

# ***Gute Ansätze mit viel Optimierungsbedarf***

## **BDA-Stellungnahme zum Referentenentwurf des 7. SGB IV-Änderungsgesetzes**

22. Oktober 2019

### ***Zusammenfassung***

Die BDA begrüßt den Versuch, das Meldeverfahren zwischen Arbeitgebern und Behörden weiter zu verbessern. Neben der Weiterentwicklung der elektronischen Verfahren sollten jedoch auch die ihnen zugrunde liegenden Regelungen überarbeitet und vereinfacht werden.

Im 7. SGB IV-Änderungsgesetz zeigt sich das ganze Dilemma der Modernisierung von Datenübertragungsverfahren zwischen Behörden und Arbeitgebern. Die Automatisierung durch Software kann nur unwesentlich mildern, was durch komplexes Leistungsrecht an bürokratischer Belastung für die Anwender erzeugt wird. Mit den geplanten gesetzlichen Regelungen wird im Wesentlichen versucht, den Bürokratieaufwand für die Umsetzung eines kaum mehr durchschaubaren Regelwerks mithilfe moderner Anwendungen zu kaschieren.

Sinnvoll sind die Klarstellungen bei der Arbeitsmarktstatistik und die neue Möglichkeit, das Merkmal Migrationshintergrund wissenschaftlich auszuwerten. Die neue Rechtsgrundlage für den Datenaustausch zwischen Bundesagentur für Arbeit und Bundesländern ist zentral für eine bessere Unterstützung für junge Menschen beim Übergang von der Schule in das Berufsleben.

Es ist grundsätzlich zu begrüßen, dass das Bundesarbeitsministerium (BMAS) die Vorschläge der Deutschen Gesetzlichen Unfall-

versicherung (DGUV) zur Reform des Berufskrankheitenrechts als Gesamtpaket aufgenommen hat. In Bezug auf die angegebenen Mehrkosten ergeben sich nun jedoch für die Arbeitgeber als alleinige Finanziers der Unfallversicherung deutlich höhere Kosten als bislang von der DGUV angegeben. Umso wichtiger ist, dass dem bei einzelnen Regelungen noch bestehenden Verbesserungsbedarf im weiteren Gesetzgebungsverfahren Rechnung getragen wird.

In Bezug auf die Schließung des DO-Rechts darf der Funktionsvorbehalt des Art. 33 Abs. 4 GG nicht außer Acht gelassen werden. Es ist sicherzustellen, dass die Unfallversicherungsträger auch nach Schließung des DO-Rechts noch ihren hoheitlichen Aufgaben, insbesondere im Bereich der Aufsicht, nachkommen können.

### ***Im Einzelnen***

#### ***Klarstellung für Schätzung der Beitragsgrundlage ist zu begrüßen (Artikel 1, Nr. 5)***

Für die Klarstellung bei der Berücksichtigung der Einmalzahlungen ist das angegebene Einsparpotenzial zu hoch angesetzt und muss auf null korrigiert werden.

Mit der Klarstellung, dass Einmalzahlungen beim Abstellen auf den Vormonatwert als Beitragsgrundlage nicht berücksichtigt werden müssen, wird im Gesetz eine Präzisierung vorgenommen, die dem tatsächlichen



Praxisverfahren entspricht. Bei der Bewertung dieser Maßnahme wird zudem grundsätzlich belegt, dass mit einer geschickten Vereinfachung der gesetzlichen Regulierung im Fachrecht das größte Einsparpotenzial an Bürokratieaufwand verbunden ist, denn mit geschätzten 18,12 Mio. € ist damit das größte Einsparpotenzial für die Wirtschaft in diesem Gesetzesentwurf verbunden – deutlich mehr als bei allen technischen Maßnahmen zur Optimierung des Meldeverfahrens.

Das angegebene Einsparpotenzial könnte allerdings nur zum Tragen kommen, wenn die bisherige gesetzliche Grundlage abweichend ausgelegt worden wäre. Tatsächlich wird die bestehende gesetzliche Regelung von den Sozialversicherungsträgern im Rahmen ihres Ermessensspielraums insbesondere auch bei der Zertifizierung von Entgeltabrechnungsprogrammen genau so ausgelegt, wie es jetzt auch im Gesetz durch die vorgesehene Klarstellung unzweifelhaft vorgegeben wird. Somit sind die angegebenen 18,12 Mio. € nur ein theoretischer Wert.

