

Stellungnahme

**Entwurf eines Vierten Gesetzes zur Entlastung
der Bürgerinnen und Bürger, der Wirtschaft
sowie der Verwaltung von Bürokratie**

(Viertes Bürokratieentlastungsgesetz)

02.02.2024



Vormerkung

Der Handelsverband Deutschland (HDE) ist die Spitzenorganisation des deutschen Einzelhandels. Insgesamt erwirtschaften in Deutschland rund 280.000 Einzelhandelsunternehmen mit drei Millionen Beschäftigten an 400.000 Standorten einen Umsatz von rund 670 Milliarden Euro jährlich. Als Folge der angespannten wirtschaftlichen Situation rechnet der HDE damit, dass im Jahr 2024 rund 5.000 Geschäfte ihre Türen schließen müssen. Die Umsätze im Einzelhandel in Deutschland sanken 2023 preisbereinigt um über drei Prozent im Vergleich zum Vorjahr.

Umso mehr angesichts schwieriger wirtschaftlicher Rahmenbedingungen ist es von entscheidender Bedeutung, die Betriebe von Bürokratie zu entlasten und Spielräume für unternehmerisches Handeln zu eröffnen. Welche Bedeutung Entlastungen von überflüssigen Pflichten und Vorschriften haben, zeigt eine Umfrage des HDE. Danach sehen die Unternehmen im Abbau Bürokratie aktuell den größten wirtschaftspolitischen Handlungsbedarf.

Vor diesem Hintergrund begrüßen wir die Anstrengungen in Richtung einer umfassenden Bürokratieentlastung der Wirtschaft. In der Zwischenzeit muss ein Belastungsmoratorium insbesondere auch Unternehmen des Mittelstands vor neuen Belastungen schützen. Insgesamt kann das Vierte Bürokratieentlastungsgesetz nur ein Zwischenschritt zu weiteren, umfassenden Maßnahmen sein.

Arbeits- und Sozialrecht

Textform als Regelform

Geplant ist im BEG IV-E neben der Beschleunigung von Vergabeverfahren die Anpassung von bestehenden Schriftformerfordernissen. Zur Förderung des digitalen Rechtsverkehrs sollen die allgemeinen Formvorschriften in §§ 126ff. BGB dahingehend angepasst werden, dass die elektronische Form oder – soweit geeignet – die Textform als Regelform ausgestaltet



werden und die Schriftform ersetzen. Das betrifft für den arbeitsrechtlichen Bereich insbesondere die folgenden zielführenden Vorhaben:

- Erteilung von Arbeitszeugnissen (§ 630 BGB, § 109 GewO),
- Aushangpflichten nach dem Arbeitszeit- bzw. Jugendarbeitsschutzgesetz,
- Anträge auf Verringerung der Arbeitszeit und ihre Ablehnung sowie die Geltendmachung des Anspruchs auf Elternzeit nach dem BEEG.

Textform auch im Nachweisgesetz ermöglichen

Ein Aspekt im Referentenentwurf zu Änderungen im Nachweisgesetz scheint auf den ersten Blick ebenfalls vielversprechend, ist aber im Ergebnis leider viel zu wenig ambitioniert. So sieht der Referentenentwurf in Artikel 41 (Änderungen des Nachweisgesetzes) lediglich vor, dass die Verpflichtung des Arbeitgebers, einen Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen zu erteilen, entfällt, wenn und soweit ein Arbeitsvertrag in einer die Schriftform ersetzenden gesetzlichen elektronischen Form (§ 126a des Bürgerlichen Gesetzbuchs) geschlossen wurde. Dies solle auch für in elektronischer Form (§ 126a des Bürgerlichen Gesetzbuchs) geschlossene Änderungsverträge bei Änderungen wesentlicher Vertragsbedingungen gelten.

