

Artikel vom 01.12.2018

Zustimmung

Bürokratieabbau

Die MU-Landesversammlung hat beschlossen:

Wir fordern einen wirksamen Schutz mittelständischer Betriebe vor bürokratischen Überbelastungen. Bürokratische Symbolpolitik muss beendet werden und dafür ein echter Reality- oder KMU-Check eingeführt werden. Bei (neuen) Gesetzen muss darauf geachtet werden, dass diese die gesamte Breite der Unternehmen in Deutschland berücksichtigen. Zu oft werden Vorschriften für (wenige aber prominente) Problemfälle entwickelt, dann aber ohne Unterschied auf alle Unternehmen und Unternehmer – vom Ein-Mann-Betrieb bis zum multinationalen Konzern ohne Unterschied angewandt. Dies benachteiligt insbesondere das Handwerk und die KMU, die nicht über große Rechtsabteilungen und die Mittel für teure Beratungsunternehmen verfügen. Ein Beispiel: In Bezug auf die neue Datenschutzgrundverordnung ist der Wunsch nach mehr Schutz im Hinblick auf den ausufernden Datenhandel durchaus sinnvoll und richtig. Allerdings unterscheidet das Gesetz nicht zwischen den Unternehmen, die professionell mit den Daten der Kunden agieren und dem Handwerker, der nur notwendige Daten für gesetzliche Pflichten und Rechnungsstellung erhebt. Dem trägt das Gesetz nicht Rechnung. Es muss eine Mindestgröße für die Anwendbarkeit bzw. den Umfang der gesetzlich auferlegten Pflichten definiert werden. Darüber hinaus brauchen wir konkrete Unterstützung für unsere Betriebe bei unvermeidbaren Auflagen und Dokumentationsvorschriften in Form einer zentralen Anlaufstelle und konkrete Hilfestellungen. Dies gilt insbesondere für die Bereiche Digitalisierung, Umgang bei Betriebsprüfungen, Vollzug von Brandschutzauflagen und vielen mehr.

Maßnahmen für das von der Bundesregierung geplanten Bürokratieabbaugesetz III:

Ausbau E-Government / durchgängige Digitalisierung der Verwaltung

Durch den Ausbau des E-Government können Mehrfacherhebungen derselben Daten vermieden und Antragsverfahren erleichtert und beschleunigt werden. Mit der konsequenten Anwendung von Online-Verfahren wären administrative Auflagen für Unternehmen erheblich einfacher umzusetzen. Wir fordern die Etablierung einer einzigen Schnittstelle zur Kommunikation mit der Verwaltung und die Einführung einer „Unternehmens-Identität“ nach österreichischem Vorbild, um über diese Kennung alle Interaktion mit der Verwaltung tätigen zu können.

Dokumentationspflichten beim Mindestlohn reduzieren

Der gesetzliche Mindestlohn bringt insbesondere für kleine Betriebe administrative Belastungen mit sich. So sind gemäß § 17 MiLoG alle Betriebe verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen

Arbeitszeit der bei ihnen geringfügig Beschäftigten zu dokumentieren und zwei Jahre lang aufzubewahren. Darüber hinaus sind die in § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannten Branchen (z. B. Bau-, Gaststätten-, Gebäudereinigungsgewerbe) verpflichtet, auch für alle übrigen Arbeitnehmer die tägliche Arbeitszeit in gleicher Weise zu dokumentieren. Bei einem Verstoß drohen Bußgelder von bis zu 30.000 Euro. Wir fordern eine Rücknahme der umfassenden Dokumentationspflichten sowie die Abschaffung der Aufzeichnungspflicht von Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit bei geringfügig Beschäftigten. Dies muss insbesondere dann gelten, wenn Arbeitszeit und Stundenlohn in einem Arbeitsvertrag schriftlich niedergelegt sind. Für die Aufzeichnungspflicht muss es zudem generell ausreichen, dass die Dokumente spätestens einen Monat nach der jeweiligen Arbeitsleistung vorliegen (bisher: am siebten Tag nach der Arbeitsleistung), da der Mindestlohn grundsätzlich erst am letzten Bankarbeitstag des Folgemonats ausbezahlt werden muss.

