



Bürokratie abbauen – Mehr Wertschöpfung und Arbeitsplätze

BDI und BDA zur Deregulierung und zum Abbau
von Bürokratiekosten

Bürokratie abbauen – Mehr Wertschöpfung und Arbeitsplätze

BDI und BDA zur Deregulierung und zum Abbau
von Bürokratiekosten

Vorwort

Im internationalen Wettbewerb um Investitionen, Wertschöpfung und Arbeitsplätze ist der Bürokratieabbau ein wichtiger Standortfaktor: Wenn die Bürokratielasten der Unternehmen in Deutschland und in Europa abgebaut werden, beseitigt dies Wachstumshemmnisse und schafft mehr Beschäftigung.

BDA und BDI unterstützen daher das Projekt »Bürokratieabbau und bessere Rechtssetzung« der Bundesregierung. Die Festlegung eines festen Abbauziels für den Abbau der durch Informationspflichten verursachten Bürokratiekosten von 25 % bis 2011 ist ein wichtiger Bestandteil dieser Strategie. Mit dem Nationalen Normenkontrollrat wurde zudem ein unabhängiges Gremium geschaffen, das zur Vermeidung neuer unnötiger Bürokratiekosten beiträgt. Auch die Europäische Union hat eine Abbaquote in Höhe von 25 % bis 2012 im Bereich der Informationspflichten festgelegt.

Erste Ergebnisse und Erfolge bei der Messung und dem Abbau von Teilen der Bürokratie sind zu erkennen. Damit diese ersten Schritte zu durchgreifenden und spürbaren Fortschritten beim Bürokratieabbau führen, sind weitere Maßnahmen erforderlich. Über die Messung und den Abbau von Informationspflichten hinaus darf das Ziel nicht aus den Augen verloren werden, das gesamte Rechts- und Regelwerk umfassend zu entbürokratisieren. Die Mittelstandsentlastungsgesetze enthalten richtige Ansätze, bleiben jedoch hinter den Anforderungen an eine durchgreifende Entbürokratisierung und Deregulierung zurück. Zudem dürfen erste Erfolge beim Abbau bestehender Bürokratielasten nicht durch den Aufbau neuer Bürokratie an anderer Stelle konterkariert werden.

BDI und BDA haben in dieser gemeinsamen Broschüre konkrete Vorschläge zum Abbau bestehender bürokratischer Lasten und zur Vermeidung neuer Bürokratie in zentralen Rechtsgebieten zusammengestellt. Diese Zusammenstellung schließt an die Veröffentlichungen der BDA vom Januar 2003 und des BDI vom August 2006 an. Die Umsetzung der aufgelisteten Vorschläge ist ein Prüfstein für einen durchgreifenden Abbau von Bürokratie in Deutschland und in Europa.



Jürgen R. Thumann
Präsident
Bundesverband der Deutschen
Industrie e.V.



Dr. Dieter Hundt
Präsident
Bundesvereinigung der Deutschen
Arbeitgeberverbände e.V.

Inhalt

A. Arbeitsrecht	7
B. Bilanzrecht	14
C. Datenschutz	16
D. Dienstleistungsrichtlinie	17
E. Kapitalmarkt	18
F. Sozialrecht	20
G. Statistik	28
H. Steuern	30
I. Umwelt und Technik	34
J. Verbraucherschutz	37
K. Vergabe	39
L. Verkehr	40
M. Zoll	42

A. Arbeitsrecht

Das heutige Arbeitsrecht in Deutschland ist hoch kompliziert, dabei gleichzeitig fast undurchschaubar und unkalkulierbar. Es kostet die Unternehmen, insbesondere den Mittelstand, Zeit und Geld, ohne dass es auf der anderen Seite positive Wirkungen für Beschäftigte und Arbeitssuchende gibt. Notwendig ist ein modernes, flexibles Arbeitsrecht, das allen Beteiligten gerecht wird. Bestehende Regulierungen im Arbeitsrecht müssen überdacht und von überbordender Bürokratie befreit werden, um neue Beschäftigungsimpulse zu setzen.

Kündigungsschutz – Einführung einer Abfindungsoption

Mehr Rechtssicherheit durch klare Abfindungsregeln schaffen
Der Kündigungsschutz soll den Arbeitnehmer vor ungerechtfertigten Kündigungen schützen. Hält er seine Kündigung für unwirksam, kann er diese vor Gericht mit dem Ziel angreifen, seinen Arbeitsplatz zu erhalten. Richtigerweise gibt es daher auch keinen Rechtsanspruch auf Abfindung im Fall einer unwirksamen Kündigung. Ein allgemeiner Abfindungsanspruch würde den Kündigungsschutz in Deutschland nur teurer machen.

Es ist daher eine Regelung erforderlich, die dem Arbeitgeber eine Kündigung unter vertretbaren finanziellen Umständen ermöglicht, ohne dass es zu einer künstlichen Verteuerung kommt. Hierzu kann sich z.B. eine vertragliche Abfindungsoption eignen. Danach können Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Vertrag mit dem Inhalt schließen, dass der Arbeitnehmer gegen die Zusage einer Abfindung auf die Erhebung der Kündigungsschutzklage verzichtet. Diese sinnvolle Möglichkeit besteht im geltenden Recht nur eingeschränkt. Zwar ist durch das Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt eine Abfindungsoption geschaffen worden. Diese greift aber erst im Augenblick der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein. An ihre rechtliche Konstruktion knüpfen sich so viele Fragen, dass die Vorschrift nicht die notwendige Rechtssicherheit bietet. Die Abfindung muss auch – soll sie Rechtssicherheit schaffen – schon zu Beginn oder im Laufe eines Arbeitsverhältnisses vereinbart werden können.

Unsere Forderung: Bereits mit Abschluss des Arbeitsvertrags muss den Arbeitsvertragsparteien die Möglichkeit gegeben werden, gegen Zahlung einer Abfindung im Beendigungszeitpunkt den Verzicht auf den Kündigungsschutz zu vereinbaren.

Kündigungsschutz – Auflösung bei rechtswidriger Kündigung durch das Gericht

Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei rechtswidriger Kündigung ohne weitere Voraussetzungen (§ 9 KSchG)
Nach der geltenden Rechtslage kann gemäß § 9 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) bei sozialwidriger Kündigung das Arbeitsverhältnis nur aufgelöst werden, wenn die Fortsetzung unzumutbar ist (Arbeitnehmer) oder eine zweckdienliche weitere Zusammenarbeit nicht zu erwarten ist (Arbeitgeber). Beide Kriterien sind ungenau und mit erheblichen Darlegungspflichten für den Antragsteller verbunden. Zudem kann der Arbeitgeber den Antrag nur bei ausschließlich sozialwidrigen Kündigungen stellen. Kostentreibende und langwierige Kündigungsverfahren sind deshalb die Regel.

Unsere Forderung: § 9 KSchG sollte dahingehend geändert werden, dass der Antrag von Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses jeweils an keine Voraussetzungen mehr gebunden wird. Zudem sollte der Anwendungsbereich dahingehend erweitert werden, dass die Regelung für alle rechtswidrigen Kündigungen gilt.

Kündigungsschutz – Wartezeit

Ausdehnung der allgemeinen Wartezeit beim Kündigungsschutzgesetz (§ 1 Abs. 1 KSchG) auf 3 Jahre
Angesichts der komplizierten Erfordernisse moderner Arbeitsverhältnisse, kann nach 6 Monaten (derzeitige Rechtslage) noch nicht sicher über die tatsächliche Eignung des Mitarbeiters entschieden werden.

Unsere Forderung: Die allgemeine Wartezeit beim Kündigungsschutzgesetz (§ 1 Abs. 1 KSchG) muss auf drei Jahre ausgedehnt werden.

Kündigungsschutz – Schwellenwert

Anhebung des Schwellenwertes (§ 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG)
Der derzeitige Schwellenwert für die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes von 10 Arbeitnehmern belastet insbesondere kleine und mittelständische Firmen.

Unsere Forderung: Der Schwellenwert für die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes (§ 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG) muss zur Entlastung der Firmen auf 20 Mitarbeiter erhöht werden.

Kündigungsschutz – Sozialauswahl

Beschränkung der Sozialauswahl (§ 1 Abs. 3 KSchG) auf die Kriterien Betriebszugehörigkeit und Unterhaltspflichten
Derzeit muss der Arbeitgeber bei einer geplanten Personalanpassungsmaßnahme eine Vielzahl von Kriterien beachten, um die betroffenen Arbeitnehmer auszuwählen. Aufgrund der häufig wenig greifbaren Vorgaben der Arbeitsgerichte führt dies gerade bei kleinen und mittleren Unternehmen zu einer unerträglichen Rechtsunsicherheit, die an Rechtsverweigerung grenzt. Hiermit verbunden ist auch ein erhöhter Bürokratieaufwand für den Arbeitgeber aufgrund der Pflicht zur umfassenden Datenermittlung und Datenspeicherung.

Unsere Forderung: Bei der Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG müssen als abschließende Kriterien die Betriebszugehörigkeit und die Unterhaltspflichten eingeführt werden.

Betriebsratsanhörungen

Heilungsmöglichkeit fehlerhafter Betriebsratsanhörungen
Die Betriebsratsanhörung ist Wirksamkeitsvoraussetzung für jede Kündigung. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Betriebsrat vollumfänglich sämtliche relevanten Daten hinsichtlich der angestrebten Kündigung mitzuteilen. Die Rechtsprechung hat im Laufe der Jahre immer höhere Anforderungen an die Informationspflichten gestellt. Sind die Daten unvollständig, ist die Anhörung fehlerhaft und die Kündigung allein schon aus diesem Grund unwirksam. Eine fehlerhafte Anhörung kann im Kündigungsschutzprozess nicht nachgeholt werden, vielmehr ist die Kündigung neu auszusprechen. Dies schafft große Rechtsunsicherheit. Im Betriebsverfassungsgesetz sollte daher klargestellt werden, dass nur das Unterbleiben der Betriebsratsanhörung zur Unwirksamkeit der Kündigung führt, der Arbeitgeber aber im Rahmen eines Kündigungsschutzverfahrens dem Betriebsrat gegenüber Informationen auch nachträglich mitteilen kann, wenn der Betriebsrat meint, sie für seine Entscheidung zu benötigen.

Unsere Forderung: Die fehlerhafte Anhörung muss im Kündigungsschutzprozess nachträglich geheilt werden können und darf nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung führen.

Befristung

Abschaffung des Ersteinstellungserfordernisses für sachgrundlose Befristungen (§ 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG)
Gemäß § 14 Abs. 2 Satz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ist die Befristung eines Arbeitsvertrages nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Diese Regelung macht vielen Unternehmen zu schaffen: In der Praxis führt sie nicht nur zu einer erheblichen Einschränkung der Auswahlmöglichkeiten des Arbeitgebers bei der Einstellung neuer Mitarbeiter, sondern auch zu einem enormen Bürokratieaufwand. Unternehmen werden gezwungen, Daten ehemaliger Arbeitnehmer jahrzehntelang aufzubewahren, um wiederholte Einstellungen zu vermeiden. Besonders in strukturschwachen Gebieten mit nur wenigen Arbeitgebern führt diese Regelung zu einem faktischen Einstellungsverbot. Zum einen verringern sich die Chancen eines Unternehmens von Jahr zu Jahr, Mitarbeiter auf einem begrenzten Arbeitsmarkt befristet einzustellen, weil der Markt sehr schnell »abgegrast« ist. Zum anderen bedeutet dies zwangsläufig auch für die Arbeitnehmer in diesen Gebieten deutlich verringerte Beschäftigungschancen.

Unsere Forderung: Das Ersteinstellungserfordernis gemäß § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG muss abgeschafft werden. An seine Stelle sollte eine maximal sechsmonatige Frist treten, nach deren Ablauf eine erneute sachgrundlose Befristung möglich ist.

Schriftformerfordernisse

Ersatzlose Streichung überflüssiger Schriftformerfordernisse, insbesondere in § 14 Abs. 4 TzBfG und § 623 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

Besonders im Arbeitsrecht gibt es zu viele überflüssige Schriftformerfordernisse, die die Unternehmen mit zeitraubender Bürokratie beschäftigen. So muss beispielsweise bei einem befristeten Arbeitsvertrag die Befristung schriftlich erfolgen, während im Übrigen für den Arbeitsvertrag kein Schriftformerfordernis gegeben ist. Wird die Schriftform bei der Befristung nicht eingehalten, ist aber keineswegs der gesamte Arbeitsvertrag unwirksam. Vielmehr gilt er dann als auf unbefristete Zeit abgeschlossen.

Unsere Forderung: Überflüssige Schriftformerfordernisse, insbesondere nach § 14 Abs. 4 TzBfG, sollten gestrichen werden. Zumindest ist aber eine gesetzliche Heilungsmöglichkeit einzuführen.

Teilzeit – Pro-Rata-Temporis-Grundsatz

Förderung der Teilzeitarbeit und Bürokratieabbau durch die anteilige Berücksichtigung von Teilzeitkräften bei gesetzlichen Schwellenwerten

Zurzeit werden Teilzeitarbeitnehmer bei der Berechnung von Schwellenwerten sehr unterschiedlich berücksichtigt. Im Betriebsverfassungsgesetz gilt beispielsweise das Pro-Kopf-Prinzip, das heißt jeder Arbeitnehmer zählt voll. Im Kündigungsschutzgesetz zählen Teilzeitarbeitnehmer dagegen nur anteilig, je nach Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit. Hier ist eine Angleichung zwingend erforderlich.

Unsere Forderung: Bei allen gesetzlichen Schwellenwerten sollten Teilzeitarbeitnehmer grundsätzlich nur anteilig entsprechend ihrer wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt werden (so genannter Pro-Rata-Temporis-Grundsatz). Nur auf diesem Wege werden die Unternehmen, die viele Teilzeitkräfte beschäftigen, nicht benachteiligt.

Teilzeit in der Elternzeit

Vereinfachung des besonderen Teilzeitanpruchs für Arbeitnehmer in der Elternzeit (§ 15 BEEG)

Der besondere Teilzeitanpruch für Arbeitnehmer in der Elternzeit nach dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG) ist noch aufwändiger gestaltet als der allgemeine Teilzeitanpruch nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz: Im Anwendungsbereich des § 15 BEEG soll die Einigung über den Teilzeitanpruch innerhalb von vier Wochen nach Antragstellung erfolgen. Der Arbeitgeber kann den Teilzeitantrag nur innerhalb dieser vier Wochen schriftlich ablehnen. Die Ablehnung muss anders als beim generellen Teilzeitanpruch sogar mit Begründung erfolgen. Die erfolgreiche Ablehnung des Teilzeitanpruchs wird dem Arbeitgeber aber schon dadurch nahezu unmöglich gemacht, dass das Gesetz an dieser Stelle dringende betriebliche Gründe fordert.

Unsere Forderung: Der Teilzeitanpruch für Arbeitnehmer in der Elternzeit muss vereinfacht werden.

Betriebsübergang – Unterrichtungspflicht

Beschränkung der Informationspflichten beim Betriebsübergang nach § 613a Abs. 5 BGB auf die Vorgaben der EU-Richtlinie

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 lediglich in Betrieben ohne Betriebsrat hätte sichergestellt werden müssen. Diese Unterrichtungspflicht für alle betroffenen Arbeitnehmer schafft zusätzliche Bürokratie bei Betriebsübergängen.

Unsere Forderung: Um bürokratische Belastungen durch überflüssige Doppelinformationen zu vermeiden, sollte § 613a Abs. 5 BGB systemkonform umgestaltet werden. Auf europäischer Ebene ist zudem die Art und Weise sowie der Inhalt der Unterrichtung auf ein sinnvolles Maß zu reduzieren. Wegen der kaum zu bewältigenden Darstellung der rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für Arbeitnehmer sollte dieser Unterrichtungstatbestand gestrichen werden.

Betriebsübergang – Widerspruchsrecht

Endgültiges Erlöschen des Widerspruchsrechts des Arbeitnehmers beim Betriebsübergang nach § 613a Abs. 6 BGB nach drei Monaten

Im Falle eines Betriebsübergangs steht dem betroffenen Arbeitnehmer ein Widerspruchsrecht zu. Dieses kann er innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung über den Betriebsübergang ausüben. Die Frist soll erst mit vollständiger Unterrichtung zu laufen beginnen. Hieraus ergeben sich in der Praxis viele Probleme. Die Anforderungen an die Unterrichtungspflicht sind vielfältig, zugleich aber nur ungenau formuliert. Was soll der Unternehmer also tun, um sicher zu gehen, dass nicht zwei Jahre nach dem Betriebsübergang frühere Arbeitnehmer ihr Widerspruchsrecht ausüben, weil sie nicht ordnungsgemäß unterrichtet worden seien? Ihm bleibt nur, alle Unterlagen

auf unabsehbare Zeit hinsichtlich jedes einzelnen betroffenen Arbeitnehmers zu verwahren und zu verwalten, um nicht in Rechtfertigungsnot zu gelangen. Der damit verbundene bürokratische Aufwand ist immens.

Unsere Forderung: Das Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers nach § 613a Abs. 6 BGB muss nach drei Monaten endgültig erlöschen.

Schwerbehindertenrecht – Besonderer Kündigungsschutz (§§ 85 ff. SGB IX)

Sonderkündigungsschutz missbrauchssicher ausgestalten und Zustimmung nach einem Monat fingieren

Zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen muss der Arbeitgeber die Zustimmung des Integrationsamtes nach §§ 85 ff. Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) einholen. Das Zustimmungserfordernis vor der Kündigung eines schwerbehinderten Mitarbeiters wird zu erheblicher zeitlicher Verzögerung missbraucht. Für den Arbeitgeber bedeutet die zusätzlich notwendige Zustimmung des Integrationsamtes einen erhöhten Begründungsaufwand und birgt zum anderen erhebliche Rechtsunsicherheit über die Wirksamkeit der Kündigung.

Unsere Forderung: Um Rechtssicherheit herzustellen und Rechtsmissbrauch zu verhindern, darf der Sonderkündigungsschutz erst ab Vorlage des Schwerbehindertenausweises/ 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. Ebenso ist ein einheitlicher Rechtsweg notwendig.

Schwerbehindertenrecht – Besetzung freier Arbeitsplätze

Verfahren bei der Besetzung freier Arbeitsplätze (§ 81 SGB IX) straffen und an die Zustimmung des schwerbehinderten Bewerbers binden

Nach § 81 Abs. 1 SGB IX ist jede Besetzung einer freien Stelle in Deutschland mit aufwendigen Prüfungs-, Unterrichts-, Beteiligungs-, Anhörungs-, Erörterungs- und Begründungspflichten verbunden. Der erhebliche Mehraufwand durch das vorgeschriebene Verfahren ist unver-

hältnismäßig. Um die Chancen für ca. 192.000¹ schwer behinderte Arbeitslose am Arbeitsmarkt zu erhöhen, werden jedes Jahr millionenfache Arbeitsplatzbesetzungen in unangemessener Weise erschwert und verzögert. Dies vermindert die Bereitschaft der Arbeitgeber, schwerbehinderte Menschen einzustellen.

Unsere Forderung: Zur Verbesserung der Beschäftigungschancen schwerbehinderter Menschen muss anstelle von solchen bürokratischen Instrumenten vorrangig auf Information, Beratung und Unterstützung gesetzt werden. Das formale aufwendige Einstellungsverfahren muss gestrafft werden und auf Betriebe begrenzt werden, die ihre Beschäftigungspflicht nicht erfüllen. Außerdem sollte die Durchführung des Verfahrens an die Zustimmung des Bewerbers gebunden werden.

