

Bürokratietreiber: Welche Regelungen belasten besonders die Unternehmer?

Bereich Arbeit & Soziales

Vorfälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge

Unternehmen müssen die Sozialabgaben für ihre Mitarbeiter bereits schon kurz vor Ende des laufenden Monats abführen, obwohl die endgültige Höhe der zu zahlenden Beiträge noch nicht abschließend geklärt ist. Sie müssen die Summe daher erst schätzen und die Zahlung im Folgemonat korrigieren. Der Normenkontrollrat bilanzierte 2016, dass die Vorfälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge die Unternehmen jährlich rund 1,5 Milliarden Euro an Bürokratiekosten würde.

Anpassung Arbeitszeiten an digitale Gesellschaft

Es ist für Familienunternehmer und Ihre Mitarbeiter sehr wichtig, dass im Arbeitsrecht nicht die neuen technischen Möglichkeiten (z. B. Homeoffice, Arbeit aus dem Café, Flexibilität) durch zu strikte Regulierung verhindert werden. Es geht hier keineswegs um einseitiges Interesse der Arbeitgeber – ganz im Gegenteil, gerade junge Familien wünschen sich Freiräume. Ein wichtiger Punkt hierfür wäre die Umwandlung der täglichen Höchstarbeitszeit auf eine wöchentliche – dies würde mehr Spielraum ermöglichen, z. B. für Projektarbeit und längere Freiräume der Mitarbeiter unter der Woche (z. B. für Kinderbetreuung).

Equal-Pay im Zuge der Novelle des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG)

Im Zuge der Reform der Zeitarbeit in der letzten Wahlperiode sieht das AÜG nach § 8 Abs.2ff. die Pflicht zur Gleichstellung von Zeitarbeitern gegenüber den Stammarbeitskräften in einem Betrieb vor. Ab dem neunten Monat der Entleihe muss der Entleihbetrieb dem Zeitarbeiter die gleiche Bezahlung wie den Stammarbeitskräften gewähren. Die Berechnung von Equal-Pay ist dabei hoch kompliziert. Geht es nach dem Gesetzgeber und der Rechtsprechung ist bei Equal-Pay nicht nur das Entgelt zur Berechnung heranzuziehen, sondern auch weitere Lohnbestandteile wie Zulagen, Prämien oder Zahlungen bei der betrieblichen Altersvorsorge. Selbst Sachleistungen wie Diensthandys und Dienstwagen müssten in geldwerten Vorteil umgerechnet werden. Der bürokratische Aufwand entsteht dabei vor allem bei den Verleihern, die all das errechnen müssen. Die Entleiher wiederum müssen den Verleihern dafür einen tiefen Einblick in die Lohn- und Gehaltsstruktur geben.

Equal-Pay im Zuge des Entgelttransparenzgesetzes (EntgTranspG)

Das neue Entgelttransparenzgesetz schafft einen individuellen Auskunftsanspruch der Beschäftigten. Diese können nach § 10 EntgTranspG Auskunft über die eigene Vergütung sowie der von Kollegen, des jeweils anderen Geschlechts mit gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit verlangen. Die Schwierigkeit für die Unternehmen bestehen zum einen darin, eine passende Vergleichsgruppe mit mindestens sechs Kollegen des anderen Geschlechts bei entsprechender Tätigkeit zu finden.

Zum anderen kann der Beschäftigte, der Auskunft darüber vom Arbeitgeber verlangt, einfordern, dass nicht nur die Bruttogehälter miteinander verglichen werden, sondern noch bis zu zwei weitere Lohnbestandteile zu dem Vergleich herangezogen werden müssen.

Hierbei entsteht dann die gleiche Problematik wie bei Equal-Pay in der Zeitarbeit. Mit großem Aufwand müssten Zulagen, Sonderzahlungen, betriebliche Altersvorsorge oder Sachleistungen einberechnet werden.

Weiterentwicklung des Teilzeitrechts („Brückenteilzeit“)

Im Zuge des Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts (Brückenteilzeit) hat der Gesetzgeber die Verlängerung der Arbeitszeit für jene, die sich in einem unbegrenzten Teilzeitarbeitsverhältnis befinden, erleichtert. Bisher mussten Arbeitgeber jene, mit Wunsch nach Verlängerung der Arbeitszeit bevorzugt behandeln, wenn diesem Wunsch keine dringenden betrieblichen Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer Teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entgegenstehen. Bisher musste auch der Teilzeitbeschäftigte beweisen, dass ein entsprechender Arbeitsplatz zur Verfügung steht und er dafür auch gleich geeignet ist wie andere Bewerber. Durch das neue Gesetz erfolgt nun die Beweislastverlagerung auf den Arbeitgeber durch die Neufassung des § 9 TzBfG.