Wöchentliche Höchstarbeitszeit gemäß EU-Arbeitszeitrichtlinie einführen

Das aktuelle Arbeitsrecht ist in der Industriegesellschaft entstanden, in der Maschinen in festen Schichten bedient werden mussten. Solche Arbeitsplätze gibt es zwar auch noch im 21. Jahrhundert, es sind jedoch viele weitere Berufe hinzugekommen, die einen flexibleren Umgang mit der Arbeitszeit und der Anwesenheit im Unternehmen ermöglichen. Unser Arbeitsrecht ist den neuen Möglichkeiten jedoch noch nicht gefolgt, obwohl sich dies viele Arbeitnehmer wünschen. Es geht für sie um Spielräume, sei es z. B. für Projektarbeit oder um Freiräume für Kinderbetreuung zu ermöglichen. Nach aktuellem Recht ist es zum Beispiel nicht möglich, morgens zu arbeiten, dann die Kinder mittags vom Kindergarten abzuholen, mit ihnen zu spielen, sie ins Bett zu bringen und dann noch einmal abends Stunden von zu Haus aus zu arbeiten. Denn dies würde die gesetzlich vorgeschriebene Ruhezeit von 11 Stunden verletzen, wenn der nächste Tag genauso aussieht (ein Arbeitnehmer dürfte dann morgens nicht zur Arbeit erscheinen). Dabei wünschen sich gerade viele junge Eltern die Möglichkeit ihren Tag genau so zu gestalten. Wir fordern eine gesetzliche Anpassung der Arbeitszeit von der Tageshöchstarbeitszeit hin zu einer Wochenarbeitszeit nach EU-Arbeitszeitrichtlinie.

Rücknahme der Vorfälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge

Nach aktuell gültigem Recht müssen Unternehmen die Sozialversicherungsbeiträge ihrer Beschäftigten zweimal im Monat abrechnen: Einmal vorab auf Basis einer Schätzung und dann ein zweites Mal auf der Basis der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden. Diese Regelung führt vor allem für kleinere Unternehmen zu einem enormen und unnötigen bürokratischen Aufwand, der Betriebe mit volatilen Arbeitszeiten wie im Handwerk, Gastgewerbe oder auch bei Unternehmensgründer in besonderem Maße trifft, da der Arbeitsumfang schwer planbar ist. Ungeachtet der Verbesserungen durch das Zweite Bürokratieentlastungsgesetz (Öffnung des sog. „erweiterten Beitragsverfahrens“ für alle Betriebe) führt die ab 2006 eingeführte Neuregelung im Vergleich zum vorhergehenden Recht für die Betriebe zu einer erhöhten Bürokratiebelastung und zu einem Liquiditätsentzug. Wir fordern daher die Wiedereinführung der bis 2005 geltende Regelung und damit eine Rücknahme der Vorfälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge.

Anhebung des Grenzwerts für die Bestellung eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten

Betriebe sind verpflichtet, einen betrieblichen Datenschutzbeauftragten zu bestellen, „soweit sie in der Regel mindestens zehn Personen ständig mit der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigen“ (§ 38 Abs. 1 BDSG-neu). Da bereits die Versendung von E-

Mails datenschutzrelevante Vorgänge sind, ist heutzutage nahezu jeder Mitarbeiter eines Betriebs mit der Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigt. Die Benennung eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten ist mit erheblichen Kosten für dessen Ausbildung, Schulung und Freistellung zur Tätigkeitsausübung verbunden. Insbesondere für kleine Betriebe mit wenigen Mitarbeitern, stellt dies eine spürbare Belastung dar. Wir fordern eine praxisnahe Erhöhung des Grenzwertes von zehn Mitarbeitern (Kleinstbetrieb) auf 50 Mitarbeiter (kleiner Betrieb).

