

Vorschläge für ein Bürokratieentlastungsgesetz III

Stellungnahme des
Zentralverbandes des Deutschen Bäckerhandwerks e.V.
19. März 2018

Der Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks e. V. (ZV) ist die Dachorganisation des Deutschen Bäckerhandwerks. Als Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband vertritt er die Interessen der deutschen Handwerksbäcker auf Bundesebene. Im Jahr 2016 erwirtschafteten die 11.737 Betriebe des Bäckerhandwerks in Deutschland mit ihren rund 273.400 Beschäftigten einen Jahresumsatz von 14,29 Mrd. Euro. Insgesamt bot das Bäckerhandwerk im Jahr 2016 17.874 jungen Menschen einen Ausbildungsplatz.

Vorschläge für den Abbau von Bürokratie (Stand 03/2018)

Inhaltsverzeichnis

1. ADR-Richtlinie RL 2013/11/EU	4
2. Richtlinie über Dienstleistungen im Binnenmarkt RL 2006/123/EG	4
3. Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung.....	4
4. Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (sogenannte Arbeitszeitrichtlinie)	6
5. Richtlinie zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen; RL 2001/23/EG.....	7
6. Verkehrsrechtliche Vorschriften auf Transportgewerbe fokussieren	7
7. Lenk- und Ruhezeiten für Kraftfahrer – vorgeschriebene Aufzeichnungsmethoden und -ausnahmen für Handwerker (Fahrpersonalverordnung EG-VO 561/2006, EWG-VO 3821/85 bzw. EU-VO 165/2014 und „Hinweise zu den Sozialvorschriften im Straßenverkehr“)	8
8. Berufskraftfahrerqualifikationsgesetz.....	8
9. Umsetzung der ESF-Förderung.....	9
10. Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW).....	9
11. Datenschutzrecht und Internetauftritt.....	10
12. „One-in, one-out“-Regelung.....	13
13. Prüfung des Erfüllungsaufwands durch den Nationalen Normenkontrollrat.....	13
14. Einzug des Gesamtsozialversicherungsbeitrags, § 28 h Absatz 1 SGB IV.....	13
15. Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge, § 23 Abs. 1 SGB IV	13
16. Pflegeversicherung (SGB XI).....	14
17. Umlageverfahren U2, § 1 Abs. 2 Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG)	14
18. Künstlersozialabgabe, §§ 24 ff. Künstlersozialversicherungsgesetz (KSVG)	15
19. Beitragsrecht bei pauschal versteuerten Sachzuwendungen (§ 1 Abs. 1 Nr. 14 SvEV).....	15
20. Betriebsprüfungen, § 28 p SGB IV	16
21. Mindestlohngesetz.....	16
22. Schwellenwerte	17
23. Pläne zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts.....	17
24. Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen.....	18
25. Flexibilisierung des Arbeitszeitgesetzes	19
26. Dokumentationen im Arbeitsschutz.....	19
27. Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation nach §§ 5, 6 ArbSchG, 10 MuSchG.....	20
28. Pflicht zur Erstellung und fortlaufenden Aktualisierung eines Explosionsschutzdokumentses nach § 6 GefStoffV.....	21
29. Steuerrecht: Aufbewahrungspflichten verkürzen.....	22
30. Steuerrecht: Verwendungspflicht des Formulars für die Einnahme-Überschuss-Rechnung abschaffen	22
31. Steuerrecht: Verwirklichung der zeitnahen Betriebsprüfung	23
32. Steuerrecht: Vierteljährliche Abgabe der Umsatzsteuererklärung bei Existenzgründern	23
33. Steuerrecht: Gesetz zur Einführung manipulationssicherer Registrierkassen	23
34. Steuerrecht: Einzelaufzeichnungspflichten	24
35. Eintragung ins Handelsregister erleichtern	25
36. Lebensmittelrecht	25
37. Lebensmittelrecht: Kennzeichnungspflichten nach der Lebensmittelinformations- Durchführungsverordnung (LMIDV) – Zuständigkeit: Bund.....	25
38. Lebensmittelrecht: Kennzeichnung von Zusatzstoffen nach § 9 ZZuV – Zuständigkeit: Bund	26
39. Lebensmittelrecht: Angabe des Brotgewichts und Überprüfung durch den Hersteller nach der FertigPackV – Zuständigkeit: Bund	27

40. Lebensmittelrecht: Füllmengenkennzeichnung nach der Stückzahl: komplizierte und europarechtswidrige Einschränkung durch § 4 Abs. 5 LMIDV – Zuständigkeit: Bund	27
41. Lebensmittelrecht: Nährwertkennzeichnung – Zuständigkeit.....	28
42. Fertigpackungsverordnung.....	28
43. Gewerbeabfallverordnung.....	28

1. ADR-Richtlinie RL 2013/11/EU – Zuständigkeit: EU

Die Richtlinie sieht vor, dass Betriebe Verbraucher über die Bereitschaft zur Einschaltung von Verbraucherschlichtungsstellen informieren müssen.

§ 37 VSBG

Seit dem 01.02.2017 besteht für alle Handwerksbetriebe nach Entstehen einer Streitigkeit mit einem Verbraucher, die nicht beigelegt werden kann, die Pflicht, den Verbraucher in Textform über die Teilnahmebereitschaft an einem Streitbeilegungsverfahren bei einer Verbraucherschlichtungsstelle zu informieren. Unabhängig davon, ob eine Teilnahmebereitschaft überhaupt besteht, muss der Betrieb auf eine zuständige Verbraucherschlichtungsstelle unter Angabe von deren Anschrift und Webseite hinweisen.

Diese Verpflichtung der Betriebe zur Information berührt den Grundsatz der Freiwilligkeit außergerichtlicher Streitbeilegung. Sie führt zu einem erhöhten Aufwand bei der Abwicklung von alltäglichen Verbrauchergeschäften, die eher durch die handwerkliche Tätigkeit und nicht durch Formalien geprägt ist. Zudem ist nicht nachvollziehbar, warum ein Handwerksbetrieb über eine konkrete Verbraucherschlichtungsstelle informieren soll, wenn er zur Teilnahme an dem Verbraucherstreitschlichtungsverfahren grundsätzlich nicht bereit ist.

§ 36 VSBG

Seit dem 01.02.2017 bestehen darüber hinaus noch erweiterte Informationspflichten für Handwerksbetriebe mit mehr als 10 Beschäftigten, die eine Webseite unterhalten oder Allgemeine Geschäftsbedingungen verwenden: Diese müssen die oben dargestellten Informationen auf ihrer Webseite oder in ihren Allgemeinen Geschäftsbedingungen zur Verfügung stellen bzw. aufführen. Diese Verpflichtung der Betriebe zur Information berührt den Grundsatz der Freiwilligkeit außergerichtlicher Streitbeilegung. Sie führt zu einem erhöhten Aufwand bei der Abwicklung von alltäglichen Verbrauchergeschäften, die eher durch die handwerkliche Tätigkeit und nicht durch Formalien geprägt ist. Zudem ist nicht nachvollziehbar, warum ein Handwerksbetrieb über eine konkrete Verbraucherschlichtungsstelle informieren soll, wenn er zur Teilnahme an dem Verbraucherstreitschlichtungsverfahren grundsätzlich nicht bereit ist.

2. Richtlinie über Dienstleistungen im Binnenmarkt RL 2006/123/EG – Zuständigkeit: EU

Die Dienstleistungsinformationspflichten-Verordnung zur Umsetzung der Richtlinie sieht vor, dass der Erbringer von Dienstleistungen bei Vertragsschluss dem Verbraucher zahlreiche Informationen zur Verfügung zu stellen hat, u. a. z. B. nähere Angaben zu den Merkmalen der Dienstleistungen. Bei Verstößen droht den Handwerksbetrieben ein Bußgeld von bis zu 1.000,- €. Für Handwerksbetriebe ist das Bereitstellen dieser Informationen mit einem enormen zeitlichen Aufwand verbunden. Oftmals werden diese Informationen durch den Verbraucher weder gelesen noch genutzt. Selbst juristisch einfache Vertragsbeziehungen zwischen Betrieben und Verbrauchern sind in nicht erforderlichem Umfang zu dokumentieren.

3. Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung und die zu ihrer Umsetzung ergangene Gesetzgebung und Rechtsprechung – Zuständigkeit: EU

RL 2000/43/EG – Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder ethnischer Herkunft

RL 2000/78/EG – Festlegung eines Allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf

RL 2002/73/EG – Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen

RL 2004/113/EG – Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen

a) Die Richtlinien bezwecken Schutz vor Benachteiligung u. a. in Beschäftigung und Beruf aus Gründen der Rasse sowie wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Daher darf nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das die Richtlinien umsetzt, grundsätzlich kein Beschäftigter wegen eines Diskriminierungsmerkmals schlechter behandelt werden, als ein anderer in einer vergleichbaren Situation. Der Schutz bezieht sich auf das gesamte Arbeitsverhältnis von der Stellenausschreibung bis hin zur Beendigung.

(Unmittelbar sowie auch mittelbar) Benachteiligten stehen neben Unterlassungs- und Beseitigungsansprüchen insbesondere auch Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche („Schmerzensgeld“) zu.

Dabei lässt es das Gesetz bereits ausreichen, dass ein Stellenbewerber oder ein Beschäftigter „Indizien“ beweist, die eine Benachteiligung vermuten lassen, wenn der Arbeitgeber keinen vollen Entlastungsbeweis erbringen kann.

Präventiv sind Schulungen der Beschäftigten erforderlich.

Nach den Richtlinien bzw. nach dem AGG können bereits Indizien, die für eine Benachteiligung sprechen, finanziell empfindliche und das Image des Arbeitgebers schädigende Konsequenzen auslösen und die Wettbewerbsfähigkeit des Betriebes schwächen. Es besteht eine hohe Rechtsunsicherheit, unter welchen Voraussetzungen ein solches Indiz von der Rechtsprechung bejaht wird. Unklar ist z. B. die Zulässigkeit von Anforderungen zu Sprachkenntnissen oder von Fragestellungen zur Gesundheit. Entsprechendes gilt für die Frage der Indizwirkung von Statistiken. Auch eine nicht unverzügliche Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei der Auswahl der Bewerber oder der Besetzung von Arbeitsplätzen oder eine unterlassene Einschaltung der Bundesagentur für Arbeit kann ein Indiz sein (siehe unten Buchstabe b)).

Die Rechtsprechung urteilt stark einzelfallbezogen und stellt KMU vor kaum zu bewältigende Probleme. Die Indizwirkung wird allzu leicht ausgelöst. Insbesondere der Dokumentationsaufwand zur Abwehr – unberechtigter – Ansprüche belastet KMU besonders stark.

Der Zeit- und Kostenaufwand für eine notwendige externe Rechtsberatung ist hoch. Insgesamt haben die o.g. Richtlinien und die zur ihrer Umsetzung ergangene nationale Gesetzgebung und Rechtsprechung für KMU erhebliche Belastungen mit sich gebracht (siehe die Beispiele unten unter Buchstaben b) bis d)).

Nach dem Vorbild des US-amerikanischen „Civil Rights Act“ sollten KMU durch eine Kleinbetriebsregelung mit mindestens bis zu 250 Arbeitnehmern von der Anwendung der Richtlinien ausgenommen werden.

b) Die nationale Vorschrift des § 81 SGB IX dient (auch) der Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG.

Nach § 81 SGB IX sind die Arbeitgeber, die einen Arbeitsplatz neu besetzen wollen, verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten / Gleichgestellten, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten Schwerbehinderten / Gleichgestellten besetzt werden können. Sie haben nach dieser Vorschrift vor der Besetzung einer freien Stelle frühzeitig mit der Agentur für Arbeit Verbindung aufzunehmen, damit diese geeignete / gleichgestellte Bewerber vorschlagen kann. Weiter hat der Arbeitgeber nach dieser Vorschrift seine ablehnende Entscheidung dem schwerbehinderten / gleichgestellten Bewerber

sowie ggf. der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat unter Darlegung der Gründe unverzüglich

mitzuteilen. Ein Verstoß gegen die Verfahrensvorschriften des § 81 SGB IX kann nach der Rechtsprechung des BAG Entschädigungsansprüche gegen den Arbeitgeber auslösen. Vorstehendes Verfahren setzt voraus, dass der schwerbehinderte Bewerber den Arbeitgeber über seine Behinderung in Kenntnis gesetzt hat. Übersieht der Arbeitgeber dann die Schwerbehinderung und geht er nicht nach vorerwähntem Verfahren vor, wird eine Benachteiligung wegen einer Behinderung vermutet (vgl. BAG v. 13.10.2011, 8 AZR 608/10; BAG v. 16.09.2008 – 9 AZR 791/07; BAG v.12.09.2006 – 9 AZR 807/05).