Der Arbeitgeber muss also beweisen, dass es keinen entsprechend freien Arbeitsplatz gibt und der Teilzeitbeschäftigte auch nicht für einen möglichen freien Arbeitsplatz geeignet ist. Es ist nicht nur die Bürokratie, die sich an dieser Stelle für die Arbeitgeber erhöht. Das Gesetz wird so zu einem quasi „Zwangseinstellungsgesetz“, da die Beweiserbringung schwierig ist. In Unternehmen, in denen Überstunden anfallen, könnte ein Arbeitsgericht im Zweifel bspw. immer sagen, dass ohne Weiteres Vollzeitstellen geschaffen werden können.

Bereich Steuern

B2B-Umsatzsteuern machen Aufwand

Bei der Umsatzsteuer wird in der Diskussion zu viel über die Sondertarife gesprochen. Wichtiger ist die Last durch die Umsatzsteuer-Erhebung auf jeder Ebene. Es sollte nur eine Umsatzsteuer-Erhebung erst ganz zuletzt auf der Erwerber-Ebene erfolgen durch Einführung eines flächendeckenden Reverse Charge Systems. Das würde den enormen Aufwand der Mehrwertsteuer – insbesondere auch im grenzüberschreitenden Handel – minimieren und gleichzeitig betrügerische Karussellgeschäfte enorm erschweren.

Gewinnthesaurierung anwendungsfeindlich

Die Regeln über Gewinnthesaurierungen in § 34a EStG sind derart anwendungsfeindlich, dass sie kaum von Personenunternehmen genutzt werden können und gerade für Gründer keine Option darstellt. Dabei sind es gerade diese Unternehmen, die auf die Reinvestition von Gewinnen ins Unternehmen angewiesen sind.

Problematik Anrechnung Gewerbesteuer bei Personenunternehmen

Die Gewerbesteuer wird nach § 35 EStG im bestimmten Umfang auf die Einkommensteuer angerechnet, um die Gesamtsteuerbelastung im Rechtsformvergleich zu Kapitalgesellschaften vergleichbar zu halten. Wenn aber der Gesellschafter bzw. Unternehmer aus anderen Gründen keine Einkommensteuer zahlt, geht die Anrechnung ins Leere. Das ist besonders augenfällig in Fällen der Substanzbesteuerung aufgrund Hinzurechnungstatbeständen (Zinsen, Mieten) bei der Gewerbesteuer.

Das ist aber auch problematisch, wenn jemand zwei Gewerbebetriebe bzw. zwei gewerbliche Personengesellschaften hat. Gewinn und Verluste werden dann auf Ebene des Gesellschaf-

ters verrechnet, die Einkommensteuer ist nicht mehr so hoch, dass die Gewerbesteuer aus dem Gewinnbetrieb angerechnet wird. Eine Lösung könnte sein, die nicht angerechnete Gewerbesteuer zumindest vortragen zu können.

Steuerrechtlichen Zinssatz von 6 Prozent realitätsgerecht anpassen

Die Anpassung des steuerrechtlichen Zinssatzes ist für Unternehmer ein nicht unerheblicher Kostenblock. Gerade durch die zunehmende Komplexität und bilanzielle Notwendigkeiten kommt die Anwendung dieses hohen Zinses relativ häufig zur Anwendung. Beispiele dafür sind sowohl die Bewertung von Pensionsrückstellungen als auch Steuererstattungen bzw. Nachzahlungen insbesondere nach Betriebsprüfungen oder durch die Erbschaftsteuer. Diese realitätsferne und für den Unternehmer oft nicht einmal beeinflussbare Strafzins gehört an die tatsächlichen Gegebenheiten angepasst.