Damit kann die im Entwurf genannte Entlastung zwar nicht erreicht werden, ein höheres Maß an Rechtssicherheit sehr wohl, was uneingeschränkt zu begrüßen ist.

#### ***Aufwand und Nutzen stehen in keinem Verhältnis (Artikel 1, Nr. 14)***

Neben dem Baugewerbe soll nun auch die Fleischwirtschaft mit weiteren bürokratischen Hürden belastet werden, die für die betroffenen Unternehmen einen erheblichen Mehraufwand darstellen würden. Der Aufwand steht in keinem Verhältnis zum Nutzen. Der Gesetzestext muss präzisiert und die Regelung vereinfacht werden.

Auf Basis des Entwurfs ist nicht nachvollziehbar, ob es sich nur um Entsendungen vom Ausland nach Deutschland handelt oder welche Konstellationen hier wirklich gemeint sind. Dass die Personen in Deutschland „sozialversicherungspflichtig beschäftigt“ sind, spricht gerade gegen eine „klassische“ Entsendekonstellation.

#### ***Gesetzesgrundlage für Datenaustausch am Übergang Schule/Beruf zu begrüßen (Artikel 4, Nr. 2)***

Mit der Aufnahme eines neuen § 31a ins SGB III wird endlich die von der BDA seit langem geforderte Gesetzesgrundlage zum Datenaustausch zwischen Bundesagentur für Arbeit und Bundesländern am Übergang Schule/Beruf geschaffen. Der enge Datenaustausch ist zu begrüßen und überfällig, da er dem Prinzip „Keine/Keiner darf verloren gehen“ folgt und bei Bedarf eine gezielte Unterstützung durch die Bundesagentur für Arbeit wesentlich besser ermöglicht. Entscheidend bei der Umsetzung wird sein, dass die Länder auch tatsächlich die erforderlichen Daten übermitteln.

#### ***Klarstellungen bei Arbeitsmarktstatistik ist sinnvoll (Artikel 4, Nr. 4)***

Die im Referentenentwurf enthaltenen Klarstellungen zur Arbeitsmarktstatistik und Neugliederung von § 281 SGB III sind zu befürworten. Wichtig ist insbesondere, dass nochmal ausdrücklich klargestellt wird, dass die Bundesagentur auch die Daten der zugelassen kommunalen Träger verarbeitet. Sie sind ihr nach § 51b Abs. 2 SGB II zu übermitteln.

Die Erfassung des Migrationshintergrundes ist sowohl für die Gewinnung von Erkenntnissen für die Geschäftspolitik der Bundesagentur für Arbeit und als auch für die Arbeitsmarktforschung von besonderem Interesse. Es ist sinnvoll, zukünftig das Merkmal Migrationshintergrund nicht nur für statistische Zwecke, sondern auch für Forschungszwecke auszuwerten.

#### ***Freiwillige Verfahren für Arbeitgeber nicht zur Verpflichtung werden lassen (Artikel 4, Nr. 10)***

Das elektronische Verfahren zur Übermittlung von Bescheinigungen an die Bundesagentur für Arbeit nach § 313a SGB III sollte weiter freiwillig bleiben und darf nicht durch ein obligatorisches Verfahren abgelöst werden. Wenn schon eine Verpflichtung erfolgt, dann



muss der Datenaustausch auf solche Daten beschränkt werden, die ohne zusätzlichen Aufwand von Arbeitgebern bereitgestellt werden können, damit sie nicht als billige Erfüllungshilfen für Behörden missbraucht werden.

Es ist auch falsch, dass mit der Umstellung zu einem Pflichtverfahren Einsparungen für Arbeitgeber verbunden sind. Die Annahme, dass sich für die Wirtschaft der Erfüllungsaufwand damit um jährlich rund 6,7 Mio. € reduziert, ist nicht haltbar. Es wäre anmaßend vom Gesetzgeber zu unterstellen, dass Arbeitgeber ein Obligatorium benötigen, um ein für sie wirtschaftliches Verfahren im Unternehmen einzuführen.

