt werden, dass die personelle Ausstattung der Auslandsvertretungen den steigenden Anforderungen gerecht wird und dadurch eine schnellere Terminvergabe und Bearbeitung der Visaanträge erfolgt. Kapazitätsengpässe in Visastellen müssen auch durch eine Stärkung des Bundesamtes für Auswärtige Angelegenheiten (BfAA) ausgeglichen werden, so wie es im „Aktionsplan Visabeschleunigung“ des Auswärtigen Amtes angekündigt ist. Durch eine Bearbeitung der Anträge in Deutschland kann ohne Verzögerung auf zwischen Herkunftsländern wechselnde Antragsvolumen reagiert werden. Die im Aktionsplan vorgesehenen rechtlichen Anpassungen sollten vorangetrieben werden. Die aktuell laufende Digitalisierung der Antragstellung steht einen richtigen Schritt dar und soll zeitnah weiter für alle Aufenthaltstitel ausgeweitet werden.

Zudem wäre es sinnvoll, bei den Visaabteilungen der Auslandsvertretungen eine Kontaktstelle einzurichten, die ausschließlich für Arbeitgeber zuständig ist. Es handelt sich nicht um eine Zwischenstelle, sondern um eine spezialisierte Kontaktstelle für die Fälle der Erwerbsmigration. Dies kann zu einer Beschleunigung und Vereinfachung der Abläufe im Visumverfahren für Fachkräfteeinwanderung führen. Solche Stellen könnten als Ansprechpartner dienen und zwischen Auslandsvertretung, Ausländerbehörden, Arbeitgebern und Zuwanderungsinteressierten vermitteln.



17. Anerkennungsgesetz – Verfahren für alle Referenzberufe bundesweit einheitlich ausgestalten

Problem: Mit Inkrafttreten der Anerkennungsgesetze des Bundes und der Bundesländer haben sich die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen grundsätzlich verbessert. Während die Kammern für Anerkennungsverfahren, für die nach BBiG und HwO geregelten Berufe effiziente Strukturen etabliert haben, sind bei reglementierten und landesrechtlich geregelten Berufen weiter bürokratische Hemmnisse erkennbar, die die Einstellung von ausländischen Fachkräften unnötig erschweren.

Lösung: Um Arbeitgebern die Personalrekrutierung zu erleichtern und einen „Anerkennungstourismus“ zwischen den Bundesländern zu verhindern, müssen die Anerkennungsverfahren von landesrechtlich geregelten Berufen stärker zentralisiert werden. Nur durch eine größere Anzahl von ähnlich gelagerten Anträgen können die anerkennenden Stellen durch Spezialisierung eine höhere Effizienz erreichen und notwendige Expertise aufbauen. So lassen sich die Prozesse beschleunigen.

Die Anforderungen an die für eine Anerkennung zu erbringenden Dokumente sowie die Anforderungen an die Sprachkenntnisse der Antragsteller sollten bundesweit vereinheitlicht werden. Unterlagen auf Englisch müssen flächendeckend akzeptiert werden. Dies ist vor allem deshalb notwendig, um für potenzielle Fachkräfte im Ausland, die mit dem deutschen Anerkennungsföderalismus in der Regel nicht vertraut sind, verlässliche und transparente Rahmenbedingungen zu schaffen. Die bei der BA angesiedelte „Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung“ kann hierzu einen wichtigen Beitrag leisten.

C. Arbeitsrecht | Tarifpolitik

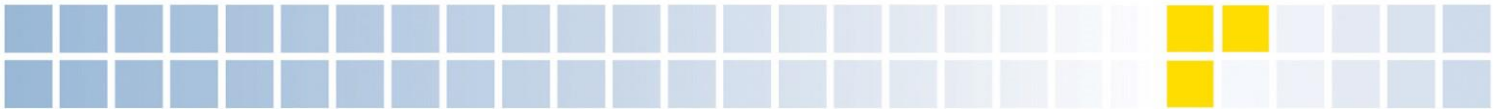
I. Tarifrecht und -politik

18. Tariftreueregelungen unterlassen

Problem: Tariftreueregelungen bedeuten einen Tarifizwang durch die Hintertür und einen Eingriff in die Tarifautonomie. Vergabeverfahren werden durch Tariftreueregelungen komplizierter, teurer und deutlich bürokratischer. Unternehmen müssen umfangreich nachweisen, dass sie die vorgegebenen Arbeitsbedingungen sowie weitere soziale und ökologische Vorgaben einhalten. Schon jetzt gibt es bei öffentlichen Aufträgen des Bundes in rund 30 % der Ausschreibungen nur einen Bewerber. Durch weitere Anforderungen bei der öffentlichen Vergabe in Form von einem Tariftreuergesetz wird sich der Bieterkreis weiter verringern.

Lösung: Um den bürokratischen Aufwand möglichst gering zu halten, sollten die vorgegebenen Arbeitsbedingungen auf ein Minimum reduziert und die Nachunternehmerhaftung beschränkt werden. Auch die Kontroll- und Dokumentationspflichten sollten bürokratiearm gestaltet werden. Außerdem müssen Schwellenwerte, ab wann ein öffentlicher Auftrag der Vergaberegulation unterfällt, möglichst so angesetzt werden, dass sie verhältnismäßig hinsichtlich des Aufwandes sind und sich eine Teilnahme am Vergabeverfahren auch für KMUs lohnt. Denkbar wäre die Einführung eines Präqualifizierungsverfahrens, welches von den Unternehmen einmal durchlaufen wird und dann für alle öffentlichen Aufträge gilt.

19. Keine Änderungen der Anpassungskriterien im Mindestlohngesetz



Problem: Vielfach wird die EU-Mindestlöhne-Richtlinie als Begründung herangezogen, die Kriterien zur Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns im Mindestlohngesetz ändern bzw. ergänzen zu müssen.

Lösung: Es bedarf keinerlei Änderungen der Kriterien zur Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns. Das Mindestlohngesetz in Deutschland beinhaltet bereits das in der EU-Richtlinie vorgesehene Verfahren zur Festlegung und Aktualisierung eines gesetzlichen Mindestlohns sowie angemessene Kriterien dazu. Es setzt bereits umfassende Referenzwerte für die Mindestlohnanpassung fest. Danach prüft die MLK im Rahmen einer Gesamtabwägung, welche Höhe des Mindestlohns geeignet ist, zu einem angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beizutragen, faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen zu ermöglichen sowie Beschäftigung nicht zu gefährden. Die MLK orientiert sich bei der Festsetzung des Mindestlohns nachlaufend an der Tarifentwicklung. Zudem fließen die von der EU-Richtlinie genannten Kriterien in die Gesamtabwägung der MLK ein, die diese Merkmale in ihrem Evaluationsbericht zu den Auswirkungen des Mindestlohns genauestens untersucht.

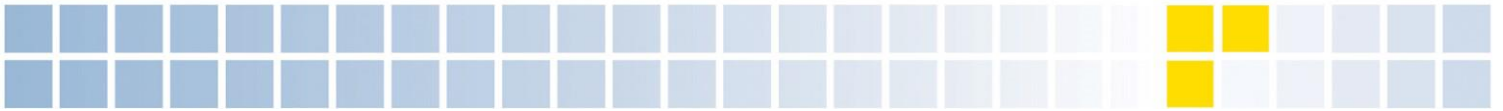
20. Mindestlohngesetz: Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten reduzieren

Problem: Arbeitgeber, bei denen geringfügig Beschäftigte (sog. Minijob) tätig sind oder die Arbeitnehmer in den Wirtschaftsbereichen nach dem Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz beschäftigen oder entleihen, müssen laut Mindestlohngesetz (MiLoG) Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit dieser Arbeitnehmer spätestens sieben Tage nach der Erbringung der Arbeitsleistung aufzeichnen und dabei die Aufzeichnungen für die gesamte Beschäftigungsdauer des Arbeitnehmers mindestens für zwei Jahre bereithalten (§ 17 MiLoG). Dies führt insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen, die über keine automatisierte Arbeitszeiterfassung verfügen, zu großem administrativem Aufwand.

Sollten die Aufzeichnungen nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erfolgt sein oder die Dokumente nicht vollständig bereitgehalten werden, kann dies mit einem Bußgeld von bis zu 30.000 € geahndet werden. Nur für Arbeitnehmer, die ab 1. Januar 2024 mehr als 4.319,00 € im Monat verdienen, kann auf die Aufzeichnung verzichtet werden. Die Dokumentationspflicht entfällt auch bei Beschäftigten, die ab 1. Januar 2024 monatlich 2.879,00 € (2/3 des Grund-Grenzwerts) in den vergangenen zwölf abgerechneten Entgeltmonaten ausgezahlt bekommen haben. Diese Entgeltgrenze trifft jedoch keine Abgrenzung zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten. Bei Letzteren wird nicht berücksichtigt, dass eine stundenreduzierte Arbeitszeit auch zu weniger Entgelt führt und so die Grenze von 2.879,00 € – trotz eines Stundenlohns deutlich über dem Mindestlohn – praktisch nicht zu erreichen ist. Der enorme Verwaltungsaufwand bei Teilzeitkräften bleibt für die Unternehmen weiterhin bestehen.