§ 126a BGB setzt als die vorgesehene gesetzliche elektronische Form voraus, dass der Aussteller der Erklärung dieser seinen Namen hinzufügt und das elektronische Dokument mit seiner qualifizierten elektronischen Signatur (QES) versieht. In der Praxis führt die zwingende Verwendung einer QES zu keiner Erleichterung und Beschleunigung im Vergleich zur Schriftform. Sie ist aufgrund ihrer komplexen Verfahren bewerberunfreundlich, verursacht unnötige Kosten und verlangsamt Einstellungsprozesse signifikant.

Für die betriebliche Praxis stellen daneben insbesondere die Änderungen der wesentlichen Vertragsbedingungen im laufenden Arbeitsverhältnis einen hohen bürokratischen Aufwand dar, der durch die Möglichkeit der Nutzung einer QES keine Entlastung darstellt. Das betrifft häufig Fälle, in denen nachweispflichtige Regelungen – u.a. durch Tarifvertrag oder



Betriebsvereinbarung kollektiv vereinbart - erst nach Vertragsabschluss in Kraft bzw. außer Kraft treten bzw. sich ändern, wie Unternehmensleistungen, Schichtsysteme, mobiles Arbeiten etc. Diese Änderungen bedürften nach dem Referentenentwurf nun ebenfalls jeweils des aufwendigen Nachweises per QES, das ist nicht mehr zeitgemäß, auch hierfür sollte die Textform genügen.

Es wäre aus Sicht des HDE vielmehr nun höchste Zeit gewesen, dass das anachronistisch anmutende Schriftformerfordernis im aktuellen Nachweisgesetz im BEG-IV-E endlich für sämtliche Fallgestaltungen durch die unbürokratische einfache Textform ersetzt wird. Unser Vorschlag wäre für den Gesetzgeber zudem sehr leicht umzusetzen und hätten insbesondere für die personalstarken Branchen wie den Einzelhandel ein enormes Entlastungspotential. Dass dieselbe Bundesregierung ihrem Koalitionsvertrag 2021 den hoffnungsfrohen Titel „Mehr Fortschritt wagen“ gegeben hat, wirkt mit Blick auf das Nachweisgesetz leider wie ein leeres Versprechen.

Mit dem erst 2022 novellierten und verschärften Nachweisgesetz im Zuge der Umsetzung der EU-Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen (2019/1152) hatte der Gesetzgeber mehr Bürokratie geschaffen als abgebaut. Der nun im BEG IV-E gut gemeinte Ansatz, bei der Vertragsgestaltung auf mehr Digitalisierung zu setzen, muss nun in einem zweiten Anlauf auch mutiger umgesetzt werden, so dass ein Mehrwert für alle Arbeitgeber, Beschäftigte und Bewerber geschaffen wird.

Bürokratieentlastungen schaffen im Betriebsverfassungsgesetz und Tarifvertragsgesetz

In dem Zusammenhang bedauern wir, dass im BEG IV die Chance vertan wurde, das Betriebsverfassungsgesetz zu adressieren. Dies betrifft in der sich wandelnden Arbeitswelt insbesondere eine digitale Betriebsratsarbeit. Den Chancen der Digitalisierung und einer echten Bürokratieentlastung kann vor allem dadurch Rechnung getragen werden, dass elektronische Betriebsratswahlen zugelassen werden und ergänzend zu



Präsenzversammlungen die optionale Durchführung von Video-Betriebsversammlungen ermöglicht wird. Gleiches gilt für eine zeitgemäße Anpassung des Tarifvertragsgesetzes, indem z.B. die Übermittlung von Tarifverträgen an das Tarifregister elektronisch erfolgen kann anstatt - wie aktuell - durch die ausschließliche Übersendung von Originalen in mehrfacher Ausfertigung.

Steuerliche Bürokratieentlastung

Der Entwurf zum BEG IV enthält keine Vorschläge für einen signifikanten Abbau der Bürokratie bei der Besteuerung. Der einzige enthaltene Punkt ist die Verkürzung der Aufbewahrungsfristen von 10 auf 8 Jahre. Dies ist zwar zu begrüßen, kollidiert aber mit der Verjährungsfrist von 10 Jahren für Steuernachforderungen.

HDE-2024