Voraussetzung für ein kosteneffizientes elektronisches Verfahren ist ein hoher Automatisierungsgrad. Dieser kann nur erreicht werden, wenn die notwendigen Daten bereits in elektronischer Form vorliegen oder vollautomatisch ermittelt werden können. Eben das ist hier nicht der Fall. Um die Anforderung der Bundesagentur für Arbeit bedienen zu können, müssen Arbeitgeber manuelle Eingaben vornehmen.

Insbesondere im Kontext der Modernisierung des Bescheinigungswesens zur Bundesagentur für Arbeit bedarf es einer Überprüfung des Leistungsrechts bezüglich der Notwendigkeit der Berücksichtigung kleinteiliger und aufwendig zu ermittelnden Daten für die Berechnung der Leistungsgrundlage. Daten, die anderen Sozialversicherungsträgern, Behörden oder Leistungsempfängern vorliegen, sollten nicht von Arbeitgebern erhoben werden dürfen. Die Einführung eines kostspieligen elektronischen Verfahrens sollte der letzte und nicht der erste Schritt einer vernünftig durchdachten Datenverarbeitung sein.

### **Arbeitgeber über den Status der Beitragspflicht informieren (Artikel 6, Nr. 2)**

Soweit das Ergebnis der Prüfung zur Befreiung von der Rentenversicherungspflicht elektronisch übertragen wird, sollte auch der für die Beitragsabführung zuständige und für die Beiträge haftende Arbeitgeber über den

Status in elektronischer Form informiert werden. Die geplante Ergänzung des Verfahrens nach § 6 Abs. 2 SGB VI ist entsprechend zu erweitern.

### **Sozialkassen zielgerichtet in das Meldeverfahren integrieren (Artikel 6, Nr. 12)**

Um gemeinsamen Einrichtungen von Tarifvertragsparteien die Kontrolle der Beitragsabführung genauso wie die Zusammenarbeit mit Sozialversicherungsträgern und der Finanzkontrolle Schwarzarbeit zu erleichtern und Doppelmeldungen zu vermeiden, sollte das Meldeverfahren mit den Sozialversicherungsträger zielgerichtet erweitert werden. Damit könnten Einrichtungen im Sinne des § 2 Abs. 4 Nr. 20 Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz, wie beispielsweise die Sozialkassen der Bauwirtschaft (SOKA-BAU) oder die Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes und andere Sozialkassen (eine nicht abschließende Auflistung findet sich in BT-Drucksache 18/12510) vom bestehenden Meldeverfahren profitieren.

Zu diesem Zweck sollten diese Einrichtungen Mitglieds- und Betriebsnummern sowie Versicherungsnummern speichern und verarbeiten dürfen. Ihnen sollte die Möglichkeit gegeben werden, die Identifikationsdaten der relevanten Unternehmen von der Unfallversicherung abzufragen und auf dieser Basis die notwendigen Beschäftigtendaten mit der Datenstelle der Rentenversicherung auszutauschen. Hierfür ist insbesondere § 148 Abs. 3 S. 1 SGB VI entsprechend zu ergänzen. Damit könnte über den Zugriff auf ohnehin vorhandene Daten ohne Mehrbelastung von Unternehmen ein hochwertiger Kontrollmechanismus etabliert werden. Darüber hinaus sollten die Sozialkassen über Ergebnisse der Betriebsprüfung der Deutschen Rentenversicherung informiert werden, wenn sie davon betroffen sind, beispielsweise wenn festgestellt wurde, dass der Tätigkeitsschlüssel von Beschäftigten nicht zur Wirtschaftsklasse des Unternehmens passen könnte und daraus eine Relevanz für die Sozialkassen ableitbar wäre.



### **Mehrausgaben durch Berufskrankheitenreform reduzieren (Artikel 7)**

Es ist zu begrüßen, dass das BMAS die von der Selbstverwaltung der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) beschlossenen Reformvorschläge zum Berufskrankheitenrecht („DGUV-Weißbuch Berufskrankheitenrecht 2016 Probleme – Herausforderungen – Lösungen“) aufgegriffen hat.

Allerdings entsprechen die Schätzungen zu den Mehrausgaben bei den gewerblichen Berufsgenossenschaften in keiner Weise den Schätzungen, die im Rahmen der Beratungen zu den DGUV-Reformvorschlägen genannt wurden. Der Umfang der Mehrausgaben muss durch geeignete Änderungen im Gesetzentwurf auf ein der DGUV-Schätzung von 2016 entsprechendes Niveau reduziert werden.

