

## Materialien

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 22. April 2013 zum  
Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Entwurf eines Gesetzes zur Neuorganisation der  
bundesunmittelbaren Unfallkassen, zur Änderung des Sozialgerichtsgesetzes und zur  
Änderung anderer Gesetze (BUK-Neuorganisationsgesetz -BUK-NOG) –  
BT-Drucksache 17/12297

### Zusammenstellung der schriftlichen Stellungnahmen

A. Mitteilung .....	2
B. Liste der eingeladenen Sachverständigen .....	2
C. Stellungnahmen eingeladenen Verbände und Einzelsachverständiger	
Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand .....	3
IG Metall .....	11
Bundesagentur für Arbeit .....	12
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände .....	14
Deutsche Rentenversicherung Bund .....	19
Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. ....	23
Künstlersozialkasse .....	25
Bund Deutscher Sozialrichter .....	30
Deutscher Kulturrat e. V. ....	33
Dr. Horst Riesenberger-Mordeja .....	34
D. Stellungnahmen nicht eingeladenen Verbände und Einzelsachverständiger	
Zentralverband des Deutschen Handwerks .....	36
Bund der Steuerzahler Deutschland e.V. ....	38
Sozialverband Deutschland e. V. ....	40
Künstlersozialversicherung - Der Beirat .....	42

**Deutscher Bundestag**  
**17. Wahlperiode**  
Ausschuss für Arbeit und Soziales  
(11. Ausschuss)

**16. April 2013**  
Sekretariat des Ausschusses: ☎32487  
Fax: 36030  
Sitzungssaal: ☎30269  
Fax: 36295

## Mitteilung

### Tagesordnung

**131. Sitzung des  
Ausschusses für Arbeit und Soziales  
am Montag, dem 22. April 2013, 14:00 bis 15:00 Uhr  
10557 Berlin, Paul-Löbe-Haus, Sitzungssaal E 200**

Vorsitz: Abg. Sabine Zimmermann (MdB)

#### **Einzigster Punkt der Tagesordnung**

*Öffentliche Anhörung von Sachverständigen*

Gesetzentwurf der Bundesregierung

**Entwurf eines Gesetzes zur Neuorganisation der  
bundesunmittelbaren Unfallkassen, zur Änderung  
des Sozialgerichtsgesetzes und zur Änderung  
anderer Gesetze (BUK-Neuorganisationsgesetz -  
BUK-NOG)**

(BT-Drucksache 17/12297)

Hierzu Ausschussdrucksachen/BT-Drucksachen: 17(11)1110,  
17(11)1111, 17(11)1116, 17(11)1128, 17(11)1132, 17(11)1133,  
17(11)1134, Änderungsantrag 17(11)1135

*Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend)*  
*Rechtsausschuss*  
*Ausschuss für Kultur und Medien*

**Sabine Zimmermann**  
Vorsitzende

#### Sachverständigenliste:

Deutscher Gewerkschaftsbund  
IG Metall  
Bundesagentur für Arbeit  
Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände  
Deutsche Rentenversicherung Bund  
Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung  
Unfallkasse des Bundes - Personalrat  
Künstlersozialkasse  
Bund Deutscher Sozialrichter e.V.  
Deutscher Bauernverband e.V.  
Deutscher Kulturrat e.V.

Dr. Horst Riesenberger-Mordeja

**DEUTSCHER BUNDESTAG**

Ausschuss für  
Arbeit und Soziales  
17. Wahlperiode

**Ausschussdrucksache 17(11)1141**

17. April 2013

**Schriftliche Stellungnahme**

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 22. April 2013 zum  
Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Entwurf eines Gesetzes zur Neuorganisation der  
bundesunmittelbaren Unfallkassen, zur Änderung des Sozialgerichtsgesetzes und zur  
Änderung anderer Gesetze (BUK-Neuorganisationsgesetz -BUK-NOG) -  
BT-Drucksache 17/12297

**Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand**

Der Referentenentwurf BUK-NOG regelt neben der Neuorganisation im Bereich der Unfallkassen und Gesetzlichen Unfallversicherung eine Vielzahl weiterer Regelungskreise. Die einzelnen Regelungskomplexe werden in folgender Abfolge behandelt:

1. Art. 2, 3, 5 BUK-NOG: Regelungen zur Fachaufsicht in Teilbereichen der Gesetzlichen Unfallversicherung
2. Art. 1-6 , 9, 12-13 BUK-NOG: Weitere Regelungen zur Neuorganisation in der Gesetzlichen Unfallversicherung
3. Art. 3 Nr. 4 BUK-NOG: Neuregelung der Betriebsprüfung in Bezug auf die Abgabepflicht zur Künstlersozialkasse
4. Art. 5 BUK-NOG: Neuregelung der Betriebsprüfung durch die Unfallversicherung
5. Art. 7 BUK-NOG: Regelungen im Sozialgerichtsgesetz
6. Art. 8 BUK-NOG: Regelungen im Arbeitsschutzgesetz zu psychischen Belastungen
7. Art. 3 und 11: BUK-NOG: Einführung einer elektronischen Arbeitsbescheinigung
8. Art. 9: BUK-NOG: Neuregelung der Auszahlung von Sozialversicherungsleistungen
9. Art. 12 Nr. 3 Dynamisierung des Rehabudgets – Stellungnahme des Bundesrats (Drs. 811-12 (B)).

1.

**Art. 3, 5 BUK-NOG:****Regelungen zur Fachaufsicht in Teilbereichen der Gesetzlichen Unfallversicherung**

Hinsichtlich der mit dem Gesetz beabsichtigten Neuorganisation im Bereich der Unfallkassen und

Gesetzlichen Unfallversicherung wird im unter 2. näher beschriebenen Umfang auf die Stellungnahme der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung vom 16.11.2012 Bezug genommen und verwiesen.

Aus Sicht der Gewerkschaften besonders zu kritisieren ist Folgendes:

Der Gesetzentwurf sieht an mehreren Stellen keine Fachaufsicht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), sondern eine Fachaufsicht durch das Bundesministerium des Innern (BMI) bzw. durch das Bundesministerium für Finanzen (BMF) vor. Dieser Vorschlag führt zu unnötigen Schnittstellen, Widersprüchen und würde in der Praxis zu Ineffizienzen führen. Die Gewerkschaften befürworten einen einheitlichen Ansatz und damit auch eine *einheitliche Fachaufsicht* durch das BMAS.

Dies betrifft im Einzelnen:

**a) Art. 3 BUK NOG, Ziff. 10 zu § 90 Abs 1 SGB IV**

Die Fachaufsicht über eine zu bildende Unfallversicherung Bund und Bahn sollte nicht durch das BMI ausgeübt werden.

**b) Art. 5 BUK NOG, Ziff. 4 zu § 115 Abs. 2 SGB VII**

Die Genehmigung von Unfallverhütungsvorschriften durch das BMI widerspricht der Forderung von Bund und Ländern nach einem bundesweit einheitlichen Vorschriftenwerk der Unfallversicherung. Beispielsweise gilt in Jobcentern derzeit unterschiedliches UV-Recht. Derartige Widersprüchlichkeiten können nur durch vereinheitlichte Grundlagen und eine einheitliche Fachaufsicht auf Bundesebene beim BMAS beseitigt werden.

**c) Art 2 BUK NOG § 5 Abs.5 Gesetz zur Errichtung der Berufsgenossenschaft Verkehrswirtschaft, Post-Logistik Telekommunikation**

Gleichermaßen soll die Aufsicht über die Berufsgenossenschaft Verkehrswirtschaft, Post-Logistik Telekommunikation im Hinblick auf die Prävention bei Beamten nicht auf das BMF übertragen werden. Auch hier besteht die große Gefahr der Zersplitterung von Präventionsvorschriften und Präventionsansätzen.

2.

**Art. 1-6, 9, 12-13 BUK NOG:**

**Weitere Regelungen zur Neuorganisation in der Gesetzlichen Unfallversicherung**

Hinsichtlich der Art. 1 bis 6, 9, 12 und 13 BUK NOG verweist der DGB prinzipiell auf die Stellungnahme der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung vom 16.11. 2012 und schließt sich dieser an. Besonderer weiterer Handlungsbedarf wird im Hinblick auf die Einführung einer einheitlichen Fachaufsicht des BMAS gesehen (s. o. 1.)

3.

**Art. 3 Nr. 4 BUK-NOG:**

**Neuregelung der Betriebsprüfung in Bezug auf die Abgabepflicht zur Künstlersozialkasse**

Die Neuregelung sieht vor, dass künftig alle Betriebe auf die Abgabepflicht zur Künstlersozialkasse geprüft werden. Bislang bestand ein Auswahlermessen, d.h. die Rentenversicherung konnte in Abstimmung mit der Künstlersozialkasse begründet entscheiden, in welchem Umfang und mit welchen Schwerpunkten die Abgabepflicht geprüft wird. Dies führte dazu, dass in den Jahren 2007 bis 2011 ca. 70.000 Betriebe pro Jahr hinsichtlich der Abgabepflicht geprüft wurden. Die Neuregelung würde bedeuten, dass künftig mehr als die elffache Zahl – nämlich ca. 800.000 Betriebe – geprüft werden müssten.

Die Prüfung der Betriebe hinsichtlich ihrer Abgaben zur Künstlersozialkasse ist relativ aufwändig. In vielen Fällen werden die Unterlagen nicht bei den Lohnunterlagen zu finden sein, sondern in der allgemeinen Buchhaltung (z. B. bei Einkauf von Agenturleistungen oder beim Engagement von Künstler/innen bei Veranstaltungen). Deshalb ist davon auszugehen, dass die Rentenversicherung einen hohen Verwaltungs- und Personalaufwand hätte, um dem geplanten gesetzlichen Prüfauftrag folgen zu können. Der Prüfaufwand darf zwar nicht nur davon abhängig gemacht werden, ob er sich „lohnt“, da es auch um Fragen der Beitragsgerechtigkeit geht. Zudem wird ausreichender Prüfdruck dazu führen, dass die finanziellen Mehreinnahmen tendenziell zurückgehen, da die Arbeitgeber von vornherein stärker ihren Abgabepflichten nachkommen. Diese Wirkung ist zwar schwer nachweisbar, muss aber grundsätzlich berücksichtigt werden. Umstritten ist, ob bei Umsetzung des Gesetzgebungsvorschlags der Prüfaufwand noch in einem wirtschaftlichen Verhältnis zu den Prüferfolgen steht.

Jedenfalls spricht vieles dafür, den Prüfdruck in den Betrieben hinsichtlich der ordnungsgemäßen Abführung der Künstlersozialabgabe zu erhöhen. Deshalb schlägt der DGB vor, dass die Zahl der Prüfungen spürbar erhöht wird, aber in einem Umfang verbleibt, bei dem die Rentenversicherung weiterhin ein begründetes Auswahlermessen ausüben kann. Zudem muss der Prüfer in den Betrieben ein Auswahlermessen haben, in welcher Tiefe er prüft.

Außerdem sollte geprüft werden, ob durch verstärkte Informationen und die stärkere Nutzung von so genannten Ausgleichsvereinigungen die Beitragsehrlichkeit erhöht und das Beitragsaufkommen erhöht werden kann.

Diese Maßnahmen sollten in regelmäßigen Abständen evaluiert werden, um ggf. weitere gesetzgeberische Maßnahmen zu ergreifen.

4.

**Art. 5 BUK-NOG:**

**Neuregelung der Betriebsprüfung durch die Unfallversicherung**

Durch Art. 5 Ziff. 12 BUK-NOG soll § 166 Abs. 2 SGB VII dahingehend abgeändert werden, dass

- Unternehmen, deren letzter festgestellter Beitrag zur GUV 1,5 % der Bezugsgröße nicht überstiegen hat, bis auf eine „Stichprobe“ von der regelmäßigen Betriebsprüfung ausgenommen werden,
- die Unfallversicherungsträger ein Recht darauf erhalten, die Betriebsprüfung nicht mehr durch die GRV, sondern selbst durchzuführen, wenn konkrete Anhaltspunkte für eine falsche Zuordnung des Unternehmens zu einer Gefahrenklasse vorliegen.

Die erste Regelung der Begrenzung der Betriebsprüfung wird abgelehnt. Es ist mit der aus der deliktischen Haftung des Arbeitgebers folgenden Überwachungs- und Kontrollaufgabe der GUV nicht vereinbar, die Betriebsprüfungen einzuschränken. Die Betriebsprüfungen stellen keinen „Formalismus“ dar. Sie sind – neben der retrospektiven Erfassung der Datenlage – auch ein Element, zur Stärkung der Prävention.

Die zweite Regelung wird begrüßt, weil eine eigenständige Durchführung der Prüfung durch die GUV in diesem Falle geboten ist. Dies sollte auch für den Fall gelten, wenn aufgrund konkreter Anhaltspunkte Schwarzarbeit oder illegale Beschäftigung in einem Unternehmen der in § 28a Absatz 4 Satz 1 des Vierten Buches genannten Wirtschaftszweige vermutet wird. Der für die Prüfung zuständige Rentenversicherungsträger und in bestimmten Fällen die Zollverwaltung sind über das Ergebnis der Prüfung zu informieren. Diesen Vorschlag haben die Vorsitzenden des Bundesvorstands der Deutschen Rentenversicherung Bund und die Vorsitzenden des Vorstands der DGUV gemeinsam dem BMAS unterbreitet, leider wurde er im bisherigen Entwurf nicht umgesetzt.

Der DGB schlägt deshalb zu Art 5 Ziff. 12 Absatz 2 (die zwei letzten Sätze) folgende konkrete Änderung vor:

„Die UV-Träger können die Prüfung nach Absatz 1 selbst durchführen, wenn konkrete Anhaltspunkte vorliegen .....; dies gilt auch, wenn aufgrund konkreter Anhaltspunkte Schwarzarbeit oder illegale Beschäftigung in einem Unternehmen der in § 28a Absatz 4 Satz 1 des Vierten Buches genannten Wirtschaftszweige vermutet wird. Der für die Prüfung zuständige Rentenversicherungsträger und in den Fällen des Satzes 6 letzter Halbsatz die nach § 2 Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz zuständige Zollverwaltung sind über das Ergebnis der Prüfung zu informieren.“

Durch die Neuordnung der Betriebsprüfungen im UVMG sind die Regresseinnahmen massiv zurückgegangen. Nach der Übertragung der Betriebsprüfungen auf die DRV beklagt z. B. die Verwaltungsberufungsgenossenschaft (VVG) einen Rückgang der Rückerstattungen infolge von Betriebsprüfungen von ca. 10 Mio. € im Jahr auf 1 Mio. €. Nach Abschluss aller offener Verfahren ist höchstens mit 2 Mio. € zu rechnen.

## 5.

### Art. 7 BUK NOG: Regelungen des Sozialgerichtsgesetzes

Die Neuregelungen im SGG betreffen im Wesentlichen

- die Organisation der ehrenamtlichen Richter und Richterinnen und
- die Neuaufnahme eines § 56a SGG, durch das die entsprechende Regelung des § 44a VwGO in das SGG überführt wird, die die isolierte Anfechtung behördlicher Verfahrenshandlungen ausschließt.

Während die Neuregelungen des Regelungskomplexes der ehrenamtlichen Richter und Richterinnen vollumfänglich unterstützt werden, ist die Neuaufnahme des § 56a SGG aus Sicht des DGB in der vorliegenden Form nicht gerechtfertigt.

Die zahlreichen weiteren Änderungen und Ergänzungen des SGG werden überwiegend begrüßt, sind jedoch im Einzelfall überprüfungsbedürftig.

Im Einzelnen:

#### a) Artikel 7 Ziff. 1 und Ziff. 2 BUK-NOG

##### Neufassung der §§ 12 und 14 SGG

Durch die Neuregelungen sollen zukünftig in Angelegenheiten der Grundsicherung für Arbeitsuchende einschließlich der Streitigkeiten aufgrund § 6a des Bundeskindergeldgesetzes und in Angelegenheiten der Arbeitsförderung ebenso wie jetzt schon in Angelegenheiten der Sozialversicherung neben den ehrenamtlichen Richtern aus dem Kreis der Arbeitgeber ausschließlich ehrenamtliche Richter aus dem bereits bestehenden Kreis der Versicherten mitwirken. Die Benennung und Mitwirkung ehrenamtlicher Richter aus dem Kreis der Arbeitnehmer soll dann entfallen.

Mit der Änderung wird also die derzeitige Differenzierung zwischen ehrenamtlichen Richtern aus dem

Kreis der Versicherten und aus dem Kreis der Arbeitnehmer aufgehoben. Die Differenzierung zwischen dem Kreis der Arbeitnehmer und dem Kreis der Versicherten ist nicht sachgerecht gewesen – denn Arbeitnehmer sind immer Versicherte. Die im Kreis der Versicherten miterfassten Rentner und Rentnerinnen bzw. im Alg-II-Bezug stehenden Menschen können aufgrund ihrer Erfahrungen im Erwerbsleben über die für das ehrenamtliche Richteramt notwendige Sachkunde verfügen.

Die Vereinheitlichung der Liste vereinfacht die Heranziehung der ehrenamtlichen Richter und die Terminierung der mündlichen Verhandlung. Dadurch wird zu größerer Flexibilität und zur Entlastung der Gerichte beigetragen.

Infolge der Aufhebung der Differenzierung zwischen ehrenamtlichen Richtern aus dem Kreis der Versicherten und dem Kreis der Arbeitnehmer bedarf es zudem keiner gesonderten Vorschlagslisten für die Berufung von ehrenamtlichen Richtern aus dem Kreis der Arbeitnehmer. Vielmehr werden zukünftig auch für die Angelegenheiten der Grundsicherung für Arbeitsuchende einschließlich der Streitigkeiten nach § 6a des Bundeskindergeldgesetzes und für Angelegenheiten der Arbeitsförderung ehrenamtliche Richter aus dem Kreis der Versicherten berufen, sodass Absatz 1 entsprechend ergänzt wird. Als Folgeänderung wird § 14 Abs. 4 SGG aufgehoben.

Der Vorschlag wird begrüßt. Er entspricht der vom DGB in der Vergangenheit in seinen Stellungnahmen zu Änderungen des SGG mitgeteiltem Regelungsvorschlag.

#### b) Artikel 7 Ziff. 3a und 3b BUK-NOG

##### Neufassung des § 16 SGG durch Streichung § 16 Abs. 3 Satz 2 SGG

##### Artikel 7 Ziff. 3a BUK-NOG

Aufgrund der Harmonisierung der Vorschlagslisten ist nunmehr der gestrichene Satz 2 überflüssig geworden.

##### Artikel 7 Ziff. 3 b BUK-NOG

Der Entwurf sieht vor, dass künftig aus dem Kreise der Arbeitgeber alle „Angestellten, die regelmäßig für den Arbeitgeber in Personalangelegenheiten tätig werden“ als ehrenamtliche Richter tätig werden können. Bisher war in diesem Zusammenhang Voraussetzung die Prokura bzw. Entscheidungsbefugnis in Personalangelegenheiten.

Der DGB hält es für bedenklich, dass hierdurch der Kreis der Personen, die als ehrenamtliche Richter auf Seiten der Arbeitgeber tätig werden dürfen, zu weit gefasst wird und die Zuordnung, die an eine im engeren Sinne hervorgehobene arbeitgeberseitige Tätigkeit geknüpft ist, verwischt wird. Damit würde auch die mit der Rolle des Entscheidungsträgers verknüpfte spezifische Erfahrung für die sozialgerichtliche Verhandlung und Entscheidungsfindung verloren gehen, was sich als Qualitätsverlust darstellen würde.

In § 22 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG werden für die von Arbeitgeberseite zu benennenden ehrenamtlichen Richter entsprechende Anforderungen an die Quali-

tät der auf Arbeitgeberseite ausgeübten Tätigkeit gestellt werden, die sich als praktikabel und sachgerecht erwiesen haben. Der DGB schlägt daher vor, die Regelung des § 16 Abs. 4 Nr. 4 SGG der von § 22 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG entsprechend anzugleichen.

#### **c) Artikel 7 Ziff. 4 BUK-NOG**

##### **Einfügung § 56a SGG**

Durch die Einfügung eines neuen § 56a SGG soll der § 44a VwGO in das sozialgerichtliche Verfahren eingeführt werden. Regelungsziel ist, dass die isolierte Anfechtung behördlicher Verfahrenshandlungen auch im sozialgerichtlichen Verfahren nicht mehr zulässig sein wird.

Bezüglich dieser Änderungen bestehen vor allem Zweifel hinsichtlich der Praktikabilität, weil sich bereits die herangezogene Regelung des § 44a VwGO in Auslegung und Anwendung als problematisch erwiesen hat.

Prinzipielle Bedenken ruft die Neueinführung insbesondere im Hinblick auf die behördlichen Handlungen aus dem Bereich der Mitwirkung (§§ 60 ff. SGB I) hervor. Denn die hier geregelten Mitwirkungspflichten und vorgelagert deren Anordnung stellen in der Regel einen Eingriff in die Rechte des Betroffenen dar. Sie setzen zudem Tatsachen, durch die die zukünftige Entwicklung des sozialrechtlichen Verfahrens beeinflusst und determiniert wird.

Die einzelnen Anordnungen greifen in nicht unerheblichem Maße in die allgemeine Handlungsfreiheit des Betroffenen ein und nehmen für diesen wichtige und folgenreiche Entscheidungen vorweg. Insofern reglementieren die Anordnungen die Wahlmöglichkeiten des Anspruchsberechtigten.

Deshalb gebietet der Rechtsgewährleistungsanspruch, wie er sich aus den Urteilen des

BVerfG vom 9.2.2010 - 1 BvL 1/09, 1 BvL 3/09, 1 BvL 4/09 - und 18.07.2012 -- 1 BvL

10/10, -- 1 BvL 2/11 - ergibt, dass diese behördlichen Verfahrenshandlungen im Einzelfall einer gerichtlichen Überprüfung unterzogen werden können, insbesondere wenn durch die behördlichen Verfahrenshandlungen in die Grundrechte und die sozialen Rechte nach §§ 1 bis 10 SGB I eingegriffen wird.

Beispielsweise wird das Verlangen des persönlichen Erscheinens gemäß § 61 SGB I in einer Vielzahl der Fälle angebracht und daher ohne Zweifel gerechtfertigt sein. Dies ändert jedoch nichts an der Tatsache, dass im Einzelfall eine derartige Anordnung als diskriminierend oder sogar willkürlich zu bewerten ist. Vor allem immer dann, wenn der Leistungsberechtigte bereits nach vorangegangenen Anordnungen derselben Art seine Bereitschaft zur Mitwirkung manifestiert hat. Nachfolgende Anordnungen dieser Art sind damit nicht mehr uneingeschränkt nachvollziehbar. Im Einzelfall ist es deshalb erforderlich, derartige Anordnungen zu überprüfen.

Besonders plastisch wird dies auch in Fällen der Anordnungen nach § 64 SGB I. Es ist im Einzelfall nicht sachgerecht, den Leistungsberechtigten zu bestimmten Maßnahmen zu verpflichten, wenn diese anderen, mindestens ebenso effektiven Maß-

nahmen zur Verfügung gestanden haben. Wenn der Leistungsberechtigte die angeordnete Maßnahme erst aufnehmen muss, um dann hinterher die Rechtswidrigkeit derselben in einem Hauptsacheverfahren feststellen lassen zu können, kommt der (effektive) Rechtsschutz zu spät.

Durch das Verwaltungshandeln werden für den Anspruchsberechtigten vollendete Tatsachen geschaffen. Mit § 44a VwGO wird in das SGG eine systemfremde Schranke eingeführt, die nicht überzeugt.

Die geplante Einföhrung wird durch den DGB abgelehnt.

#### **d) Artikel 7 Ziff. 5 BUK-NOG**

##### **Änderung des § 57a Abs. 3 und 4 SGG**

Geregelt wird die örtliche Zuständigkeit in Vertragsarztangelegenheiten.

