

# Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes aus Anlass der öffentlichen Anhörung im Wirtschaftsausschuss des Bundestages zu BT-Drs. 19/13959, Gesetzesentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Dritten Gesetzes zur Entlastung insbesondere der mittelständischen Wirtschaft von Bürokratie (Drittes Bürokratieentlastungsgesetz)

## Entlastungen für Unternehmen – ja, aber nicht zu Lasten der Beschäftigten und der Allgemeinheit

17.10.2019

### Einleitung

Das geplante Dritte Bürokratieentlastungsgesetz sieht Reformen von verschiedenen Gesetzen mit hoher Relevanz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor. Das gesamte Gesetzgebungsverfahren steht dabei unter einem so großen nicht nach vollziehbarem Zeitdruck, so dass eine Debatte über die Sinnhaftigkeit der geplanten Änderungen kaum möglich ist. Ohne Rücksicht auf die Auswirkungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ohne Not werden Gesetzesänderungen überstürzt. Das bewerten der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sehr kritisch.

Unsere Stellungnahme bezieht sich angesichts der Zeitknappheit lediglich auf die aus Arbeitnehmersicht wichtigsten Aspekte des Steuerrechts, des Arbeits- und Sozialrechts und der Statistik.

Die Bundesregierung will mit dem Abbau bürokratischer Hemmnisse – insbesondere für die mittelständische Wirtschaft – einen Beitrag zu mehr Beschäftigung leisten. Mittelstandsentslastung und Bürokratieabbau dürfen jedoch nicht dazu führen, dass sinnvolle Regelungen abgeschafft oder neue Regelungen herbeigeführt werden, die niemandem nutzen oder gar neue Bürokratie und gar Rechtsunsicherheit hervorrufen. Das Ziel muss sein, bessere Regulierungen bei gleichzeitigem Erhalt von Rechten zu schaffen. Das ist das Anliegen des Deutschen Gewerkschaftsbundes und seiner Mitgliedsgewerkschaften.

Deutscher Gewerkschaftsbund  
DGB Bundesvorstand

### Ansprechpartner/in:

**Dr. Marta Böning**  
Referatsleiterin  
Abteilung Recht

marta.boening@dgb.de  
Telefon: +49 30 24060 273  
Telefax: +49 30 24060 761

**Raoul Didier**  
Referatsleiter  
Abteilung Wirtschafts-, Finanz- und Steuerpolitik

raoul.didier@dgb.de  
Telefon: +49 30 24060 308  
Telefax: +49 30 24060 218

Henriette-Herz-Platz 2  
10178 Berlin

### Das Wichtigste in Kürze

- **Die überstürzte Einführung der elektronischen AU-Bescheinigung zum 1.1.2021 (nach dem Referentenentwurf: 1.1.2023) lehnen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ab.** Die Bundesregierung ignoriert den Stand der telematischen Infrastruktur in Deutschland und nimmt massive technische, rechtliche und faktische Probleme in Kauf, die in der Praxis zulasten der Beschäftigten gehen werden. Zudem wird der Kabinettsbeschluss im Vergleich zum Referentenentwurf um eine Pflicht des Arbeitnehmers ergänzt, die AU (trotz des Wegfalls der gesetzlichen Verpflichtung zur Vorlage des gelben Scheins) nachzuweisen, was widersprüchlich und widersinnig ist. **Das Scheitern**



**der digitalen Übermittlung soll somit vollständig zu Lasten der Beschäftigten gehen. Das ist inakzeptabel.**

- Die Anhebung des Steuerfreibetrags für Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung und Prävention wird begrüßt. Allerdings bedarf es einer vereinfachten Handhabung, da das derzeitige Zertifizierungsverfahren kompliziert und bürokratisch ist.
- Die steuerrechtlichen Regelungen zur kurzfristigen Beschäftigung begünstigen das „Arbeiten auf Abruf“, wodurch Flexibilitätserfordernisse unzumutbar auf die Beschäftigten abgewälzt werden. Deshalb sollte eine kurzfristige Beschäftigung nicht wiederkehrend im Kalenderjahr möglich sein. Eine Anhebung der vorgesehenen Schwellenwerte begünstigt hingegen diese atypische Beschäftigungsform und wird deshalb abgelehnt.
- Die Anhebung der umsatzsteuerlichen Freigrenze bei der sogenannten Kleinunternehmerregelung lehnen wir ab. Diese Regel kann entgegen der Intention der Bundesregierung Unternehmensgründern sogar zum Nachteil gereichen und bietet daneben Anreize zur Schwarzarbeit.