Die Umsetzung dieser Vorgaben bringt für KMU einen erheblichen Aufwand mit sich, der diese enorm belastet.

d) Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 20.03.2012 (Az.: 9 AZR 529/10) entschieden, dass die Differenzierung der Urlaubsdauer nach dem Alter der Arbeitnehmer in einem Tarifvertrag gegen das Altersdiskriminierungsverbot verstößt; der Verstoß könne nur beseitigt werden, indem die Dauer des Urlaubs der wegen ihres Alters diskriminierten Beschäftigten „nach oben“ angepasst wird, so dass sämtliche Arbeitnehmer Anspruch auf die Höchsturlaubsdauer haben. Das Urteil des BAG vom 20.03.2012 ist auf Basis des deutschen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ergangen, das wiederum der Umsetzung der o.g. vier europäischen Richtlinien dient.

Dieses Urteil hat für KMU erhebliche Mehrkosten mit sich gebracht.

d) Der EuGH hat mit Urteil vom 19.01.2010 in der Rechtssache Küçükdeveci (C-555-07) die deutsche Kündigungsfristenregelung des § 622 Abs.2 S.2 BGB wegen Verstoßes gegen das Verbot der Altersdiskriminierung für europarechtswidrig und damit unanwendbar erklärt.

Dies hat für KMU bei Kündigungen erhebliche zusätzliche Kosten mit sich gebracht.

4. Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (sogenannte Arbeitszeitrichtlinie) – Zuständigkeit: EU

Der EuGH und ihm folgend das BAG haben entschieden, dass langzeiterkrankte Arbeitnehmer Urlaub ansammeln können. Die Quintessenz dieser Rechtsprechung ist, dass Arbeitnehmer in Deutschland während einer langandauernden Arbeitsunfähigkeit Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub für bis zu 27 Monate ansammeln und dann (bei Genesung) gewährt bzw. (bei anschließendem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis) finanziell abgegolten verlangen können. Nationale Gesetze oder Gepflogenheiten, die dem entgegenstünden, sind nach Auffassung des EuGH nicht mit Art. 7 Abs. 1 bzw. Art. 7 Abs. 2 der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG vereinbar (vgl. Urt. v. 20.01.2009, Az.: C-350/06 und C-520/06 in den Rechtssachen Schultz-Hoff/Stringer; Urt. v. 22.11.2011, Az.: C-214/10, in der Rechtssache KHS; BAG v. 24. März 2009, 9 AZR 983/07).

Dies stellt aus Sicht von KMU im Vergleich zur Rechtslage bis 2009 eine erhebliche Verschlechterung dar und hat für sie erhebliche zusätzliche finanzielle Belastungen mit sich gebracht.

5. Richtlinie zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen; RL 2001/23/EG – Zuständigkeit: EU

Liegt ein (Teil-)Betriebsübergang durch ein Rechtsgeschäft vor, hat der neue Inhaber alle Arbeitnehmer zu den bestehenden Bedingungen zu übernehmen. Der alte oder der neue Inhaber des Betriebes muss die Arbeitnehmer über den Betriebsübergang unterrichten, dem diese innerhalb eines Monats nach Zugang der Information widersprechen können.

Die Anforderungen an die Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers sind vielfältig, zugleich aber in der Richtlinie und im deutschen Gesetz nur ungenau formuliert. Die Frist für den Widerspruch beginnt erst mit vollständiger Unterrichtung zu laufen. Die von der Rechtsprechung aufgestellten, überzogenen Anforderungen an den Inhalt der Unterrichtung sind insbesondere von KMU nicht zu bewältigen. Sie erfordern zudem überdies die langfristige Aufbewahrung von Vertragsunterlagen und Dokumentationen. Um sicherzugehen, dass Arbeitnehmer ihr Widerspruchsrecht nicht bis zur endgültigen Verwirkung ihrer Rechte ausüben, muss der Arbeitgeber im Regelfall eine zeit- und kostenaufwändige Rechtsberatung einholen.

Zu fordern ist, dass die in der Richtlinie vorgeschriebene Informationspflicht über den Zeitpunkt bzw. geplanten Zeitpunkt des Übergangs, den Grund für den Übergang, die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer und über die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommene Maßnahme deutlich entschlackt und vereinfacht werden.

Zu fordern ist auch der Ausschluss der Anwendung der Regelungen im Sanierungs- bzw. Insolvenzfall. Zumindest sind auch insoweit deutliche Erleichterungen notwendig. Andernfalls besteht die Gefahr von Arbeitsplatzverlusten.

6. Verkehrsrechtliche Vorschriften auf Transportgewerbe fokussieren – Zuständigkeit: EU und Bund

Die stetig wachsende Zahl verkehrsrechtlicher Vorschriften erschwert die Arbeit des Handwerks, obwohl viele dieser Regelungen ursprünglich auf den gewerblichen Güterverkehr ausgerichtet waren. Für das Handwerk ist wichtig, dass seine besonderen Anforderungen an flexible Mobilität berücksichtigt werden und die in jüngster Zeit deutlich angewachsenen finanziellen und bürokratischen Belastungen hier abgebaut werden. Dazu zählen unter anderem die Bereiche Tachographenpflicht und Berufskraftfahrerqualifikation, die mit ihren Nachweispflichten und Qualifikationserfordernissen das Handwerk belasten. Die deutschen Behörden haben in der Vergangenheit bei der Auslegung der „Handwerkerregelung“ in der Fahrpersonalverordnung und im

Berufskraftfahrerqualifikationsgesetz die – viel zu enge - Auslegung vertreten, dass

- Lager- und Kommissioniertätigkeiten der Lenkzeit zuzurechnen sind,
 - bei Fahrern, die nur in Teilzeit als Aushilfsfahrer tätig sind, das Führen des Kfz die Haupttätigkeit darstellt,
 - der Fahrer in den Produktionsprozess der hergestellten Backwaren eingebunden sein muss
- mit der Folge, dass sich viele Fahrer und Betriebe des Bäckerhandwerks nicht auf die „Handwerkerregelung“ berufen konnten.

Die o.g. Auslegung der deutschen Behörden ist europarechtlich nicht geboten und nicht hinnehmbar.

Forderung: Die o.g. Auslegung der deutschen Behörden sollte – soweit noch nicht geschehen – durch eine klarstellende Verwaltungsanweisung des Bundesverkehrsministeriums korrigiert werden. Regelungen in diesem Bereich müssen zukünftig wieder auf das Transportgewerbe als ihren zentralen Adressatenkreis fokussiert werden. Dies setzt eine sachgerechte Weiterentwicklung der bestehenden Ausnahmeregeln für das Handwerk voraus.

7. Lenk- und Ruhezeiten für Kraftfahrer – vorgeschriebene Aufzeichnungsmethoden und – ausnahmen für Handwerker (Fahrpersonalverordnung EG-VO 561/2006, EWG-VO 3821/85 bzw. EU-VO 165/2014 und „Hinweise zu den Sozialvorschriften im Straßenverkehr“) – Zuständigkeit: EU

Das Handwerk ist bei einem Transport von Geräten, Materialien oder Maschinen, die der Fahrer für die Ausübung seines Berufes benötigt oder beim Transport von Gütern, die im Betrieb handwerklich hergestellt oder repariert wurden (oder werden sollen) zwar bis zu einem zulässigen Gesamtgewicht des Fahrzeugs von über 2,8 t bis 3,5 t von den Aufzeichnungsvorschriften befreit, wenn das Lenken des Fahrzeuges nicht die Haupttätigkeit darstellt. Fahrten mit Fahrzeugen bis 2,8 t zulässige Gesamtmasse sind generell von der Aufzeichnungspflicht befreit. Bei Fahrten mit Fahrzeugen zwischen 3,5 t und 7,5 t gilt die Befreiung nur, wenn das Fahrzeug ausschließlich in einem Radius von 100 Kilometern bewegt wird.

Die Fälle, in denen aufgezeichnet werden muss, lösen einen bürokratischen Aufwand aus, der in keinem Verhältnis zur gewonnen Überwachung und Dokumentation steht: So müssen für den Fall der Fälle mit hohem finanziellem Aufwand digitale Tachografen in die Fahrzeuge eingebaut werden, diese müssen entsprechend ausgelesen und die Daten müssen sicher archiviert werden, eine einmalige aufzeichnungspflichtige Fahrt löst weitere Dokumentationspflichten aus, welche nicht zu rechtfertigen sind. Darüber hinaus kommt es zu nicht zu begreifenden Fallkonstruktionen: So darf das Lenken des Fahrzeuges nicht die Haupttätigkeit eines Fahrers darstellen. Wenn aber z. B. ein Bäckermeister im Betrieb zum Abschluss seines Tagwerks noch kurz Semmeln und Brezen ausliefert, ist dies sicherlich nicht die Haupttätigkeit. Der gleiche Bäckermeister in Pension, der körperlich nicht mehr in der Lage ist, acht Stunden in der Backstube zu stehen, aber gerne hin und wieder noch aushelfen würde, darf mit dem Kfz keine Semmeln und Brezen mehr ausliefern, da dies dann die Haupttätigkeit wäre. Die gleiche Tätigkeit löst also einmal keine Aufzeichnungspflicht aus und einmal schon.

Wir schlagen deshalb vor, die HandwerkerAusnahme dergestalt auszuweiten, dass ein Handwerker, der seinem handwerklichen Beruf nachgeht, generell von der Aufzeichnungspflicht befreit ist.

8. Berufskraftfahrerqualifikationsgesetz – Zuständigkeit: EU und Bund

Das Berufskraftfahrerqualifikationsgesetz verlangt von Berufskraftfahrern den Erwerb einer Qualifikation sowie eine regelmäßige Weiterbildung.

Wir fordern eine Korrektur der viel zu engen Auslegung der „Handwerkerregelung“ im Berufskraftfahrerqualifikationsgesetz durch die deutschen Behörden, die sachgerechte Weiterentwicklung dieser Regelung für das Handwerk (s.o.) und eine Befreiung von geringfügig beschäftigten Fahrern – beispielsweise in der Lebensmittelbranche – von den Belastungen des Gesetzes.

9. Umsetzung der ESF-Förderung – Zuständigkeit: EU

Kleine und mittlere Unternehmen profitieren von der ESF-Förderung, indem ihre Auszubildenden an geförderten Maßnahmen im Bereich der Überbetrieblichen Ausbildung (ÜLU) teilnehmen, die im Handwerk verbindlich ist und für die seitens des Betriebs Gebühren zu entrichten sind. Durch die ESF-Förderung reduzieren sich die Kosten für den Betrieb. Es besteht für KMU zudem die Möglichkeit, die Mitarbeiter/ -innen in ESF-geförderten Maßnahmen im Hinblick auf neue betriebliche Anforderungen qualifizieren zu lassen.

Die letzte Förderperiode hat im ESF für das Handwerk neue Verwaltungsvorschriften mit sich gebracht, deren Umsetzung sich zum Teil sehr schwierig gestaltete. Entgegen aller Bemühungen stieg damit für das Handwerk der bürokratische Aufwand in der neuen Förderperiode. Hintergrund war, dass in der neuen ESF-Verordnung gemeinsame Output- und Ergebnisindikatoren

festgelegt wurden, um eine genauere Begleitung und eine bessere Bewertung der Ergebnisse der geförderten Maßnahmen zu gewährleisten.

Seitens des Handwerks ist es verständlich, dass die EU-Kommission auf der Basis von Indikatoren die effiziente Nutzung von Fördergeldern prüfen möchte. Aus Sicht des Handwerks sind aber die Daten, die bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern an ESF-geförderten Maßnahmen erhoben werden müssen, zu umfangreich und detailliert.