Hierzu macht der DGB keine Anmerkung.

#### **e) Artikel 7 Ziff. 6 BUK-NOG**

##### **Änderung des § 60 Abs. 1 SGG**

Nach alter Rechtslage war aufgrund der Verweisung des § 60 Abs. 1 SGG auf § 46 Abs. 2 ZPO die Beschwerde gegen den ablehnenden Beschluss über die Ablehnung von Gerichtspersonen statthaft. Dies steht im Widerspruch zu § 172 Abs. 2 SGG, der dieses Rechtsmittel für dieselbe Fallgestaltung ausschließt.

Durch die Neuregelung wird der Verweis auf § 46 Abs. 2 ZPO aufgehoben mit der Rechtsfolge, dass aufgrund § 172 Abs. 2 SGG kein Rechtsmittel mehr besteht.

Bedenklich ist aus Sicht des DGB, dass – im Gegensatz zur ZPO – damit im SGG keine Rechtsmittel gegen die Abweisung von Befangenheitsanträgen besteht (siehe unter j).

#### **f) Artikel 7 Ziff. 7 BUK-NOG**

##### **Änderung des § 73a Abs. 1 S. 1 SGG**

Mit dieser Regelung wird klargestellt, dass sich die Frage der Statthaftigkeit der Beschwerde gegen die Ablehnung von Prozesskostenhilfe nicht nach § 127 Abs. 2 S. 2 ZPO richtet. Vielmehr ist gegen eine ablehnende Prozesskostenhilfeentscheidung grundsätzlich die Beschwerde statthaft, es sei denn, es liegt einer der in § 172 Abs. 3 Nr. 2 SGG geregelten Fälle vor.

Gegen diese Klarstellung bestehen keine Einwände, allerdings besteht Kritik an den Änderungen des § 172 Abs. 3 SGG (siehe unter j.).

#### **g) Artikel 7 Ziff. 9 BUK-NOG**

##### **Änderung des § 101 Abs. 1 SGG**

Der Streit um die Rechtsfrage, ob die Regelungen zur Protokollierung von Vergleichen im schriftlichen Verfahren in § 278 Abs. 6 ZPO über § 202 SGG in der Sozialgerichtsbarkeit entsprechend anwendbar sind, wird mit der vorgeschlagenen Regelung beendet.

Vergleiche können aufgrund der Neuregelung zweifelsfrei nicht mehr nur zur Niederschrift des Gerichts oder des beauftragenden oder ersuchten Richters geschlossen werden, sondern auf Vorschlag des Gerichtes auch im schriftlichen Verfahren protokolliert werden. Die Regelung dient insoweit der Klarstellung. Sie entspricht § 106 Satz 2 der VwGO und § 278 Abs. 6 2. Alternative ZPO. Hiergegen bestehen keine Einwände.

Es wird allerdings angeregt, auch die Protokollierung nach § 278 Abs. 6. 1. Alternative ZPO – also die Protokollierung im Parteibetrieb – in das sozialgerichtliche Verfahren aufzunehmen.

#### **h) Artikel 7 Ziff. 10 BUK-NOG**

##### **Änderung des § 118 Abs. 1 S. 1 SGG**

Regelungsgegenstand ist die ausschließliche Statthaftigkeit der Beschwerde gegen die Ablehnung von Sachverständigen im sozialgerichtlichen Verfahren nach § 172 Abs. 2 SGG richtet. Die Verweisung auf § 406 Abs. 5 ZPO soll gestrichen werden.

Zur Bewertung verweisen wir auf die folgenden Ausführungen (siehe unter j).

#### **i) Artikel 7 Ziff. 11 BUK-NOG**

##### **Änderungen des § 172 SGG**

##### **Artikel 7 Ziff. 11 lit. a BUK-NOG**

Die Neuregelung soll zukünftig Beschwerden gegen Beschlüsse über die Ablehnung von Sachverständigen ausschließen.

Damit wird zwar innerhalb des SGG eine widerspruchsfreie Systematik für Rechtsmittel gegen Beschlüsse über Befangenheitsanträge gegen Gerichtspersonen und Sachverständige geschaffen.

Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass diese Systematik nicht derjenigen der ZPO entspricht. In der ZPO ist die Beschwerde nämlich in beiden Fällen statthaft

(für Richter § 46 Abs. 2 ZPO, für Sachverständige § 406 Abs. 5 ZPO).

Diese Regelungen der ZPO sind geeignet, die personale und prozessuale Legitimität des Gerichtsverfahrens abzusichern, indem im Fall einer vermuteten Befangenheit des Richters oder des Gutachters eine zweistufige prozessuale Überprüfung dieses Einwandes erfolgt.

Deshalb regt der DGB an, einen sinnvollen Gleichlauf zwischen den Regelungen des SGG und der ZPO dadurch herzustellen, dass § 172 Abs. 2 SGG dahingehend abgeändert wird, dass die Beschwerde gegen Beschlüsse über die Ablehnung von Gerichtspersonen zulässig ist.

##### **Artikel 7 Ziff. 11 lit. b BUK-NOG**

Die Rechtsmittel gegen ablehnende PKH-Beschlüsse sollen nach dem Referentenentwurf neu gefasst.

Bisher ist die Beschwerde ausgeschlossen, wenn die Ablehnung *ausschließlich* auf die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse gestützt wird (§ 172 Abs. 3 Nr. 2 SGG).

Zukünftig soll kein Rechtsmittel gegeben sein, wenn

- die Ablehnung auf die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse gestützt wird (§ 172 Abs. 3 Nr. 2 a neu SGG),
- das Hauptsacheverfahren der Berufungszulassung bedarf und/oder (§ 172 Abs. 3 Nr. 2 b neu SGG)
- die Rechtssache endgültig durch Beschluss zu entscheiden ist (§ 172 Abs. 3 Nr. 2 c neu SGG).

In § 172 Abs. 3 Nr. 2 b SGG-E wird vorgeschlagen, dass Beschwerden gegen die Ablehnung von Prozesskostenhilfe ausgeschlossen sind, wenn in der Hauptsache der in § 144 Abs. 1 SGG geregelte Berufungstreitwert nicht erreicht wird. Im Ergebnis werden die Rechtsschutzmöglichkeiten gegen die Ablehnung von Prozesskostenhilfe beschnitten.

§ 172 Abs. 3 Nr. 2 c SGG-E soll regeln, dass Beschwerden gegen die Ablehnung von Prozesskostenhilfeanträgen auch dann ausgeschlossen sind, wenn das Sozialgericht in der Sache durch Beschluss endgültig entscheidet. Erfasst sind davon auch Prozesskostenhilfeanträge, die für Kostenerinnerungsverfahren gegen Kostenfestsetzungsbeschlüsse (§ 197 Abs. 1 und 2 SGG) oder für Anhörungsfragen (§ 178a SGG) gestellt werden. Die Regelung erfasst u. a. auch den bislang in § 172 Abs. 3 Nummer 1, 2. Halbsatz SGG enthaltenen Fall des Beschwerdeausschlusses bei Entscheidungen über Prozesskostenhilfeanträge in Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes, wenn in der Hauptsache die Berufungssumme nicht erreicht wird.

Soweit das Beschwerdeverfahren ausgeschlossen oder eingeschränkt wird, fehlt es an validem Zahlenmaterial, welche weiteren Verfahrenszahlen vermieden werden sollen. Bereits mit der letzten Änderung des § 172 Abs. 3 hat der DGB die Evaluation gefordert. Es fehlt bisher an einem Nachweis, dass diese Einschränkung tatsächlich zur Beschleunigung von Verfahren geführt hat.

Der DGB lehnt die Änderungen ab.

Gerade im Zusammenhang mit den geplanten Änderungen, die durch das Gesetz zu Änderungen des Prozesskostenhilfe- und Beratungshilferechts (BR Drucks. 516/12, siehe dazu die Stellungnahme des DGB vom 26.10.012) in § 115 ZPO RE (Kürzung der Freibeträge, Erhöhung der Raten) zur Einschränkung der PKH beabsichtigt sind, würde die Beschränkung der Rechtsmittel eine weitere versteckte Kürzung von Sozialleistungen, vor allem bezogen auf das Existenzminimum nach sich ziehen.

#### **j) Artikel 7 Ziff. 12 BUK-NOG**

##### **Änderung des § 208 SGG**

Die beabsichtigten Übergangsregeln sind u.a. so zu verstehen, dass u.a. der als Nachrücker für den Ausschuss der ehrenamtlichen Richter (§ 23 SGG) aus dem Kreis der Arbeitnehmer gewählte Richter auch nach in Kraft Treten der Novellierung nachrücken wird.

Die Übergangsregelungen sind sachgerecht und praxisnah und daher nicht zu beanstanden.

6.

**Art. 8 BUK-NOG:****Regelungen im Arbeitsschutzgesetz zu psychischen Belastungen**

Die Neuregelungen des Art. 8 BUK NOG im ArbSchG betreffen im Wesentlichen

- die Einführung eines umfassenden Gesundheitsbegriffs, der sowohl eine physische als nunmehr auch ausdrücklich eine psychische Komponente enthalten soll (§ 4 ArbSchG)
- die ausdrückliche Erwähnung der „psychischen Belastung“ als eine im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zu bearbeitende Materie (§ 5 Abs. 3 ArbSchG)

*Allgemeine Bewertung*

Der DGB begrüßt die Bereitschaft der Bundesregierung, das Problemfeld psychische Belastungen in der Arbeitswelt im Arbeitsschutzgesetz deutlicher als bisher zu verankern. Damit wird ein erster Schritt getan, den für den Arbeitsschutz verantwortlichen Akteuren – insbesondere den Arbeitgebern und der Aufsicht – die Verantwortung vor Augen zu führen, sich auch um psychische Belastungen und die daraus folgende Gefährdungen zu kümmern.

Der Handlungsbedarf ist groß:

Nach den im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie ermittelten Zahlen berücksichtigen höchstens 20 % der Betriebe psychische Belastungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung.

Betriebs- und Personalräte haben große und zum Teil kaum überwindbare Schwierigkeiten, die Arbeitgeber dazu zu bringen, ihren rechtlichen Verpflichtungen auf diesem Gebiet nachzukommen, weil die psychischen Belastungen nicht ausdrücklich im Arbeitsschutzgesetz erwähnt werden.

Insbesondere müssen die Arbeitgeber wegen der Unklarheit des Arbeitsschutzgesetzes und dem Fehlen einer konkretisierenden Verordnung nicht mit Sanktionen rechnen, wenn sie die psychischen Belastungen ausblenden oder unberücksichtigt lassen.

Deshalb ist die geplante Änderung im Arbeitsschutzgesetz zwar ein erster Schritt, dieser reicht aber nicht aus. Eine weiter gehende Konkretisierung der rechtlichen Pflichten durch eine eigenständige Rechtsverordnung sowie eine Präzisierung im Hinblick auf deren betriebliche Umsetzung steigert die Chancen für einen der Problematik angemessenen Umgang in den Betrieben und verdeutlicht auch die Einflussmöglichkeiten und Aufgaben der Aufsicht.

Eine rechtliche Neuregelung hat zumindest die folgenden Anforderungen zu realisieren:

- Sie muss dem Handlungsdruck gerecht werden, der aus arbeitsbedingten psychischen Belastungen und deren Folgewirkungen erwächst.
- Sie muss zu einer höheren Verbindlichkeit bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen unter Einschluss psychischer Belastungen führen.

- Sie muss die Ableitung von Maßnahmen erleichtern, die aus einer solchen Gefährdungsbeurteilung folgt.
- Sie muss Anforderungen an die Art und Weise der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen formulieren.
- Sie muss bei unzureichenden Gefährdungsbeurteilungen sowie daraus abzuleitenden Maßnahmen des betrieblichen Arbeitsschutzes ein wirksames und ggf. mit Sanktionen behaftetes Eingreifen der Aufsichtsbehörden unterstützen.
- Sie muss allen verantwortlichen Handelnden auf diesem Gebiet (insbesondere in den Betrieben und den Aufsichtsbehörden) klare rechtliche Bestimmungen an die Hand geben und Handlungssicherheit bieten.

Dafür liegen seit einiger Zeit Vorschläge zur Rechtssetzung auf Verordnungsebene vor. Diese beschreiben den Bereich der zu bewertenden Risikofaktoren weitaus detaillierter als der vorliegende Art. 8 BUK-NOG (vergleiche IG Metall, Anti-Stress-VO, 2012; Regelungslücke psychische Belastung schließen, Studie der Hans-Böckler-Stiftung 2011). Dabei wird auch präzisiert, woraus sich arbeitsbedingte psychische Belastungen ergeben können:

- aus Arbeitsaufgabe
- aus Arbeitsorganisation
- aus sozialen Beziehungen
- aus Arbeitsplatz- und Arbeitsumgebungsbedingungen
- aus Arbeitszeit.

Eine solche Präzisierung lässt der Gesetzesvorschlag vermissen, die Konkretisierung des Rechts kann aber auf der geplanten Änderung aufsetzen.

Es muss sichergestellt werden, dass bei fehlender oder mangelhaft ausgeführter Gefährdungsbeurteilung Sanktionen verhängt werden können, wie es auf der Grundlage anderer Arbeitsschutzverordnungen auch der Fall ist. Nur dann ist die Verordnung durch die Arbeitsschutzbehörden auch vollziehbar. Ebenso ist die umfassende Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretung bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung in der Verordnung zu verankern. Gerade bei psychischen Belastungen ist die beteiligungsorientierte Durchführung der Gefährdungsbeurteilung unerlässlich, um betriebsspezifisch wirksame und nachhaltige Maßnahmen treffen zu können.

*Einzelheiten***a) Art. 8 Ziff. 1 BUK-NOG**

Durch Art. 8 Ziff. 1 BUK-NOG wird in § 4 Nr. 1 ArbSchG zur Erläuterung des Begriffs Gesundheit die Attribute „physische und psychische“ Gesundheit eingefügt.

Diese Ergänzung stellt klar, dass das ArbSchG sich nicht auf einen engen somatischen Gesundheitsbegriff beschränkt, sondern sich auch auf die psychische Gesundheit bezieht. Diese Klarstellung wird



begrüßt. Der Schutz, der über die Ableitung von Maßnahmen nach dem ArbSchG gewährleistet werden soll, dient allgemein der Abwendung von Gefährdungen. Letztlich sollen dadurch gleichermaßen negative körperliche und psychische Effekte vermieden und ein vollständiges Wohlbefinden sichergestellt werden.

#### b) Art. 8 Ziff. 2 BUK-NOG

Durch Art. 8 Ziff. 2 BUK-NOG wird in § 5 Abs. 3 ArbSchG die neue Nummer 6 „psychische Belastungen bei der Arbeit“ eingefügt. Die ausdrückliche Erwähnung der psychischen Belastungen im Arbeitsschutzgesetz ist überfällig, da aus psychischen Belastungen gravierende und inzwischen weit verbreitete Gefährdungen entstehen, die zu hohen Kosten und einem immer wichtiger werdenden Spektrum von Erkrankungen führen. Dies reicht von Diabetes Typ 2 bis hin zu Herzinfarkten, Depressionen und vielen anderen Erkrankungen, die - zum Teil multifaktoriell - durch psychische Belastungen am Arbeitsplatz beeinflusst werden.

Der Umsetzungsgrad der Gefährdungsbeurteilung ist wie oben unter Allgemeines ausgeführt mehr als unbefriedigend. In der Praxis werden psychische Belastungen kaum ermittelt und es werden auch zu selten Maßnahmen zum Schutz abgeleitet. Eine Klärstellung des Handlungsauftrages an den Arbeitgeber, aber auch an die Aufsicht ist dringend erforderlich, um auf die gestaltenden Akteure verbindlicheren Druck auszuüben.

Der Gesetzesentwurf nimmt die psychischen Belastungen als Ziff 6. neu in die Auflistung möglicher Quellen von Gefährdungen auf, wodurch deren Zusammenhang mit anderen genannten Gefährdungsquellen sprachlich und systematisch nur unzureichend abgebildet wird.

Sinnvoller wäre daher ein eigener Absatz zu den Quellen arbeitsbedingter psychischer Belastungen (s. o. Katalog vor a)), der dann mithilfe einer eigenständigen Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastungen bei der Arbeit weiter konkretisiert werden sollte.

#### c) Art. 8 Ziff. 2 a) BUK NOG – Stellungnahme des Bundesrats (Drs. 811-12 (B))

Die Forderung des Bundesrates, § 6 Abs. 1 Arbeitsschutzgesetz bezüglich der Pflichten von Kleinbetrieben zu ändern, wird von den Gewerkschaften begrüßt. Die Ausnahme bei den Dokumentationsanforderungen bei Kleinbetrieben war ein schwerer Fehler in der bisherigen Gesetzeslage, der mit den Anforderungen der Richtlinie 89/391/EWG nicht vereinbar ist. Es ist daher gut, dass dieser Fehler endlich korrigiert wird und es zu einer Klärstellung der Rechtslage kommt.

7.

#### Art. 3 und 11 BUK-NOG:

##### Einführung einer elektronischen Arbeitsbescheinigung

Die Änderungen in Art. 3 Ziff. 2 und 3 und Art. 11 Ziff. 2 und 4 sind grundsätzlich begrüßenswert, weil

die elektronische Form der Datenübermittlung der Vereinfachung dient.

Es wird in diesem Zusammenhang auch begrüßt, dass der Anlass der Bescheinigung in § 312 Abs. 1 SGB III von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelöst wird und durch das Verlangen des Arbeitnehmers oder der Bundesagentur für Arbeit ersetzt wird.

8.

#### Art. 9 BUK-NOG:

##### Neuregelung der Auszahlung von Sozialversicherungsleistungen

§ 47 SGB I stellt eine Soll-Vorschrift für die unentgeltliche Zahlung von Geldleistungen dar, die greift, soweit keine spezialrechtlichen anderen Vorschriften bestehen.

Durch Art. 9 BUK-NOG wird diese Regelung dahingehend abgeändert, dass

- die Soll-Vorschrift der kostenfreien Überweisung oder Übermittlung an den Wohnsitz nur gilt, soweit der Empfänger seinen Wohnsitz in der EU hat,
- bei einem Wohnsitz des Empfängers außerhalb der EU die Kosten lediglich soweit getragen werden, dass die Kosten des mit der Zahlung beauftragten Geldinstituts getragen werden.

Damit werden Leistungsempfänger, deren Wohnsitz außerhalb der EU liegt, zukünftig mit den Kosten des auszahlenden Geldinstituts belastet werden.

Diese Änderung wird abgelehnt, weil die Tragung der gesamten Abwicklungskosten für exportierbare Leistungen – wie bisher – beim Leistungsträger verbleiben muss, damit ein Export der Leistung nicht zu einer Schmälerung des Leistungsanspruchs führt.

9.

#### Art. 12 BUK NOG Nr. 3:

##### Dynamisierung des Rehabudgets – Stellungnahme des Bundesrats (Drs. 811-12 (B))

Der DGB unterstützt die Forderung nach einer Neuregelung des Rehabudgets der gesetzlichen Rentenversicherung. Das bisherige Nichthandeln der Bundesregierung beim Reha-Budget führt zur Reha nach Kassenlage, d.h. die Rehaanträge werden noch strenger geprüft, die notwendige Unterstützung wird dann häufiger als bislang viel zu spät kommen. Das ist unverantwortlich: Rehabilitation hilft den betroffenen Menschen, verhindert aber auch unnötige Kosten in den Sozialleistungssystemen – und leistet einen wichtigen Beitrag dazu, dass das längere Arbeiten gelingen kann.

Der Bedarf an Rehabilitation wird in den nächsten Jahren weiter ansteigen. Denn die rehaintensiven Jahrgänge sind immer stärker besetzt. Außerdem nimmt die Inanspruchnahme von Teilhabeleistungen auch aus anderen Gründen weiter zu. Ausschlaggebend dafür ist unter anderem die zunehmende Chronifizierung psychischer Erkrankungen. Zudem hat die Rentenversicherung seit einiger Zeit

einen erweiterten gesetzlichen Auftrag zu präventiven Aktivitäten. Doch die Bundesregierung verweigert jetzt den dringend benötigten Anstieg des Rehabudgets und erhöht so in vollem Bewusstsein den Druck auf das Bewilligungsverhalten der Rentenversicherung bei Leistungen zur Teilhabe.

Die Dynamisierungsregel muss deshalb umgehend so verändert werden, dass in einem ersten Schritt zumindest die zusätzlichen Rehabedarfe berücksichtigt werden, die auf die demografischen Veränderungen zurückgehen.

**DEUTSCHER BUNDESTAG**

Ausschuss für  
Arbeit und Soziales  
17. Wahlperiode

**Ausschussdrucksache 17(11)1133**

16. April 2013

**Schriftliche Stellungnahme**

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 22. April 2013 zum

Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Entwurf eines Gesetzes zur Neuorganisation der bundesunmittelbaren Unfallkassen, zur Änderung des Sozialgerichtsgesetzes und zur Änderung anderer Gesetze (BUK-Neuorganisationsgesetz -BUK-NOG) -  
BT-Drucksache 17/12297

**IG Metall**

Die IG Metall begrüßt den Kern des vorliegenden Entwurfes, also die Fusion der bundesunmittelbaren Unfallkassen. Die vorgesehenen rechtlichen Regelungen gehen auf Beschlüsse der Selbstverwaltung zurück und belegen erneut eindrucksvoll deren Fachkompetenz und Entschlusskraft. Die im Artikel 1 des vorliegenden Entwurfes zusammengefassten Änderungen des Sozialgesetzbuches VII, sowie deren Folgeänderungen in anderen Rechtsvorschriften, finden unsere volle Zustimmung.

Es wäre wünschenswert, wenn nun auch die betroffenen Bundesländer die Kraft dazu finden würden ihrerseits die Unfallkassen in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich zu verschmelzen.

Die im Artikel 5 vorgesehene Änderung des §166 SGB VII ist ebenfalls zu begrüßen. Mit den veränderten Prüfvorschriften wird es der gesetzlichen Unfallversicherung erleichtert die beitragspflichtigen Betriebe effizient und zielgenau zu prüfen. Der ausdifferenzierte Beitragssatz zur gesetzlichen Unfallversicherung wird von der Selbstverwaltung mit großer Sorgfalt und mit Blick auf die Schaffung von Präventionsanreizen, aber auch der Abbildung von Risikostrukturen innerhalb der Mitgliedsbetriebe festgelegt. Die vorgesehene Änderung ermöglicht es die Beitragsehrlichkeit hinreichend zu prüfen und erspart gleichzeitig den Verwaltungen und Mitgliedsbetrieben das Eintreiben von Bagatellbeträgen.

Nach Auffassung der IG Metall wird durch die im Art. 8 vorgesehene Ergänzung der

§§ 4 und 5, eine längst fällige und zeitgemäße Anpassung des Arbeitsschutzgesetzes vorgenommen. Die Ergänzung um „psychische Belastungen bei der Arbeit“ klärt die gesetzlichen Pflichten der Arbeitgeber und schärft gleichzeitig den Präventionsauftrag der Arbeitsschutzbehörden und Unfallversiche-

rungsträger. In zahlreichen betrieblichen Auseinandersetzungen bis hin zu Einigungsstellenverfahren mussten und müssen betriebliche Interessenvertretungen immer wieder aufs Neue mit ihren Arbeitgebern darüber streiten, ob und inwiefern die Beanspruchung von psychischen Belastungen Gegenstands der, im Arbeitsschutzgesetz geforderten, Gefährdungsbeurteilung sind. Allerdings wird die nun vorgesehene Ergänzung dieser Auseinandersetzungen nicht gänzlich beenden können. Vielmehr würde es, wie in praktisch allen anderen Bereichen des Arbeitsschutzes, notwendig sein eine entsprechende Verordnung folgen zu lassen. Die IG Metall verbindet daher mit der nun vorliegenden Ergänzung des ArbSchG die Erwartung, dass die Bundesregierung zeitnah eine Anti- Stress- Verordnung erlässt.

