

WARTESCHLANGE DIGITAL?

E-GOVERNMENT ZÜGIG VORANBRINGEN

In 18 Minuten eine Gewerbebeanmeldung online erledigen. Was für deutsche Ohren erst mal geradezu utopisch klingen mag, ist in Estland schon heute Alltag. Dort werden 98 % aller Unternehmen online registriert. Eine solche Onlineregistrierung ist bereits in 17 EU-Ländern möglich. Deutschland gehört nicht dazu. Hierzulande dauert eine Gewerbebeanmeldung im Durchschnitt 10,5 Tage und umfasst oft eine ganze Reihe von Behördengängen und erheblichen Bürokratieaufwand. Die EU-Kommission hat das enorme Potenzial der digitalen Verwaltung erkannt und schlägt eine Überarbeitung der europäischen Rahmengesetzgebung des Gesellschaftsrechts vor, um allen Unternehmen in der EU die Erledigung ihrer Registrierungsspflichten online zu ermöglichen. Dadurch könnten laut Kommission jährlich bis zu 84 Mio. € eingespart werden.

Das Beispiel der digitalen Gewerbebeanmeldung zeigt eindrücklich, welche Chancen die Digitalisierung für den Bürokratieabbau mit sich bringt. Zwar sind die Herausforderungen beim Aufbau von flächendeckendem E-Government in einem großen und föderal organisierten Land wie Deutschland um ein Vielfaches größer als in Estland, dessen 1,3 Mio. Einwohner bereits heute 99 % aller Verwaltungsanliegen online erledigen können. Doch der derzeitige Zustand der öffentlichen Verwaltung in Bund, Ländern und Kommunen macht deutlich, dass wir hier in weiten Teilen Deutschlands beim Thema „Digitalisierung“ enormen Nachholbedarf haben. Im jährlichen „Digital Economy and Society Index“ der EU-Kommission (DESI 2018) belegt Deutschland bei der Onlineinteraktion zwischen Bürgern und Behörden lediglich den 23. Platz unter allen Mitgliedstaaten.

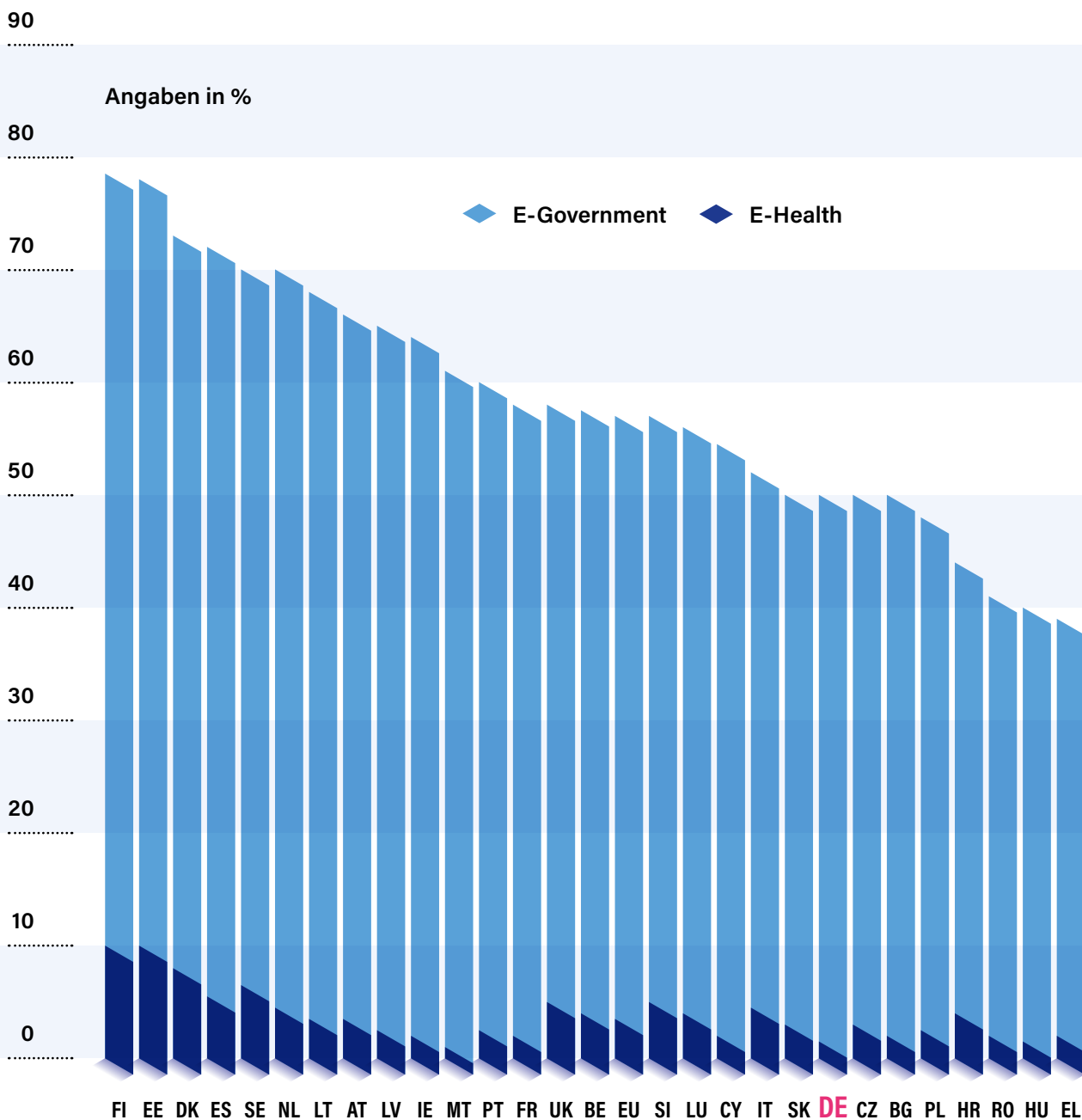
Dem Bekenntnis des Koalitionsvertrags zu einer bürgernahen, digitalen Verwaltung müssen deshalb zügig Taten folgen. Laut eines Gutachtens des Normenkontrollrats von 2017 könnten alleine die Unternehmen bei einer vollständigen Digitalisierung aller geeigneten Verwaltungsdienstleistungen in Deutschland jährlich 1 Mrd. € Kosten einsparen.¹⁵

