

# ***Chance zur Entbürokratisierung und Digitalisierung konsequenter nutzen und Aufbau von neuer Bürokratie vermeiden***

**Stellungnahme zum Referentenentwurf eines Achten Gesetzes zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuches und anderer Gesetze (8. SGB IV-ÄndG)**

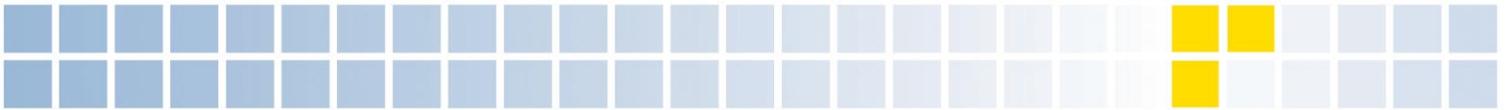
4. Juli 2022

## ***Zusammenfassung***

Die BDA begrüßt den Versuch, das Meldeverfahren zwischen Arbeitgebern und Sozialversicherungsträgern, wie auch im Koalitionsvertrag vorgesehen, an den voranschreitenden Digitalisierungsprozess anzupassen. Neben der Weiterentwicklung der elektronischen Verfahren sollten jedoch auch die ihnen zugrunde liegenden gesetzlichen Regelungen überarbeitet und vereinfacht werden. Die Arbeitgeber leisten unentgeltlich umfangreiche, ständig weiterwachsende und mit einem hohen Kostenaufwand verbundene Verwaltungsarbeit für die Sozialversicherung. Das komplexe Melde- und Beitragsrecht verursacht bei den Arbeitgebern einen hohen Bürokratie- und Kostenaufwand. Die automatisierten Meldungen im Bereich der sozialen Sicherung stellen mit rund 400 Millionen Meldevorgängen im Jahr eines der größten und komplexesten Datenübermittlungsverfahren zwischen den Arbeitgebern und öffentlichen Stellen dar. Rund 1,5 Mrd. € kostet die Arbeitgeber die Ermittlung und Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge im Jahr. Vor diesem Hintergrund haben die Arbeitgeber ein besonderes und berechtigtes Interesse an einer effizienten, also bürokratiearmen und möglichst automatischen, Abwicklung der Verfahren. Die BDA hat einen umfassenden [Vorschlag](#) für ein unbürokratischeres und kostengünstigeres Verfahren zum Einzug von Sozialversicherungsbeiträgen vorgelegt.

Leider werden durch den vorliegenden Gesetzentwurf nicht alle Potenziale ausgeschöpft bzw. die zum Teil noch bestehenden Regelungslücken, aufgrund neuer digitaler Verfahren, nicht alle geschlossen. Insbesondere folgende Vereinfachungen und Weiterentwicklungen sind im Rahmen des 8. SGB IV Änderungsgesetzes notwendigerweise noch umzusetzen:

- Weitere Ermöglichung von Online-Sitzungen in der Sozialen Selbstverwaltung, um ein Engagement attraktiv zu machen, sowie die Vereinbarkeit von Ehrenamt, Beruf und Familie insbesondere für Frauen und Jüngere zu vereinfachen
- Klarstellung des Merkmals Berufsmäßigkeit bei der Prüfung von kurzfristig Beschäftigten
- Anpassung des Entgeltfortzahlungsgesetzes und des Bundesurlaubsgesetzes zur stringenten Umsetzung des Verfahrens zum Abruf der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung.



## **Im Einzelnen**

### **I Stellungnahme zum Gesetzentwurf**

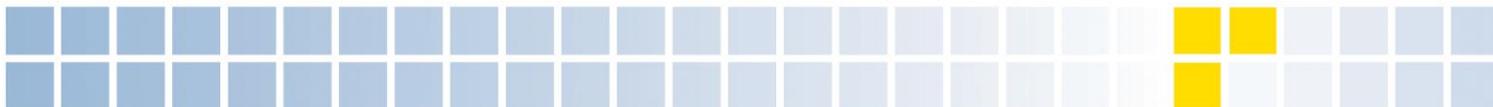
#### **Die gesonderte Behandlung von Abgeltungen aus Arbeitszeitguthaben ist bürokratisch und unnötig und muss daher unterbleiben**