Die im Referentenentwurf geschätzten Mehrausgaben von rund 4,6 Mio. € jährlich im Jahr 2021 ansteigend auf rund 60 Mio. € jährlich im Jahr 2060 sind nicht akzeptabel. Im Rahmen der Beratungen im Jahr 2016 zur Entwicklung des DGUV-Weißbuchs „Berufskrankheitenrecht 2016 – Probleme – Herausforderungen – Lösungen“ wurde von Seiten der DGUV eine Schätzung der zu erwartenden Mehrausgaben von ca. 500.000 € jährlich genannt. Diese damalige Schätzung der DGUV war eine entscheidende Größe bei der Frage, ob der Wegfall des Unterlassungszwangs überhaupt in Erwägung zu ziehen ist. Mit der nun im Referentenentwurf erfolgten Abschätzung der zu erwartenden Mehrausgaben in Verbindung mit den nachfolgend ausgeführten weiteren Kritikpunkten ergibt sich jedoch ein anderes Bild.

Zudem ist ungewiss, in wie weit die erwarteten Einsparungen durch die Prävention tatsächlich eintreten. Im Übrigen ist zweifelhaft, ob die angestrebte Mitwirkung der Versicherten an Präventionsmaßnahmen tatsächlich dazu führt, dass die Folgen des Wegfalls des Unterlassungszwangs kompensiert werden.

### **Keine Ausweitung von Dokumentationspflichten für Arbeitgeber (Artikel 7, Nr. 3d)**

Die im Referentenentwurf thematisierte „Dokumentationspflicht der Unternehmer bei systematischen Erhebungen an Arbeitsplätzen“ (vgl. Seite 89, 2. Absatz) muss begrenzt werden. Die Ermittlungstätigkeit der Unfallversicherungsträger (UVT) darf nicht zu einer Beeinträchtigung betrieblicher Arbeitsprozesse (insbesondere in Produktionsbereichen) z. B. aufgrund von Messungen, Befragungen o. ä. führen. Dies ist durch den Gesetzentwurf sicherzustellen.

In Bezug auf die Verwendung „externer“ Daten muss sich die Erleichterung der Ermittlungstätigkeit der UVT darauf beschränken, dass ein UVT auf anonyme Daten eines anderen UVT bei einem BK-Ermittlungsverfahren zurückgreifen kann. Dabei sind keine Daten für ein bestimmtes „Arbeitsjahr“ relevant, sondern vielmehr Daten für ein vergleichbares „Arbeitsverfahren“. Hinsichtlich des Alters bzw. der Erhebungszeitpunkte der Daten dürfen nur Daten aus dem Zeitraum eines Arbeitslebens bzw. aus dem konkreten Arbeitszeitraum und nicht darüber hinaus verwendet werden. Ein Heranziehen von Daten aus dem außerberuflichen Bereich muss unzulässig sein.

Bestehende gesetzliche Aufbewahrungsfristen im Arbeitsschutz (z. B. in der ArbMedVV, BioStoffV, GefStoffV) dürfen durch geänderte oder neue gesetzliche Regelungen zum BK-Ermittlungsverfahren nicht verändert bzw. tangiert werden. Es darf zu keiner Verlagerung von Pflichten auf die Arbeitgeber bzw. Unternehmen kommen.

### **Schließung des DO-Rechts: Aufsichtshandeln der Unfallversicherungsträger nicht gefährden (Artikel 7, Nr. 12)**

Die geplante Schließung des DO-Rechts darf nicht dazu führen, dass die Unfallversicherungsträger (UVT) ihre Aufsichtsfunktionen nicht mehr wahrnehmen können. Mit der zu Anfang 2022 vorgesehenen Schließung des DO-Rechts im Bereich der gesetzlichen Un-



fallversicherung werden die Unfallversicherungsträger ab 1. Januar 2022 keine DO-Angestellten mehr einstellen dürfen. Da die UVT keine Dienstherrenfähigkeit besitzen, werden sie im Laufe der Jahre immer weniger DO-Angestellte haben. Nach Art. 33 Abs. 4 GG ist die Ausübung hoheitsrechtlicher Aufgaben als ständige Aufgabe in der Regel Angehörigen des öffentlichen Dienstes zu übertragen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis stehen. Ob DO-Angestellte in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis im Sinne des Art. 33 Abs. 4 GG stehen, wurde durch das Bundessozialgericht (BSG-Urteil vom 28. November 1955 – 3 RK 10/55) und das Bundesarbeitsgericht (BAG-Urteil vom 23. September 1958 – 3 AZR 33/56) unterschiedlich bewertet.