Bei der ÜLU konnte das Handwerk angesichts der großen Grundgesamtheit der ÜLU-Teilnehmer in Zusammenarbeit mit der ESF-Verwaltungsbehörde nach langen Verhandlungen eine verkürzte Version des Teilnehmer-Fragebogens entwickeln. Die Nutzung dieses verkürzten Fragebogens war mit einem erheblichen bürokratischen Aufwand verbunden.

Im Hinblick auf andere ESF-geförderte Maßnahmen muss der vorgesehene umfangreiche ESF- Fragenkatalog angewendet werden. Erfahrungen aus der Praxis zeigten, dass es seitens der Teilnehmer als unverhältnismäßig angesehen wurde und Vorbehalte gab, diese detaillierten Fragen zu beantworten. Auch die im Fall der Gewährung einer Förderung erforderlichen Dokumentationen erfordern einen erheblichen bürokratischen Aufwand.

Forderungen:

- Die ESF-Förderung sollte unbürokratischer ausgestaltet werden.
- Bei den Fort- und Weiterbildungen ist der Fragenkatalog auf ein vertretbares Maß zu reduzieren

10. Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW) – Zuständigkeit: EU

Die Weiterentwicklung der regionalen Wirtschaftsstruktur (GRW) zu einem zentralen Element der regionalen Wirtschaftspolitik ist grundsätzlich zu begrüßen, da sie gezielt betriebliche Investitionen und infrastrukturelle Rahmenbedingungen unterstützen kann. Kernanliegen der Fördermaßnahmen sollte die Aktivierung regionaler Potenziale und die Schaffung selbsttragenden regionalen Wirtschaftswachstums sein. Regionale Wirtschaftspolitik muss insbesondere der Aktivierung der KMU dienen, die das entscheidende Potenzial für Entwicklungsprozesse vor Ort darstellen.

Folgende Aspekte sind dabei zu beachten:

Die in der letzten Zeit entstandenen beihilferechtlichen Einschränkungen müssen überwunden werden. Im Rahmen der Weiterentwicklung der GRW ist die jetzige enge Orientierung an der "Exportbasistheorie" zu modifizieren. Sie begrenzt die Förderungen weitgehend auf Maßnahmen zur Schaffung von Waren und Dienstleistungen, die über einen Radius von 50 km hinaus exportiert werden. Dadurch werden gerade Handwerksbetriebe von der Förderung ausgeschlossen, obwohl sie wesentlich zur Wertschöpfung und zur Innovation in den Regionen beitragen. In der Praxis wird die GRW-Förderung dadurch derzeit nur großen Industrieunternehmen gewährt, nicht jedoch kleinen und mittleren Handwerksbetrieben, was eine staatlich verursachte Wettbewerbsverzerrung darstellt.

Forderung:

- Öffnung der GRW-Förderung – dahingehend, dass auch Handwerksbetriebe Zugang zur Gemeinschaftsaufgabe „Förderung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ erhalten.

11. Datenschutzrecht und Internetauftritt – Zuständigkeit: EU, Bund

a) Datenschutzrecht

Das ab 25.05.2018 geltende neue Datenschutzrecht bringt nicht nur eine erhebliche Verschärfung der Sanktionen bei etwaigen Datenschutzverstößen mit sich: Künftig können bis zu 20 Mio Euro oder 4 % des weltweiten Jahresumsatzes als Geldbußen verhängt werden, wenn ein Unternehmen sich nicht an die Regeln hält. Es führt auch zu einer Umkehrung der Beweislast: Nach Art. 5 Abs.2 EU-DSGVO muss der Unternehmer künftig die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen nachweisen. Zusätzlich bringt das neue Datenschutzrecht erheblichen zusätzlichen bürokratischen Aufwand für viele Unternehmen mit sich:

aa) Das bisherige Bundesdatenschutzgesetz verlangt bereits weitreichende Dokumentations-, Prüf- und Berichtspflichten (u. a. §§ 4 d, 4 g, 11 BDSG). Diese werden von der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung, die ab Mai 2018 gilt, aufgegriffen und nochmals um zahlreiche Informationspflichten erweitert (Art. 13 EU-DSGVO). Art. 13 EU-DSGVO verpflichtet die Unternehmen, Kunden bei Erhebung personenbezogener Daten unaufgefordert zum Zeitpunkt der Erhebung zahlreiche Informationen mitzuteilen, u. a.:

- *Name und Kontaktdaten des Verarbeiters sowie ggf. seines Vertreters*
- *ggf. Kontaktdaten des Datenschutzbeauftragten*
- *Zwecke der Datenverarbeitung und ihre Rechtsgrundlage*
- *ggf. die Empfänger oder Kategorien von Empfängern der personenbezogenen Daten*
- *Dauer der Datenspeicherung*
- *Rechte des Betroffenen: Bestehen eines Auskunfts-, Berichtigungs-, Lösungs-, Einschränkung- oder Widerspruchsrechts gegen die Verarbeitung der Daten*
- *Ggf. das Bestehen eines Widerrufsrechts*
- *Hinweis auf das Bestehen eines Beschwerderechts bei der Aufsichtsbehörde*
- *Hinweis, ob die Bereitstellung der Daten für den Abschluss oder die Abwicklung eines Vertrages erforderlich ist*
- *etc.*

Dies betrifft zum Beispiel die Kundeninformation (z. B. bei Online-Shop-Bestellungen). Viele Handwerksbetriebe erheben von Kunden personenbezogene Daten - z. B. bei der Bestellung von Backwaren für einen besonderen Anlass. Sie haben eine Kundenkartei, in der sie personenbezogene Daten von Kunden z.B. nach einer Bestellung speichern. Nach der Verordnung müssen die Betriebe die o. g. Informationen in solchen Fällen unabhängig davon zur Verfügung stellen, ob der Kunde die Informationen möchte oder nicht. Für Handwerksbetriebe ist das Bereitstellen dieser Informationen mit einem enormen Aufwand verbunden. Umgekehrt ist davon auszugehen, dass diese Informationen durch den Verbraucher weder gelesen noch genutzt werden. Die Vorschrift des Art. 13 DGSVO ist damit aus unserer Sicht nicht nur praxisfern, sie ist reine Bürokratie und sollte schnellstmöglich wieder gestrichen werden. Sollte das politisch nicht durchsetzbar sein, sollte in die Verordnung insoweit eine Ausnahme für KMU aufgenommen werden.

bb) Handwerksbetriebe, die personenbezogene Daten verarbeiten (z. B. regelmäßig Lohnabrechnungen vornehmen, Personalakten verwalten oder Kundendaten verwalten), müssen nach Art. 30 EU-DGSVO ein schriftliches Verzeichnis ihrer Verarbeitungstätigkeiten erstellen. Dies Verzeichnis soll eine Übersicht über die datenschutzrelevanten Abläufe im Betrieb geben und muss der Aufsichtsbehörde auf Anfrage zur Verfügung gestellt werden. Die Erstellung dieses Verzeichnisses ist aufwändig. Seine Nichterstellung ist bußgeldbewehrt.

Zwar gilt die Verzeichnispflicht nach Art. 30 Abs. 5 DSGVO nicht für Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeitern - diese Ausnahme gilt nach Art. 30 Abs. 5 2. Halbsatz DSGVO aber nur wenn die Datenverarbeitung „nicht ein Risiko für die Rechte und Freiheiten der betroffenen Personen birgt“, die Verarbeitung „nur gelegentlich“ erfolgt oder keine besonders sensiblen Daten verarbeitet werden. Diese Rückausnahmen machen die Ausnahmeregelung des Art. 30 Abs. 5 DSGVO praktisch bedeutungslos. Das von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) herausgegebene Ebook „Beschäftigtendatenschutz und Datenschutzgrundverordnung“ kommentiert diese Ausnahmeregelung auf S. 36 f. wie folgt: „Jedes Risiko, für die Rechte und Freiheiten der betroffenen Person ist somit ausreichend, um die Pflicht ein Verzeichnisses zu führen, auszulösen. Mit der Ausnahmeregelung in Art. 30 Abs. 5 DSGVO wird das ursprünglich angestrebte Ziel, kleine und mittlere Unternehmen zu entlasten, nicht erreicht. Bereits durch die Vorgabe, dass die Ausnahme nur dann greift, wenn die Verarbeitung gelegentlich erfolgt, werden vielfältige Verarbeitungstätigkeiten wie die Personalaktenführung und die Buchhaltung ausgenommen. Zudem verarbeiten Arbeitgeber regelmäßig Kategorien personenbezogener Daten im Sinne von Art. 9 Abs.1 DSGVO, z.B. (...), so dass auch aus diesem Grund die Ausnahmeregelung nicht einschlägig ist.“ Kaum ein - auch noch so kleines - Unternehmen verarbeitet Daten „nur gelegentlich“, und ein irgendwie geartetes Risiko gibt es eigentlich immer. Schließlich erfassen Unternehmen in aller Regel Religionszugehörigkeiten oder Krankheitstage von Mitarbeitern - und damit sensible personenbezogene Daten. Die Ausnahme für KMUs entpuppt sich damit als „faktische Nullnummer“ (vgl. Heidrich, c´t-Magazin, Ausgabe 5/ 2018, S. 108).

cc) Nach der von den EU-Institutionen beschlossenen EU-DSGVO sollten kleine und mittlere Unternehmen (KMU) beim Thema Datenschutzbeauftragter besonders von deren Regeln profitieren: Ist die Datenübermittlung nicht Kern ihrer Tätigkeit, sind sie nach dem Wortlaut der EU-DSGVO von der Pflicht zur Benennung eines Datenschutzbeauftragten ausgenommen (vgl. Art. 37 Abs.1 EU-DGSVO). Leider ist der deutsche Gesetzgeber im vergangenen Jahr im Rahmen einer „Anpassung“ des deutschen Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) an die EU-DSGVO darüber hinausgegangen und hat die bundesdeutsche Regelung zum Datenschutzbeauftragten in § 38 Abs.1 BDSG so ausgestaltet, dass ein Unternehmen bereits dann einen Datenschutzbeauftragten benennen muss, wenn es in der Regel mindestens zehn Personen ständig mit der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigt - was in der

Praxis rasch der Fall ist – beispielsweise wenn in einem Unternehmen 10 Beschäftigte oder mehr mit einem Computer, Smartphone oder Tablet personenbezogene Daten verarbeiten. Deutschland hat die Regelung zum Datenschutzbeauftragten aus der EU-DSGVO damit nicht 1 : 1 in deutsches Recht umgesetzt, sondern hat die Pflicht zur Bestellung eines Datenschutzbeauftragten im Vergleich zur EU-DSGVO noch ausgedehnt – das kritisieren wir scharf. Vor allem deshalb, weil sich der Gesetzgeber in Deutschland zu einer sog. 1:1-Umsetzung bekannt hat, sprich: Der deutsche Gesetzgeber wollte eigentlich nicht in der nationalen Rechtsetzung über das europäisch vorgegebene Maß hinausgehen. Die europäische Kommission hat betont, dass die Umsetzung des Prinzips „Vorfahrt für KMU“ der wichtigste Grundsatz des EU-Rechts für kleine Unternehmen bleibt. Dieses Prinzip beinhaltet, dass eine Vereinfachung des rechtlichen und administrativen Umfelds erreicht werden soll, in dem die KMU tätig sind. Wir können nicht erkennen, dass dies mit der EU-DSGVO geschehen ist. Der Abbau von Bürokratie bleibt aus unserer Sicht eine der drängendsten Staatsaufgaben.

Forderung:

Die EU-DSGVO und das BDSG sollten vor diesem Hintergrund zügig evaluiert und reformiert werden. Die Pflichten aus der EU-DGSVO und dem BDSG sollten nochmals überprüft und – jedenfalls für KMU – reduziert oder ganz gestrichen werden, etwa die in Art. 13 DSGVO geregelte Informationspflicht und die Regelung in § 38 BDSG.