Die Schwellenwerte, ab wann die Aufzeichnungspflicht entfällt, werden künftig in Bezug auf die jeweils geltende Mindestlohnhöhe dynamisch angepasst. Die damit verbundene stete Anhebung der Schwellenwerte mindert die von der Verordnung bezweckte Erleichterung bei den Mindestlohndokumentationspflichten, die einen großen Anteil an den Bürokratiekosten des Mindestlohngesetzes ausmachen.

Lösung: Für geringfügig Beschäftigte ist es ausreichend, die Dauer der geleisteten Arbeit aufzuzeichnen. Grundlage für die Grenzwerte bei der Mindestlohndokumentation sollte eine realistische Betrachtung der Arbeitszeit anhand der Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) sein, das von einer werktäglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer von 8 Stunden ausgeht. Verlängerungen auf 10 Stunden sind zulässig, wenn im Durchschnitt die 8 Stunden nicht überschritten werden. Der daraus resultierende Grund-Grenzwert läge bei 2.579,00 € ab dem 1. Januar 2024 (ausgehend von einer 6-Tage-Woche mit 216 Arbeitsstunden pro Monat); bei Zugrundelegung von 10 Stunden betrüge der Wert maximal 3.227,00 €.



21. Mindestlohngesetz: Auftraggeberhaftung einschränken

Problem: Weiterer bürokratischer Aufwand und damit verbundene erhebliche Kosten werden durch die Auftraggeberhaftung geschaffen. Danach haftet ein Unternehmen, das einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, für die Mindestlohnverpflichtungen dieses Unternehmens sowie der etwaigen gesamten Nachunternehmerkette wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorklage verzichtet hat (§ 13 MiLoG i.V.m. § 14 AEntG). Diese Haftung ist verschuldensunabhängig gestaltet.

Um das erhebliche Haftungsrisiko einzugrenzen und ggf. gegenüber ihren Subunternehmern Vertragsstrafen und Schadensersatz durchsetzen zu können, sind viele Unternehmen dazu übergegangen, von jedem ihrer Subunternehmen Bestätigungen einzufordern, dass diese ihren Mindestlohnverpflichtungen nachkommen. Darüber hinaus versuchen die Unternehmen, das Haftungsrisiko durch Bareinhalte und Bankbürgschaften zu minimieren. Dies sind nötige, aber durch das MiLoG aufgezwungene Maßnahmen, die einen massiven Mehraufwand an administrativer Tätigkeit mit sich bringen.

Lösung: Vernünftig wäre es – wie im ursprünglichen Regierungsentwurf zum MiLoG noch vorgesehen – eine verschuldensabhängige Haftung einzuführen, nach der der Auftraggeber nur für Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit haftet. Außerdem sollte die Haftung des Generalunternehmers darauf beschränkt werden, dass sein unmittelbarer Subunternehmer die Mindestlohnvorschriften einhält.

22. Mindestlohngesetz: Praktika unterstützen und vereinfachen

Problem: Nach dem MiLoG werden Praktikanten Arbeitnehmern gleichgestellt. Um die geltenden Ausnahmeregelungen für Pflicht-, Orientierungs- und Freiwilligenpraktika nach § 22 Abs. 1 S. 2 MiLoG überhaupt anwenden zu können, sind die Unternehmen gezwungen, umfassende Nachweise von ihren Praktikanten zu verlangen. So muss beispielsweise für Pflichtpraktika die jeweilige Studienordnung oder eine Bestätigung der Hochschule vorgelegt werden.

Schon die bloße Einordnung, welche Art von Praktikum vorliegt, bringt erhebliche Abgrenzungsschwierigkeiten mit sich. Dies gilt insbesondere durch die Einschränkung mindestlohnfreier Orientierungspraktika auf Personen, die noch keine abgeschlossene Berufsausbildung haben. Nach Auffassung des Bundesarbeitsministeriums sind Orientierungspraktika nicht mehr möglich, wenn eine abgeschlossene Berufsausbildung vorliegt. In der Praxis häufen sich aber die Fälle, insbesondere vor dem Hintergrund neuer Berufsprofile aus anderen Herkunftsländern, einer Neuorientierung trotz abgeschlossener Berufsausbildung, die für den deutschen Arbeitsmarkt entweder nicht verwertbar ist oder in keinem Zusammenhang mit der neuen angestrebten Tätigkeit bzw. Ausbildung steht.

Das führt zu hohen bürokratischen Belastungen und großer Rechtsunsicherheit, die zur Folge haben, dass Praktika gar nicht mehr angeboten werden oder maximal für einen Zeitraum von drei Monaten.

Lösung: Gleich aus welchem Rechtsgrund verpflichtende Praktika sollten generell von der Mindestlohnpflicht ausgenommen werden. Freiwillige praktische Tätigkeiten sollten darüber hinaus mindestens zwölf Monate ausgeübt werden können, ohne dass dies eine Mindestlohnpflicht auslöst. Es muss klargestellt werden, dass auf der Grundlage öffentlich-rechtlicher Vorgaben angeordnete Eingliederungsmaßnahmen mit praktischen Beschäftigungsanteilen, z. B. nach SGB II, III, VII oder IX, stets mindestlohnfrei sind.

II. Arbeitsvertragsrecht

23. Digitalisierungsverbote abschaffen (Beispiel: Nachweisgesetz)

Problem: Das Schriftformerfordernis im Nachweisgesetz stellt eine besonders große Belastung für Unternehmen dar. Unternehmen müssen den Arbeitnehmern Änderungen der wesentlichen Arbeitsbedingungen in Papierform mit „Nassunterschrift“ mitteilen. Das führt z.B. dazu, dass bei einer Gehaltsanpassung in größeren Unternehmen tausende Briefe an die Arbeitnehmer verschickt werden müssen. Besonders im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge haben die Unternehmen digitale Plattformen eingeführt, um digital und modern betriebliche Vorsorge anbieten zu können. Unternehmen die jahrelang in Digitalisierung investiert haben und papierlose Büros an der Tagesordnung sind, werden nun zu „Digitalisierungsstraftätern“. Das Nachweisgesetz in seiner jetzigen Fassung ist Gift für die Themen Digitalisierung und Nachhaltigkeit.

Lösung: Die strenge Schriftform sollte durch eine modifizierte Textform ersetzt werden. Auch die zugrundeliegende Arbeitsbedingungen-Richtlinie erfordert keine strenge Schriftform, sondern ist explizit für digitale Lösungen offen.

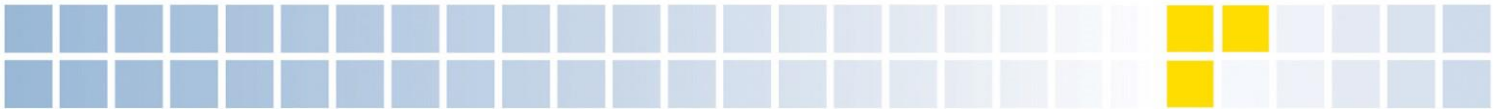
24. Arbeitszeitgesetz: Umstellung auf wöchentliche Berechnung der Höchstarbeitszeit

Problem: Gem. § 3 Satz 1 ArbZG darf die werktägliche Arbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann gem. § 3 Satz 2 ArbZG auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Damit bezieht sich die Berechnung der Höchstarbeitszeit auf den Tag. Diese Berechnungsmethode engt die Unternehmen und ihre Beschäftigten ein.

Lösung: Statt einer Berechnung auf täglicher Basis sollte es möglich sein, die zulässige Arbeitszeit im Wochenverlauf variabler zu gestalten, indem in § 3 ArbZG auf eine wöchentliche Höchst-arbeitszeit abgestellt wird. Dies sieht auch der Koalitionsvertrag der Ampelkoalition im Rahmen von Experimentierräumen vor. Durch die Umstellung auf eine wöchentliche Berechnung wird die vertraglich oder tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeit nicht verändert. Die Beschäftigten arbeiten nicht mehr, sondern im Einzelfall kann die Beschäftigungszeit variabler verteilt werden. Auch eine wöchentliche Obergrenze der Höchstarbeitszeit stellt zum Schutz der Beschäftigten sicher, dass ein temporär erhöhter Arbeitsanfall durch weniger Arbeit zu einem späteren Zeitpunkt wieder ausgeglichen wird. Diese Betrachtungsweise entspricht auch den Rahmenbedingungen, die von der Arbeitszeitrichtlinie vorgesehen sind. Hier ist allein eine wöchentliche Betrachtungsweise erwähnt. Eine flexiblere Einteilung der Arbeitszeit über die Woche kommt Beschäftigten und Arbeitgebern gleichermaßen zugute. Für Beschäftigte kann dadurch auf der einen Seite z. B. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert werden. Auf der anderen Seite können langwierige betriebliche Prozesse, bei welchen eine Unterbrechung nicht möglich ist, sinnvoll abgeschlossen werden, ohne gegen Regelungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu verstoßen. Durch die gewonnene Flexibilität einer Wochenhöchstarbeitszeit würden auch unterschiedliche Zeitzonen die Arbeit in global arbeitenden Unternehmen deutlich weniger beeinträchtigen.