Schwerbehindertenrecht – Beschäftigungspflicht

Anzeigeverfahren (§ 80 Abs. 2 SGB IX) erleichtern

Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen müssen auf mindestens 5 % der Arbeitsplätze schwerbehinderte Arbeitnehmer beschäftigen (Beschäftigungspflicht). Solange sie die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Mitarbeiter nicht erreichen, entrichten sie für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz monatlich eine Ausgleichsabgabe. Sie müssen darüber hinaus der zuständigen Arbeitsagentur jährlich die Daten anzeigen, die zur Berechnung des Umfangs der Beschäftigungspflicht, zur Überwachung der Erfüllung und zur Ermittlung der Ausgleichsabgabe notwendig sind. Dieses Anzeigeverfahren nach § 80 Abs. 2 SGB IX bedeutet einen hohen buchhalterischen und personalwirtschaftlich strategischen Aufwand für die Betriebe.

Unsere Forderung: Das Anzeigeverfahren nach § 80 Abs. 2 SGB IX sollte vereinfacht und gestrafft werden.

Schwerbehindertenrecht – Betriebliches

Eingliederungsmanagement

BEM abschaffen

§ 84 Abs. 2 SGB IX sieht die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagement unter Beteiligung der Interessenvertretungen nach sechswöchiger Arbeitsunfähigkeit innerhalb eines Jahres vor. Das betriebliche Eingliederungsmanagement hat die durchaus richtigen Ziele, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, erneute Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen und den Arbeitsplatz zu erhalten. Die Einführung dieses Instruments hat allerdings mehr Fragen und Streitigkeiten aufgeworfen als Klarheit geschaffen. Zudem bürdet das BEM dem Arbeitgeber

¹ Schätzwert vom Dezember 2006.

unverhältnismäßig viele Pflichten auf. Für den Arbeitgeber sind mit ihm erhebliche Dokumentationspflichten verbunden, um etwaigen Rechtsunsicherheiten vorzubeugen. Das Instrument verhindert damit freiwillige betriebliche Lösungen und ist für die Weiterentwicklung des betrieblichen Präventionsgedankens kontraproduktiv.

Unsere Forderung: Die Regelung des § 84 Abs. 2 SGB IX zum betrieblichen Eingliederungsmanagement sollte deshalb abgeschafft, zumindest aber in ihrem Anwendungsbereich beschränkt und die Vorgabe der Klärung durch den Arbeitgeber in eine Vorgabe zur Erörterung umgewandelt werden.

Antidiskriminierung – Unbestimmte Rechtsbegriffe

Wegen unbestimmter Rechtsbegriffe Höchstmaß an Rechtsunsicherheit

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist ein »Musterbeispiel« für Rechtsunsicherheiten schaffende Bürokratie. Der Arbeitgeber soll geeignete und erforderliche Maßnahmen für die Diskriminierungsfreiheit seines Betriebes treffen und gegebenenfalls entsprechende Fortbildungs- und Schulungsveranstaltungen anbieten. Er soll auch dann haften, wenn er »diskriminieren will«, das Diskriminierungsmerkmal selber aber nicht vorliegt. Er soll Schulungs- und Fortbildungsveranstaltungen anbieten und ist schließlich gehalten, auch gegenüber Dritten Maßnahmen zu treffen, damit diese nicht diskriminieren können. Welches konkrete Verhalten unter den einzelnen geforderten Handlungen zu verstehen ist, ist nicht absehbar. Das Gesetz ist damit allenfalls geeignet, neue umfassende Tätigkeitsfelder für Rechtsanwälte und Rechtsberater aus Antidiskriminierungsverbänden und ähnlichen Stellen zu eröffnen.

Unsere Forderung: Das AGG ist auf das durch die Richtlinien unbedingt Geforderte zurückzuführen. Die Bundesregierung muss sich weiter dafür einsetzen, dass die Richtlinien überarbeitet werden. Überschüssige Regelungen müssen verändert und so umgestaltet werden, dass die Richtlinien die Unternehmen nicht mit Rechtsunsicherheit vermeidbarer Bürokratie belasten.

Insolvenzversicherung von Arbeitszeitkonten

Keine weitere gesetzliche Regelung erforderlich

Die Insolvenzversicherung von Wertguthaben (über das bestehende Recht hinaus) sollte auch künftig betrieblich geregelt werden, wobei Tarifverträge einen Rahmen abstecken. Schon heute existiert eine große Bandbreite detaillierter

tariflicher Regelungen zur Insolvenzversicherung, wie beispielsweise in der Chemischen Industrie, der Stahlindustrie oder im Bankenbereich. Diese tariflichen Regelungen sehen einen ausreichenden Insolvenzversicherungsschutz für Langzeitarbeitszeitkonten vor. Detaillierte tarifvertragliche Regelungen zur Insolvenzversicherung beinhalten auch Tarifnormen für die Metallbranche in Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg. Gesamtmetall hat im März 2007 eine Rahmenvereinbarung mit der Allianz zur Insolvenzversicherung von Langzeitkonten abgeschlossen. Daher ist eine gesetzliche Regelung keinesfalls erforderlich. Sie wäre vielmehr kontraproduktiv für die bestehenden tariflichen Regelungen.

Unsere Forderung: Aufgrund der umfangreichen tariflichen Regelungen zur Insolvenzversicherung von Arbeitszeitkonten ist jede weitere gesetzliche Regelung überflüssig. Insbesondere müssen Arbeitszeitkonten, die dem Ausgleich von Beschäftigungsschwankungen dienen, von jeder gesetzlichen Einschränkung ausgenommen bleiben.

Betriebsratsarbeit modernisieren

Medienangebote nutzen

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) geht von Kommunikations- und Kollaborationsmethoden aus, die der Ära vor Einführung des Internets entsprechen (Briefverkehr). Hierdurch werden in modernen ITK-Unternehmen Medienbrüche erzwungen und eine Integration in die üblichen Arbeitsprozesse verhindert. Insbesondere bei international verteilten Standorten führt das Präsenzerfordernis für BR-Entscheidungen zu unerwünschten Verzögerungen in der Entscheidungsfindung und unangemessen hohen Kosten.

Unsere Forderung: Das BetrVG sollte von der Anwendung moderner Kommunikationsmittel (E-Mail) als Regelfall ausgehen und Betriebsratsanhörungen auch auf diesem Wege zulassen. Betriebsratsentscheidungen sollten auch im Rahmen von Telefon- oder Videokonferenzen rechtsgültig gefällt werden können.

Betriebsverfassungsrecht – Einigungsstellenverfahren

Mitbestimmungsverfahren entbürokratisieren und durch die Einführung von Fristen für die Durchführung des Einigungsstellenverfahrens beschleunigen (§ 76 BetrVG)

Die betriebliche Mitbestimmung leidet vor allem unter der langen Dauer der bürokratischen Mitbestimmungsverfahren. Ein Beispiel ist das so genannte Einigungsstellenverfahren: Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ist eine Einigungs-

stelle zu bilden, wenn der Betriebsrat ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht hat. Das Verfahren vor der Einigungsstelle ist im Betriebsverfassungsgesetz (§ 76 BetrVG) geregelt. Die teilweise sehr lange Dauer dieses Einigungsstellenverfahrens kann Betrieben zum Verhängnis werden.

Unsere Forderung: Um Mitbestimmungsverfahren zu entbürokratisieren und zu beschleunigen, sollten Fristen für die Durchführung des Einigungsstellenverfahrens nach § 76 BetrVG eingeführt werden. Im Gesetz gibt es bereits Vorbilder für eine solche Regelung, zum Beispiel in § 102 Abs. 3 BetrVG.

Betriebsverfassungsrecht – Vorläufige Regelungsbefugnis Einführung einer vorläufigen Regelungsbefugnis für Eilfälle (§ 76 BetrVG)

Wenn ein Unternehmen sich in einer wirtschaftlichen Notlage befindet und schnell reagieren muss, darf es nicht auf ein langes Mitbestimmungsverfahren angewiesen sein. Häufig müssen kurzfristige Entscheidungen getroffen werden, um den Betrieb und die Arbeitsplätze zu erhalten. Die Betriebsverfassung kann sonst zum Bumerang für die Arbeitsplatzsicherheit werden.

Unsere Forderung: Neben den Fristen zur Durchführung des Einigungsstellenverfahrens gemäß § 76 BetrVG sollte zumindest für Eilfälle eine vorläufige Regelungsbefugnis eingeführt werden.

Betriebsverfassungsrecht – Interessenausgleich, Sozialplan, Nachteilsausgleich

Befristung für den Versuch eines Interessenausgleichs (§ 113 Abs. 3 BetrVG)

Für Unternehmer besteht heute keinerlei zeitliche Sicherheit darüber, wann sie im Falle einer Betriebsänderung den Arbeitnehmern gemäß § 113 Abs. 3 BetrVG einen Nachteilsausgleich zahlen müssen. Für den Versuch eines Interessenausgleichs mit dem Betriebsrat gibt es keine zeitliche Befristung. Die möglichen Verzögerungen können die Unternehmenssituation stark beeinträchtigen. Das dadurch nahezu uferlose Verfahren führt zu einem hohen Verwaltungsaufwand.

Unsere Forderung: Es muss festgelegt werden, dass ein Versuch des Interessenausgleichs nach § 113 Abs. 3 BetrVG vorliegt, wenn der Betriebsrat beteiligt wurde, es aber innerhalb von zwei Monaten nicht zu einer Einigung kommt. In diesem Fall soll kein Anspruch auf Nachteilsausgleich entstehen.

Betriebsverfassungsrecht – Ermittlung des Berufsbildungsbedarfs

Aufhebung der Pflicht zur bürokratischen Ermittlung des Berufsbildungsbedarfs (§ 96 Abs. 1 Satz 2 BetrVG)
Gemäß § 96 Abs. 1 Satz 2 BetrVG ist der Arbeitgeber verpflichtet, auf Verlangen des Betriebsrates den Berufsbildungsbedarf im Betrieb zu ermitteln. Nach der Gesetzesbegründung soll der Arbeitgeber eine Soll-Ist-Analyse vornehmen. Ein solches Verfahren ist aufwändig, kostenintensiv und bürokratisch. Das Verlangen des Betriebsrats ist an keine Voraussetzungen geknüpft.

Unsere Forderung: Die Pflicht zur bürokratischen Ermittlung des Berufsbildungsbedarfs gemäß § 96 Abs. 1 Satz 2 BetrVG muss aufgehoben werden.

Betriebsverfassungsrecht – Beratungspflicht bei Vorschlägen zur Beschäftigungssicherung

Abschaffung der Beratungspflicht bei Vorschlägen zur Beschäftigungssicherung (§ 92a BetrVG)

Nach § 92a BetrVG hat der Arbeitgeber Vorschläge des Betriebsrats zur Beschäftigungssicherung mit dem Betriebsrat zu beraten. Schon die Notwendigkeit dieser Beratungspflicht ist zweifelhaft. Dass der Arbeitgeber die Ablehnung der Vorschläge des Betriebsrats in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern sogar schriftlich begründen muss, ist nicht nur purer Formalismus, sondern angesichts der entstehenden Aufwendungen für den Arbeitgeber – Verschwendung zeitlicher Ressourcen – kostentreibender Unsinn. Betriebsrat und Arbeitgeber müssen partnerschaftlich und auf kurzen Wegen miteinander kommunizieren. Eine Begründungspflicht in Schriftform mag in der öffentlichen Verwaltung passgenau sein. Für die deutsche Wirtschaft ist dies ein bürokratischer, aufwändiger Unfug.

Unsere Forderung: Die Beratungspflicht nach § 92a BetrVG, wonach der Arbeitgeber Vorschläge des Betriebsrats zur Beschäftigungssicherung mit dem Betriebsrat zu beraten hat, muss abgeschafft werden.

Betriebsverfassungsrecht

Quorum für Errichtung des Betriebsrats schaffen

Nach den Regeln des Betriebsverfassungsgesetzes kann ein Betriebsrat auch gegen den Willen der überwältigenden Mehrheit der Arbeitnehmer im Betrieb eingesetzt werden. Drei Arbeitnehmer sind ausreichend, um gegen den Willen der restlichen Belegschaft einen Betriebsrat einzurichten. Damit kann eine Minderheit der Mehrheit ihren Willen oktroyieren.

Unsere Forderung: Ein Betriebsrat sollte nur errichtet werden können, wenn sich mindestens 30 % der Beschäftigten an den Wahlen für seine Errichtung beteiligen. Dies fördert die Akzeptanz von Betriebsräten und stärkt ihre Legitimierung. So wird verhindert, dass kleine Minderheiten der Mehrheit ihren Willen aufoktroyieren.

Unternehmensmitbestimmung

Unbürokratisches Wahlverfahren schaffen

In Unternehmen mit mehr als 8.000 Arbeitnehmern müssen die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat durch eine bürokratische, aufwändige und kostenträchtige Delegiertenwahl gewählt werden. Dafür ist ausschließlich die Abgabe von Stimmzetteln vorgesehen. Zweistellige Millionenbeträge sind in vielen Großunternehmen üblich.

Unsere Forderung: Wir fordern die generelle Einführung der Urwahl zur Einsetzung der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat. Auf diese Weise kann sehr einfach ein Höchstmaß an Bürokratie beseitigt werden und als Nebeneffekt sogar durch die unmittelbare Wahl der Vertreter durch alle Arbeitnehmer deren Legitimation verbessert werden. E-voting sollte zugelassen werden.

Unternehmensmitbestimmung

Abschaffung des exklusiven Vorschlagsrecht für Gewerkschaften

Mitbestimmung ist Element der Teilhabe der von ihr betroffenen Arbeitnehmer und soll nicht Fremdbestimmung sein. Gewerkschaftsvertreter haben nach dem Mitbestimmungsgesetz ein exklusives Vorschlagsrecht für eine bestimmte Zahl von Vertretern im Aufsichtsrat. Die Arbeitnehmer (oder die Delegierten) haben derzeit keine andere Wahl als diese Gewerkschaftsvertreter auf Grund von Wahlvorschlägen der im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften in den Aufsichtsräten zu wählen.

Unsere Forderung: Wir fordern die Abschaffung des exklusiven Vorschlagsrechts der Gewerkschaften in den bestehenden Wahlordnungen zum Mitbestimmungsgesetz. Gewerkschaftsvertreter müssen sich wie alle anderen Arbeitnehmervertreter einer gleichen, freien und geheimen Wahl stellen. Ein Grund für einen festen, gesetzlich zugesicherten Sitz im Aufsichtsrat für Gewerkschaftsvertreter ist nicht ersichtlich.

B. Bilanzrecht

Mit dem Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz soll neben der Modernisierung des HGB auch die Rechnungslegung und Abschlussprüfung dereguliert werden. Auf europäischer Ebene werden weitere Entbürokratisierungsmaßnahmen diskutiert, da die Rechnungs- und Prüfungsvorschriften der EU gerade kleine und mittlere Unternehmen belasten.

Vereinfachungsmaßnahmen für kleine und mittelgroße Unternehmen (KMU) bei Rechnungslegung und Abschlussprüfung

Mehr Wirtschaftswachstum durch Verringerung des Verwaltungsaufwandes

Die Europäische Kommission hat am 10. Juli 2007 eine Mitteilung über ein vereinfachtes Unternehmensumfeld veröffentlicht. Diese beinhaltet verschiedene Vorschläge zur Vereinfachung der Rechnungslegung und Abschlussprüfung für kleine und mittelgroße Unternehmen (KMU). Ansatzpunkt ist die europäische Harmonisierung der Rechnungs- und Prüfungsvorschriften durch die vierte und siebte Richtlinie. Sie hat zu Bürokratisierungsmaßnahmen geführt, die insbesondere von kleinen und mittleren Unternehmen als unnötig und damit belastend empfunden werden. Der am 9. November 2007 veröffentlichte Referentenentwurf zum Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz (BilMoG) sieht ebenfalls eine Deregulierung der handelsrechtlichen Buchführungs- und Bilanzierungspflichten für Einzelkaufleute und Personenhandelsgesellschaften sowie eine Anhebung der Schwellenwerte für Kapitalgesellschaften vor. Die im Folgenden zusammengefassten Vorschläge der Vereinfachung für KMU im Bereich Rechnungslegung und Abschlussprüfung gehen über die vorgesehenen Regelungen des BilMoG hinaus und sind damit ein wichtiger Schritt zur weiteren Verringerung des Verwaltungsaufwandes.

Unsere Forderungen:

1. Einführung von Kleinstunternehmen
Kleinstbetriebe (10 Beschäftigte und höchstens € 2 Mio. Jahresumsatz oder Jahresbilanzsumme) sollen aus der europarechtlichen Verpflichtung zur Rechnungslegung und Jahresabschlussprüfung befreit werden. Es soll dem nationalen Gesetzgeber obliegen, die Rechnungslegung dieser Gruppe zu regeln. Wir fordern, die im Referentenentwurf des BilMoG enthaltenen Schwellenwerte zur Befreiung von der Pflicht zur Buchführung (Umsatzerlöse € 500.000 und Jahresüberschuss € 50.000) für Einzelkaufleute und Personenhandelsgesellschaften an den Vorschlag der Kommission anzupassen.

2. Flexiblere Regelung der Schwellenwerte

Der Referentenentwurf zum BilMoG setzt die in der vierten Richtlinie erhöhten Schwellenwerte für KMU bereits um und setzt die Schwellenwerte um 10 % höher an. Die Schwellenwerte für kleine Kapitalgesellschaften sind: € 9.860.000 für Umsatz und € 4.840.000 für Bilanzsumme sowie für mittelgroße Kapitalgesellschaften: € 38.500.000 für Umsatz und € 19.250.000 für Bilanzsumme. Dadurch profitieren mehr Unternehmen von der größenabhängigen Erleichterungen für die Jahresabschlusserstellung. Die im Handelsgesetzbuch (HGB) geregelte Übergangsfrist beträgt aber nach wie vor zwei Jahre. Wir fordern, eine Fünfjahresfrist für Unternehmen, die die Schwellenwerte überschreiten, und eine Einjahresfrist für jene, die wieder darunter fallen, einzuführen. Eine flexiblere Regelung würde den Verwaltungsaufwand, der durch die gegenwärtige Zweijahresfrist entsteht, verringern.

3. Keine Veröffentlichungspflicht für Kleinunternehmen

Die Veröffentlichungspflicht für Kleinunternehmen soll abgeschafft werden. Dies würde den Verwaltungsaufwand erheblich reduzieren, insbesondere in Hinblick auf die ab dem 1.1.2008 verschärften Offenlegungspflichten gegenüber dem elektronischen Bundesanzeiger.

4. Ausnahmeregelung der Veröffentlichungspflicht auch für mittelgroße Unternehmen

Die Ausnahmeregelungen der unter 3. genannten Regelung soll auf mittelgroße Unternehmen ohne besondere externe Nutzer ausgedehnt werden. Darunter fallen Unternehmen, deren Geschäftsführer gleichzeitig Gesellschafter sind oder Gesellschaften ohne Haftungsbeschränkungen. Für diese Abschlüsse besteht kein breites Nutzerinteresse.

5. Keine Jahresabschlussprüfung für KMU als Tochterunternehmen

Kleinunternehmen und auch mittlere Unternehmen, die als Tochterunternehmen konsolidiert werden, sollen von der Pflicht der Prüfung und Offenlegung des Jahresabschlusses ausgenommen werden.