Verbindliche Auskunft im Steuerrecht

Die in die Abgabenordnung eingeführte verbindliche Auskunft ist praktisch nicht zu bekommen, die Finanzämter nehmen viel Geld für die Anträge und machen sich dann ausführliche Gedanken, warum die Voraussetzungen für eine verbindliche Auskunft nicht vorliegen. Das kostet Geld, und am Ende kommt die Betriebsprüfung, beanstandet Sachverhalte und die Steuernachzahlung wird mit 6 % p.a. (und die Zinsen sind nicht abziehbar) verzinst. Das Institut der verbindlichen Auskunft muss praxistauglicher gemacht werden, indem die tatbestandlichen Voraussetzungen gestrafft werden. Die oftmals nicht nachvollziehbare Versagung der verbindlichen Auskunft beraubt den Steuerpflichtigen der Möglichkeit, rechtssicher zu agieren.

Bereich Außenhandel

Feste Bearbeitungsfrist im Bereich Ausfuhrkontrollen

Über einen Antrag zum Export von Verschlüsselungstechnik sollte wie in vielen unserer Nachbarländer innerhalb von 30 Tagen entschieden werden. Sollte es innerhalb dieser Frist keinen begründeten Negativbescheid geben, gilt der Antrag als genehmigt. Die bisherige Praxis, dass Anträge teilweise monatelang ohne klare Antworten liegen bleiben ist für die Unternehmen untragbar. Dies gilt nicht nur für klassische Rüstungsbetriebe, sondern beispielsweise auch für Unternehmen im Bereich Cyber-Security. Durch die undurchsichtige und langwierige Praxis der Exportkontrollen wird eine Schlüsselbranche der Digitalisierung, in der Deutschland viel Potential hat, entschieden in der Entwicklung behindert.

Bereich Gründungen

Rechtssicherheit bei Gründungen von mehreren Personen

Die Abgrenzung zwischen selbstständiger Tätigkeit und abhängiger Beschäftigung eines Geschäftsführers gestaltet sich in der Praxis häufig sehr schwierig. Dies hat aber große Auswirkungen darauf, ob ein Geschäftsführer Beiträge in die Sozialversicherungen zahlen muss oder nicht. Gerade für Gründer können diese Beiträge eine nicht unerhebliche finan-

zielle Belastung darstellen. Momentan ist ein Gesellschafter, der als Geschäftsführer agiert, nur dann von den Sozialbeiträgen befreit, wenn er die Stimmenmehrheit hält. Geschäftsführer, die dies allerdings nicht vorweisen können, unterliegen dem Ermessensspielraum des jeweiligen Sachbearbeiters bei der Deutschen Rentenversicherung.

Zudem werden aktuell Teamgründungen gegenüber Einzelgründungen benachteiligt. Wenn beispielsweise vier Personen eine GmbH gründen und jeweils 25 Prozent der Anteile halten, dann haben sie im Gegensatz zu einem einzelnen Gründer keinen rechtlichen Anspruch auf eine Befreiung von den Sozialbeiträgen. Um mehr Rechtssicherheit, Berechenbarkeit und Transparenz für die Unternehmer herzustellen, sollten jene Geschäftsführer beitragsfrei gestellt werden, die mindestens 10 Prozent der Anteile am Unternehmen halten.

Anpassungen in den entsprechenden Sozialgesetzbüchern (SGB III, V, VI, XI) wären entsprechend wünschenswert.

Schutzglocke für junge Unternehmen

Die Jungen Unternehmer fordern die Einrichtung einer Schutzglocke für gerade gegründete und junge Unternehmen, um diese vor der ausufernden Bürokratie zu bewahren. Im Jahr der Gründung und in den darauffolgenden drei Jahren sollen gerade gegründete Unternehmen von möglichst vielen Regelungen befreit werden.

Die Ausnahmen sollen vor allem für steuerrechtliche Regelungen und ausgewählte arbeitsrechtliche Regeln gelten (z.B. keine Vorfälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge, halbjährliche Umsatzsteuermeldung, Ausweitung der Ist-Besteuerung auf 1 Mio. Euro Umsatz).