Nach Auffassung der IG Metall muss das Arbeitsschutzgesetz in einem weiteren Punkt angepasst werden. Wie schon die Ausschüsse des Bundesrates für dessen Sitzung am 1. Februar 2013, richtig festgestellt haben, ist es dringend geboten im Paragraph 6 Abs. 1 die Sätze 3 und 4 zu streichen. Nach unserer Rechtsauffassung besteht die Pflicht zur Dokumentation einer Gefährdungsbeurteilung bereits ab dem 1. Arbeitnehmer. Da die Bundesregierung dies vor dem EuGH ebenfalls bestätigt hat, halten wir es für nunmehr unumgänglich die entstandene Rechtsunsicherheit aufzulösen und das Arbeitsschutzgesetz entsprechend anzupassen.

Darüber hinaus erscheint uns die von den Bundsratsausschüssen vorgeschlagene Ergänzung des Paragraphen 13 als eine sinnvolle und praxisgemäße Klärung der Befugnisse von Aufsichtsbehörden. Daher würde die IG Metall die Aufnahme dieses Vorschlags begrüßen.

**DEUTSCHER BUNDESTAG**

Ausschuss für  
Arbeit und Soziales  
17. Wahlperiode

**Ausschussdrucksache 17(11)1132**

15. April 2013

**Schriftliche Stellungnahme**

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 22. April 2013 zum

Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Entwurf eines Gesetzes zur Neuorganisation der bundesunmittelbaren Unfallkassen, zur Änderung des Sozialgerichtsgesetzes und zur Änderung anderer Gesetze (BUK-Neuorganisationsgesetz -BUK-NOG) -  
BT-Drucksache 17/12297

**Bundesagentur für Arbeit****I. Elektronische Übermittlung von Bescheinigungen durch die Arbeitgeber an die BA**

Die BA begrüßt die Neuregelungen zur bedarfsgerechten Ausstellung und elektronischen Übermittlung der Arbeits- und Nebeneinkommensbescheinigung, weil sich damit Vorteile für Arbeitgeber, Antragsteller und BA durch Entbürokratisierung und Verwaltungsvereinfachung erschließen.

Die Arbeitgeber müssen Arbeitsbescheinigungen nur noch auf Verlangen des Arbeitnehmers und nicht bei jeder Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausstellen. Wählt der Arbeitgeber die medienbruchfreie elektronische Übermittlung, kann er auch sicher gehen, dass Bescheinigungen nicht auf den Weg in die Agentur untergehen und hat keine Ersatzbescheinigung mehr zu erstellen.

Die BA spart durch die automatische Übernahme der Daten Eingabeaufwand und damit Zeit, Fehler bei der manuellen Übernahme der Daten und entsprechender nachfolgender Korrekturaufwand werden vermieden.

Die elektronisch übermittelte Bescheinigung liegt bei der Antragsbearbeitung vor, ohne dass sich der Antragsteller weiter darum kümmern muss. Die Bearbeitung der Anträge kann somit zeitgerecht und mit höherer Qualität erfolgen. Der Antragsteller erhält von den übermittelten Daten unmittelbar nach Eingang in der Agentur einen Kotrollausdruck.

**II. Gesetzliche Zulagenregelung nach § 387 Abs. 7 SGB III**

Die beabsichtigte gesetzliche Zulagenregelung ergänzt das Portfolio der Bezahlungsinstrumente für die Geschäftsführer/-innen der Jobcenter. Sie ist daher kurz im Gesamtzusammenhang darzustellen.

Mit dem Dritten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt wurde die BA verpflichtet, sich so zu organisieren, dass sie ihre Dienstleistungen künftig im Wettbewerb zu anderen privaten Dienstleistern am Arbeitsmarkt schnell und kompetent erbringen kann. Um den sich daraus ergebenden Anforderungen an die Flexibilität des Personaleinsatzes und an die flankierenden Bezahlungsinstrumente gerecht zu werden, wurde in § 387 Abs. 1 Satz 1 SGB III festgelegt, dass das Personal der BA vorrangig aus Arbeitnehmern/-innen bestehen soll. Gleichzeitig wurde bestimmt, dass Beamte/-innen in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt werden.

Die Benachteiligung wird vermieden, indem Beamte/-innen im Falle einer Aufstiegsituation, d.h. der dauerhaften Übertragung einer im Vergleich zum verliehenen Statusamt höherwertigen Funktion, folgende Wahlmöglichkeit haben:

- a) Beamte/-innen können ihre berufliche Entwicklung im Beamtenverhältnis fortsetzen und – bei Erfüllung der laufbahn- und besoldungsrechtlichen Voraussetzungen – entsprechend befördert werden oder
- b) Beamte/-innen können die Möglichkeit einer In-Sich-Beurlaubung nach § 387 Abs. 3 bis 6 SGB III in Anspruch nehmen, d.h. einer Beurlaubung im Beamtenverhältnis bei gleichzeitigem Übertritt in ein Arbeits- bzw. Anstellungsverhältnis. In diesem Fall ruhen weitgehend die Rechte und Pflichten aus dem Beamtenverhältnis, d.h. es erfolgen auch keine Beförderungen mehr. Die Bezahlung und weitere berufliche Entwicklung erfolgt ausschließlich im Arbeitnehmerstatus.

Bezogen auf die Funktion einer Geschäftsführerin/eines Geschäftsführers einer gemeinsamen Einrichtung führte dies in der Vergangenheit jedoch zu Inkompatibilitäten.

Entsprechend der ausdrücklichen gesetzlichen Regelung des § 44d Abs. 2 Satz 1 SGB II werden Geschäftsführer/-innen gemeinsamer Einrichtungen für die Dauer von fünf Jahren bestellt. Der Gesetzgeber hat sich mit der Ausgestaltung der Funktion für den Bereich der Grundsicherung dafür entschieden, den Dienstposten nur befristet besetzen zu wollen und somit wesentliche Elemente übernommen, die grundsätzlich einen Status als Arbeitnehmer präferieren.

Ist bei einer Beamtin oder einem Beamten der Dienstposten der Geschäftsführerin oder des Geschäftsführers höher bewertet als ihr oder sein bisheriges Amt, kann sie/er im Falle der Inanspruchnahme der In-Sich-Beurlaubung für die Zeit der Tätigkeit als Geschäftsführerin oder Geschäftsführer eine tarifliche oder außertarifliche Zulage erhalten. Beamte/-innen, die ihre berufliche Entwicklung im Beamtenverhältnis fortsetzen wollen, haben hingegen bislang keinen Anspruch auf Zahlung einer entsprechenden Zulage. Eine im Beamtenrecht übliche Beförderung stellt wegen der nur befristeten Übertragungsmöglichkeit des Dienstpostens ein Unterbringungsrisiko dar, da die BA über Folgebestellungen als Geschäftsführer/in nicht allein entscheiden kann.

Mit Blick auf die vorstehend genannten Aspekte wird die Schaffung einer neuen gesetzlichen Zulagenregelung und der entsprechenden inhaltlichen Ausgestaltung des § 387 Abs. 7 SGB III-E als eine lex specialis gegenüber den §§ 45, 46 Bundes-

besoldungsgesetz (BBesG) grundsätzlich begrüßt. Diese Regelung führt zu einer annähernden Gleichbehandlung von Beamtinnen und Beamten in der In-Sich-Beurlaubung und solchen, die die höher bewertete Funktion weiterhin im Beamtenverhältnis wahrnehmen sowie zu Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und trägt der „befristeten“ Funktionsübertragung Rechnung. Allerdings ist die Zulagenregelung nach Auffassung der BA erweiterungsbedürftig:

Im Sinne einer im Vergleich zum SGB III-Bereich einheitlichen Arbeitgebergewinnung und einer gerechten und angemessenen Risikoverteilung hält die BA es für erforderlich, die Zulage – nach einer bestimmten Dauer der Verwendung und unter Beachtung der laufbahnrechtlichen Grenzen – ruhegehaltfähig auszugestalten, um den Beamten/-innen einen ausreichenden Anreiz zu bieten, befristet höherwertige Aufgaben als Geschäftsführerinnen oder Geschäftsführer von gemeinsamen Einrichtungen im Beamtenverhältnis zu übernehmen.

Eine Alternative zu einer ruhegehaltfähigen Ausgestaltung der Zulage könnte aus Sicht der BA hilfsweise darin bestehen, dass im Falle einer mehrmaligen, kontinuierlichen Wiederbestellung eines/einer Geschäftsführers/-in - zumindest in der letzten Amtsperiode, an die sich der Ruhestand anschließt - die Beförderungsmöglichkeit explizit vorgesehen wird.

Ich rege daher an, den Aspekt der Ruhegehaltfähigkeit der Zulage in den dargestellten Ausprägungen zu prüfen; für die als Alternative dargestellte Beförderungsoption könnte aus meiner Sicht eine entsprechende Anpassung der Gesetzesbegründung ausreichend sein.

**DEUTSCHER BUNDESTAG**

Ausschuss für  
Arbeit und Soziales  
17. Wahlperiode

**Ausschussdrucksache 17(11)1136**

17. April 2013

**Schriftliche Stellungnahme**

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 22. April 2013 zum

Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Entwurf eines Gesetzes zur Neuorganisation der bundesunmittelbaren Unfallkassen, zur Änderung des Sozialgerichtsgesetzes und zur Änderung anderer Gesetze (BUK-Neuorganisationsgesetz -BUK-NOG)  
- BT-Drucksache 17/12297

**Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände****Zusammenfassung**

Die Schaffung einer Rechtsgrundlage zur optionalen elektronischen Übermittlung von Arbeits- und Nebeneinkommensbescheinigungen sowie zur bedarfsgerechten Ausstellung von Arbeitsbescheinigungen ist grundsätzlich ein begrüßenswerter Schritt im Rahmen des Bürokratieabbaus. Dieses Ziel wird aber mit dem vorgesehenen Recht der Arbeitnehmer, der elektronischen Übermittlung zu widersprechen, konterkariert. Dieses Widerspruchsrecht ist weder sinnvoll, noch notwendig und daher ersatzlos zu streichen.

Mit der vorgesehenen Ausweitung der Betriebsprüfungen, wonach jeder Arbeitgeber mindestens alle vier Jahre hinsichtlich der Melde- und Abgabepflichten nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz (KSVG) zu überprüfen ist, würde der Bürokratieaufwand für die Unternehmen und die Träger der Rentenversicherung deutlich erhöht. Der damit verbundene zusätzliche Kostenaufwand ist unverhältnismäßig, weil er höher wäre, als die zu erwartenden Nachforderungen.

Grundsätzlich zu begrüßen ist die Neuregelung der Betriebsprüfungen zur Unfallversicherung. Mit den vorgesehenen gesetzlichen Änderungen kann das Betriebsprüfungsverfahren, das die Träger der Rentenversicherung im Auftrag der Unfallversicherung bei den Arbeitgebern durchführt, effektiver und wirtschaftlicher gestaltet werden. Allerdings sollte das Prüfrecht der Unfallversicherung bei konkreten Anhaltspunkten auf Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung – wie von den Sozialversicherungsträgern vereinbart und noch im Referentenentwurf enthalten – wieder in den Gesetzentwurf aufgenommen werden.

Die Lockerung der Kriterien für die Berufung ehrenamtlicher Richter in der Sozialgerichtsbarkeit auf

Arbeitgeberseite wird ausdrücklich begrüßt. Wünschenswert wäre jedoch eine weitergehende Regelung, die es ermöglicht, dass auch Beauftragte (in einem gewissen Kontingent) als ehrenamtliche Richter berufen werden können.

Die vorgeschlagenen Präzisierungen im Arbeitsschutzgesetz bezüglich der Berücksichtigung psychischer Belastungen der Arbeit und daraus eventuell entstehender Gesundheitsgefahren führen zu keiner Verbesserung der Handlungssicherheit auf betrieblicher Ebene im Umgang mit dieser schwer handhabbaren Komponente der Arbeitsgestaltung.

Eine Streichung der Kleinbetriebsklausel für die Dokumentation von Gefährdungsbeurteilungen nach dem Arbeitsschutzgesetz würde zu weiteren unnötigen bürokratischen Belastungen von Kleinbetrieben führen. Die deutsche Rechtslage erfüllt nach Ansicht des EuGH die europarechtlichen Anforderungen an die Dokumentationspflicht von Gefährdungsbeurteilungen und bedarf somit keiner Änderung.

Eine Verordnungsermächtigung der Bundesregierung für eine Anti-Stressverordnung ist abzulehnen, da im geltenden Arbeitsschutzrecht ausreichende Regelungen vorhanden sind, um arbeitsbedingten Gefährdungen der psychischen Gesundheit entgegenzuwirken. Eine Anti-Stressverordnung ist überflüssig.

**Im Einzelnen****1. Zum Entwurf des BUK-Neuorganisationsgesetzes****1. Elektronische Arbeits- und Nebeneinkommensbescheinigungen praxisgerecht umsetzen – Widerspruchsrecht streichen**

Die Schaffung einer Rechtsgrundlage zur optionalen elektronischen Übermittlung von Arbeits- und Ne-

beneinkommensbescheinigungen nach §§ 312, 312a und 313 SGB III ist ein wichtiger Schritt zur Vermeidung unnötiger Bürokratie und grundsätzlich zu begrüßen. Das Ziel des Bürokratieabbaus wird aber mit dem vorgesehenen Recht der Arbeitnehmer, der elektronischen Übermittlung zu widersprechen, weitgehend konterkariert. Dieses Widerspruchsrecht ist weder sinnvoll, noch notwendig und daher ersatzlos zu streichen.

Nach bislang geltender Rechtslage müssen Arbeitgeber die Arbeits- bzw. Nebeneinkommensbescheinigungen auf den hierfür vorgesehenen Vordrucken der Bundesagentur für Arbeit (BA) erstellen. Die Bearbeitung dieser papiergebundenen Bescheinigungen stellt im Vergleich zu elektronisch zu übermittelnden Bescheinigungen einen Medienbruch dar und kann bei Arbeitgebern einen nicht unerheblichen bürokratischen Aufwand auslösen. Die Einführung eines optionalen elektronischen Meldeweges ist daher zu begrüßen. Den Arbeitgebern wird damit die grundsätzliche Möglichkeit eröffnet, zu wählen, ob sie die Bescheinigungsdaten auf elektronischem Weg an die BA übermitteln oder weiterhin die Papierform nutzen. Diese Optionsregelung wird insbesondere kleineren und mittleren Unternehmen gerecht. Viele dieser Unternehmen müssen pro Jahr keine oder nur wenige Arbeits- bzw. Nebeneinkommensbescheinigungen erstellen. Für sie kann die Bearbeitung der Papierbescheinigungen einfacher und kostengünstiger sein, als die Implementierung eines neuen elektronischen Meldeweges.

Einer unbürokratischen und effizienten Umsetzung der elektronischen Bescheinigungen in der betrieblichen Praxis steht jedoch das vorgesehene Widerspruchsrecht der Arbeitnehmer entgegen. Der Gesetzentwurf sieht vor, dass Arbeitnehmer der elektronischen Übermittlung der Bescheinigungsdaten widersprechen können und Arbeitgeber sie schriftlich auf dieses Widerspruchsrecht hinzuweisen haben. Diese Regelung konterkariert das in der Gesetzesbegründung ausdrücklich formulierte Ziel des Bürokratieabbaus:

Unternehmen, die sich für den elektronischen Meldeweg entscheiden, müssen ihre Arbeitnehmer vor der elektronischen Übermittlung schriftlich auf das Widerspruchsrecht hinweisen. Dies stellt eine zusätzliche Mitteilungspflicht dar, die mit zusätzlichem Aufwand und Mehrkosten verbunden ist.

Unternehmen, die sich für den elektronischen Meldeweg entscheiden, müssen weiterhin auch die papiergebundene Ausstellung der Bescheinigungen durchführen können, sofern einzelne Arbeitnehmer dem elektronischen Meldeweg widersprechen. Somit müssen in den Unternehmen zwei unterschiedliche Prozesse – die elektronische Übermittlung aus Abrechnungsprogrammen und die papiergebundene Bescheinigung – vorgehalten werden. Zudem müssen die Sachbearbeiter in den Unternehmen auf beide Prozesse geschult werden. Dies bedeutet die Etablierung von unnötigen und bürokratischen Doppelstrukturen.

Eine praxisingerechte Umsetzung der elektronischen Arbeitsbescheinigung setzt voraus, dass Unternehmen die Möglichkeit haben, für alle zu erstellenden

Arbeits- bzw. Nebeneinkommensbescheinigungen eine der beiden Übermittlungsmöglichkeiten – den elektronischen oder papiergebundenen Weg – auszuwählen. Dies ist mit der vorgesehenen rechtlichen Regelung nicht zu erreichen. Das Widerspruchsrecht der Arbeitnehmer sollte daher ersatzlos gestrichen werden.

Ein Nachteil für die Arbeitnehmer hinsichtlich der Leistungsgewährung durch die BA entsteht durch die Streichung des Widerspruchsrechts nicht. Vielmehr liegt die praxisingerechte Ausgestaltung der elektronischen Bescheinigungen gerade im Interesse der Arbeitnehmer. Sie trägt zur Akzeptanz und Verbreitung des elektronischen Verfahrens bei und kann zu einer Beschleunigung der Entscheidung bezüglich der Leistungsgewährung durch die BA führen. Zudem sieht der Gesetzentwurf ausdrücklich vor, dass die BA im Falle der elektronischen Datenübermittlung dem Arbeitnehmer unverzüglich einen Ausdruck der durch den Arbeitgeber übermittelten Daten zuleitet. So können die Arbeitnehmer die Angaben der Arbeitgeber prüfen und etwaige Einwände im Verwaltungsverfahren geltend machen. Eines vorangestellten Widerspruchsrechts gegen das elektronische Verfahren bedarf es daher in keiner Weise.

## **2. Bedarfsgerechte Ausstellung von Arbeitsbescheinigungen verringert Bürokratielasten**

Sehr zu begrüßen ist die Schaffung der rechtlichen Grundlage für eine bedarfsgerechte Ausstellung von Arbeitsbescheinigungen nach § 312 Abs. 1 SGB III auf Verlangen des Arbeitnehmers oder der BA. Ergänzend sollte im Gesetz klargestellt werden, dass für Arbeitgeber die Pflicht zur Ausstellung einer Arbeitsbescheinigung bei Beendigung eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses (Minijobs) nicht besteht.

Der Gesetzentwurf sieht vor, die Pflicht des Arbeitgebers zur Ausstellung einer Arbeitsbescheinigung im Falle der Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses auf Sachverhalte zu beschränken, in denen Arbeitnehmer oder die BA die Ausstellung der Bescheinigung verlangen. Dies ist ein wichtiger Beitrag zum Bürokratieabbau. Nach bisheriger Rechtslage hat der Arbeitgeber bei Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses mit einer Arbeitsbescheinigung alle Tatsachen darzulegen, die für die Entscheidung über den Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Übergangsgeld erheblich sein können. Diese viel zu weitgehende Verpflichtung führt dazu, dass die Unternehmen in vielen Fällen Bescheinigungen ausstellen, die nicht gebraucht werden, da es nicht zu einem Leistungsbezug kommt (z. B. Wechsel in eine andere Beschäftigung). In diesen Fällen entsteht für die Betriebe ein hoher bürokratischer Aufwand, dem – auch für die Arbeitnehmer – kein Nutzen gegenübersteht. Durch die zukünftige bedarfsgerechte Ausstellung auf Verlangen des Arbeitnehmers oder der BA kann diese Bürokratiebelastung für die Unternehmen spürbar verringert werden.

Gleichwohl sollte in dem Gesetzentwurf ergänzend klargestellt werden, dass die Pflicht des Arbeitgebers zur Ausstellung einer Arbeitsbescheinigung auf Verlangen des Arbeitnehmers nur bei Beendigung

eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses besteht. Der vorliegende Wortlaut des Gesetzentwurfs könnte so ausgelegt werden, dass auch bei Beendigung eines Minijobs eine Arbeitsbescheinigung auf Verlangen auszustellen ist. Dies wäre jedoch nicht folgerichtig, da diese Beschäftigungen aufgrund ihrer Versicherungsfreiheit keinen Arbeitslosengeldanspruch begründen.

### **3. Unverhältnismäßigen Bürokratieaufwand durch Betriebsprüfungen zur Künstlersozialversicherung verhindern**

Die in dem Gesetzentwurf vorgesehene Ausweitung der Betriebsprüfungen, wonach jeder Arbeitgeber mindestens alle vier Jahre hinsichtlich der Melde- und Abgabepflichten nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz (KSVG) zu überprüfen ist, ist abzulehnen. Sie würde den Erfüllungsaufwand für die Unternehmen und die Träger der Rentenversicherung unverhältnismäßig erhöhen. Die in dem Gesetzentwurf angegebenen Mehrkosten für die Arbeitgeber und die Rentenversicherung in Höhe von jeweils 500.000 € haben sich inzwischen als deutlich zu niedrig erwiesen. Das Bundesarbeitsministerium hält daher an seiner Bürokratiekostenschätzung auch nicht mehr fest. Die Deutsche Rentenversicherung geht davon aus, dass allein der Rentenversicherung ein zusätzlicher Bürokratieaufwand von rund 50 Mio. € entstünde (bei einer Gesamthöhe der Künstlersozialabgabe von rund 270 Mio. €). Dieser erhebliche Zusatzaufwand steht in keinem Verhältnis zu den möglichen Nachforderungen durch zusätzliche Prüfungen. Der zusätzliche Aufwand für Unternehmen und Rentenversicherungsträger muss nach dem Standardkosten-Modell umfassend erhoben und dokumentiert werden. Dies ist Voraussetzung für die notwendige Abwägung, ob die Folgen der vorgesehenen Rechtsänderung und ihr Nutzen in einem angemessenen Verhältnis stehen. Diese Abwägung muss vor einer möglichen Gesetzesänderung erfolgen.

Der Gesetzentwurf sieht vor, dass der Vier-Jahres-Prüfturnus für die Betriebsprüfungen nach § 28p Abs. 1 SGB IV zukünftig auch für die Prüfung der Melde- und Abgabepflichten nach dem KSVG nach § 28p Abs. 1a SGB IV gelten soll. Somit würde in Zukunft jeder Arbeitgeber mindestens alle vier Jahre dahingehend überprüft, ob er seine Meldepflichten nach dem KSVG ordnungsgemäß erfüllt und die Künstlersozialabgabe rechtzeitig und vollständig entrichtet. Entgegen der Gesetzesbegründung stellt dies keine bloße redaktionelle Klarstellung, sondern eine erhebliche Ausweitung der Prüfungen dar. So führten die Träger der Rentenversicherung in den ersten vier Jahren seit Übertragung der Prüfaufgabe zur Künstlersozialversicherung im Rahmen der 3. KSVG-Novelle bis 2011 jährlich ca. 70.000 Prüfungen durch. Würde die Prüfung dagegen bei allen Arbeitgebern mindestens alle vier Jahre durchgeführt, so wären pro Jahr mehr als 800.000 Unternehmen zu prüfen. Dabei ist davon auszugehen, dass davon nur etwa 37.500 Arbeitgeber abgabepflichtig sind. Dies wäre unverhältnismäßig.