6. Ausweis latenter Steuern abschaffen

Auf europäischer Ebene gibt es Überlegungen den Ausweis latenter Steuern abzuschaffen. Diese Überlegungen werden von uns unterstützt. Der Ausweis latenter Steuern ist für die Unternehmen mit hohem Aufwand verbunden. Dagegen hat der Informationswert für Kreditinstitute und Rating-Agenturen keinen bedeutenden Stellenwert. Allerdings sieht der Referentenentwurf zum BilMoG eine Aktivierungspflicht für latente Steuern und damit eine vollständige Ausweispflicht latenter Steuern vor. Diese Entwicklung bedeutet einen erheblichen Mehraufwand für die Unternehmen. Wir schlagen vor von der Aktivierungspflicht latenter aktiver Steuern abzusehen, bis die Diskussion auf europäischer Ebene abgeschlossen ist.

7. Abschaffung von überflüssigen Offenlegungsvorschriften

Die Häufung von Offenlegungsvorschriften (Anhangsangaben) sind mit großen Verwaltungsaufwand verbunden. Die bereits geltenden Erleichterungen für Kleinunternehmen werden begrüßt. Weitere Erleichterungen wie die Abschaffung von Vorschriften sind zu prüfen. Die Offenlegungspflichten bezüglich der Aufwendungen für die Errichtung und Erweiterung des Unternehmens, sowie Aufgliederungen der Nettoerlöse nach Tätigkeitsbereichen sowie geographisch bestimmten Märkten, sind aufzuheben.

C. Datenschutz

Das Bundesdatenschutzauditgesetz sieht ein freiwilliges, gesetzlich geregeltes Datenschutzsiegel vor. Der damit verbundene faktische Druck kann zu einer erheblichen bürokratischen Mehrbelastung für die Unternehmen führen.

Entwurf eines Bundesdatenschutzauditgesetzes (BDSAuditG)

Keine zusätzlichen Gütesiegel einführen

Der Gesetzgeber hat im September 2007 einen Gesetzesentwurf zu einem Bundesdatenschutzauditgesetz vorgelegt. Ziel des Gesetzes soll es sein, dass den Aufwendungen von Unternehmen bei der Einhaltung des Datenschutzrechts ein adäquater Mehrwert gegenüber steht. Dieser wird in der Vergabe eines freiwilligen, gesetzlich geregelten Datenschutzsiegels gesehen.

Gemäß dem Anwendungsbereich des Bundesdatenschutzauditgesetzes können Anbieter von Datenverarbeitungssystemen und -programmen sowie datenverarbeitende Stellen auf Antrag ihr Datenschutzkonzept und ihre technischen Einrichtungen auf Vereinbarkeit mit den Vorschriften über den Datenschutz prüfen und bewerten lassen. Das bei positiver Prüfung ausgestellte Zertifikat soll für zwei Jahre gelten, wenn es nicht in der Zwischenzeit Änderungen im Datenschutzkonzept gibt.

Für die Unternehmen besteht die Gefahr einer erheblichen bürokratischen Mehrbelastung. Prozesse datenschutzkonform zu gestalten, ist gerade in Unternehmen mit vielen Mitarbeitern, großen IT-Abteilungen und einem großen Kundenstamm eine erhebliche Herausforderung. Zwar ist das Gütesiegel freiwillig, es ist jedoch zu erwarten, dass sich ein hoher faktischer Druck zum Einkauf des Siegels ergibt. Die sich für die Zertifizierung ergebenden zusätzlichen Dokumentationspflichten zu den sowieso schon vorhandenen Vorhalteplichten, lassen eine wahre Dokumentationsflut erwarten. Die geplante Erneuerungspflicht nach spätestens zwei Jahren wird zusätzlich zu einer Erhöhung des Dokumentationsaufwandes führen.

Unsere Forderung: Die Einführung des Gütesiegels ist nicht notwendig. Die Vorteile der Förderung des Datenschutzes überwiegen nicht die Nachteile, die durch den zusätzlichen bürokratischen Aufwand und die Kosten, entstehen.

D. Dienstleistungsrichtlinie (RL2006/123/EG)

Die Dienstleistungsrichtlinie bietet große Potenziale – unter anderem zum Abbau bürokratischer Lasten. Diese Potenziale gilt es zu nutzen.

EU-Dienstleistungsrichtlinie zügig und übersichtlich in deutsches Recht umsetzen

Dienstleistungen EU-weit stärken

Die Ende 2006 verabschiedete EU-Richtlinie über Dienstleistungen im Binnenmarkt soll Niederlassungen in den anderen Mitgliedstaaten leichter machen und die nationalen Hürden für grenzüberschreitende Dienstleistungen abbauen. Es wird geschätzt, dass in einem liberalisierten Binnenmarkt grenzüberschreitende Investitionsverflechtungen bis zu 34 % erhöht und bis zu 600 000 neue Arbeitsplätze geschaffen werden könnten. Der Exportanteil des Dienstleistungshandels liegt in Deutschland bisher nur bei 13 %, der Anteil an der Wertschöpfung jedoch bei etwa 70 %. Dieses Potenzial muss genutzt werden.

Kunden und Dienstleistungsunternehmen werden vom freien Zugang zu EU-weiten Angeboten und einer erweiterten Nachfrage gleichermaßen profitieren. Durch den Wegfall doppelter Genehmigungen und Kontrollen in verschiedenen Mitgliedstaaten sowie durch eine beschleunigte Zulassung zur wirtschaftlichen Tätigkeit im Nachbarland sollen bestehende bürokratische Hindernisse nationaler und zwischenstaatlicher Art beseitigt werden. Hierzu muss ein großer Teil des Gesetzes- und Verordnungsbestands auf den Prüfstand.

Unsere Forderung: Die selbstständige Tätigkeit soll durch die Dienstleistungsrichtlinie gestärkt werden. Daher müssen Formvorschriften, Dokumentennachweise sowie überhöhte Schutz- und Prüfvorschriften genauso verringert werden wie ausufernde Informationspflichten. Der deutsche Gesetzgeber muss sich hierbei eng an dem Richtlinientext orientieren, den öffentlich-rechtlichen Bereich übersichtlich gestalten und nicht in die privatrechtlichen Verhältnisse mit Geschäftskunden und Verbrauchern eingreifen.

Die Bundesregierung ist aufgefordert, der EU-Kommission umfassend diejenigen Regelungen zu melden, die sie gegenüber grenzüberschreitenden Dienstleistungserbringern zur Anwendung bringt. Sie sollte sich gleichzeitig dafür einsetzen, dass auch die anderen EU-Mitgliedstaaten entsprechend tätig werden.

Unternehmen sollten nur diejenigen Regelungen bei einer grenzüberschreitenden Dienstleistung anwenden müssen, die der EU-Kommission von den Mitgliedstaaten gemeldet wurden.

E. Kapitalmarkt

Anleger sollen durch eine Vielzahl von Informationspflichten kapitalmarkt-orientierter Unternehmen besser ihre Anlageentscheidungen vorbereiten und vor Unternehmenskrisen und dem Verlust ihres eingesetzten Kapitals stärker geschützt werden. Im Interesse kapitalmarktorientierter Unternehmen und ihrer Anleger sollten diese Regelungen effizient sein und auf ihre Kosten-Nutzen-Relation überprüft werden.

Regulierungsdichte lichten

Die Regulierungen in den europäischen Finanz- und Kapitalmärkten haben seit Ende der 1990er Jahre drastisch zugenommen. Im Kern sollte mit neuen Informationspflichten der börsennotierten oder kapitalmarktorientierten Gesellschaften der Anleger vor Unternehmenskrisen besser geschützt werden. Seine Investitionsentscheidungen sollte er zudem auf größerer, intensiverer und damit besserer Informationsbasis treffen. Der Kapitalmarkt sollte transparenter werden. An diesen Zielen gibt es nichts auszusetzen. Der Anlegerschutz ist wichtiger Teil effizienter Kapitalmärkte. Dennoch darf dieser nicht über Gebühr ausgedehnt werden, weil andernfalls Emittenten sich andere, weniger bürokratielastige Kapitalmärkte suchen könnten. Die richtige Balance zwischen einem unternehmensfreundlichen Umfeld und einem ausgewogenen Anlegerschutz gilt es zu finden. Einige wesentliche Unternehmensschieflagen oder -zusammenbrüche zu Beginn des 21. Jahrhunderts haben das Vertrauen in die Finanz- und Kapitalmärkte massiv erschüttert. Infolgedessen wurden international, aber auch in der EU und in Deutschland eine Regulierungswelle losgetreten, deren Folgen wir noch heute spüren. Die Emittenten ächzen unter einer enormen Flut an Informations- und Berichtspflichten, die das Fehlerrisiko erhöhen. Deshalb investieren die Gesellschaften große Geldbeträge in den Aufbau komplexer Compliance-Strukturen.

Die Änderungen im Kapitalmarktrecht vor allem durch die EU-Marktmissbrauchsrichtlinie und das daraus resultierende Anlegerschutzverbesserungsgesetz (AnSVG) vom Oktober 2004 haben das deutsche Wertpapierhandelsrecht, insbesondere das Insiderrecht, erheblich verschärft. Dies empfinden die Emittenten als ebenso belastend wie das Anfang 2007 in Kraft getretene Gesetz zur Umsetzung der EU-Transparenz-Richtlinie (TUG). Im Einzelnen empfinden die Emittenten die Pflicht zur laufenden Führung von Insiderverzeichnissen, die Erweiterungen der Ad-hoc-Meldepflichten sowie die Directors' Dealings-Meldungen als belastend. Diese Pflichten binden sehr stark Ressourcen in den Unternehmen.

Unsere Forderungen: Da die Kapitalmarktregulierung ihren Ursprung vor allem in der EU hat, sollten die o.g. Richtlinien auf ihre Effizienz und ihre Kosten-Nutzen-Relation geprüft werden. Unnötiger Ballast ist abzuwerfen. Vereinfachungspotenzial gilt es ausfindig zu machen und zu nutzen. Die für 2008 geplante Überprüfung der Transparenzrichtlinie ist ein wichtiger Schritt auf diesem Weg. Aber auch die Prospekttrichlinie bietet genug Spielraum, Unternehmen von unnötigen Lasten zu befreien. Die Berichte der von der Kommission eingesetzten European Securities Markets Expert Group bieten dafür eine gute Grundlage.

Folgendes ist im deutschen Kapitalmarktrecht als überflüssige Bürokratie abzuschaffen bzw. zu überprüfen:

1. Kein jährliches Dokument gem. § 10 Wertpapierprospektgesetz (WpPG)
Das sog. jährliche Dokument (§ 10 WpPG) sollte abgeschafft werden, da es keine eigenständige Bedeutung hat.
2. Streichung des Begriffs »Führungskräfte« aus § 15b Wertpapierhandelsgesetz (WpHG)
Der Begriff der »Führungskräfte« für die Führung von Insiderverzeichnissen in § 15b WpHG sollte abgeschafft werden, da dieser Rechtsbegriff zu unscharf ist. Zumindest sollte überprüft werden, ob die Insiderverzeichnisse für den Kapitalmarkt relevante Informationen beinhalten. Überflüssige und unnütze Datensammlungen (»Datengräber«) sollten nicht vorgeschrieben werden.
3. Rückgängigmachung der Bagatellschwelle bei meldepflichtigen Geschäften
Die Senkung der Bagatellschwelle für nicht meldepflichtige Geschäfte bei Director's Dealings von 25.000 € pro Monat auf 5.000 € im Jahr sollte wieder rückgängig gemacht werden.

4. Kein grundsätzlicher Insiderhandelsverbot bei Mitarbeiteraktien

Mitarbeiteraktien sollten nicht generell dem Insiderhandelsverbot unterliegen, da die Ausgabe von Belegschaftsaktien auch ein Instrument der betrieblichen Altersvorsorge ist und diese Aktien nur einen verschwindend geringen Anteil des Grundkapitals einer AG bilden. Der Einfluss von Aktienkauf- oder -verkaufsentscheidungen von Mitarbeitern unterhalb der Führungsebene auf den Börsenkurs dieser Gesellschaft ist gering. Ihr Insiderwissen ist begrenzt.

5. Überprüfung der Informations- und Berichtspflichten nach TUG auf Kosten-Nutzen-Relation

Die neuen Informations- und Berichtspflichten nach dem TUG vom Januar 2007 sollten auf ihre Kosten-Nutzen-Relation dringend untersucht werden. Dieses Gesetz wurde noch nicht vom Normenkontrollrat überprüft. Das TUG legte den kapitalmarktorientierten Unternehmen u.a. die Pflicht auf, sog. Halbjahresfinanzberichte und Zwischenmitteilungen zu erstellen. Quartalsberichte werden zwar weder von der zugrundeliegenden EU-Transparenz-Richtlinie noch vom TUG verbindlich vorgeschrieben. Dennoch hat sich der personelle und administrative Aufwand der betroffenen kapitalmarktorientierten Gesellschaften in Folge dieses Gesetzes massiv erhöht. Auch mussten die Unternehmen erneut neue organisatorische Maßnahmen ergreifen und Berichtsstrukturen schaffen, um die drohenden Haftungsrisiken wegen fehlerhafter Kapitalmarktmitteilungen zu reduzieren (»Compliance«). Der Gesetzgeber sollte die Wirkungsweise und die Auswirkungen insbesondere des sog. Bilanzjahres und der prüferischen Durchsicht von Halbjahresfinanzberichten wie auch dieser Halbjahresfinanzberichte und der Zwischenmitteilungen selbst überprüfen.

F. Sozialrecht

Insbesondere im Bereich des Sozialrechts sehen sich die Unternehmen mit einem geradezu exorbitanten Verwaltungsaufwand konfrontiert. Allein der mit der Abführung der Sozialversicherungsbeiträge verbundene Aufwand (Berechnung, Beitragsnachweise, Meldungen etc.) verursacht bei den Betrieben jährlich Kosten in Höhe von mehreren hundert Mio. €. Die Künstlersozialabgabe, die Umlageverfahren U1 und U2, die vorgezogene Beitragsfälligkeit und die vielfältigen Bescheinigungspflichten sind nur einige Beispiele für den sich stetig verkomplizierenden sozialversicherungsrechtlichen Regelungsdschungel. Diesen gilt es zu lichten. Die Unternehmen müssen endlich spürbar und nachhaltig von bürokratischen Lasten befreit werden.

Künstlersozialversicherung

Künstlerprivilegien in der Sozialversicherung abschaffen

Während alle anderen Selbstständigen in vollem Umfang selbst für die Kosten ihrer sozialen Absicherung aufkommen müssen, tragen selbstständige Künstler und Publizisten nur die Hälfte der Beiträge, die übrigen Aufwendungen müssen die sog. Verwerter über die Künstlersozialabgabe zahlen bzw. übernimmt der Staat. Für eine solche Ungleichbehandlung Selbstständiger gibt es aber keinen überzeugenden Grund.

In den Unternehmen verursacht die Abgabepflicht nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz (KSVG) über die Höhe der Künstlersozialabgabe hinaus erhebliche Kosten durch bürokratischen Aufwand. Jede Rechnung muss dahingehend überprüft werden, ob ein Auftrag an einen selbstständigen Künstler oder Publizisten vorangegangen ist. Häufig reicht aber nicht einmal ein Blick in den sog. Künstlerkatalog der Künstlersozialkasse aus, um die Künstlereigenschaft festzustellen. Oft sind weitere Recherchen in juristischen Kommentaren und Rechtsprechungsdatenbanken erforderlich oder Einzelfallauskünfte bei der Künstlersozialkasse einzuholen. Auch die vom KSVG geforderte »nicht nur gelegentliche Auftragsvergabe« an selbstständige Künstler oder Publizisten ist alles andere als eindeutig und lässt die Unternehmen im Unklaren darüber, wann genau die Abgabepflicht eintritt. Bei alledem kommt noch erschwerend hinzu, dass das Rechnungsmangement eines Betriebes nicht bei der Lohn- und Gehaltsbuchhaltung angesiedelt ist, sondern beim betrieblichen Rechnungswesen, wo vertiefte sozialversicherungsrechtliche Kenntnisse nicht vorgehalten werden. Das Meldeverfahren zur Künstlersozialkasse ist zudem kein elektronisches, sondern ein ausschließlich papiergebundenes Verfahren. Allein der »Fragebogen zur Prüfung der Abgabepflicht nach dem KSVG« umfasst vier DIN A4-Seiten.

Unsere Forderungen: Die Künstlersozialversicherung sollte durch eine Versicherungspflicht selbstständiger Künstler und Publizisten in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung ersetzt werden, auf die die gleichen beitragsrechtlichen Bedingungen wie für sonstige pflichtversicherte Selbstständige Anwendung finden. Sofern weiter am Privileg selbstständiger Künstler und Publizisten festgehalten werden soll, müssen zumindest folgende Korrekturen erfolgen (ausführlich: Positionspapier der BDA »Künstlerprivilegien in der Sozialversicherung abschaffen!«, Dezember 2007):

1. Künstlerbegriff eingrenzen

Längst wird von den Sozialgerichten eine Vielzahl von Tätigkeiten in den Künstlerbegriff einbezogen, die nicht ursprüngliche Zielgruppe des KSVG sind. Der Künstlerkatalog der Künstlersozialkasse umfasst mittlerweile über einhundert Berufe. Wenn schon an der Privilegierung einer Gruppe von Selbstständigen festgehalten wird, dann muss diese Begünstigung auf einen engen Personenkreis beschränkt bleiben.

2. Abgabepflicht für die Verwerter erkennbar machen

Die Zahlung der Künstlersozialabgabe durch die Verwerter kann nur dann sichergestellt werden, wenn sie sich für die Abgabepflichtigen aus eindeutigen Kriterien ergibt. Um den potenziell abgabepflichtigen Verwertern das Erkennen der Abgabepflicht zu erleichtern, wäre eine Hinweispflicht der in der Künstlersozialkasse versicherten Künstler auf ihre Versicherung bei der Künstlersozialkasse sinnvoll. So ergäbe sich bereits ein Indiz für eine potenzielle Abgabepflicht.

3. Bagatellgrenze einführen

Es sollte eine angemessene »Bagatellgrenze« eingeführt werden. Insbesondere für kleine Unternehmen mit einem geringen, jedoch eventuell regelmäßigen Werbeetat bedeutet die Abgabepflicht eine unzumutbare bürokratische Belastung, deren Aufwand in keinem Verhältnis zu den damit verbundenen Einnahmen der Künstlersozialkasse steht. Mit einer Bagatellgrenze, die sich z. B. an der Werbungskostenpauschale des Einkommenssteuerrechts orientieren könnte, hätte der Verwerter die Rechtssicherheit, nicht gegen die Abgabepflicht zu verstoßen. Allerdings muss dies mit einer Senkung der Künstlersozialabgabe einhergehen.

4. Elektronische Meldung ermöglichen

Der umfangreiche Meldebogen zur Künstlersozialkasse, der bisher manuell ausgefüllt und übersandt werden muss, muss – in Anlehnung an das Meldeverfahren zur Sozialversicherung – durch eine elektronische Meldung ersetzt werden können.

Umlageverfahren U1

Zwangsbeteiligung am Umlageverfahren U1 abschaffen

Beim sog. Umlageverfahren U1 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. Bei den zwangsweise einbezogenen Kleinbetrieben (Arbeitgeber mit nicht mehr als 30 Arbeitnehmern) und den Krankenkassen/Einzugsstellen verursacht das Verfahren einen hohen bürokratischen Aufwand.