Der gegenwärtige Koalitionsvertrag sieht vor: „EU-Regelungen werden wir 1 : 1 umsetzen“. Dementsprechend sollte die Regelung zum Datenschutzbeauftragten nichtöffentlicher Stellen in § 38 BDSG kurzfristig der Vorgabe in Art. 37 Abs.1 EU-DSGVO angeglichen werden.

b) Internetauftritt

Sowohl bei der Gestaltung des Internetauftrittes als auch bei der Einstellung von Angeboten auf Internetplattformen gibt es eine Vielzahl von Rechtsvorschriften aus den verschiedensten Rechtsgebieten zu beachten (z.B, BGB, UrhG, UWG, TMF etc.). Diese sind zum Teil sehr komplex und Verstöße sind mit hohen Haftungsrisiken verbunden, sodass gerade kleinere Betriebe von einem Internetauftritt abgehalten werden können.

Beispiele:

Seit 01.02.2017 gibt es eine Informationspflicht nach § 36 VSBG zur außergerichtlichen Streitbeilegung.

Unternehmer müssen auf ihrer Website (aber auch in ihren AGB) den Verbraucher darüber informieren, inwieweit sie sich freiwillig bereit erklären oder verpflichtet sind an Streitbeilegungsverfahren vor einer Verbraucherschlichtungsstelle teilzunehmen

Es gibt zwar im Handwerk keine gesetzliche Verpflichtung, an Streitbeilegungsverfahren teilzunehmen. Die Informationspflicht besteht aber trotzdem und auch darüber, dass man zu einer Teilnahme nicht verpflichtet ist. Ausgenommen von dieser Informationspflicht sind Unternehmen mit bis zu zehn Beschäftigten (Zahl der Personen, d. h. Teilzeitkräfte zählen als je eine Person).

Wenn Unternehmen mit Verbrauchern über Internet Kauf- oder Dienstleistungsverträge abschließen, müssen sie seit 09.01.2016 den Hinweis auf die OS-Plattform zur außergerichtlichen Streitbeilegung setzen. Die hier zugrundeliegende EU-Verordnung regelt keine Verpflichtung zur alternativen Streitbeilegung. Die Regelung hierzu obliegt den einzelnen Mitgliedsstaaten. Der Gesetzgeber in Deutschland hat keine gesetzliche Verpflichtung der Handwerksunternehmen zur alternativen Streitbeilegung geregelt. Trotzdem ist der Hinweis auf die Plattform verpflichtend vorgeschrieben.

Forderungen:

- Sowohl Datenschutzrecht als auch sonstige mit dem Internetauftritt in Verbindung stehenden Regelungen müssen hinsichtlich gewerblicher Standardvorgänge vereinfacht werden, um nicht zur Digitalisierungsbremse und somit auch zur volkswirtschaftlichen Bremse zu werden.

12. „One-in, one-out“-Regelung – Zuständigkeit: Bund

Der Anwendungsbereich ist bisher begrenzt.

Anders als bisher sollte die „one-in, one-out“-Regelung auch die nationale Umsetzung von EU-Recht und Bundesverfassungsgerichtsurteile erfassen und sollte von der Bundesregierung, vor allem von den zuständigen Ressorts, umgesetzt werden.

Hierzu gehört insbesondere die korrekte Ermittlung des Erfüllungsaufwands in neuen Gesetzesplänen.

Grundsätzlich sollten künftig auch arbeitsrechtliche Informationspflichten als Bürokratie bewertet, die damit verbundenen Kosten erfasst und anschließend reduziert werden. Die bisherige Nicht-Erfassung arbeitsrechtlicher Informationspflichten ist sachlich nicht begründet.

13. Prüfung des Erfüllungsaufwands durch den Nationalen Normenkontrollrat – Zuständigkeit: Bund

Bei Gesetzesinitiativen aus der Mitte des Bundestages oder seitens des Bundesrates erfolgt derzeit keine automatische Prüfung des Erfüllungsaufwands durch den Nationalen Normenkontrollrat.

Dem Nationalen Normenkontrollrat sollte die Möglichkeit eingeräumt werden, alle Gesetzgebungsvorhaben ohne weitere Voraussetzungen zu prüfen.

14. Einzug des Gesamtsozialversicherungsbeitrags, § 28 h Absatz 1 SGB IV – Zuständigkeit: Bund

Arbeitgeber müssen die Beiträge für Arbeitnehmer nach Krankenkassen getrennt abführen und unterschiedliche Beitragsnachweise erstellen. Evtl. Rück- und Rechtsfragen zum Beitragseinzug müssen mit einer Vielzahl von Kassen geklärt werden.

Arbeitgeber sollten die Möglichkeit erhalten, den Gesamtsozialversicherungsbeitrag für alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigte bei einer Abrechnungsstelle abrechnen zu können. Damit wäre auch nur noch ein Beitragsnachweis je Betrieb erforderlich.

15. Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge, § 23 Abs. 1 SGB IV – Zuständigkeit: Bund

Seit 01.01.2006 sind Beiträge, die nach dem Arbeitsentgelt oder dem Arbeitseinkommen zu bemessen sind, in voraussichtlicher Höhe der Beitragsschuld spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, in dem die Beschäftigung oder Tätigkeit, mit der das Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen erzielt wird, ausgeübt worden ist oder als ausgeübt gilt; ein verbleibender Restbeitrag wird zum drittletzten Bankarbeitstag des Folgemonats fällig sind (vorher: i. W. Fälligkeit am 15. des Folgemonats).

Die Regelung führt für die Betriebe zu einem erhöhten Bürokratieaufwand und entzieht ihnen durch die vorfällige Zahlung Liquidität. Sie bremst Unternehmen damit in ihrer wirtschaftlichen Betätigung und belastet insbesondere kleinere und mittlere Unternehmen. Sie wirkt sich besonders nachteilig in den Handwerksbereichen aus, in denen die Lohnabrechnungen erst nach dem Monatsende vorgenommen werden können.

Das Handwerk hat im Zuge des Gesetzentwurfs eines Zweiten Bürokratieentlastungsgesetzes verlangt, weiterhin alle drei Berechnungsarten, d.h. die „Spitzabrechnung“ am drittletzten Bankarbeitstag des Monats, die „Schätzung“ in Verbindung mit Abrechnung der Differenzbeträge am drittletzten Bankarbeitstag des Folgemonats und das „erleichterte Beitragsberechnungsverfahren“ (Zugrundelegung der Beiträge des Vormonats in Verbindung mit Abrechnung der Differenzbeträge am drittletzten Bankarbeitstag des Folgemonats) beizubehalten und zu vereinfachen. Diese Forderung wurde von der Bundesregierung im Jahr 2016 umgesetzt.

Ungeachtet der Verbesserungen führt die eingeführte Neuregelung im Vergleich zum vorhergehenden Recht für die Betriebe jedoch zu einer erhöhten Bürokratiebelastung und zu einem Liquiditätsentzug.

16. Pflegeversicherung (SGB XI) – Zuständigkeit: Bund

Bei der Feststellung des maßgebenden Beitragssatzes ist die Elterneigenschaft der Arbeitnehmer festzustellen.

Die unterschiedlichen Beitragssätze für Arbeitnehmer mit und ohne Elterneigenschaft in der gesetzlichen Pflegeversicherung führen zu einer Verkomplizierung und zu einem Mehraufwand in den Betrieben.

Grundlegend zu berücksichtigen ist, dass Pflegebedürftigkeit und Arbeitsverhältnis in keinerlei Zusammenhang stehen. Eine Arbeitgeberbeteiligung ist daher vom Grundsatz her nicht gerechtfertigt. Zur Sicherung der Wettbewerbs- und Beschäftigungssituation der Betriebe ist eine Entkoppelung der Pflegebeiträge vom Arbeitsverhältnis anzustreben. Zumindest sollte der Arbeitgeberbeitrag zur sozialen Pflegeversicherung analog zum GKV-Finanzstruktur- und Qualitäts-Weiterentwicklungsgesetz festgeschrieben werden.

17. Umlageverfahren U2, § 1 Abs. 2 Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) – Zuständigkeit: Bund

Das U2-Verfahren dient dem Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Mutterschaftsleistungen. Betrieben werden ihre Aufwendungen für den Mutterschaftsgeldzuschuss von der jeweiligen Krankenkasse des Arbeitnehmers erstattet. Die Durchführung des U2-Verfahrens bei einer Vielzahl von Krankenkassen verursacht bei den Arbeitgebern einen hohen Bürokratieaufwand, auch weil unterschiedliche Ansprechpartner, Umlagesätze und Erstattungsregeln gelten.

Die finanzielle Absicherung werdender Mütter während der Mutterschutzfristen und andere Beschäftigungsverbote ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe und deshalb aus Steuermitteln zu leisten. Das U2-Verfahren sollte ganz abgeschafft werden. Eine Entbürokratisierung ließe sich dadurch erreichen, dass die Betriebe das U2-Verfahren bei einer Krankenkasse ihrer Wahl durchführen können.

18. Künstlersozialabgabe, §§ 24 ff. Künstlersozialversicherungsgesetz (KSVG) – Zuständigkeit: Bund

In Deutschland gibt es ein besonderes Sondersozialversicherungssystem für Künstler. Die zu dessen Finanzierung geschaffene Abgabepflicht der Betriebe nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz belastet diese mit einem erheblichen Aufwand, insbesondere durch die zahlreichen Unschärfen der rechtlichen Regelungen, z. B. Abgrenzungsfragen, und die umfangreichen Aufzeichnungs-, Dokumentations- und Meldepflichten.

Die Künstlersozialversicherung sollte durch eine Versicherungspflicht selbständiger Künstler und Publizisten in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung ersetzt werden, auf die die gleichen beitragsrechtlichen Bedingungen wie für sonstige pflichtversicherte Selbständige Anwendung finden.

Sofern an der Künstlersozialabgabe festgehalten wird, sollte auf die für Betriebe mit unverhältnismäßigem Aufwand verbundene Verwerterabgabe verzichtet werden. Die Einnahmeausfälle sollten durch entsprechende Steuermittel mit einer Erhöhung des Bundeszuschusses ausgeglichen werden.

Sofern selbständige Künstler und Publizisten weiter privilegiert werden sollen, bedarf es zumindest einer deutlichen Vereinfachung des Finanzierungsverfahrens der Künstlersozialversicherung. Die Abgabepflicht sollte auf die Entgelte für die tatsächlichen versicherten Künstler und Publizisten beschränkt werden. Ein entsprechender Hinweis der Versicherteneigenschaft sollte sowohl in das Angebot als auch in die Rechnung aufgenommen werden. Die Abgabepflicht wäre so einfacher feststellbar. Die Künstlersozialabgabe sollte zudem durch die versicherten Künstler und Publizisten selbst abgeführt werden.

19. Beitragsrecht bei pauschal versteuerten Sachzuwendungen (§ 1 Abs. 1 Nr. 14 SvEV) – Zuständigkeit: Bund

§ 37b EStG ermöglicht es Betrieben, die Einkommensteuer auf Sachzuwendungen an Arbeitnehmer oder Dritte mit einem Steuersatz von 30 % pauschal zu übernehmen und an das Finanzamt abzuführen. Diese Pauschalversteuerung bringt eine erhebliche Vereinfachung für die Betriebe. Im Sozialversicherungsrecht wird die lohnsteuerrechtliche Erleichterung jedoch nur unzureichend flankiert. Denn nur soweit es sich bei den Zuwendungen nach § 37b EStG um Zuwendungen an Arbeitnehmer von Dritten handelt, gilt eine Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung (§ 1 Abs. 1 Nr. 14 SvEV).

Zuwendungen an eigene Arbeitnehmer sind dagegen zu verbeitragen. Dies ist für die Betriebe sehr aufwendig, denn es muss beispielsweise ermittelt werden, welcher Arbeitnehmer davon in welcher Höhe einen Vorteil gehabt hat.

§ 1 Abs. 1 Nr. 14 SvEV sollte dahingehend geändert werden, dass sich die Beitragsfreiheit auch auf Zuwendungen an eigene Arbeitnehmer erstreckt. Auf diese Weise wird die durch die Pauschalbesteuerung angestrebte Bürokratieentlastung auch bei der Sozialversicherung realisiert.

20. Betriebsprüfungen, § 28 p SGB IV – Zuständigkeit: Bund

Nach geltendem Recht können die Sozialversicherungsträger im Rahmen einer Betriebsprüfung Beitragsnachforderungen auch für bereits geprüfte Zeiträume geltend machen. Die Arbeitgeber können somit auf die Bindungswirkung bestandskräftiger Bescheide auf Betriebsprüfungen nicht vertrauen. Für die Betriebe ist die Mitwirkung an den Prüfungen mit einem erheblichen Zeit- und Kostenaufwand verbunden.