Dokumentationen im Arbeitsschutz reduzieren

Der rechtliche Rahmen im Arbeitsschutz hat sich über die letzten Jahre völlig verändert. Der organisatorische Arbeitsschutz und damit der Umfang der im Arbeitsschutz geforderten Dokumentationen haben in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen. Beispiel Gefährdungsbeurteilung: Seit 1999 ist im Arbeitsschutzgesetz verankert, dass der Unternehmer eine Gefährdungsbeurteilung durchführen bzw. deren Erstellung veranlassen muss. Während in den ersten Jahren Betriebe mit bis zu 10 Mitarbeitern von der Dokumentationspflicht ausgenommen waren, muss mittlerweile jedes Unternehmen ab einem Mitarbeiter seine Gefährdungsbeurteilung erstellen und dokumentieren. Für den Unternehmer hat das die Konsequenz, dass er beispielsweise für jedes neue Arbeitsmittel, d. h. von der Handkreissäge bis zur neuen Leiter, nach der Anschaffung ein Dokument erstellen muss, in dem er die Gefährdung und Gegenmaßnahmen darstellt und bewertet. Bei Anschaffung einer neuen Maschine mit CE-Kennzeichnung - mit der CE-Kennzeichnung bestätigt der Hersteller Konformität mit den bestehenden europäischen Normen und Regelwerken und damit eine „sichere“ Maschine - muss der Unternehmer nun trotzdem vor Inbetriebnahme eine Gefährdungsbeurteilung durchführen und dokumentieren. Dies gilt für alle Betriebe ab einem Mitarbeiter. Wir fordern, die Dokumentationspflicht der Gefährdungsbeurteilung wieder auf Betriebe mit mehr als 10 Mitarbeitern zu beschränken (s. Gesetzeslage vor dem 24. Oktober 2013). Zudem sollten Ausnahmeregelungen für Kleinbetriebe in der Betriebssicherheitsverordnung, z. B. für die Überprüfung von Arbeitsmitteln, eingeführt werden. Auf die Verpflichtung zur Durchführung und Dokumentation einer Gefährdungsbeurteilung nach der Anschaffung eines neuen Arbeitsmittels bzw. einer Maschine sollte verzichtet werden.

Hygienebestimmungen maßvoll ausgestalten

Im Bereich der Hygienebestimmungen wurde in vielen Bereichen über das Ziel hinausgeschossen. Die gesetzlichen Anforderungen, wie Rückverfolgbarkeit, also schriftlicher Nachweis, wo was eingekauft wurde, Mitarbeiterschulung und Dokumentation derselben, schriftlicher Nachweis HACCP-Konzept, Dokumentation von Wareneingang und von Temperaturkontrollen, schriftliche Reinigungspläne und Nachweis der Umsetzung z.B. für Küche, Kühl- und Sanitärräume, schriftliche regelmäßige und umfangreiche Belehrung der Mitarbeiter über Infektionsschutzgesetz / Hygiene, Nachweis von Schädlingsbekämpfungsmaßnahmen etc. sowie Aufbewahrungspflichten an allen Standorten eines Betriebes sind gerade für kleinere Betriebe nicht mehr darstellbar. Wir fordern eine Überprüfung jeder einzelnen Maßnahme/Dokumentation, ob das richtige und sinnvolle Maß gegeben ist sowie die Besetzung der Normungsausschüsse durch Praktiker anstatt Hersteller.

Betriebsprüfungen eingriffs- und bürokratieärmer gestalten

Nach geltendem Recht können die Sozialversicherungsträger im Rahmen einer Betriebsprüfung Beitragsnachforderungen auch für bereits geprüfte Zeiträume geltend machen. Die Arbeitgeber können somit auf die Bindungswirkung bestandskräftiger Bescheide auf Betriebsprüfungen nicht