Bereich Digitalisierung

Verwaltung digital gestalten

Deutschland hinkt bei der Verwaltungsmodernisierung hinterher. Gegenüber einer digitalisierten Verwaltung sind die Kosten für Wirtschaft, Staat und Bürger enorm. Bei dem Ranking des DESI (Digital Economy and Society Index) belegt Deutschland den zwölften Platz von 28. Der DESI, der regelmäßig von der EU-Kommission erhoben wird, misst relevante Faktoren zu Europas digitaler Leistung und Wettbewerbsfähigkeit. Bestandteile sind u.a. die Abdeckung und Verfügbarkeit digitaler Infrastruktur („Connectivity“) und die Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung („Digital public services“). Ein E-Government-Gesetz gibt es seit Juli 2013 und seit 2017 das Onlinezugangsgesetz (OZG), das Bund und Länder verpflichtet bis spätestens 2022 ihre Verwaltungsleistungen auch elektronisch über Verwaltungsportale anzubieten. Laut EGovG § 2 (Elektronischer Zugang zur Verwaltung) ist jede Behörde verpflichtet, einen elektronischen Zugang für die Übermittlung von Daten anzubieten. Außerdem soll die Möglichkeit für eine digitale Identitätsbestimmung angeboten werden. Die rechtlichen Grundlagen sind vorhanden. Damit Deutschland nicht im digitalen Wettbewerb untergeht, sollte die Bundesregierung verbindliche Ziele formulieren und anfangen zu handeln. Den Ratschlägen und Ausführungen des Normenkontrollrates sollte – neben den Anmerkungen von Bürgern, Verbrauchern und Wirtschaft – wesentlich mehr Beachtung geschenkt werden.

DSGVO verursacht große Unsicherheit

Die Datenschutz-Grundverordnung ist oftmals nicht präzise formuliert, erfordert aber selbst bei freundlicherer Interpretation einen enormen Zeitbedarf in den Unternehmen. Da es hohe Strafen gibt, die über ein Verbandsklagerecht von gar nicht direkt Betroffenen eingefordert werden dürfen, besteht große Unsicherheit, wie die Unternehmen sich vor Abmahnvereinen schützen können. Im Frühjahr legt die EU-Kommission eine Zwischenbewertung der DSGVO vor.

Bereich Energie

Anträge Entlastungen und Befreiungen

Unternehmen mit hohen Energiekostenbelastungen sehen sich umständlichen Antragsverfahren gegenüber, die inzwischen eigenes juristisches Fachwissen erfordern und durch die Behörden nicht immer reibungslos bearbeitet werden, was entsprechend Folgebürokratie erzeugt. Dies betrifft alle relevanten Bereiche:

- besondere Ausgleichsregelung/ Ermäßigung EEG-Umlage
- Stromsteuer
- individuelle Netzentgelte u.ä. netzbezogene Sachverhalte
- Befreiung Konzessionsabgabe
- Ermäßigung KWK-Umlage
- kostenlose Zuteilung von Zertifikaten im Emissionshandel

DIE FAMILIENUNTERNEHMER fordern, dies signifikant zu vereinfachen und zu verschlanken.

Audits, Energieeffizienz und Managementsysteme

Darüber hinaus sorgt auch die Energiedienstleistungsrichtlinie für beträchtlichen Aufwand sowohl hinsichtlich der Durchführung als auch der anschließenden Berichtspflichten. Allein das Merkblatt zur Anwendung umfasst 25 Seiten.

Im Bereich Energiemanagementsysteme kommen weitere Vorschriften hinzu. Eine Eigenversorgung bzw. eine eigene Erzeugungsanlage in Unternehmen, die oft notwendig ist, um wirtschaftlich wettbewerbsfähig zu bleiben, verkompliziert die entsprechenden Sachverhalte gravierend, da sich nahezu alle Vorschriften nochmals ändern und doppelt schwierig zu handhaben sind. Als Folge ist es für industrielle Unternehmer kaum noch möglich, den diversen Anforderungen des Energierechts ohne kostenintensive Beratung durch Effizienzfachkräfte aber auch spezialisierte Anwälte zu entsprechen.

Praxisnahe Ausgestaltung von Melde- und Nachweispflichten

Die Digitalisierung der Energiewende, die nun nach und nach immer mehr auf die Unternehmer durchschlägt, wird einen weiteren Schub an Schwierigkeiten bringen. (Stichworte: intelligente Zähler, Meldepflichten, Sicherheit, Datenschutz).

Hier gilt es, Unternehmen nicht mit Melde- und Nachweispflichten zu überfrachten. So gibt es im Energierecht aufgrund diverser Definitionen (Beispiel: „Letztverbraucher“) Abgrenzungsschwierigkeiten. Auch im Bereich des Eigenverbrauchs oder der Weiterleitung von Strommengen müssen die entsprechenden Werte genauestens erfasst werden. Gerade im Bereich der Eigenerzeugung muss die verbrauchte und erzeugte Menge sogar im Viertelstundenzeitraum gemessen werden.