Der einzelne Arbeitgeber muss das U1-Verfahren mit jeder Krankenkasse durchführen, bei der einer seiner Beschäftigten versichert ist. Dementsprechend sind – je nach Satzung der Krankenkasse – jeweils unterschiedliche Erstattungssätze und damit auch unterschiedliche Umlagesätze zugrunde zu legen und vom Arbeitgeber abzuführen. Bei krankheitsbedingten Fehlzeiten der Arbeitnehmer müssen die betroffenen Arbeitgeber ein komplexes, papiergebundenes Erstattungsverfahren in Gang setzen. Die Einzelheiten hierzu finden sich in den Satzungen der über 200 Krankenkassen. Zwar haben sich die Spitzenverbände der Krankenkassen zu Beginn des Jahres 2008 endlich auf einen einheitlichen Erstattungsantrag verständigt, ein elektronisches Erstattungsverfahren lässt aber weiter auf sich warten.

Für die Arbeitgeber ist das U1-Verfahren insgesamt teurer als die individuelle Finanzierung der Entgeltfortzahlungs-

kosten, weil sie beim U1-Verfahren zusätzlichen Bürokratieaufwand haben und zudem auch die von den Krankenkassen verursachten Verwaltungskosten finanzieren müssen. Allein das Umlageverfahren U1 hat in 2006 etwa 120 Mio. € Verwaltungskosten bei den Krankenkassen verursacht. Das Verfahren bewirkt zudem, dass Betriebe mit niedrigem Krankenstand (z. B. aufgrund betrieblicher Gesundheitsförderung) ohne Grund für Betriebe mit hohem Krankenstand finanziell eintreten müssen. Die über das U1-Verfahren hergestellte kollektive Finanzierung von Entgeltfortzahlungskosten setzt damit auch negative Anreize zur Fehlzeitenreduzierung, zur betrieblichen Gesundheitsförderung und zur Prävention (ausführlich: Positionspapier der BDA »Aufwendungsausgleichsgesetz abschaffen: Bürokratie abbauen, Lohnzusatzkosten senken«).

Angesichts der Nachteile des U1-Verfahrens haben sich in einer BDA-Betriebsbefragung im April/Mai 2006 daher auch 88 % der am U1-Verfahren teilnehmenden Kleinbetriebe gegen die heutige obligatorische Teilnahme am U1-Verfahren und für eine freiwillige Teilnahme am U1-Verfahren ausgesprochen.

Unsere Forderung: Die obligatorische Teilnahme am U1-Verfahren sollte aufgegeben und Arbeitgebern und Krankenkassen freigestellt werden, ob sie weiter das U1-Verfahren nutzen bzw. anbieten wollen. Die freiwillig teilnehmenden Arbeitgeber sollten das U1-Verfahren zentral bei einer Stelle ihrer Wahl durchführen können – und zwar unabhängig von der Krankenkassenmitgliedschaft der einzelnen Arbeitnehmer. Hierzu wäre es ausreichend, wenn im Rahmen des SGB V ein gesetzlicher Auftrag an den Spitzenverband Bund der Krankenkassen zur Gewährleistung eines solchen Ausgleichsverfahrens formuliert würde.

Umlageverfahren U2

Mutterschaftsleistungen ausschließlich aus Steuern finanzieren
Seit dem 1. Januar 2006 müssen alle Unternehmen am Umlageverfahren U2 (Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Mutterschaftsleistungen) teilnehmen, das vom Grundsatz in gleicher Weise wie das Umlageverfahren U1 organisiert ist und ebenso erheblichen Bürokratieaufwand verursacht. Nach dem Mutterschutzgesetz zahlen die Krankenkassen den (werdenden) Müttern für die Zeiten der Schutzfristen kalendertäglich 13 € bzw. monatlich 390 € Mutterschaftsgeld, das der Arbeitgeber bis zum Nettoentgelt aufstocken muss. Dieser sog. Zuschuss des Arbeitgebers stellt – anders als der Name es glauben macht – allerdings seit langem die Hauptgeldleistung während der Mutter-

schutzfristen dar. Dabei ist die Finanzierung des Mutterschutzes eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die aus Steuern finanziert werden muss (ausführlich: Positionspapier der BDA »Aufwendungsausgleichsgesetz abschaffen: Bürokratie abbauen, Lohnzusatzkosten senken«).

Unsere Forderung: Das U2-Verfahren sollte abgeschafft werden. Stattdessen sollten der arbeitgeberfinanzierte Zuschuss zum Mutterschaftsgeld sowie das von den Krankenkassen aufgebrauchte Mutterschaftsgeld in das aus Steuermittel finanzierte Elterngeld integriert werden. Damit gäbe es nur noch eine einheitliche Geldleistung in der Zeit vor und nach der Geburt des Kindes, mit einer einheitlichen Finanzierung aus Steuermitteln und einer einheitlichen Abwicklung über die für das Elterngeld zuständigen Stellen. Damit würde der heutige »Leistungsdschungel« gelichtet und Arbeitgeber, Krankenkassen und Eltern von bürokratischer Belastung entlastet.

Versicherungsfreiheit – Gesetzliche Krankenversicherung »3-Jahres-Regel« abschaffen

Vor In-Kraft-Treten des Gesetzes zur Stärkung des Wettbewerbs in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-Wettbewerbsstärkungsgesetzes – GKV-WSG) am 1. April 2007 waren Arbeitnehmer, die eine Beschäftigung mit einem regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt über der Jahresarbeitsentgeltgrenze aufnahmen, von Beginn dieser Beschäftigung an krankenversicherungsfrei. Sie konnten damit selbst entscheiden, ob sie weiterhin – freiwillig – gesetzlich versichert bleiben oder sich privat krankenversichern wollen. Seit In-Kraft-Treten des GKV-WSG ist nunmehr nur noch derjenige Arbeitnehmer versicherungsfrei, dessen regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze übersteigt und rückblickend in drei aufeinander folgenden Kalenderjahren überstiegen hat (§ 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V).

Eine drei Jahre in die Vergangenheit gerichtete Betrachtung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts ist insbesondere bei Neueinstellungen mit vielen Problemen und mit Bürokratie verbunden. Der Arbeitgeber benötigt genaue Auskünfte aus allen Vorbeschäftigungen der vergangenen drei Jahre – einschließlich Unterbrechungen, Entgeltminderungen etc. Die Praxis zeigt, dass sich die Krankenkassen bzw. die Arbeitnehmer, die grundsätzlich nachweispflichtig sind, an die Vorarbeitgeber wenden. Diese sehen sich mit einem erheblichen Auskunftsaufwand konfrontiert. Welche Anforderungen an eine Auskunft bzw. Bescheinigung zu stellen sind und welche Haftungsfolgen für falsche Auskünfte entstehen können, ist nicht abschließend geklärt.

Unsere Forderung: Die im Rahmen der Gesundheitsreform 2007 eingeführte »3-Jahres-Regel«, die bei den Unternehmen hohen bürokratischen Aufwand verursacht, ist ersatzlos zu streichen und die Rechtslage von vor dem 1. April 2007 wieder herzustellen.

Einkommensteuerpauschalierung

Pauschalversteuerte Sachzuwendungen beitragsfrei stellen
Mit dem Jahressteuergesetz 2007 wurde mit § 37b Einkommensteuergesetz (EStG) die Möglichkeit zur Pauschalbesteuerung von Sachzuwendungen an Arbeitnehmer eingeführt. Ziel war vor allem eine Verwaltungsvereinfachung. Dem jeweiligen Arbeitgeber sollte erspart werden, von ihm oder einem Dritten an seine Arbeitnehmer erbrachte Sachzuwendungen einzeln zuzuordnen und mit der jeweiligen Lohn- und Gehaltsabrechnung abzurechnen, wenn eine Pauschalbesteuerung in Höhe von 30 % erfolgt. Das Vereinfachungsziel wird jedoch bisher nicht erreicht, da eine beitragsrechtliche Flankierung der Pauschalbesteuerung fehlt und Sachzuwendungen daher grundsätzlich individuell bei jedem Arbeitnehmer für die Sozialversicherung abgerechnet werden müssen.

Unsere Forderung: Die nach § 37b EStG pauschal versteuerten Sachzuwendungen sind beitragsfrei zu stellen. Nur so kann die Zielsetzung des § 37b EStG erreicht und bürokratischer Aufwand in der Lohn- und Gehaltsabrechnung vermieden werden.

Generalunternehmerhaftung

Abschaffung der Generalunternehmerhaftung

Ein Haupt-/Generalunternehmer im Baugewerbe haftet für Verpflichtungen seiner Nachunternehmer in Bezug auf den Gesamtsozialversicherungsbeitrag (§ 28e Abs. 3a bis 3e SGB IV), die Beiträge zur Unfallversicherung (§ 150 Abs. 3 SGB VII) und in Bezug auf Mindestlöhne und Urlaubskassenbeiträge (§ 1a Arbeitnehmer-Entsendegesetz – AEntG). Haupt-/Generalunternehmen müssen deshalb vor Auftragserteilung sämtliche Angebote potenzieller Nachunternehmer dahingehend überprüfen, ob bei den angegebenen Lohnkosten die Sozialversicherungsbeiträge zutreffend kalkuliert wurden. Soweit die beauftragten Nachunternehmer weitere Nachunternehmer einschalten, muss der Haupt-/Generalunternehmer darüber hinaus dafür Sorge tragen, dass auch diese ihre Zahlungspflichten erfüllen. Hierzu muss er sich regelmäßig entsprechende Nachweise der Nachunternehmer vorlegen lassen. Dies erzeugt einen sehr hohen Kontroll-, Kalkulations- und Verwaltungsaufwand.

Zudem muss der Arbeitgeber im Baugewerbe seine Unterlagen zur Lohn- und Beitragsabrechnung bei der Ausführung eines Dienst- oder Werkvertrags so gestalten, dass eine Zuordnung des Arbeitsentgelts der eingesetzten Arbeitnehmer und des darauf entfallenden Gesamtsozialversicherungsbeitrags zu dem jeweiligen Dienst- oder Werkvertrag möglich ist. Nach dem Ergebnis des ersten Berichts der Bundesregierung über die Erfahrungen mit § 28e Abs. 3a bis 3e SGB IV konnten keine der mit der Einführung der Generalunternehmerhaftung verbundenen Zielstellungen – Einfluss auf Fälle von illegaler Beschäftigung und Schwarzarbeit, positive Auswirkungen auf die Zahlungsmoral sowie verbesserte Durchsetzbarkeit von Ansprüchen – nachweisbar erreicht werden. Belegt ist hingegen der bürokratische Aufwand für Haupt-/Generalunternehmer, Nachunternehmer und Einzugsstellen.

Unsere Forderung: Die Generalunternehmerhaftung gem. § 28e Abs. 3a bis 3e SGB IV, § 150 Abs. 3 SGB VII ist abzuschaffen. Die Haftungsregelung in § 1a AEntG muss zumindest die öffentlichen Arbeitgeber mit einbeziehen und verschuldensabhängig ausgestaltet werden.

Beitragsfähigkeit

Gleichlauf mit dem lohnsteuerrechtlicher Fälligkeit herstellen

Zum 1. Januar 2006 wurde die Beitragsfähigkeit in der Sozialversicherung vom 15. des Folgemonats auf den drittletzten Bankarbeitstag des laufenden Monats vorverlegt. Die BDA hat sich im Jahr 2005 im Rahmen des damaligen Gesetzgebungsverfahrens und auch danach vehement gegen die Vorverlegung ausgesprochen, insbesondere aufgrund des damit verbundenen milliarden-schweren Liquiditätsentzuges und des zusätzlichen bürokratischen Aufwandes bei den Unternehmen. Da zum jetzt geltenden Zeitpunkt der Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge das tatsächliche Arbeitsentgelt und damit die tatsächliche Beitragsschuld in vielen Fällen noch nicht feststeht, müssen die Betriebe nunmehr oftmals zunächst eine »voraussichtliche Beitragsschuld« ermitteln, diese dann im Folgemonat korrigieren und mit der Beitragsschuld des aktuellen Monats verrechnen. Besonders Unternehmen mit schwankenden Arbeitsentgelten und flexiblen Einsatzzeiten sind vom damit verbundenen deutlich höheren Verwaltungsaufwand betroffen.

Unsere Forderung: Die Beitragsfähigkeit in der Sozialversicherung muss mit der Fälligkeit der Lohnsteuer – 10. des Folgemonats – harmonisiert werden. Dies würde nachträgliche Korrekturen der Beitragsberechnungen überflüssig machen und zusätzlich zu Synergieeffekten in den Arbeitsabläufen der Lohn- und Gehaltsabrechnung der Betriebe führen. Bei der Umstellung muss gewährleistet werden, dass es zu keinen Beitragsatzanhebungen in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung kommt.

Beitragseinzug

Beitragsleistung an eine Stelle ermöglichen

Der Arbeitgeber muss im Rahmen der Lohn- und Gehaltsabrechnung Meldungen, Beitragsnachweise, Sozialversicherungsbeiträge und Umlagebeiträge (etwa Umlageverfahren U1 und U2) an eine Vielzahl unterschiedlicher Krankenkassen/Einzugsstellen abgeben bzw. überweisen, nämlich jeweils an die Krankenkasse, bei der der Arbeitnehmer versichert ist. Es ist nicht ungewöhnlich, dass der Arbeitgeber bei 100 Arbeitnehmern an 30 bis 40 Einzugsstellen mit unterschiedlichen Beitragsätzen monatlich Beiträge abführen und die entsprechenden Beitragsnachweise und Meldungen übermitteln muss. Probleme entstehen in den Unternehmen auch dadurch, dass zum Teil unterschiedliche Auskünfte von den verschiedenen Einzugsstellen erteilt werden.

Unsere Forderung: Der Arbeitgeber muss alle von ihm abzuführenden Sozialversicherungsbeiträge, Umlagebeiträge, Meldungen und Beitragsnachweise an eine zentrale Einzugsstelle entrichten können. Die im Rahmen des GKV-WSG beschlossenen Weiterleitungsstellen sind daher zu begrüßen. Das Aufgabenspektrum der Weiterleitungsstellen muss jedoch ausgedehnt werden, insbesondere müssen sie auch rechtsverbindliche Entscheidungen gegenüber den übrigen Einzugsstellen und den für die Betriebsprüfung zuständigen Rentenversicherungsträgern treffen können. Sie dürfen zudem nicht erst in 2011, sondern müssen spätestens 2010 eingerichtet werden.

Verdienstbescheinigungen

Bescheinigungsinhalte und Entgeltbegriffe vereinheitlichen

Die Erstellung von Verdienstbescheinigungen verursacht in den Personalbüros erheblichen Aufwand. Das heutige Gesetzesrecht enthält eine große Zahl von Bescheinigungsvorschriften, die von den Arbeitgebern zu erfüllen sind, um den Behörden ihre Arbeit zu erleichtern (Arbeitgeberbescheinigung für die Berechnung des Arbeitslosen-

geldes, Arbeitgeberbescheinigung für die Berechnung des Elterngeldes, Arbeitgeberbescheinigung für die Berechnung des Wohngeldes, Arbeitgeberbescheinigung für die Berechnung des Zeugengeldes etc.). Dabei variieren die abgefragten Inhalte und Entgeltbegriffe stark. Für das in den Bescheinigungen einzutragende »Entgelt« bestehen unterschiedliche Begriffsdefinitionen im Sozialversicherungs-, Beitrags-, Arbeits- und Steuerrecht.

Unsere Forderung: Der Aufwand bei der Erstellung von Verdienstbescheinigungen muss durch eine Harmonisierung der abgefragten Inhalte und Entgeltbegriffe deutlich reduziert werden. Ziel ist die Schaffung einer multifunktionalen Verdienstbescheinigung, die der Arbeitnehmer allen Behörden und Institutionen zur Gewährung von Leistungen vorlegen kann. Die leistungsgewährenden Stellen müssen ihrerseits konsequent auf die Vorlage der bisherigen Sonderbescheinigungen verzichten. In diesem Zusammenhang ist es ausdrücklich zu begrüßen, dass das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Einführung einer einheitlichen, multifunktionalen Verdienstbescheinigung – mit der Vorlage eines Entwurfes einer Entgeltbescheinigungsverordnung (EBeschV) im Februar 2008 – auf den Weg gebracht hat. Parallel dazu muss aber – was bisher nicht geschehen ist – auch klargestellt werden, welche der zahlreichen (Entgelt-)Bescheinigungen des Arbeitgebers stattdessen wegfallen können.

Daher muss der Gesetzgeber bei allen Verdienstbescheinigungen prüfen, ob

1. die multifunktionale Verdienstbescheinigung nach der EBeschV eine gesonderte Arbeitgeberbescheinigung nach dem jeweils in Frage stehenden Gesetz entbehrlich macht. Nicht zuletzt aufgrund der Zielsetzung der Bundesregierung, bis zum Jahr 2011 die Bürokratiekosten der Wirtschaft um 25 % zu senken, muss dabei immer eine Vermutungsregel für die Entbehrlichkeit gelten. Alles andere würde dem Sinn und Zweck der EBeschV und dem Bürokratieabbauziel der Bundesregierung diametral entgegenstehen.
2. das jeweilige Gesetz künftig auch in das ELENA-Verfahren (Verfahren des Elektronischen Einkommensnachweises) einbezogen werden kann, dessen Einführung auf Ebene der Staatssekretäre am 19. Februar 2008 beschlossen wurde.

ELENA – Elektronischer Einkommensnachweis

Deutlich mehr Bescheinigungen müssen entfallen

Die politische Entscheidung, den elektronischen Einkommensnachweis nach jahrelanger Vorlaufzeit endlich auf den Weg zu bringen, ist grundsätzlich sehr zu begrüßen. Mit dem ELENA-Verfahren sollen die bisherigen Papier-Arbeitgeberbescheinigungen in ein elektronisches Verfahren überführt werden. Hierbei übermitteln die Arbeitgeber auf elektronischem Wege monatlich einen Datensatz an eine Zentrale Speicherstelle. Beantragt der Arbeitnehmer eine Sozialleistung, so greift die jeweilige Behörde zusammen mit dem Antragsteller über dessen elektronische Signatur auf die Zentrale Speicherstelle zu und überführt die Daten in die Bescheinigungssoftware der Behörde. Der heute bestehende Medienbruch wird damit aufgehoben.

Die Einführung der multifunktionalen Verdienstbescheinigung ist eine wichtige Voraussetzung für die praktische Umsetzbarkeit des ELENA-Verfahrens, denn das Verfahren baut unmittelbar auf dem Entgelt Datensatz der EBeschV auf.

Das ELENA-Verfahren soll nun zunächst auf Bescheinigungen der Bundesagentur für Arbeit beschränkt werden. Durch die Übermittlung eines monatlichen Datensatzes würden daher lediglich drei statt – wie zunächst vom Bundeswirtschaftsministerium geplant – mehr als 20 Entgelt- und Bescheinigungspflichten der Arbeitgeber entfallen. Die mit dem Wegfall von nur drei Bescheinigungspflichten verbundene administrative Entlastung der Arbeitgeber würde jedoch gerade einmal dazu ausreichen, den Mehraufwand durch die Implementierung des ELENA-Verfahrens auszugleichen.