vertrauen. Für die Betriebe ist die Mitwirkung an den Prüfungen mit einem erheblichen Zeit- und Kostenaufwand verbunden. Zur Stärkung der Rechtssicherheit nach Betriebsprüfungen bedarf es einer eigenen gesetzlichen Regelung, welche die Eingriffsmöglichkeiten in bereits geprüfte Zeiträume eindeutig regelt und begrenzt. Damit wird dem Grundsatz Rechnung getragen, dass schutzwürdiges Vertrauen in die Bestandskraft eines Prüfbescheids in der Regel Vorrang vor Beitragsnachforderungen genießen muss. Zudem erstrecken sich steuerliche Betriebsprüfungen derzeit meist auf einen Zeitraum von drei (und mehr) Jahren. Vor allem in größeren Betrieben umfassen diese Prüfungsjahre oft weit zurückliegende Zeiträume. Wir fordern eine zeitnahe Betriebsprüfung, um möglichst gegenwartsnahe Prüfungszeiträume zu untersuchen und eine Verkürzung der Prüfungsdauer bei den Betrieben zu erreichen. Eine schnellere Betriebsprüfung bringt neben einer schnelleren Rechts- und Planungssicherheit für die Unternehmen auch eine deutliche Zeitersparnis für alle Beteiligten. Hinzu kommt ein nicht unerheblicher Zinsvorteil.

Verkürzung der Aufbewahrungspflichten

Buchungsbelege und andere steuerrelevante Unterlagen müssen grundsätzlich bis zu zehn Jahre aufgehoben werden, § 147 AO. Die Frist wurde im Jahr 1998 von sechs auf zehn Jahre verlängert, um den Datenzugriff der Finanzverwaltung während einer Außenprüfung zu ermöglichen. Die derzeitigen Aufbewahrungsfristen führen zu hohen administrativen Belastungen der Unternehmen. Die Rechtfertigung für die langen Fristen, nämlich entsprechend lange nicht abgeschlossene Steuerverfahren, lässt sich angesichts der durch elektronische Verfügbarkeit von Steuerunterlagen mittlerweile deutlich verbesserten Möglichkeiten, Betriebsprüfungen zeitnah durchzuführen, nicht mehr halten. Wir fordern die Aufbewahrungsfristen auf fünf Jahre zu reduzieren.

Schwellenwerte angleichen und Umsatzsteuergrenze für Kleinunternehmer anheben

Die Kleinbetriebsregelungen des Arbeits- und Sozialrechts sind sehr unterschiedlich ausgestaltet. Es bestehen uneinheitliche Schwellenwerte und unterschiedliche Modalitäten der Anrechnung von Beschäftigten und Auszubildenden. Empfohlen wird, die Kleinbetriebsregelungen im Arbeits- und Sozialrecht zu erweitern bzw. zu vereinfachen. Dies wäre ein wesentlicher Beitrag zum Bürokratieabbau und würde die Einstellungsbereitschaft der Arbeitgeber kleiner und mittlerer Betriebe erhöhen. Betriebe bis zu einem Schwellenwert von mindestens 25 Arbeitnehmern sollten grundsätzlich von arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften entlastet werden. Teilzeitkräfte sollten einheitlich anteilig entsprechend ihrer Wochenarbeitszeit angerechnet, zur Berufsbildung Beschäftigte sollten generell nicht mitgezählt werden. Zudem wurden die umsatzsteuerlichen Kleinunternehmergrenzen von 17.500,00 und 50.000,00 Euro in den vergangenen Jahren nicht adäquat angehoben. Hier ist eine Anpassung vorzunehmen. Wir fordern eine Anpassung der Kleinunternehmergrenze auf einen Vorjahresumsatz von 25.000,00 Euro und einen voraussichtlichen Jahresumsatz von 75.000,00 Euro im laufenden Jahr. Bei einmalig nach oben ausbrechendem Umsatz sollte die Kleinunternehmergrenze beibehalten werden.