Die Ausweitung der Betriebsprüfungen würde bei den betroffenen Arbeitgebern in jedem Fall einen

bürokratischen Mehraufwand verursachen. Insbesondere würde sich die Dauer der einzelnen Betriebsprüfungen in vielen Fällen deutlich verlängern, weil die Abgabepflicht aufgrund der vielfältigen und komplizierten Aufzeichnungs- und Auskunftspflichten nach dem KSVG und der dazugehörigen Beitragsüberwachungsverordnung nur mit hohem Aufwand festgestellt werden kann, deutlich verlängern. So müssen bei der Prüfung auf Verlangen nicht nur die Aufzeichnungen der abgabepflichtigen Entgelte sondern z. B. auch Verträge, die über künstlerische oder publizistische Leistungen abgeschlossen worden sind, und alle zum Rechnungswesen gehörenden Unterlagen, die Eintragungen über die Inanspruchnahme von künstlerischen und publizistischen Leistungen enthalten können, vorgelegt werden, soweit dies zur Feststellung der Abgabepflicht erforderlich ist. Dieser Aufwand würde gerade für kleinere und mittlere Unternehmen eine erhebliche Belastung darstellen.

Zugleich ist davon auszugehen, dass auf Seiten der Rentenversicherungsträger – und damit im Ergebnis auch zu Lasten der Beitragszahler – zusätzliche Kosten entstehen werden, z. B. durch einen erhöhten Personalbedarf des Prüfdienstes.

Nicht überzeugend ist der Hinweis darauf, dass die Ausweitung der Prüfungen einem steigenden Beitragssatz in der Künstlersozialversicherung entgegenwirken soll. Denn dieser Effekt wird nur dadurch erreicht, weil nicht die Künstlersozialversicherung, sondern die Beitragszahler zur Rentenversicherung die Kosten für den zusätzlichen Prüfaufwand finanzieren sollen. Sachgerecht wäre jedoch, dass die Künstlersozialversicherung selbst die Kosten für den Prüfaufwand trägt, denn schließlich kommt die Künstlersozialabgabe ausschließlich den versicherten Künstlern und Publizisten zugute. Würde die Künstlersozialversicherung den zusätzlichen Prüfaufwand zahlen, würde sich die jetzt geplante Ausweitung der Prüfpflichten steigend auf den Beitragssatz zur Künstlersozialversicherung auswirken.

### **4. Neuregelung der Betriebsprüfungen zur Unfallversicherung richtiger Schritt**

Die Neuregelung der Betriebsprüfungen zur Unfallversicherung ist ein richtiger Schritt, um das Betriebsprüfungsverfahren, das die Rentenversicherungsträger im Auftrag der Unfallversicherung bei den Arbeitgebern durchführen, effektiver und wirtschaftlicher zu gestalten. Mit dem Gesetzentwurf werden die von den Selbstverwaltungsorganen der Renten- und Unfallversicherung entwickelten und beschlossenen Vorschläge weitgehend umgesetzt. Dies ist zu begrüßen.

So sollen Unternehmen, deren Beitragsaufkommen zur Unfallversicherung geringer ist, als die für eine Prüfung zu veranschlagenden Kosten (1,5 % der Bezugsgröße, derzeit ca. 475 €), künftig von der Prüfung ausgenommen werden. Dies stellt eine wesentliche Entlastung der Unternehmen und der Prüfdienste dar. Durch die vorgesehene Festlegung einer Stichprobenprüfung in dieser Unternehmensgruppe kann sichergestellt werden, dass die zur Unfallversicherung beitragspflichtigen Entgelte auch weiterhin richtig und vollständig gemeldet werden.



Darüber hinaus sollen die Unfallversicherungsträger die Möglichkeit erhalten, wenn konkrete Anhaltspunkte für eine unrichtige Zuordnung von Arbeitsentgelten zu den einzelnen Gefährklassen vorliegen, anstelle der Rentenversicherungsträger selbst eine Prüfung durchzuführen. Diese Prüfmöglichkeit wird sehr begrüßt, da so davon ausgegangen werden kann, dass die selbständigen Prüfungen der Unfallversicherungsträger nur in denjenigen Fällen erfolgen, in denen dies aufgrund der Sachnähe der Unfallversicherung tatsächlich angezeigt ist.

Kritisch ist allerdings, dass das Prüfrecht der Unfallversicherungsträger bei konkreten Anhaltspunkten auf Schwarzarbeit oder illegale Beschäftigung in einem Unternehmen, das im Referentenentwurf noch enthalten war und auf die Vereinbarung zwischen Renten- und Unfallversicherung zurückging, gestrichen wurde. Dieses Prüfrecht sollte wieder in den Gesetzentwurf aufgenommen werden, da die Unfallversicherungsträger sonst künftig auch in solchen Fällen nicht gegen Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung einschreiten könnten, in denen ein Tätigwerden der Finanzkontrolle Schwarzarbeit aufgrund fehlender Erkenntnismöglichkeiten bei spezifischen branchenbezogenen Sachverhalten nicht möglich ist.

#### **5. Lockerung der Berufungskriterien für ehrenamtliche Richter in der Sozialgerichtsbarkeit positiv**

Die mit dem Gesetzentwurf vorgesehene Lockerung der Kriterien für die Berufung ehrenamtlicher Richter in der Sozialgerichtsbarkeit (§ 16 Abs. 4 SGG) entspricht einem Anliegen der Arbeitgeber und wird nachdrücklich begrüßt. Hintergrund hierfür sind Probleme der Arbeitgeberverbände, geeignete Kandidaten für das Amt des ehrenamtlichen Richters in der Sozialgerichtsbarkeit auf Arbeitgeberseite zu finden. Mit der Erweiterung des Personenkreises der Arbeitgeber auf „Angestellte, die regelmäßig für den Arbeitgeber in Personalangelegenheiten tätig werden“, wird die Besetzung dieser Ehrenämter in Zukunft wesentlich erleichtert.

Wünschenswert wäre jedoch, dass auch Beauftragte (in einem gewissen Kontingent) das Amt des ehrenamtlichen Richters ausüben können. Um die Nähe zur Ausübung der Arbeitgeberfunktion zu gewährleisten, könnte die Berufung dahingehend begrenzt werden, dass sie nur innerhalb eines Jahres nach Wegfall der Arbeitgeberbereienseigenschaft erfolgen kann.

#### **6. Ergänzung des Arbeitsschutzgesetzes ist kein Beitrag zur Handlungssicherheit auf betrieblicher Ebene**

Es ist unstrittig, dass bei der gesetzlichen Gefährdungsbeurteilung auch Belastungen mit (vorwiegend) psychischen Beanspruchungsfolgen beurteilt werden müssen. Dies kann jedoch nur fachgerecht erfolgen, soweit hierzu gesicherte (arbeits-) wissenschaftliche Erkenntnisse vorliegen und den Betrieben praktikable Instrumente an die Hand gegeben werden, mit denen sie eine angemessene Beurteilung sowohl der physischen als auch der psychischen Gefährdungen vornehmen können. Insofern geht die

vorgeschlagene Gesetzesänderung an den tatsächlichen Notwendigkeiten vorbei.

Um negativen psychischen Beanspruchungsfolgen entgegenzuwirken, sind vielmehr zielgerichtete Aktivitäten, wie sie im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie vorgesehen sind, erforderlich. Ergänzend dazu bedarf es dringend weitergehender praxisorientierter Forschung, die die Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge in den Mittelpunkt der Betrachtung psychischer Belastungen rückt.

Der Einfluss von Arbeitsbelastungen mit gesundheitsgefährdenden Folgen für die Psyche ist derzeit nur für sehr spezielle Arbeitssituationen hinreichend geklärt (z. B. spezifische Tätigkeiten mit hohen Monotonieanteilen). Die vorgesehene ausdrückliche Hervorhebung der „psychischen Arbeitsbelastung“ im Gesetz als ein bei der Gefährdungsbeurteilung „zu berücksichtigender Gefährdungsfaktor“ trotz ungeklärter Wirkungszusammenhänge regelt daher Pflichten, für deren Erfüllung in weiten Bereichen bislang die wesentlichen Voraussetzungen fehlen.

Die vorgesehene Neuformulierung im § 4 Nr. 1 ArbSchG, dass eine Gefährdung „für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird;“ differenziert den Gesundheitsbegriff als Gestaltungsziel der Arbeitsgestaltung. Dies birgt die Gefahr, dass bestehende Zusammenhänge zwischen physischen und psychischen Einwirkungen nicht gebührend berücksichtigt (Beispiel: Wirkung von Lärm in beide Richtungen) werden.

Ferner führt die vorgesehene Ergänzung der Aufzählung in § 5 Absatz 3 ArbSchG in der gewählten Form eher zu Verwirrung, als dass damit die Durchführung einer praktikablen Gefährdungsbeurteilung unterstützt wird. Die exklusive Behandlung psychischer Belastungen in einem gesonderten zusätzlichen Punkt 6 würde dazu führen, dass die psychischen Belastungspotentiale der Nummern 1 - 5 nicht als Gegenstand des eigentlichen Gestaltungsauftrags betrachtet werden.

## **II. Zum Änderungsantrag von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN**

### **1. Streichung der Kleinbetriebsklausel im Arbeitsschutzgesetz belastet Betriebe unnötig**

Die von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN vorgeschlagene Streichung der Sätze 3 und 4 des § 6 ArbSchG führt zu weiteren unnötigen bürokratischen Belastungen von Kleinbetrieben und ist daher abzulehnen. Laut Betriebsgrößenstatistik der DGUV würden durch die geforderte Einführung einer Dokumentationspflicht 2,8 Mio. Kleinbetriebe zusätzlich mit Bürokratie belastet.

Das Arbeitsschutzrecht sieht verschiedene Sonderregelungen vor, die auch Kleinbetriebe unabhängig von der Zahl der Beschäftigten bei der Gefährdungsbeurteilung einer Dokumentationspflicht unterwerfen (vgl. z. B. § 6 Abs. 8 GefStoffV, § 8 S. 4 BioStoffV, § 6 Abs. 1 BetrSichV, § 3 Abs. 4 LärmVibrations

ArbSchV). Grund für die erweiterten Dokumentationspflichten sind besondere Gefährdungssituationen, die nur in bestimmten Betrieben vorliegen. Auch außerhalb dieser Sondervorschriften können Kleinbetriebe nach § 6 Abs. 1 S. 3 Hs. 2 ArbSchG bei Vorliegen besonderer Gefährdungssituationen durch Anordnung der zuständigen Arbeitsschutzbehörden zur Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung verpflichtet werden. Diese Sonderregelungen sind sachgerecht und ausreichend. Eine pauschale Ausweitung der allgemeinen Dokumentationspflicht in § 6 ArbSchG auf alle Arbeitgeber ist deshalb nicht erforderlich und wird abgelehnt. Hierdurch würde das gefahr- und anlassbezogene Schutzkonzept völlig ausgehebelt.

Eine Änderung des ArbSchG ist auch europarechtlich nicht geboten. Die geltende Rechtslage erfüllt nach Ansicht des EuGH die europarechtlichen Anforderungen der einschlägigen Richtlinie 89/391/EWG. Der EuGH stellte mit Urteil vom 7. Februar 2002 (C-5-00) ausdrücklich fest, dass der in Art. 9 der Richtlinie vorgesehene Dokumentationspflicht ab dem ersten Beschäftigten in Deutschland dadurch entsprochen werde, dass nach dem ASiG in i. V. m. § 15 Abs. 1 Nr. 6 SGB VII und den Unfallverhütungsvorschriften alle Unternehmen verpflichtet seien, Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu bestellen, die Berichte erstellen, welche eine Evaluierung der Gefahren am Arbeitsplatz enthalten.

Zudem hat die Nationale Arbeitsschutzkommission im Rahmen der „Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“ der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie am 19. Mai 2011 den Beschluss gefasst (Anhang 3 der Leitlinie), nach dem die Anforderungen der Richtlinie 89/391 EWG an die Dokumentation bei der Gefährdungsbeurteilung in Betrieben mit 10 oder weniger Beschäftigten erfüllt sind, wenn der Arbeitgeber eine Hilfe zur Gefährdungsbeurteilung nutzt, die sein Unfallversicherungsträger zur Verfügung stellt, oder an der Regelbetreuung oder an einem alternativen Betreuungsmodell seines Unfallversicherungsträgers teilnimmt. Die Streichung der Kleinbetriebsklausel widerspricht diesem abgestuften Dokumentationskonzept.

Die Verschärfung der Dokumentationspflicht für Kleinbetriebe steht außerdem im Widerspruch zur

den Vorschlägen der „High Level Group“ (sog. Stoiber-Kommission). Diese hatte in ihrem Bericht vom 28. Mai 2009 in Bezug auf die Richtlinie 89/391/EWG vorgeschlagen, Kleinunternehmen von der Dokumentationspflicht zur Gefährdungsbeurteilung auszunehmen.

## **2. Anti-Stressverordnung überflüssig**

Die von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN geforderte Verordnungsermächtigung der Bundesregierung für eine Anti-Stressverordnung wird ausdrücklich abgelehnt, da eine Anti-Stressverordnung überflüssig ist.

Im geltenden Arbeitsschutzrecht sind ausreichende Regelungen vorhanden, um arbeitsbedingten Gefährdungen der psychischen Gesundheit entgegenzuwirken. Diese Regelungen werden durch die im Entwurf des BUK-NOG bereits enthaltenen Gesetzesänderungen hinreichend konkretisiert. Durch einen hohen Abstraktionsgrad der Vorschriften und weit gefasste Formulierungen hat der Gesetzgeber den Betriebsparteien im ArbSchG bewusst Spielraum für Schutzmaßnahmen belassen, die an die betriebliche Situation angepasst sind. Starre und pauschale Vorgaben einer Verordnung sind für die Praxis unbrauchbar. Vorrangiges Ziel muss sein, durch branchen- und betriebsbezogene Hilfestellungen Handlungssicherheit in den Unternehmen gerade beim Umgang mit psychischen Belastungen zu erzeugen. Dies wäre ein echter Beitrag, damit in den Betrieben das zur Vermeidung von Gefährdungen der psychischen Gesundheit Mögliche geleistet werden kann.

Zudem geht jeder Ansatz, der allein auf das betriebliche Umfeld beschränkt ist, ins Leere. Arbeitgeber haben ein ureigenes Interesse an der psychischen Gesundheit ihrer Beschäftigten. Wenn es um die psychische Gesundheit der Belegschaft geht, ist der Einflussbereich der Unternehmen jedoch begrenzt, weil die Ursachen psychischer Erkrankungen in aller Regel außerhalb des beruflichen Umfelds liegen. Ob Stress am Arbeitsplatz als zu belastend und damit gesundheitsgefährdend eingestuft wird, ist oft eng mit der jeweiligen Person, ihrem privaten Umfeld oder ihrer gesundheitlichen Prägung verbunden. Weder Gesetze noch Verordnungen können hier objektive Maßstäbe festlegen, die unabhängig von jeder betrieblichen und persönlichen Situation gelten.

**DEUTSCHER BUNDESTAG**

Ausschuss für  
Arbeit und Soziales  
17. Wahlperiode

**Ausschussdrucksache 17(11)1137**

17. April 2013

**Schriftliche Stellungnahme**

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 22. April 2013 zum  
Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Entwurf eines Gesetzes zur Neuorganisation der  
bundesunmittelbaren Unfallkassen, zur Änderung des Sozialgerichtsgesetzes und zur  
Änderung anderer Gesetze (BUK-Neuorganisationsgesetz -BUK-NOG) -  
BT-Drucksache 17/12297

**Deutsche Rentenversicherung Bund****I. Zusammenfassung**

- Seit Mitte 2007 prüfen die Rentenversicherungsträger bei einem Teil der 3,2 Millionen Arbeitgeber, ob sie als Auftraggeber selbständiger Künstler und Publizisten Künstlersozialabgabe nach dem KSVG<sup>1</sup> bezahlen müssen. Sie haben dabei in mehr als 300.000 Prüfungen ca. 132,4 Millionen Euro an Künstlersozialabgabe nacherhoben. Die Zahl der bei der Künstlersozialkasse erfassten Verwerter hat sich in diesem Zeitraum von 56.435 (Stand: 31. Dezember 2006) auf 153.270 (Stand: 31. Dezember 2012) fast verdreifacht.<sup>2</sup>
- Die Auswahl von jährlich 70.000<sup>3</sup> Arbeitgebern wird in Zusammenarbeit mit der Künstlersozialkasse getroffen und orientiert sich daran, ob aufgrund der Branche oder der Größe des Betriebs eine Abgabepflicht wahrscheinlich ist.
- Ziel von Art. 3 Nr. 4 des Gesetzentwurfs ist es, künftig keine sachgerechte Auswahl der wegen einer etwaigen Abgabepflicht nach dem KSVG zu prüfenden Arbeitgeber mehr zuzulassen, sondern ausnahmslos alle 3,2 Millionen Arbeitgeber alle vier Jahre zu prüfen.
- Entgegen der Darstellung in der Gesetzesbegründung handelt es sich bei der in § 28p Abs. 1a Satz 1 SGB IV vorgesehenen Ergänzung nicht um eine bloße „redaktionelle Klarstellung“, sondern um eine weitreichenden

de Rechtsänderung mit erheblichen Auswirkungen für die Rentenversicherungsträger und die Arbeitgeber (vgl. nachfolgend Ziffer II).

- Diese Rechtsänderung hätte zur Folge, dass nicht – wie bisher – 70.000, sondern 800.000 Arbeitgeber pro Jahr wegen der Künstlersozialabgabe geprüft werden müssten (vgl. nachfolgend Ziffer II).
- Zur Bewältigung dieser zusätzlichen Arbeitsmengen benötigten die Rentenversicherungsträger zusätzlich ca. 580 Beschäftigte. Dadurch entstünden zusätzliche Verwaltungskosten in Höhe von etwa 50 Millionen Euro im Jahr (vgl. nachfolgend Ziffer III).
- Die geplante Neuregelung konterkariert den Grundsatz wirtschaftlichen Handelns, denn den zusätzlichen Verwaltungskosten der Rentenversicherungsträger in Höhe von 50 Millionen Euro stünden mutmaßlich – selbst bei optimistischen Annahmen – lediglich Nachforderungen in Höhe von maximal 16 Millionen Euro pro Jahr gegenüber (vgl. nachfolgend Ziffer IV).
- Um die wenigen unerkannt abgabepflichtigen Arbeitgeber aufzufinden, genügt es, die Arbeitgeber zu prüfen, bei denen eine Abgabepflicht wahrscheinlich ist (vgl. nachfolgend Ziffer IV).
- Die Rentenversicherungsträger können mit den Nacherhebungen aus den Prüfungen nicht dauerhaft sicherstellen, dass der Künstlersozialabgabebesatz stabil bleibt (vgl. nachfolgend Ziffer IV).
- Die Rentenversicherungsträger wenden sich nachdrücklich gegen die Neuregelung.

<sup>1</sup> Künstlersozialversicherungsgesetz.

<sup>2</sup> Quelle: [www.kuenstlersozialkasse.de](http://www.kuenstlersozialkasse.de)

<sup>3</sup> Bezogen auf das Prüfkontingent des Jahres 2012 wurden einmalig nicht 70.000, sondern 25.000 Arbeitgeber wegen der Künstlersozialabgabe geprüft. Seit 2013 werden wieder 70.000 Arbeitgeber geprüft.

## II. Rechtsänderung - nicht „redaktionelle Klarstellung“

Der Gesetzentwurf sieht in Art. 3 Nr. 4 die Einfügung der Wörter „mindestens alle vier Jahre“ in § 28p Abs. 1a Satz 1 SGB IV vor. Der in der Begründung des Gesetzentwurfs verwendete Begriff der „redaktionellen Klarstellung“<sup>4</sup> suggeriert, dass damit keine Änderung der Rechtslage eintritt. Es wird der Eindruck erweckt, dass schon gegenwärtig Prüfungen wegen der Künstlersozialabgabe in demselben Turnus und Umfang wie Prüfungen wegen des Gesamtsozialversicherungsbeitrags durchgeführt werden müssten. Dies ist jedoch nicht der Fall. Anders als bei der Prüfung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags nach § 28p Abs. 1 SGB IV verlangt § 28p Abs. 1a SGB IV in seiner bisherigen Fassung nicht die Prüfung aller Arbeitgeber mindestens alle vier Jahre, sondern gewährt ein Auswahlermessen, was sich gerade aus dem Fehlen der Worte „mindestens alle vier Jahre“ ergibt. Es war nicht das Ziel des 3. KSVG-ÄndG<sup>5</sup>, mit dem § 28p Abs. 1a SGB IV eingefügt wurde, sämtliche 3,2 Millionen Arbeitgeber alle vier Jahre einer Prüfung zu unterziehen, die in weiten Teilen von vornherein überflüssig wäre, weil die meisten Arbeitgeber nicht zu den vom Künstlersozialversicherungsgesetz erfassten Unternehmen gehören.

Das wird durch eine Reihe von Äußerungen der Bundesregierung zu dieser Thematik belegt. So findet sich in der Antwort auf eine Kleine Anfrage der Fraktion der FDP (vgl. BT-Drs. 16/8648) die Aussage, die Auswahl der in die Prüfung einbezogenen Betriebe und Einrichtungen durch die Rentenversicherungsträger orientiere sich unter anderem an der möglichen Abgabepflicht. Auf die weitere Frage, wie viele Arbeitgeber betroffen seien, antwortete die Bundesregierung, die Rentenversicherungsträger beabsichtigten, über einen Zeitraum von vier Kalenderjahren (2007 bis 2010) etwa 280.000 Betriebe anzuschreiben. Jeweils in dem auf das Anschreiben folgenden Jahr prüften die Rentenversicherungsträger diejenigen Betriebe, bei denen eine hinreichende Aufklärung der Abgabepflicht im schriftlichen Verfahren nicht möglich war. Über das Jahr 2011 hinausgehende Festlegungen diesbezüglich seien bislang nicht getroffen worden.

In diesem Sinne äußerte sich auch der damalige Staatssekretär im BMAS Franz-Josef Lersch-Mense in einem Schreiben an den Nationalen Normenkontrollrat vom 8. Mai 2008. Er verwies darauf, dass sich die Rentenversicherungsträger bei der Anschreibeaktion gezielt auf Unternehmen konzentrierten, bei denen nach den bisherigen Erfahrungen der KSK eine Abgabepflicht in Betracht komme. Etwa 10 Prozent der Arbeitgeber seien ausgewählt worden, wobei Kriterien für die Auswahl der Wirtschaftsbereich, in dem das Unternehmen vorwiegend tätig sei, und die Betriebsgröße seien.

Der Parlamentarische Staatssekretär im BMAS Dr. Ralf Brauksiepe erklärte im Dezember 2009 auf die schriftliche Frage des Abgeordneten Axel E. Fischer

zum bürokratischen Aufwand speziell von Gesangsvereinen im Zusammenhang mit der Prüfung der Künstlersozialabgabe durch die Rentenversicherungsträger, der Aufwand sei für die angeschriebenen Unternehmen als angemessen anzusehen, da die Rentenversicherungsträger die angeschriebenen Unternehmen danach ausgewählt hätten, ob bei ihnen eine Abgabepflicht in Betracht komme (BT-Drs. 17/382, S. 34).

Auch das zuständige Referat des BMAS ging in einer Gesetzesfolgenabschätzung vom 26. Mai 2008 davon aus, dass die Rentenversicherungsträger in den Jahren 2007 bis 2011 je 70.000 Arbeitgeber jährlich prüfen und danach die Prüfungen nur noch in eingeschränktem Umfang fortsetzen würden. Für das Jahr 2012 erwartete man nur noch 10.000 Prüfungen.

Aus alledem wird deutlich, dass das Auswahlermessen der Rentenversicherungsträger bei der Prüfung der Künstlersozialabgabe weitgehend unstrittig war. In der damaligen politischen Diskussion, die in Forderungen nach Abschaffung der Künstlersozialversicherung gipfelte, wurde das Auswahlermessen bzw. die entsprechende Prüfpraxis der Rentenversicherungsträger ausdrücklich als Beleg dafür herangezogen, dass Politik und Verwaltung nicht alle Arbeitgeber unter den Generalverdacht stellten, sie würden ihrer Abgabepflicht nach dem KSVG nicht nachkommen.