**Zu den ausgewählten Regelungen des Regierungsentwurfs im Einzelnen:**

**Artikel 3 Nr. 2 (§ 147 Absatz 6 Satz 6 AO)**

Bürokratieentlastung darf Steuerhinterziehung nicht erleichtern! Deshalb muss in jedem Fall sichergestellt sein, dass den Finanzbehörden auch nach dem Ablauf von fünf Jahren alle für einen ordnungsgemäßen und fristgerechten Vollzug maßgeblichen Unterlagen umfangreich und unverzüglich zur Verfügung gestellt werden. Nur insoweit diesen Anforderungen Rechnung getragen werden kann, bestehen gegen die geplante Rechtsänderung keine Bedenken.

Offenbar ist das den Ausführungen des Bundesrates zu Folge mit den geplanten Änderungen im Gesetzentwurf nicht sichergestellt. Deshalb unterstützen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften dessen Anliegen und befürworten dessen Vorschlag, in § 147 Absatz 6 Satz 6 die Wörter „Fünften Kalenderjahres“ durch die Wörter „sechsten Kalenderjahres“ zu ersetzen. Da der Gesetzentwurf überdies darauf zielt insbesondere die mittelständische Wirtschaft zu entlasten, der Bundesrat vor allem aber Steuerausfälle im Bereich der Groß- und Konzernbetriebe befürchtet, erscheint es zudem naheliegend Groß- und Konzernbetriebe i.S. der Betriebsprüfungsordnung von der Verkürzung der Aufbewahrungsfristen ganz auszunehmen.

**Artikel 6**

**Nr. 1 (§ 3 Nr. 34 EStG)**

Es ist wichtig, dass den Beschäftigten mehr und bessere Präventions- sowie betriebliche Gesundheitsförderungsmaßnahmen (BGSF) zu Gute kommen. Dafür ist die geplante Anhebung des Steuerfreibetrags für Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung und Prävention von 500 € auf 600 € sinnvoll.



Dem steht jedoch das Problem entgegen, dass viele Unternehmen aller Voraussicht nach die ihre arbeitgeberseitig finanzierten BGSF-Maßnahmen massiv zurückfahren werden. Diese Befürchtung rührt daher, dass mit dem „Gesetz zur Vermeidung von Umsatzsteuerausfällen beim Handel mit Waren im Internet und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften“ (vormals JStG 2018) eine vorangehende Prüfung und Zertifizierung der rein arbeitgeberseitigen BGF-Maßnahmen durch die Krankenkassen obligatorisch wurde, die nach unserer Kenntnis jedoch vielen Unternehmen zu bürokratisch ist. Der GKV-Spitzenverband gelangt zu einer ähnlichen Einschätzung und hält eine Vorabzertifizierung für nicht praxistauglich und dem Ziel der flächendeckenden Stärkung der betrieblichen Gesundheitsförderung abträglich. Deshalb raten wir dazu, diese schon im letzten Jahr anlässlich der Anhörung zum Jahressteuergesetz 2018 geäußerten Bedenken aufzugreifen und für eine entsprechende Abhilfe zu sorgen.