Anhebung der GWG-Grenze und Abschaffung Poolabschreibung

Wirtschaftsgüter des Anlagevermögens sind über den Zeitraum ihrer betriebsgewöhnlichen Nutzungsdauer abzuschreiben. Sog. Geringwertige Wirtschaftsgüter (GWG) können demgegenüber bereits im Jahr ihrer Anschaffung / Herstellung vollständig gewinnmindernd berücksichtigt werden, was zu erheblichen Arbeitserleichterungen der Unternehmen führt. Die Anhebung des Höchstbetrags zum 1. Januar 2018 von 410 Euro auf 800 Euro ist ein wichtiger Beitrag zur Entlastung, gerade kleiner und mittlerer Betriebe, von Bürokratie. Dies reicht jedoch nicht aus und

stellt nach über 50 Jahren keinen vollständigen Ausgleich der Inflation dar. Wir fordern eine Anhebung der Grenze für geringwertige Wirtschaftsgüter mindestens auf einen Betrag von 1.000 Euro. Damit wäre auch die für die Betriebe mit hohem administrativen Aufwand verbundene Poolabschreibung überflüssig.

Sozialversicherungsprüfung

Während Krankheits- und Urlaubszeiten sind arbeitsvertraglich vereinbarte Zuschläge als Lohnbestandteil weiter zu zahlen. Allerdings können die Zuschläge dann nicht mehr netto, sondern nur brutto gezahlt werden, d.h. sie sind in den genannten Zeiten, – weil nicht tatsächlich erbracht – steuer- und sozialversicherungspflichtig. Wir fordern eine Ergänzung des § 11 Abs.1 S.1 BurlG: „Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, das der Arbeitnehmer in den letzten dreizehn Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat, mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Arbeitsverdienstes sowie der Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge...“ sowie eine Ergänzung des § 4 Abs. 1a S. 1 EFZG: „Zum Arbeitsentgelt nach Absatz 1 gehören nicht das zusätzlich für Überstunden gezahlte Arbeitsentgelt, Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge und Leistungen für Aufwendungen des Arbeitnehmers...“.

Verbindliche Auskunft von Finanzbehörden

Unternehmen benötigen für ihre Aktivitäten Rechts- und Planungssicherheit. Aufgrund der zunehmenden Komplexität des Steuerrechts sind die Unternehmen daher auf verbindliche Auskünfte der Finanzverwaltung angewiesen. Bisher fehlt es an einem Rechtsanspruch des Antragstellers auf Erteilung einer verbindlichen Auskunft. Ferner sind auch bei Ablehnung des Antrags auf Erteilung einer verbindlichen Auskunft grundsätzlich (Bearbeitungs-)Gebühren zu entrichten, deren Höhe sich am Gegenstandswert orientieren kann, obwohl der Antragsteller wegen der Ablehnung keinen Vorteil erlangt. Wir fordern daher die Schaffung eines Rechtsanspruchs auf Erteilung einer verbindlichen Auskunft sowie Gebührenfreiheit insbesondere für negative verbindliche Auskünfte.

Handels- und steuerrechtliche Vorschriften im Bereich der Gewinnermittlung harmonisieren

Die zunehmende Durchbrechung des Maßgeblichkeitsgrundsatzes der Handelsbilanz für die Steuerbilanz zwingt immer mehr Unternehmen, neben der Handelsbilanz eine gesonderte Steuerbilanz – mit entsprechenden Mehrkosten – aufzustellen. Wir fordern eine Harmonisierung der handels- und steuerrechtlichen Vorschriften, um die Gewinnermittlung wieder stärker zu vereinheitlichen.

Künstlersozialabgabe praxisnah umgestalten und vereinfachen

In Deutschland gibt es ein besonderes Sondersozialversicherungssystem für Künstler. Die zu dessen Finanzierung geschaffene Abgabepflicht der Betriebe nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz belastet diese mit einem erheblichen Aufwand, insbesondere durch die zahlreichen Unschärfen der rechtlichen Regelungen, z. B. Abgrenzungsfragen sowie die umfangreichen Aufzeichnungs-, Dokumentations- und Meldepflichten. Wir fordern, die Künstlersozialversicherung durch eine Versicherungspflicht selbständiger Künstler und Publizisten in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung zu ersetzen. Auf die Versicherungspflicht sollten die gleichen beitragsrechtlichen Bedingungen wie für sonstige pflichtversicherte Selbständige Anwendung