Aus Sicht der Rentenversicherung sollte – entgegen der Intention des Gesetzentwurfs – auch künftig an dem Auswahlermessen der Rentenversicherungsträger hinsichtlich der wegen der Künstlersozialabgabe zu prüfenden Arbeitgeber festgehalten werden. Ein solches Auswahlermessen hat auch die Künstlersozialkasse bezogen auf die Prüfung der Versicherten wegen der Höhe ihres Arbeitseinkommens (§ 13 KSVG).

## III. Erfüllungsaufwand für ausnahmslose Prüfungen aller Arbeitgeber wegen der Künstlersozialabgabe

Die Prüfung von derzeit 70.000 Arbeitgebern wegen der Künstlersozialabgabe verursacht bei den Rentenversicherungsträgern Verwaltungskosten in Höhe von jährlich rund 23 Millionen Euro. Durch die beabsichtigte Verzehnfachung der Anzahl der Prüfungen auf 800.000 pro Jahr kommen jährlich weitere rund 50 Millionen Euro hinzu. Der Betrag von 50 Millionen Euro basiert - unter Zugrundelegung der Personalkostenansätze des BMF - auf dem zusätzlichen Personalbedarf von etwa 580 Beschäftigten, die für die zusätzlichen rund 730.000 jährlichen Prüfungen benötigt werden<sup>6</sup>.

Dieser Personalbedarf von 580 Beschäftigten entsteht, weil die Prüfung der Künstlersozialabgabe

<sup>4</sup> BT-DRs 17/12297, S. 41.

<sup>5</sup> Drittes Gesetz zur Änderung des Künstlersozialversicherungsgesetzes und anderer Gesetze vom 12.06.2007 (BGBl 2007, 1034).

<sup>6</sup> Die derzeitigen Verwaltungskosten von 23 Millionen Euro pro Jahr für 70.000 Prüfungen verzehnfachen sich nicht. Die genannten 23 Millionen Euro wurden benötigt, um fast ausschließlich potentiell abgabepflichtige große Arbeitgeber zu prüfen. Bei einer Erweiterung des Prüfauftrags würden auch kleinere, potentiell nicht abgabepflichtige Arbeitgeber geprüft, bei denen mit einer reduzierten Prüfdauer zu rechnen ist. Die Berechnung beruht auf den Praxiserfahrungen der Rentenversicherungsträger aus der Zeit seit Mitte 2007.

nicht – wie es das BMAS offenbar annimmt – ein „Abfallprodukt“ der Prüfung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags ist und deshalb kaum zusätzlichen Aufwand erfordert. Die Prüfung der Künstlersozialabgabe ist ein eigenständiges Prüfthema. Denn abgabepflichtig ist ein Arbeitgeber nicht in seiner Funktion als Arbeitgeber, sondern weil er Auftraggeber selbständiger Künstler und Publizisten ist. Die Abgabepflicht nach dem KSVG hat nichts mit den Verpflichtungen zu tun, die ein Arbeitgeber wegen seiner Beschäftigten hat; auch Unternehmer ohne Beschäftigte können zur Zahlung der Künstlersozialabgabe verpflichtet sein.<sup>7</sup>

Die Aufwendungen für die Künstlersozialabgabe sind Sachkosten, die in der Finanzbuchhaltung der Unternehmen gebucht werden. Sie sind damit nicht Gegenstand der Entgeltabrechnung für die Beschäftigten, die bereits im Rahmen des Gesamtsozialversicherungsbeitrags geprüft wird. Zumeist sind deshalb auch andere Verantwortliche angesprochen als bei der Entgeltabrechnung. Die zur Prüfung der Künstlersozialabgabe erforderlichen Unterlagen müssen gesondert beschafft, gesichtet und ausgewertet werden. Der Prüfer führt also mit der Künstlersozialabgabenprüfung de facto eine zweite gesonderte Prüfung durch – und dies zukünftig bei allen Arbeitgebern. Das führt zu erheblichen zusätzlichen zeitlichen und damit personellen Aufwänden bei den Rentenversicherungsträgern, aber auch bei den Arbeitgebern.

In der Gesetzesbegründung wird demgegenüber davon ausgegangen, dass kaum Erfüllungsaufwand entstehen wird, weil es bei dem ganz überwiegenden Teil der 3,2 Millionen Arbeitgeber keine Anhaltspunkte für eine Künstlersozialabgabepflicht gebe.<sup>8</sup> Diese Annahme trifft nicht zu, denn auch Prüfungen, die im Ergebnis nicht zu einer Abgabepflicht führen, sind nicht ohne Aufwand möglich. Verkehrs- und Zollkontrollen oder Kontrollen von Reisenden an Flughäfen, die auch in den meisten Fällen „ergebnislos“ sind, sind anschauliche Beispiele dafür, dass ergebnislose Prüfungen nicht aufwandslos sind. Für eine künftige flächendeckende Prüfung der Künstlersozialabgabe bei allen Arbeitgebern Deutschlands gilt nichts anderes. Auch das Prüfergebnis, dass keine Anhaltspunkte für eine Abgabepflicht bestehen, setzt eine nicht nur oberflächliche Auseinandersetzung mit den gesondert hierfür einzusehenden Unterlagen und Dokumenten voraus.

Ausgehend von der kleinsten Größenkategorie der Arbeitgeber – dies sind Arbeitgeber mit bis zu fünf Beschäftigten – muss für eine ergebnislose Prüfung der Künstlersozialabgabe mindestens ein zusätzlicher Aufwand von 45 Minuten pro Arbeitgeber veranschlagt werden. Der zeitliche Aufwand steigt, je größer der Betrieb ist. Die Berechnung des zeitlichen Aufwands und des sich daraus ergebenden Personalmehrbedarfs resultiert aus den Praxiserfahrungen, die die Rentenversicherungsträger in den vergangenen Jahren bei mehr als 300.000 durchgeführten

Prüfungen sowohl im Rahmen von Vor-Ort-Prüfungen als auch im Rahmen von Anschreibeaktionen gesammelt haben.

#### IV. Nutzen ausnahmsloser Prüfungen aller Arbeitgeber wegen der Künstlersozialabgabe?

##### 1. „Neuerfassungen“

Die Rentenversicherungsträger haben in den Jahren 2007 bis 2012 bei der Prüfung der Künstlersozialabgabe beträchtliche Erfolge erzielt. So wurden in mehr als 300.000 Prüfungen ca. 132,4 Millionen Euro an Künstlersozialabgabe nacherhoben. Die Zahl der bei der Künstlersozialkasse erfassten Verwerter hat sich in diesem Zeitraum von 56.435 (Stand: 31. Dezember 2006) auf 153.270 (Stand: 31. Dezember 2012) fast verdreifacht.<sup>9</sup> Beinahe vervierfacht hat sich in dieser Zeit die Anzahl der Ausgleichsvereinigungen<sup>10</sup>. Dies belegt, dass die Auswahl der zu prüfenden Arbeitgeber zielgenau und sachgerecht war. Die Prüfung konzentrierte sich auf Arbeitgeber, die mit hoher Wahrscheinlichkeit abgabepflichtig waren. Es handelte sich dabei insbesondere um Arbeitgeber mit mehr als 100 Beschäftigten sowie typische Verwerter von Kunst und Publizistik. Der Großteil früher unerkannt abgabepflichtiger Arbeitgeber ist nunmehr im „Verwerterbestand“ der Künstlersozialkasse vorhanden oder hat sich einer Ausgleichsvereinigung angeschlossen.

Da in den ersten vier Jahren die Prüfungen bei Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern abgeschlossen und damit die hohen Nachforderungssummen erhoben waren, sanken in der Folgezeit die Nachforderungssummen. So wurden im Jahr 2012 durchschnittlich nur noch 1.400 Euro pro Betrieb mit Abgabepflicht nacherhoben.

Das BMAS geht davon aus, dass durch die Prüfung von 800.000 Arbeitgebern pro Jahr hinsichtlich der Künstlersozialabgabe zusätzlich 11.400 Arbeitgeber – das sind 1,43 Prozent aller im Jahr zu prüfenden Arbeitgeber – neu als abgabepflichtige Verwerter festgestellt werden (sog. Neuerfassungen). Wenn man diese Zahl als realistisch zugrunde legt, wären nach den bisherigen Erfahrungen der Rentenversicherungsträger – selbst bei optimistischen Annahmen – Nachforderungen in Höhe von maximal 16 Millionen Euro pro Jahr denkbar. Diese Summe ergibt sich, wenn man die vom BMAS zugrunde gelegten 11.400 zusätzlichen Neuerfassungen im Jahr mit den 1.400 Euro multipliziert, der in der Vergangenheit durchschnittlich als Nachforderung bei Arbeitgebern geltend gemacht worden ist, bei denen aufgrund einer Betriebsprüfung erstmals Abgabepflicht festgestellt wurde.

Es ist allerdings fraglich, ob sich dieser Durchschnittsbetrag auch bei der vorgesehenen flächendeckenden Prüfung aller Arbeitgeber erzielen lässt. Denn die bisherigen Prüferfahrungen zeigen, dass

<sup>7</sup> Die Prüfung der Unternehmer ohne Beschäftigte wegen der Künstlersozialabgabe obliegt der Künstlersozialkasse (§ 35 Abs. 1 Satz 1 KSVG).

<sup>8</sup> BT-DRs 17/12297, S. 41.

<sup>9</sup> Quelle: www.kuenstlersozialkasse.de

<sup>10</sup> Arbeitgeber machen zunehmend von der Möglichkeit Gebrauch, eine Ausgleichsvereinigung zu bilden, die für sie die Pflichten nach dem KSVG, insbesondere auch die Zahlungspflicht, erfüllt. Arbeitgeber, die solchen Ausgleichsvereinigungen angehören, werden von den Rentenversicherungsträgern wegen der Künstlersozialabgabe nicht geprüft (§§ 32, 35 KSVG).

Nachforderungen zur Künstlersozialabgabe umso geringer ausfallen, je kleiner der Betrieb ist. In den vergangenen Jahren wurden im Rahmen des bestehenden Auswahlermessens unter anderem sämtliche Arbeitgeber mit 100 und mehr Beschäftigten wegen einer etwaigen Abgabepflicht geprüft. Bei dieser Arbeitgebergruppe führten erfolgreiche Prüfungen zu vergleichsweise hohen Nachforderungsbeträgen. Künftige Neuerfassungen sind in dieser Gruppe aber ausgeschlossen, weil alle ihr angehörenden Betriebe in den vergangenen Jahren bereits geprüft worden sind. Die vorgesehene flächendeckende Prüfung ermöglicht deshalb Neuerfassungen bislang „unerkannt künstlersozialabgabepflichtiger“ Arbeitgeber vorrangig bei kleineren Betrieben und Kleinbetrieben. Bei diesen Betrieben sind aber die Nachforderungssummen im Schnitt erheblich geringer als bei mittleren Betrieben und Großbetrieben.

Hinzu kommt, dass bei einer flächendeckenden Prüfung Nachforderungen aufgrund von Neuerfassungen nur für den begrenzten Zeitraum von vier Jahren möglich wären. Wenn in vier Jahren alle Arbeitgeber wegen einer etwaigen Künstlersozialabgabepflicht geprüft worden sind, wird der Gesamtbestand aller 3,2 Millionen Arbeitgeber hinsichtlich einer etwaig unerkannten Künstlersozialabgabepflicht „durchgeprüft“ sein. Die vom BMAS angenommenen 11.400 zusätzlichen Neuerfassungen, zu denen die ausnahmslose Prüfverpflichtung führen soll, wären also nur für eine begrenzte Zeit möglich. Eine Ausweitung der Prüfverpflichtung kann an der Tatsache, dass nur ein Bruchteil der Arbeitgeber abgabepflichtig ist, nichts ändern.

Geht man gleichwohl von einer maximalen Nachforderungssumme von 16 Millionen Euro pro Jahr aus und setzt man diese Summe ins Verhältnis zu den zusätzlichen Verwaltungskosten in Höhe von 50 Millionen Euro, die den Rentenversicherungsträgern bei einer flächendeckenden Prüfung aller Arbeitgeber entstehen, wird deutlich, dass Aufwand und Ertrag in keinem vernünftigen Verhältnis zueinander stehen. Der Grundsatz wirtschaftlichen und sparsamen Verwaltungshandelns würde nicht nur missachtet, er würde geradezu konterkariert.

Um die nach allgemeiner Auffassung relativ wenigen Fälle aufzudecken, in denen künstlersozialabgabepflichtige Arbeitgeber den Verpflichtungen nach dem KSVG noch nicht nachgekommen sind, reicht es aus, wie bisher eine an der Wahrscheinlichkeit einer Abgabepflicht orientierte Auswahl der zu prüfenden Arbeitgeber zu treffen. Im Hinblick auf ein angemessenes Verhältnis von Aufwand und Ertrag ist allein ein solches Verfahren sinnvoll und sachgerecht.

## 2. „Bestandsprüfungen“

Bei den ca. 150.000 Arbeitgebern, deren Abgabepflicht feststeht und die laufend Künstlersozialabgabe an die Künstlersozialkasse zahlen, wurde bislang von den Rentenversicherungsträgern nicht geprüft, ob sie die Abgabe auch in der richtigen Höhe zahlen. Mit solchen Bestandsprüfungen wird aber noch in diesem Jahr begonnen, nachdem das dafür notwendige zusätzliche Datenaustauschverfahren zwischen der Rentenversicherung und der Künstlersozialkasse

implementiert wurde. Die genannten 150.000 Arbeitgeber sind den Rentenversicherungsträgern bzw. der Künstlersozialkasse bekannt und können daher gezielt geprüft werden. Einer Verpflichtung, alle Arbeitgeber flächendeckend zu prüfen, bedarf es dafür nicht.

## 3. Sicherung eines stabilen Künstlersozialabgabesatzes

In der Gesetzesbegründung heißt es: „Aus der Prüftätigkeit werden kaum noch Einnahmen erzielt. In der Folge musste der Künstlersozialabgabesatz für das Jahr 2013 auf 4,1% angehoben werden.“<sup>11</sup> Dadurch wird die Erwartung geweckt, dass mit der vorgesehenen ausnahmslosen Prüfverpflichtung Nachforderungen aus Prüfungen der Künstlersozialabgabe dauerhaft in gleichbleibender Höhe erhoben werden können und dass auf diese Weise ein Anstieg des Abgabesatzes verhindert werden kann. Damit wird den Prüfdiensten der Rentenversicherungsträger – zu Unrecht – die Verantwortung für die Höhe des Abgabesatzes zugeschrieben.

Die Rentenversicherung kann mit Nacherhebungen aus den Prüfungen nicht dauerhaft sicherstellen, dass der Abgabesatz nicht steigen muss. Die relativ hohen Nachforderungen der ersten Jahre beruhen darauf, dass vielen Unternehmen die Verpflichtung, Künstlersozialabgabe zu zahlen, nicht bekannt war. Außerdem wurden in erster Linie gerade diejenigen Arbeitgeber geprüft, bei denen eine Abgabepflicht aufgrund der Betriebsgröße oder der Branche wahrscheinlich war. Die finanziellen Ergebnisse der Prüfungen der ersten Jahre lassen sich nicht unbegrenzt beibehalten, sondern werden weiter tendenziell rückläufig sein. Die Ursachen dafür liegen außerhalb des Einflussbereichs der Prüfdienste der Rentenversicherungsträger. Arbeitgeber machen zunehmend von der Möglichkeit Gebrauch, eine Ausgleichsvereinigung<sup>12</sup> zu bilden, die für sie die Pflichten nach dem KSVG, insbesondere auch die Zahlungspflicht, erfüllt. Arbeitgeber, die solchen Ausgleichsvereinigungen angehören, werden von den Rentenversicherungsträgern wegen der Künstlersozialabgabe nicht geprüft<sup>13</sup>. Vermehrt gehen Unternehmen außerdem dazu über, Gesellschaften (z. B. einer GmbH) Aufträge für künstlerische und publizistische Leistungen zu erteilen, da eine Abgabepflicht nur bei Vergabe von Aufträgen an natürliche Personen eintritt. Vor allem aber zahlt der Großteil der abgabepflichtigen Arbeitgeber die Künstlersozialabgabe laufend und in korrekter Höhe. Schon deshalb lassen sich nicht auf Dauer unbegrenzt zusätzliche Einnahmen aus Betriebsprüfungen generieren. Aufgabe der Betriebsprüfung ist die Herstellung von Abgabegerechtigkeit. Dem wird durch eine sachgerechte und risikoorientierte Auswahl der zu prüfenden Arbeitgeber angemessen und ausreichend Rechnung getragen.

<sup>11</sup> BT-DRs 17/12297, S. 55.

<sup>12</sup> § 32 KSVG.

<sup>13</sup> § 35 Abs. 2 KSVG.

**DEUTSCHER BUNDESTAG**

Ausschuss für  
Arbeit und Soziales  
17. Wahlperiode

**Ausschussdrucksache 17(11)1139**

17. April 2013

**Schriftliche Stellungnahme**

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 22. April 2013 zum

Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Entwurf eines Gesetzes zur Neuorganisation der bundesunmittelbaren Unfallkassen, zur Änderung des Sozialgerichtsgesetzes und zur Änderung anderer Gesetze (BUK-Neuorganisationsgesetz -BUK-NOG) -  
BT-Drucksache 17/12297

**Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V.**

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV) begrüßt die Zielrichtung des vorliegenden Gesetzentwurfs. Insbesondere die Regelungsgegenstände, die die gesetzliche Unfallversicherung unmittelbar oder mittelbar betreffen, erscheinen überwiegend stimmig.

So verknüpft der Gesetzentwurf die Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben zur Reduzierung der Zahl der bundesunmittelbaren Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand in § 224 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VII) weitestgehend mit den Gestaltungsvorstellungen der Selbstverwaltungen der betroffenen Träger. Das Prinzip der Subsidiarität wird auf diese Weise konkretisiert.

Ebenfalls zielführend ist die Ergänzung des Arbeitsschutzgesetzes um die ausdrückliche Ausdifferenzierung in die physische und die psychische Gesundheit sowie die Berücksichtigung der psychischen Arbeitsbelastungen bei der Gefährdungsbeurteilung.

**An einer Stelle besteht jedoch noch Nachbesserungsbedarf; dies betrifft die Regelungen zur Betriebsprüfung in § 166 Abs. 2 SGB VII (Art. 5 Nr. 12):**

Aus der Erfahrung aus mehr als zwei Jahren Betriebsprüfung der Rentenversicherung im Auftrag der Unfallversicherung haben Unfall- und Rentenversicherung gemeinsam Optimierungspotentiale und -notwendigkeiten identifiziert und in einem gemeinsamen Positionspapier der Vorstände von DGUV e.V. und DRV Bund festgehalten. Es ist sehr zu begrüßen, dass der Vorschlag, Unternehmen, bei denen nach aller Erfahrung der Aufwand für die Prüfung in keinem vernünftigen Verhältnis zum Ergebnis steht, nur noch im Wege der Stichprobe zur UV-Prüfung heranzuziehen, aufgegriffen wurde. Dies

führt zu einer Entlastung von bis zu zwei Dritteln der Unternehmen von unnötiger Bürokratie.

Der zweite Optimierungsvorschlag von Renten- und Unfallversicherung, die Einräumung von Prüfkompentenzen im Bereich der Gefahrklassenzuordnung und der Schwarzarbeit, wurde hingegen im Gesetzentwurf – anders als noch im Referentenentwurf – nur unvollständig aufgegriffen.

Zur Sicherung der Beitragsgerechtigkeit ist es dringend erforderlich, dass die Unfallversicherung das Recht erhält, die Sachverhalte, die nicht im Rahmen der turnusmäßigen Regelprüfung durch die Rentenversicherung aufgeklärt werden, wieder selbst zu prüfen. Um die Vielzahl der unterschiedlichen Prüfgebiete in einem möglichst schlanken Verfahren abarbeiten zu können, konzentriert sich die Tätigkeit der Rentenversicherung auf die Überprüfung der aus der Lohn- und Gehaltsabrechnung ersichtlichen Aspekte. Als Ergänzung hierzu sollten die nicht aus der Lohn- und Gehaltsabrechnung ersichtlichen Aspekte, die eine Überprüfung der Betriebsverhältnisse vor Ort erfordern, durch die Unfallversicherung selbst ermittelt werden können.

Die betrifft zum einen die Frage, welchem Risikobereich und damit welcher Tarifstufe die von den gemeldeten Arbeitnehmern geleistete Arbeit zuzuordnen ist, da z.B. für einen Beschäftigten auf der Baustelle ein Vielfaches des Beitrags für einen Beschäftigten im Büro anfallen kann. Dieser Punkt wurde im Gesetzentwurf aufgegriffen. Genauso wichtig ist es jedoch auch festzustellen, ob in dem Unternehmen Arbeiten verrichtet werden, deren Entgelte in der Lohn- und Gehaltsbuchhaltung erst gar nicht erscheinen, weil Beschäftigte nicht zur Sozialversicherung angemeldet werden oder tatsächlich in einem sehr viel stärkeren Umfang tätig sind,

als offiziell angegeben. Die Unfallversicherungsträger haben zur Feststellung derartiger Sachverhalte, die in bestimmten Branchen gehäuft vorkommen, spezielle Verfahren entwickelt, die es ermöglichen, aus Umständen außerhalb der Lohn- und Gehaltsabrechnung das in dem Unternehmen tatsächlich geleistete Arbeitsvolumen zu ermitteln. Die auf der Grundlage dieser Feststellungen erhobenen Nachtragsbeiträge haben zu einem wesentlichen Teil zum Gesamtergebnis der Betriebsprüfung in der Unfallversicherung beigetragen. Seitdem die Unfallversicherungsträger nicht mehr selbst prüfen können, sind nicht nur diese Einnahmen verloren gegangen.

Es gibt bereits Anzeichen, dass der nachlassende Ermittlungsdruck einige Unternehmer dazu verleitet, vermehrt Beiträge zu hinterziehen. Dies geht zu Lasten der Solidargemeinschaft der übrigen Unternehmer.

**Die Unfallversicherungsträger müssen daher die Prüfung nicht nur dann selbst durchführen können, wenn Anhaltspunkte dafür bestehen, dass Entgelte nicht zur richtigen Gefahrklasse gemeldet wurden, sondern erst recht dann, wenn zu vermuten ist, dass sie gar nicht gemeldet wurden.**



**DEUTSCHER BUNDESTAG**

Ausschuss für  
Arbeit und Soziales  
17. Wahlperiode

**Ausschussdrucksache 17(11)1144**

17. April 2013

**Schriftliche Stellungnahme**

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 22. April 2013 zum

Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Entwurf eines Gesetzes zur Neuorganisation der bundesunmittelbaren Unfallkassen, zur Änderung des Sozialgerichtsgesetzes und zur Änderung anderer Gesetze (BUK-Neuorganisationsgesetz -BUK-NOG) - BT-Drucksache 17/12297

**Künstlersozialkasse****Thesen der Stellungnahme**

A. Die beabsichtigte Änderung des § 28p Abs. 1a SGB IV bezweckt lediglich eine Klarstellung der bestehenden Rechtslage nach dem 3. KSVG-ÄndG (Übertragung der Prüfung auf die Deutsche Rentenversicherung).

B. Die Reform diene der flächendeckenden Umsetzung der Künstlersozialabgabe. So sollte der Künstlersozialversicherung eine solide finanzielle Basis gegeben werden. Zudem sollte die verfassungsrechtlich gebotene Abgabegerechtigkeit erreicht werden.

C. Diese Zielsetzung des Gesetzgebers ist noch nicht erreicht. Bisher wurden weniger als 10% der Arbeitgeber geprüft. Die bereits abgabepflichtigen Unternehmen wurden seit 2007 nicht mehr geprüft.