Unsere Forderung: Noch im bevorstehenden Gesetzgebungsverfahren muss klargestellt werden, welche weiteren (Entgelt-) Bescheinigungspflichten durch ELENA ersetzt werden. Notwendig ist ein klarer Fahrplan zur zeitnahen Ersetzung aller Entgelt- und Bescheinigungspflichten der Arbeitgeber, so wie ihn der Nationale Normenkontrollrat gefordert hat.

Der monatliche vom Arbeitgeber zu übermittelnde Datensatz im ELENA-Verfahren ist zwingend an den Vorgaben der EBeschV auszurichten und insgesamt auf die absolut notwendigsten Informationen zu beschränken.

Übergang der Betriebsprüfung von der Unfall- auf die Rentenversicherung

Entlastungspotenzial ausschöpfen – Doppelmeldungen der Betriebe vermeiden

Ab 1. Januar 2010 werden die Prüfdienste der Rentenversicherung in den Unternehmen im Rahmen der Betriebsprüfung auch die Beitragszahlung zur Unfallversicherung prüfen. Die gesetzliche Aufgabenübertragung ist bereits durch das Mittelstandsentlastungsgesetz (MEG) II erfolgt. Ziel war und ist es, dass sowohl der Einzug des Gesamtsozialversicherungsbeitrages als auch der Einzug der Unfallversicherungsbeiträge in einer einheitlichen Betriebsprüfung erfolgt und die Betriebe von Doppelprüfungen entlastet werden. Zu solchen Doppelprüfungen kann es nach heutiger Rechtslage kommen, wenn ein Unfallversicherungsträger bei einem seiner Mitgliedsunternehmen von seinem Prüfrecht nach § 166 SGB VII Gebrauch macht; denn in jedem Fall wird derselbe Arbeitgeber auch von einem Träger der Rentenversicherung hinsichtlich der Abführung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages nach § 28p SGB IV geprüft.

Die jetzt im Kabinettsentwurf des Unfallversicherungsmo- dernisierungsgesetzes (UVMG) vorgesehene Ausgestaltung des Betriebsprüfungsübergangs stellt das Bürokratie- abbauziel nunmehr jedoch in Frage, da neue Meldepflichten für die Arbeitgeber eingeführt werden sollen. Erstmals überhaupt soll der Arbeitgeber künftig

- für jeden Arbeitnehmer das in der Unfallversicherung beitragspflichtige Arbeitsentgelt,
- die Unfallversicherungsmitgliedsnummer seines Beschäftigungsbetriebes,
- die Betriebsnummer des zuständigen Unfallversicherungsträgers und
- die anzuwendende Gefahrtarifstelle

im Rahmen des sog. DEÜV (Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung)-Verfahrens melden. Für kurzfristig Beschäftigte würde künftig – anders als heute – eine DEÜV-Jahresmeldung zusätzlich notwendig.

Das Aufblähen der DEÜV-Jahresmeldung führt zu erheblichen Kosten für die Arbeitgeber, etwa für die Umstellung der DEÜV-Software. Dass zudem künftig Informationen doppelt und in getrennten Verfahren gemeldet werden sollen, nämlich zum einen arbeitnehmerbezogen mit der Jahresmeldung nach § 28a SGB IV an die Krankenkassen und zum anderen betriebsbezogen mit dem Lohnnachweis nach § 165 SGB VII an die Unfallversicherungsträger, ist nicht

nur völlig unverständlich, sondern steht auch dem Ziel der Bundesregierung, die Unternehmen spürbar von bürokratischen Belastungen zu befreien, diametral entgegen.

Unsere Forderung: Zusätzlicher Meldeaufwand für die Unternehmen muss verhindert werden. Die für die Beitragserhebung und Betriebsprüfung notwendigen Informationen dürfen auch künftig nur einmal vom Arbeitgeber an die Sozialversicherung gemeldet werden. Auf die Ausweitung des DEÜV-Meldeverfahrens muss daher verzichtet werden. Die Rentenversicherung kann bei ihrer Prüfung auf die Lohnnachweise der Unfallversicherung zurückgreifen. Den Prüfern stehen jedenfalls – wie auch heute schon – die Aufzeichnungen der Arbeitgeber zur Verfügung.

Sollte dennoch an der Erweiterung der DEÜV-Jahresmeldung festgehalten werden, müsste dann jedenfalls der gesonderte Lohnnachweis an die Unfallversicherungsträger nach § 165 SGB VII, der laut Statistischem Bundesamt jährlich Bürokratiekosten in Höhe von 56,5 Mio. € verursacht, entfallen.

Anpassungsprüfungspflicht für Betriebsrenten

1-Prozentregelung auf Altzusagen ausdehnen

Der Arbeitgeber hat nach § 16 Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersvorsorge (BetrAVG) alle drei Jahre die Pflicht, die laufenden Betriebsrenten zu überprüfen und zu entscheiden, ob diese angepasst werden müssen. Hierbei muss er eine Abwägung zwischen den Belangen der Versorgungsempfänger und seiner eigenen wirtschaftlichen Situation vornehmen. Die Anpassung gilt als erfüllt, wenn die laufende Betriebsrente entweder entsprechend der Inflationsrate oder entsprechend den Nettolöhnen vergleichbarer Arbeitnehmergruppen des Unternehmens angepasst wird. Die Anpassung darf lediglich dann unterbleiben, wenn der Arbeitgeber die schwierige wirtschaftliche Lage des Unternehmens schriftlich dargelegt hat. Der Arbeitnehmer hat hierauf ein befristetes Widerspruchsrecht, sodass die Entscheidung des Arbeitgebers der vollen gerichtlichen Überprüfung unterliegt.

Sowohl die Prüfung als auch die Durchführung der Anpassung ist mit einem hohen administrativen Aufwand für die Unternehmen verbunden. Darüber hinaus bestehen infolge der vollen gerichtlichen Nachprüfbarkeit der Anpassungsentscheidung erhöhte Rechtsrisiken und ein hoher Verfahrensaufwand. Die zwischenzeitlich von der Rechtsprechung entwickelte Kasuistik, wann und in welcher Höhe Betriebsrenten anzupassen sind, hat mittlerweile einen nur noch für wenige Experten beherrschbaren Komplexitätsgrad erreicht.

Zwar hat der Gesetzgeber für Zusagen, die nach dem 31. Dezember 1998 erteilt wurden, die Möglichkeit geschaffen, dass mit der Verpflichtung einer ständigen Anpassung von 1 % pro Jahr die aufwändige Anpassungsprüfungspflicht entfällt. Diese Möglichkeit muss aber auch auf Zusagen ausgeweitet werden, die vor diesem Zeitraum gegeben wurden, um die Arbeitgeber von der erheblichen bürokratischen Belastung zu befreien. Zudem würden sowohl Arbeitgeber als auch die Betriebsrentner deutlich an Planungssicherheit und Kalkulierbarkeit gewinnen.

Unsere Forderung: Die Möglichkeiten zur Anpassung von laufenden Betriebsrenten müssen erweitert und vereinfacht werden. Die Anpassungsprüfungspflicht sollte nicht nur für Neu-, sondern auch für Altsagen entfallen, wenn sich der Arbeitgeber zu einer jährlichen Anpassung in Höhe von wenigstens 1 % verpflichtet.

Abfindungen in der betrieblichen Altersvorsorge

Abfindungsmöglichkeiten erweitern

Die Möglichkeit, Kleinstrenten abfinden zu können, wurde mit dem Alterseinkünftegesetz 2005 deutlich verschlechtert. Zum einen wurde die Betragsgrenze der erlaubten Kapitalabfindung von 2 auf 1 % der monatlichen Bezugsgröße (§ 18 SGB IV) abgesenkt, sodass im Jahr 2008 lediglich Betriebsrenten mit einer monatlichen Leistung von unter 24,85 € abgefunden werden durften. Zum anderen wurde das Abfindungsverbot auch auf laufende Betriebsrentenzahlungen ausgedehnt. Die Verwaltung von Kleinstrenten verursacht bei den Arbeitgebern einen erheblichen Aufwand, der in keinem Verhältnis zur Rentenleistung steht.

Unsere Forderung: Abfindungen von unverfallbaren Betriebsrentenanwartschaften sowie laufende Betriebsrenten müssen bis zu einer monatlichen Rente in Höhe von mindestens 2 % der monatlichen Bezugsgröße (§ 18 SGB IV, 2008: 49,70 €) möglich sein.

RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz

Altergrenzenanhebung in der betrieblichen Altersvorsorge vereinfachen

Die Anpassung des Betriebsrentengesetzes in § 2 Abs. 1 an die Anhebung des Rentenalters in der gesetzlichen Rentenversicherung von 65 auf 67 Jahre ist zu kompliziert und wirft darüber hinaus rechtliche Fragen zum Anwendungsbereich der Vorschrift auf. Damit wird die Anpassung der Betriebsrentensysteme unnötig erschwert. Verfehlt ist insbesondere, dass besonders langjährig Versi-

cherte in der gesetzlichen Rentenversicherung von der Altersgrenzenanhebungen in der betrieblichen Altersvorsorge grundsätzlich ausgenommen werden müssen. Durch diese Sonderregel wird sich zum einen der Kalkulationsaufwand für die Ermittlung der Höhe der handels- und steuerrechtlich zu bildenden Pensionsrückstellungen (§ 6a EStG) deutlich erhöhen, da zum Zeitpunkt der Rückstellungsbildung unsicher ist, ob ein Arbeitnehmer mit 65 Jahren die Altersrente für besonders langjährig Versicherte beziehen kann. Zum anderen führt diese Regelung zu einer ungerechtfertigten Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern. So werden zwei Arbeitnehmer mit gleich langer Betriebszugehörigkeit und gleicher Betriebsrentenzusage unterschiedlich behandelt, nur weil einer von beiden mit 65 Jahren eine Altersrente für besonders langjährig Versicherte beziehen kann.

Unsere Forderung: Die Sonderregel für besonders langjährig Versicherte bei der Berechnung anteiliger Betriebsrentenanwartschaften gem. § 2 Abs.1 BetrAVG sollte gestrichen werden.

EU-Richtlinienvorschlag zur betrieblichen Altersvorsorge

Von EU-Richtlinie zur betrieblichen Altersvorsorge Abstand nehmen

Die EU-Kommission hat im Oktober 2007 einen überarbeiteten Richtlinienvorschlag für Mindeststandards in der betrieblichen Altersvorsorge vorgelegt, der weit reichende Regelungen vorsieht. Neben anderen belastenden Vorschriften sollen etwa die Informationspflichten deutlich ausgeweitet werden. Vorgesehen ist, den Umfang der Informationspflichten neben der Auskunft über Wert und Höhe der Anwartschaft auch auf »die Bedingungen für den Erwerb und die Folgen der Anwendung dieser Bedingungen bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses« sowie auf »die Bedingungen für die Behandlung ruhender Anwartschaften« zu erweitern. Diese Informationen sollen vom Arbeitnehmer jederzeit – ohne weitere Voraussetzungen – verlangt werden können. Der administrative Aufwand der Versorgungsträger und Arbeitgeber würde sich deutlich erhöhen.

Außerdem sind Regelungen zur Anpassung von ruhenden Anwartschaften vorgesehen. Diese Vorschriften würden eine Umstellung einer Vielzahl von Versorgungszusagen erforderlich machen. Auch dies würde entsprechenden bürokratischen Aufwand zur Neuberechnung, Verhandlungen mit Betriebsrat und Korrekturen von bereits erfolgten Auskünften nach sich ziehen. Falls die Kommission dabei bleiben sollte, den Anwendungsbereich der Richtlinie sogar auf Versorgungszusagen, die in der Vergangenheit

gegeben wurden, auszuweiten, würde dies einen weiteren dramatischen Zuwachs an Bürokratie verursachen, da eine Umstellung auch für Altzusagen erforderlich wäre.

Unsere Forderung: Die EU-Kommission sollte von ihrem Richtlinienvorhaben zur betrieblichen Altersvorsorge Abstand nehmen.

Bilanzrechtsreform

Steuerrecht an HGB angleichen

Das Bundesministerium der Justiz hat einen Referentenentwurf zur Reform des Bilanzrechts vorgelegt, der u. a. eine realistischere Bewertung von Pensionsverpflichtungen vorsieht. Dies ist zwar grundsätzlich zu begrüßen, jedoch müssen diese neuen handelsrechtlichen Wertansätze – anders als im Referentenentwurf vorgesehen – auch für das Steuerrecht übernommen werden, um zusätzliche Bürokratie für die Unternehmen zu vermeiden. Im Referentenentwurf werden die Mehrkosten infolge der zusätzlichen Bürokratie mit 75 Mio. € beziffert, die tatsächlichen Kosten dürften deutlich höher sein.

Für Unternehmen, die heute nach International Financial Reporting Standards (IFRS) bilanzieren, wird im Referentenentwurf vorgeschrieben, dass sie zusätzlich im Anhang eine HGB-Bilanz veröffentlichen müssen. Dies würde dazu führen, dass die betroffenen Unternehmen eine Bewertung ihrer Pensionsverpflichtungen sowohl nach IFRS-Regeln als auch nach HGB-Regeln vornehmen müssen, da die Bewertungsansätze für Pensionsverpflichtungen nach IFRS und neuem Handelsrecht teilweise voneinander abweichen (insbesondere im Hinblick auf den Zinssatz). Die Folge wäre ein weiterer Bürokratie- und Kostenaufwand.

Unsere Forderung: Die Bewertungsansätze des reformierten Bilanzrechts bezüglich der Pensionsverpflichtungen sollten auch für die steuerliche Bewertung übernommen werden. Außerdem sollten IFRS-bilanzierende Unternehmen nicht verpflichtet werden, eine zusätzliche HGB-Bewertung ihrer Pensionsverpflichtungen vornehmen zu müssen.

Reform des Versorgungsausgleichs

Abfindung unbegrenzt ermöglichen

Das Bundesministerium der Justiz plant eine grundlegende Reform des Versorgungsausgleichs. Der Referentenentwurf sieht im Kern eine durchgängige Realteilung aller Versorgungsanwartschaften zwischen den Ehegatten vor. Hierbei sollen auch Betriebsrentenanwartschaften ehezeitanteilig

geteilt und der ausgleichsberechtigte Ehegatte obligatorisch in ein Versorgungssystem aufgenommen werden. Lediglich bei monatlichen Betriebsrentenanwartschaften mit einer geringen Höhe (2 % der Bezugsgröße nach § 18 SGB IV, 2008: 49,70 €) besteht für Arbeitgeber einseitig die Möglichkeit, diese Anwartschaft im Wege der sog. externen Realteilung abfinden zu können.

Die zwangsweise Aufnahme von betriebsfremden Personen in betriebliche Versorgungssysteme würde einen erheblichen zusätzlichen Verwaltungsaufwand nach sich ziehen. Die Anzahl der Berechtigten infolge von Ehescheidungen würde aufgebläht, ohne dass dies vom Arbeitgeber beeinflusst werden könnte. Durch die Teilung von Anwartschaften fallen viele administrative Pflichten, wie beispielsweise Auskunftserteilungen, Meldungen zum Pensions-Sicherungs-Verein, Steuer- und Beitragsabführung doppelt an. Besonderen Aufwand würden komplizierte Nachberechnungen bei geschlossenen Versorgungswerken und Tarifen verursachen.

Unsere Forderung: Die Unternehmen sollten Anwartschaften der ausgleichsberechtigten Ehegatten in unbegrenzter Höhe abfinden können.

EU-Richtlinie Bildschirmarbeit

Bildschirm-Richtlinie streichen

Die Richtlinie zur Arbeit an Bildschirmgeräten weist einen höchst detaillierten technischen Anhang zu den Geräten, der Arbeitsumgebung und der Mensch-Maschine-Schnittstelle auf. Die Regelung geht von einer höheren Belastung durch Bildschirmarbeit aus, und sieht deshalb arbeitsorganisatorische Maßnahmen zur Sicherstellung einer Mischung von Bildschirmarbeitsanteilen mit anderen Arbeiten vor. Viele der genannten Forderungen sind durch den erreichten Entwicklungsstand der Technologie überflüssig geworden. Dies gilt vor allem für technische Details im Hinblick auf die Software und die Darstellung der Zeichen auf dem Bildschirm (z. B. Beurteilung, ob der Bildschirm die geforderten Zeilenabstände oder Zeichengröße aufweist) als auch für die Anforderungen an die Hardware, das Büromobiliar und die Mischarbeitsgarantie. Aufgrund des erreichten Stands der Technik sind die sich aus Bildschirmarbeit ergebenden gesundheitlichen Risiken deutlich geringer zu bewerten, als dies bei der Einführung der Technik erwartet wurde.

Unsere Forderung: Die EU-Richtlinie zur Bildschirmarbeit muss komplett gestrichen oder zumindest auf wenige, zeitgemäße Inhalte reduziert werden.

G. Statistik

15 % aller Unternehmen in Deutschland werden zu statistischen Erhebungen des Staates herangezogen, die zu Belastungen für die befragten Unternehmen führen. Es gibt jedoch Wege, statistische Daten so belastungsarm wie möglich zu erheben. So bieten eine verbesserte Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Statistischen Ämtern, die konsequente Nutzung bereits vorhandener Daten und die volle Ausschöpfung der IuK-Techniken ein erhebliches Entlastungspotenzial für die Unternehmen. Auch auf europäischer Ebene können durch eine Weiterentwicklung der Intrahandelsstatistik und der EU-Arbeitskostenerhebung Unternehmen entlastet werden.

Föderaler Aufbau

Aufgabenteilung zwischen den Statistischen Ämtern effizienter gestalten

Entsprechend dem föderalen Aufbau der Bundesrepublik sind auch die statistischen Aufgaben zwischen Bund und Ländern verteilt: Nach dem Grundgesetz erlässt der Bund im Bereich der Statistik die Gesetze, während die Ausführung dieser Gesetze im Aufgabenbereich der Länder liegt. Alle statistischen Vorhaben müssen mit den Bundesländern in oft aufwändigen Koordinations- und Abstimmungsprozessen abgestimmt werden. Verschiedene Meldegepflogenheiten, ein aufwendiger weil dezentralisierter Abruf von Länderdaten, variierende Begrifflichkeiten und Datenformate, verschieden ausgestaltete Internetseiten und eine nicht übereinstimmende Preispolitik sind nur einige Beispiele für Belastungen durch das föderale Statistiksistem. In seiner derzeitigen Ausgestaltung führt der Föderalismus in der amtlichen Statistik in vielen Fällen zu Bürokratie, Doppelarbeit und ineffizienter Ressourcenverwendung.

Unsere Forderung: Die Bund-Länder-Kooperation im Bereich der amtlichen Statistik bietet unter dem Aspekt der Wirtschaftlichkeit nach wie vor ein hohes Modernisierungs- und Rationalisierungspotenzial. Es muss eine klarere Aufgabenteilung zwischen den statistischen Ämtern entstehen, die mehr Wettbewerbselemente enthält und dafür sorgt, dass nicht alle Landesämter die gleichen Aufgaben im Rahmen der Statistikproduktion durchführen. Die verschiedenen Gepflogenheiten hinsichtlich der Datenerhebung, -aufbereitung und -bereitstellung müssen vereinheitlicht werden. Die Maßnahmen zur Neuordnung der Bund-Länder-Kooperation, die die Statistischen Ämter in ihrem »Masterplan der amtlichen Statistik« festgeschrieben haben, sind hierfür ein guter erster Ansatz.