### **Nr. 3 (§ 40a EStG)**

Die Regelung des § 40 a Absatz 1 EStG zur kurzfristigen Beschäftigung ist jenseits der im Gesetzentwurf geplanten Änderungen weiterhin stark anfällig für Missbrauch. So bestimmt Satz 2 u.a., dass eine kurzfristige Beschäftigung dann vorliegt, wenn Arbeitnehmer\*innen bei den Arbeitgeber\*innen gelegentlich, nicht regelmäßig wiederkehrend beschäftigt wird. Dies kann aber in der Praxis durchaus dazu führen, dass das Finanzamt durchaus eine unterjährige Wiederholung der Tätigkeit hinzunehmen hat, solange keine Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass die erneute Tätigkeit von vornherein vereinbart war. Auch ist es den Finanzbehörden in der Praxis kaum möglich Anhaltspunkte für solche „Vereinbarungen“ festzustellen. Insoweit begünstigt § 40a Absatz 1 Satz 2 EStG das sog. „Arbeiten auf Abruf“, das die mit der Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen einhergehenden Risiken in unzumutbarer Weise einseitig auf die abhängig Beschäftigten abwälzt. „Arbeit auf Abruf“ bedeutet ja gerade, dass sich Arbeitnehmer\*innen für einen eventuellen Arbeitseinsatz bereithalten müssen, obwohl die Tätigkeit nicht von vornherein vereinbart ist! Aus diesem Grund schlagen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften vor, Satz 2 dahingehend unmissverständlich zu ändern, dass eine kurzfristige Beschäftigung (und eine entsprechende Pauschalbesteuerung) höchstens einmal je Kalenderjahr möglich sein sollte.

Um der Ausweitung prekärer Beschäftigung keinen weiteren Vorschub zu leisten, findet die vorgesehene massive Anhebung des täglichen Höchstverdienstes von 72 auf 120 Euro in Absatz 1 und des Stundenlohns nach Absatz 4 von 12 auf 15 Euro keine Unterstützung durch den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften.

Den oben ausgeführten Anmerkungen zur Missbrauchsgefahr bei wiederkehrender kurzfristiger Beschäftigung folgend, schlagen wir für den neu einzufügenden Absatz 7 deshalb für Satz 2 folgende Formulierung vor: „Eine kurzfristige Tätigkeit im Sinne des Satzes 1 liegt nur vor, wenn die im Inland ausgeübte Tätigkeit 18 zusammenhängende Arbeitstage pro Kalenderjahr nicht übersteigt.“



### **Artikel 7 - Kleinunternehmerregelung (Umsatzsteuerbegünstigung nach § 19 UStG)**

Die umsatzsteuerliche Kleinunternehmergrenze des § 19 UStG erlaubt es Kleinstselbständigen, ohne Mehrwertsteuer – und ohne weitere Personalzusatz- und Lohnnebenkosten mit Umsätzen unter 17.500 Euro – erheblich günstigere Dienstleistungspreismargen zu offerieren, als Unternehmen und Selbständige, die die erforderlichen Voraussetzungen nicht erfüllen. Gemeinsam mit den Handwerksverbänden lehnt der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften Vorhaben auf europäischer wie nationaler Ebene ab, die eine Ausweitung der Umsatzsteuerbefreiung von Kleinunternehmen und Existenzgründern zum Ziel haben, da diese zu vielfältigem Missbrauch anregen.

Zu bedenken ist, dass aus einem Umsatz von maximal 17.500 Euro heraus ein dauerhaft verlässlicher Broterwerb nicht möglich ist. Ein wichtiger Aspekt ist hier das Wort „Umsatz“ und eben nicht Gewinn oder Einnahmen. Für manchen, der im Hauptberuf als schon ein gutes Einkommen erzielt und sozial gut abgesichert ist, lässt sich aber aus einem Umsatz bis zu dieser Höhe ein durchaus attraktiver Nebenverdienst erschließen. Gegenüber einem Selbständigen, der regelmäßig umsatzsteuerpflichtig ist, kann er also seine Leistungen regelmäßig 19 Prozent günstiger anbieten. Selbständige brauchen, um existieren zu können, einen höheren Umsatz als die Grenze der „Kleinunternehmerregelung“ zulässt. Ein Vergleich aus dem Ingenieursbereich macht die Ungleichheit und Wettbewerbsverzerrung deutlich: Auf der einen Seite verbeamtete Ingenieurinnen und Ingenieure in der Bauverwaltung, die nach Feierabend noch gutachterlich tätig sind und auf der anderen Seite Gründerinnen und Gründer, die versuchen im gleichen Metier eine berufliche Existenz aufzubauen. Erstere verdienen auskömmlich und sind sozial abgesichert und können nebenberuflich bis zu 17.500 Euro umsatzsteuerfrei vereinnahmen. Während die zweiten, weil sie einen Umsatz oberhalb von 17.500 Euro erzielen müssen um davon leben zu können, für potentielle Kunden immer um 19 Prozent teurer sind. In diesem direkten Vergleich wird die Schwierigkeit deutlich und zeigt zugleich, dass die Kleinunternehmerregelung es Gründern auch geradezu erschweren kann beruflich Fuß zu fassen! Das ist höchst fragwürdig und gehört auf den Prüfstand, keinesfalls aber ausgeweitet.

