

Antwort

des Ministeriums für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Ellen Demuth (CDU)
– Drucksache 17/10070 –

Bürokratische Vorgaben für Floristen im Fachverband Deutscher Floristen und andere kleine Betriebe

Die Kleine Anfrage – Drucksache 17/10070 – vom 17. September 2019 hat folgenden Wortlaut:

Die im Fachverband Deutscher Floristen organisierten kleinen und mittelständischen Unternehmen fühlen sich durch das Zweite Bürokratieentlastungsgesetz nicht entlastet. Genauso geht es vielen anderen kleinen mittelständischen Unternehmen.

Ich frage die Landesregierung:

1. Inwieweit setzt die Landesregierung sich dafür ein, dass der Gesetzgeber eine einfache Regelung dafür erarbeitet, dass eine Gefährdungsbeurteilung nach Maßgabe des neuen Mutterschutzgesetzes nur abgegeben werden muss, wenn eine Stelle mit einer Mitarbeiterin besetzt wird?
2. Inwieweit setzt sich die Landesregierung dafür ein, dass die EU-Entsendebescheinigung A1, welche derzeit für Arbeitnehmer und Unternehmer auf jeder kurzen Einkaufsreise in das EU-Ausland Pflicht ist, zeitnah abgeschafft wird?
3. Hält die Landesregierung eine Befreiung für Kleinbetriebe von der aufwendigen Dokumentationspflicht nach der Gewerbeabfallverordnung und von der Pflicht zum Erwerb von Lizenzen nach dem Verpackungsgesetz bis zu einer jährlichen Verpackungsmenge für sinnvoll?
4. Welche Auffassung vertritt die Landesregierung im Hinblick auf flexible Arbeitszeitgestaltung für Minijobs und Vereinfachungen für kleine Betriebe im Hinblick auf die jüngste Gesetzesänderung im Teilzeit- und Befristungsgesetz?
5. In welcher Form setzt sich die Landesregierung dafür ein, die umfangreichen Informations- und Dokumentationspflichten der DSGVO für kleine Betriebe zu erleichtern?
6. Wie steht die Landesregierung zu den Problemen und Belastungen für Kleinbetriebe, die durch die Kassenrichtlinie belastet werden?
7. Was plant die Landesregierung, um praktikable Lösungen für Kleinbetriebe anzubieten, was die Verfahrensdokumentation der organisatorischen und technischen Betriebsprozesse im Zusammenhang mit der Betriebsprüfung durch die Finanzämter betrifft?

Das Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie hat die Kleine Anfrage namens der Landesregierung mit Schreiben vom 9. Oktober 2019 wie folgt beantwortet:

Die Landesregierung hat ein großes Interesse daran, dass administrative Vorgaben auf das erforderliche Mindestmaß begrenzt bleiben. Nach Möglichkeit sind Betriebe mit wenigen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen – wie z. B. bei statistischen Berichtspflichten – auch über Mindestgrenzen entlastet. Nicht jede der im Rahmen der Fragestellungen angesprochenen Anforderungen stellen allerdings eine unzumutbare Belastung für die kleinen Unternehmen dar. Den Anforderungen liegen Ziele des Schutzes von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und der Verbraucher zugrunde, ebenso wie die Sicherung der Einhaltung von rechtlichen Vorgaben.

Dies vorausgeschickt, beantworte ich die Kleine Anfrage wie folgt:

Zu Frage 1:

Die unionsrechtlichen Vorgaben – hier insbesondere die Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie 89/391/EWG – und die allgemeinen Prinzipien des unionsrechtlichen Arbeitsschutzes verlangen eine präventive Ermittlung aller möglichen Risiken.

So hat der Arbeitgeber – unabhängig von einer konkreten Schwangerschaft – alle Risiken in einer anlasslosen Gefährdungsbeurteilung zu erfassen.

Die anlasslose Gefährdungsbeurteilung dient dabei nicht nur dem frühzeitigen Befassen des Arbeitgebers mit den mutterschutzrechtlichen Schutzbedürfnissen von Frau und Kind, sondern auch dem Diskriminierungsschutz von Frauen bei Einstellungsverfahren. Da jeder Arbeitgeber dazu verpflichtet ist, eine mutterschutzrechtliche Gefährdungsbeurteilung durchzuführen, unabhängig von der tatsächlichen Beschäftigung einer Frau, stellt die Erstellung der mutterschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung kein Entscheidungskriterium dar, ob eine Frau oder ein Mann bei einem Auswahlverfahren berücksichtigt wird.