Zur Stärkung der Rechtssicherheit nach Betriebsprüfungen bedarf es einer eigenen gesetzlichen Regelung, welche die Eingriffsmöglichkeiten in bereits geprüfte Zeiträume eindeutig regelt und begrenzt. Damit wird dem Grundsatz Rechnung getragen, dass schutzwürdiges Vertrauen in die Bestandskraft eines Prüfbescheids in der Regel Vorrang vor Beitragsnachforderungen genießen muss.

21. Mindestlohngesetz – Zuständigkeit: Bund

Nach dem Mindestlohngesetz als Bestandteil des Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie wurde mit Wirkung zum 1. Januar 2015 in Deutschland erstmals ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro brutto/ Stunde eingeführt. Seit 01.01.2017 erhöhte sich dieser auf 8,84 Euro / Stunde.

Die Einführung des Mindestlohns hat in vielen Unternehmen zu einer Erhöhung der Bürokratielast geführt. Den Arbeitgebern bürdet das Gesetz unverhältnismäßig Arbeitszeitdokumentationen auf und begründet eine überzogene Auftraggeberhaftung:

a) Nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) hat der Arbeitgeber für geringfügig Beschäftigte erhöhte Dokumentationspflichten zu beachten: Er muss Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Minijobber aufzeichnen.

Der dadurch erforderlich gewordene Bürokratieaufwand für Minijobarbeitsverhältnisse wird von vielen Mitgliedsbetrieben als unverhältnismäßig hoch angesehen. Wir haben im Rahmen der o. g. Erhebung im Februar 2015 abgefragt, wie groß nach Einschätzung der Betriebe der zeitliche Aufwand pro Monat ist, der zur Erfüllung des Mindestlohngesetzes aufgewendet werden muss. Ergebnis: Je nach Betriebsgröße schwanken die Angaben zwischen einer zweistelligen Stundenanzahl bis 2 Stunden je Monat.

Wir möchten an dieser Stelle darauf hinweisen, dass die Betriebe des Bäckerhandwerks nicht nur o. g. Arbeitszeitaufzeichnungen führen müssen, sondern bereits zahlreiche andere Nachweis- und Informationspflichten erfüllen müssen (s. o.). Insgesamt ergibt sich eine Vielzahl von zu beachtenden Nachweis- und Informationspflichten, die viele unserer Mitgliedsbetriebe an die Grenze des Leistbaren führt und vielfach als überbordende Bürokratie wahrgenommen wird.

Die Dokumentationspflichten für Minijobber sind für die Durchsetzung des gesetzlichen Mindestlohnes unnötig und sollten daher aus dem Gesetz gestrichen werden. Wenn in einem Betrieb, was in der Regel der Fall sein wird, Dienstpläne geführt werden und auf Basis dieser Dienstpläne eine monatliche Lohnabrechnung erfolgt oder wenn alternativ ein schriftlicher Arbeitsvertrag vorliegt, in dem die monatliche Arbeitszeit festgehalten ist, sollte dies genügen.

b) Nach dem MiLoG müssen die o.g. Arbeitszeitaufzeichnungen spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufgezeichnet werden und zwei Jahre aufbewahrt werden.

Nach Rückmeldungen von Mitgliedsbetrieben führt dies insbesondere in kleinen und mittelständischen Betrieben häufig dazu, dass die Betriebsinhaber/ -innen am Wochenende im Büro sitzen und die Arbeitszeitaufzeichnungen erstellen oder kontrollieren, da dies „unter der Woche“ aus Zeitgründen häufig nicht möglich ist. Dies läuft für viele Betriebsinhaber/ -innen praktisch auf einen Zwang hinaus, sich Woche für Woche am Wochenende um das Thema Arbeitszeitaufzeichnungen zu kümmern. Wird von dem/ der Betriebsinhaber/ -in dabei festgestellt, dass eine Aufzeichnung unvollständig ist oder von den Mitarbeiter/innen noch nicht weitergeleitet wurde, kann bereits eine Ordnungswidrigkeit gemäß § 21 Abs.1 Nr.7 MiLoG erfüllt sein. Gerade KMU werden hier unseres Erachtens vom Gesetzgeber unnötig und unangemessen der Gefahr von Ordnungswidrigkeiten ausgesetzt.

Zur Entlastung der Betriebe würde es beitragen, wenn die Arbeitszeitaufzeichnungen wenigstens nicht bereits zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertag vorliegen müssten. Die Aufzeichnungsfrist sollte auf einen Monat verlängert werden - es sollte eine monatliche Erfassung im Zusammenhang mit der monatlichen Lohnabrechnung ausreichen.

c) Ebenfalls korrekturbedürftig ist die Auftraggeberhaftung. Sofern eine Streichung der Auftraggeberhaftung nicht realisierbar ist, ist gesetzlich klarzustellen, dass die Haftung des Auftraggebers für die Zahlung des Mindestlohns von Subunternehmern an deren Arbeitnehmer nur in Betracht kommt, wenn der Unternehmer eigene vertraglich übernommene Pflichten weitergibt. Darüber hinaus ist die Haftung auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit sowie auf den unmittelbaren Vertragspartner zu beschränken.

d) Die Kontrollen sollten darüber hinaus nur anlassbezogen und nicht verdachtsunabhängig durchgeführt werden.

22. Schwellenwerte – Zuständigkeit: Bund

Die Kleinbetriebsregelungen des Arbeits- und Sozialrechts sind sehr unterschiedlich ausgestaltet. Es bestehen uneinheitliche Schwellenwerte und unterschiedliche Modalitäten der Anrechnung von Beschäftigten und Auszubildenden.

Die Erweiterung und Vereinheitlichung der Kleinbetriebsregelungen im Arbeits- und Sozialrecht wären ein wesentlicher Beitrag zum Bürokratieabbau und würden die Einstellungsbereitschaft der Arbeitgeber kleiner und mittlerer Betriebe erhöhen.

Betriebe bis zu einem Schwellenwert von mindestens 250 Arbeitnehmern sollten grundsätzlich von arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften entlastet werden. Teilzeitkräfte sollten einheitlich anteilig entsprechend ihrer Wochenarbeitszeit angerechnet, zur Berufsbildung Beschäftigte sollten generell nicht mitgezählt werden.

23. Pläne zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Zuständigkeit: Bund

Die Große Koalition plant die Einführung eines befristeten Teilzeitanspruchs mit anschließendem Rückkehrrecht zur ursprünglichen Arbeitszeit vor. Für den Anspruch sollen verschiedene tatbestandliche Voraussetzungen, Fristen und Formvorschriften gelten. Der Rechtsanspruch ist für Arbeitgeber geplant, die regelmäßig mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigen.

Teilzeitregelungen im Handwerk beruhen in der Regel auf einvernehmlichen Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten unter Berücksichtigung der betrieblichen Interessen und der Belange der Arbeitnehmer. Auch aufgrund des Fachkräftemangels ist es den Arbeitgebern

wichtig, ihren Beschäftigten eine flexible Arbeitszeitgestaltung zu ermöglichen und zum Beispiel die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern.

Gesetzliche Freistellungsansprüche, etwa nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz, Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bzw. Pflegezeitgesetz, werden im Handwerk in der Praxis kaum genutzt. Das Ziel der Großen Koalition, nach befristeter Teilzeitarbeit wieder zur Vollzeit zurückzukehren, wird in der Praxis besser und flexibler, d. h. jederzeit abänderbar, durch gemeinsam getroffene Absprachen erreicht.

Die geplante Einführung einer Regelung, wonach der Anspruch nur in Betrieben mit regelmäßig mehr als 45 Arbeitnehmern gelten soll, ist zwar begrüßenswert. Dennoch führt das Vorhaben zu unnötigen und unverhältnismäßigen Belastungen für viele Handwerksbetriebe, z. B. für Filialbetriebe des Lebensmittelhandwerks, die regelmäßig mehr Arbeitnehmer beschäftigen.

Grundlegend zu berücksichtigen ist, dass der bestehende Fachkräftemangel dazu führt, dass die Betriebe den Ausfall von Arbeitskräften oft nicht oder nur schwer kompensieren können. Fachkräfte, die auf Teilzeitbasis für eine befristete Vertretung anderer Beschäftigter zur Verfügung stehen, sind auf dem Arbeitsmarkt praktisch nicht vorhanden.

24. Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen – Zuständigkeit: Bund

Die Große Koalition hat 2017 ein Entgelttransparenzgesetz beschlossen. Es ist am 1. Juli 2017 in Kraft getreten. Das Gesetz sieht für Arbeitnehmer einen Anspruch auf Auskunft über die Kriterien und Verfahren der Entgeltfestlegung und über die Entgelthöhe vergleichbarer Kollegen vor, der nur in Betrieben mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten gilt. Außerdem sieht das Gesetz aufwändige Berichtspflichten und Entgelt-Prüfverfahren vor. Die Berichtspflichten gelten in Unternehmen ab 500 Beschäftigten, die Entgelt-Prüfverfahren wurden freiwillig ausgestaltet.

Das Gesetz stellt für betroffene, größere Unternehmen eine außerordentliche Belastung dar und bringt für diese einen unverhältnismäßigen zusätzlichen Aufwand mit sich. Es besteht Vereinfachungsbedarf.

Der Auskunftsanspruch führt für betroffene Unternehmen zu einem hohen Aufwand, ohne jedoch die Ursachen des gesamtwirtschaftlichen Entgeltunterschieds zwischen Männern und Frauen anzugehen bzw. zu beseitigen. Die „bereinigte“ Lohnlücke liegt nach verschiedenen aktuellen Studien zwischen 2 Prozent und 3,8 Prozent. Nach Studien des Instituts der deutschen Wirtschaft lässt sich die Lohnlücke nahezu vollständig durch unterschiedliches Berufswahlverhalten und unterschiedliche Berufsbiografien von Frauen und Männern erklären.

Um Lohngerechtigkeit zu erreichen, sollte der Gesetzgeber nicht versuchen, Lohngerechtigkeit erst „im Nachhinein“ zu erzwingen, sondern stattdessen im Voraus ansetzen und Grundlagen für gleiche Erwerbs- und Karriereaussichten schaffen bzw. verbessern, insbesondere durch bezahlbare und qualitativ hochwertige Kinderbetreuungsmöglichkeiten mit flexiblen Öffnungszeiten und durch das Ermöglichen einer partnerschaftlichen Aufteilung der Familien- und Erwerbsarbeit. Auch muss für eine partnerschaftliche Teilhabe von Frauen und Männern sowohl an der Erwerbs- als auch an der Fürsorgearbeit geworben werden. Das Gesetz leistet dazu jedoch keinen Beitrag.

25. Flexibilisierung des Arbeitszeitgesetzes – Zuständigkeit: Bund

Auch das Arbeitszeitgesetz beinhaltet Aufzeichnungspflichten: Nach § 16 Abs. 2 ArbZG sind Unternehmen zur Aufzeichnung der über 8 Stunden hinausgehenden Arbeitszeit sowie der Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen und zur Aufbewahrung dieser Aufzeichnungen verpflichtet.

Der Wunsch nach flexibleren Arbeitszeiten geht in der Regel vom Arbeitnehmer aus. Nach dem derzeit geltenden Arbeitszeitgesetz muss ein Arbeitgeber Wünsche des Arbeitnehmers hierzu regelmäßig ablehnen.

Auch auf Dienstreisen ist das Arbeitszeitgesetz immer wieder hinderlich. So müssen Arbeitnehmer häufig auswärts übernachten, obwohl sie lieber zuhause bei ihren Familien wären, da die Grenze der täglichen Höchstarbeitszeit bei zehn Stunden liegt. Ausnahmen von der Grenze der täglichen Höchstarbeitszeit sind nur im Falle von Bereitschaftsdiensten gesetzlich zugelassen.