Unternehmensregister

Statistisches Unternehmensregister zügig weiterentwickeln
Alle EU-Mitgliedstaaten sind zur Führung eines statistischen Unternehmensregisters verpflichtet. In Deutschland wurde ein Statistikregister aufgebaut, das sich aus Verwaltungsdatenquellen speist und gegenwärtig rund 4,2 Millionen Unternehmen und Betriebe aus nahezu allen Wirtschaftsbereichen enthält. Das Unternehmensregister wird zum einen als Hilfsmittel bei der Durchführung von Erhebungen und zur Auswertung von Strukturdaten eingesetzt. Des Weiteren ersetzt das Unternehmensregister im Bereich der Dienstleistungs- und Handwerksstatistik unterjährige Primärerhebungen und führt somit zu einer deutlichen Entlastung der Auskunftspflichtigen. Seine zukünftigen Einsatzmöglichkeiten sind stärker darauf ausgerichtet, durch Zusammenführung und Auswertung verschiedener, heute noch isolierter Datenbestände Informationen bereitzustellen, die keine andere Statistik bietet.

Unsere Forderung: Die Weiterentwicklung des derzeitig dezentral in den Statistischen Landesämtern geführten Unternehmensregistersystems zu einer bundesweit zentralen Registerdatenbank muss zügig vorangetrieben werden. Voraussetzung für den umfassenden Einsatz des Unternehmensregisters ist die inhaltliche Vollständigkeit und Richtigkeit des Registers. Gerade auch der Einsatz als zukünftige Alternative zur Primärerhebung erfordert weitere Verbesserungen hinsichtlich Aktualität und Qualität des Unternehmensregisters. Die Einführung einer bundeseinheitlichen Wirtschaftsnummer würde diesen Prozess deutlich erleichtern.

Intrahandelsstatistik

Europäische Intrahandelsstatistik weiter harmonisieren

Seit Einführung des Europäischen Binnenmarktes und dem Wegfall der Zollgrenzen innerhalb der EU wird der Warenverkehr mit den EU-Ländern direkt bei den beteiligten Ländern abgefragt. Zur Intrahandelstatistik (Intrastat) müssen ca. 13 % aller Unternehmen, die Außenhandel mit EU-Ländern betreiben, detaillierte Angaben über Versendungen und Eingänge ihrer Waren melden. Intrastat ist laut der DIW-Belastungsstudie vom Juli 2006 die Statistik mit dem höchsten Meldeaufwand. Vor diesem Hintergrund werden verschiedene Vorschläge zur Vereinfachung, etwa die Einführung des Einstromverfahrens oder die Anhebung der Meldeschwellen, diskutiert.

Unsere Forderung: Unter konzeptionellen Aspekten wäre die Einführung des Einstromverfahrens der beste Weg, um sowohl Belastungen zu reduzieren, als auch das Problem der Spiegeldifferenzen zu lösen. Politische Mehrheiten für diesen Weg sind jedoch nicht in Sicht, so dass andere Ansätze, etwa die Anhebung der Meldeschwellen, mit Nachdruck verfolgt werden müssen. Dabei ist sicherzustellen, dass auch auf tief gegliederter Branchenebene noch aussagefähige Ergebnisse erzielt werden.

Informations und Kommunikationstechnologien (IuK-Technologien)

Konsequente Ausschöpfung des IuK-Potenzials

Die IuK-Technologien finden bereits breite Anwendung im Bereich der amtlichen Statistik und bieten ein enormes Potenzial für die Erfassung, Verarbeitung und Veröffentlichung statistischer Daten. Der Einsatz der modernen Technologien bei der Datenveröffentlichung ermöglicht einen vereinfachten Datenzugang und eine benutzerfreundliche und schnelle Weiterverarbeitung der Daten. Auch im Bereich der Datenerhebung finden neue Online-Meldeverfahren verstärkt Anwendung. Hervorzuheben ist hier der neue Meldeweg über eSTATISTIK.core. Unternehmen können Daten automatisiert aus ihrem betrieblichen Rechnungswesen »per Knopfdruck« an die Statistikämter melden. Diese Form der Datengewinnung und -übertragung bietet vielfältige Entlastungsmöglichkeiten. Sie spart Bearbeitungszeit und somit Kosten und erhöht die Aktualität der Daten. Die Datenqualität wird nicht zuletzt dadurch verbessert, dass Fehler, die durch das manuelle Ausfüllen von Fragebögen entstehen, vermieden werden.

Unsere Forderung: Die Potenziale einer breiten Anwendung der IuK-Technologien gilt es, umfassend und schnell auszuschöpfen. Das neue Meldeverfahren eSTATISTIK.core sollte zu einem Standard-Meldetool für alle Statistiken entwickelt werden, auf das die berichtspflichtigen Unternehmen zurückgreifen können. Die meldepflichtigen Unternehmen sollten andererseits dieses Angebot verstärkt nutzen. Die damit verbundenen Investitionen rechnen sich auf beiden Seiten.

EU-Arbeitskostenerhebung

Beschränkung der von der EU-Kommission angeordneten Arbeitskostenerhebung auf Unternehmen mit 20 und mehr Beschäftigten

Die EU-Arbeitskostenerhebung, die alle vier Jahre durchgeführt wird, fragt eine Vielzahl von Merkmalen ab. Dabei handelt es sich nicht allein um die zu zahlenden Löhne und Gehälter, sondern auch um die Erfassung aller tariflich oder gesetzlich veranlassten sowie aller freiwillig gewährten Personalzusatzkosten. Dies sind etwa die Beiträge zur Sozialversicherung, das Entgelt für Fehlzeiten, Sonderzahlungen, Aufwendungen für die Berufsausbildung und die betriebliche Altersvorsorge bis hin zu Kantinezuschüssen des Arbeitgebers. Die Erfassung dieser Daten ist sehr arbeits- und zeitaufwendig und belastet insbesondere kleinere Unternehmen übermäßig. Bisher wurden nur Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten von der Erhebung ausgenommen.

Unsere Forderung: Die von der EU-Kommission angeordnete Arbeitskostenerhebung muss auf Unternehmen mit 20 und mehr Beschäftigten beschränkt werden. Dieser Schwellenwert entspricht auch den Abschneidegrenzen vieler Industriestatistiken. Die Bundesregierung sollte sich in diesem Sinne gegenüber der EU-Kommission einsetzen.

Dienstleistungskonjunkturstatistikgesetz

Verwaltungsdaten konsequent nutzen

Im Bereich der Statistik wird durch das Dienstleistungskonjunkturstatistikgesetz der für die Gesamtwirtschaft immer bedeutender werdende Dienstleistungsbereich statistisch besser dargestellt. Mit dieser bis zum Ende des Jahres 2010 befristeten Bundesstatistik erfüllt die amtliche Statistik Berichtspflichten nach EU-Recht und schafft eine Datengrundlage für die Wirtschaftspolitik. Durch die weitgehende Verwendung von Verwaltungsdaten entfallen dabei für 33.000 Unternehmen der Dienstleistungsbranche, die bisher vierteljährlich zur Statistik herangezogen wurden, statistische Berichtspflichten gänzlich. Die ver-

bleibenden 4.000 Unternehmen dieser Branche werden nur gering belastet. Erfreulich ist aus Sicht der Wirtschaft, dass nach Auslaufen dieser Statistik die Chance besteht, die benötigten Informationen aller Unternehmen der Dienstleistungsbranche durch Auswertung von Verwaltungsdaten zu gewinnen.

Unsere Forderung: Durch das Dienstleistungskonjunkturstatistikgesetz wurden die Berichtspflichten nach EU-Recht erfolgreich umgesetzt und auf ein Minimum beschränkt.

Dieses Konzept muss in Zukunft auch bei der Umsetzung weiterer Statistikvorhaben der Europäischen Union maßgeblich sein.

H. Steuern

Ein Großteil der Bürokratiekosten der Unternehmen hat seinen Ursprung im Steuerrecht. Die Unternehmen werden durch eine Vielzahl von Aufbewahrungs- und Nachweispflichten sowie überzogenen Formerfordernissen erheblich belastet. Mittels Erleichterungen für den elektronischen Datenverkehr und eine praktikablere Ausgestaltung der elektronischen Rechnungslegung können die Bürokratiekosten bereits spürbar abgebaut werden.

Elektronischer Datenzugriff

Aufbewahrungs- und Mitwirkungspflichten im Zusammenhang mit dem elektronischen Datenzugriff der Finanzverwaltung
Die bisher vorgesehenen Regelungen zum elektronischen Datenzugriff bereiten in der Praxis Probleme. Das BMF-Schreiben »Grundsätze zum Datenzugriff und zur Prüfbarkeit digitaler Unterlagen« vom 16. Juli 2001 sowie der »Frage- und Antwortkatalog zum Datenzugriffsrecht der Finanzverwaltung« mit Stand 23. Januar 2008, werden den Problemen der Praxis nicht gerecht. So müsste etwa alte Hard- und Software ausschließlich zu Zwecken der Betriebsprüfung viele Jahre vorgehalten werden. Diesen bürokratischen Mehraufwand gilt es zu vermeiden.

Unsere Forderung: Die Regelungen zum elektronischen Datenzugriff der Finanzverwaltung sind praxistauglich auszugestalten. Insbesondere die technischen Gegebenheiten sind zu berücksichtigen, um bürokratischen Mehraufwand zu vermeiden. Eine Überprüfung der praxistauglichen Ausgestaltung der Regelungen des elektronischen Datenzugriffs hinsichtlich der Gewährleistung des Datenschutzes bei Datenträgerüberlassung, der notwendigen Archivierung von Daten, Aufbewahrungspflichten bei Systemumstellung/-abschaltung und der Nutzung von Auswertungsprogrammen soll vorangetrieben werden.

Elektronische Lohnsteuerkarte

Einführung der elektronischen Lohnsteuerkarte im Jahr 2011
Mit dem Jahressteuergesetz 2008 wird das Ende der papiernen Lohnsteuerkarte besiegelt. Im Jahre 2011 wird es nur noch elektronische Lohnsteuerkarten geben. Dabei werden unter einer zentralen Bundessteuernummer, die bereits seit 1. Januar 2007 vergeben wird, die Daten der Lohnsteuerpflichtigen erfasst. Damit bietet sich die Chance, dass Verwaltungslasten in den Unternehmen abgebaut werden.

Die Einführung der elektronischen Lohnsteuerkarte haben wir bereits in der Stellungnahme zum Steueränderungsgesetz 2003 formuliert. Bedauerlich ist daher der

späte Zeitpunkt der Einführung des elektronischen Verfahrens.

Unsere Forderung: Die errungenen Vorteile dürfen nun nicht leichtfertig aufgegeben werden. Neue Verwaltungsvorschriften, insbesondere bei den Lohnsteuerabzugsmerkmalen, und ungenutzte Potenziale, etwa Abfragemöglichkeiten zu Zwecken der Rentenversicherung, dürfen die Vereinfachung nicht zunichte machen.

Konzerninterne Verrechnungspreise für international tätige Unternehmen

Ausgestaltung am Grundsatz der Verhältnismäßigkeit orientieren

Seit dem Jahr 2003 sind international tätige deutsche Unternehmen verpflichtet, Verrechnungspreise für grenzüberschreitende konzerninterne Transaktionen umfangreich zu dokumentieren. Diese gesetzliche Verpflichtung wurde durch eine Verwaltungsanweisung vom 12. April 2005 (sog. Verwaltungsgrundsätze-Verfahren) bereits erheblich ausgeweitet. Dies führte dazu, dass insbesondere kleine und mittlere Unternehmen umfangreiche Dokumentationssysteme intern aufbauen oder extern von Beratern zukaufen mussten, um nicht Gefahr zu laufen, mit weit reichenden Strafzuschlägen belastet zu werden.

Im Rahmen der Unternehmensteuerreform 2008 erfolgte durch Änderungen des Außensteuergesetzes sowie der Gewinnabgrenzungsaufzeichnungsverordnung (GAufzV) eine zusätzliche Verschärfung der Dokumentationspflichten. So soll künftig der Abschluss eines Umlagevertrages als außergewöhnlicher Geschäftsvorfall mit der Folge der Pflicht zur Vorratsdokumentation qualifiziert werden. Bei Funktions- und Risikoänderungen sind Aufzeichnungen über Forschungsvorhaben und Forschungstätigkeiten zu erstellen. Die Vorlagefrist bei außergewöhnlichen Geschäftsvorfällen wird zudem ohne ersichtlichen Grund von 60 auf 30 Tage reduziert. Diese Verschärfungen sind mit einem erheblichen organisatorischen Mehraufwand für die Unternehmen verbunden.

Aber auch die neuen Regelungen zur Besteuerung von Funktionsverlagerungen werden erheblichen Verwaltungsaufwand nach sich ziehen. So sollen zukünftig sämtliche Verlagerungen, aber zum Teil auch Verdoppelungen von Funktionen ins Ausland im Rahmen eines Transferpakets bewertet werden. Abgesehen von dem hiermit verbundenen Dokumentationsmehraufwand, handelt es sich um einen international völlig unüblichen Ansatz, den ausländische Fisci kaum akzeptieren werden. Eine Vielzahl von kosten- und zeitintensiven internationalen Schieds- und Verständigungsverfahren wird die Konsequenz sein. Damit erhöhen sich auch zwangsläufig die Verwaltungskosten der Unternehmen.

Unsere Forderung: Die Ausgestaltung der Regelungen zur Dokumentation von Verrechnungspreisen sollte mit Augenmaß erfolgen und sich am Grundsatz der Verhältnismäßigkeit orientieren. Die deutsche Finanzverwaltung sollte zudem ihre Betriebsprüfungspraxis so ausgestalten, dass den Unternehmen kein unzumutbarer bürokratischer Mehraufwand entsteht. Die Unternehmen benötigen ausreichend Zeit zur Umsetzung der jeweiligen Anforderungen. Insbesondere für kleinere Unternehmen stellen Dokumentationspflichten eine erhebliche organisatorische Belastung dar, was auch bei der Ansetzung von Umsetzungsfristen Berücksichtigung finden sollte.

Rechnungsstellung zu umsatzsteuerlichen Zwecken

Elektronische Rechnungslegung praktikabler gestalten
Der gemeinsame Binnenmarkt setzt ein funktionierendes Umsatzsteuersystem voraus. Das derzeitige System zeichnet sich durch komplexe Regelungen aus, die auf Seiten der Unternehmen zu Steuerrisiken in Höhe des jeweils anwendbaren Steuersatzes führen. Die Anforderungen, die an die umsatzsteuerliche Rechnungsstellung gestellt werden, wurden mehr und mehr verkompliziert. Deutschland stellt in diesem Bereich höhere Anforderungen als dies nach EU-Recht vorgesehen ist. Insbesondere der elektronische Rechnungsaustausch wird auf Grund von bürokratischen Anforderungen erheblich erschwert. Hier lässt das EU-Recht neben der qualifizierten elektronischen Signatur auch andere Möglichkeiten der Signatur zu, soweit die Herkunft und die Unveränderbarkeit der Daten sichergestellt sind. Deutschland macht hiervon aber bislang keinen Gebrauch.

Unsere Forderung: Die Regelungen zur Rechnungslegung zu umsatzsteuerlichen Zwecken sind zu vereinfachen, insbesondere die Regelungen für die elektronische Rechnungslegung sind praktikabler auszugestalten.

Harmonisierung der Besteuerung von Körperschaften in der EU

Gemeinsame Konsolidierte

Körperschaftsteuerbemessungsgrundlage (GKKB)

Auf EU-Ebene finden derzeit unter Leitung der EU-Kommission intensive Arbeiten an einer gemeinsamen konsolidierten Körperschaftsteuerbemessungsgrundlage (GKKB) statt. Bisher wird die Bemessungsgrundlage für die Körperschaftsteuer in allen EU-Mitgliedstaaten nach der jeweiligen nationalen Gewinnermittlungsmethode errechnet. Dies bedeutet, dass grenzüberschreitend tätige Unternehmen bis zu 27 verschiedene Steuersysteme bei der Gewinnermittlung berücksichtigen müssen, was zu erheblichen Befolgungskosten führt. Die Einführung einer GKKB birgt neben einer substanziellen Senkung der administrativen Kosten auch weitere Vorteile. Zu nennen sind ein EU-konformes Unternehmensteuerrecht, das den Vorgaben des Europäischen Gerichtshof im Bereich der direkten Steuern Rechnung trägt, Erleichterung der grenzüberschreitenden unternehmerischen Tätigkeiten aufgrund der Vereinheitlichung der verschiedenen nationalen Gewinnermittlungssysteme sowie eine bessere Vergleichbarkeit der Steuerbelastung in den einzelnen Mitgliedstaaten. Aus Sicht der deutschen Regierung soll neben der Einführung einer europaweiten GKKB auch die Frage von Mindeststeuersätzen bzw. die Einführung von Steuersatzbandbreiten diskutiert werden, was sowohl von der Kommission als auch von einer Reihe von Mitgliedstaaten abgelehnt wird. Aus Sicht deutscher Unternehmen sollte das GKKB-Regelwerk nicht nur auf die Körperschaftsteuer, sondern darüber hinaus auch für die Ermittlung der Gewerbesteuer Anwendung finden.

Unsere Forderung: Die Umsetzung einer GKKB ist im Hinblick auf die sich hieraus ergebenden vielfältigen Vorteile für alle Wirtschaftsteilnehmer voranzutreiben. Wie die Kommission und eine Reihe von Mitgliedstaaten, lehnen wir eine Vereinheitlichung der Steuersätze grundsätzlich ab. Auch im Hinblick auf das Einstimmigkeitsprinzip sollte auf eine Vereinheitlichung der Steuersätze verzichtet werden, um eine Einigung über die Einführung einer GKKB im Rat nicht zu gefährden. Wichtigster Aspekt hinsichtlich des Abbaus von Befolgungskosten ist jedoch die Einbeziehung der Gewerbesteuer in das GKKB-Regelwerk.

Einfuhrumsatzsteuer

Umstellung des Erhebungsverfahrens

Beim derzeitigen System der Erhebung der Einfuhrumsatzsteuer erfolgt die Zahlung der EUSt an den Zoll und ein anschließender Vorsteuerabzug über die Umsatzsteueranmeldung. Die Entrichtung einerseits und die Geltendmachung im Rahmen des Vorsteuerabzuges andererseits sind sowohl für die Verwaltung als auch für den Beteiligten mit einem erheblichen vermeidbaren Aufwand und zusätzlichen Kosten verbunden.

Unsere Forderung: Die Einfuhrumsatzsteuer sollte von vorsteuerabzugsberechtigten Unternehmen direkt an das Finanzamt entrichtet werden und gleichzeitig als Vorsteuer abzugsfähig sein. Dieses Verfahren ist durch Art. 211 RL 2006/112 EG Mehrwertsteuersystemrichtlinie gedeckt und wird bereits seit Jahren von den Niederlanden und Österreich praktiziert. Durch den Wegfall einer gesonderten und frühzeitigen Zahlung von EUSt an den Zoll würden Geldtransfers in Milliardenhöhe mit entsprechenden »Zinsverlusten« für die importierenden Unternehmen vermieden.

I. Umwelt und Technik

In der Umweltgesetzgebung sind unnötige und redundante Informations- und Berichtspflichten sowie Regulierungen zu streichen. Insbesondere die EU sollte die Schaffung neuer Bürokratie vermeiden bzw. im Fall der REACH-Verordnung und der EU-Biozid-Richtlinie die Umsetzung erheblich vereinfachen.