25. Arbeitszeitgesetz: Ruhezeiten variabler gestalten

Problem: § 5 ArbZG sieht vor, dass die Arbeitnehmer nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben müssen. Daraus folgt für einen Beschäftigten, der das Büro am Nachmittag verlassen hat, etwa um sein Kind aus der Kita abzuholen, und der abends vom Homeoffice aus noch einmal von 21 – 23 Uhr arbeitet, dass er die Arbeit am nächsten Tag erst wieder um 10 Uhr aufnehmen kann. Dieses Ergebnis ist sowohl



für den Beschäftigten als auch für den Arbeitgeber unbefriedigend und steht den Bedürfnissen einer modernen Arbeitswelt entgegen.

Lösung: Die Ausnahmemöglichkeit in § 7 Abs. 3 Nr. 3 ArbZG, wonach die Ruhezeit per Tarifvertrag auf neun Stunden reduziert werden kann, sofern die „Art der Arbeit“ dies erfordert, sollte für alle Tätigkeiten geöffnet werden. Außerdem sollte den Tarifvertragspartnern die Möglichkeit eröffnet werden, die Ruhezeit in zwei Blöcke zu unterteilen. Dazu kann gesetzlich vorgegeben werden, dass ein Block beispielsweise nicht kürzer als sieben Stunden sein darf. Beschäftigte werden von der ununterbrochenen Elf-Stunden-Vorgabe unnötig in ihrer Flexibilität eingengt, wenn sie zum Beispiel bei mobiler Arbeit die Lage ihrer Arbeitszeit selbst bestimmen dürfen und sich dabei Phasen von Arbeit und Privatem abwechseln oder wenn in Unternehmen Kontakt zu Kunden oder anderen Unternehmen, die in unterschiedlichen Zeitzonen operieren, bestehen. Die EU-Arbeitszeitrichtlinie gibt dem nationalen Gesetzgeber den Spielraum, die elfstündige Ruhezeit durch Tarifverträge zu modifizieren (Artikel 18). Bei Abweichungen sind regelmäßig gleichwertige Ausgleichsruhezeiten zu gewähren. Der Spielraum der Richtlinie sollte auch in deutsches Recht übernommen werden, da dadurch eine – lediglich vorübergehende – Kürzung von Ruhezeiten in allen Bereichen ermöglicht wird, wo dies aus Sicht der Sozialpartner erforderlich ist.

26. Vertrauensarbeitszeit nicht durch Arbeitszeiterfassung gefährden

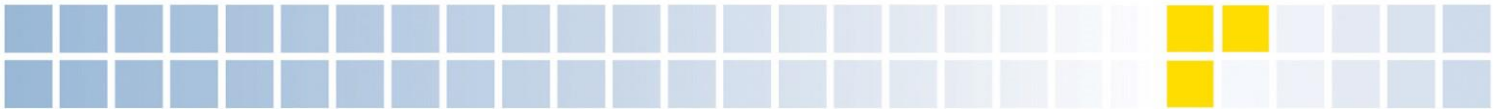
Problem: Die vom Bundesarbeitsgericht aus dem Arbeitsschutzgesetz gelesene Pflicht zur Arbeitszeiterfassung darf eine vertraglich vereinbarte Vertrauensarbeitszeit nicht gefährden.

Lösung: Innovative Arbeitszeitmodelle dürfen nicht behindert werden. Zentrales Element einer flexiblen Arbeitszeit ist die Vertrauensarbeitszeit. Durch diese können sich Beschäftigte ihre Arbeitszeit eigenverantwortlich frei über den Tag einteilen, ohne jede Arbeitsunterbrechung oder Pause dokumentieren zu müssen. Sie bietet für Beschäftigte ein Höchstmaß an Flexibilität und bedeutet wesentliche Wertschätzung und Vertrauen durch den Arbeitgeber. Eine bürokratische Erfassungspflicht würde dies gerade wieder zunichtemachen. In Zeiten von Fachkräfte- und Arbeitskräftemangel ist die Vertrauensarbeitszeit, durch welche Arbeitnehmer hinsichtlich Ort und Zeit selbstbestimmt arbeiten können, ein wichtiges Kriterium bei der Wahl des Arbeitgebers. Der mit einer Dokumentation beabsichtigte Schutzzweck stünde in einem Missverhältnis zu Sinn und Zweck der Vertrauensarbeitszeit und zur gewünschten und gelebten Praxis. Auch der Koalitionsvertrag spricht sich für den Erhalt der Vertrauensarbeitszeit aus.

27. Mobile Arbeit: Keine weitere gesetzliche Regulierung

Problem: Die Mobile Arbeit bedarf keiner weiteren gesetzlichen Regulierung – sie ist bereits durch vielfältige und gut funktionierende Modelle in der Praxis derart weit verbreitet, dass eine neue Regulierung sie nur bremsen, aber nicht fördern kann. Die Arbeit der BMAS- Politikwerkstatt hat aufgezeigt, dass eine Vielzahl von Modellen bei der Mobilen Arbeit genutzt werden und genau diese Flexibilität bei den Beschäftigten intensiv nachgefragt wird. Eine Regulierung dieser Vielfalt würde zu einer erheblichen Reduzierung der allgemeinen Attraktivität von Arbeitgeber für Beschäftigte führen und damit auch den deutschen Arbeitsmarkt für gesuchte Fachkräfte unattraktiver machen.

Lösung: Der Begriff der Mobilen Arbeit muss weit definiert sein, da nur so eine flexible Gestaltung dieser gewährleistet wird und alle Modelle der Mobilen Arbeit erfasst werden. Die Ausgestaltung der mobilen Arbeit muss den Betriebs- und Sozialpartnern sowie den Vertragsparteien vorbehalten bleiben. Die gesetzliche Regelung eines Erörterungsanspruchs, wie es der Koalitionsvertrag vorsieht, ist nicht notwendig. Die Praxis zeigt schon jetzt, dass Arbeitgeber der Nach-



frage nach flexibler mobiler Arbeit nachkommen, um weiterhin für Beschäftigte attraktiv zu bleiben. Grenzüberschreitendes mobiles Arbeiten sollte, wie vom Koalitionsvertrag vorgesehen – erleichtert werden.

28. Beschäftigtendatenschutz – neue Rechtsunklarheit vermeiden

Problem: Die DS-GVO und das BDSG enthalten umfassende Pflichten für Unternehmen. Unter anderem bringen die Nachweispflichten der Arbeitgeber, die Erstellung eines Verarbeitungsverzeichnisses oder die Datenschutzfolgeabschätzung einen hohen bürokratischen Aufwand. Prüft eine Behörde, ob der Arbeitgeber seine datenschutzrechtlichen Pflichten vollständig und ordnungsgemäß erfüllt hat, muss er der Behörde gegenüber nachweisen, dass er dies getan hat. Das bringt einen hohen Dokumentationsaufwand mit sich. Zu einer ausufernden administrativen und mittelbar auch finanziellen Belastung für Arbeitgeber führt der Auskunftsanspruch nach Art. 15 Abs. 1 und Abs. 3 DS-GVO, da er in der Praxis häufig zur Erreichung sachfremder Ziele geltend gemacht wird, wie beispielsweise zum Erstreiten einer Abfindung im Kündigungsschutzprozess.

Lösung: Die DS-GVO und das BDSG gewähren bereits ein sehr hohes Datenschutzniveau. Neue Regelungen führen allenfalls zu Rechtsunsicherheit und sind daher kontraproduktiv. Sie führen allein zu einer unverhältnismäßig höheren administrativen Belastung. Darüber hinaus trägt die DS-GVO als einheitliche europäische Regelung dazu bei, dass grenzüberschreitende wirtschaftliche Aktivitäten mit einem reduzierten bürokratischen Aufwand durchgeführt werden können. Auch aus diesem Grund sollte von den in der DS-GVO enthaltenen Öffnungsklauseln für mitgliedstaatliche Regelungen zurückhaltend Gebrauch gemacht werden.

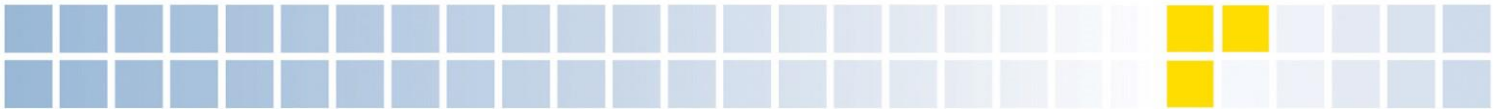
Um dem Missbrauch des Auskunftsanspruch nach Art. 15 Abs. 1 und 3 DS-GVO Einhalt zu gebieten, sollte dieser klarstellend auf seine ursprüngliche Bedeutung reduziert und durch § 34 BDSG dahingehend begrenzt werden, dass nicht etwa grundsätzlich die Vorlage sämtlicher E-Mail-Korrespondenzen verlangt werden kann. Der Anspruch auf Herausgabe einer Kopie der Verarbeiteten Daten darf sich nur auf die in Art. 15 Abs. 1 DS-GVO aufgeführten sog. Stammdaten beziehen, wenn nicht zuvor hinreichend begründet wird, dass die Zurverfügungstellung einer Kopie von Dokumenten oder Dokumentenauszügen unerlässlich ist, um der betroffenen Person die wirksame Ausübung der ihrer Rechte nach der DS-GVO zu ermöglichen. Dabei sind wiederum die Rechte und Freiheiten anderer zu berücksichtigen.