Aus gescheiterten Projekten der Vergangenheit richtige Schlüsse ziehen

Dabei gab es in den vergangenen Jahren immer wieder gut gemeinte Initiativen, die jedoch oft an ihrer mangelhaften Umsetzung scheiterten. Die missglückte Einführung der elektronischen Gesundheitskarte ist das derzeit populärste Beispiel. Nach 14 Jahren Planung und Ausgaben von mehr als 1,2 Mrd. € speichert die Chipkarte noch immer nicht mehr als Name, Geburtsdatum und Adresse des Versicherten. In Zeiten, in denen immer mehr Menschen selbst sensible Lebensbereiche wie ihre Kontoverwaltung per App erledigen, wirkt eine elektronische Gesundheitskarte zudem technologisch wie aus der Zeit gefallen.

Aus Arbeitgebersicht ist das ELENA-Verfahren das wohl eindrucksvollste Beispiel misslungener Digitalisierungsprojekte in Deutschland. Unter riesigem Aufwand und nach jahrelanger Vorbereitung wurden Arbeitgeber verpflichtet, elektronisch in großem Umfang Beschäftigungsdaten an eine zentrale Speicherstelle zu übermitteln. Im Gegenzug sollten sukzessive alle Bescheinigungen entfallen, die von Arbeitgebern für ihre Beschäftigten zur Vorlage bei unterschiedlichen Behörden auszustellen sind.

DIGITAL ECONOMY AND SOCIETY INDEX (DESI) 2018, DIGITAL PUBLIC SERVICES



Quelle: Europäische Kommission, DESI 2018

BA 4.0 – BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT ZUR VORREITERIN IN E-SERVICES MACHEN

Als wichtige öffentliche Serviceleisterin muss auch die Bundesagentur für Arbeit (BA) mit der Zeit gehen und die Chancen der Digitalisierung zur Verbesserung ihrer Dienstleistungen nutzen. Die „Digitale Agenda“ der Behörde weist hier den richtigen Weg. Moderne IT-Lösungen können – wenn sinnvoll eingesetzt – Prozesse optimieren und dabei einen enormen Mehrwert sowohl für Bürger und Arbeitgeber als auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BA generieren. Vorrangige Aufgabe der BA ist es, Menschen in Arbeit und Ausbildung zu vermitteln. Technologische Fortschritte im Bereich der Personal- und Arbeitsvermittlung bieten hierzu vielversprechende Optimierungsmöglichkeiten.

