

Die zehn größten bürokratischen Belastungen von DIE FAMILIENUNTERNEHMER und DIE JUNGEN UNTERNEHMER (Stand: Frühjahr 2023)

Arbeitszeiterfassung

Problem:

Noch existiert lediglich ein Referentenentwurf aus dem Bundesarbeitsministerium. Dennoch ist die Bundesregierung gewillt, die Arbeitszeiterfassung in den Unternehmen gesetzlich zu regeln. Es ist dabei nicht nur ein höherer bürokratischer Aufwand durch die Einführung neuer Systeme zur Arbeitszeiterfassung und die meist in Echtzeit zu erfassende Arbeitszeit zu erwarten. Die neue gesetzliche Regelung bedroht auch die beliebte Form der „Vertrauensarbeitszeit“, wie wir sie bisher kennen.

Mögliche Lösung:

Die Lösung besteht darin, auf das Gesetz in der bisher vorliegenden Fassung zu verzichten oder insbesondere kleine und mittlere Unternehmen von der Regelung auszunehmen.

Lieferkettengesetz

Problem:

Das Lieferkettengesetz bedeutet für die Unternehmen einen hohen Dokumentationsaufwand, insbesondere für kleinere und mittlere Unternehmen, der jährlich aktualisiert werden muss. Kleine und mittelgroße Unternehmen sind mittelbar betroffen, da sie den verpflichteten großen Unternehmen Auskunft geben müssen. Sie sind mit diesen Themen überfordert, weil ihnen u.a. die fachliche Sachkenntnis fehlt und/oder sie nicht über die entsprechenden organisatorischen Strukturen verfügen. In der Folge müssen sie oft teure Dienstleister anheuern.

Mögliche Lösung:

Die Erstprüfung, Speicherung und fortlaufende Prüfung der Dokumente könnten evtl. bei nationalen und zentralen Stellen (Zoll, IHK, Verbände,...) durchgeführt werden. Weiterhin sollten die Daten nicht jährlich aktualisiert werden müssen, sondern nur dann, wenn sich etwas an einer Spezifikation ändert. Firmen bis zu einer bestimmten Größenordnung (z.B. KMU's) und/oder bestimmte unkritische Branchen und/oder Firmen, die nur im Inland agieren, sollten davon komplett ausgenommen werden.

A1-Bescheinigung

Problem:

Bei jeder Dienstreise in ein europäisches Land muss eine aktuelle „A1-Bescheinigung“ (als Nachweis der Sozialversicherungspflicht in Deutschland) + aktuellem Gehaltsnachweis + Arbeitsvertrag mitgeführt werden. Das erzeugt einen massiven organisatorischen Aufwand an dem auch die Krankenkassen beteiligt werden müssen.

Mögliche Lösung:

Generell ist die „A1-Bescheinigung“ für Reisen unter 48 Stunden und für Reisen ohne berechnete Arbeitsleistung wie Messe- und Kongressbesuche, Kundengespräche, Schulungen etc. abzuschaffen.

DSGVO

Problem:

Die DSGVO-konforme Datenhaltung ist gerade bei kleinen Unternehmen, die keine durchgängige Unternehmens-EDV haben, faktisch unmöglich. Es steht in keinem Verhältnis zur produktiven Arbeit.

Mögliche Lösung:

Bei der DSGVO sollte es Ausnahmeregelungen für kleine und mittlere Unternehmen geben.

Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)

Problem:

Die aktuelle Praxis der eAU führt - da bei weitem nicht alle Ärzte an dem elektronischen Verfahren teilnehmen – dazu, dass sowohl Papier-AU's (von gesetzlich Versicherten) als auch elektronisch übermittelte AU's beim Arbeitgeber ankommen. Es müssen also 2 Verfahren parallel eingehalten werden, was bei hohen Mitarbeiterzahlen zu einem enormen Aufwand führt. Zudem ist die elektronische AU nur möglich mit dem Anfangsdatum der Krankschreibung des Mitarbeiters. Das ist problematisch bei Folgebescheinigungen. Viele Ärzte übermitteln die Daten außerdem zu spät oder gar nicht. Die Unternehmer müssen daher nachfassen.