29. Befristungsverlängerung praxisgerecht gestalten

Problem: § 14 Abs. 2-3 TzBfG und § 41 Satz 3 SGB VI geben die Möglichkeit einen befristeten Arbeitsvertrag zu verlängern bzw. dessen Ende hinauszuschieben. Im Rahmen einer solchen Verlängerung darf allein der Befristungszeitpunkt verändert werden, andere Arbeitsbedingungen dagegen nicht. Bei der Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Vertrags kann z.B. nicht das Arbeitsentgelt angehoben werden. Beim Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts kann die Arbeitszeit eines älteren Arbeitnehmers z.B. nicht herabgesetzt werden. Das ist nicht praxisgerecht. Es bedeutet einen unnötigen Fallstrick mit unangemessenen Folgen, er gefährdet nach der Rechtsprechung die Wirksamkeit der Befristung.

Lösung: Es sollte gesetzlich klargestellt werden, dass im Zeitpunkt der Verlängerung auch andere Arbeitsbedingungen einvernehmlich geändert werden können.

30. Kalendermäßige Befristung für wettbewerbsfähigen Arbeitsmarkt erhalten



Problem: Befristete Arbeitsverhältnisse ermöglichen Teilhabe am Arbeitsleben. Für viele Arbeitssuchende bieten sie einen Erst- oder Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit – gerade für Menschen mit Vermittlungshemmnissen, etwa nach langer Arbeitslosigkeit oder bei fehlender Berufsausbildung. Befristete Arbeit trägt dazu bei, dass Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose den Weg zurück in den Arbeitsmarkt finden. Die Chance, direkt aus einer befristeten Beschäftigung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden, ist im Verlauf der Jahre immer weiter angestiegen. Noch vor der Pandemie erhielten mehr als drei Viertel der befristet Beschäftigten in ihrem Betrieb eine Anschlussbeschäftigung. Fast jeder Zweite wurde unmittelbar in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.

Befristete Arbeitsverhältnisse sind auch für Wirtschaft und Unternehmen unerlässlich. Sie bieten den Betrieben ein Mindestmaß an Flexibilität. Ist z. B. die Nachfragesituation unklar oder die Aussicht über den Erfolg eines Produkts ungewiss, ermöglichen kalendermäßig befristete Arbeitsverhältnisse, neue Arbeitsplätze einzurichten. In einer hocharbeitsteiligen, in einem scharfen globalen Wettbewerb stehenden Wirtschaft ist dies eine wichtige Voraussetzung, am Standort Deutschland produktiv zu arbeiten und dadurch Wohlstand zu sichern. Dabei ist gerade das Instrument der Kalenderbefristung wichtig, um im internationalen Wettbewerb bestehen zu können und den teilweise signifikanten Personal- und Fachkräftemangel ausgleichen zu können. In der Praxis kommt es durch die Rechtsprechung immer wieder zu Unklarheiten, was die Wirksamkeit der Sachgrundbefristungen angeht.

Lösung: Notwendig ist mehr Flexibilität bei Beschäftigungsformen, die es Arbeitgebern erleichtern, auf Kundenwünsche zu reagieren und ihre Mitarbeiter flexibel und angepasst einzusetzen. Hierzu können sich z. B. Tariföffnungsklauseln anbieten, um das Recht der befristeten Arbeit angemessen auszugestalten. Sie können ein Instrument der Stärkung und Festigung der Tarifautonomie sein. Das gilt für die tarifliche Gestaltung von Sachgründen ebenso wie für den Erhalt der Möglichkeit, kalendermäßige Befristungen über einen längeren Zeitraum als zwei Jahre und mehr als drei Verlängerungsperioden zu gestalten.

31. Brückenteilzeit modifizieren

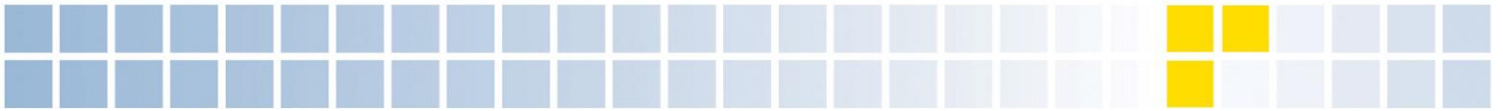
Problem: Der Anspruch auf Brückenteilzeit gewährt Arbeitnehmern einen Anspruch auf eine von vornherein zeitlich befristete Verringerung ihrer Arbeitszeit, ohne dass diese dafür sachliche Gründe vorbringen müssen. Der Anspruch besteht neben dem allgemeinen Teilzeitananspruch, dem Anspruch auf Pflegezeit, dem Anspruch auf Elternzeit, welcher je Kind gestückelt werden kann und verschiedene tarifliche Teilzeitanprüche.

Die Vielfalt gesetzlicher Ansprüche auf Verkürzung der Arbeitszeit stellt nicht allein KMU oder Betriebe mit besonderen Arbeitsbedingungen, wie Schichtarbeit, vor besondere Herausforderungen und bedeutet vor dem Hintergrund des Arbeits- und Fachkräftemangels weitere Belastungen. Jeder Anspruch auf Veränderung der Arbeitszeit bedarf einer entsprechenden personellen Umorganisation, sei es durch befristete Einstellungen oder eine neue innerbetriebliche Verteilung des Arbeitsvolumens. Zusätzlich müssen Unternehmen die hochkomplexe Regelung von Schwellenwert, Zumutbarkeitsgrenze und Karenzzeit nachhalten.

Lösung: Betriebe mit weniger als 200 Arbeitnehmern sollten ausgenommen sein.

32. TzBfG: Abrufarbeit erleichtern

Problem: Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG) ist eine Arbeitsform, deren gesetzliche Grundlagen die Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer an betrieblicher und persönlicher Flexibilität angemessen zu einem Ausgleich bringen. Diese Flexibilität ist mit der Weiterentwicklung des Teil-



zeitrechts zum 1. Januar 2019 erheblich eingeschränkt worden, indem die Mindest-stunden-grenze, in der Arbeit abgerufen und vergütet werden muss, von zuvor 10 auf 20 Stunden verdoppelt wurde. Die Ankündigungsfrist verblieb unverändert bei vier Tagen.

Lösung: Die Arbeit auf Abruf muss wieder praxisgerecht gestaltet werden. Um dies zu gewährleisten, sollte die Mindeststundengrenze wieder auf 10 Stunden herabgesetzt werden. Darüber hinaus ist die in § 12 Abs. 2 TzBfG geregelte Ankündigungsfrist für Arbeit auf Abruf bei den heutigen technischen Möglichkeiten unnötig lang. Sie macht das Instrument insgesamt unattraktiv in Zeiten, in denen Unternehmen häufig kurzfristig reagieren müssen. Angemessen wäre eine Verkürzung der Frist auf zwei Tage. Aus Unternehmenssicht ist dann ein Einsatz von Mitarbeitern kurzfristig möglich, wenn nötig. Genau dazu dient Arbeit auf Abruf unter anderem. Das gilt umso mehr für Arbeiten, die flexibel, z. B. im Home-Office, erbracht werden können und die Arbeitswege entfallen lassen. Aus Sicht des Beschäftigten ist diese Frist ausreichend, berücksichtigt man die heutige Kommunikationsgeschwindigkeit. Allein eine aus der Zeit gefallende Ankündigungsfrist darf nicht den gesamten Arbeitsprozess ins Stocken bringen.

33. Pro-Rata-Temporis-Grundsatz stärker zur Geltung bringen

Problem: Teilzeitarbeitnehmer werden bei der Berechnung von Schwellenwerten je nach gesetzlicher Regelung unterschiedlich berücksichtigt. Im Betriebsverfassungsgesetz gilt beispielsweise das Pro-Kopf-Prinzip, das heißt jeder Arbeitnehmer zählt voll, unabhängig von der Dauer seiner vereinbarten Arbeitszeit. Im Kündigungsschutzgesetz zählen Teilzeitarbeitnehmer dagegen nur anteilig, je nach Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit. Hier ist eine Angleichung dringend erforderlich, um Fehlerquellen auszuschließen und eine angemessene und gleiche Behandlung aller Arbeitgeber - unabhängig vom Anteil der Teilzeit-beschäftigten - zu erreichen.

Lösung: Um Teilzeitbeschäftigte angemessen zu berücksichtigen, sollte im gesamten Arbeitsrecht der Pro-Rata-Temporis-Grundsatz eingeführt werden. Arbeitnehmer würden demnach durchgängig entsprechend ihrer Wochenarbeitszeit berücksichtigt. Bei Arbeitnehmern mit nicht mehr als 10 Wochenarbeitsstunden sollte der Faktor 0,25, bei Arbeitnehmern mit nicht mehr als 20 Wochenarbeitsstunden der Faktor 0,5 und bei Arbeitnehmern mit nicht mehr als 30 Wochenarbeitsstunden der Faktor 0,75 Anwendung finden (vergleichbar § 23 KSchG). Dies sichert eine faire und gleichmäßige Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten in allen Bereichen des Arbeitsrechts.