Künstliche Intelligenz und lernende Systeme können helfen, die Jobbörse der BA fortlaufend weiterzuentwickeln und eine passgenaue Vermittlung entsprechend individuellen Präferenzen zu unterstützen. Persönliche Interessen, formelle wie informelle Qualifikationen und Kompetenzen können so mit offenen Stellen, spezifischen Anforderungen und regionalen Entwicklungen des Arbeitsmarkts abgeglichen werden und zu einem optimalen Matching zwischen Bewerberinnen und Job sowie einer weitsichtigen Berufsberatung führen.

Ein besonderer Schwerpunkt sollte dabei auf der Beratung von Arbeitslosen, Arbeitssuchenden, Wiedereinsteigenden und konkret von Arbeitslosigkeit bedrohten Beschäftigten¹⁶, insbesondere mit geringer formeller Qualifikation, liegen. Zudem kann die Digitalisierung von Antragsprozessen zusätzliche Kapazitäten schaffen, die einen verstärkten Fokus des BA-Personals auf derart beratungsintensive Aufgaben ermöglichen.

Obwohl der Bundesdatenschutzbeauftragte von Anfang an am Projekt beteiligt war und keine Bedenken erhoben hatte, wurde das Verfahren vornehmlich unter Hinweis auf datenschutzrechtliche Bedenken eingestellt, bevor es noch zum ersten Abruf der Daten durch eine Behörde kam.

Im Vergleich zum grundsätzlich fortschrittlich konzipierten ELENA-Verfahren zeigen einige derzeit im Einsatz befindliche Datenaus-

tauschverfahren, die eine einfache Umsetzung von Papierverfahren darstellen, wie die Digitalisierung von Verwaltungsprozessen nicht laufen sollte. Am Beispiel der Arbeitgebermeldung zur Berechnung von Entgeltersatzleistungen kann dies gut veranschaulicht werden. Während früher im Krankheitsfall zur Berechnung des Krankengelds eine Papierbescheinigung ausgestellt wurde, werden heute elektronische Daten zwischen Krankenkassen und Arbeitgeber hin- und herge-



schickt. Allerdings handelte es sich früher um eine einzelne Bescheinigung. Heute werden für einen einzigen Fall bis zu 100 Datensätze ausgetauscht. Grund dafür sind aufwendige Nachfassaktionen, die basierend auf einer Entgeltkorrektur zuerst die Anpassung des Krankengelds und anschließend die Anpassung des Arbeitgeberzuschusses nach sich ziehen – und das oft in mehreren Schleifen. In weit über der Hälfte der Fälle handelt es sich dabei um Korrekturen von weniger als 1 € – der damit verbundene Aufwand beträgt jedes Mal ein Vielfaches.

Erste Erfolge als Anknüpfungspunkt nutzen

Dabei gibt es in Deutschland hervorragende Ansätze der Digitalisierung, die Arbeitgebern das Leben erheblich erleichtern. Im Rahmen des Beitrags- und Meldeverfahrens zur Sozialversicherung werden von Arbeitgebern jährlich weit mehr als 100 Mio. Datensätze übermittelt. Nach Eingabe der Stammdaten

zeichnet sich das Verfahren durch einen sehr hohen Automatisierungsgrad aus. Die Fehlerquote liegt dabei im Promillebereich. Ohne die Digitalisierung wäre das Beitragsverfahren zur Sozialversicherung in Deutschland heute nicht mehr denkbar. Ähnliche Verfahren gibt es auch zwischen den Steuerbehörden und den Arbeitgebern. In diesem Rahmen werden Arbeitgebern sogar für die Lohnabrechnung notwendige Rahmendaten beim Abruf zur Verfügung gestellt, müssen also nicht mehr manuell eingegeben werden.

Solche positiven Erfahrungen sollten Ansporn sein, die Digitalisierung der 100 wichtigsten Verwaltungsleistungen jetzt zügig voranzutreiben. Die bereits 2010 beschlossene Nationale E-Government-Strategie (NEGS) muss endlich in konkrete Maßnahmen umgesetzt werden. Aus Arbeitgebersicht sollten eine ganze Reihe von Digitalisierungsvorhaben angepackt werden.