D. Für die Akzeptanz des Systems der Künstlersozialversicherung bei den abgabepflichtigen Verwertern und ihren Verbänden ist der Vomhundertsatz der Künstlersozialabgabe von entscheidender Bedeutung. Ebenso ist es im Sinne des Gleichheitsgrundsatzes von Bedeutung, dass alle Betroffenen ihren gesetzlichen Pflichten nachkommen.

E. Deswegen sind umfassende und konsequente Betriebsprüfungen erforderlich, um den Abgabesatz zur Künstlersozialabgabe niedrig zu halten. Nur so kann die Akzeptanz der Künstlersozialversicherung bei den Unternehmen gewahrt werden.

F. Nach den Erfahrungen der Künstlersozialkasse ist bei den Unternehmen, deren Abgabepflicht bereits festgestellt ist, durch die Prüfungen mit erheblichen Nachforderungen zu rechnen.

G. Eine umfassende und konsequente Prüfung durch die DRV im Sinne der beabsichtigten gesetzlichen Klarstellung wird durch ihre unmittelbaren (Nach-

erhebung von KSA) und mittelbaren (korrekte Meldungen an die KSK) Auswirkungen den Abgabesatz nachhaltig stabilisieren.

H. Ohne die gesetzliche Änderung besteht das konkrete Risiko eines stetig deutlich ansteigenden Abgabesatzes bei gleichzeitigem Akzeptanzverlust des Systems der Künstlersozialversicherung.

I. Die umfassende Prüfung der Unternehmen ist mit vertretbarem Aufwand für die Wirtschaft möglich.

**1. Zur beabsichtigten Regelung**

**Mit der beabsichtigten Regelung ist eine redaktionelle Klarstellung zur Prüfung der Künstlersozialabgabe durch die Deutsche Rentenversicherung verbunden. Sie regelt unmissverständlich, dass der Vier-Jahres-Prüfturnus gemäß § 28 p Abs. 1 SGB IV auch für die Prüfung der Künstlersozialabgabe nach § 28 p Abs. 1 a SGB IV gilt.**

Die Klarstellung ist notwendig, weil die Träger der Deutschen Rentenversicherung (DRV) die bestehende Vorschrift dahingehend auslegen, dass ihnen ein Auswahlermessens hinsichtlich Art und Anzahl der zu prüfenden Arbeitgeber zustehe.

Der § 28 p Abs. 1 a SGB IV ist mit dem Dritten KSVG-Änderungsgesetz (3. KSVG-ÄndG) am 01.07.2007 in das Vierte Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) eingefügt worden. In der Einleitung der Begründung zum 3. KSVG-ÄndG hieß es dazu:

„Die Prüfung der Arbeitgeber im Hinblick auf die Erfüllung der Melde- und Abgabepflichten nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz wird auf die Prüfdienste der Deutschen Rentenversicherung Bund im Rahmen der turnusmäßigen Prüfung aller Arbeitgeber nach § 28 p des Vierten Buches Sozialgesetzbuch übertragen.“

Neben der vollständigen Erfassung und Prüfung aller abgabepflichtigen Unternehmen war es Ziel dieses Gesetzes, die Verwaltungseffizienz zu verbessern und einen Beitrag zur Entbürokratisierung zu leisten, indem ein weiterer Prüfgegenstand in die Zuständigkeit der Deutschen Rentenversicherung Bund eingegliedert wurde, um Mehrfachprüfungen in der gesetzlichen Sozialversicherung zu vermeiden.

Nachdem im ersten Schritt vordringlich die vollständige Erfassung der abgabepflichtigen Unternehmen verfolgt wurde, sollte nunmehr der eigentliche Sinn der Vorschrift des § 28 p Abs. 1a SGB IV zum Tragen kommen und eine regelmäßige nachhaltige und umfassende Prüfung der abgabepflichtigen Verwerter erfolgen.

## 2. Zur Umsetzung des 3. KSVG ÄndG

**Die Zusammenarbeit zwischen DRV und KSK zur Vorbereitung und Umsetzung des 3. KSVG-ÄndG verlief im ersten Schritt sehr positiv und war erfolgreich.**

Zunächst stand aus Effizienzgründen die Erfassung und Veranlagung derjenigen Unternehmen im Vordergrund, die ihren Pflichten nach dem KSVG noch nicht nachkommen (Neuerfassung). Zu diesem Zweck richtete die DRV gemeinsam mit der Künstlersozialkasse das Verfahren zur Prüfung der Künstlersozialabgabe bei den Arbeitgebern im Rahmen der so genannten Anschreibreaktion für 280.000 Arbeitgeber ein. Eine Prüfung von bereits abgabepflichtigen Unternehmen aus dem Verwerterbestand der KSK war in diesem ersten Vier-Jahres-Turnus nicht vorgesehen.

Zur Bestimmung dieser Stichprobe hatte die Künstlersozialkasse nach dem Verzeichnis der Wirtschaftszweige des Statistischen Bundesamtes (Destatis) für jede Wirtschaftsklasse eine Einschätzung der Wahrscheinlichkeit für das Bestehen einer Abgabepflicht vorgenommen und der DRV eine Liste der zu priorisierenden Wirtschaftszweige zur Verfügung gestellt. Diese Liste war Grundlage für die Auswahl der Prüfkontingente für die Jahre 2008 – 2011. Dabei wurden Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten von vornherein vorrangig in die Stichprobe einbezogen.

Die betroffenen Unternehmen wurden vorab mit einem Fragebogen angeschrieben, der eine Entscheidung über die grundsätzliche Abgabepflicht und, soweit die erforderlichen Meldungen abgegeben wurden, über die Höhe der zu zahlenden Künstlersozialabgabe ermöglichte. Nur, wenn eine Entscheidung im schriftlichen Verfahren nicht möglich war, erfolgte vor Ort durch den Außendienst der DRV anlässlich der jeweils anstehenden turnusmäßigen Arbeitgeberprüfung eine Überprüfung zur Künstlersozialabgabepflicht sowie zur Höhe der Künstlerso-

zialabgaben. Die Mitarbeiter der DRV waren vorab intensiv durch die KSK zu der für sie neuen Rechtsmaterie geschult worden.

## 3. Zur Bedeutung des Abgabesatzes für das System der Künstlersozialversicherung

In den auf das 3. KSVG-ÄndG folgenden Jahren bestätigten sich die Erwartungen des Gesetzgebers und es wurden zahlreiche Unternehmen, die ihren Pflichten nach dem KSVG bisher nicht nachgekommen waren, zur Künstlersozialabgabe veranlagt. Des Weiteren bestätigte sich, dass die Höhe des Vomhundertsatzes der Künstlersozialabgabe (Abgabesatz) entscheidenden Einfluss auf die Akzeptanz der Künstlersozialversicherung und ihre solidarische Finanzierung hat. Mit den sinkenden Abgabesätzen verstummte auch die Kritik am System der Künstlersozialversicherung zunehmend.

Erst nachdem der Abgabesatz für das Jahr 2013 erstmals wieder auf 4,1 % angehoben werden musste und eine weitere Erhöhung absehbar ist, sind zunehmend die Kritiker dieses Systems der sozialen Sicherung wieder vernehmlich.

**Für die Akzeptanz des Systems der Künstlersozialversicherung bei den abgabepflichtigen Verwertern und ihren Verbänden ist der Vomhundertsatz der Künstlersozialabgabe von entscheidender Bedeutung.**

Die wesentlichen Einflussfaktoren auf die Höhe des Abgabesatzes sind:

- das Beitragsaufkommen zur Künstlersozialversicherung abgabe gemäß § 26 KSVG
- der Zuschuss des Bundes zur Künstlersozialversicherung gemäß § 34 KSVG
- die jährlichen Meldungen der abgabepflichtigen Unternehmer gemäß § 27 KSVG
- die Neu-Erfassung abgabepflichtiger Unternehmen
- die Ergebnisse der Betriebsprüfungen.

**Eine schnelle Einflussnahme auf den Abgabesatz wäre durch eine Erhöhung des Bundeszuschusses möglich. Daneben ist eine kurz- und mittelfristige Wirkung auf den Abgabesatz durch die Verwaltung nur durch umfassende und konsequente Betriebsprüfungen und die Neu-Erfassung abgabepflichtiger Unternehmen zu erzielen.**

## 4. Zu den Ergebnissen der DRV-Betriebsprüfungen 2008-2011

In dem Vier-Jahresturnus von 2008 – 2011 konnte die Deutsche Rentenversicherung bei rund 60.000 Unternehmen die grundsätzliche Abgabepflicht nach dem KSVG feststellen und Künstlersozialabgaben berechnen.

Tabelle: Betriebsprüfungen der DRV Anschreibreaktion (JnP 2008 - 2011)

Kontingent	Honorarsummen	KSA (abgerechnet)
K1 = JnP 2008	776.939.830	38.043.069
K2 = JnP 2009	730.337.559	36.569.214
K3 = JnP 2010	606.253.351	30.320.785
K4 = JnP 2011	506.795.710	24.365.162

JNP = Jahr der Betriebsprüfung (Jahr der nächsten Prüfung)

**Honorarsummen** = Bemessungsgrundlage der KSA

**KSA** = abgerechnete Künstlersozialabgabe

Hinweis: Die Auswertungen der Betriebsprüfungsergebnisse durch die KSK beziehen sich jeweils auf das im Vorjahr konkret bestimmte Prüfkontingent eines Jahres; es handelt sich mithin nicht um Ergebnisse, die in einem Kalenderjahr erzielt wurden.

**Die durch den engagierten Einsatz der Mitarbeiter der Deutschen Rentenversicherung sehr erfolgreich**

**durchgeführte Aktion zeitigte alsbald die gewünschten Auswirkungen auf den Abgabesatz. In den Jahren 2008 – 2012 konnte der Prozentsatz zunächst abgesenkt und anschließend bei 3,9 % gehalten werden.**

Tabelle: Entwicklung des Vomhundertsatzes der Künstlersozialabgabe

2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
3,8 %	4,3 %	5,8 %	5,5 %	5,1 %	4,9 %	4,4 %	3,9 %	3,9 %	3,9 %

Von besonderer Bedeutung ist dabei der Umstand, dass die im Jahr 2008 eingetretene Wirtschaftskrise, sich durch die guten Ergebnisse der DRV-Betriebsprüfungen nicht negativ auf den Abgabesatz auswirkte. Die Meldungen der Abgabepflichtigen für das Jahr 2009 gingen infolge der Krise um ca. 8 % zurück, was unter anderen Umständen voraussichtlich zu einem erheblichen Anstieg des Abgabesatzes geführt hätte.

**Die Ergebnisse der bereits im Jahr 2007 begonnenen Anschreibeaktion, die konstant zu einer relativ hohen Beanstandungsquote führten, lassen den sicheren Schluss zu, dass die Heranziehung aller Abgabepflichtigen noch nicht abgeschlossen ist.**

Allerdings haben die DRV-Betriebsprüfungsdienste bisher keine Unternehmen geprüft, deren Abgabepflicht bereits feststeht und die im Bestand der abgabepflichtigen Verwerter bei der KSK erfasst sind.

#### 5. Zur Fortsetzung der Betriebsprüfungen nach 2011

Für die Künstlersozialkasse war es mit Inkrafttreten des Dritten KSVG-ÄndG gänzlich unzweifelhaft, dass die Prüfdienste der Deutschen Rentenversicherung auch nach 2011 weiterhin die Prüfungen nach § 28p SGB IV durchführen würden.

**Betriebsprüfungen bei den bereits abgabepflichtigen Unternehmen, insbesondere bei den in § 24 Abs. 1 Satz 1 KSVG genannten typischen Verwertern, wurden bisher nicht durchgeführt. § 28p Abs.1a SGB IV umfasst in der geltenden Fassung zweifellos auch diese Unternehmen.**

Im Juli 2010 stellte die DRV-Bund dem BMAS und der KSK das Ergebnis einer Auswertung der bisherigen Prüfungen vor und kam zu dem Ergebnis, dass durch die inzwischen gewonnenen Erfahrungen eine effizientere Prüfung möglich sei. Unter Hinweis auf das ihr eingeräumte Auswahlermessen kündigte die

DRV-Bund an, dass künftig nur noch 25.000 Arbeitgeber jährlich geprüft würden. Nach ihren Auswertungen sei davon auszugehen, dass mit diesem verringerten Kontingent gleichwertige Ergebnisse erzielt würden, wie in den Vorjahren. Prüfungen bei Bestandsunternehmen seien weiterhin nicht vorgesehen. Zudem würde die Anschreibeaktion nicht fortgesetzt, sondern künftig in allen Fällen eine Vor-Ort-Prüfung erfolgen.

Im Folgenden wies das BVA darauf hin, dass der § 28p Abs. 1a SGB IV in der geltenden Fassung kein Auswahlermessen zulasse und die DRV verpflichtet sei, alle Arbeitgeber auch hinsichtlich der KSA zu überprüfen. Diese Auffassung des BVA, die von BMAS und KSK geteilt wird, führte zu einem an die DRV-Bund und an die DRV Knappschaft-Bahn-See gerichteten Verpflichtungsbescheid der Rechtsaufsicht, der inzwischen Gegenstand eines Verfahrens vor dem LSG Berlin-Brandenburg bzw. vor dem LSG Nordrhein-Westfalen ist.

Die DRV hat in diesem Zusammenhang zugesagt, in den kommenden Jahren ab 2013 jährlich bei 65.000 Arbeitgebern zu prüfen, ob die Abgabepflicht nach dem KSVG besteht. Weitere 5.000 Prüfungen sollen sich auf Unternehmen erstrecken, deren Abgabepflicht bereits festgestellt ist (Bestandsunternehmen).

Zur Vorbereitung der Prüfung bei den Bestandsunternehmen wurde eine Arbeitsgruppe mit Mitarbeitern der DRV und der KSK eingerichtet. Ihre Ergebnisse werden zurzeit umgesetzt.

#### 6. Zu den Ergebnissen der DRV-Betriebsprüfungen 2012 und 2013

Im Mai 2011 wurden von der DRV-Bund, ohne Beteiligung der KSK, rund 25.000 Unternehmen für die Prüfung im Jahr 2012 ausgewählt. Bereits zu Beginn des Jahres 2012 zeigte sich, dass die erwarteten Ergebnisse nicht erreicht werden konnten. Nach Abschluss des Prüffjahres ergab sich folgendes Bild:

Tabelle: Ergebnis der DRV-Betriebsprüfungen im Jahr 2012 (JnP 2012)

Kontingent	Honorarsummen	KSA (abgerechnet)
K5 = JnP 2012	53.467.284	2.327.701

Stand: Januar 2013

**Das Ergebnis der Betriebsprüfungen im Jahr 2012 bleibt weit hinter den Erwartungen zurück und wird sich unmittelbar auf den Abgabesatz für das Jahr 2014 auswirken.**

Im Jahr 2012 wurden dementsprechend deutlich weniger Überschüsse erwirtschaftet als erwartet. Nach aktuellen Berechnungen der KSK ergibt sich für das Jahr 2014 ein Bedarf an Künstlersozialabgaben, aus dem sich ein **Abgabesatz von bis zu 5,2 % für das Jahr 2014** ergeben könnte (zur Errechnung des Abgabesatzes s.u.).

Das von der DRV im Juni 2012 bestimmte Prüfkontingent für das Jahr 2013 (ca. 20.000 Unternehmen) wurde nach gemeinsam zwischen DRV und KSK erarbeiteten Grundsätzen im September 2012 (ca. 45.000 Unternehmen) ergänzt. Zudem sollen in 2013, voraussichtlich im 2. Halbjahr ca. 5.000 Bestandsunternehmen, deren Abgabepflicht bereits festgestellt ist, geprüft werden. Ende März 2013 ergab sich folgendes Zwischenergebnis:

Tabelle: Vorläufiges Ergebnis der DRV-Betriebsprüfungen im Jahr 2013 (JnP 2013)

Kontingent	Honorarsummen	KSA (abgerechnet)
K6 = JnP 2013	19.694.476	829.631

Stand März 2013

Insgesamt dürften bessere Ergebnisse zu erwarten sein, als dies im Jahr 2012 der Fall war.

**Es scheint bereits jetzt absehbar, dass auch im laufenden Jahr die Ergebnisse der Jahre 2008 - 2011 nicht erreicht werden können. Bessere Ergebnisse sind nach Auffassung der KSK nur durch wesentlich umfangreichere Prüfungen von bereits abgabepflichtigen Bestandsunternehmen zu erreichen.**

Dies ist auch darauf zurückzuführen, dass die Bildung geeigneter Kontingente nur sehr schwer möglich ist, da die Abgabepflicht und ihr Volumen keineswegs zwingend von der Unternehmensgröße oder dem Wirtschaftszweig abhängen.

Für das Prüfkontingent 2013 könnten sich bei gutem Verlauf nach aktueller Einschätzung der KSK Einnahmen in Höhe von von 5 bis 10 Mio € ergeben, die sich allerdings als Überschuss erst auf den Abgabe-

satz 2015 auswirken können (zur Errechnung und Entwicklung des Abgabesatzes s.u.).

**7. Zu Betriebsprüfungen bereits abgabepflichtiger Arbeitgeber (Bestandsprüfungen)**

Vor Inkrafttreten des 3. KSVG-ÄndG lag die Durchführung von Betriebsprüfungen in der Zuständigkeit der KSK, die allerdings nur über eine geringe Anzahl von Betriebsprüfern verfügte. Bei der Auswahl der Prüffälle wurde neben der erwarteten Beanstandungsquote auch das Ziel verfolgt, eine repräsentative Stichprobe zu erhalten. In den Jahren vor 2005 erfolgte die Auswahl der Prüffälle in angemessener Verteilung auf die unterschiedlichen Branchen, Unternehmensgrößen und Regionen. In den Jahren nach 2004 wurde dagegen konsequenter das Ziel verfolgt, Überschüsse zu erwirtschaften, um den Abgabesatz nach dem Anstieg auf 5,8 % wieder zu senken.

Tabelle: Ergebnisse der KSK-Betriebsprüfung vor 2007

Jahr	nacherhobene KSA gesamt (netto)	nacherhobene KSA pro Unternehmen (netto)
2001	3.893.820	5.018
2002	3.707.761	4.393
2003	5.715.251	6.911
2004	7.663.721	8.891
2005	9.296.513	13.338
2006	14.305.974	18.973

Der Prüfdienst der KSK stellte in den Jahren vor 2007 Nachforderungen in erheblicher Höhe mit Bescheid fest. Die KSK geht davon aus, dass entsprechende Ergebnisse auch aktuell erzielt werden könnten.

**Die umfassende und konsequente Durchführung von Betriebsprüfungen bei Unternehmen, die bereits abgabepflichtig sind, insbesondere bei den typischen Verwertern, die seit mindestens 2007 nicht mehr geprüft worden sind, gewinnt deswegen an Bedeutung und ist aus Sicht der Künstlersozialkasse dringend notwendig.**

Allerdings ist zu berücksichtigen, dass die Betriebsprüfungen der DRV sich auf unterschiedliche Prüf-

felder beziehen und die Prüfer deswegen sehr viel stärker auf Stichproben gemäß § 11 der Beitragsverfahrensverordnung (BVV) zurückgreifen müssen. Eine sehr vorsichtige Schätzung der **zu erwartenden KSA aus der Prüfung der bereits abgabepflichtigen Bestandsunternehmen wird mit mindestens 30 Mio Euro jährlich** veranschlagt, jedoch erscheinen auch deutlich höhere Ergebnisse möglich. Hinzuzurechnen wären die Ergebnisse aus der Prüfung noch nicht erfasster Unternehmen.

Zudem wird die verlässliche Kenntnis der Betroffenen von umfassenden und konsequenten Prüfungen durch die Verwaltung Auswirkungen auf die abzugebenden Meldungen haben. Es ist davon auszuge-

hen, dass die Meldungen der abgabepflichtigen Verwerter infolge der beabsichtigten Gesetzesänderung ansteigen und sich auf einem höheren Niveau stabilisieren werden. Dies würde sich auf die Ermittlung der Abgabesätze positiv auswirken.

**Nach Einschätzung der Künstlersozialkasse werden die Prüfungen der Bestandsunternehmen einerseits zu ganz erheblichen Nachforderungen führen und andererseits mittelfristig ein Ansteigen der gemeldeten Honorarsummen bewirken und auch auf diesem Wege zu mehr Beitragsgerechtigkeit führen.**

#### **8. Zur Entwicklung des Vomhundertsatzes der Künstlersozialabgabe**

Der Vomhundertsatz der Künstlersozialabgabe wird vom BMAS jährlich festgelegt. Er ist gemäß § 26 KSVG so festzusetzen, dass das Aufkommen (Umlagesoll = Honorarsumme x Abgabesatz) zusammen mit den Beiträgen der Versicherten und dem Bundeszuschuss ausreicht, um den Bedarf der Künstlersozialkasse für das betreffende Jahr zu decken. Zur Berechnung des Abgabebedarfs werden von den erwarteten Ausgaben (Beiträge, Zuschüsse, Auffüllungssoll) die Beitragseinnahmen der Versicherten sowie der Bundeszuschuss abgezogen. Die Differenz (Abgabebedarf) ist von den Abgabepflichtigen aufzubringen. Überschüsse bzw. Fehlbeträge des vorvergangenen Kalenderjahres vermindern bzw. erhöhen den Abgabebedarf entsprechend. Der Prozentsatz der Künstlersozialabgabe wird ermittelt, indem der so festgestellte Abgabebedarf ins Verhältnis zu der erwarteten Honorarsumme gestellt wird.

Aus dem aktuell kalkulierbarem Bedarf für das Jahr 2014 könnte sich nach aktuellen Berechnungen ein Abgabesatz von bis zu 5,2 % ergeben. Eine sichere Einschätzung zur Höhe des Abgabesatz für das Jahr 2014 erscheint zurzeit nicht möglich und obläge zudem dem BMAS.

Im Folgenden soll eine vorsichtige Einschätzung der Entwicklung des Abgabesatzes unternommen werden, die allerdings von zahlreichen variablen Faktoren abhängt und deswegen mit vielen Unwägbarkeiten verbunden ist. Ausgangspunkt ist die Annahme eines fiktiven Abgabesatzes (ohne die von der Bundesregierung vorgeschlagene Rechtsänderung) für das Jahr 2014 in Höhe von 5 %. Die weiteren Annahmen eines konstanten Bundeszuschusses sowie

konstanter Meldungen der abgabepflichtigen Unternehmen führen zu folgender Prognose, wenn die Ergebnisse aus den Betriebsprüfungen der DRV annähernd konstant auf dem Niveau von 2012 bleiben.

In diesem Fall wird sich der Abgabesatz voraussichtlich schon im Jahr 2015 auf 6% erhöhen. Im Jahr 2016 wäre eine weitere deutliche Steigerung zu erwarten, die mit mindestens 0,4 % veranschlagt werden kann.

Blicke der Abgabesatz dagegen im Jahre 2014 bei 4,1 %, würde sich bei ansonsten gleichen Grundannahmen und bei konstant niedrigen Einnahmen aus den Betriebsprüfungen im Jahr 2016 ein Abgabesatz von etwa 7,2 % ergeben.

#### **9. Zum Aufwand der beabsichtigten Regelung für die Wirtschaft**

Der Aufwand für die Wirtschaft steht in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Verwaltungsverfahren der DRV. Die Einrichtung des Verfahrens zur Betriebsprüfung der Arbeitgeber obliegt allein der DRV.

Der Umstand, dass die Betriebsprüfungen gemeinsam mit der Prüfung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages und anderen Prüfungsgegenständen erfolgt führt bereits zu einer Entlastung der betroffenen Unternehmen, weil nicht unterschiedliche Prüfbehörden tätig werden und weil sich aus der gemeinsamen Prüfung unterschiedlicher Prüffelder zwangsläufig Synergieeffekte ergeben.