Zu Frage 2:

Sofern ein Auftrag im Ausland mit dem eigenen Personal abgewickelt werden soll, wären neben der Beitragspflicht in Deutschland auch Beiträge im Ausland fällig. Um diese Doppelverbeitragung zu vermeiden, sehen die Regelungen des europäischen Gemeinschaftsrechts vor, dass bei einem Einsatz in einem anderen EU-Staat oder nach Island, Liechtenstein, Norwegen beziehungsweise in die Schweiz, unter bestimmten Voraussetzungen weiterhin allein die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Im Beschäftigungsstaat führt der entsandte Mitarbeiter mit einer A1-Bescheinigung den entsprechenden Nachweis.

Zu unterscheiden ist die Entsendung allerdings von einer gewöhnlichen Erwerbstätigkeit, die in mehreren Mitgliedstaaten ausgeübt wird, beispielsweise, wenn ein in Deutschland beschäftigter Arbeitnehmer regelmäßig zu Arbeitseinsätzen in einen anderen Mitgliedstaat, etwa auch für Einkaufsreisen im Floristikbereich, eingesetzt wird. Anders als bei einer Entsendung ist bei einer gewöhnlichen Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten, auch zur Entlastung der Arbeitgeber, nicht für jeden Arbeitseinsatz im Ausland eine neue A1-Bescheinigung notwendig. Hier kann eine Dauerbescheinigung ausgestellt werden, die maximal bis zu fünf Jahre gültig ist.

Zu Frage 3:

Die Gewerbeabfallverordnung enthält bereits eine Kleinmengenregelung für diejenigen Betriebe, die sich auf einem zu Wohn- und Gewerbebezwecken gemischt genutzten Grundstück angesiedelt haben. Gering anfallende Mengen von Gewerbeabfällen können dann gemeinsam mit den dort anfallenden Haushaltsabfällen entsorgt werden, ohne dass es dafür einer Dokumentation bedürfte. In sonstigen Fällen können gewerbliche Abfallerzeuger ihrer Dokumentationspflicht im Wesentlichen durch in der Praxis ohnehin geführte Belege (Lieferscheine etc.) genügen. Der dafür erforderliche Aufwand ist angesichts der Bedeutung hinnehmbar, die die Erfüllung der Getrennthaltungspflichten und das Recycling für das Gelingen der Kreislaufwirtschaft haben.

Ausnahmen von der Lizenzierungspflicht für Kleinbetriebe wurden im Rahmen der zahlreichen Novellen der Verpackungsverordnung mehrfach diskutiert und von Bund und Ländern abgelehnt, da keine unzumutbare Belastung für die Betriebe bestehe. Die dualen Systeme kümmern sich um die Dokumentation der Rücknahme- und Verwertungspflichten, die Unternehmen zahlen für diese Leistungen Beteiligungsentgelte an die Systembetreiber, deren Höhe sich nach der ökologischen Gestaltung der Verpackungen richtet. Diese Lenkungswirkung kann sich nur entfalten, wenn sich hieran viele Unternehmen beteiligen.

Zu Frage 4:

Mit den Änderungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz, der neuen Brückenteilzeit, ist es seit dem 1. Januar 2019 möglich, eine bis zu fünf Jahren befristete Teilzeit zu vereinbaren und danach wieder zur vorherigen Arbeitszeit zurückzukehren.

Der Arbeitnehmer hat aber nur dann einen Anspruch auf zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigt. Insofern gilt die Regelung nicht für kleinere Betriebe.