Für die (seltenen) Fälle der Abgeltung von Arbeitszeitguthaben bedarf es keiner abweichenden gesetzlichen Regelung. Zum einen kommt es auch durch die im Gesetzentwurf vorgeschlagene Regelung nicht unbedingt zu einer vollen Verbeitragung des Abgeltungsbetrags. Zum anderen kann die vorgeschlagene Regelung nicht durch die bestehenden Abrechnungssysteme abgebildet werden, wodurch es zu einem großen (manuellen) Aufwand käme. Darüber hinaus ist sie auch gar nicht erforderlich, da eine Verbeitragung dieser Fälle in analoger Anwendung des § 23a SGB IV – höchstrichterlich bestätigt (BSG Urteil vom 10. Dezember 2019 – B 12 R 9/18 R) – bereits heute möglich ist. Mit der vorgeschlagenen Neuregelung – für wenige Fälle – würde also unnötigerweise ein großer bürokratischer Aufwand geschaffen, dem voraussichtlich nicht einmal größere Beitragszahlungen gegenüberstünden. Damit läuft die vorgesehene Neuregelung dem Ziel einer Verwaltungsvereinfachung und Entbürokratisierung entgegen. Die geplante Neuregelung führt zudem zu zahlreichen weiteren Problemen und ist daher zu streichen:

- Sie führt zu einer unterschiedlichen beitragsrechtlichen Behandlung im Vergleich zu anderem, einmalig gezahltem Arbeitsentgelt (§ 23a Abs. 2 SGB IV) und somit zu zusätzlichem Aufwand und Fehlerrisiken bei der Entgeltabrechnung. Da die Abrechnungssysteme solche Sachverhalte nicht automatisch erkennen, ist davon auszugehen, dass durch die Änderung ein manueller Prozess entstehen würde, der einen deutlichen (Mehr-)Aufwand bedeutet. Zudem ergibt sich dann die Frage, ob die Auszahlung von Zeitsalden weiterhin als Einmalbezug zu verbeitragen ist.
- Sie führt dazu, dass falls es im aktuellen Jahr keine Monate mit SV-Tagen gab, eine neue Lohnart benötigt wird, die das Zuflussprinzip aushebelt. Die Standard-Lohnart für Zeitsaldoauszahlung muss entfernt/gegengebucht werden und die o. g. alternative Lohnart muss manuell eingegeben und dem entsprechenden Entgeltabrechnungszeitraum im Vorjahr oder weiter zurück zugeordnet werden.
- Sie führt dazu, dass falls die Zuordnung auf einen Monat von Januar bis März fällt, ggf. dann auch noch die Märzklausele zu berücksichtigen wäre.

#### **Neuer Meldegrund für Elternzeit vermindert Aufwand bei Arbeitgebern – Großelternzeit ebenfalls berücksichtigen**

Ein neuer Meldegrund in § 28 a SGB IV für Elternzeit ist zu begrüßen. Im aktuellen Verfahren haben die Krankenkassen bei Müttern und Vätern, die Elternzeit in Anspruch nehmen, ein Informationsdefizit, weshalb aktuell die Arbeitgeber schriftlich (also papiergebunden) um Unterstützung und Angabe des Zeitraumes gebeten werden. Dieser Aufwand für die Arbeitgeber entfällt mit der vorgesehenen Meldung in elektronischer Form. Zu klären wäre in diesem Zusammenhang, ob dies auch für die sehr selten in Anspruch genommene Großelternzeit vorgesehen ist.



### **Soll-Regelung anstatt Muss-Regelung bei Systemwechsel des Arbeitgebers**

Die vorgesehene Ergänzung in § 28p Abs. 6b SGB IV, nach der Arbeitgeber im Falle eines Systemwechsels die zu prüfenden Daten bereits vor dem Beginn der Betriebsprüfung dem zuständigen Rentenversicherungsträger zuleiten haben und dieser die Daten speichert, ist grundsätzlich nachvollziehbar. Jedoch ist die Regelung als „Soll“-Regelung und nicht als „Muss“-Regelung auszugestalten. Es kann davon ausgegangen werden, dass – gerade große Unternehmen – bei einem Systemwechsel die bisherigen Daten für eine bevorstehende Prüfung und entsprechend den Aufbewahrungsvorschriften sichern und jederzeit zugreifbar vorhalten. In diesen Fällen darf eine unterlassene Vorabübermittlung keinesfalls als Verstoß gegen die gesetzlichen Vorgaben gewertet werden.