34. Kündigungsschutzverfahren für schwerbehinderte Menschen effektiv ausgestalten

Problem: Zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen muss der Arbeitgeber die Zustimmung des Integrationsamtes nach § 168 SGB IX einholen. Das Zustimmungserfordernis vor der Kündigung eines schwerbehinderten Mitarbeiters kann zu einer erheblichen zeitlichen Verzögerung führen und wird in der Praxis auch zur Verschleppung oder zum Abfindungspoker missbraucht. Für den Arbeitgeber bedeutet die zusätzlich notwendige Zustimmung des Integrationsamtes einen erhöhten Begründungsaufwand und birgt erhebliche Rechtsunsicherheit über die Wirksamkeit der Kündigung.

Lösung: Um Rechtssicherheit herzustellen und Rechtsmissbrauch zu verhindern, darf der Sonderkündigungsschutz erst ab Vorlage des Schwerbehindertenausweises bzw. des Gleichstellungsbescheides gegenüber dem Arbeitgeber gelten. Durch Einführung einer Kleinbetriebsklausel - wie im allgemeinen Kündigungsschutz - müssen kleine und mittelständische Unternehmen entlastet werden. Dringend erforderlich ist für eine Verfahrensbeschleunigung, dass die Integrationsämter in allen Fällen zwingend innerhalb eines Monats entscheiden müssen und ansonsten eine gesetzliche Fiktion der Zustimmung eintritt.

35. Reihenfolge der Beteiligung von Schwerbehindertenvertretung, Betriebsrat und Integrationsamt bei Kündigungen festlegen

Problem: Seit Inkrafttreten der Änderungen des Rechts der Schwerbehindertenvertretung durch das Bundesteilhabegesetz ist die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne die in § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX vorgesehene Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung vornimmt, unwirksam. Es ist nicht geregelt, in welcher Frist die Schwerbehindertenvertretung Stellung nehmen soll. Auch nicht geregelt ist, in welcher Reihenfolge Schwerbehindertenvertretung (§ 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX), Betriebsrat (§ 102 BetrVG) und Integrationsamt (§§ 168 ff. SGB IX) angehört werden müssen. Dies führt zu erheblicher Rechtsunsicherheit.

Lösung: Der Gesetzgeber sollte in § 178 Abs. 2 SGB IX ausdrücklich festlegen, in welcher Reihenfolge Schwerbehindertenvertretung, Betriebsrat und Integrationsamt bei der Kündigung eines schwerbehinderten Menschen anzuhören sind. Ferner sollte festgelegt werden, innerhalb welcher Frist die Schwerbehindertenvertretung Stellung nehmen muss. Dazu bietet sich ein Rückgriff auf die Regelungen im BetrVG (ordentliche Kündigung: eine Woche; außerordentliche Kündigung: drei Tage) an.

36. Rechtsweg bei Kündigungen von schwerbehinderten Arbeitnehmern vereinheitlichen

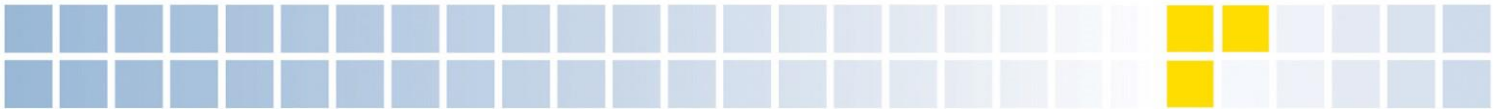
Problem: Während für das arbeitsrechtliche Kündigungsschutzverfahren von Schwerbehinderten die Arbeitsgerichte zuständig sind, kann gegen vom Integrationsamt erlassene Verwaltungsakte nur vor den Verwaltungsgerichten vorgegangen werden. Dadurch kann eine Kündigung zu getrennten Verfahren vor verschiedenen Gerichten mit unterschiedlichen Verfahrensgrundsätzen führen. Dieses Auseinanderfallen der Rechtswege - die oft parallel beschritten werden - führt zu einer unnötig langen Verfahrensdauer.

Lösung: Notwendig ist eine Vereinheitlichung dergestalt, dass nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur noch der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten im Rahmen des Kündigungsschutzprozesses offensteht. Das Arbeitsgericht kann inzident prüfen, ob die Voraussetzungen für die Zustimmung des Integrationsamtes vorliegen.

37. Rechtssicherheit bei Massenentlassungsanzeige schaffen

Problem: Mit dem Urteil des EuGH in der Rechtssache „Junk“ (27. Januar 2005, C-188/03) hat sich die Auslegung des Begriffs der „Entlassung“ in § 17 KSchG grundlegend geändert. Infolge der Entscheidung des EuGH meint der Entlassungsbegriff der Massenentlassungsrichtlinie nicht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern die Kündigungserklärung selbst. Die geänderte Auslegung durch den EuGH ist nicht ohne weiteres aus dem Gesetz erkennbar. Dies gilt ebenso für § 18 KSchG. Dadurch entsteht Rechtsunsicherheit für den Rechtsanwender.

Das Bundesarbeitsgericht hatte in der Vergangenheit die Anforderungen an die Anzeigepflicht der Arbeitgeber bei Massenentlassungen stetig erhöht und festgestellt, dass Fehler hierbei sogar zur Unwirksamkeit von Kündigungen führen können). Insbesondere § 17 Abs. 3 S. 1 KSchG sieht vor, dass die Arbeitsagentur bereits erste Informationen mit der schriftlichen Unterrichtung des Betriebsrats erhält, indem die Demgegenüber hat der EuGH nun entschieden, dass der § 17 Abs. 3 S.1 KSchG dem Arbeitnehmer keinen Individualschutz verleiht. Die Vorab-Zuleitungspflicht verfolge nur den Zweck, die Behörde vorzubereiten und zu informieren und beinhalte keine Rechtsposition für den einzelnen Arbeitnehmer.



Lösung: Um die durch die Rechtsprechung des EuGH entstandene Rechtsunsicherheit zu beseitigen, sollte in § 17 KSchG klargestellt werden, dass mit dem Begriff der Entlassung die Kündigungserklärung gemeint ist. Demgegenüber muss aus § 18 Abs. 1, 2 KSchG deutlich werden, dass hier das tatsächliche Ausscheiden eines Arbeitnehmers gemeint ist und die dortigen Fristen Mindestkündigungsfristen sind. § 18 Abs. 4 KSchG ist nach dem Urteil des EuGH sinnentleert und sollte gestrichen werden.

Die §§ 17 ff. KSchG müssen dahingehend ergänzt werden, dass Bescheide der Arbeitsagentur, die den Eingang der Massenentlassungsanzeige bestätigen, das Massenentlassungsverfahren abschließen. Nur damit wird man dem Vertrauen, das der Arbeitgeber der Eingangsbestätigung der Arbeitsagentur entgegenbringt, gerecht.

Die europäische Massenentlassungsrichtlinie fordert zwar die Beratung mit der betrieblichen Interessenvertretung über die geplanten Maßnahmen, nicht gefordert ist demgegenüber ein unnötig kompliziertes, zweigleisiges Verfahren in zwei Gesetzen, wie es in Deutschland mit Regelungen im Betriebsverfassungsgesetz und im KSchG der Fall ist. Die §§ 111 ff. BetrVG erfüllen in vollem Umfang die Vorgaben der Richtlinie zur Beratung mit dem Betriebsrat. Die Vorschriften des Massenentlassungsrechts nach dem KSchG sollten daher entsprechend auf die Voraussetzung der Anzeige bei der Bundesagentur für Arbeit beschränkt werden.

Auch die aktuelle Vorlagefragen zeigen, dass noch viel Rechtsunsicherheit bei der Massenentlassungsanzeige besteht. Die Arbeitgeber müssen endlich Klarheit haben, welche Pflichten sie haben und welche Sanktionen bei Pflichtverstößen drohen. Es muss klargestellt werden, dass Fehler im Verfahren gegenüber der Bundesagentur für Arbeit eine Maßnahme grundsätzlich nicht unwirksam machen.

38. Unterrichtungspflicht beim Betriebsübergang praxisgerecht ausgestalten

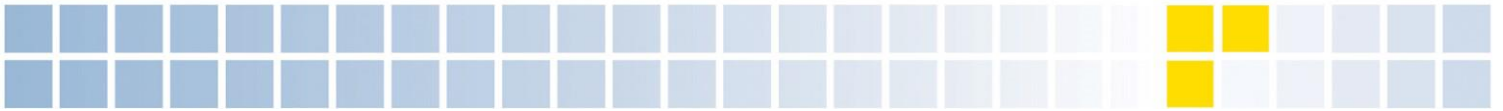
Problem: Steht ein Betriebsübergang bevor, sind der Arbeitgeber bzw. der Erwerber verpflichtet, die betroffenen Arbeitnehmer hierüber zu unterrichten. Die Unterrichtung erstreckt sich auf die vom Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer über den Zeitpunkt bzw. den geplanten Zeitpunkt des Übergangs, den Grund für den Übergang, die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer und über die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen. Gerade die Folgen des Übergangs lassen sich jedoch nie abschließend einschätzen.