Hinzukommen in Branchen mit hoher Schwarzarbeitsquote unseriöse Praktiken, bei denen bewusst unterhalb der Kleinunternehmergrenze geblieben wird. So schließen sich auf Baustellen oftmals Solo-Selbständige zu Kolonnen zusammen und bearbeiten als Subunternehmer Aufträge, die sie alleine nicht bewältigen könnten. Die Grenzen zur Schwarzarbeit sind fließend. Doch auch in Bereichen wie der Gebäudereinigung wird die Kleinunternehmerregelung genutzt, um wettbewerbsverzerrende Strukturen zu nutzen.

In der Gebäudereinigung werden zum Teil Online-Plattformen zur Auftragsvergabe genutzt: Manche Unternehmen nutzen die Plattform zur Akquise und die Reinigungsleistung wird durch die eigenen Beschäftigten der Firma erbracht. Oft werden aber Aufträge an Solo-Selbständige vermittelt, die unterhalb eines Jahresumsatzes von 17.500 € agieren und den Wettbewerbsvorteil von 19 % nutzen. Dem Endkunden wird dann ein Stundensatz von 12 bis 15 Euro pro Reinigungsstunde empfohlen. Nach Abzug der Versicherungskosten (Krankheit, Unfall, Altersvorsorge) bleibt bei solchen Sätzen nicht viel übrig für Lebenshaltung, Essen, Miete und Transport. Da hier niemand als „Arbeitgeber“ auftritt, werden auch keine Sozialversicherungsbeiträge entrichtet. Dies geschieht auf Kosten derjenigen, die die Arbeiten ausführen und schlussendlich auch auf Kosten aller Bürgerinnen und Bürger.



## **Artikel 8** (Änderung des Gesetzes über die Statistik im produzierenden Gewerbe)

### **Nr. 1**

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sehen es kritisch, künftig nur noch Unternehmen ab 50 Beschäftigten für die Erstellung der Statistik über den Material- und Wareneingang befragen zu wollen. Um den Erfordernissen mittlerer Unternehmen und deren wirtschaftlicher Bedeutung realitätsnäher Rechnung tragen zu können, ist eine Befragung einer Schätzung vorzuziehen. Da sich auf Basis der im Gesetzentwurf genannten Zahlen pro Befragung und Unternehmen durchschnittlich auch nur eine Entlastung von unter 7,50 Euro ermitteln lässt, dürfte die geplante Änderung eine kaum bis gar nicht spürbare Entlastung nach sich ziehen.

### **Nr. 2**

Insbesondere das Bauhauptgewerbe, aber auch das Ausbaugewerbe sind mehr als die meisten anderen Branchen von jahreszeitlichen Einflüssen betroffen, deren Auswirkungen in vierteljährlichen Statistiken bedeutend ungenauer abgebildet werden können, als in monatlichen Zahlen. Hinzu tritt, dass die Baubranche in den letzten Jahren bis zuletzt von einer hohen Dynamik in vielerlei Hinsicht geprägt ist und für die Bewältigung des Wohnungsnotstandes von herausragender und stetig zunehmender Bedeutung ist. Dem gegenüber ist der errechnete Entlastungsaufwand pro Betrieb von vernachlässigbarer Bedeutung. Selbst dann, wenn das geschätzte Entlastungspotenzial von insgesamt kaum mehr als einer halben Million Euro sich künftig nur auf die Anzahl künftig nicht mehr zu befragender Unternehmen verteilt, beträgt die durchschnittliche Entlastung pro Betrieb gerade mal 2,25 Euro.