### **Klarstellung der Voraussetzungen für den Abruf der Krankenhausaufenthalte**

Es ist sehr zu begrüßen, dass darauf verzichtet wird ein weiteres Verfahren neben dem bereits bestehenden und funktionierenden Verfahren vorzusehen.

Die beabsichtigte Vereinheitlichung verschiedener Arten von Krankenhausaufenthalten durch den Begriff „Aufenthalt“ in § 109 Abs. 3a SGB IV führt jedoch zu Rechtsunsicherheiten sowie zu einem zusätzlichen und nicht notwendigen Informationsfluss. Mit Blick auf § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz und die erforderliche Kausalität zwischen Vorsorge-/Rehabilitationsmaßnahmen und Arbeitsunfähigkeit können unter den Begriff „Aufenthalt“ nur solche Krankenhausaufenthalte fallen, die eine Arbeitsverhinderung nach sich ziehen. Dies sind in der Regel stationäre Krankenhauszeiten sowie stationär und ganztagsambulante Rehabilitations- oder Vorsorgeleistungen. Bei ambulanten Aufenthalten außerhalb der Arbeitszeit ist dies jedoch nicht der Fall. Gleichwohl würden entsprechende – für Arbeitgeber nicht relevante – Informationen übermittelt werden.

Aus diesem Grund sollte der Wortlaut „der Stationären Krankenhausbehandlung“ beibehalten werden und die Norm ergänzt werden im Hinblick auf Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, auf Grund deren Inanspruchnahme Versicherte an ihrer Arbeitsleistung verhindert sind.

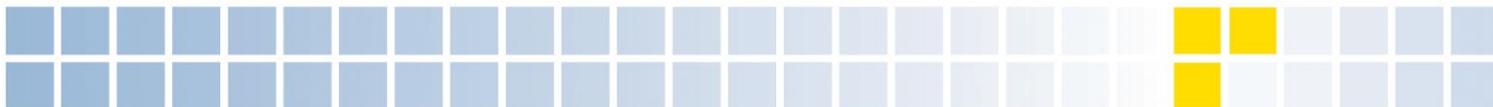
Des Weiteren wäre es zu begrüßen, wenn auch Beschäftigungsverbote und Informationen über die stufenweise Wiedereingliederung zum Abruf bereitgestellt werden.

### **Notwendigkeit einer regelmäßigen Übermittlung des Endes der Entgeltersatzleistungen (EEG)**

Die bisher im Hinblick auf die Reduzierung des Abrufs von eAU vorgesehene regelmäßige Übermittlung des Endes der Entgeltersatzleistung bei Kranken-, Übergangs- und Verletztengeld musste aufgrund der neuen Auflage in der Verfahrensbeschreibung Abschnitt 3.7 entsprechend angepasst werden. Die Auflage, dass die Übermittlung des Endes der Entgeltersatzleistung durch den Leistungsträger **nur auf Anforderung** durch den Arbeitgeber zulässig ist, führt zu Verwaltungsmehraufwand für den Arbeitgeber. Daher bitten wir, im Zusammenhang mit dem 8. SGB IV-Änderungsgesetz um eine entsprechende Klarstellung im § 107 Abs. 2 Satz 2 SGB IV, um ein entsprechendes einfaches und zeitgemäßes digitales Verfahren zu ermöglichen.