Fest steht jedoch, dass die UVT, insbesondere im Bereich der Überwachung der Betriebe durch ihre Aufsichtspersonen, hoheitliche Aufgaben ausüben. Sie können weitreichende Maßnahmen mit Grundrechtsrelevanz gegenüber den Versicherten und den Mitgliedsbetrieben anordnen (z. B. Erteilung von Auflagen, Stilllegung von Betriebsteilen). Es ist fraglich, inwieweit die vorgesehene Schließung des DO-Rechts die Ausübung der Aufsichtstätigkeit durch die UVT noch zulässig wäre, wenn sie dafür nicht mehr auf DO-Angestellte zurückgreifen und auch keine Beamte einsetzen kann. Es darf nicht dazu kommen, dass die Aufsicht in letzter Konsequenz dann nur noch rechtssicher durch die Gewerbeaufsicht erfolgen kann. Der Gesetzgeber hat daher sicherzustellen, dass die UVT auch nach Schließung des DO-Rechts noch ihren hoheitlichen Aufgaben, insbesondere im Bereich der Aufsicht, nachkommen können.

### ***Ehrenamtliche Richter aus Arbeitgeberkreisen – Erweiterung nicht einschränken (Artikel 10, Nr. 2)***

Es ist zu begrüßen, dass dem Anliegen der Arbeitgeber, den Kreis der als ehrenamtliche Richterinnen und Richter in Betracht kommenden Personen auf Arbeitgeberseite zu erweitern, entsprochen wurde. Wünschenswert wäre eine noch weitergehende Regelung analog § 51 Abs. 4 SGB IV, wonach ein Drittel

der zu benennenden Personen Beauftragte ohne Arbeitgeberenschaft sein können.

Die Arbeitgeber haben massive Probleme, die zahlreichen Ämter in der Sozialgerichtsbarkeit zu besetzen. Die geplante Ergänzung des § 16 Abs. 4 SGG, wonach ehrenamtlicher Richter aus Kreisen der Arbeitgeber auch sein kann, wer die Voraussetzung zumindest ein Jahr vor der Berufung erfüllt, ist hilfreich, darf aber nicht sofort wieder eingeschränkt werden. Der Teilsatz „...und zum Zeitpunkt der Berufung weder eine Rente aus eigener Versicherung bezieht noch Versicherter ist, es sei denn, er steht oder stand in einem Beschäftigungsverhältnis nach Satz 1 Nummer 3, 4 oder 5“ muss deshalb gestrichen werden, da er den erweiterten Personenkreis zu stark limitiert und im Benennungsverfahren zu Unsicherheiten und zu mehr Bürokratie führt.

### ***Überprüfung früherer Bescheide begrenzen (Artikel 22 Nr. 2)***

Die Einführung einer Übergangsregelung in der Berufskrankheitenverordnung (BKV) zur Überprüfung früherer Bescheide im Zusammenhang mit den gegenwärtig (noch) mit einem Unterlassungszwang versehenen Berufskrankheiten "von Amts wegen" ist abzulehnen. Auch wenn die Regelung zeitlich auf Bescheide, die nach dem 1. Januar 1997 erlassen worden sind, beschränkt wird bzw. aufgrund der Datenlage beschränkt werden muss, dürfte hiermit eine sehr hohe Zahl von Fällen verbunden sein (vgl. auch S. 57 des RefE).

Vielmehr ist eine Stichtagsregelung erforderlich, die eindeutig festlegt, dass ausschließlich Fälle nach Inkrafttreten der Gesetzesänderung dem neuen Recht (kein Unterlassungszwang mehr) unterliegen, und für alle Fälle vor Inkrafttreten der Gesetzesänderung das alte Recht (Unterlassungszwang besteht) gilt. Ein „Wiederaufrollen“ alter Fälle muss ausgeschlossen werden.