Das ist im Hinblick auf den Umfang und Detaillierungsgrad praxisuntauglich und wirklichkeitsfremd. Zudem ist völlig unklar, was alles zu den rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer zählt. Mit der Regelung hat sich der Gesetzgeber nicht auf die Umsetzung der bereits bürokratischen EU-Richtlinie beschränkt, nach der eine Unterrichtung jedes einzelnen Arbeitnehmers lediglich in Betrieben ohne Betriebsrat hätte sichergestellt werden müssen.

Lösung: Um bürokratische Belastungen durch überflüssige Doppelinformationen zu vermeiden, muss § 613a Abs. 5 BGB systemkonform umgestaltet werden. Die Unterrichtung jedes einzelnen Arbeitnehmers sollte sich auf betriebsratslose Betriebe beschränken. Besteht ein Betriebsrat, muss dessen Unterrichtung ausreichen. Auf europäischer Ebene ist zudem die Art und Weise sowie der Inhalt der Unterrichtung auf ein sinnvolles Maß zu reduzieren.

39. Widerspruchsrecht beim Betriebsübergang rechtssicher gestalten

Problem: Im Falle eines Betriebsübergangs kann der betroffene Arbeitnehmer dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den Betriebserwerber innerhalb eines Monats widersprechen.



Die Monatsfrist soll erst mit vollständiger Unterrichtung des Arbeitnehmers zu laufen beginnen. Dies erfordert in der Praxis einen hohen bürokratischen Aufwand. Um ggf. eine ordnungsgemäße Unterrichtung nachweisen zu können, müsste der Unternehmer quasi unbegrenzt die entsprechenden Unterlagen aufbewahren.

Lösung: Für das Widerspruchsrecht sollte eine zeitliche Höchstgrenze vorgesehen werden. Drei bis sechs Monate reichen aus, um die wesentlichen neuen Arbeitsbedingungen zu erfassen. Das Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers nach § 613a Abs. 6 BGB muss in jedem Fall drei Monate nach dem Betriebsübergang endgültig erlöschen. So wird Rechtssicherheit für Arbeitnehmer und Arbeitgeber geschaffen und der bürokratische Aufwand begrenzt.

40. Klarstellung bei Zeitarbeit erforderlich

Problem: Das Widerspruchsrecht des Zeitarbeitnehmers gem. § 9 AÜG, wonach dieser bei einer verdeckten Arbeitnehmerüberlassung oder bei einem Überschreiten der Höchstüberlassungsdauer seinen Widerspruch des Übergangs seines Arbeitsverhältnisses zum Entleiher gegenüber der Agentur für Arbeit abgeben muss, ist höchst bürokratisch.

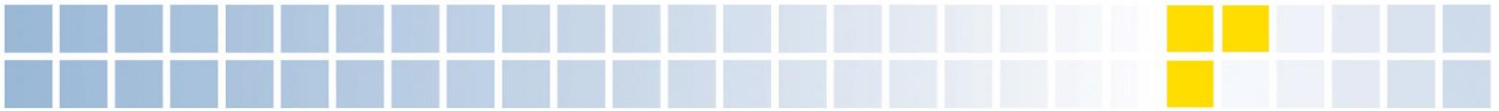
Lösung: Den Widerspruch bzw. die Festhaltungserklärung sollte der Zeitarbeitnehmer zukünftig gegenüber seinem Arbeitgeber (Verleiher) abgeben und gerade nicht gegenüber der Agentur für Arbeit. Diese Vorgehensweise würde für beide Seiten mehr Rechtssicherheit schaffen.

41. Lohntransparenz-Richtlinie: Umsetzung mit Augenmaß

Problem: Die Lohntransparenz-Richtlinie enthält Vorgaben, die eine Überarbeitung des EntgeltTranspG notwendig machen. Die Richtlinie sieht einen umfassenden, individuellen Auskunftsanspruch vor. Ausnahmen für tarifgebundene oder tarifanwendende Unternehmen sowie Schwellenwerte für kleine und mittlere Unternehmen sind nicht vorgesehen. Außerdem müssen Arbeitgeber mit mehr als 100 Beschäftigten in regelmäßigen Abständen Berichtspflichten zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle erfüllen. Sollte sich dabei herausstellen, dass ein Lohngefälle von mindestens fünf Prozent besteht, ohne dass der Arbeitgeber dieses Lohngefälle rechtfertigen kann, ist eine Entgeltbewertung zusammen mit der Arbeitnehmervertretung vorzunehmen.

Lösung: Die Anpassung ins deutsche Recht muss mit Augenmaß erfolgen. Dazu zählt auch, die Umsetzungsfristen bis zum 7. Juni 2026 bzw. 2028 auszuschöpfen. Der europäische Gesetzgeber hat mit der Lohntransparenz-Richtlinie eine mittelstandsfeindliche und bestehende tarifvertragliche Regelungen ignorierende Kontrollbürokratie geschaffen. Hier muss der Bundestag die vielfältigen Bekundungen – auch im Koalitionsvertrag – zu einem Belastungsmoratorium sowie die Ergebnisse aus der Verbändebefragung zum Bürokratieabbau ernst nehmen und auf unnötige Berichtspflichten verzichten. Unternehmen dürfen nicht mit mehr Bürokratie belastet werden. Insbesondere gilt es, Dopplungen und Überschneidungen mit Blick auf die sozialpolitischen Berichtsstandards der EU-Nachhaltigkeitsberichterstattungsrichtlinie zu vermeiden. Unternehmen dürfen nicht mit mehr Bürokratie belastet werden. Privilegien für tarifgebundene und tarifanwendende Unternehmen müssen erhalten bleiben.

Schon heute schafft das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) in Betrieben mit mehr als 200 bzw. 500 Beschäftigten einen unverhältnismäßig hohen Bürokratieaufwand, ohne dass die tatsächlichen Ursachen für Geschlechterunterschiede am Arbeitsmarkt angegangen werden. Der



weit überwiegender Anteil des gesamtwirtschaftlichen Entgeltunterschieds ist nachweislich fast vollständig auf Faktoren zurückzuführen, die in der persönlichen Erwerbsbiografie begründet liegen. Insbesondere Tarifparteien und Unternehmen wird zu Unrecht Entgeltdiskriminierung unterstellt. Eine unterschiedliche Entlohnung aufgrund des Geschlechts ist seit Langem gesetzlich verboten. Zudem wirken die bestehenden Tarifverträge einer unterschiedlichen Entlohnung bei vergleichbarer Tätigkeit und Qualifizierung entgegen.

Statt die ganze Verantwortung mit bürokratischen Lasten auf die Unternehmen abzuwälzen, braucht es eine gezielte Verbesserung von Erwerbs- und Karriereaussichten sowie die Förderung von Initiativen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wie beispielsweise eine klischeefreie Berufsorientierung, den bedarfsgerechten Ausbau einer hochwertigen Kinderbetreuungsinfrastruktur und andere Anreize bei familienpolitischen Leistungen, zu denen Ganztagschulen, eine familienfreundliche Personalpolitik und die Vermeidung von Fehlanreizen im Sozial- und Steuerrecht zählen.

42. Kein Diskriminierungsschutz für „AGG-Hopper“

Problem: Wer ausgeschriebene Stellenanzeigen dazu missbraucht, Entschädigungsansprüche einzuklagen, obwohl objektiv kein ernsthaftes Interesse an der Stelle besteht, handelt rechtsmissbräuchlich. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgericht hat der Arbeitgeber den Einwand des Rechtsmissbrauchs ausdrücklich zu erheben und die fehlende Ernsthaftigkeit des Bewerbers an seiner Bewerbung anhand objektiver Indizien nachzuweisen. Die Anforderungen für diesen Nachweis hat das Bundesarbeitsgericht hoch gesetzt. Der Nachweis scheitert bereits dann, sofern zumindest eine gewisse Wahrscheinlichkeit dafür fortbesteht, der erfolglose Bewerber könnte seine Bewerbung auch ernst gemeint haben. Für Arbeitgeber resultiert daraus ein erheblicher Begründungs- bzw. Dokumentationsaufwand.

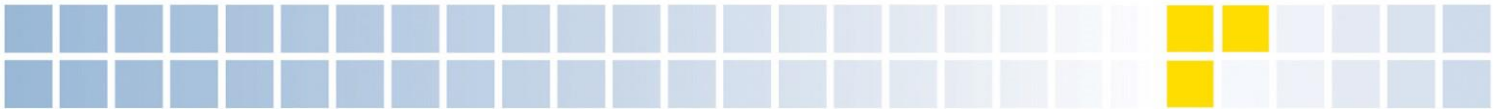
Lösung: Das Bundesarbeitsgericht weicht vom Missbrauchsbegriff des Europäischen Gerichtshofs ab. Nach Ansicht des Europäischen Gerichtshofs fällt ein „AGG-Hopper“ schon nicht in den Schutzbereich der Antidiskriminierungs-Richtlinien. Nötig ist deshalb eine entsprechende gesetzliche Klarstellung, dass „AGG-Hopper“ sich erst gar nicht auf den Schutz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes berufen können.