### **Elektronische Datenübertragung der Krankenhäuser und Rehaeinrichtungen für alle gesetzlich Versicherten**

Die Neufassung von § 301 Abs. 4a Satz 1 erster Halbsatz SGB V erfordert auch eine Anpassung des zweiten Halbsatzes. Andernfalls wären Beschäftigte ohne Anspruch auf Krankengeld nach



§ 44 SGB IV (z. B. Minijobbende, Rentner) nicht von der Übermittlungspflicht erfasst. Für Arbeitgeber ist jedoch die Übermittlung der Daten aller Beschäftigten relevant, insbesondere bei Entgeltfortzahlungsansprüchen und Ansprüchen aus Unfallversicherungsfällen. Diese Ansprüche bestehen unabhängig von einem Anspruch der Beschäftigten auf Krankengeld. Zur Sicherstellung eines – wie bei der Übermittlung an die Arbeitgeber erforderlichen - Regelprozesses sollte zudem auf die derzeitige Antragsregelung verzichtet werden.

### **Ablösung von Schriftlichkeitserfordernissen durch Digitalisierung**

Das Thema der Ablösung von Schriftformerfordernissen durch die Digitalisierung wird im aktuell vorliegenden Entwurf leider nicht konkret behandelt. Selbst wenn man auf Artikel 7 des Gesetzentwurfs abstellt, so sei auf die Änderungen der Beitragsverfahrensverordnung (BVV) und des SGB VI verwiesen. Das Streichen des Wortes „schriftlich“ in § 8 Abs. 2 Nummer 19 BVV löst nur das Problem des Schriftlichkeitserfordernisses bezüglich der Erklärung des Verzichts auf die Versicherungs-freiheit nach § 5 Abs. 4 Satz 2 oder § 230 Abs. 9 Satz 2 SGB VI, nicht aber das sich aus dem Fachgesetz ergebende Schriftformerfordernis hinsichtlich der Inanspruchnahme von Pflegezeit durch den Beschäftigten nach § 3 Abs. 3 Satz 1 PflegeZG.

Damit kommt es zu einem Widerspruch zwischen den Regelungen. Nach § 8 Abs. 3 Satz 1 BVV hat der Beschäftigte die Entgeltunterlagen nach Abs. 2 (u. a. in § 8 Abs. 2 Satz 1 Nr. 15 BVV die Erklärung über die Inanspruchnahme von Pflegezeit) dem Arbeitgeber elektronisch zur Verfügung zu stellen. Nach § 3 Abs. 3 Satz 1 PflegeZG ist jedoch die Schriftform vorgeschrieben und der Beschäftigte ist gleichzeitig verpflichtet, nach § 8 Abs. 3 Satz 1 BVV in Verbindung mit § 8 Abs. 2 Satz 1 Nr. 15 BVV diese Entgeltunterlage dem Arbeitgeber elektronisch zur Verfügung zu stellen. Die Pflicht des Beschäftigten im Rahmen des § 8 Abs. 3 BVV bleibt bei Verletzung sanktionslos, so dass der Arbeitgeber die Unterlagen nach wie vor in Papierform erhält, da die Beschäftigten nach den Fachgesetzen dazu verpflichtet sind.

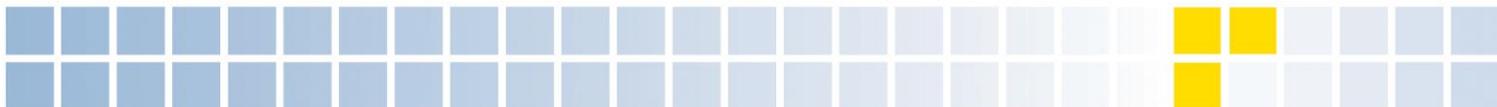
Vor diesem Hintergrund sollte eine Angleichung erfolgen und das Schriftformerfordernis in § 3 Abs. 3 Satz 1 PflegeZG durch die Textform ersetzt werden.

Die beabsichtigte Einfügung „soweit möglich“ ist unzureichend und unklar. Es ist unklar, ob auf die technischen Möglichkeiten an sich oder die persönlichen Möglichkeiten des Beschäftigten abgestellt wird. Wird eine umfassende Digitalisierung angestrebt, kann der Druck zur Digitalisierung nicht ausschließlich auf dem Arbeitgeber liegen.