### **Berufskrankheiten-Tatbestände weiter konkretisieren (Artikel 22 Nr. 3)**

Die unter Artikel 22 Nr. 3 aufgeführten Konkretisierungen der Tatbestände bzw. Präzisierungen der Legaldefinition für einzelne Berufskrankheiten (BK), die bislang (noch) mit einem Unterlassungszwang versehen sind, sind noch nicht ausreichend, ärztlicher Sachverstand ist hierzu einzubeziehen. Im DGUV-Weißbuch war dazu extra aufgeführt worden, dass „bezüglich der vorhandenen BK-Tatbestände bei jedem bisher mit einem Unterlassungszwang versehenen BK-Tatbestand auch unter Einbeziehung entsprechender medizinischer Experten geprüft werden muss, welche vorrangige Zielsetzung mit dem Unterlassungszwang verfolgt wurde. Abhängig vom Ergebnis ist eine Modifizierung des Tatbestandes bzw. der entsprechenden Erläuterungen (z. B. im amtlichen Merkblatt) erforderlich, um z. B. das erforderliche Krankheitsausmaß in die Beschreibung der Krankheit im BK-Tatbestand aufzunehmen.“

Nach dem Referentenentwurf sind lediglich einzelne Wörter aus den BK-Tatbeständen gestrichen worden. Inwieweit hierbei ärztlicher Sachverstand einbezogen wurde und wie die amtlichen Merkblätter zu den jeweiligen Berufskrankheiten geändert werden sollen, lässt sich nicht erkennen. Dies ist aber zwingend erforderlich, um die Folgen des Wegfalls des Unterlassungszwangs einschätzen zu können.

Die muskuloskelettalen Erkrankungen (Nummern 2101 und 2108 bis 2110) können nicht unwesentlich durch den privaten Lebenswandel der Versicherten beeinflusst werden (vgl. auch S. 120 f.). Beispielsweise können die Ausprägungsmerkmale „schwer(e)“ und „wiederholt rückfällig“ auch bei privat verursachten Erkrankungen vorhanden sein. Durch die Konkretisierung der Tatbestände muss eine klare Abgrenzung bzw. ein Ausschluss von sogenannten „Volkskrankheiten“ und sogenannten „Bagatellerkrankungen“ erfolgen.

### **Private Krankenversicherung in das Verfahren zur elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung einbeziehen**

Auch die privaten Krankenversicherungsunternehmen müssen in das Verfahren der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung mit eingebunden werden. In einem ersten Schritt dahin sollte über § 109 SGB IV-E eine entsprechende Erweiterung vorgesehen werden, die es den privaten Krankenversicherungsunternehmen ermöglicht, über die bestehenden Verfahren die betroffenen Arbeitgeber zu adressieren.

Auf Basis der Änderungen aus dem 3. Bürokratienteilungsgesetz wird mit hohem Aufwand das Verfahren zur elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zwischen Gesetzlichen Krankenkassen und den Arbeitgebern etabliert. Im Ergebnis werden damit Bürokratiekosten in dreistelliger Millionenhöhe jährlich eingespart. Das Einsparpotenzial bei Unternehmen kann aber nur dann voll ausgeschöpft werden, wenn keine alternativen Lösungen mehr gepflegt werden müssen, der „gelbe Schein“ also für alle Beschäftigten entfällt.

### **Papiergebundene Abfrage von Arbeitgeberdaten müssen entfallen**

Sozialversicherungsträgern ist zu untersagen, dass bei ihnen bereits vorliegende Daten erneut und in Papierform von Arbeitgebern abgefragt werden.

Obwohl gemäß § 18i SGB IV bereits ein elektronisches Datenaustauschverfahren zur Übermittlung von Arbeitgeberdaten etabliert ist, verlangen Krankenkassen regelmäßig von Arbeitgebern, dass diese zur Anlage eines Arbeitgeberkontos bei den Krankenkassen zusätzlich papiergebundene Bescheinigungen übermitteln. Ein solches Verfahren ist unnötig, verursacht zusätzliche Kosten bei allen Beteiligten und muss unterbunden werden.