Aus Sicht der KSK könnte insbesondere für die mittelständischen Unternehmen (z.B. Handwerksbetriebe, Kleinunternehmer, Privathaushalte) eine Überprüfung der Abgabepflicht nach dem KSVG ohne großen Aufwand im Rahmen der Turnusprüfung entlastend wirken. Die für diese Unternehmen immerhin möglichen abgaberelevanten Sachverhalte sind sehr überschaubar und ließen sich in wenige Fragen zusammenfassen nach z.B.: der Durchführung von Werbemaßnahmen, Veranstaltungen oder der Gestaltung von Geschäftsunterlagen. Eine solche Prüfung würde mit geringem Aufwand ein ausreichend sicheres Bild darüber ergeben, ob ggf. eine weitergehende Prüfung erforderlich ist. In den meisten Fällen wird dies nicht der Fall sein und die Prüfung könnte ohne Bescheid abgeschlossen werden.

**DEUTSCHER BUNDESTAG**

Ausschuss für  
Arbeit und Soziales  
17. Wahlperiode

**Ausschussdrucksache 17(11)1134**

16. April 2013

**Schriftliche Stellungnahme**

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 22. April 2013 zum

Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Entwurf eines Gesetzes zur Neuorganisation der bundesunmittelbaren Unfallkassen, zur Änderung des Sozialgerichtsgesetzes und zur Änderung anderer Gesetze (BUK-Neuorganisationsgesetz -BUK-NOG) -  
BT-Drucksache 17/12297

**Bund Deutscher Sozialrichter e. V.**

**Vorbemerkung**

Der BDS äußert sich zu verfahrensrechtlichen und prozessrechtlichen Fragen im Zuständigkeitsbereich der Sozialgerichtsbarkeit. Er nimmt zu Fragen des materiellen Sozialrechts und zu sozialpolitischen Fragen nur insoweit Stellung, als diese eng mit verfahrensrechtlichen und prozessrechtlichen Fragen verknüpft sind. Dies ist unserer Meinung nach hier nur bei Artikel 7 (Änderung des Sozialgerichtsgesetzes) des Gesetzentwurfs der Fall. Deswegen beschränkt sich die Stellungnahme hierauf.

Der Gesetzentwurf greift einige der Vorschläge des zur 83. Konferenz der Justizministerinnen und Justizminister (JuMiKo) vorgelegten Berichts über die Ergebnisse der Fortsetzung der Beratungen der Landesjustizverwaltungen der Länder Berlin, Baden-Württemberg, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen vom 22. Mai 2012 auf. Zu einigen der Vorschläge des Berichts, die nicht übernommen worden sind, hat sich der BDS in der Vergangenheit (Stellungnahme vom 20. Juni 2012, [www.bds.de](http://www.bds.de)) kritisch geäußert. Es wird hier davon ausgegangen, dass diese im Gesetzentwurf nicht enthaltenen Vorschläge auch im weiteren parlamentarischen Verfahren nicht weiterverfolgt werden. Ansonsten würde die bisherige kritische Haltung wiederholt und auf die genannte Stellungnahme verwiesen werden.

**I Harmonisierung der Listen ehrenamtlicher Richter und Erweiterung des Kreises der Arbeitgeber (§§ 12, 14, 16, 208 SGG)**

Der Vorschlag zur Harmonisierung der Listen ehrenamtlicher Richter wird nachhaltig begrüßt. Es besteht ein deutlich erkennbares Bedürfnis der gericht-

lichen Praxis, die Differenzierung der Vorschlagslisten für die ehrenamtlichen Richter zu vereinfachen und hierbei insbesondere die Unterscheidung zwischen Versicherten und Arbeitnehmern aufzugeben. Nicht selten sind nach den Geschäftsverteilungsplänen der Gerichte Kammern/Senate bzw. (bei der Zuordnung mehrerer Kammern zu einem Berufsrichter) Richter für Rechtsgebiete zuständig, in denen unterschiedliche Listen ehrenamtlicher Richter zugeordnet sind. Hierbei wird die Unterscheidung zwischen ehrenamtlichen Richter aus dem Kreis der Versicherten (Sozialversicherung) und solchen aus dem Kreis der Arbeitnehmer (Grundsicherung für Arbeitsuchende, Streitigkeiten aufgrund § 6a des Bundeskindergeldgesetzes, Arbeitsförderung) hinsichtlich der in das gerichtliche Verfahren einzubringenden Sachkunde als künstlich empfunden. Die genannte Unterscheidung führt dazu, dass für die genannten Rechtsgebiete jeweils eigenständige Sitzungen mit einer getrennten Besetzung der Richterbank anberaumt werden müssen. Wenn für eines der genannten Rechtsgebiete in einem überschaubaren Zeitraum bei einer Kammer/einem Senat bzw. einem Berufsrichter eines Sozialgerichts nicht ausreichend Verfahren anfallen, die zur mündlichen Verhandlung zu terminieren sind, müssen entweder längere Wartezeiten in Kauf genommen werden oder Sitzungen mit nur sehr wenigen Verfahren terminiert werden. Die vorgeschlagene Gesetzesänderung beseitigt diese Erschwernisse.

Die Erweiterung des Kreises der Arbeitgeber auf Angestellte, die regelmäßig für den Arbeitgeber in Personal Angelegenheiten tätig werden, ist sachgerecht. In der gerichtlichen Praxis haben sich wiederholt Schwierigkeiten gezeigt, ausreichend Personen aus dem Kreis der Arbeitgeber für die Tätigkeit als ehrenamtliche Richter zu gewinnen. Die Gruppe der

Angestellten, die nach dem Gesetzesvorschlag einbezogen werden soll, verfügt über ausreichende Fachkenntnisse und Erfahrungen, die denjenigen eines Arbeitgebers entsprechen. Sie bieten daher die notwendige Sachkunde für die Tätigkeit als ehrenamtlicher Richter aus dem Kreis der Arbeitgeber.

## **II Ausschluss der isolierten Anfechtung behördlicher Verfahrenshandlungen (§ 56a SGG-E)**

Dem Vorschlag, mit § 56a SGG eine dem § 44a VwGO entsprechende Regelung einzuführen, wird nicht entgegengetreten. Schon bisher wurde die Vorschrift des § 44a VwGO in einigen Bereichen als Ausdruck eines allgemeinen Rechtsgedankens entsprechend angewandt. Die Rechtsprechung des Bundessozialgerichts zur Anwendung des § 44a VwGO im sozialgerichtlichen Verfahren ist jedoch uneinheitlich (vgl. zuletzt BSG, Urteil vom 28. Januar 2009, B 6 KA 11/08 R, SozR 4-1500 § 77 Nr. 2). Auch wenn dies in der gerichtlichen Praxis bisher zu keinen größeren Problemen geführt hat, wäre eine gesetzliche Klarstellung hilfreich. Dass unselbstständige behördliche Verfahrenshandlungen nur gemeinsam mit der Sachentscheidung angefochten werden können, dient der Vereinfachung (vgl. § 9 S. 1 SGB X) und Beschleunigung des Verwaltungsverfahrens. Betroffen sind etwa Entscheidungen über die Hinzuziehung als Beteiligter zum Verwaltungsverfahren (§ 12 Abs. 1 Nr. 4, Abs. 2 SGB X), über die Zurückweisung als Bevollmächtigter oder Beistand (§ 13 Abs. 6 SGB X) oder über den Ausschluss von Behördenmitarbeitern wegen Interessenkollisionen (§§ 16, 17 SGB X). Wesentliche Nachteile für die Betroffenen sind nicht erkennbar, da der Rechtsschutz nicht verkürzt, sondern nur geordnet wird. Besonderheiten des Sozialrechts, die einer Angleichung an den Rechtsstand in der VwGO entgegenstünden, sind nicht erkennbar.

## **III Klarstellung der örtlichen Zuständigkeiten im Bereich des Leistungserbringungsrechts (§ 57a Abs. 3, 4 SGG-E)**

Gegen den Änderungsvorschlag werden keine Einwendungen erhoben. Er nimmt die uneinheitliche Rechtsprechung in einen der Bundesländern zum Anwendungsbereich des § 57a Abs. 3 und 4 SGG zum Anlass, die Zuständigkeitsfrage klarzustellen.

## **IV Klarstellung der Unanfechtbarkeit der Entscheidung über die Ablehnung von Gerichtspersonen (§ 60 Abs. 1 SGG-E)**

Die Entscheidung über den Ablehnungsantrag obliegt seit der Änderung des § 60 SGG durch das Vierte Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vom 22. Dezember 2011 (BGBl. I S. 3057) mit Wirkung zum 1. Januar 2012 nicht mehr dem Landessozialgericht, sondern dem Gericht, dem der Abgelehnte angehört, ohne dessen Mitwirkung (§ 45 Abs. 1 ZPO). Die ganz große Mehrheit der sozialgerichtlichen Rechtsprechung sieht § 172 Abs. 2 SGG als speziellere Norm an, die § 46 Abs. 2 ZPO vorgeht. Deswegen und weil im SGG ein Rechtsmittel der sofortigen Beschwerde nicht vorgesehen ist, werden Beschlüsse über die Ablehnung von Gerichtspersonen als unan-

fechtbar angesehen (vgl. aus der Rechtsprechung nur LSG Baden-Württemberg, Beschluss vom 20. März 2012, L 7 SF 1176/12 AB, juris; LSG Baden-Württemberg, Beschluss vom 2. Juli 2012, L 13 AS 2584/12, NZS 2012, 680). Da vereinzelt (LSG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 7. Mai 2012, L 11 SO 108/12 B, NZS 2012, 716 m. krit. Anmerkung Wedel) auch die gegenteilige Ansicht vertreten wird, bedarf es einer Klarstellung durch den Gesetzgeber. Die Unanfechtbarkeit entspricht der klaren Intentionen des Änderungsgesetzes vom 22. Dezember 2011 (vgl. die Begründung zum Gesetzentwurf, BR-Drs. 315/11, S. 40, BT-Drs. 17/6764, S. 27). Da bei Ablehnungsanträgen gegen Gerichtspersonen der vorhandene Instanzenzug nicht selten ausgeschöpft wird, würde ansonsten das Verfahren gegenüber der früheren Rechtslage (unmittelbare Entscheidung durch die Berufungsinstanz) verlängert und verkompliziert werden. Das liegt auch nicht im Interesse der Beteiligten an einer zügigen Entscheidung des Rechtsstreits.

## **V Ausschluss der Notwendigkeit, Entscheidungen des einseitigen Rechtsschutzes innerhalb eines Monats zu vollstrecken (§ 86b Abs. 2 Satz 4 SGB-E)**

Der Regelungsvorschlag nimmt die Vorschrift des § 929 Abs. 2 ZPO von der Verweisung aus. Die genannte Vorschrift führte für den der gerichtlichen Praxis wiederholt zu Problemen, wenn Beteiligte, die im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes einen für sie günstigen Beschluss erstritten hatten, diesen im Vertrauen darauf, die Behörde werde sich rechts-treu verhalten, nicht vollstreckt haben. Die auf zivilprozessuale Auseinandersetzungen, an denen öffentlich-rechtliche Träger regelmäßig nicht teilnehmen, ausgerichtete Vorschrift passt auf das sozialgerichtliche Verfahren nicht. Ob sie hier überhaupt zur Anwendung gelangt, ist in der Rechtsprechung umstritten. Die vorgeschlagene Klarstellung beendet diese Unsicherheit im Sinne einer sachgerechten Regelung.

## **VI Schriftliche Annahme eines gerichtlichen Vergleichsvorschlags (§ 101 Abs. 1 S. 2 SGG-E)**

Die vorgeschlagene Ergänzung des § 101 SGG entspricht dem Vorbild des § 106 Satz 2 VwGO. Dem Vorschlag wird nicht entgegengetreten. Er dient der Klarstellung, denn die Frage, ob die entsprechende Regelung in § 278 Abs. 6 ZPO über § 202 Satz 1 SGG Anwendung findet, wurde bisher in der Rechtsprechung unterschiedlich beantwortet.

## **VII Klarstellung der Frage der Statthaftigkeit der Beschwerde gegen die Ablehnung von Prozesskostenhilfe (§ 73a Abs. 1 Satz 1, § 172 Abs. 3 SGG)**

Die Klarstellung der Frage der Statthaftigkeit der Beschwerde bei Anträgen auf Prozesskostenhilfe, wenn in der Hauptsache die Berufung der Zulassung bedürfte, ist notwendig, um die Rechtsunsicherheit durch die - teilweise auch innerhalb eines Landessozialgerichts bestehende (beispielsweise LSG Baden-Württemberg; gegen die Statthaftigkeit: Beschluss vom 5. Dezember 2008, L 8 AS 4968/08 PKH-B und

Beschluss vom 30. März 2012, L 12 AS 664/12 B; für die Statthaftigkeit: Beschluss vom 6. Juli 2010, L 1 AS 2706/10 B, Beschluss vom 19. Januar 2011, L 7 AS 4623/10 B und Beschluss vom 12. August 2011, L 13 AS 1830/11 B) - unterschiedliche Rechtsprechung hierzu zu beenden.

In der Sache selbst sprechen gute Gründe für eine Klarstellung im Sinne eines Beschwerdeausschlusses insbesondere bei Beschlüssen über die Ablehnung der Prozesskostenhilfe mangels Erfolgsaussicht, wenn das Hauptsacheverfahren der Zulassung der Berufung bedurfte, sowie in Verfahren, in denen durch Beschluss endgültig entschieden wird (Nebenverfahren). Der BDS hat sich bereits früher für einen Ausschluss der Beschwerde (Stellungnahme des BDS zum Entwurf eines ... Gesetzes zur Änderung des Sozialgerichtsgesetzes [BT-Drucksache 16/3660]) ausgesprochen.

Soweit hieran in der Literatur Kritik geäußert worden ist (Bienert, info also 2013, 14), vermag dies nicht zu überzeugen. Dass gegen einen Ausschluss der Beschwerde (verfassungs-)rechtliche Bedenken

bestehen, behaupten auch die Gegner eines Beschwerdeausschlusses nicht.

#### **VIII Ausschluss der Beschwerde gegen Beschlüsse des Sozialgerichts über die Ablehnung von Sachverständigen (§ 172 Abs. 2 SGG)**

Der Änderungsvorschlag wird begrüßt. Er ist notwendig, um die Rechtsunsicherheit durch die - teilweise auch innerhalb eines Landessozialgerichts bestehende - unterschiedliche Rechtsprechung zur Statthaftigkeit der Beschwerde gegen sozialgerichtliche Beschlüsse über die Ablehnung von Sachverständigen (vgl. nur Roller in: Lüdtkke, SGG, 4. Aufl. 2012, § 118 Rn. 29) zu beseitigen.

#### **IX Zusammenfassung**

Die vorgeschlagenen Änderungen im SGG dienen einerseits der Klarstellung gesetzlicher Regelungen, zum anderen handelt es sich um maßvolle Korrekturen, für die durchweg ein Bedürfnis der gerichtlichen Praxis besteht.



**DEUTSCHER BUNDESTAG**

Ausschuss für  
Arbeit und Soziales  
17. Wahlperiode

**Ausschussdrucksache 17(11)1142**

17. April 2013

**Schriftliche Stellungnahme**

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 22. April 2013 zum

Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Entwurf eines Gesetzes zur Neuorganisation der bundesunmittelbaren Unfallkassen, zur Änderung des Sozialgerichtsgesetzes und zur Änderung anderer Gesetze (BUK-Neuorganisationsgesetz -BUK-NOG) –  
BT-Drucksache 17/12297

**Deutscher Kulturrat e. V.**

Der Deutsche Kulturrat, der Spitzenverband der Bundeskulturverbände, begrüßt die geplante Klarstellung in § 28 p Absatz 1 a Satz 1 SGB IV nachdrücklich. Es handelt sich dabei um keine Änderung des bestehenden Rechtszustands, sondern lediglich um eine redaktionelle Präzisierung.

Dem Deutschen Kulturrat gehören sowohl Bundesverbände der Künstler als auch der Unternehmen der Kulturwirtschaft, der Kulturvereine und der Kultureinrichtungen an. Damit repräsentiert der Deutsche Kulturrat zum einen die in der Künstlersozialversicherung versicherten Künstler und Publizisten außer den Journalisten. Zum anderen gehören dem Deutschen Kulturrat über ihre jeweiligen Verbände viele abgabepflichtige Unternehmen an.

Bereits im Jahr 2007, der letzten Novellierung des Künstlersozialversicherungsgesetzes, wurde den Trägern der Rentenversicherung die Aufgabe zugewiesen, bei den Arbeitgebern zu prüfen, ob diese die Meldepflichten zur Künstlersozialabgabe erfüllen. Im Gesetzesvollzug zeigte sich, dass zahlreiche neue Abgabepflichtige sich angesichts einer anstehenden möglichen Prüfung selbst gemeldet haben oder bei einer Prüfung erfasst wurden. Das Wissen um das Künstlersozialversicherungsgesetz und die Abgabepflicht hat sich bei den Auftraggebern künstlerischer Leistungen spürbar verbreitert. Der Abgabesatz zur Künstlersozialversicherung konnte dank dieser Maßnahme stabil gehalten werden.

Aus Sicht des Deutschen Kulturrates hat sich diese Gesetzesänderung aus dem Jahr 2007 sehr bewährt. Besonders hervorzuheben ist, dass dank der Prüfung durch die Träger der Rentenversicherung Beitragsgerechtigkeit erzielt wurde, die für Akzeptanz des Gesetzes von großer Bedeutung ist. Denn es wurde

bereits im Jahr 2007 keine neue Abgabe eingeführt, sondern der Prüfungsvollzug verbessert.

Bei der nun geplanten Änderung, dass die Prüfung bei den Arbeitgebern alle vier Jahre erfolgen soll, handelt es sich, wie oben ausgeführt, lediglich um eine redaktionelle Klarstellung. Die zeitliche Anbindung der Künstlersozialabgabepflicht an die Regelpflicht der Deutschen Rentenversicherung unterstreicht des Weiteren, dass es sich bei der Künstlersozialabgabe um keine beliebige Sonderabgabe handelt, sondern um eine Pflichtversicherung im Rahmen des gesetzlichen Sozialversicherungssystems. Für die Arbeitgeber reduziert sich der Verwaltungsaufwand, wenn keine eigenständige Prüfung der Künstlersozialabgabepflicht erfolgt, sondern diese Prüfung im Rahmen der regulären Sozialversicherungsprüfung durch die Deutsche Rentenversicherung erfolgt. Die Künstlersozialabgabe ist damit ein Prüfungsthema neben vielen anderen.

Der Deutsche Kulturrat appelliert daher nachdrücklich, dass diese redaktionelle Klarstellung im Rahmen der Beratungen des „Gesetz zur Neuorganisation der bundesunmittelbaren Unfallkassen, zur Änderung der Sozialgerichtsbarkeit und zur Änderung anderer Gesetze“ vorgenommen wird.

Mit Blick auf den von verschiedenen Seiten vorgebrachten Verwaltungsaufwand aufgrund der Prüfungen verweist der Deutsche Kulturrat auf das im Künstlersozialversicherungsgesetz vorgesehene Instrument der Ausgleichsvereinigung hin. Unternehmen, die sich zu einer Ausgleichsvereinigung zusammenschließen bzw. sich einer Ausgleichsvereinigung anschließen werden nicht einzeln geprüft, sondern die Ausgleichsvereinigung als solche. Das führt zu einer deutlichen Vereinfachung für die Unternehmen.

**DEUTSCHER BUNDESTAG**

Ausschuss für  
Arbeit und Soziales  
17. Wahlperiode

**Ausschussdrucksache 17(11)1143**

17. April 2013

**Schriftliche Stellungnahme**

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 22. April 2013 zum  
Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Entwurf eines Gesetzes zur Neuorganisation der  
bundesunmittelbaren Unfallkassen, zur Änderung des Sozialgerichtsgesetzes und zur  
Änderung anderer Gesetze (BUK-Neuorganisationsgesetz -BUK-NOG) –  
BT-Drucksache 17/12297

**Dr. Horst Riesenberg-Mordeja, Berlin**

**1) Änderungsantrag BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zu Artikel 8 Nr. 2a.**

Der Vorschlag ist sehr positiv zu bewerten, da die beantragte Änderung schon längst überfällig ist. Die derzeitige Ausnahme bei den Dokumentationspflichten bei Kleinbetrieben widerspricht den Anforderungen der Richtlinie 89/391/EWG. Zudem ist bei einer Reihe von Rechtsverordnungen (z.B. ArbStättVO) die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung unabhängig von der Zahl der Beschäftigten, sodass die Harmonisierung im Sinne des Antrags erforderlich ist.

Kritisch ist allerdings auch der Satz 2 in § 6 Abs. 1 ArbSchG zu den "gleichartigen Gefährdungssituationen" im Lichte der Praxis zu sehen. Diese Formulierung wird von Betrieben gern dahingehend „missgedeutet“, individuelle Unterschiede hinsichtlich Geschlecht, Alter, Qualifikation etc. zu negieren. Gerade die in Art. 8 des BUK-NOG vorgesehene stärkere Berücksichtigung psychischer Belastungen bei der Arbeit sollte genutzt werden, die Berücksichtigung der individuellen Faktoren bei der Bewertung der Gleichartigkeit klar zu stellen.

**2) Änderungsantrag BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zu Artikel 8 Nr. 3a.**

Dieser Vorschlag ist erforderlich, da die im BUK-NOG vorgesehene Ergänzung von psychischen Belastungen bei der Arbeit in § 5 Abs. 3 ArbSchG zwar positiv, aber nicht ausreichend ist.

Durch die beantragte Einfügung der Zf. 3a in Artikel 8 des BUK-NOG wird der Auftrag für eine ergänzende Verordnung zu psychischen Belastungen bei der Arbeit verbindlich verankert.

Dies ist für die Beschäftigten von großem Vorteil, da die Verpflichtungen des Arbeitgebers zur Durchfüh-

rung der Gefährdungsbeurteilung konkretisiert werden. Aber auch die Arbeitgeber selber profitieren davon, da die Rechtssicherheit bei der Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen verbessert wird.

Bei der Begrifflichkeit sollten „psychische Gefährdungen“ und „Stress“ nicht als ergänzende Faktoren genannt, sondern „Gefährdungen durch psychische Belastungen“ als Oberbegriff verwendet werden.

Wichtig ist es, ergänzende Hinweise zur Gestaltung der Verordnung in der Begründung mit aufzunehmen. So sind die in der Leitlinie "Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation" genannten psychischen Gefährdungsfaktoren hinsichtlich Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation, soziale Beziehungen, Arbeitsplatz und Arbeitsumgebung sowie Arbeitszeit als Anforderungen an den Arbeitgeber namentlich aufzunehmen und weiter zu konkretisieren.

Entscheidend für die wirksame und erfolgreiche Umsetzung dieser Verordnung sind zum einen eine verbindliche Verankerung der Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretung bei der Gefährdungsbeurteilung und zum anderen die Aufnahme wirksamer Sanktionsmaßnahmen bei den Ordnungswidrigkeiten.

Nur mit einer verpflichtenden Mitbestimmung wird der ausgeprägte betriebliche Gestaltungsauftrag solch einer Verordnung wirksam durchführbar sein.

Die derzeit ungenügende Zahl nicht angemessen durchgeführter Gefährdungsbeurteilungen ist nicht akzeptabel. Überwachung und Sanktionen sind deshalb zu stärken. Das Personal der Gewerbeaufsicht insgesamt ist in den Jahren 2004 bis 2011 von 4.103 auf 3.054 Personen reduziert worden. Es ist deshalb so aufzustocken, dass mindestens 10 % der Betriebe pro Jahr durch die Länder besichtigt werden. Diese

Zielsetzung ist in der Begründung aufzunehmen und bei Nichterreichen zu einem späteren Zeitpunkt rechtsverbindlich vorzugeben.