Damit der Arbeitgeber flexibel auf Produktionsspitzen, Nachfrageschwankungen oder Personalengpässe reagieren kann, kann er nach der geltenden Rechtslage auch Arbeitnehmer als sogenannte Minijobber einsetzen. Deren Arbeitszeitgestaltung kann bereits nach der geltenden Rechtslage im Rahmen von Arbeitszeitkonten eingesetzt werden. Hiernach gilt, dass die Arbeitgeber mit ihrem Minijobber ein festes monatliches Arbeitsentgelt vereinbaren und dabei die Verdienstgrenze von 5 400 Euro im Jahr berücksichtigen. Der Minijobber muss dafür eine bestimmte Gesamtstundenanzahl leisten, beispielsweise 540 Stunden bei 10 Euro Stundenlohn, ohne Einmalzahlungen. Diese Stunden können flexibel auf die einzelnen Monate verteilt werden. Falls erforderlich, können die Arbeitgeber den Minijobber sogar bis zu drei Monaten ganz von seiner Arbeitsleistung freistellen. Die Abgaben an die Minijob-Zentrale richten sich nach dem vereinbarten Monatsverdienst. Insofern bestehen derzeit weitreichende Möglichkeiten zur Arbeitszeitflexibilisierung beim Einsatz von Minijobbern.

Zu Frage 5:

Datenschutz, die Datensouveränität und informationelle Selbstbestimmung der Bürgerinnen und Bürger bilden eine Grundlage für eine faire und funktionierende Datenökonomie. Von daher können auch kleine und mittlere Unternehmen von der Verpflichtung zum Datenschutz nicht ausgenommen werden. Über das nationale Datenschutzrecht waren sie bereits vor der Datenschutzgrundverordnung dazu verpflichtet.

Über den Bundesrat setzt sich die Landesregierung dafür ein, dass der Umfang der neuen Pflichten aus der Datenschutzgrundverordnung die kleinen und mittleren Unternehmen nicht überfordert. So begrüßt die Landesregierung den Beschluss des Bundestags zur Änderung des Bundesdatenschutzgesetzes, der vorsieht, die Pflicht der Unternehmen zur Bestellung eines Datenschutzbeauftragten erst ab 20 ständig mit der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigten Mitarbeitern, statt bisher bereits ab zehn Mitarbeitern, vorzusehen.

Über Informationsangebote, z. B. beim Mittelstandstag des Wirtschaftsministeriums, werden Unternehmen zudem bei der Umsetzung der Vorgaben unterstützt.

Zu Frage 6:

Das Gesetz zum Schutz vor Manipulationen an digitalen Grundaufzeichnungen vom 22. Dezember 2016 sieht in Verbindung mit der Kassensicherungsverordnung vom 26. September 2017 vor, dass elektronische oder computergestützte Kassensysteme oder Registrierkassen künftig mit einer zertifizierten technischen Sicherheitseinrichtung zu schützen sind. Diese Maßnahme ist ein

wichtiger Bestandteil bei der Bekämpfung der Steuerkriminalität in der Bargeldbranche. Eine Pflicht zur Verwendung eines elektronischen Kassensystems ist damit nicht verbunden. Offene Ladenkassen sind weiterhin zulässig.

Zu Frage 7:

Die Pflicht zur Erstellung von Verfahrensdokumentationen besteht unabhängig von einer Betriebsprüfung, wengleich diese oftmals erst im Rahmen einer Betriebsprüfung einer Überprüfung unterzogen werden. Die konkrete Ausgestaltung einer Verfahrensdokumentation ist abhängig von der Komplexität und Diversifikation der Geschäftstätigkeit und der Organisationsstruktur im Einzelfall sowie des eingesetzten Datenverarbeitungssystems. Dies lässt keine allgemeingültigen Aussagen zur inhaltlichen Ausgestaltung zu.

Es ist Aufgabe des Betriebs, die Verfahrensdokumentation auf Basis der tatsächlichen Verfahrensabläufe zu erstellen. Bei Kleinbetrieben mit einfacheren Datenverarbeitungssystemen, Betriebsprozessen und Betriebsabläufen dürfte naturgemäß auch die Verfahrensdokumentation entsprechend einen geringeren Umfang einnehmen.

Eine fehlende oder ungenügende Verfahrensdokumentation hat auch nicht die Verwerfung der Buchführung und Aufzeichnungen zur Konsequenz, wenn die Nachvollziehbarkeit und Nachprüfbarkeit durch die Finanzverwaltung hierdurch nicht beeinträchtigt wird.

Sabine Bätzing-Lichtenthäler
Staatsministerin