Anzeigepflicht bei technischer Verbesserung von Industrieanlagen

Wegfall der Anzeigepflicht gem. § 15 BImSchG
Nach § 15 des Bundes-Immissionsschutzgesetzes (BImSchG) sind Änderungen an genehmigungsbedürftigen Industrieanlagen mindestens einen Monat vor Beginn der Änderung schriftlich anzuzeigen. Voraussetzung ist, dass sich die Änderung auf die vom BImSchG geschützten Umweltgüter oder den Menschen auswirkt. Damit sind nicht nur Auswirkungen im negativen Sinne erfasst. § 15 greift auch bei Änderungen, die Verbesserungen für die durch das Gesetz geschützten Umweltgüter nach sich ziehen. Die Anzeigepflicht hilft dem Umweltschutz in solchen Fällen nicht weiter; sie ist formalistisch und damit überflüssig.

Unsere Forderung: Die Anzeigepflicht nach § 15 BImSchG sollte entfallen, soweit die Änderung zur Verbesserung des Umweltschutzes führt.

Mehrfache Emissionserklärungen

Doppelte Emissionserklärungen abschaffen
Die Bundesrepublik hat aufgrund europarechtlicher Verpflichtungen das Europäische Schadstofffreisetzung- und -verbringungsregister E-PRTR anstelle des bisherigen Europäischen Schadstoffemissionsregisters EPER eingeführt. Aufgrund des E-PRTR sind Unternehmen verpflichtet, Erklärungen über die von ihnen verursachten Emissionen in die Luft und das Abwasser sowie über die von ihnen verursachten Abfallströme zu erstellen. Ähnliche Verpflichtungen gab es bereits im bisher geltenden deutschen Recht. Die entsprechenden Vorschriften sind aber nicht vollständig durch die Einführung des E-PRTR abgelöst worden. Dies betrifft insbesondere die 11. Verordnung zur Durchführung des Bundes-Immissionsschutzgesetzes (Verordnung über Emissionserklärungen und Emissionsberichte – 11. BImSchV), § 36 a des Kreislaufwirtschafts- und Abfallgesetzes (KrW-/AbfG) sowie die nach § 7 Abs. 1 Satz 3 des Wasserhaushaltsgesetzes (WHG) erlassenen Abwasseremissionserklärungsverordnungen der Länder. Diese Vorschriften sind heute weitgehend überflüssig und verursachen bei den betroffenen Unternehmen doppelte Arbeit.

Unsere Forderung: Die 11. BImSchV, die Abwasseremissionserklärungsverordnungen der Länder sowie § 36 a Kreislaufwirtschafts- und Abfallgesetz sollten gestrichen werden.

Umweltgesetzbuch

Integrierte Vorhabengenehmigung muss zu Entlastungen führen

Die Bundesregierung beabsichtigt die Schaffung eines Umweltgesetzbuches (UGB). Eins der Kernstücke des UGB ist das Recht der Zulassung von Industrieanlagen. Hier sollen mit der sog. »integrierten Vorhabengenehmigung« die auch bisher schon koordinierten Zulassungsverfahren nach dem Bundes-Immissionsschutzgesetz und dem Wasserhaushaltsgesetz materiell zusammengeführt werden. Dadurch soll eine Verfahrensvereinfachung und damit eine Reduzierung der Bürokratiekosten erreicht werden. Die integrierte Vorhabengenehmigung stellt das eingeführte Begriffssystem der geänderten Gesetze auf eine völlig neue Grundlage und verursacht damit erhebliche Rechtsunsicherheit. Diese Unsicherheit ist nur durch aufwändige, teure und langwierige Gerichtsverfahren zu beseitigen. Gleichzeitig sind nach der Nullmessung der Bürokratiekosten pro Fall höchstens 800 € Einsparungen zu erwarten – bei Kosten von durchschnittlich bisher 42.000 € für einen Neuantrag bzw. 88.000 € für einen Änderungsantrag.

Unsere Forderung: Die integrierte Vorhabengenehmigung muss die eingeführten Rechtsbegriffe erhalten. Andernfalls übersteigen allein die durch sie verursachten Prozesskosten für Unternehmen und Verwaltung die prognostizierten Einsparungen um ein Vielfaches.

EU-Bodenschutz-Rahmenrichtlinie

Überflüssige Bürokratie verhindern

Die Kommission hat im September 2006 einen Vorschlag für eine Richtlinie zur Schaffung eines Ordnungsrahmens für den Bodenschutz vorgelegt. Die Mitgliedstaaten werden durch die Rahmenrichtlinie verpflichtet, Degradations-Risikogebiete auszuweisen und Maßnahmenprogramme zu deren Schutz aufzustellen. Durch Bodenverunreini-

gungen belastete Standorte sollen saniert werden. Des Weiteren müssen die Parteien einer Grundstücksveräußerung der zuständigen Behörde einen Bericht über den Zustand des Bodens vorlegen, der zur Aufstellung eines Altlastenkatasters genutzt werden soll. Die in dieses Kataster aufzunehmenden Flächen sollen durch chemische Analysen identifiziert werden. Die Pflicht zur Analyse wird nahezu jeden Industriebetrieb treffen, weil insofern u. a. an die in der IVU-Richtlinie genannten Tätigkeiten angeknüpft wird. Die in der Richtlinie vorgeschlagenen Vorschriften sind nicht mit dem System des deutschen Bodenschutzrechts in Einklang zu bringen. Die Bundesregierung hat sich im Dezember 2007 auf eine vollständige Ablehnung des Richtlinienvorschlags festgelegt. Am 20. Dezember 2007 hat sich der Rat der Europäischen Umweltminister zunächst nicht auf einen gemeinsamen Standpunkt zum Richtlinienvorschlag einigen können. Sollte die Richtlinie in der Zukunft verabschiedet werden, würden Unternehmen und Verwaltung erhebliche neue Bürokratielasten aufgebürdet werden.

Unsere Forderung: Der Richtlinienvorschlag der Kommission sollte zurückgezogen werden.

EU-Biozid-Richtlinie (RL 98/8/EG)

Wirkstoffprüfung und Produkt-Zulassung zentralisieren und vereinfachen

Die EU-Biozid-Richtlinie ist 1989 in Kraft getreten. Sie regelt die Überprüfung bzw. Bewertung von bioziden Wirkstoffen bezüglich einer Aufnahme in die Anhänge der Richtlinie sowie die Zulassung der jeweiligen Produkte, die diese Wirkstoffe enthalten. Biozid-Produkte sind unverzichtbar für den hohen Gesundheits- und Hygienestandard unserer Gesellschaft und sichern und verbessern die Leitungsfähigkeit von Produkten und industriellen Prozessen. Das seit 1989 laufende Überprüfungsprogramm für alte Wirkstoffe ist enorm langwierig, kostenintensiv und mit einem sehr hohen bürokratischen Aufwand verbunden. Es zeichnet sich ab, dass wegen des hohen Aufwandes in Zukunft weniger als ein Drittel der heute verwendeten Wirkstoffe auf dem europäischen Markt bleiben werden. Negative Auswirkungen für die Gesundheit durch das Fehlen wirksamer Produkte werden bereits befürchtet.

Unsere Forderung: Die komplexen Verfahren zur Wirkstoffprüfung und Produkt-Zulassung müssen zentraler durchgeführt und dabei erheblich vereinfacht und kostengünstiger gestaltet werden.

Umweltmanagementsysteme

Erleichterungen für zertifizierte Unternehmen nach EMAS, ISO 14001

Die »Verordnung über immissionsschutz- und abfallrechtliche Überwachungserleichterungen für nach der Verordnung (EG) Nr. 761/2001 registrierte Standorte und Organisationen« kurz EMASPrivilegV, ermöglicht für EMAS-zertifizierte Unternehmen die Inanspruchnahme zahlreicher Erleichterungen und Vergünstigungen. Im Wesentlichen sind dies:

- Verzicht auf die Verpflichtung zur Bestellung von Betriebsbeauftragten (betrifft Immissionsschutzbeauftragter, Abfallbeauftragter, Störfallbeauftragter, Gewässerschutzbeauftragter)
- Durchführung von wiederkehrenden Messungen und Prüfungen mit eigenem Personal
- Erleichterungen bei Berichtspflichten, z.B. 11. BImSchV (wobei diese Verordnung insgesamt überflüssig ist, vgl. oben »mehrfache Emissionserklärungen«)

Es handelt sich ausschließlich um bürokratische Pflichten, die gänzlich entfallen könnten.

Da das Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 sich dem Wesen nach nicht von dem nach EMAS unterscheidet, ist nicht einsichtig, diese Vergünstigungen nur nach EMAS zertifizierten Betrieben zu gewähren, nicht aber den nach ISO 14001 zertifizierten Betrieben. Die Vergünstigungen sollten allen Unternehmen gewährt werden, die nachweislich ein Umweltmanagementsystem eingeführt haben.

Unsere Forderung: Ausweitung der EMASPrivilegV auf Unternehmen, die nach ISO 14001 zertifiziert sind. Darüber hinaus sollte insbesondere im Rahmen der Konsolidierung der Beauftragten durch das geplante UGB geprüft werden, in welchem Umfang nach EMAS und ISO 14001 zertifizierten Unternehmen weitere Erleichterungen gewährt werden können.

FKW-Berichtspflichten

Abschaffung überflüssiger/überholter/doppelter Berichtspflichten

Die jährlich durchzuführende »Erhebung bestimmter klimawirksamer Stoffe« ist aus der früheren »Erhebung bestimmter ozonschichtschädigender und klimawirksamer Stoffe« hervorgegangen. Die rechtliche Grundlage findet sich im Umweltstatistikgesetz. Die Erhebung soll zur

Erfüllung bestimmter nationaler Verpflichtungen, wie z. B. der Berichtspflichten im Rahmen des Kyoto-Protokolls dienen.

Abgefragt werden Herstellung, Ein- und Ausfuhr sowie Verwendung von insgesamt 67 FKW-Einzelstoffen bzw. Stoffgemischen mit einer Mengenschwelle von 20 kg pro Jahr bezogen auf den Einzelstoff.

Die Erhebung bereitet den abgefragten Unternehmen einen erheblichen bürokratischen Aufwand, auch wenn keine oder nur geringe Mengen verwendet werden. Zudem ist die Adressenkartei der zuständigen Statistischen Landesämter erfahrungsgemäß nicht auf dem neuesten Stand, so dass es in der Regel bei größeren Unternehmen zu Mehrfachabfragen oder Fehlfragen kommt, die aufwändig korrigiert werden müssen. Der Aufwand zur Bearbeitung der Erhebung steht in keinem Verhältnis zu ihrem Nutzen.

Unsere Forderung: Streichung dieser Abfrage und Erfüllung der deutschen Kyoto-Verpflichtungen über die ohnehin erforderliche Angabe der Summe der tatsächlichen FKW bzw. HFKW-Emissionen mit einer Mengenschwelle von 100 kg pro Jahr im Rahmen der PRTR-Regulierung. Diese Erhebung erfasst die Emissionsquellen mit einer weitaus höheren Genauigkeit als die Statistikabfrage und gleicht damit die eventuellen Unterschiede in der Klimawirksamkeit der Einzelkomponenten aus.

REACH-Verordnung

Einfache und verständliche Gestaltung der Leitlinien und Hilfsmittel

Die REACH-Verordnung ist 2007 in Kraft getreten. Sie regelt die Registrierung, Evaluierung, Autorisierung von Stoffen. Einige der derzeit ausgearbeiteten Leitfäden sind durch ihren Umfang und ihre Komplexität in der Praxis nicht verwendbar. Sie bieten deshalb insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen keine Hilfe zur Umsetzung der REACH-Verordnung. Außerdem liegen die Leitfäden derzeit vielfach nur in englischer Sprache vor.

Unsere Forderung: Die Leitlinien und Hilfsmittel müssen für die praktische Anwendung in allen Unternehmen geeignet sein. Sie müssen deshalb einfach und verständlich gestaltet werden.

Bundesnaturschutzgesetz (§ 34a)

Gentechnik-Untersagungsbefugnisse für Naturschutzbehörden streichen

§ 34a Bundesnaturschutzgesetz führt zu bürokratischen Hürden, mit denen die Anwendung der Gentechnik beeinträchtigt wird. Denn nach dieser Regelung kann eine Naturschutzbehörde eines Bundeslandes eine zusätzliche Umweltverträglichkeitsprüfung für den beabsichtigten Anbau einer bereits behördlich (EU und nationale Zulassung) genehmigten gentechnisch veränderten Pflanze von einem anbauenden Landwirt verlangen. Die örtlichen Naturschutzbehörden erhalten dadurch ein Recht, den Anbau von EU-weit zugelassenen gentechnisch veränderten Pflanzen innerhalb eines Gebietes von gemeinschaftlicher Bedeutung oder eines Europäischen Vogelschutzgebietes zu verbieten. Das gleiche gilt für den an solche Gebiete angrenzenden Anbau.

Die derzeitige Regelung verkennt, dass bereits im Rahmen des behördlichen Verfahrens zum Inverkehrbringen die Umweltverträglichkeit des spezifischen gentechnisch veränderten Organismus umfassend überprüft wird und - falls erforderlich - spezielle Auflagen erlassen werden. Durch die bestehenden Regelungen kommt es zu einer Doppelprüfung und dem unnötigen Aufbau bürokratischer Hürden. Nur wenn die jeweilige gentechnisch veränderte Pflanzenart sicher ist für Mensch, Tier und Umwelt, erhält sie die Genehmigung zum Inverkehrbringen. Dem »erhöhten Vorsorgemaßstab«, der in der Begründung für die Einrichtung der Regelung im Bundesnaturschutzgesetz als Rechtfertigung angeführt wird, ist somit bereits auf der EU-Ebene Rechnung getragen. Die Untersagungsbefugnis durch untergeordnete Naturschutzbehörden entwertet nachträglich die erteilte Inverkehrbringungs-genehmigung und schafft Rechtsunsicherheit.

Unsere Forderung: Die Untersagungsbefugnisse für Naturschutzbehörden (§§ 16 und 16 a Gentechnikgesetz in Verbindung mit § 34a BNatSchG) sind zu streichen, um die freie Verkehrsfähigkeit von genehmigten Gruppenfreistellungsverordnungen (GVO) zu bewahren.

J. Verbraucherschutz

Der Aufbau neuer Bürokratie insbesondere auf EU-Ebene trägt nicht zum Schutz der Verbraucher bei, belastet aber die Unternehmen. Vor einer Änderung des geltenden Rechts sollte daher eine saubere Kosten-Nutzen-Analyse durchgeführt werden.

CE-Kennzeichnung und EU-Sicherheitszeichen

Doppelte Prüfung derselben Sachverhalte schafft nicht mehr Sicherheit – Bestehende Regularien reichen aus
Das derzeit diskutierte freiwillige oder verpflichtende EU-Sicherheitszeichen kann den gewünschten Schutz des Verbrauchers nicht herstellen. Es wird unlautere Hersteller nicht davon abhalten, unsichere Produkte mit gefälschten Prüfzeichen zu versehen. Auch eine Zertifizierung löst dieses Problem nicht. Neben der CE-Kennzeichnung sind daher weitere EU-Prüfzeichen mit gleichem technischem Inhalt zu vermeiden. Sie würden die Ziele des »Neuen Ansatzes« untergraben, bürokratischen Mehraufwand erzeugen und wären sachidentisch mit der CE-Kennzeichnung, welche bereits die Bereiche Sicherheit und Gesundheit abdeckt. Weitere freiwillige Drittprüfzeichen führen nur zur Verwirrung der Verbraucher, die bereits die heute existierende Flut an freiwilligen Drittprüfzeichen nicht mehr überschauen können. Abhilfe schafft allein eine starke Marktüberwachung. Die dafür zuständigen Behörden sind gefordert, schwarze Schafe vom Markt fernzuhalten und somit die Verbraucher wirkungsvoll zu schützen.

Unsere Forderung: Der Verbraucherschutz lässt sich nur durch eine starke Marktüberwachung verbessern. Die bestehenden Regularien reichen inhaltlich völlig aus. Jedes zusätzliche Zeichen steigert den Aufwand und hält unseriöse Hersteller nicht von Fälschungen ab.

Fertigverpackungsvorschriften für Kohleprodukte (§ 31 Abs. 2 Nr. 3)

Wettbewerbsverzerrende Vorschriften streichen
§ 31 Abs. 2 Nr. 3 der Fertigverpackungsverordnung schreibt vor, dass Kohleprodukte nur in Verpackungen von 25, 50 oder 75 Kilogramm Gewicht verkauft werden dürfen. Dies gilt nicht, soweit die verkaufte Kohle aus einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Gemeinschaft stammt. Die Beschränkung auf die genannten Verpackungsgewichte für in Deutschland produzierte Kohleprodukte verzerrt den Wettbewerb zu Lasten deutscher Unternehmen und geht im Übrigen an den heute nachgefragten Gebindegrößen vorbei.

Unsere Forderung: § 31 Abs. 2 Nr. 3 der Fertigverpackungsverordnung sollte gestrichen werden.

Health-Claims Verordnung

Nicht abschließende Listen Nährwert- und gesundheitsbezogener Angaben benutzen
Nach der seit Juli 2007 in Kraft getretenen EU- Health-Claims-Verordnung müssen europaweit Nährwert- und gesundheitsbezogene Angaben wie »fettarm« oder »ballaststoffreich« spezifische Verwendungsbedingungen erfüllen. Verboten sind alle Angaben, die nicht ausdrücklich erlaubt sind. Dies kann zur Belastung insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen werden, da diese Produktinnovationen mit Gesundheitsnutzen erst nach Durchlaufen aufwendiger europäischer Zulassungsverfahren kommunizieren können.

Unsere Forderung: Der weitaus unbürokratischere und innovationsfreundlichere Ansatz sind nicht abschließende Listen, die über Anzeigeverfahren nach wissenschaftlicher Bewertung durch die Europäische Behörde für Lebensmittelsicherheit (EFSA) erweitert werden können. Bleibt es bei der jetzigen Verordnung, sind bei der Formulierung der Nährwertprofile wissenschaftliche Begründungen erforderlich, die die Bedeutung einzelner Lebensmittel im Verhältnis zur Ernährung insgesamt berücksichtigen.

Nährwertangaben auf Lebensmitteln

Auf verpflichtende Nährwertangaben verzichten
EU-weit sollen nach einem Verordnungsvorschlag der EU-Kommission detaillierte Nährwertangaben auf Lebensmitteln verpflichtend werden. Die Hersteller zwingt eine verpflichtende Nährwertangabe, ihre Produkte untersuchen zu lassen, um genaue Angaben zu den vorhandenen Nährstoffmengen machen und entsprechend Etiketten überarbeiten zu können. Dies ist mit erheblichen bürokratischen Lasten und Anpassungskosten insbesondere für kleinere Hersteller verbunden.

Unsere Forderung: Auf eine verpflichtende Regelung sollte verzichtet werden. Vielmehr ist der deutschen Vorgehensweise zu folgen, nach der Hersteller erweiterte Nährwertangaben auf freiwilliger Basis auf verpackte Lebensmittel anbringen.