**3) Zersplitterung der Aufsicht im Bereich der Prävention bei den Bundesunfallkassen in Art. 2, 3, 5.**

Die Artikel 1 und 2 zur Neustruktur der Bundesunfallkassen haben die in der Selbstverwaltung entwickelten Vorschläge zum größten Teil aufgegriffen, was ausgesprochen positiv zu würdigen ist. Dennoch gibt es zumindest zwei wesentliche Abweichungen, die deutlich zu kritisieren sind und deshalb der Korrektur bedürfen.

Zum Einen wird die Zielsetzung der Selbstverwaltung, die Leistungsfähigkeit der neuen Unfallversicherung Bund und Bahn in der Fläche im Sinne der Versicherten zu verbessern, durch Artikel 1, § 14 konterkariert; er ist deshalb zu streichen.

Zum Anderen wird die Zersplitterung der Bundesaufsicht auf BMAS, BMI und BMF in den Artikeln 2, 3 und 5 fortgeführt. Diese Zersplitterung führt bspw. bei den JobCentern dazu, dass es unterschiedliches Unfallversicherungsrecht je nach Herkunft der Beschäftigten – Kommune oder Bundesagentur – gibt. Betriebsärzte haben dadurch unterschiedliche Ein-

satzzeiten und Aufgaben z.B. bei psychischen Gefährdungen der Beschäftigten. Erforderliche Änderungen zur Vereinheitlichung der Aufsicht sind in der Stellungnahme des DGB aufgeführt.

**4) Prüfrecht der Unfallversicherung bei Verdacht auf Schwarzarbeit in Art. 5 Zf. 12.**

Positiv sind die in Art. 5 Zf. 12 des BUK-NOG vorgenommenen Korrekturen des § 166 SGB VII. Sie reichen jedoch nicht aus.

Eine Nachfrage bei der Verwaltungs-BG hat ergeben, dass die Rückerstattungen durch Betriebsprüfungen infolge der Neuregelungen des UVMG von früher rund 10 Mio. Euro pro Jahr auf nunmehr ca. 2 Mio. Euro jährlich zurückgegangen sind. Besonders erschreckend ist, dass im Jahr 2012 nur ein einziger Fall von Schwarzarbeit mit einer Nachforderung in Höhe von 211 Euro gemeldet worden ist. Aus diesem Grunde ist das Prüfrecht der Unfallversicherung wieder auf Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung auszuweiten.

Dem Änderungsantrag der SPD vom 16.4.2013 ist deshalb zuzustimmen.

**DEUTSCHER BUNDESTAG**

Ausschuss für  
Arbeit und Soziales  
17. Wahlperiode

**Ausschussdrucksache 17(11)1116**

10. April 2013

**Information für den Ausschuss**

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 22. April 2013 zum  
Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Neuorganisation der bundesunmittelbaren Unfallkassen, zur  
Änderung des Sozialgerichtsgesetzes und zur Änderung anderer Gesetze (BUK-Neuorga-  
nisationsgesetz -BUK-NOG) - BT-Drucksache 17/12297

**Zentralverband des Deutschen Handwerks****Streichung der Erleichterungen für Kleinbetriebe bei der Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung führt zu Haftungsrisiken und wird abgelehnt**

Der Bundesrat hat in seiner Stellungnahme zum BUK-Neuorganisationsgesetzes (BUK-NOG) die Streichung der Sätze 3 und 4 in § 6 Abs. 1 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) gefordert. Danach sollen künftig Betriebe mit bis zu 10 Mitarbeitern nicht mehr von der Dokumentationspflicht bei der Gefährdungsbeurteilung ausgenommen sein.

Hintergrund des Streichungsvorschlages ist die Richtlinie 89/392/EWG (Artikel 9 Abs. 2), nach der Art und Umfang der Dokumentation einzelstaatlich geregelt werden können, nicht aber auf eine Dokumentation verzichtet werden kann. In einem Vertragsverletzungsverfahren folgte der europäische Gerichtshof 2002 jedoch der Argumentation der Bundesregierung, dass dieser Dokumentationspflicht u.a. über die Gesetze zu Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit Genüge getan wäre.

Ergänzend hat zwischenzeitlich etwa die Nationale Arbeitsschutzkommission (NAK) im Zuge der GDA (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie) ein Leitlinienpapier zur Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation vorgelegt, in dem die Auffassung der NAK zu den Anforderungen an die vereinfachte Dokumentation bei der Gefährdungsbeurteilung in Betrieben mit 10 oder weniger Beschäftigten dargelegt ist. Danach sind die Anforderungen nach 89/391 EWG erfüllt, wenn der Arbeitgeber eine Hilfe zur Gefährdungsbeurteilung nutzt oder an der Regelbetreuung teilnimmt oder an einem alternativen Betreuungsmode (z.B. Unternehmermodell).

Vor diesem Hintergrund sieht der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) keinen Änderungsbedarf im ArbSchG. Die vorgeschlagene Strei-

chung beinhaltet eine nicht notwendige Verschärfung der Rechtslage. Die bürokratische Belastung der Kleinbetriebe würde zunehmen, Haftungsrisiken bei Nichtvorlage entsprechender Dokumente erheblich steigen. Eine Streichung der Erleichterungen für Kleinbetriebe bei der Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung wird daher mit Nachdruck abgelehnt.

**Ausweitung der Prüfung der Künstlersozialabgabe führt zu erheblichen bürokratischen Mehrbelastungen bei kleinen und mittleren Betrieben und wird abgelehnt**

Im Rahmen des BUK-Neuorganisationsgesetzentwurfs (Artikel 3 Nummer 4) soll im § 28p Abs. 1a Satz 1 SGB IV der Zusatz eingefügt werden, dass die Prüfung der Künstlersozialabgabe bei den Verwertern alle vier Jahre stattfindet. Hintergrund für diese Ergänzung ist, dass die Ausgaben bzw. die Versicherungszahl bei der Künstlersozialkasse in stärkerem Ausmaß steigt als die Einnahmen aus der Verwerterabgabe. Daher sollen die Prüfungen ausgeweitet werden.

Während in der Begründung des Gesetzes die Ausweitung der Prüfung der Verwerterabgabe lediglich als Klarstellung einer gesetzlichen Pflicht interpretiert wird, sieht der ZDH für die Praxis hierin eine massive Ausweitung der Prüftätigkeit der Rentenversicherungsträger. Aus Sicht gerade der kleinen und mittleren Unternehmen würde eine flächendeckende Prüfung zu einer immensen bürokratischen Mehrbelastung dieser Betriebe führen, der nur in sehr geringem Umfang zusätzliche Einnahmen bei der Künstlersozialkasse gegenüberstünden.

Im Jahr 2007 war die Prüfung der Künstlersozialabgabe von der Künstlersozialkasse auf den Betriebsprüfdienst der Rentenversicherung mit der klaren

gesetzgeberischen Intention der Vermeidung unnötiger Bürokratie übertragen worden. So bestand damals Konsens, dass nur eine stichprobenartige Erhebung bei jährlich 70.000 und nicht sämtlichen 3,2 Millionen Arbeitgebern vorgenommen wird, da erfahrungsgemäß viele Arbeitgeber nicht zu den vom Künstlersozialversicherungsgesetz erfassten Unternehmen gehören. Angeschrieben werden sollten nur die auf Basis von Erfahrungswerten wahrscheinlichen Verwerter. Selbst bei diesen wahrscheinlichen Verwertern haben die Anschreibaktionen der Rentenversicherung aber gezeigt, dass etwa vier Fünftel der Betriebe nicht abgabepflichtig sind (Auskunft des BMAS 2009). Unsere Erfahrung dabei ist, dass gerade die kleinen Handwerksbetriebe regelmäßig nicht unter die Abgabepflicht fallen.

Die Überprüfung einer möglichen Abgabepflicht stellt für die kleinen und mittleren Betriebe eine erhebliche zeit- und damit kostenintensive Maßnahme dar. So müssen sämtliche Rechnungen der vergangenen vier bzw. fünf Jahre daraufhin geprüft werden, ob eine Leistung im Sinne des Künstlersozialversicherungsgesetzes erbracht wurde. Der Leistungskatalog ist hierbei – Unternehmen treten als Eigenwerber auf – höchst unscharf abgegrenzt und wird durch die Rechtsprechung kontinuierlich verändert. So können die Wartung der Internetseite, die Erstellung von Broschüren, musikalische Untermalung von Firmenfesten usw. abgabepflichtig sein oder auch nicht. Dann muss die Rechtsform des Auftragnehmers geprüft werden und ob die Auftragserteilung z.B. jährlich oder seltener erfolgte. Überdies fallen Material- und Nebenkosten zum Teil unter die Bemessungsgrundlage, was die Berechnung erschwert.

Der Bürokratieaufwand für die betroffenen Unternehmen ist also erheblich, und oft liegt im Ergebnis keine Abgabepflicht vor. Eine Ausweitung der zurzeit pro Jahr angeschriebenen 70.000 Unternehmen

auf 800.000 Prüfungen vor Ort pro Jahr würde daher zu einer erheblichen zusätzlichen bürokratischen Belastung der Betriebe führen und stünde in Widerspruch zu den Bemühungen der Bundesregierung zum Abbau von Bürokratie. Daher lehnt der ZDH die geplante Änderung in § 28p Abs. 1a Nr. 1 mit Nachdruck ab. Der bei allen Betrieben in Deutschland resultierende bürokratische Aufwand stünde in keinem Verhältnis zu den geringen zusätzlichen Einnahmen bei der Künstlersozialversicherung.

Um die Künstlersozialversicherung auf eine solide finanzielle Basis zu stellen, bedarf es vielmehr einer grundlegenden Reform des Finanzierungssystems, da das in den 80er Jahren des letzten Jahrhunderts konstruierte Verfahren für die (potentiellen) Verwerter mit einer überbordenden Bürokratie verbunden ist. Insofern ist die Künstlersozialabgabe in der heutigen Ausgestaltung alles andere als zeitgemäß.

Dies gilt auch vor dem Hintergrund, dass die geplante Ausweitung der Prüftätigkeit mit dem Anstieg der Künstlersozialabgabe von 3,8 Prozent auf 4,1 Prozent im Jahr 2013 begründet wird. Eine massive Ausweitung der Prüftätigkeit wird allenfalls – wie bereits der Übergang der Prüfung von der Künstlersozialkasse auf die Rentenversicherung 2006 – nur für eine kurze Zeit die Einnahmen und damit den Abgabesatz stabilisieren können. Mittel- und langfristig ist dies nicht die Lösung der mangelnden finanziellen Nachhaltigkeit der Künstlersozialkasse. Diese liegt begründet in der Konstruktion der Sozialkasse. Der Zugang für einen breiten und ungenau abgegrenzten Personenkreis zu einem äußerst großzügigen System der sozialen Absicherung (im Vergleich zu anderen Selbstständigen) führt zu einem stetigen Anwachsen des versicherten Personenkreises und der zu erbringenden Leistungen. Die mangelnde finanzielle Basis der Künstlersozialkasse allein auf mögliche säumige Abgabenzahler zurückzuführen, greift daher zu kurz.

## DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für  
Arbeit und Soziales  
17. Wahlperiode

## Ausschussdrucksache 17(11)1128

12. April 2013

**Information für den Ausschuss**

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 22. April 2013 zum

Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Entwurf eines Gesetzes zur Neuorganisation der bundesunmittelbaren Unfallkassen, zur Änderung des Sozialgerichtsgesetzes und zur Änderung anderer Gesetze (BUK-Neuorganisationsgesetz -BUK-NOG) -  
BT-Drucksache 17/12297

**Bund der Steuerzahler Deutschland e.V.**

**Vorbemerkung:**

Der vorliegende Gesetzentwurf sieht unter anderem vor, durch die Änderung des § 28p Absatz 1a Satz 1 SGB IV die betriebliche Prüfung der Künstlersozialabgabepflicht in eine turnusmäßige, flächendeckende Prüfung zu überführen. Nach Angaben der Bundesregierung sei diese Änderung ein Beitrag zur Entbürokratisierung.

**Bewertung:**

**Grundsätzlich begrüßt der Bund der Steuerzahler geeignete Maßnahmen zum Bürokratieabbau. Die geplante Änderung ist dazu jedoch ungeeignet und wäre kontraproduktiv, denn sie würde zu einem hohen Verwaltungsaufwand führen und der bürokratischen Belastung der Unternehmen Vorschub leisten. Daher empfiehlt der Bund der Steuerzahler, von der geplanten Änderung des § 28p Absatz 1a Satz 1 SGB IV Abstand zu nehmen. Stattdessen sollte erwogen werden, die entbehrliche Künstlersozialabgabe zugunsten einer effizienteren Finanzierung der Künstlersozialversicherung abzuschaffen. Dies wäre zugleich ein geeigneter und relevanter Beitrag zum Bürokratieabbau und zur Entlastung kleiner und mittelständischer Unternehmen.**

**Begründung:**

Die beabsichtigte Ausweitung der betrieblichen Prüfung der Künstlersozialabgabepflicht würde nach Angaben der Deutschen Rentenversicherung Bund zu einem Verwaltungsmehraufwand von 50 Mio. Euro führen. Hinzu käme eine nicht bezifferbare bürokratische Belastung der Unternehmen. Dieser Mehraufwand stünde in einem äußerst ungünstigen Verhältnis zum Aufkommen aus der Künstlersozialabgabe, das 30 % des Finanzierungsvolumens der Künstlersozialversicherung ausmacht. Im Jahr 2013 entspricht dies rund 270 Mio. Euro.

Bereits jetzt stehen die Bürokratiekosten, die durch die Abgabenerhebung und -kontrolle bei der Deutschen Rentenversicherung, der Künstlersozialkasse und bei den Unternehmen verursacht werden, in keinem angemessenen Verhältnis zum Abgabeaufkommen. Dies wird beispielsweise durch eine Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft belegt.<sup>14</sup> Danach überstiegen die Bürokratiekosten im Jahr 2007 das Aufkommen. Die bürokratische Belastung durch die Künstlersozialabgabe ist vor allem für kleinere und mittlere Unternehmen hoch. Für sie ist es in der Regel ohne genaue Kenntnis der Rechtsprechung und ohne Hinzuziehung von Experten nicht möglich, abgabepflichtige Entgelte lückenfrei zu beziffern und an die Künstlersozialkasse bzw. die Deutsche Rentenversicherung zu melden.

Neben der Bürokratiebelastung ist die Künstlersozialabgabe mit weiteren Nachteilen behaftet, insbesondere ist sie verfassungsrechtlich fragwürdig. Ein aktuelles Gutachten des Rechtswissenschaftlers Prof. Hans-Wolfgang Arndt im Auftrag des Bundes der Steuerzahler kommt zum Ergebnis, dass die Künstlersozialabgabe verfassungswidrig ist und deshalb dürfte nicht mehr erhoben werden dürfte.<sup>15</sup>

Aus diesen Gründen wäre die Abschaffung der Künstlersozialabgabe der beste Beitrag zum Bürokratieabbau. Der Bund der Steuerzahler verkennt dabei nicht, dass es ein kulturpolitisches Interesse an der staatlichen Unterstützung von Künstlern und Publizisten hinsichtlich ihrer sozialen Sicherung gibt. Eine Künstlersozialversicherung mag daher ihre

<sup>14</sup> Vgl. *Institut der deutschen Wirtschaft Köln Consult GmbH (Hrsg.)*, Analyse der Bürokratiekosten ausgewählter Normen, Köln 2008, S. 13 ff.

<sup>15</sup> Vgl. *Bund der Steuerzahler (Hrsg.)*, Zur verfassungsrechtlichen Problematik des Künstlersozialversicherungsgesetzes, Berlin 2013.

Berechtigung haben. Allerdings sollte sie nicht durch die Erhebung der Künstlersozialabgabe, sondern durch andere, effizientere Mittel finanziert werden.

**DEUTSCHER BUNDESTAG**

Ausschuss für  
Arbeit und Soziales  
17. Wahlperiode

**Ausschussdrucksache 17(11)1140**

17. April 2013

**Information für den Ausschuss**

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 22. April 2013 zum

Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Entwurf eines Gesetzes zur Neuorganisation der bundesunmittelbaren Unfallkassen, zur Änderung des Sozialgerichtsgesetzes und zur Änderung anderer Gesetze (BUK-Neuorganisationsgesetz -BUK-NOG) - BT-Drucksache 17/12297

**Sozialverband Deutschland e. V.**

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Neuorganisation der bundesunmittelbaren Unfallkassen (BUK-NOG) enthält sachgerechte begrüßenswerte Neuregelungen, die vom SoVD im Grundsatz unterstützt werden.

**Fusion von Unfallkassen**

Die Vorschläge zur Fusion der Unfallkasse des Bundes mit der Eisenbahn Unfallkasse sowie der Unfallkasse Post und Telekom mit der Berufsgenossenschaft Transport und Verkehr zur gewerblichen Berufsgenossenschaft Verkehrswirtschaft Post, Logistik, Telekommunikation dienen der Umsetzung der Vorgaben des Unfallversicherungsmodernisierungsgesetzes und wurden unter maßgeblicher Beteiligung der Selbstverwaltungen der Unfallkassen erarbeitet. Sie werden durch den SoVD unterstützt.

**Neuerungen im Arbeitsschutzgesetz**

Auch die beabsichtigten Klarstellungen im Arbeitsschutzgesetz, dass sich die Gefährdungsbeurteilungen auch auf psychische Belastungen bei der Arbeit beziehen und der Begriff der Gesundheit nicht nur die physische, sondern auch die psychische Gesundheit umfasst, wird unterstützt. Die Zahl der Frauen und Männer, die wegen psychischer Erkrankungen vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden mussten, ist in den letzten Jahren erheblich angestiegen. Daher ist es dringend geboten, den Focus der Arbeitgeberschaft auf die zunehmenden psychischen Belastungen am Arbeitsplatz zu lenken und hier entschiedener als bisher gegenzusteuern. Hierzu können die vorgelegten Vorschläge einen Beitrag leisten.

**Reha-Budget**

Der Bundesrat schlägt in seiner Stellungnahme (BR-Drs. 811/12, Ziffer 6) überdies vor, eine Neuregelung

zur Fortschreibung des Reha-Budgets nach § 220 SGB VI (§ 287 b Abs. 3 (neu) SGB VI) in den Gesetzentwurf aufzunehmen. Gemäß dem Vorschlag des Bundesrates soll die Fortschreibung des Reha-Budgets, die sich bislang an der Bruttolohnentwicklung orientiert, um eine Demografiekomponente ergänzt werden. Damit soll dem Umstand Rechnung getragen werden, dass geburtenstarke Jahrgänge (sog. „Baby-Boomer“) verstärkt in das rehabilitationsintensive Alter ab 45 Jahren kommen. Der Bundesrat befürwortet eine Neuregelung, mit dem das Reha-Budget bereits 2013 ansteigen würde.

Die beabsichtigte Neuregelung entspricht den Vorschlägen der Bundesregierung im Alterssicherungsstärkungsgesetz, worauf diese in ihrer Gegenäußerung zur Bundesratsstellungnahme zu Recht hinweist. Der entsprechende Referentenentwurf zum Alterssicherungsstärkungsgesetz wurde jedoch bereits im August 2012 veröffentlicht, ohne dass bislang die Ressortabstimmung innerhalb der Bundesregierung abgeschlossen werden konnte. Stattdessen ist der Vorschlag als Teil des sog. Rentenpakets seit Januar 2013 Gegenstand einer vom Koalitionsausschuss eingesetzten Arbeitsgruppe. Mit Blick auf den verbleibenden geringen Zeitraum der 17. Legislaturperiode und das dringende Anpassungserfordernis des Reha-Budgets der Gesetzlichen Rentenversicherung erscheint eine Herauslösung dieser Regelung aus dem Rentenpaket der Bundesregierung und seine beschleunigte Verabschiedung im Rahmen des vorliegenden BUK-NOG sachgerecht.

Zugleich betont der SoVD das Erfordernis, auch andere im Rentenpaket enthaltene unstrittige Rege-lungsbereiche zeitnah auf den Weg zu bringen. Dies betrifft insbesondere die beabsichtigten Verbesserungen bei den Erwerbsminderungsrenten sowie die Entrichtung freiwilliger Zusatzbeiträge der Arbeitge-



berschaft zugunsten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Diese Regelungen sollten ebenfalls in bereits laufende Gesetzgebungsprojekte eingebunden und so eine Verabschiedung noch in dieser Legislaturperiode ermöglicht werden.

In inhaltlicher Hinsicht begrüßt der SoVD die grundsätzliche Zielsetzung des Bundesrates, dem steigenden Rehabilitationsbedarf Rechnung zu tragen und daher eine Anpassung des § 287 b Abs. 3 SGB VI

vorzuschlagen. Allerdings weist der SoVD auf die Notwendigkeit hin, dass das Reha-Budget dauerhaft bedarfsgerecht bemessen werden muss, um den Herausforderungen einer alternden Gesellschaft mit wachsenden psychosozialen Belastungen am Arbeitsplatz hinreichend Rechnung zu tragen. Der SoVD fordert daher, das Reha-Budget der gesetzlichen Rentenversicherung bedarfsgerecht anzuheben und dauerhaft fortzuschreiben.

**DEUTSCHER BUNDESTAG**

Ausschuss für  
Arbeit und Soziales  
17. Wahlperiode

**Ausschussdrucksache 17(11)1111**

20. März 2013

**Information für den Ausschuss**

Künstlersozialversicherung - Der Beirat

**Entwurf eines Gesetzes zur Neuorganisation der bundesunmittelbaren Unfallkassen, zur Änderung des Sozialgerichtsgesetzes und zur Änderung anderer Gesetze (BUK-Neuorganisationsgesetz - BUK-NOG) - BT-Drucksache 17/12297**

**hier: Änderung von § 28 p SGB IV**

In der letzten Sitzung des Beirates der Künstlersozialkasse hat sich dieser intensiv mit der Frage der Prüfung der Künstlersozialabgabepflicht durch die Deutsche Rentenversicherung befasst. Mit außerordentlichem Befremden wurde ein Bericht der Verwaltung aufgenommen, dem entsprechend die Deutsche Rentenversicherung ihre Prüfungstätigkeit zwischenzeitlich deutlich zurückgefahren hat, mit der Folge, dass sich das Finanzaufkommen, das aus der Zahlung der Künstlersozialabgabe durch die Unternehmen resultiert, stetig reduziert. Nach Auffassung des Beirates widerspricht dies vollkommen der seinerzeit eingeführten Regelung, der entsprechend die Deutsche Rentenversicherung die Abgabepflicht der Unternehmen prüft. Dabei wurde insbesondere darauf hingewiesen, dass die Prüfung der Künstlersozialabgabe durch die Deutsche Rentenversicherung deswegen eingeführt wurde, um ein äquivalentes Prüfungsverhalten sowohl gegenüber den Versicherten als auch gegenüber den Künstlersozialabgabe-

pflichtigen sicherzustellen. Dieses Äquivalent ist durch die jetzige Vorgehensweise der Rentenversicherung nicht mehr gewährleistet. Darüber hinaus wurde darauf aufmerksam gemacht, es sei unzumutbar, dass die Kulturbetriebe, die die Künstlersozialabgabe ordnungsgemäß abführten, demnächst eine höhere Abgabe akzeptieren müssten, weil sich viele Unternehmen der Abgabepflicht mangels Prüfung entzögen.

Angesichts dessen begrüßen wir außerordentlich, dass eine Korrektur des § 28 p Abs, 1 a SGB IV beabsichtigt ist, die hier zu einer ausreichenden Klarstellung führen würde. Der Beirat appelliert dringend und unmissverständlich an den Ausschuss für Arbeit und Soziales, alles zu unternehmen, dass diese Gesetzesänderung auch in Kraft tritt. Sie ist - sollte die Deutsche Rentenversicherung an ihrer jetzigen Haltung festhalten - im Sinne einer Beitragsgerechtigkeit unverzichtbar.