Ein weiteres Beispiel für den dringenden Reformbedarf im Bereich des Arbeitszeitgesetzes ist §10 Abs. 3 Arbeitszeitgesetz. Danach ist die Produktionszeit in Bäckereien und Konditoreien an Sonn- und Feiertagen auf 3 Stunden begrenzt. Eine im Jahr 1996 gut gemeinte und deshalb in das Arbeitszeitgesetz eingefügte Ausnahmeregelung, die aktuell jedoch zu Verwerfungen im Wettbewerb führt: Denn Tankstellen, Backshops oder Lebensmitteleinzelhandel und Discounter in Bahnhöfen dürfen industriell vorgefertigte Backwaren an Sonn- und Feiertagen ohne Beschränkung aufbacken und verkaufen. Das Problem der Produktionszeiten am Sonn- und Feiertag stellt sich für diese nicht, da lediglich vorproduzierte (Tiefkühl-)Teiglinge aufgebacken werden. Es ist also zwingend erforderlich, die erlaubte Produktionszeit auf 8 Stunden anzuheben. Forderungen:

- Arbeitszeitgesetz kurzfristig reformieren: Schaffung eines zeitgemäßen Arbeitszeitrechts. Das umfasst eine Ausweitung der zulässigen Arbeitszeit in der Herstellung von Backwaren an Sonn- und Feiertagen auf acht Stunden. Dazu sollte § 10 Abs. 3 ArbZG geändert werden.
- Anhebung der täglichen Höchstarbeitszeit von zehn auf elf oder zwölf Stunden.

26. Dokumentationen im Arbeitsschutz – Zuständigkeit: Bund

Der rechtliche Rahmen im Arbeitsschutz hat sich über die letzten Jahre völlig verändert. Der organisatorische Arbeitsschutz und damit der Umfang der im Arbeitsschutz geforderten Dokumentationen haben in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen.

Beispiel: Gefährdungsbeurteilung

Seit 1999 ist im Arbeitsschutzgesetz verankert, dass der Unternehmer eine Gefährdungsbeurteilungen durchführen bzw. deren Erstellung veranlassen muss.

Während in den ersten Jahren Betriebe mit bis zu 10 Mitarbeitern von der Dokumentationspflicht ausgenommen waren, muss mittlerweile jedes Unternehmen ab einem Mitarbeiter seine Gefährdungsbeurteilung erstellen und dokumentieren.

Welche Stilblüten das Thema Gefährdungsbeurteilung mittlerweile treibt, zeigt die novellierte Betriebssicherheitsverordnung. Im § 3 Abs. 8 heißt es, dass „**Der Arbeitgeber hat das Ergebnis seiner Gefährdungsbeurteilung vor der erstmaligen Verwendung der Arbeitsmittel zu dokumentieren**“. Dabei sind mindestens anzugeben:

1. die Gefährdungen, die bei der Verwendung der Arbeitsmittel auftreten,
2. die zu ergreifenden Schutzmaßnahmen,
3. wie die Anforderungen dieser Verordnung eingehalten werden, wenn von den nach § 21 Absatz 4 Nummer 1 bekannt gegebenen Regeln und Erkenntnissen abgewichen wird,
4. Art und Umfang der erforderlichen Prüfungen sowie die Fristen der wiederkehrenden Prüfungen (Absatz 6 Satz 1) und
5. das Ergebnis der Überprüfung der Wirksamkeit der Schutzmaßnahmen nach § 4 Absatz 5.

Für den Unternehmer hat das die Konsequenz, dass für jedes neue Arbeitsmittel, d. h. von der Handkreissäge bis zur neuen Leiter, nach der Anschaffung ein Dokument erstellen muss in dem er die Punkte 1 – 5 darstellt und bewertet. Bei Anschaffung einer neuen Maschine mit CE-Kennzeichnung, mit der CE-Kennzeichnung bestätigt der Hersteller Konformität mit den bestehenden europäischen Normen und Regelwerken und damit eine „sichere“ Maschine muss der Unternehmer nun trotzdem vor Inbetriebnahme eine Gefährdungsbeurteilung durchführen und dokumentieren. Dies gilt für alle Betriebe ab einem Mitarbeiter.

Forderungen:

Der Dokumentationsaufwand im Arbeitsschutz muss für kleine Handwerksbetriebe begrenzt werden.

- Die Dokumentationspflicht der Gefährdungsbeurteilung ist zu begrenzen.
- Ausnahmeregelungen für KMU in der Betriebssicherheitsverordnung, z. B. für die Überprüfung von Arbeitsmitteln
- Keine Pflicht zur Durchführung und Dokumentation einer Gefährdungsbeurteilung nach der Anschaffung eines neuen Arbeitsmittels bzw. einer Maschine

27. Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation nach §§ 5, 6 ArbSchG, 10 MuSchG

Handwerksbetriebe müssen grundsätzlich für alle bestehenden Arbeitsplätze eine Gefährdungsbeurteilung und eine Dokumentation vornehmen. Es sind so viele Beurteilungen anzustellen wie es Arten von Tätigkeiten gibt. Aufgrund der in **§ 6 Arbeitsschutzgesetz** (ArbSchG) normierten Dokumentationspflicht sind in Unterlagen zum einen die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung zu erfassen, ferner die vom Arbeitgeber festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes sowie das Ergebnis der Überprüfung dieser Maßnahmen. Zum anderen sind alle Unfälle zu erfassen, die auch nur zur teilweisen Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Arbeitstagen führen. Die Unterlagen des Arbeitgebers müssen verfügbar sein (vgl. Wank in: ErfKomm, 18. Auflage 2018, § 6 ArbSchG Rn.1). Nach dem zum 1.1.2018 in Kraft getretenen neuen **Mutterschutzgesetz** (MuSchG) ist künftig im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes *eine* arbeitsschutzrechtliche Gefährdungsbeurteilung durchzuführen, die auch mutterschutzrechtliche Gefahren zu erfassen hat. Diese ist für jede Tätigkeit – nicht für jeden Arbeitsplatz – durchzuführen, die der Arbeitgeber anbietet. Das heißt, die nach dem Arbeitsschutzgesetz schon bisher erforderliche Gefährdungsbeurteilung ist um mutterschutzrechtliche Aspekte zu ergänzen. Damit ist sie im Hinblick auf den Mutterschutz nunmehr anlasslos und nicht mehr erst dann durchzuführen, wenn eine Arbeitnehmerin eine

Schwangerschaft mitteilt. Daher ist unerheblich, ob die jeweilige Tätigkeit von einer schwangeren oder stillenden Frau ausgeübt wird oder werden soll. Unerheblich ist auch, ob die Tätigkeit überhaupt von einer Frau oder von einem Mann ausgeübt wird. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.

Hinsichtlich der Beurteilung mutterschutzrechtlicher Gefahren ist die Gefährdungsbeurteilung im Sinne einer **Ampellösung** durchzuführen. Dabei sind Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer zu beurteilen:

- Ist nicht mit mutterschutzbezogenen Gefährdungen zu rechnen (grünes Licht), sind voraussichtlich keine Schutzmaßnahmen erforderlich (§ 10 Abs. 1 Nr. 2a MuSchG). In diesem Fall ist für die erforderliche Dokumentation eine entsprechende Feststellung unter Bezugnahme auf eine bereits vorliegende arbeitsschutzrechtliche Dokumentation ausreichend (§ 14 Abs. 1 S. 2 MuSchG).
- Soweit mit Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau oder des Kindes durch eine Fortführung der Tätigkeit zu rechnen ist (gelbes Licht), hat der Arbeitgeber einen grundsätzlichen Bedarf an Schutzmaßnahmen zu dokumentieren (§ 10 Abs. 1 Nr. 2b, § 14 Abs. 1 Nr. 1 MuSchG). Er hat das Ob, noch nicht das Wie der Umgestaltung der Arbeitsbedingungen festzuhalten.
- Der Arbeitgeber hat das Ergebnis auch zu dokumentieren, wenn die Gefährdungsbeurteilung ergibt, dass eine Fortführung der Tätigkeit der Frau nicht möglich sein wird (rotes Licht) (§ 10 Abs. 1 Nr. 2c, § 14 Abs. 1 Nr. 1 MuSchG).

Schließlich hat der Arbeitgeber alle Personen, die bei ihm beschäftigt sind über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und einen Bedarf an Schutzmaßnahmen zu informieren (§ 14 Abs. 2 MuSchG).

Die mit dem Gesetz zur Neuregelung des Mutterschaftsrechts eingeführte anlasslose Gefährdungsbeurteilung zu mutterschutzrechtlichen Aspekten ist auch dann durchzuführen, wenn die jeweilige Tätigkeit gar nicht von einer schwangeren oder stillenden Frau ausgeübt wird oder werden soll. Das erscheint – angesichts des personellen und zeitlichen Aufwandes, der hierfür geleistet werden muss – unnötig. Es sollte nochmals überprüft werden, ob dies erforderlich ist.

28. Pflicht zur Erstellung und fortlaufenden Aktualisierung eines Explosionsschutzdokumentes nach § 6 GefStoffV

Die Gefahrstoffverordnung macht die Erstellung eines Explosionsschutzdokumentes zur Pflicht. Das stellt viele Betriebe vor nicht unerhebliche Probleme, denn das Thema ist sehr komplex und erfordert besondere Fachkenntnisse. Nachfolgend ein Überblick:

Das Explosionsschutzdokument ist ein Baustein der systematischen Gefährdungsbeurteilung im Explosionsschutz. In ihm müssen die Ergebnisse der Analyse der Explosionsgefahren, deren Bewertung sowie die unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange getroffenen technischen, organisatorischen und personellen Maßnahmen festgehalten werden. Aus dem Explosionsschutzdokument muss insbesondere hervorgehen,

- dass die Explosionsgefährdungen ermittelt und bewertet wurden,
- in welchen Bereichen eine explosionsfähige Atmosphäre auftreten kann,
- welche technischen und organisatorischen Schutzmaßnahmen getroffen wurden, um eine Gefährdung zu vermeiden bzw. um auftretenden Gefährdungen zu begegnen,
- nach welchen Kriterien Arbeitsmittel für explosionsgefährdete Bereiche auszuwählen sind und
- wann und durch wen Prüfungen durchzuführen sind.

Die Gefährdungsbeurteilung im Rahmen des Explosionsschutzdokumentes ist nicht als eigenständige Betrachtung, sondern als eine Erweiterung der Gefährdungsbeurteilung nach Arbeitsschutzgesetz bzw. Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) zu verstehen. Das Explosionsschutzdokument muss für bestehende und neue Anlagen erstellt werden. Hierbei kann auf vorhandene Gefährdungsbeurteilungen und andere gleichwertige Dokumente zurückgegriffen bzw. verwiesen werden. Das Explosionsschutzdokument ist ein „lebendes Dokument“: Bei Veränderungen der Arbeitsmittel oder des Arbeitsablaufes muss es überarbeitet werden. Zunächst sind Informationen zu den betrieblichen Gegebenheiten, den produktionstechnischen Abläufen in den Bereichen, in denen mit explosionsfähiger Atmosphäre gerechnet werden muss, sowie zu den dort eingesetzten Stoffen in das Explosionsschutzdokument aufzunehmen:

1. Angaben zu Betriebsbereichen, Geltungsbereich etc.
2. Verantwortliche Personen für den Betrieb
3. Kurzbeschreibung der baulichen und örtlichen Gegebenheiten
4. Verfahrensbeschreibung
5. Stoffdaten und relevante explosionstechnische Kenngrößen
6. Gefährdungsbeurteilung und Zoneneinteilung
7. Organisatorische Schutzmaßnahmen (vgl. <http://www.bgn.de/469/1729/1>)

29. Steuerrecht: Aufbewahrungspflichten verkürzen – Zuständigkeit: Bund

Bereits durch das Ende 2012 vorbereitete Jahressteuergesetz 2013 (JStG 2013) sowie durch einen gesonderten Gesetzesentwurf (Gesetzes zur Verkürzung der Aufbewahrungsfristen und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften) sollte die derzeit zehnjährige Aufbewahrungsfrist schrittweise zunächst auf acht Jahre und dann auf sieben Jahren verkürzt werden. Allein diese Maßnahme sollte zu einem Einsparpotential für die Unternehmen von jährlich rund 2,5 Mrd. Euro führen. Mit Ablauf der Legislaturperiode im Herbst 2013 konnten diese Gesetzesentwürfe aber nicht mehr umgesetzt werden. Im Koalitionsvertrag hat die Große Koalition sich dazu bekannt, den Abbau von Bürokratie weiter voranzutreiben. Dazu sollte das Vorhaben der Verkürzung der Aufbewahrungspflichten wieder aufgegriffen werden. Allerdings wird eine Verkürzung der steuerlichen Aufbewahrungsfristen dann weitestgehend ins Leere gehen, wenn nicht gleichzeitig auch die steuerlichen Verjährungsfristen verkürzt werden.