- ▶ Die verschiedenen Meldeverfahren, über die Arbeitgeber Daten an die öffentliche Verwaltung übermitteln, müssen vereinfacht und vereinheitlicht werden. Zwar wurde die Mehrzahl der Verfahren in den vergangenen Jahren bereits erfolgreich digitalisiert, allerdings existieren diese weiterhin mit den unterschiedlichsten Voraussetzungen und Berechnungsgrundlagen nebeneinander, z. B. das DEÜV-Mel-

deverfahren, mit dem Arbeitgeber mit der Sozialversicherung kommunizieren, das ElsterLohn-Verfahren im Bereich der Finanzverwaltung sowie weitere elektronische Datenaustauschverfahren, wie etwa für das Krankengeld. Der Bürokratieaufwand ist für die Unternehmen damit trotz Digitalisierung enorm. Daher müssen die unterschiedlichen Meldeverfahren besser koordiniert werden. Ziel sollte ein gebündeltes, multifunktionales elektronisches Verfahren sein, mit harmonisierter Berechnungsgrundlage sowie einer Beschränkung der zu meldenden Daten auf das absolut Notwendige.

- ▶ Betriebsratswahlen erfolgen in Deutschland ausschließlich mittels Stimmzetteln in Wahlumschlägen, die in dafür vorgesehene Wahlurnen eingeworfen werden müssen. Festgelegt ist das in § 11 der Wahlordnung zum Betriebsverfassungsgesetz. § 11 regelt zudem die genaue, auch farbliche Ausgestaltung von Stimmzettel und Umschlag. Das Erfordernis einer papiergebundenen Betriebsratswahl ist nicht mehr zeitgemäß und führt vor allem auch zu erheblichen unnötigen Kosten. Die Wahlordnung zum Betriebsverfassungsgesetz sollte daher geändert werden, um auch eine elektronische Wahl zu ermöglichen.
- ▶ Das Schriftformerfordernis sollte im Bereich der öffentlichen Verwaltung großflächig gelockert und durch ein reines Textformerfordernis (auch elektronische Textform möglich) ersetzt werden. Hier besteht z.B. im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge Handlungsbedarf. Nach der bisherigen gesetzlichen Regelung setzt die steuerliche Anerkennung einer Pensionszusage voraus, dass sie schriftlich erteilt wird (vgl. § 6a Abs. 1 Nr. 3 EStG). Der Wegfall des Schriftformerfordernisses könnte die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung befördern, weil Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dann ohne großen Aufwand über Internet- und

Intranetportale Entgelt für eine betriebliche Altersversorgung umwandeln könnten.

Auch aus einem anderen Grund ist die durch Entgeltumwandlung arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersversorgung bislang nicht ohne Einhaltung der Schriftform möglich. Aufgrund aktueller Regelungen im Nachweisgesetz (vgl. § 2 Abs. 1 Satz 3) ist hierbei der Nachweis wesentlicher Vertragsbedingungen in elektronischer Form ausgeschlossen. Entgeltumwandlungsvereinbarungen und deren Änderungen sind nach § 2 Abs. 2 Nr. 6 und § 3 NachwG schriftlich niederzulegen und dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen. Der Wechsel vom Schriftformerfordernis auf die (elektronische) Textform wäre damit auch aufseiten des Arbeitgebers mit einer erheblichen Reduzierung des Verwaltungsaufwands verbunden.