Wer sich auf den Schutz der Rechtsordnung beruft, dem obliegt auch der Nachweis, dass er den Schutz der Rechtsordnung verdient. Das kann folgerichtig nur der klagende Bewerber sein. Bis das Bundesarbeitsgericht seine Rechtsprechung noch einmal überdenkt, bleibt der Gesetzgeber daher aufgefordert, ein entsprechendes Korrektiv zu schaffen.

43. Berechnung der Karenzentschädigung vereinfachen (§ 74 HGB)

Problem: Nach § 74 Abs. 2 HGB ist die Wirksamkeit von Wettbewerbsverboten abhängig von der Zusage einer Karenzentschädigung von mindestens der Hälfte der vom Arbeitnehmer zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen. Für fixe Entgeltbestandteile ist unabhängig von der Gehaltsentwicklung der Bezug der letzten vertraglichen Zahlungsperiode, regelmäßig also der Bezug im letzten Monat maßgeblich. Hingegen ist hinsichtlich der variablen Bestandteile nach § 74b Abs. 2 HGB auf den Durchschnitt der letzten drei Jahre abzustellen. Die Einzelheiten der Berechnung sind hochkomplex.

Lösung: Die Berechnung der Entschädigung sollte vereinfacht werden. Hierzu bietet es sich an, den Referenzzeitraum bei variablen Vergütungen auf 12 Monate zu verkürzen. Zusätzlich sollte der Referenzzeitraum für fixe Entgeltbestandteile ebenfalls auf 12 Monate angeglichen werden, um entsprechende Gehaltsentwicklungen angemessen berücksichtigen zu können.



44. Heilung falscher Karenzzusagen ermöglichen

Problem: Die Zusage einer zu geringen Karenzentschädigung führt zur sog. Unverbindlichkeit der Wettbewerbsabrede. § 74 Abs. 2 HGB regelt für den Arbeitnehmer keinen gesetzlichen Mindestanspruch auf Karenzentschädigung. Daher kann auch durch eine ausreichende Zahlung oder eine nachträglich korrigierte Zusage des Arbeitgebers die Unverbindlichkeit des Wettbewerbsverbots nicht mehr geheilt werden.

Lösung: § 74 HGB sollte eine Möglichkeit vorsehen, falsch berechnete Karenzentschädigungen nachträglich an die vorgeschriebene Mindesthöhe anzupassen, um damit die Verbindlichkeit der Wettbewerbsabrede wiederherzustellen. Darüber hinaus ist eine Regelung zu erwägen, die ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot auch ohne ausreichende Zusage durch einen gesetzlichen Anspruch auf Karenzentschädigung aufrechterhält - ähnlich wie bei nachvertraglichen Wettbewerbsverboten von Handelsvertretern (vgl. § 90a HGB).

45. Abweichende Vereinbarungen ermöglichen (§ 75d HGB)

Problem: Die Vereinbarung einer Karenzentschädigung in der gesetzlichen Mindesthöhe ist zwingend vorgeschrieben. Einvernehmliche Abweichungen sind nach § 75d HGB daher nicht zulässig. Darüber hinaus besteht die Pflicht zur Karenzentschädigung unabhängig vom Umfang der Wettbewerbsabrede. Der Zahlungsanspruch entfällt auch dann nicht, wenn der Arbeitnehmer infolge einer Erkrankung dauerhaft nicht in der Lage ist, Wettbewerb zu betreiben oder aber sich beruflich vollständig umorientiert.

Diese Regelung wird von ausländischen Vertragspartnern nicht verstanden. Nur wenige Staaten sehen heute noch eine zwingende Karenzentschädigung vor. Insbesondere wird den Parteien weit überwiegend die Möglichkeit zu einer abweichenden Vereinbarung eröffnet.

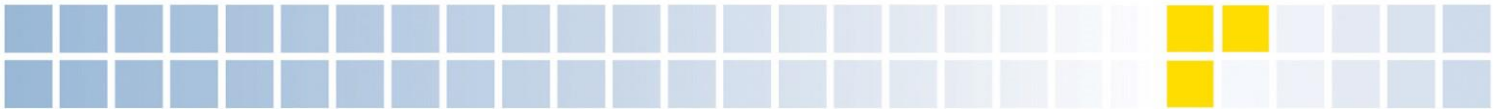
Lösung: Den Vertragsparteien sollte ermöglicht werden, das nachvertragliche Wettbewerbsverbot mit einer abweichenden Karenzentschädigung zu vereinbaren. Die 50-%-Regelung des § 74 Abs. 2 HGB kann dabei als Richtwert bzw. Auffangtatbestand beibehalten werden. In besonders gelagerten Fällen muss auch ein entschädigungsloses Wettbewerbsverbot zulässig sein, etwa bei Kundenschutzklauseln mit einem beschränkten Geltungsbereich. Gleiches muss zudem für Fälle gelten, in denen der Arbeitnehmer keine Konkurrenztaetigkeit ausüben kann, etwa bei dauerhafter Arbeitsunfähigkeit.

46. Möglichkeit zum Verzicht auf ein Wettbewerbsverbot erleichtern (§ 75a HGB)

Problem: § 75a HGB erlaubt vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses den einseitigen Verzicht des Arbeitgebers auf das Wettbewerbsverbot. Die Pflicht zur Karenzentschädigung entfällt allerdings zwingend und unabhängig vom Einzelfall erst ein Jahr nach Erklärung des Verzichts. Der Entschädigungsanspruch besteht nach Auffassung der Rechtsprechung selbst dann, wenn der Arbeitnehmer innerhalb der Jahresfrist eine unmittelbare Konkurrenztaetigkeit ausübt. Die starre Regelung gilt unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses.

Lösung: Eine Entschädigung sollte ausgeschlossen sein, wenn der Verzicht bereits mit der Kündigungserklärung und unter Beachtung der gesetzlichen Kündigungsfristen erklärt wird. Wird der Verzicht erst später erklärt, sollte die Entschädigungspflicht auf die Dauer der entsprechenden Kündigungsfrist beschränkt werden.

47. Information zum Insolvenzschutz bei Lebensarbeitszeitkonten erleichtern



Problem: Bei der Führung von Wertguthaben verlangt § 7e Abs. 4 SGB IV die Information jedes einzelnen Beschäftigten über den vom Arbeitgeber getroffenen Insolvenzschutz in schriftlicher Form.

Lösung: Im Sinne einer Vereinfachung und Kostensenkung sollte eine elektronische Information ausreichen.

48. Wechsel des Insolvenzversicherungsträgers für Lebensarbeitszeitkonten vereinfachen

Problem: Nach § 7e Abs. 8 SGB IV muss jeder einzelne betroffene Beschäftigte zustimmen, wenn die gesetzlich vorgeschriebene Insolvenzversicherung für Wertguthaben durch einen anderen Insolvenzversicherungsträger durchgeführt werden soll. Das ist praxisfremd und bürokratisch.

Lösung: Jedenfalls in den Fällen, in denen ein Betriebsrat besteht, muss dessen Zustimmung zu einer Änderung des Insolvenzversicherungsträgers ausreichen. Die Interessen der Beschäftigten sind damit hinreichend, wenn nicht besser gewahrt. Denn der Betriebsrat wird sich die Zeit für eine eingehende Prüfung eines alternativ vorgeschlagenen Insolvenzversicherungsträgers nehmen. Davon kann bei jedem einzelnen Arbeitnehmer, der sich eine Meinung bilden soll, nicht ausgegangen werden. Bereits im Rahmen der Demografie-strategie der Bundesregierung war vereinbart worden, dass in diesem Punkt eine Prüfung stattfinden soll, um die Nutzung von Wertguthaben zu erleichtern (Ergebnis der Arbeitsgruppe B).

D. Betriebsrentenrecht

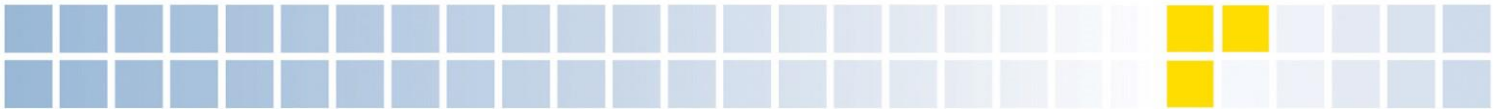
49. Abfindungen von kleinen Betriebsrenten erleichtern (§ 3 BetrAVG)

Problem: Als Folge der mit dem Alterseinkünftegesetz reduzierten Abfindungsmöglichkeiten monatlicher Betriebsrentenbezüge von damals bis zu 4 % auf nur noch 1 % der monatlichen Bezugsgröße werden Unternehmen jahrzehntelang kostenintensiv mit der Verwaltung von Kleinanwartschaften bzw. -renten belastet. Die Betriebsrentenleistung steht in diesen Fällen in keinem Verhältnis zu dem damit verbundenen Verwaltungsaufwand.