finden. Sofern an der Künstlersozialabgabe festgehalten wird, sollte auf die für Betriebe mit unverhältnismäßigem Aufwand verbundene Verwerterabgabe verzichtet werden. Die Einnahmeausfälle sollten durch entsprechende Steuermittel mit einer Erhöhung des Bundeszuschusses ausgeglichen werden. Zumindest bedarf es einer deutlichen Vereinfachung des Finanzierungsverfahrens der Künstlersozialversicherung. Die Abgabepflicht sollte auf die Entgelte für die tatsächlich versicherten Künstler und Publizisten beschränkt werden. Ein entsprechender Hinweis der Versicherteneigenschaft sollte sowohl in das Angebot als auch in die Rechnung aufgenommen werden, so dass die Abgabepflicht einfacher feststellbar ist. Alternativ wäre das Abführen der Künstlersozialabgabe durch die versicherten Künstler und Publizisten selbst vorstellbar.

Vereinfachung für Beherbergungsbetriebe im Melderecht

Das Melderecht sieht die Bereithaltung, Übermittlung und Archivierung von ausgefüllten Meldevordrucken durch Beherbergungsbetriebe vor. Eine vollständig digitale Abwicklung ist nach dem am 01. November 2015 in Kraft getretenen Bundesmeldegesetz noch nicht möglich. Eine praxisgerechte Gestaltung in digitalen Zeiten durch Ermöglichung u.a. eines elektronischen Check-Ins würde für die Branche aber auch für die Gäste eine erhebliche Erleichterung darstellen.

Verwertungsgesellschaften / GEMA

Die urheberrechtlichen Gebühren stellen einen immer größer werdenden Belastungsfaktor insbesondere für das Gastgewerbe dar. Die Zahl der Anspruch stellenden Verwertungsgesellschaften sowie deren Tarife steigen kontinuierlich. So fordern z.B. allein im Bereich der öffentlichen Fernseh wiedergabe GEMA, GVL, VG Wort und VG Media und im Bereich der Kabel weitersendung in Hotels GEMA, GVL, VG Wort, ZWF/VG Bild-Kunst, VG Media und TWF entsprechende Nutzungsgebühren. In der Praxis weigern sich die Verwertungsgesellschaften bislang, gemeinsame Tarife und Gesamtverträge abzuschließen, selbst wenn die GEMA die Vergütung für alle Verwertungsgesellschaften einkassiert. Wir fordern eine Deckelung sämtlicher Ansprüche der Verwertungsgesellschaften auf einen Betrag sowie eine Belastungsobergrenze.

Gewerbeabfallverordnung

Die novellierte Gewerbeabfallverordnung hat die Bürokratielast der Unternehmen erhöht. Die Anforderungen an die Dokumentationspflichten hinsichtlich ordnungsgemäßer Trennung und Ausnahmekriterien bei gemischter Sammlung ist zu hoch. So werden beispielsweise Nachweise durch Lagepläne, Lichtbilder, Praxisbelege, Lieferscheine und ähnliche Dokumente gefordert. Ein Nachweis der technischen Unmöglichkeit ist praktisch nicht erbringbar. Zudem sind Bußgelder von bis zu 10.000,00 € und bis zu 100.000,00 € bei Nichttrennung weit überzogen. Wir fordern eine Überprüfung und Reduzierung der Bürokratielasten auf ein praxistaugliches und sinnvolles Maß.

Bearbeitungszeiten der Steuerverwaltung verkürzen

Gegenwärtig beträgt die durchschnittliche Bearbeitungsdauer für Einsprüche gegen Steuerbescheide z.B. beim Finanzamt Bamberg 2 Jahre. Bereits seit einigen Jahren besteht ein Anspruch auf eine Entschädigung, wenn ein Gerichtsverfahren eine unangemessene, überlange Dauer hat. Allerdings ist ein solcher Anspruch von einigen Voraussetzungen abhängig, die es stets genau zu prüfen gilt. Leider gilt die Bestimmung nicht für überlange Verwaltungsverfahren, es

wäre angezeigt, dass der Gesetzgeber auch hier handelt und eine Höchstdauer von einem Jahr festgelegt wird.