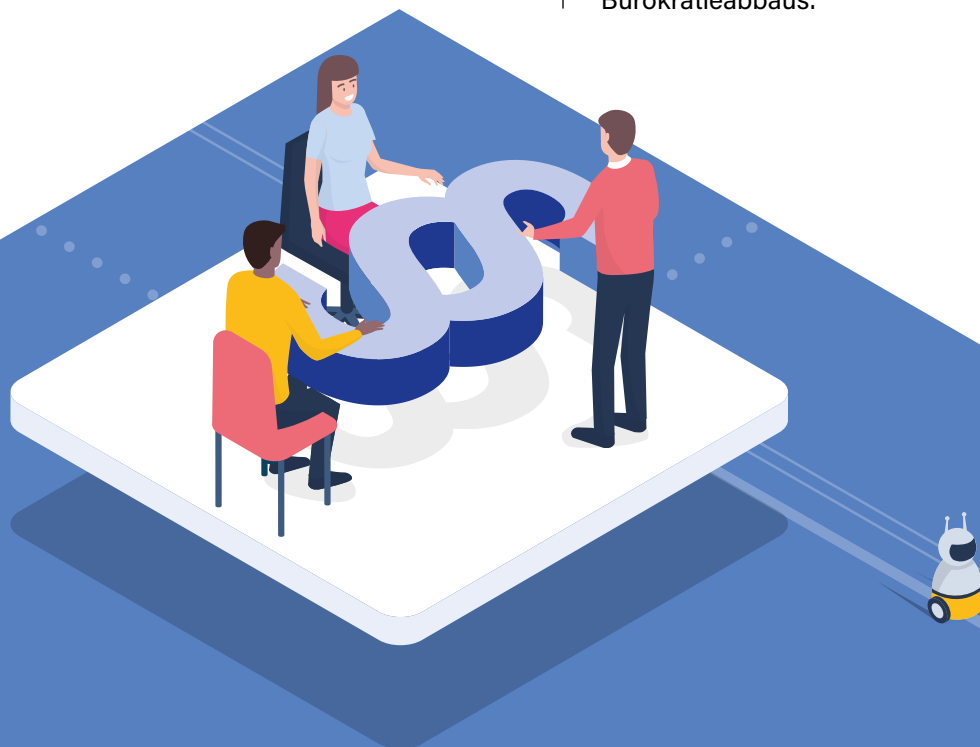
- ▶ Handlungsbedarf besteht darüber hinaus an grundlegenden Stellen: So sind z.B. Namensdaten in unterschiedlichen Behörden innerhalb Deutschlands ganz unterschiedlich aufgebaut. Namentlich bekannte Personen können teilweise in den Registern nur deshalb nicht gefunden werden, weil die Namensbestandteile dort uneinheitlich geführt werden. Noch fehlt es in Deutschland an der treibenden Kraft, notwendige Vorgaben behörden- und bundesländerübergreifend durchzusetzen, die für eine entbürokratisierende Digitalisierung unabdingbar sind. Datenschutz muss wirklich grundlegend überdacht werden. Im Kontext von Sozialdaten darf z.B. der Zusammenhang von Aufbewahrungspflichten, Löschrufen und Service für Beschäftigte bei Behördenauskünften nicht zum potenziell ruinösen Vabanquespiel für Arbeitgeber werden.

Nationale E-Government Strategie (NEGS) endlich umfassend umsetzen

Entscheidend für die erfolgreiche Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung ist, dass sich Bund, Länder und Kommunen auf gemeinsame Standards und Schnittstellen einigen, um den einfachen Datenaustausch zwischen Behörden zu ermöglichen und unnötige bürokratische Hürden zu vermeiden. Mit dem Onlinezugangsgesetz (OZG) haben Bund und Länder hierfür die notwendige Grundlage geschaffen. Demnach sollen bis Ende 2022 alle geeigneten Verwaltungsdienstleistungen digitalisiert werden. Den Rahmen soll ein gemeinsamer Portalverbund bieten, in dem Bund, Länder und Kommunen ihre jeweiligen Verwaltungsportale verknüpfen. Die Bundesregierung will für die Umsetzung laut Koalitionsvertrag 500 Mio. € zur Verfügung stellen. Mit dem Digitalisierungsprogramm des IT-Planungsrats werden bis Ende 2018 bereits die ersten Pilotprojekte von einzelnen Ländern und Bundesbehörden im Portalverbund durchgeführt. Die Projekte sollen dann als Grundlage für eine flächendeckende Digitalisierung von Verwaltungsdienstleistungen dienen.

Dabei dürfen aber nicht einfach nur die alten, analogen Verfahren in elektronische Form umgewandelt werden. Es kann schließlich nicht darum gehen, einen Termin beim Bürgeramt in drei Monaten elektronisch vormerken zu können. Es geht vielmehr darum, den Gesamtprozess zu entbürokratisieren. Bürger möchten eben keine Termine beim Bürgeramt, sie möchten ihren Personalausweis. Und Unternehmer möchten nicht die zehnte Korrekturmeldung für ausgefallenes Nettoentgelt in für die Behörde passender Form und Farbe übermitteln, sie wollen sich auf ihr Kerngeschäft konzentrieren.