Vor diesem Hintergrund geben wir einer detaillierteren und zeitnäher ausgerichteten Statistik den Vorzug und halten auf der anderen Seite den damit für die Unternehmen verbundenen Aufwand für verhältnismäßig und wenig belastend. Deshalb lehnen wir die vorgesehene Änderung ab.

## **Artikel 9 und 11** (Einführung der elektronischen AU-Bescheinigung durch Änderung des § 5 EFZG und § 109 SGB IV)

### **Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen die geplante Einführung der elektronischen AU-Bescheinigung (eAU) zum 1.1.2021 kategorisch ab.**

Der Stand der telematischen Infrastruktur in Deutschland ließ bereits erhebliche Zweifel aufkommen, ob die Einführung der eAU zu dem ursprünglich im Referentenentwurf vorgesehenen Zeitpunkt (1.1.2023) überhaupt funktionieren würde. Von den insgesamt 170.000 Arztpraxen der Vertragsärzte in Deutschland nehmen derzeit 77.000 Arztpraxen NICHT an dem Telematik-Verfahren teil, welches jedoch eine zwingende Voraussetzung für das Funktionieren der eAU ist (Stand Juni 2019, Daten der Bundesregierung in Antwort auf die Kleine Anfrage der FDP v. 2.7.2019, BT-Drs. 19/11314, Antworten auf die Frage 6 und 7). Das Verfahren ist nicht praxiserprobt und sein Funktionieren nicht garantiert. Bereits zu dem im Referentenentwurf vorgesehenen Einführungsdatum war



ein derart gravierender Eingriff in die Rechte und Pflichten beider Seiten des Arbeitsverhältnisses mit großer Unsicherheit verbunden (auf die kritische Stellungnahme des DGB vom 12. September 2019 zum Referentenentwurf wird an dieser Stelle verwiesen).

**Eine unter Verzicht auf die vorherige Evaluation des Verfahrens um zwei Jahre vorgezogene Einführung der eAU bereits zum 1.1.2021** – wie es die Bundesregierung nun abweichend von dem Referentenentwurf plant – **ist angesichts der Auswirkungen dieser Reform auf die Arbeitsverhältnisse schlichtweg nicht zu verantworten**. Die Bundesregierung nimmt damit ohne jegliche Notwendigkeit massive Störungen, Rechtsunsicherheiten und letztlich auch Rechtsstreitigkeiten in Kauf, die in der Wirklichkeit des Arbeitslebens in erster Linie zulasten der Beschäftigten gehen.

**Der Regierungsentwurf enthält noch eine weitere gravierende Verschlechterung im Vergleich zum Referentenentwurf: so soll das Scheitern der digitalen Übermittlung vollständig zu Lasten der Beschäftigten gehen** In dem Regierungsentwurf ist – anders als noch im Referentenentwurf – gleichzeitig mit dem Wegfall der Vorlagepflicht in § 5 Abs. 1 S. 2-5 EFZG eine Verpflichtung der Arbeitnehmer zum Nachweis der Arbeitsunfähigkeit aufgenommen worden (§ 5 Abs. 1a S. 2 EFZG-RegE).

So heißt es im Regierungsentwurf dazu konkret: Nach § 5 Absatz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes wird folgender Absatz 1a eingefügt: „(1a) Absatz 1 Satz 2 bis 5 gilt nicht für Arbeitnehmer, die Versicherte einer gesetzlichen Krankenkasse sind. **Diese sind zum Nachweis ihrer Arbeitsunfähigkeit gegenüber dem Arbeitgeber verpflichtet**, zu den in Absatz 1 Satz 2 bis 4 genannten Zeitpunkten das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer feststellen und sich eine ärztliche Bescheinigung nach Absatz 1 Satz 2 oder 4 aushändigen zu lassen.“ **Diese neue Vorgabe steht im Widerspruch zu der eigentlich beabsichtigten Abschaffung der Verpflichtung zur Vorlage des „gelben Schein“ (§ 5 Abs. 1a S. 1 iVm § 5 Abs. 1 S. 2-5) für die Arbeitnehmer**. Der papiermäßige Nachweis soll also nun trotz der elektronischen Übermittlung durch den Arbeitnehmer erfolgen. Das würde nicht zum Abbau, sondern Ausbau von Bürokratie führen und stellt das ganze Vorhaben der Einführung der elektronischen AU-Bescheinigung in Frage.