Bericht aus einem Mitgliedsunternehmen:

„Um einen digitalen Krankenschein zu erhalten, braucht es durch das Buchhaltungssystem/Lohnbuchhaltungssystem eine Schnittstelle zu den Krankenkassen. Zu allen einzelnen Krankenkassen. Nun haben wir "nur" 17 Mitarbeiter, aber immerhin auch 15 Krankenkassen. Heißt, wir bräuchten 15 Schnittstellen, da wir unsere Lohnbuchhaltung ausgelagert haben (an unser Steuerbüro). Wir bekommen also keinen einzigen Krankenschein mehr und sind auf den „guten Willen“ des Mitarbeiters angewiesen, der uns sagt, wie lange er krank ist.“

Mögliche Lösung:

Es sollte je Arbeitgeber einmal täglich einen Sammelabruf bspw. bei sv.net geben.

Whistleblower-Richtlinie

Problem:

Mit dem Gesetz ergibt sich ein erhöhter bürokratischer Aufwand durch die Nachweiserbringung im Zuge der Beweislastumkehr. Gegebenenfalls kommen höhere Kosten durch Schaffung einer internen Meldestelle hinzu.

Mögliche Lösung:

Kompletter Verzicht auf die gesetzliche Regelung. Ansonsten gibt es natürlich auch weiterhin Rechtsanwälte, Polizei, Gewerkschaft, IHK, Gewerbeaufsichtsamt, Gesundheitsamt, Ordnungsamt, etc. Auch hier sollten Firmen bis zu einer bestimmten Größenordnung (z.B. KMUs) und/oder bestimmte relevanten Branchen ausgenommen werden.

BAFA-Bearbeitung

Problem:

Viele Unternehmen leiden mit ihren Exporten erheblich unter den langen Bearbeitungszeiten und der damit in Zusammenhang stehenden Anträge auf Einzelausfuhrgenehmigungen. Bearbeitungszeiten von mehreren Monaten sind keine Seltenheit.

Mögliche Lösung:

Durch die Straffung der Prozesse mit klaren Verantwortlichkeiten und Deadlines für bestimmte Prozessschritte könnten die Bearbeitungszeiten mit verhältnismäßig wenig Aufwand (d.h. KEINE Notwendigkeit zur Schaffung neuer Stellen, sondern lediglich organisatorische Optimierung der bestehenden Prozesse) auch wieder auf ein verträgliches Maß zurückgeführt werden.

Vorfälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge

Problem:

Dass die Sozialversicherungsbeiträge schon überwiesen sein müssen, bevor der Monat überhaupt zu Ende ist und es dann noch zu Änderungen nach Monatsende kommen kann, sorgt in den Unternehmen regelmäßig für einen hohen bürokratischen Aufwand.

Mögliche Lösung:

Rückkehr zur alten Regelung der nachgelagerten Fälligkeit der SV-Beiträge.

Transparenzregister

Problem:

Bürokratischer Mehraufwand entsteht durch die Eintragung in das Register, obwohl alle Daten bereits im Handelsregister, beim Finanzamt und der IHK vorliegen.

Mögliche Lösung:

Die Übermittlung der Daten sollte automatisch durch die Registergerichte erfolgen.

Nachweisgesetz

Problem:

Für die Unternehmen entsteht ein erhöhter bürokratischer Aufwand, da sämtliche Arbeitsverträge detaillierter ausgestaltet und entsprechend angepasst werden müssen. Zudem sind die Arbeitsverträge ausschließlich analog vorzuhalten.

Mögliche Lösung:

Die elektronische Kommunikation sollte erlaubt werden.