Das Prinzip der Agilität, das das Kundeninteresse in den Vordergrund rückt, sollte daher auch im E-Government zur Richtschnur werden. Dazu gehört das „Once-only“-Prinzip, wonach Unternehmen und Bürger ihre Daten nur einmalig abgeben müssen und diese dann allen relevanten Behörden zugänglich sind. Grundsätzlich sollten Unternehmen und Bürger möglichst alle Anliegen gebündelt bei einer einzigen, zentralen digitalen Anlaufstelle unkompliziert regeln können. Die Pläne für ein Bürgerportal und die Einführung einer einheitlichen Authentifizierung für alle öffentlichen Verwaltungsleistungen gehen dabei in die richtige Richtung. Ein landesweiter Flickenteppich aus digitalen Verwaltungsstellen, die untereinander nicht vernetzt sind, wäre hingegen kein Gewinn im Sinne des Bürokratieabbaus.



Ziel sollte es auch sein, einen Rechtsanspruch auf digitale Kommunikation mit Verwaltungsbehörden einzuführen – ähnlich dem „Recht auf elektronischen Verkehr“ ab 2020 in Österreich. Behördliche Schriftstücke könnten dann über ein sicheres elektronisches System für öffentliche Hand wie Unternehmen und Privatpersonen kosten-, zeit-, papier- und portosparend versendet werden – was die Verwaltungsverfahren deutlich beschleunigen würde.

Der IT-Planungsrat hat sich als Gremium zur IT-Koordinierung von Bund und Ländern bewährt. Er sollte daher zu einem umfassenden Planungs- und Koordinierungsgremium ausgebaut werden, um E-Government im Sinne der NEGS übergreifend über alle Verwaltungsebenen umzusetzen. Ob die im Koalitionsvertrag vereinbarte Schaffung einer zusätzlichen E-Government-Agentur oder die Berufung eines Digitalrats einen Mehrwert bringen, ist dagegen fraglich.

Digitalisierungs-Check für neue Gesetzgebung einführen

Grundsätzlich sollten Gesetzgeber und Behörden bei neuen Gesetzesvorhaben oder Regulierungen von Anfang an die Fragen berücksichtigen, die mit einer digitalen Umsetzung ihrer Vorhaben verbunden sind. Dort, wo eine Digitalisierung möglich und sinnvoll ist, muss künftig auch eine einheitliche digitale Lösung eingeführt werden. Bei Gesetzesvorhaben, die neue digitale Prozesse einführen (z. B. im Bereich der von den Arbeitgebern zu erstattenden Meldungen an Behörden), müssen die erforderliche Implementierungszeit für die notwendigen Technologien in den Unternehmen sowie die damit verbundenen Kosten immer mitberücksichtigt werden. Das heißt, Unternehmen brauchen eine angemessene Frist, um die im Gesetz vorgesehenen Digitalisierungsvorhaben technisch umsetzen zu können, um nicht mangels ausreichender Vorlaufzeit gezwungen zu sein, die neuen Verfahren zunächst analog umzusetzen.

Auch wenn es widersprüchlich erscheint: Die hohen Effizienzpotenziale der Digitalisierung von Prozessen können nur dann genutzt und ausgeschöpft werden, wenn bei der Umsetzung gesetzlicher Vorgaben auch hinreichend Zeit für eine digitale Umsetzung gelassen wird. Ein im Dezember beschlossenes Gesetz, das zum Jahreswechsel in Kraft treten soll, kann oftmals nicht mehr rechtzeitig in digitale Workflows überführt werden, weil dazu zunächst alle denkbaren Fallkonstellationen und Konsequenzen geklärt sein müssen, sodass in diesen Fällen regelmäßig nur eine – unwirtschaftliche – Administration auf dem analogen Weg bleibt.