### **Papiergebundene Verfahren zur Bestätigung der Mitgliedschaft ersatzlos streichen**

Derzeit übersenden Krankenkassen Mitgliedsbescheinigungen in Papierform an die Arbeitgeber, nachdem diese eine elektronische Anmeldung im DEÜV-Verfahren an eben diese Krankenkassen vorgenommen haben. Das papiergebundene Verfahren zur Mitteilung der Mitgliedschaft nach erfolgter Anmeldung ist unnötig und muss unterbunden werden.

### **Arbeitgebermeldeverfahren vereinheitlichen**

Es ist dringend geboten, dass die elektronischen Schnittstellen zwischen Behörden und Arbeitgebern vereinheitlicht werden. Die Lösung könnte eine gesetzliche Regelung sein, die dies für alle Meldeverfahren zwischen Behörden und Arbeitgebern regelt. Darin sollte sichergestellt werden, dass nach wie vor alle notwendigen Informationen übermittelt werden, dabei aber die Form der Übertragung so optimiert wird, dass Arbeitgeber ein abgestimmtes Trägersystem nutzen und einheitliche Schnittstellen bedienen können.

Mit dem 7. SGB IV-Änderungsgesetz zeigt sich erneut, dass der Gesetzgeber auf Grundlage von Ideen des Bundesarbeitsministeriums versucht, moderne Meldeverfahren zu etablieren, die Bürokratiekosten verringern. Auch das Finanzministerium geht einen solchen Weg, indem elektronische Verfahren etabliert werden, um die Meldeverfahren zu vereinfachen. Unglücklicherweise für die betroffenen Meldepflichtigen sind die elektronischen Verfahren beider Behörden sehr unterschiedlich, so dass Arbeitgeber den doppelten Aufwand betreiben müssen, um den Anforderungen der unterschiedlichen Behörden jeweils gerecht zu werden. Für Unternehmen, die auch anderen Behörden elektronische Meldungen zukommen lassen müssen, beispielsweise aus dem Bereich Umwelt, Verkehr oder Statistik, vervielfacht sich der Aufwand entsprechend.

### **Verfahren zur A1-Bescheinigung entbürokratisieren**

Das Verfahren zur Ausstellung einer A1-Bescheinigung schafft für Unternehmen hohe bürokratische Belastungen. Erleichterungen sind dringend überfällig, Dazu gehört, Dienstreisende grundsätzlich von der Verpflichtung zur Mitführung der A1-Bescheinigung auszunehmen und darauf zu drängen, dass die EU-Mitgliedsstaaten die existierende Regelung, A1-Bescheinigung bei Bedarf nachträglich ausstellen bzw. nachreichen zu können, sanktionslos akzeptieren. Grundsätzlich ist darauf hinzuwirken, ein funktionierendes Datenaustauschverfahren zwischen den Sozialversicherungsträgern der EU eingeführt wird. Dann könnte die Mitführungspflicht der A1-Bescheinigung ersatzlos entfallen.

Soweit das A1-Verfahren allerdings weiter besteht, darf es nicht auf bestimmte Personengruppen beschränkt werden. Für Arbeitgeber ist es nicht sinnvoll, nur für Teile des Unternehmens ein elektronisches Verfahren nutzen zu können. Es wäre zielführend, § 106 SGB IV so zu erweitern, dass auch Selbstständige, Beamte und Personen, die ihre Tätigkeit in zwei oder mehr EU-Mitgliedsstaaten ausüben, am elektronischen Verfahren teilnehmen können.

### **Arbeitgeber an der Entwicklung von Datenaustauschverfahren beteiligen**

Bei der Erarbeitung von Grundsätzen über die Ausfüllhilfe zum elektronischen Datenaustausch gemäß § 95a Abs. 5 SGB IV und zur Unternehmensnummer gemäß § 136a Abs. 3 SGB VII sollte gesetzliche vorgesehen werden, dass vor der Genehmigung eine Anhörung der BDA stattzufinden hat.

Beim Entwurf gemeinsamer Grundsätze, die elektronische Verfahren zwischen Arbeitgebern und den Sozialversicherungsträgern regeln, ist bereits seit vielen Jahren im Gesetz ein entsprechendes Anhörungsrecht festgeschrieben, was sich in der Praxis sehr bewährt hat.



**Ansprechpartner:**

**BDA | DIE ARBEITGEBER**

Bundesvereinigung der  
Deutschen Arbeitgeberverbände

**Soziale Sicherung**

T +49 30 2033-1600

soziale.sicherung@arbeitgeber.de