Das Handwerk fordert unverändert die Verkürzung der Aufbewahrungsfristen.

30. Steuerrecht: Verwendungspflicht des Formulars für die Einnahme-Überschuss-Rechnung abschaffen – Zuständigkeit: Bund

Mit dem Kleinunternehmerförderungsgesetz wurden die Steuerpflichtigen verpflichtet, ihrer Steuererklärung eine Gewinnermittlung nach amtlich vorgeschriebenem Vordruck beizufügen. Um die Steuerpflichtigen zu entlasten, wurde zwar eine Einschränkung dieser Regelung auf Betriebe mit Einnahmen von über 17.500 Euro vorgesehen. Jedoch wird mit der Verpflichtung der Abgabe einer Gewinnermittlung nach amtlichem Vordruckmuster das Besteuerungsverfahren nicht vereinfacht, sondern in den meisten Fällen erschwert.

Die Verwendungspflicht des EÜR-Formulars sollte insgesamt abgeschafft und die Möglichkeit einer formlosen Gewinnermittlung wieder zugelassen werden.

31. Steuerrecht: Verwirklichung der zeitnahen Betriebsprüfung – Zuständigkeit: Bund

Steuerliche Betriebsprüfungen erstrecken sich derzeit meist auf einen Zeitraum von drei (und mehr) Jahren. Vor allem in größeren Betrieben umfassen diese Prüfungsjahre oft weit zurückliegende Zeiträume. Ziel der zeitnahen Betriebsprüfung ist es, möglichst gegenwartsnahe Prüfungszeiträume zu untersuchen und eine Verkürzung der Prüfungsdauer bei den Betrieben zu erreichen.

Neben einer schnelleren Rechts- und Planungssicherheit für die Unternehmen kann man eine deutliche Zeitersparnis für alle Beteiligten erzielen. Hinzu kommt ein nicht unerheblicher Zinsvorteil.

32. Steuerrecht: Vierteljährliche Abgabe der Umsatzsteuererklärung bei Existenzgründern – Zuständigkeit: Bund

2002 ist im Rahmen des Steuerverkürzungsbekämpfungsgesetzes eine Regelung eingeführt worden, nach der Existenzgründer abweichend von der grundsätzlichen Regelung innerhalb der ersten zwei Kalenderjahre verpflichtet sind, Umsatzsteuervoranmeldungen generell jeden Monat abzugeben.

Diese Regelung führt zu höheren Verwaltungskosten durch zusätzliche Steuererklärungen und belastet die Unternehmer gerade in der Gründungsphase. Diese Sonderregelung für Existenzgründer ist aufzuheben.

33. Steuerrecht: Gesetz zur Einführung manipulationssicherer Registrierkassen

Bundestag und Bundesrat haben im Dezember 2016 das Gesetz zur Einführung manipulationssicherer Registrierkassen verabschiedet. Das Gesetz verfolgt das Ziel, Steuerbetrug zu vermeiden, was uneingeschränkt zu begrüßen ist.

Das Gesetz hat für viele Unternehmen jedoch einen Investitionszwang ausgelöst: Viele Unternehmen sind durch das Gesetz gezwungen, neue Registrierkassen anzuschaffen, alte Kassen aufzurüsten, Mitarbeiter zu unterweisen etc.

Das Gesetz bringt zudem neue, zusätzliche Bürokratie für die Unternehmen mit sich: Es sieht die Einführung einer Meldepflicht für die von den Unternehmen eingesetzten elektronischen Aufzeichnungssysteme und zertifizierten Sicherheitseinrichtungen vor: Innerhalb eines Monats nach Anschaffung oder Außerbetriebnahme der zu meldenden Systeme muss der Unternehmer danach auf einem amtlichen Vordruck dem zuständigen Finanzamt die Art der zertifizierten technischen Sicherheitseinrichtung, die Anzahl der verwendeten elektronischen Aufzeichnungssysteme sowie deren Seriennummern und die Daten der Anschaffung bzw. Außerbetriebnahme mitteilen. Hat der Steuerpflichtige elektronische Aufzeichnungssysteme vor dem 01. Januar 2020 angeschafft, so ist die Meldung bis spätestens 31. Januar 2020 zu erstatten. Durch die Einführung dieser Meldepflicht soll u.a. die Basis der risikoorientierten Fallauswahl für Außenprüfungen und für die Prüfungsvorbereitung geschaffen werden.

Darüber hinaus sieht das Gesetz ein neues Instrument zur Kontrolle der Ordnungsmäßigkeit von Kassenaufzeichnungen, die unangekündigte Kassen-Nachschaue, vor: Zur Prüfung der Ordnungsmäßigkeit der Aufzeichnungen und Buchungen von Kasseneinnahmen und Kassenausgaben können die damit betrauten Amtsträger der Finanzbehörde danach ohne vorherige Ankündigung und außerhalb einer Außenprüfung, während der üblichen Geschäfts- und Arbeitszeiten Geschäftsgrundstücke oder Geschäftsräume von Steuerpflichtigen betreten, um Sachverhalte festzustellen, die für die Besteuerung erheblich sein können. Die von der Kassen-Nachschaue betroffenen Steuerpflichtigen haben dem mit der Kassen-Nachschaue betrauten Amtsträger auf

Verlangen Aufzeichnungen, Bücher sowie die für die Kassenführung erheblichen sonstigen Organisationsunterlagen über die der Kassen-Nachschau unterliegenden Sachverhalte und Zeiträume vorzulegen und Auskünfte zu erteilen, soweit dies zur Feststellung geboten ist. Auf Anforderung des Amtsträgers sollen die Verfahrensdokumentation zum eingesetzten Aufzeichnungssystem einschließlich der Informationen zur zertifizierten technischen Sicherheitseinrichtung vorzulegen sein, d. h. es sind Bedienungsanleitungen, Programmieranleitungen und Datenerfassungsprotokolle über durchgeführte Programmänderungen vorzulegen. Liegen die in Aufzeichnungen oder Bücher in elektronischer Form vor, ist der Amtsträger berechtigt, diese einzusehen, die Übermittlung von Daten über die einheitliche digitale Schnittstelle zu verlangen oder zu verlangen, dass Buchungen und Aufzeichnungen auf einem maschinell auswertbaren Datenträger zur Verfügung gestellt werden. Die Kosten hierfür trägt der Steuerpflichtige.

Diese unangekündigte Kassen-Nachschau kann damit schnell zu einem unverhältnismäßigen Eingriff in Verkaufs- und Betriebsabläufe führen.

Forderung:

- Es muss daher unbedingt gewährleistet sein, dass bei Nutzung des Instruments der Kassen-Nachschau die Verhältnismäßigkeit der Mittel gewahrt und von den Amtsträgern mit Fingerspitzengefühl vorgegangen wird. Der Geschäftsablauf darf bei einer Kassen-Nachschau so wenig wie möglich gestört werden. Kunden könnten ansonsten irritiert sein, andere Hintergründe vermuten und die Verkaufsstelle künftig meiden. Kassen-Nachschauen dürfen deswegen keinesfalls in Gegenwart von Kunden oder dann erfolgen, wenn Arbeitsergebnisse durch sie gefährdet werden (z. B. in Verkaufsstellen des Bäckerhandwerks, wenn dort wegen einer Kassen-Nachschau Backvorgänge unterbrochen werden müssen oder nicht ordnungsgemäß zu Ende geführt werden können). Legt man dies zugrunde, ist für uns praktisch kaum vorstellbar, dass eine Kassen-Nachschau im laufenden Kundenverkehr / zu den normalen Öffnungszeiten stattfinden kann, da hierzu der Geschäftsverkehr eingestellt werden müsste – also faktisch die Bäckereiverkaufsstelle geschlossen werden müsste. Es sollte daher eine Klarstellung erfolgen, dass eine Kassen-Nachschau immer erst nach der Schließung der Verkaufsstelle durchgeführt werden darf.

34. Steuerrecht: Einzelaufzeichnungspflichten – Zuständigkeit: Bund

Derzeit müssen in manchen Gewerken umfangreiche Einzelaufzeichnungen vorgenommen werden.

Die Einzelaufzeichnungspflicht ergibt sich aus versch. gesetzlichen Regelungen:

- Grundsatz der ordnungsgemäßen Buchführung, 146 AO: „Die Buchungen und die sonst erforderlichen Aufzeichnungen sind einzeln, vollständig, richtig, zeitgerecht und geordnet vorzunehmen. Kasseneinnahmen und Kassenausgaben sind täglich festzuhalten. Die Pflicht zur Einzelaufzeichnung nach Satz 1 besteht aus Zumutbarkeitsgründen bei Verkauf von Waren an eine Vielzahl von nicht bekannten Personen gegen Barzahlung nicht. Das gilt nicht, wenn der Steuerpflichtige ein elektronisches Aufzeichnungssystem im Sinne des § 146a verwendet.“

Forderung:

- Die Befreiung muss auch bei der Verwendung einer Registrierkasse gelten.
- Es sollte klargestellt werden, dass eine artikelgenaue Bezeichnung von Waren auf keinen Fall erforderlich ist. Vielmehr sollte eine Bildung und Bezeichnung von Warengruppen bzw. der Warenart (z. B. Brot, Brötchen, Torten, Kuchen, Pralinen) ausreichen.

35. Eintragung ins Handelsregister erleichtern – Zuständigkeit: Bund

Die Eintragung muss in öffentlichen beglaubigter Form, also über den Notar erfolgen, dann ist eine Stellungnahme der IHK sowie der Handwerkskammer erforderlich, dann erst erfolgt die Eintragung beim Amtsgericht (Registergericht). Die endgültige Eintragung beim Handelsregister erfolgt, teilweise erst nach 8 Woche ab Antragsstellung. Unserer Meinung nach könnte auf den Schritt „Beantragung durch den Notar“ verzichtet werden.

36. Lebensmittelrecht- Zuständigkeit: EU, Bund, Land

Im Bereich Lebensmittelhandwerk leiden insbesondere kleinere Betriebe sehr an den stetig wachsenden Nachweis-, Kennzeichnungs- und Dokumentationspflichten in verschiedensten Bereichen. Insoweit sei beispielhaft auf nachfolgende, nicht abschließende Aufzählung verwiesen:

- Nachweis HACCP-Verfahren nach Verordnung (EG) Nr. 852/2004
- Rückverfolgbarkeit nach § 44 LFGB sowie Art. 18 Verordnung (EG) Nr. 178/2002
- Gegenüber Mitarbeitern:
 - Belehrung nach Infektionsschutzgesetz (inkl. zweijährlicher Wiederholung),
 - Unterweisungen betreffend das Lebensmittelrecht wie Hygiene, Kennzeichnung, Lebensmittelsicherheit, etc. (wenn auch nicht im Gesetz geregelt, verlangt die Lebensmittelüberwachung den Nachweis einer jährlich stattfindenden Hygieneschulung).
- Ab 11. April 2018: Nachweis der Anwendung von Maßnahmen zur Regulierung des Acrylamidgehalts nach der Verordnung (EU) 2017/2158.

Ein weiteres Beispiel sind die hohen Anforderungen im Rahmen der Trichinenuntersuchung von Schweinen, die im Ergebnis kleine und mittlere Betriebe wesentlich mehr belastet als industrielle Betriebe. Dies steht im klaren Widerspruch zu den oft propagierten Zielen der Regionalität, der Nachhaltigkeit und des Tierschutzes. Die Dokumentationspflichten sind insbesondere für kleine Betriebe unzumutbar.