Notwendig ist deshalb ein Digitalisierungs-Check, der sicherstellt, dass eine effiziente digitale Umsetzung bei neuen Gesetzgebungsvorhaben von Anfang an berücksichtigt wird. Mit einem solchen Check muss geprüft und sichergestellt werden,

- ▶ ob eine Digitalisierung möglich ist,
- ▶ die Verfahren so ausgestaltet werden, dass die gesamte Umsetzung digitalisiert werden kann
- ▶ und der notwendige finanzielle wie organisatorisch-technische Umsetzungsaufwand der Unternehmen (aber auch der Behörden) ausreichend berücksichtigt wird.

Wenn die Frage der Digitalisierung im Gesetzgebungsprozess nicht konsequent mitgedacht wird, kann es bei der Umsetzung zu unnötig hohem bürokratischem Aufwand und erheblichen Kosten für Unternehmen, aber auch Behörden kommen. Beispiele für solche Fälle gibt es genug.

BEISPIEL 1

Umsetzungsaufwand der Unternehmen für digitale Prozesse berücksichtigen

Für den 1. Januar 2019 ist eine Ausweitung der Gleitzzone von 850 auf 1.300 € im Rentenversicherungs-Leistungsverbesserungs- und -stabilisierungsgesetz vorgesehen. Diese eigentlich recht einfach klingende Umstellung erfordert jedoch bis zur Realisierung eine erhebliche Anzahl von Umsetzungsschritten: Nach Anpassung der Grundsätze im Meldeverfahren durch die Spitzenverbände der Sozialversicherung müssen diese vom Bundesarbeitsministerium nach Abschluss des vorgeschriebenen Anhörungsverfahrens genehmigt werden. Anschließend folgt die Anpassung der Software durch die mehr als 100 zertifizierten Softwareersteller (z.B. DATEV und SAP). Dann muss die Software geprüft und das gesetzlich vorgeschriebene Zertifikat erteilt werden. Erst dann kann die Software an die mehr als 300.000 meldenden Stellen verteilt und eingesetzt werden.

Die BDA fordert zusammen mit den Vertretern der Softwareersteller für einen solchen Anpassungszyklus einen Vorlauf von mindestens einem halben Jahr nach der Anpassung der (rechtsverbindlichen) Grundsätze. Diese wiederum werden von den Spitzenverbänden der Sozialversicherungsträger aber nicht angepasst, solange das Gesetz nicht beschlossen ist.

Das Beispiel zeigt: Häufig können die Unternehmen die zur Umsetzung von Gesetzen erforderlichen digitalen Prozesse gar nicht selbst erledigen, sondern sind auf Fremddienstleister angewiesen (im Bereich der Entgeltabrechnung sogar zwingend auf zertifizierte Anbieter). Daher können sie gesetzliche Pflichten häufig erst dann umsetzen, wenn die entsprechenden digitalen Anwendungen bereitstehen. Ansonsten kann es zu sehr teuren Übergangslösungen mit starkem manuellem Eingreifen kommen. Diese Problematik ist dem Gesetzgeber oft nicht bewusst. Deshalb muss bei jeder Gesetzgebung von Anfang an auch der digitale Umsetzungsaufwand mitgedacht werden, indem entsprechend erforderliche Fristen berücksichtigt werden, z. B. durch eine Darstellung solcher Umsetzungsfristen im Bürokriatieteil des Gesetzes.





BEISPIEL 2

Regulierung digitalisierbar ausgestalten

Problematisch ist auch, wenn Regulierungen so bürokratisch ausgestaltet sind, dass eine Digitalisierung sinnvoll nicht möglich ist. Ein Beispiel hierfür ist die lohnsteuerliche Regelung zu Betriebsveranstaltungen, wie z.B. Weihnachtsfeiern oder Betriebsausflügen. Liegen die Aufwendungen pro Kopf bei einer solchen Veranstaltung bei über 110 €, wird der Betrag über dieser Grenze für den Beschäftigten als geldwerter Vorteil gewertet. Das bedeutet, es fallen Lohnsteuer und ggf. Sozialversicherungsbeiträge an. In der Praxis heißt das: Der Arbeitgeber muss sämtliche Aufwendungen für eine Betriebsveranstaltung (z.B. Essen und Getränke, Fahrtkosten, Musik, künstlerische Darbietungen) addieren und durch die Anzahl der teilnehmenden Arbeitnehmer teilen.