#### **Im Einzelnen:**

##### **Zu Art. 9 (Änderung des EFZG)**

Die Einführung der eAU verändert die Rechte und Pflichten aller gesetzlich versicherten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und deren Arbeitgeber mit weitreichenden Auswirkungen: Die bisherige rechtliche Verpflichtung des Arbeitnehmers, spätestens am 4. Tag der Arbeitsunfähigkeit den sog. „gelben Schein“ vorlegen zu müssen (§ 5 Abs. 1 Satz 2 – 5 EFZG), soll entfallen (§ 5 Abs. 1a S. 1 EFZG-Entwurf). Im Widerspruch dazu soll nach dem neuen Formulierungsvorschlag der Nachweis der Arbeitsunfähigkeit weiterhin beim Arbeitnehmer liegen (so die neue Formulierung des § 5 Abs. 1a S. 2 EFZG-Entwurf).



Arbeitgeber sollten die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen von den Beschäftigten nicht mehr verlangen können, sondern sollten auf das Abrufen der Daten von der Krankenkasse angewiesen sein – so noch der Referentenentwurf. Auch wenn Arbeitnehmer, wie es im Referentenentwurf noch vorgesehen war, eine Abschrift der AU-Bescheinigung in Papierform erhalten, sollten sie ursprünglich rechtlich nicht zu deren Vorlage beim Arbeitgeber verpflichtet sein – so der Referentenentwurf. Nun wird diese Systematik völlig aufgehoben und durcheinandergebracht, indem im § 5 Abs. 1a S. 2 nun plötzlich eine „Nachweispflicht der AU“ eingeführt werden soll. **Damit soll das Scheitern der digitalen Übermittlung vollständig zu Lasten der Beschäftigten gehen, die weiterhin in der Nachweispflicht bleiben.** Das belastet einseitig die Beschäftigten, entspricht nicht dem Ziel des Gesetzes, bürokratische Lasten abzubauen und mit Einführung der elektronischen AU-Bescheinigung doch gerade vom Papierprozedere wegzukommen.

Eine ordnungsgemäße Krankmeldung ist für das reibungslose Funktionieren eines Arbeitsverhältnisses von großer Bedeutung: sie bedingt nicht nur die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, sondern rechtfertigt auch die Abwesenheit des Beschäftigten am Arbeitsplatz. Bleibt der Beschäftigte unentschuldigt seiner Arbeit fern – was wohl auch passieren kann, wenn die AU-Bescheinigung den Arbeitgeber nicht erreicht hat bzw. er sie nicht abrufen kann – kann er mit arbeitsrechtlichen Maßnahmen seines Arbeitgebers bis hin zu einer Kündigung rechnen. Arbeitnehmer müssen sich deshalb darauf verlassen können, dass die elektronische Übermittlung ihrer AU-Bescheinigung einwandfrei funktioniert. Denn spricht der Arbeitgeber etwa aufgrund der Annahme, der Beschäftigte fehle unentschuldigt, eine Kündigung aus, hat der Betroffene gem. § 4 S. 1 KSchG ab Zugang der Kündigung nur drei Wochen Zeit, um mit einer Kündigungsschutzklage das Wirksamwerden seiner Kündigung zu verhindern – eine Anforderung, die gerade bei einer Erkrankung völlig unzumutbar ist, von der mit einer solchen Situation verbundenen Belastung für den Erkrankten und damit auch verbundenen finanziellen Belastungen ganz abgesehen.