Zum anderen ist die dringende Frage der Digitalisierung und der Notwendigkeit eines schriftlichen Frage- bzw. Einstellungsbogens bislang nicht geklärt. So lange weiterhin einzelne Entgeltunterlagen vom Beschäftigten schriftlich zur Verfügung gestellt werden müssen, ist eine (vollständige) Digitalisierung nicht möglich. In diesem Zusammenhang ist bereits die Begrifflichkeit „Personalbogen“, „Eintrittsbogen“ oder „Fragebogen“ schon nicht klar oder vereinheitlicht (beispielsweise einheitlich mit § 94 BetrVG).

### **Berücksichtigung der geänderten Geringfügigkeitsschwelle auch im Künstlersozialversicherungsgesetz**

Mit dem Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung wird die Geringfügigkeitsschwelle ab dem 1. Oktober 2022 von 450 € auf 520 € angehoben. Vor diesem Hintergrund sollte auch im KSVG eine Anhebung der Bagatellgrenze von 450 € auf 520 € zum 1. Oktober 2022 erfolgen und danach die Dynamisierung der Geringfügigkeitsschwelle nachvollzogen werden. Die Bagatellgrenze im KSVG orientierte sich bei der Einführung an der damaligen Minijob-Grenze, daher ist die Änderung im Bereich der Minijobs hier ebenfalls nachzuvollziehen.



## **II Weiterer Änderungsbedarf**

### **Online-Sitzungen in der Sozialen Selbstverwaltung auch weiter ermöglichen**

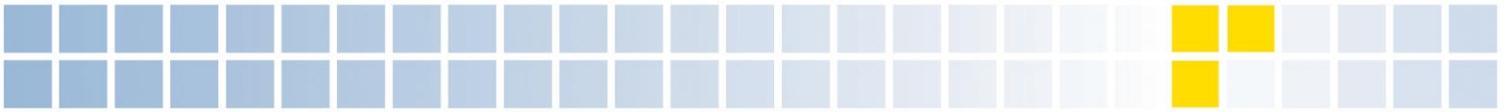
Die zusätzliche Ermöglichung der Durchführung von Organberatungen im Wege von Videokonferenzen hat sich bewährt, weshalb die befristete Regelung in § 64 Abs. 3a SGB IV zeitlich unbegrenzt fortgelten sollte. Videokonferenzen gewährleisten ein sachgerechtes und effizientes Beratungsgeschehen, wenn Präsenzsitzungen nicht möglich sind oder der Aufwand für deren Durchführung (z. B. An- und Abreisen) als unverhältnismäßig zu bewerten sind. Eine solche zeitgemäße Gestaltung des Beratungsgeschehens erleichtert die Vereinbarkeit von Familie, Berufstätigkeit und Ehrenamt und ermöglicht daher mehr Frauen und Männern, sich ehrenamtlich in der sozialen Selbstverwaltung einzubringen. Aufgrund der aktuellen Entwicklungen gewinnt auch ein reduziertes Dienstreiseaufkommen durch Videokonferenzen mit Blick auf Energieeinsparung und Klimaschutz an Bedeutung.

### **Klarstellung des Merkmals Berufsmäßigkeit bei der Prüfung von kurzfristig Beschäftigten erforderlich**

Bei der Feststellung der Voraussetzungen einer zeitgeringfügigen (kurzfristigen) Beschäftigung verlangt § 8 Abs. 1 Nummer 2 SGB IV neben der zeitlichen Befristung, dass die Beschäftigung mit einem Entgelt von mehr als 450 € im Monat nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Berufsmäßigkeit schließt die in den einzelnen Sozialversicherungszweigen vorgesehene Versicherungsfreiheit wegen kurzfristiger Beschäftigung aus. Die Prüfungen der Deutschen Rentenversicherung (DRV) sind hier nach wie vor sehr uneinheitlich und es besteht große Rechtsunsicherheit, welche Nachweise im Fragebogen für kurzfristig Beschäftigte zu Punkt 6 „Hausfrau/Hausmann“ vorgelegt werden müssen. Erstinstanzliche Entscheidungen – soweit es welche gibt und Rechtsstreitigkeiten nicht mit Vergleich beendet werden – sehen teilweise die DRV in der Beweispflicht für ein berufsmäßiges Handeln (SG Lüneburg S 1 BA 15/22 ER vom 19. Mai 2022). Zum Teil wird dies bei ausländischen Personen aber auch pauschal unterstellt. Eine gesetzliche Klarstellung würde nicht nur die Betriebe, sondern auch die DRV-Prüfdienste entlasten, wenn eine Prüfung der Berufsmäßigkeit bei einem Einkommen bis zur Höhe des Grenzbetrags für eine kurzfristige Beschäftigung im steuerrechtlichen Sinne (§ 40a EStG) nicht erforderlich wäre.