Grundsätzlich ist ein solcher Prozess recht einfach digitalisierbar. Das Problem für die betriebliche Praxis besteht jedoch darin, dass die Freibetragsregelung auf die tatsächlichen Teilnehmer der Veranstaltung abzielt. Es müssen also diejenigen Personen erfasst werden, die tatsächlich an einer Weihnachtsfeier oder an einem Betriebsausflug teilgenommen haben. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber am Veranstaltungstag manuell eine Teilnehmerliste führen muss. Während es sich dabei bei kleineren Unternehmen nur um einen etwas lästigen Mehraufwand handeln mag, kann dieses Erfordernis bei größeren Betrieben mit erheblichem technischem, organisatorischem und auch finanziellem Aufwand verbunden sein (z.B. Einlasskontrollen, elektronisches Ticketsystem etc.). Würde die Regelung stattdessen auf die angemeldeten Personen abstellen, so könnte der Arbeitgeber mit einer bereits im Vorhinein feststehenden Zahl planen und rechnen. Der Prozess zur korrekten lohnsteuer- und beitragsrechtlichen Behandlung von Betriebsveranstaltungen wäre so tatsächlich digitalisierbar und deutlich einfacher.

BEISPIEL 4

Verwaltungsprozesse möglichst komplett digitalisieren

Ähnlich unverständlich ist es, wenn einzelne Verwaltungsprozesse nur teilweise digitalisiert werden, obwohl eine vollständige Digitalisierung möglich wäre und zu erheblichen Kostenersparnissen von Unternehmen führen könnte. Zu bestaunen ist ein solches Vorgehen bei der geplanten (Teil-)Digitalisierung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Bisher erhält ein Beschäftigter im Falle einer Arbeitsunfähigkeit von seinem Arzt eine Bescheinigung in dreifacher Ausfertigung. Eine Ausfertigung ist für die eigenen Unterlagen, eine für den Arbeitgeber und eine für die Krankenkasse. Die Bescheinigung für die Krankenkasse wird jetzt durch ein elektronisches Verfahren ersetzt. Allerdings werden die damit übermittelten Informationen für die Krankenkassen nur in den relativ wenigen Fällen relevant, in denen auch Krankengeld (oder eine vergleichbare Entgeltersatzleistung) geleistet wird. Die viel wichtigere Bescheinigung für den Arbeitgeber – und damit das größte Einsparpotenzial in dem Verfahren – muss hingegen weiterhin in Papierform vom Arzt ausgestellt, vom Beschäftigten vorgelegt und vom Arbeitgeber verarbeitet werden.

BEISPIEL 3

Digitalisierungspotenzial bei Gesetzesvorhaben berücksichtigen

Nicht nachvollziehbar ist, wenn bei neuen gesetzlichen Regelungen die eigentlich digital umgesetzt werden könnten, diese Option vom Gesetzgeber gar nicht berücksichtigt wird. Treffendes Beispiel sind die neuen umsatzsteuerlichen Vorschriften für den Onlinehandel, die Betreiber von Onlineplattformen u. a. durch Aufzeichnungspflichten und Haftungspflichten stärker für den Umsatzsteuervollzug von Händlern in die Pflicht nehmen. Zu den neuen Aufzeichnungspflichten gehört auch eine Bescheinigung, die Onlinehändler bei ihrem zuständigen Finanzamt beantragen und dem Plattformbetreiber vorlegen müssen. Diese Bescheinigung über die steuerliche Erfassung der Händler soll erst mal nur in Papierform ausgestellt werden können. Mit Blick auf die ambitionierten Ziele der NEGS, aber auch vor dem Hintergrund des adressierten Onlinehandels ist eine solche Regelung vollkommen aus der Zeit gefallen.

Die Einführung einer neuen Papierbescheinigung stellt sowohl für die oftmals mittelständischen Onlinehändler als auch für die Plattformbetreiber einen erheblichen bürokratischen Mehraufwand dar. Papierbescheinigungen müssen manuell eingesammelt, versendet, verarbeitet oder am Ende gar eingescannt werden. Verschärfend kommt hinzu, dass die Bescheinigung höchstens drei Jahre gültig sein soll. Zukunftsweisend wäre dagegen ein durchweg digitaler Ansatz: Auf einen elektronischen Antrag des Onlinehändlers bei der Finanzverwaltung folgt die elektronische Übermittlung der Bescheinigungsdaten an den Onlinehändler oder direkt an den Plattformbetreiber.