**Es ist daher für die Beschäftigten von fundamentaler Bedeutung, dass das Verfahren flächendeckend, reibungslos, technisch störungsfrei und unter Gewährleistung von Datensicherheit funktioniert.**

Eine zusätzliche Aushändigung der AU-Bescheinigung in Papierform an die Beschäftigten schafft hier keine Abhilfe. Sie ist zwar für die Arbeitnehmer unverzichtbar, damit sie eventuell gerichtlich ihr Recht auf Entgeltfortzahlung (§ 3 EFZG) geltend machen können. Gegen das unentschuldigte Fehlen und seine Folgen für das Arbeitsverhältnis hilft sie aber nicht weiter:

Woher soll ein mit schwerer Erkrankung im Bett liegender Beschäftigter wissen, dass ein „Störfall“ eingetreten ist und er das Schriftstück nachreichen soll? Was hilft das Schriftstück, wenn die Kündigung bereits im Briefkasten liegt und vielleicht sogar bereits wirksam geworden ist? Wieso soll die Störung zulasten des Arbeitnehmers gehen? Müssen Arbeitgeber neben der digitalen Dokumentation weiterhin auch die analoge Aufbewahrung von schriftlichen AU-Nachweisen sicherstellen? Entstehen dadurch nicht sogar mehr statt weniger Bürokratie und Kosten für Unternehmen? Arbeitgeber würden nicht entlastet werden, wenn sie den Nachweis der Arbeitsunfähigkeit der Beschäftigten nicht abrufen können, sondern auf Vorlage des „gelben Scheins“ in Papierform durch den Arbeitnehmer angewiesen sein. Konflikte sind vorprogrammiert. Legt der Arbeitnehmer dennoch den



Schein vor, muss er händisch beim Arbeitgeber eingepflegt werden. Der bürokratische Aufwand wird dadurch insgesamt größer, nicht kleiner.

All diese Probleme sind unmittelbare Folge der geplanten Regelung in der nun vorliegenden Fassung des Regierungsentwurfs. Er schafft Unsicherheiten, statt bestehende zu beseitigen. Der Regierungsentwurf geht mit der nun neu eingeführten Nachweispflicht zudem nun offensichtlich davon aus, dass Arbeitnehmer, um Nachteile zu vermeiden, trotz ursprünglich angedachter Abschaffung entsprechender gesetzlicher Verpflichtungen das Vorliegen des „gelben Scheins“ nachweisen müssen. Das ist nun völlig verwirrend und stellt das ganze Vorhaben in Frage.

### **Zu Art.11 (Änderung des SGB IV)**

Im Vergleich zum Referentenentwurf des BEG III enthält der Regierungsentwurf zudem zahlreiche Ungereimtheiten und Verschlechterungen des geplanten elektronischen Übermittlungsverfahrens. So wird zwar unter Nr. 1 (Inhaltsverzeichnis) ein § 122 zur „Evaluation der Übermittlung der Daten der AU“ eingefügt, ohne dass eine entsprechende Regelung des § 122 SGB IV in dem Entwurf zu finden ist. Die Evaluation soll damit wohl offensichtlich entfallen.

**Der Referentenentwurf ging von einer stufenweisen Einführung des digitalen Übermittlungsverfahrens aus, auf die die Bundesregierung nun verzichten will. Das ist fatal und muss dringend rückgängig gemacht werden:**

Mit dem Terminservicevergabegesetz (TSVG) ist die Weitergabe der Arbeitsunfähigkeitsdaten zwischen Arztpraxen und Krankenkassen im Rahmen des Telematik-Verfahrens geregelt. Das Verfahren tritt verpflichtend für alle Vertragsärzte zum 1.1.2021 in Kraft. Nach dem Referentenentwurf des BEG III sollte der darauffolgende, arbeitsrechtlich relevante Schritt, nämlich die Weiterleitung der AU-Bescheinigung zwischen der Krankenkasse und dem Arbeitgeber, mit einem Abstand von zwei Jahren, zum 1.1.2023 eingeführt werden (Art. 15 Abs. 6 des RefE BEG III). Zuvor sollte evaluiert werden, ob alle Ärzte und Einrichtungen an dem Telematik-Verfahren tatsächlich beteiligt sind, damit dieses Verfahren auch zuverlässig funktioniert (Art. 11 Ziff. 4 des RefE BEG III). Mit dem Regierungsentwurf soll die Meldung der AU durch die Krankenkassen an den Arbeitgeber in dem im § 109 SGB IV formulierten Verfahren nun bereits zum 1.1.2021 in Kraft treten und zwar ohne vorherige Evaluierung (Art. 15 Abs. 3 des Regierungsentwurfs).

Ohne die ursprünglich geplante stufenweise Einführung und ohne die vorgeschaltete Evaluation kann nicht überprüft werden, ob das Verfahren flächendeckend funktioniert und der Übergang von der gesetzlichen Verpflichtung der Arbeitnehmer zur Vorlage des „gelben Scheins“ hin zu einem automatisierten Verfahren sinnvollerweise vollzogen werden kann.

Notwendig ist deshalb vorerst erst einmal eine Erprobung des Verfahrens im Rahmen des TSVG und eine sorgfältige Evaluation dessen Funktionierens, die zwingend auch die Fragen der Datensicherheit umfassen muss. Erst wenn das Verfahren flächendeckend und reibungslos funktioniert, ist es als Grundlage der Einführung der elektronischen AU-Bescheinigung geeignet. Das ist – wenn überhaupt - nicht früher als vor dem ursprünglich geplanten Datum, dem 1.1.2023 realistisch zu erwarten. Nur unter dieser Prämisse könnten beide Seiten des Arbeitsverhältnisses tatsächlich entlastet werden,





ohne dass Nachteile für die Beschäftigten aufgrund von rechtlichen und faktischen Unsicherheiten entstehen. Es ist zwingend erforderlich, die flächendeckende Anbindung sowie den störungsfreien und sicheren Alltagsbetrieb aller Komponenten und Schnittstellen der telematischen Infrastruktur in den für die ambulante und stationäre Versorgung relevanten Einrichtungen und Institutionen sicherzustellen, bevor für die Versicherten kritische Einzelfunktionen wie die Einführung einer elektronischen AU-Bescheinigung eröffnet werden. Der Gesetzgeber hat zuletzt im Kontext des Gesetzesentwurfs des Digitalen-Versorgungs-Gesetzes zur Kenntnis nehmen müssen, dass die notwendigen Voraussetzungen für diese Eröffnung nicht gegeben sind. Solange zudem keine geeignete und datenschutzkonforme Rechtsgrundlage für den Betrieb der geplanten Anwendungen der elektronischen bzw. digitalen Patientenakte (ePA) gegeben ist, ist die Einführung einer eAU als mögliche spätere Teilanwendung einer ePA auszuschließen.

**Der Gesetzgeber wird daher aufgefordert, von der geplanten Einführung der eAU zum 1.1.2021 Abstand zu nehmen und die Einführung der eAU auf einen späteren Zeitpunkt, nach einer vorherigen Evaluation und dem Beleg eines ordnungsgemäßen Funktionierens, frühestens auf den 1.1.2023 zu verschieben. Zudem muss die Nachweispflicht des Arbeitnehmers (§ 5 Abs. 1a S. 2) entfallen, da ansonsten Rechtsunklarheit und die daraus folgenden Rechtsstreitigkeit vorprogrammiert sind**

#### **Art. 10 (Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes)**

Bislang gilt, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer, der eine Verringerung seiner Arbeitszeit beantragt, seine Entscheidung über den Teilzeitwunsch schriftlich mitzuteilen hat (§ 8 Abs. 5 TzBfG). Nach dem Gesetzesentwurf soll nun die Textform genügen – die Ablehnung eines Teilzeitantrags könnte also künftig auch per Mail übermittelt werden. Mit dem Wechsel von Schrift- zur Textform wird die Warn- und Beweisfunktion der Schriftform für Arbeitnehmer\*innen als schwächere Partei des Arbeitsvertrages verkannt. Das ist kritisch zu bewerten, deshalb lehnen wir diese Verschlechterung ab – für die Ablehnung des Antrags auf Brückenteilzeit und befristete Teilzeit durch den Arbeitgeber muss für diesen weiterhin Schriftform erforderlich sein.