### **Erfahrungen aus der Pilotierungsphase der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung umsetzen**

Seit dem 1. Januar 2022 erfolgt die Pilotierung des Arbeitgeberabrufs der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Seitdem konnten erste Erfahrungen mit dem Verfahren gesammelt werden. In diesem Zusammenhang zeigt sich, dass einige notwendige Regelungen nicht stringent alle Verfahrensbeteiligten umfassen und – insbesondere in Bezug auf Beschäftigte – Lücken bestehen. So sind z. B. im sogenannten „Störfall“, d. h. wenn eine Übermittlung der elektronischen Arbeitsunfähigkeit aus technischen Gründen durch Ärzte nicht elektronisch an die zuständige Krankenkasse erfolgen kann, gemäß Bundesmantelvertrag die Ärzte verpflichtet, den Patientinnen und Patienten eine „Ersatzbescheinigung“ für die Krankenkasse und den Arbeitgeber (sog. „Stylesheet“) mitzugeben. Der Beschäftigte ist aber nicht verpflichtet dieses „Stylesheet“ auch dem Arbeitgeber vorzulegen, da keine gesetzliche Vorlagepflicht besteht und der Arbeitnehmer weder durch Bundesmantelvertrag noch durch die Verfahrensbeschreibung dazu verpflichtet werden kann, da er nicht zu den Vertrags- bzw. Verfahrensparteien zählt. Arbeitgeber sind aber zwingend auf die Vorlage dieser „Ersatzbescheinigung“ angewiesen, um ihren Beschäftigten eine korrekte Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und ohne Nachteile leisten zu können.



Daher ist unbedingt eine Ergänzung von § 5 Abs. 1a Entgeltfortzahlungsgesetz dergestalt erforderlich, dass der Arbeitnehmer verpflichtet wird, im Störfall dem Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens am Tag, der auf die Mitteilung des Arbeitgebers folgt, vorzulegen; es sei denn, der Störfall wurde zwischenzeitlich behoben. Nur dies garantiert eine reibungslose Gewährung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Überdies kann nur durch eine gesetzliche Vorlagepflicht sichergestellt werden, dass bei Verstößen des Arbeitnehmers arbeitsrechtliche Sanktionsmöglichkeiten im gleichen Umfang genutzt werden können, wie es bislang beim alten Verfahren der Fall war und bei Privatversicherten weiterhin der Fall ist.

Folgerichtig ist in § 7 Entgeltfortzahlungsgesetz zu ergänzen, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, die Fortzahlung des Arbeitsentgelts zu verweigern, wenn keine Meldung nach § 109 SGB IV von der Krankenkasse über das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit am Folgetag zu den in § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz genannten Zeitpunkten vorliegt und ein Arbeitnehmer in diesem Störfall keine „Ersatzbescheinigung“ (sog. Stylesheet) vorlegt.

Ebenfalls ist eine entsprechende Ergänzung in § 9 Bundesurlaubsgesetz zu regeln, dass die durch eine abzurufende Arbeitsunfähigkeitsmeldung nach § 109 SGB IV nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit bei einer Erkrankung des Arbeitnehmers während des Urlaubs nicht auf den Jahresurlaub angerechnet werden.

Nur durch diese Ergänzungen wird die Umstellung vom aktuell gültigen Verfahren auf das zukünftige Verfahren des elektronischen Nachweises der Arbeitsunfähigkeit vollständig, korrekt und dem Sinn nach so, wie es in der „alten Papierwelt“ auch geregelt war, nachvollzogen.

**Ansprechpartner:**

**BDA | DIE ARBEITGEBER**

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

**Soziale Sicherung**

T +49 30 2033-1600

soziale.sicherung@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.