Verbraucherinformationsgesetz

Auf gesetzlich verankerten Informationsanspruch gegenüber Unternehmen verzichten

Im Zuge des Verbraucherinformationsgesetz wurden die Informationsrechte der Verbraucher ausgeweitet. Behörden können nun auch solche Informationen an Verbraucher weitergeben, die sich nicht auf rechtskräftig festgestellte Verstöße beziehen und die nicht auf Vollständigkeit und Richtigkeit geprüft wurden. Von einem gesetzlichen Informationsanspruch gegenüber Unternehmen wurde abgesehen. Dies wird von der Wirtschaft begrüßt, da mit einem gesetzlichen Informationsanspruch ein hoher bürokratischer Aufwand einher gehen würde, der gerade für kleinere und mittlere Unternehmen nicht tragbar wäre. Gegenüber ausländischen Anbietern würde ein gesetzlicher Informationsanspruch die einheimischen Anbieter benachteiligen.

Unsere Forderung: Auch im Zuge der Überprüfung des Verbraucherinformationsgesetzes im Jahr 2009 sollte auf einen gesetzlich verankerten Informationsanspruch gegenüber Unternehmen verzichtet werden.

K. Vergabe

Bei der Bewerbung um öffentliche Aufträge müssen vielfältige Vergaberegulungen beachtet werden. Im Sinne des Bürokratieabbaus sollten Eignungsnachweise reduziert sowie Landesvergabegesetze und vergabefremde Kriterien abgeschafft werden.

Eignungsnachweise

Entbürokratisierung und Vereinfachung der Nachweiserbringung

Unternehmen, die sich auf öffentliche Aufträge bewerben, müssen mittels Eignungsnachweisen ihre Fachkunde, Leistungsfähigkeit und Zuverlässigkeit belegen. Zumeist werden dafür formelle Nachweise von der anbietenden Wirtschaft gefordert, die mehrmals jährlich aktualisiert werden müssen.

Unsere Forderung: Wir setzen uns für eine deutliche Reduzierung der Anzahl von Eignungsnachweisen sowie eine vereinfachte Form der Nachweiserbringung ein. Insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen ist der Nachweis ihrer Eignung mit erheblichem Zeit- und Kostenaufwand verbunden. In diesem Zusammenhang streben wir die Vereinfachung der zu erbringenden Eignungsnachweise durch Präqualifikation/Zertifizierung an. Die Vorlage eines anerkannten Zertifikats für einen bestimmten Zeitraum soll den Verwaltungsaufwand für Unternehmen erheblich einschränken. Nachdem ein Präqualifikationsverfahren im Baubereich bereits gestartet wurde, gilt es nun, auch für den Liefer- und Dienstleistungsbereich ein geeignetes Verfahren zu installieren.

Landesvergabegesetze

Abschaffung unnötiger Regelungen

Landesvergabegesetze stellen besonders für die anbietenden Unternehmen eine hohe bürokratische Belastung dar. Dies gilt nicht nur für die zumeist in solchen Regelwerken enthaltenen vergabefremden Aspekte (insbesondere Tariftreuerregelungen), sondern auch für alle anderen landesspezifischen Sonderregelungen. Unternehmen, die bundesweit anbieten, müssen sich mit enormem Aufwand bei jeder Ausschreibung auf neue Aspekte einstellen.

Unsere Forderung: Sämtliche Landesvergabegesetze sollten umgehend abgeschafft werden.

Vergabefremde Kriterien

Abschaffung aller existierenden und Verzicht auf die Aufnahme neuer vergabefremder Kriterien

Vergabefremde Kriterien, namentlich Sozial- und Umweltkriterien (z. B. Tariftreue, Ausbildungsplatzförderung und grüne Beschaffung) rücken derzeit immer stärker in das Blickfeld der politischen Akteure. Obwohl die mit den Kriterien verfolgten politischen Ziele für sich betrachtet größtenteils unterstützenswert sind, erweist sich das Vergaberecht nicht als probates Mittel zur Umsetzung. Denn die Berücksichtigung vergabefremder Aspekte im Vergabeverfahren verfälscht den Wettbewerb um das wirtschaftlichste Angebot zu Lasten der öffentlichen Haushalte und fördert deren Korruptionsanfälligkeit. Die Einhaltung der wettbewerbsfremden Aspekte ist nicht kontrollierbar, wie die Beispiele aus Nordrhein-Westfalen und Sachsen-Anhalt zeigen. Dort wurden die Tariftreuerregelungen nach kurzer Zeit wieder aufgehoben.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat mit der Ruffert-Entscheidung eine für das nationale Vergaberecht bedeutsame Entscheidung zu Tariftreuerregelungen getroffen (Rs. C-46/06 v. 3. April 2008). Danach ist die Bestimmung des Niedersächsischen Landesvergabegesetzes, nach der öffentliche Aufträge für Bauleistungen nur an solche Unternehmen vergeben werden dürfen, die sich schriftlich verpflichten, ihren Arbeitnehmern mindestens das am Ort der Ausführung tarifvertraglich vorgesehene Entgelt zu zahlen, nicht mit der europäischen Entsenderichtlinie vereinbar. Die Entscheidung bestätigt die ablehnende Haltung von BDI und BDA gegenüber der Forderung von Tariftreuerklärungen bei öffentlichen Aufträgen. Mit der Entscheidung dürften alle Tariftreuerregelungen in Landesvergabegesetzen mit dem europäischen Recht unvereinbar sein. Dies betrifft neben Niedersachsen auch Bayern, Berlin, Bremen, Hamburg, Hessen, Saarland und Schleswig-Holstein.

Unsere Forderung: Aus den genannten Gründen sollte auf die Aufnahme vergabefremder Kriterien durch eine Regelung im Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) verzichtet werden.

L. Verkehr

Mobilität und Logistik sichern Wohlstand, Wachstum und Beschäftigung für den Standort Deutschland. Grundvoraussetzung dafür ist eine optimale Infrastrukturqualität. Dazu gehört auch, dass die Bundesverantwortung für den Ausbau von Hauptverkehrsachsen und zentralen Knoten im Land-, Luft- und Seeverkehr gestärkt wird. Verschärfte Sicherheitsbestimmungen, die den Außenhandel lähmen, gilt es zu verhindern.

Infrastrukturausbau im See- und Luftverkehr

Stärkere koordinierende Rolle des Bundes beim Ausbau der Seehäfen und Airports
Luft- und Seeverkehr sind als Wachstumsbranchen Motor der deutschen Wirtschaft. Ein bedarfsgerechter Infrastrukturausbau ist deshalb entscheidend für den Logistikstandort Deutschland. Ausbau und Finanzierung von Seehäfen und Airports liegen aber faktisch in der Zuständigkeit der Bundesländer. Der Bund übernimmt die Fernverkehrsverbindungen, beim Seeverkehr zudem die seewärtigen Zufahrten. Er reagiert damit nur auf die Infrastrukturentscheidungen der Länder, ohne selbst Einfluss auf gesamtwirtschaftlich vorrangige Projekte im Luft- und Seeverkehr nehmen zu können. Im Rahmen der Föderalismuskommission II strebt die Bundesregierung eine Novellierung des Raumordnungsgesetzes an. Zentrale Anliegen könnten dabei frühzeitige und umfassende Informationspflichten der Länder gegenüber dem Bund sein. Außerdem sollte dem Bund die Möglichkeit eingeräumt werden, stärker als bislang Investitionsprioritäten durchzusetzen. Damit könnte der Bund eine stärkere koordinierende Rolle übernehmen. Der Abstimmungsbedarf zwischen Bund, Ländern und Kommunen verursacht hohe Kosten, verlängerte Planungszeiten und die verzögerte Umsetzung von volkswirtschaftlich notwendigen Infrastrukturmaßnahmen. Solange keine reine Bundeszuständigkeit für See- und Flughäfen besteht, ist es angesichts knapper Finanzmittel richtig und wichtig, die Investitionen auf Infrastrukturengpässe zu konzentrieren.

Unsere Forderung: Der Bund muss verstärkt eine koordinierende Rolle beim Infrastrukturausbau für See- und Luftverkehr übernehmen. Kurzfristig muss es durch eine Änderung des Raumordnungsgesetzes dem Bund ermöglicht werden, frühzeitig und effektiv Einfluss auf Infrastrukturentscheidungen über Investitionen zu nehmen.

Verwaltung der Bundesfernstraßen

Bundesverantwortung stärken, Transparenz schaffen
Die historisch gewachsene Zuständigkeitsverteilung zwischen Bund und Ländern bei der Verwaltung der Bundesfernstraßen sollten schrittweise entflochten und modernisiert werden, um sie für die gewandelten Anforderungen fit zu machen. Für besonders wichtige Fernstraßen im nationalen und internationalen Verkehr, sollte der Bund die Möglichkeit haben, die Aufgabenverantwortung umfassend an sich zu ziehen. Dazu sollte Artikel 90 Grundgesetz ergänzt werden, damit der Bund diese Infrastrukturen in eine bundeseigene Verwaltung übernehmen kann. Bei der Erfüllung der damit verbundenen operativen Aufgaben kann sich der Bund der Expertise Privater bedienen. Die Straßenbauverwaltungen sollten durch die rasche Einführung moderner Kosten- und Leistungssysteme in die Lage versetzt werden, Kosten und Leistungen der Verwaltung einzelnen Straßenprojekten zuzuordnen. Der Wert der Infrastruktur als Vermögen des Staates würde sichtbar und zugleich würde der Stellenwert der Erhaltung des Netzes steigen, weil Vernachlässigungen als Vermögenseinbußen sichtbar werden. Im Rahmen eines länderübergreifenden Benchmarkings können Anreize für die besonders kosteneffiziente und effektive Verwaltung der Straßen gesetzt werden. Einheitliche Verwaltungsverfahren und die Standardisierung von Abläufen können zu höherer Kosteneffizienz und damit einer effizienteren Verwendung der knappen, verfügbaren Mittel führen.

Unsere Forderung: Das System der Auftragsverwaltung sollte vor dem Hintergrund eines weiter wachsenden Erhaltungsaufwandes in einem dichten Infrastrukturnetz modernisiert werden. Die Beziehungen von Bund und Länder bei Planung, Bau, Erhaltung und Betrieb der Fernstraßen sollten soweit entflochten und modernisiert werden, dass Bund und Länder so effizient wie möglich arbeiten können.

Sicherheit im US-Fracht- und Personenverkehr

Verschärfte Sicherheitsbestimmungen verhindern

Anfang August 2007 hat die amerikanische Regierung eine Verschärfung der Sicherheitsmaßnahmen im Fracht- und Personenverkehr beschlossen. Das Gesetz schreibt unter anderem vor, dass in spätestens fünf Jahren jeder einzelne für die USA bestimmte Schiffscontainer in den Abgangshäfen durchleuchtet werden soll. Dadurch würde der transatlantische Güterverkehr erheblich beeinträchtigt. Allein von den wichtigsten deutschen Häfen für US-Verkehre, den Bremischen Häfen, gehen jährlich über eine Million Container in die USA. Um sie zu durchleuchten, müsste in den Häfen massiv nachgerüstet werden. Dies würde die logistischen Abläufe der USA-Verkehre verteuern und spürbar ins Stocken bringen. Durchschnittlich 5 bis 10 Minuten erfordert das Screening eines einzelnen Containers. Die Überprüfung eines großen Containerschiffs würde dann die Abfertigung um bis zu 1.600 Stunden, d.h. fast 70 Tage, verzögern. Das Gesetz sieht ferner vor, dass auch Luftfracht in spätestens drei Jahren einer vollständigen Sicherheitsüberprüfung unterzogen werden soll. Aufwand und Wirksamkeit dieser Vorschläge für mehr Sicherheit stehen aber in keinem angemessenen Verhältnis. Die deutsche Wirtschaft respektiert das Sicherheitsbedürfnis der USA und unterstützt verhältnismäßige Maßnahmen zur Terrorismusabwehr. Notwendig ist aber auch die gebotene Balance zwischen Schutzmaßnahmen und dem freien Welthandel.

Unsere Forderung: Helfen würde eine bessere Kooperation der Amerikaner mit ihren Handelspartnern in der EU. Die bessere Zusammenarbeit zur Terrorbekämpfung im internationalen Handel und die gegenseitige Anerkennung von Sicherheitsprogrammen sind Kernstücke der transatlantischen Wirtschaftsintegration, die US-Präsident Bush, Bundeskanzlerin Merkel und Kommissionspräsident Barroso auf dem EU-US-Gipfel im April in Washington vereinbart haben. Das vorliegende Gesetz konterkariert diese Vereinbarung und widerspricht allen bisherigen Zoll-Sicherheitsinitiativen, die auf einer gezielten Risikoanalyse bzw. der Vorabübermittlung von Daten und deren Auswertung basieren.

M. Zoll

Um den deutschen Außenhandel zu erleichtern und Deutschland als führende Exportnation zu stärken, sollten bestehende Zollverfahren vereinfacht und unnötige Melde- und Informationspflichten gestrichen werden.

Versand- und Ausfuhrverfahren

Selbstvergabe der Movement Reference Number (MRN)

Bei Eröffnung eines Versandverfahrens mit NCTS (New Computerized Transit System) und zukünftig auch bei der elektronischen Ausfuhranmeldung kann der Wirtschaftsbeteiligte den Versand erst nach einer Rückmeldung des Zolls (Überlassung mit Movement Reference Number (MRN)) durchführen. Die MRN wird dabei vom Zoll vergeben und muss der Sendung vom Unternehmen zugeordnet werden.

Unsere Forderung: Im vereinfachten Verfahren sollten Wirtschaftsbeteiligte anhand eines vom Zoll vorab zugeteilten Nummernkreises Movement Reference Numbers (MRN) selbst vergeben können. Dies würde sowohl bei der Zollverwaltung als auch bei den Wirtschaftsbeteiligten einen aufwendigen und kostenintensiven Datenaustausch vermeiden.

Versandverfahren

Vereinfachung des Versandverfahrens

Bei der Eröffnung eines Versandverfahrens wird der Wirtschaftsbeteiligte zum Hauptverpflichteten des Verfahrens und muss dafür Sorge tragen, dass das Verfahren nach Ankunft beim Empfänger ordnungsgemäß beendet wird. Das Zusammenspiel zwischen Hauptverpflichtetem und Empfänger gestaltet sich nach aktuellem Recht sehr schwierig.

Unsere Forderung: Die Schnittstelle zwischen Hauptverpflichtetem und Empfänger im Versandverfahren (Übergabe) sollte vereinfacht werden. Der Hauptverpflichtete sollte zum Beispiel die Möglichkeit haben, aufgrund der Quittierung des Warenempfängers die Ware zur Beendigung des Versandverfahrens in einen Status zu überführen, für den der Empfänger verantwortlich ist.

Anschreibeverfahren

Verzicht auf Zusatzmeldungen und Anmeldung auf fremden Namen

Bei der Zollabfertigung im Anschreibeverfahren findet unverzüglich nach Wareneingang eine Anschreibung in der betrieblichen Buchführung statt, die mindestens die

Angaben der vereinfachten Zollanmeldung enthalten muss. Daraufhin erfolgt eine Anschreibungsmitteilung an den Zoll. Innerhalb einer vom Zoll festgelegten Frist (z.B. einmal im Monat) muss der Anmelder eine ergänzende Zollanmeldung abgeben.

Unsere Forderung: Im vereinfachten Verfahren/ Anschreibeverfahren sollte es ausreichen, dass die Warenbewegung in den Büchern des Wirtschaftsbeteiligten registriert wird. Weitere elektronische Meldungen sollten auf ein Minimum reduziert werden. Die Kontrolle kann jederzeit bei Bedarf im Unternehmen stattfinden. Das Anschreibeverfahren sollte des Weiteren so vereinfacht werden, dass der Wirtschaftsbeteiligte (Zollvertreter) in fremdem Namen anmelden kann, ohne dass es auf die Anschreibung in den Büchern des Vertretenen ankommt. Dies vermeidet doppelte Buchführungspflichten.

Vorab-Anmeldungen im Rahmen der EU-Zollsicherheitsinitiative

Globalanmeldung für zuverlässige Unternehmen oder deutliche Reduzierung des Datensatzes

Ab 1. Juli 2009 müssen in der EU Vorab-Anmeldungen zu einem bestimmten Zeitpunkt vor der tatsächlichen Ein- und Ausfuhr abgegeben werden, wobei sich die Fristen und der Umfang der Anmeldung nach der Art des Transportmittels richten. Der Datensatz dieser zusätzlichen Zollanmeldung ist je nach Transportmittel unterschiedlich und umfasst 23 Informationen bei der Ausfuhr und zwischen 26 und 29 Informationen bei der Einfuhr. »Zugelassene Wirtschaftsbeteiligte« (Authorized Economic Operators – AEO) haben die Möglichkeit, einen reduzierten Datensatz von 20 Feldern bei der Einfuhr bzw. 14 Feldern bei der Ausfuhr abzugeben. In den vereinfachten Einfuhrverfahren sind 21 bis 23 Daten zu melden, in den vereinfachten Ausfuhrverfahren zwischen 17 und 19 Daten.

Unsere Forderung: Zugelassenen Wirtschaftsbeteiligten, die vom Zoll geprüft wurden und nachweislich zuverlässig sind, sollte eine pauschale und globale Voranmeldung (mit nachträglicher regelmäßiger Sammelanmeldung) ermöglicht werden, da bei ihnen auf eine einzel-fallgebundene Meldung aus Sicherheitsgründen verzichtet werden kann. Hilfsweise (falls an einer transaktionsgebundenen Einzelmeldung festgehalten werden sollte) sollte der Datensatz für AEO auf ein absolutes Minimum reduziert werden (z.B. Absender, Empfänger, Warenart). Alle anderen Daten des Anhangs 30 A der Zollkodex-Durchführungsverordnung sollte der AEO mit der nachfolgenden Zollanmeldung abgeben können.

Nichterhebungsverfahren

Reduzierung des Datensatzes

Unabhängig von der Art des Verfahrens, in das die Ware bei der Einfuhr überführt werden soll, müssen bei der Zollanmeldung alle Angaben gemäß Merkblatt zum Einheitspapier gemacht werden. Dies ist bei Nichterhebungsverfahren ein unnötiger bürokratischer Aufwand, da für diese Verfahren nicht alle Angaben erforderlich sind.

Unsere Forderung: Der Datenkranz bei der Überführung von Waren in ein Nichterhebungsverfahren sollte auf die für das jeweilige Verfahren relevanten Angaben reduziert werden. Angaben aus rein statistischen Gründen sollten entweder komplett wegfallen oder auf ein Minimum reduziert werden.

Impressum

BDI-Drucksachen-Nr. 409
Mai 2008

Herausgeber:

Bundesverband der Deutschen Industrie e. V. (BDI)
www.bdi.eu

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)
www.bda-online.de

Haus der Deutschen Wirtschaft
Breite Straße 29
10178 Berlin
Postanschrift:
11053 Berlin

Ansprechpartner:

BDI:
Nils Hesse
Referent Abteilung Wettbewerb, Öffentliche Aufträge, Verbraucher
T.: +49 30 2028-1752
F.: +49 30 2028-2752
n.hesse@bdi.eu

BDA:

Nora Braun
Referentin Abteilung Arbeitsrecht
T.: +49 30 2033-1212
F.: +49 30 2033-1205
n.braun@bda-online.de

Redaktion:

Nils Hesse, BDI
Kludia Buddemeier, BDA

Fotos:

Photocase: www.photocase.com; adpic: www.adpic.de

Verlag:

Industrie-Förderung Gesellschaft mbH

Gestaltungskonzept:

Factor Design

Layout und Druck:

DCM Druck Center Meckenheim