Der Aufwand ergibt sich beispielsweise schon allein aus den Dokumentations- und Aufbewahrungspflichten aufgrund steuer- und abgabenrechtlicher Vorschriften. Auch von Seiten der Arbeitnehmer besteht bei geringen Betriebsrenten oftmals das Interesse, diese abzufinden und mit dem Kapitalbetrag eine andere bestehende Altersvorsorge aufzustocken, um so eine Zersplitterung der Altersvorsorge zu vermeiden.

Lösung: Abfindungen von unverfallbaren Betriebsrentenanwartschaften sowie von laufenden Betriebsrenten sollten wieder bis zu einer monatlichen Rente in Höhe von 2 % der monatlichen Bezugsgröße möglich sein. Darüber hinaus sollte eine Betriebsrentenanwartschaft bzw. laufende Betriebsrente mit Zustimmung des Arbeitnehmers in unbegrenzter Höhe abgefunden werden können, wenn sie direkt in eine Alterssicherung, die eine laufende Rentenleistung vorsieht (z. B. private Rentenversicherung), übertragen wird. In diesem Fall besteht kein Bedürfnis für eine Betragsbegrenzung, da der ursprüngliche Zweck - eine lebenslange Versorgung im Ruhestand - gleichfalls erreicht wird.

50. Anpassungsprüfungspflicht laufender Betriebsrenten erleichtern (§ 16 BetrAVG)



Problem: Die gesetzlichen Vorgaben zur Anpassung von laufenden Betriebsrentenleistungen einschließlich der von der Rechtsprechung entwickelten Kriterien sind weder für Arbeitgeber noch für die Betriebsrentner transparent und verursachen einen erheblichen bürokratischen Aufwand sowie zahlreiche Rechtsstreitigkeiten. Die inzwischen nicht mehr überschaubare Kasuistik dieser hochkomplexen Materie beansprucht bereits in einem einschlägigen Kurzkomentar zur betrieblichen Altersvorsorge mehr als 40 Seiten.

Lösung: Die Anpassungsprüfungsverpflichtung laufender Betriebsrenten nach § 16 Abs. 1 BetrAVG sollte - wie heute schon für Neuzusagen - künftig auch für Altzusagen (vor dem 1. Januar 1999 erteilt) entfallen, wenn sich der Arbeitgeber zu einer jährlichen Anpassung in Höhe von mindestens 1 % verpflichtet. Damit könnte ein erheblicher Beitrag zur Entbürokratisierung geleistet werden. Mit der jährlichen Anpassung der Betriebsrenten in Höhe von mindestens 1 % wird für die Unternehmen eine verbesserte Kalkulierbarkeit gewährleistet. Aber auch die Planungssicherheit der Betriebsrentenanwärter bzw. -rentner würde durch die garantierte Anpassung deutlich verbessert. Für sie entfielen die Ungewissheit, ob ihre Betriebsrenten nach der Prüfung durch den Arbeitgeber angepasst werden, wenn dieser sich in einer wirtschaftlich schwierigen Situation befindet.

51. Einheitliche Bilanzierung von Betriebsrentenverpflichtungen ermöglichen (§§ 249 Abs. 1, 253 Abs. 2 HGB)

Problem: Die 2009 vom Bundestag beschlossene Bilanzrechtsreform hat im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge für zusätzliche Bürokratie für die Unternehmen gesorgt. Seit dem 1. Januar 2010 gelten für die handelsrechtliche Bewertung von Pensionsverpflichtungen andere Vorgaben als für die steuerrechtliche Bewertung. Durch das Auseinanderfallen von handels- und steuerrechtlicher Bewertung der Pensionsverpflichtungen werden Unternehmen gezwungen, zwei statt lediglich ein Aktuarsgutachten für die Bewertung ihrer Pensionsverpflichtungen erstellen zu lassen.

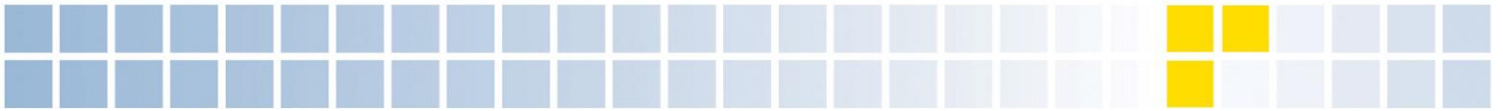
Die Folge ist ein zusätzlicher Bürokratie- und damit Kostenaufwand für die Unternehmen mit betrieblicher Altersvorsorge, der sich laut Schätzung in der Gesetzesbegründung auf rund 60 Mio. € beläuft, tatsächlich aber sogar noch höher liegt. Denn neben den Kosten für das zusätzliche Aktuarsgutachten selbst entsteht bei den Unternehmen auch dadurch zusätzlicher Aufwand, weil sie für die Erstellung des Gutachtens neue - bisher nicht abgefragte - Daten aufbereiten und bereitstellen müssen. Hierzu gehören zum Beispiel Analysen für Trend- und Fluktuationsannahmen. Dieser zusätzliche Aufwand belastet besonders kleine und mittlere Unternehmen.

Lösung: Die Notwendigkeit zur doppelten gutachterlichen Bewertung von Pensionsverpflichtungen kann vermieden werden, wenn die neuen handelsrechtlichen Bewertungsregelungen auch auf das Steuerrecht übertragen werden.

Ohnehin ist zu berücksichtigen, dass die in der Bilanz ausgewiesene Rückstellungshöhe schon definitionsgemäß immer nur eine Schätzung des tatsächlichen Verpflichtungsumfangs sein kann. Bei Anwendung der neuen handelsrechtlichen Bewertungsregelungen ist deshalb keineswegs ausgeschlossen, dass der tatsächliche Verpflichtungsumfang über- oder unterzeichnet wird.

52. Betriebliche Altersvorsorge von Aufwand für Versorgungsausgleich entlasten

Problem: Das zum 1. September 2009 in Kraft getretene Versorgungsausgleichsrecht bedeutet für die Verwaltung betrieblicher Altersvorsorge erhebliche Mehrbelastungen. Mit der seitdem



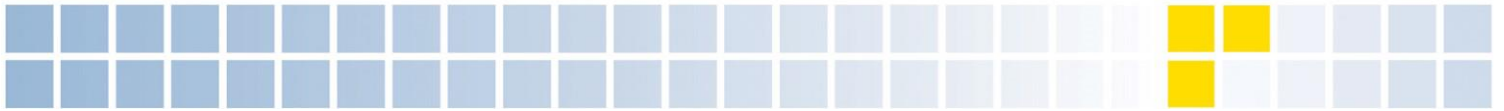
geltenden obligatorischen Realteilung wurde den Arbeitgebern und Versorgungsträgern die Aufgabe übertragen, Betriebsrentenansprüche zwischen den Eheleuten aufzuteilen und getrennt fortzuführen.

Die Berechnung der getrennten Anrechte sowie die Aufnahme einer zusätzlichen - in der Regel betriebsfremden - Person in das betriebliche Versorgungssystem belasten die Unternehmen mit großem zusätzlichem Bürokratieaufwand. Die im neuen Recht vorgesehenen Abfindungsmöglichkeiten (externe Realteilung) sind insbesondere für die externen Durchführungswege (Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung) mit einer Begrenzung auf 2 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV zu gering, um die Versorgungsträger effektiv zu entlasten. Zudem dürfen die Arbeitgeber nicht alle Kosten, die mit der Berechnung und Teilung verbunden sind, auf die beteiligten Eheleute umlegen.

Für unnötige Bürokratie sorgt darüber hinaus, dass der Gesetzgeber für den Ausgleich von verfallbaren Anwartschaften weiter am schuldrechtlichen Versorgungsausgleich festhält. Durch diese parallele Anwendung sowohl der Realteilung als auch des schuldrechtlichen Versorgungsausgleichs werden die Unternehmen doppelt belastet, weil sie danach dauerhaft zwei Ausgleichssysteme zu administrieren haben.

Lösung: Arbeitgebern sollte - unabhängig vom jeweils gewählten Durchführungsweg der betrieblichen Altersvorsorge - ermöglicht werden, den ausgleichsberechtigten Ehegatten ohne Beitragsobergrenzen im Wege der sog. externen Realteilung abzufinden. Durch die externe Realteilung wird die Aufnahme des geschiedenen Ehegatten eines Arbeitnehmers in das Betriebsrentensystem vermieden, indem der Arbeitgeber den Gegenwert der anteiligen Betriebsrentenanwartschaft in eine vom geschiedenen Ehegatten des Arbeitnehmers gewählte Altersversorgung einzahlt.

Somit kann die Durchführung des Versorgungsausgleichs vereinfacht und zudem noch beim ausgleichsberechtigten Ehegatten eine unerwünschte Zersplitterung seiner Altersvorsorge-Anwartschaften vermieden werden. Außerdem sollten sämtliche Kosten des Versorgungsausgleichs verursachergerecht auf die Ehegatten umgelegt werden können. Schließlich sollte auf den Ausgleich von noch verfallbaren Anwartschaften - die in aller Regel nur eine geringe Höhe aufweisen - verzichtet werden.



Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung Arbeitsrecht und Tarifpolitik
T +49 30 2033-1200
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.