Forderung:

- Im Bereich der Nachweis-, Kennzeichnungs- und Dokumentationspflichten müssen Ausnahmeregelungen für kleine Betriebe geschaffen werden, um diese vor dem Aussterben zu schützen. Nachfolgend haben wir konkrete Vorschläge aufgelistet, wie einzelne Bereiche des Lebensmittelrechts, die besonders belastende Bürokatieregelungen enthalten, entbürokratisiert werden könnten:

37. Lebensmittelrecht: Kennzeichnungspflichten nach der Lebensmittelinformations-Durchführungsverordnung (LMIDV) – Zuständigkeit: Bund

Lebensmittel, die in einem Betrieb des Lebensmittelhandwerk für den Verkauf binnen 48 Stunden vorverpackt (sog. „Ladenpackungen“) und in Selbstbedienung angeboten werden, müssen die gleichen Kennzeichnungselemente wie industriell hergestellte Produkte tragen:

- Bezeichnung des Lebensmittels;
- Zutatenverzeichnis;
- Hervorhebung allergener Zutaten;
- QUID-Kennzeichnung;
- Mindesthaltbarkeitsdatum oder Verbrauchsdatum;
- Nettofüllmenge;

- Verwendungs-/Aufbewahrungsbedingungen;
- Name und Anschrift des Lebensmittelunternehmer;
- ggf. Angabe zum Ursprungsland oder der Herkunftsort;
- ggf. Gebrauchsanleitung;
- ggf. Alkoholgehalt in Volumenprozent (bei Getränken).

Werden die gleichen Lebensmittel in Bedienungverkauf angeboten, müssen nur die allergenen Zutaten angegeben werden. Da der Begriff der „Selbstbedienung“ nicht gesetzlich definiert ist, wird er von den Überwachungsämtern unterschiedlich streng ausgelegt. Häufig soll bereits das Platzen auf der Verkaufstheke Selbstbedienung sein, mit der Konsequenz, dass diese Lebensmittel umfangreich zu kennzeichnen sind. Dabei steht im Lebensmittelhandwerk stets Verkaufspersonal zur Verfügung, das im Zweifelsfall Auskunft geben kann, ganz gleich, ob die Ware auf oder hinter der Theke liegt.

Von dieser Kennzeichnungspflicht für SB-Lebensmittel gelten in Bäckereien zwar Ausnahmen, aber dies nur für Dauerbackwaren und Süßwaren und dies auch nur, wenn diese Waren in der Verkaufsstätte verpackt werden. Werden die gleichen Lebensmittel in einem anderen Betriebsteil verpackt, gilt diese Ausnahme nicht mehr. Dabei können die Fachverkäufer jederzeit Auskunft geben, ganz gleich, wo ein Lebensmittel verpackt worden ist.

Vorverpackte Lebensmittel, die im Bedienungverkauf angeboten werden, oder lose Ware muss hingegen nur mit der Allergenkennzeichnung versehen werden. Sämtliche Informationen sind hier schriftlich niederzulegen, auch bei mündlicher Auskunft oder kurzfristiger Rezepturabweichung. Vor allem hier ist die Spontanität, Kreativität und Flexibilität des Bäckerhandwerks stark eingeschränkt, weil sämtliche Änderungen, ausgetauschte Zutaten, tagesaktuelle Angebote etc. durch Änderung sämtlicher schriftlicher Dokumentationen in sämtlichen Betriebsstätten (Filialen) erfolgen muss.

Forderung:

- Abschaffung der Sonderregelungen für Ladenpackungen in Selbstbedienung
- Befreiung von Kennzeichnungspflichten für alle Backwaren in Fachgeschäften

38. Lebensmittelrecht: Kennzeichnung von Zusatzstoffen nach § 9 ZZuV – Zuständigkeit: Bund

Nach § 9 Abs. 1 und 2 ZZuV ist der Gehalt bestimmter Zusatzstoffe in Lebensmitteln kenntlich zu machen. Anders als bei der Allergenkennzeichnung ist eine mündliche Auskunft über die enthaltenen Allergene nicht zulässig. Auch eine Unterrichtung durch elektronische Informationssysteme ist anders als bei der Allergeninformation nicht erlaubt.

Sämtliche Informationen sind schriftlich niederzulegen, auch bei kurzfristiger Rezepturabweichung. Vor allem hier ist die Spontanität, Kreativität und Flexibilität des Bäckerhandwerks stark eingeschränkt, weil sämtliche Änderungen, ausgetauschte Zutaten, tagesaktuelle Angebote etc. durch Änderung sämtlicher schriftlicher Dokumentationen in sämtlichen Betriebsstätten (Filialen) erfolgen muss.

Wird von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, über die enthaltenen kennzeichnungspflichtigen Zusatzstoffe in einem Produktordner zu informieren, müssen darin nicht nur die nach § 9 Abs. 1 und 2 ZZuV kennzeichnungspflichtigen, sondern alle verwendeten Zusatzstoffe angegeben werden.

Forderung:

- Anpassung der ZZuV an die LMIDV
- Gleicher Umfang der Kennzeichnungspflicht bei Information durch einen Produktordner

39. Lebensmittelrecht: Angabe des Brotgewichts und Überprüfung durch den Hersteller nach der FertigPackV – Zuständigkeit: Bund

Unverpacktes Brot gleichen Gewichts von mehr als 250 Gramm ist mit einer Gewichtskennzeichnung zu versehen. Es gelten hier die gleichen strengen Abweichungstoleranzen, wie sie auch für industriell hergestellte Lebensmittel (z. B. Konserven) gelten. Dabei unterliegt das Brotgewicht gerade bei der händischen Fertigung hohen Schwankungen. Zudem trocknet unverpacktes Brot während der Verkaufsspanne aus und wird somit leichter. Um dies zu berücksichtigen, werden die Waren durch die Eichämter früh morgens in der Backstube verwogen, was regelmäßig die Auslieferung verzögert und bei beengten Verhältnissen generell die Produktion stört. Zudem werden gleich mehrere Chargen Brot nachgewogen, auch wenn zuvor keine Abweichung ermittelt werden konnte. Jede einzelne Brotgewichtprüfung muss die Bäckerei bezahlen, auch wenn sie sich völlig rechtskonform verhalten hat.

Betriebe müssen zudem Eigenkontrollen zur Überprüfung des Brotgewichts mit einer geeichten Waage durchführen. Diese Eigenkontrollen müssen dokumentiert werden und diese Dokumentation muss dem Eichamt auf Verlangen zur Verfügung gestellt werden (§§ 32 Abs. 5, § 27 Abs. 1 und 4 FertigPackV).

Forderung:

- Großzügigere Toleranzen für Abweichungen des Brotgewichts
- Weniger Brotgewichtprüfungen, wenn in der Vergangenheit keine Beanstandung festgestellt wurde
- Gebührenreduktion für Kleinbetriebe
- Durchführung der Selbstkontrolle auch ohne geeichte Waagen

40. Lebensmittelrecht: Füllmengenkennzeichnung nach der Stückzahl: komplizierte und europarechtswidrige Einschränkung durch § 4 Abs. 5 LMIDV – Zuständigkeit: Bund

Lebensmittel, die normalerweise nach Stückzahlen in den Verkehr gebracht werden, brauchen keine Füllmengenkennzeichnung nach Gewicht – so steht es eindeutig in Anhang XI Nr. 1c der Verordnung (EU) Nr. 1169/2011. Trotz dieser eindeutigen Anordnung sieht sich die deutsche Regierung hieran nicht gebunden und schränkt diese Regelung wieder ein.

Dies ist einerseits europarechtswidrig. Denn Art. 38 Abs. 1 LMIV verbietet nationale Maßnahmen, die der LMIV widersprechen. Es gibt zwar eine Ausnahme für die Füllmengenangabe in Art. 42: Deutschland darf hiernach für bestimmte Lebensmittel vorschreiben, ob die Füllmengenangabe nach Gewicht oder nach Volumen erfolgen soll. Doch hat Deutschland diese Einschränkung ignoriert und stattdessen eine Einschränkung von Anhang XI Nr. 1c vorgenommen – und damit gegen Europarecht verstoßen.

Hinzu kommt, dass diese europarechtswidrige Einschränkung auch noch für den Laien unverständlich in § 4 Abs. 5 LMIDV versteckt ist, nämlich in dem Verweis auf den „Vorrang der nach Artikel 42 der Verordnung (EU) Nr. 1169/2011 der Europäischen Kommission mitgeteilten und im Bundesanzeiger durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie bekannt gemachten nationalen Vorschriften“. Eine Fundstelle wird nicht angegeben. Dazu müsste ein Bäckermeister erst einen Kommentar zur LMIV durchlesen – nur um zu wissen, welche Vorschriften er beachten soll.

Forderung:

- Ersatzlose Streichung von § 4 Abs. 5 LMIDV in der gegenwärtigen Form und Anpassung an die bisher geltende Rechtslage nach § 32 Abs. 6 FertigPackV
- Keine europarechtswidrige Einschränkung der Möglichkeit zur Angabe der Stückzahl nach Anhang XI Nr. 1c LMIV

41. Lebensmittelrecht: Nährwertkennzeichnung – Zuständigkeit: Bund

Zum 13.12.2016 ist die Nährwertkennzeichnung Pflicht geworden. Die EU-Lebensmittelinformationsverordnung (LMIV) sieht eine Ausnahme für handwerklich hergestellte Lebensmittel vor (Anhang V Nr.19 LMIV). Mit Beschluss vom 30.10.2017 hat die LAV-Arbeitsgruppe Lebensmittel, Bedarfsgegenstände, Wein und Kosmetika (ALB) jedoch gegen eine generelle Befreiung für handwerkliche Lebensmittel votiert und zugleich weitere auslegungsbedürftige Voraussetzungen für eine Befreiung von der Kennzeichnungspflicht geschaffen. Diese sind sehr allgemein gehalten und lassen den Behörden zu viel individuellen Spielraum bei der Auslegung. Die einheitliche Rechtsanwendung ist Deutschland ist somit nicht sichergestellt. Die strengen Anforderungen des Beschlusses belasten handwerkliche Lebensmittelhersteller und erschweren zudem die Arbeit der amtlichen Lebensmittelüberwachung.

Forderung:

- Wir verlangen vom der Bundesregierung, sich für eine bundesweit einheitliche Anwendung der Ausnahmegesetzgebung für handwerklich hergestellte Lebensmittel einzusetzen, die allein auf den Eintrag in die Handwerksrolle abstellt.

42. Fertigpackungsverordnung – Zuständigkeit: Bund, Land

Die Fertigpackungsverordnung schreibt auch für den Verkauf von loser Ware, insbesondere unverpacktes Brot, die Einhaltung des angegebenen Verkaufsgewichts (in einem Toleranzkorridor) vor. Dies wird vom Eichamt kostenpflichtig kontrolliert. Nun sind (aus anderen Bundesländern) erste Fälle aus der Bäckerbranche bekannt geworden, bei denen in Betrieben mit einem umfangreichen Sortiment jede einzelne Brotsorte geprüft wurde und dafür eine Gebühr erhoben wurde. Tatsächlich müssen die Brote jedoch, unabhängig von ihrer Sorte (Geschmacksrichtung), lediglich nach Gewichtsklassen (1kg-Brote, 500 g-Brote usw.) geprüft werden, so dass auch bei einer großen Zahl verschiedener Sorten nur wenige Gebühren anfallen.

Forderung:

- Wir wünschen eine Klarstellung, die solche Irrtümer der Verwaltung verhindert.

43. Gewerbeabfallverordnung

Die zum 1. August 2017 novellierte Gewerbeabfallverordnung hat die Bürokratielast der Unternehmen erhöht. Statt bisher fünf müssen die Unternehmen jetzt auf Baustellen bis zu zehn Behälter aufstellen, unter anderem für Styropor. Zusätzlich muss die Entsorgung genau dokumentiert und Unterlagen digitalisiert werden. Für die betroffenen Handwerksbetriebe kostet die Dokumentation in Gestalt von Lageplänen, Fotos und Lieferscheinen, die sie den Behörden auf Verlangen vorzeigen müssen, in erster Linie zusätzliche Zeit. Übergeben sie die Aufgabe hingegen an externe Dienstleister, werden selbst bei kleineren Baumaßnahmen etwa 150 Euro pro Dokumentation fällig.

Berlin, 22.03.2018

gez. Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks