

Stellungnahme

des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Entwurf eines Vierten Gesetzes zur Entlastung der Bürgerinnen und Bürger, der Wirtschaft sowie der Verwaltung von Bürokratie

Grundsätzliche Bewertung

Der vorliegende Vorschlag zum Bürokratieentlastungsgesetz IV beinhaltet einige begrüßenswerte Entlastungen, wie beispielsweise die Möglichkeit des elektronischen Abrufes der AU-Bescheinigung auch durch die Jobcenter.

Er sieht jedoch gerade bei der Abschaffung der Schriftformerfordernisse im Nachweisgesetz auch Änderungen vor, die keine Entlastungen bieten, sondern die Rechtsposition von Arbeitnehmer*innen schwächen würden. Das lehnen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ab. Im Unterhaltsvorschussgesetz sollen laut Entwurf sogar verwaltungsvereinfachende Vorschriften aufgehoben werden, mit einer Begründung, die haushaltsrechtliche Selbstverständlichkeiten verkennt.

Das Wichtigste in Kürze

- Nachweisgesetz: Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen die geplanten Anpassungen im Nachweisgesetz (Artikel 41), die einen elektronischen Nachweis der Arbeitsbedingungen ausreichen lassen, ab: Der Nachweis über die Arbeitsbedingungen in Schriftform bietet nach wie vor die beweissicherste Option. Die Änderungen sind unionsrechtswidrig und bedeuten keine Bürokratieentlastung, sondern eine Erschwerung der Rechtsdurchsetzung für Arbeitnehmer*innen. (S. 2)
- Aushangpflichten: Die Aushänge nach dem ArbZG und JArbSchG sollten nur dann ausschließlich digital erfolgen, wenn tatsächlich alle Arbeitnehmer*innen des Betriebes Zugang zu den betriebsüblichen digitalen Kommunikationskanälen besitzen und die Nutzung und Kenntnisnahme der Informationen innerhalb ihrer Arbeitszeit gewährleistet ist. (S. 5)
- Arbeitszeugnis: Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die Möglichkeit der Zeugniserteilung in digitaler Form, lehnen allerdings eine Festlegung der Form durch den Arbeitgeber ab. Arbeitnehmer*innen sollten entscheiden dürfen, ob sie das Zeugnis digital oder schriftlich erhalten. (S. 5)
- Unterhaltsvorschussgesetz: Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen die Einführung einer sofortigen vorläufigen Zahlungseinstellung

2. Februar 2024

Abteilung Recht und Vielfalt

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand

Keithstraße 1
10787 Berlin

rec@dgb.de

www.dgb.de

ohne Verwaltungsakt ab. Das würde eine erhebliche Mehrbelastung alleinerziehender Elternteile bedeuten. Insbesondere Frauen, die in knapp neun von zehn Fällen (88 Prozent) der alleinerziehende Elternteil in Haushalten mit minderjährigen Kindern sind, würden benachteiligt werden. Nicht zuletzt würde dieser Schritt auch die Situation der betroffenen Kinder in unverantwortlicher Weise verschlechtern.

Ebenso lehnen wir den geplanten Bürokratieaufbau durch die Wiedereinführung der Verpflichtung zur Vollstreckung der Unterhaltsvorschusszahlungen gegenüber SGB II Empfängern ab. (S. 6)

- Elterngeld und Elternzeit: Die vorgesehene Möglichkeit zur digitalen Kommunikation (inklusive Antragstellung und Beantwortung) wird im Grundsatz begrüßt. Im Zusammenhang mit der Antragstellung gegenüber Behörden, kann es derzeit allerdings noch zu Medienbrüchen kommen. Deswegen fordern wir, dass Arbeitnehmer*innen immer auch die Möglichkeit haben müssen, Unterlagen in der Form zu erhalten, in der sie auch gegenüber Ämtern und Behörden eingereicht werden müssen. (S. 8)
- Bei den Neuregelungen des Übermittlungsweges der Arbeitsunfallanzeige, muss sichergestellt werden, dass derselbe Informationsfluss gewährleistet, bleibt. (S. 9)
- Die Verkürzung der Aufbewahrungsfristen für Buchungsbelege lassen steuerliche Verjährungsfristen ins Leere laufen – das lehnen wir ab. (S. 9)

Gleichzeitig fordern wir die Bundesregierung auf, die notwendigen arbeits- und sozialrechtlichen Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag wie z.B. die Umsetzung eines digitalen Zugangsrechts für Gewerkschaften, die Einführung eines Tariftreuegesetzes, die Einführung eines Beschäftigtendatenschutzes, der Regelungen zur Betriebsratsvergütung sowie die Reform des AGG umzusetzen, um bessere Arbeitsbedingungen, Schutz für Beschäftigte, Rechtssicherheit für Betriebsräte und mehr Gerechtigkeit in die Betriebe zu bringen und damit alle Arbeitnehmer*innen zu entlasten.

Bewertung im Einzelnen

1. Elektronischer Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen nicht ausreichend: Schriftform und Vermutungsregelung zugunsten von Arbeitnehmer*innen

Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften steht fest: Digitalisierung muss immer auch den Interessen der Arbeitnehmer*innen dienen und darf nicht zu einer weiteren Verschiebung der Machtasymmetrie zugunsten der Arbeitgeber führen. Deswegen ist es **erforderlich, dass die Beschäftigten weiterhin einen Nachweis in Schriftform über ihre wesentlichen Arbeitsbedingungen erhalten.**

Der Referentenentwurf sieht in Art. 41 Änderungen des Nachweisgesetzes vor: Der Nachweis über die wesentlichen Arbeitsbedingungen ist danach zwar in der Regel weiterhin schriftlich zu erteilen. Schließen die Arbeitsvertragsparteien jedoch einen beiderseitig elektronisch signierten Arbeitsvertrag, und wird dieser den Arbeitnehmer*innen in einem ausdrückbaren Format übermittelt, entfällt die Pflicht zur schriftlichen Nachweiserteilung. Gleiches soll bei qualifiziert elektronisch signierten Änderungsverträgen gelten. Zudem soll die Übergangsvorschrift des § 5 S. 2 NachwG an den qualifiziert elektronisch signierten Arbeitsvertrag angepasst werden. Bereits bei der Umsetzung der Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen haben der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften darauf hingewiesen, dass der **Nachweis in Schriftform** über die Arbeitsbedingungen, oder ein schriftlicher Arbeitsvertrag nach wie vor **die beweisicherste und am besten handhabbare Option für Arbeitnehmer*innen** ist – die Schriftform hat wichtige für die Beschäftigten elementare Schutzfunktionen, die es gilt, zu erhalten. In der Sachverständigenanhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales zur Umsetzung der Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen haben die Sachverständigen Schubert und Horcher zudem darauf hingewiesen, dass eine **Absenkung des Schutzniveaus unionsrechtswidrig ist**. Dem schließen wir uns an. Die Nachweisrichtlinie regelt in Art. 20, dass die Umsetzung nicht zu einem Absenken des Schutzniveaus der Arbeitnehmer*innen in Deutschland führen darf. Das deutsche Recht geht dogmatisch davon aus, dass die Schriftform die Königsklasse der Beweisführung ist, die elektronische Form ersetzt diese lediglich. Eine Öffnung für die elektronische Form bedeutet eine Verschlechterung der Rechtsposition der Arbeitnehmer*innen.

Der **Vorteil des Schriftformerfordernisses ist, dass Informationen auf Papier jederzeit und überall, ohne weitere Lesegeräte, verfügbar sind**. Es braucht keine Speichermedien und keine Dateiformate, die abgespielt werden müssen. Wir haben durch den technologischen Wandel einen raschen Wandel der Speichermedien und Dateiformate erlebt – Floppy Disc, Diskette und Minidisk sind in der Regel nicht mehr auslesbar. Mit einer weiteren Verbesserung der Speichermedien und damit einhergehender Ablösung der bestehenden Speicherarten ist auch in Zukunft zu rechnen. Erhalten Beschäftigte nur noch digitale Nachweise, kann daher auch nicht sichergestellt werden, dass diese noch in 30 Jahren problemlos ausgelesen und bei Gericht eingelese werden können.

Um die volle Beweisfunktion des § 371a ZPO zu entfalten, müssten die Arbeitnehmer*in den Nachweis der Arbeitsbedingungen zudem in elektronischer Form beim Arbeitsgericht einreichen. Sind sie anwaltlich oder vom gewerkschaftlichen Rechtsschutz vertreten, ist dies in der Regel – wegen der bereits erfolgten Umsetzung elektronischer Kommunikationsmöglichkeiten kein Problem. Zahlreiche Arbeitnehmer*innen nutzen jedoch den Antragservice der Arbeitsgerichte, der ihnen einen niedrigschwelligen Zugang zum Rechtsschutz ermöglicht. **Dort könnten sie, wenn sie lediglich einen elektronischen Nachweis erhielten, nicht einfach mehr ihre Unterlagen für das Gericht abgeben, sie müssten sich vielmehr eine elektronisches Bürgerpostfach einrichten, um**

dem Gericht das elektronische Dokument übermitteln zu können. Dies konkretisiert den Rechtsgrund für das Nachweisgesetz – denn Arbeitnehmer*innen sollen beweisfähige Dokumente ausgehändigt werden, mit denen sie im Zweifel ihre Ansprüche einfach gegenüber ihrem Arbeitgeber belegen und durchsetzen können.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften betonen weiterhin, dass es **für die Umsetzung** der Durchsetzung der Nachweispflicht entsprechend den Vorgaben **der Richtlinie 2019/1152** gemäß Art. 15 Abs. 1 lit. a erforderlich ist, **eine widerlegbare Vermutungsregelung der Arbeitsbedingungen, über die Arbeitgeber entgegen seiner Verpflichtung nicht, nicht rechtzeitig oder nicht vollständig unterrichtet hat, einzuführen.** Versäumt es dann der Arbeitgeber, Arbeitnehmer*innen am ersten Arbeitstag über die Kerninformationen sowie innerhalb von einem Monat über die restlichen Informationen zu unterrichten, sind die von dem*der Arbeitnehmer*in vorgetragene(n) Arbeitsbedingungen, zumindest im Umfang der einschlägigen tariflichen Regelungen, widerlegbar zu vermuten. Diese Vermutungsregelung muss sich zumindest auf diejenigen Arbeitsbedingungen des Katalogs des Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie beziehen, die den Leistungsumfang bestimmen (Tätigkeit, Arbeitszeit, Vergütung, Überstunden), aber auch für die Arbeitsbedingungen gelten, für die die Richtlinie ausdrücklich eine Vermutungsfolge ankündigt gemäß Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie: Vorhandensein eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses, das Fehlen einer Probezeit oder das Innehaben einer Vollzeitstelle. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften erwarten nach wie vor die Einführung einer ausdrücklichen Vermutungsregelung zugunsten der Beschäftigten bei einer fehlenden oder unzureichenden Information über die Arbeitsbedingungen.

Wie bereits bei der Umsetzung der Richtlinie im Jahre 2022 durch den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften dargelegt, sollten zumindest die **Beweiserleichterungsmechanismen**, etwa unter Heranziehung von Indizien, die auf den Leistungsumfang schließen lassen, **gesetzlich verankert werden.** Gesetzlich zu verankern wäre damit die durch die landesarbeitsgerichtliche Rechtsprechung entwickelte Rechtsprechung zur Anwendbarkeit der Grundsätze der Beweisverteilung beim Verstoß gegen die Nachweispflichten nach § 2 Abs. 1 NachwG¹. Zusätzlich sollte geregelt werden, dass die **Ausschlussfristen bis zur vollständigen Unterrichtung nicht zu laufen beginnen.**

Für den Fall der Öffnung zugunsten der elektronischen Form im Sinne des § 126a BGB bräuchte es zugunsten der Arbeitnehmer*innen gesetzliche Schutzregelungen. Um Digitalisierungswünsche zu unterstützen, Arbeitnehmer*innen aber je nach Situation auch den Schutz zu gewähren, den sie brauchen, ist es unerlässlich, dass der **Abruf und Ausdruck des Nachweises der Arbeitsbedingungen jederzeit innerhalb der Arbeitszeit** und auch nach dem Ausscheiden des

¹ LAG Düsseldorf v. 20.10.2015 – 8 SA 1091/13; LAG Niedersachsen v. 21.2.2003 – 10 SA 1683/02; LAG Rheinland-Pfalz v. 1.6.2012 – 9 Sa 279/11; LAG Rheinland-Pfalz v. 10.5.2007 – 11 Sa 25/07.

Arbeitsverhältnisses möglich sind. Die **Übermittlung im ausdrückbaren Format ist nicht ausreichend.**

2. Aushänge im Betrieb ausschließlich digital nur bei Zugang für alle und Möglichkeit der Kenntnisnahme in der Arbeitszeit

Die Nutzung auch digitaler Informationskanäle begrüßen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften grundsätzlich. Jedoch muss dabei gelten, dass eine **ausschließlich digitale Bekanntmachung allein dann möglich ist, wenn wirklich alle Arbeitnehmer*innen in der Arbeitszeit Zugang zu den betriebsüblichen digitalen Kommunikationskanälen haben, das heißt sie tatsächlich zu nutzen und Informationen zur Kenntnis zu nehmen.**

Zudem fordern wir, dass endlich ergänzend das **digitale Zugangsrecht für Gewerkschaften** im Betriebsverfassungsgesetz normiert wird. Es ist nicht einzusehen, dass die Kommunikation im Betrieb immer weiter digitalisiert wird und gleichzeitig die digitale Tür für Gewerkschaften verschlossen bleibt.

Der Referentenentwurf sieht in Art. 43 als Alternative zum physischen Aushang im Betrieb vor, dass der Arbeitgeber das Arbeitszeitgesetz den Arbeitnehmer*innen auch über die im Betrieb oder der Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung stellen kann. Gleiches sieht Art. 44 des Referentenentwurfes für die notwendigen Aushänge nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz vor. Hier sollte, ähnlich wie in § 2 Abs. 4 S. 3 der Wahlordnung zum Betriebsverfassungsgesetz, geregelt werden, dass eine ausschließlich digitale Bekanntmachung nur dann ausreichend ist, wenn alle Arbeitnehmer*innen von dem digitalen Aushang auch Kenntnis erlangen können. In den Betrieben darf keine Zwei-Klassen-Informationslage entstehen – von der Pforte über den Fahrdienst und dem Reinigungsdienst bis hin zur Personalverwaltung müssen alle die gleiche Möglichkeit erhalten, Informationen zu erlangen.

3. Digitales Arbeitszeugnis nach Wahlmöglichkeit

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen es grundsätzlich, dass Arbeitnehmer*innen auch die Möglichkeit erhalten sollen, das Arbeitszeugnis im digitalen Format zu erhalten. Bewerbungsprozesse erfolgen zunehmend digital, sodass es für zahlreiche Arbeitnehmer*innen sinnvoll und eine Erleichterung ist, das Zeugnis digital zu erhalten.

Der Referentenentwurf legt jedoch die Entscheidung, in welcher Form das Arbeitszeugnis erteilt wird, einseitig in die Hände des Arbeitgebers. Richtigerweise ist jedoch der Arbeitnehmer*in ein Wahlrecht einzuräumen – denn es ist die Arbeitnehmer*in, die das Zeugnis auch nutzt. **Wir fordern einen Anspruch der Arbeitnehmer*innen darauf, das Zeugnis in der Form zu erhalten, wie es für sie am besten nutzbar ist.**

4. Sofortige vorläufige Einstellung des Unterhaltsvorschlusses bedeutet mehr Bürokratie für Betroffene

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen die geplante Einführung der sofortigen vorläufigen Zahlungseinstellung einer laufenden Unterhaltsleistung ohne Erteilung eines entsprechenden Bescheides (§ 9 Abs. 4 und 5 neu) mit allem Nachdruck ab.

Der Referentenentwurf verkennt, dass es sich beim **Unterhaltsvorschuss** um eine Leistung handelt, die dazu beiträgt, die finanzielle Lebensgrundlage eines Kindes zu sichern, und auf die die betroffenen Kinder angewiesen sind, wenn sie weder Unterhalt vom unterhaltspflichtigen Elternteil noch Waisenbezüge bekommen bzw. der gezahlte Unterhalt oder die Waisenbezüge unter dem gesetzlichen Mindestunterhalt liegen. Diese Leistung **ohne Erteilung eines Bescheides und ggf. ohne vollständige Sachverhaltsermittlung einfach einzustellen, würde eine erhebliche Mehrbelastung des betroffenen alleinerziehenden Elternteils und des betroffenen Kindes bedeuten und alle Beteiligten – in einer ohnehin häufig wirtschaftlich prekären Lage – in unverantwortlicher Weise einem vermeidbaren erheblichen Stress aussetzen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sprechen sich deshalb in aller Deutlichkeit gegen die geplante Gesetzesänderung aus.** Da sie im Übrigen ganz überwiegend Frauen betrafen – 2022 waren rund 2,3 Millionen Mütter (82 Prozent) und etwa 487.000 Väter alleinerziehend – handelt es sich um eine strukturelle Benachteiligung von Frauen.

Zu beachten ist insbesondere, dass Leistungsberechtigte ohne formelle Aufhebung der Unterhaltsvorschussleistungen durch Aufhebungsbescheid keine Möglichkeit haben, ergänzende andere Leistungen wie Bürgergeld oder Wohngeld zu beantragen, sollte der Anspruch auf Unterhaltsvorschuss wegfallen. Die Antragstellung auf andere Leistungen setzt zwingend die Aufhebung durch Verwaltungsakt voraus. Die vorläufige Zahlungseinstellung würde insoweit eine nicht hinzunehmende Versorgungslücke verursachen. Gleiches gilt, für den Fall, dass diese Leistungen bereits bezogen werden – eine Erhöhung wäre dann indiziert, kann jedoch ohne formellen Aufhebungsbescheid nicht geltend gemacht werden.

Schließlich ist es zudem unzureichend, den betroffenen alleinerziehenden Menschen nur dann eine Mitteilung über die Zahlungseinstellung zu machen, soweit die Kenntnis der Behörde auf Angaben Dritter beruht. Alleinerziehende haben häufig keine genaue Kenntnis davon, wie sie im Rahmen der definierten Umgangsmuster durch ihr Verhalten möglicherweise dazu beitragen, den Anspruch auf Unterhaltsvorschuss zu verlieren. Die Rahmenbedingungen hierfür stehen gerade nicht im Gesetz, sondern in den Richtlinien zur Durchführung des Unterhaltsvorschussgesetzes – eine den Betroffenen weitestgehend unbekannt untergesetzliche Regelung. Den Betroffenen muss in jedem Fall die Gelegenheit gegeben werden, den tatsächlichen Sachverhalt aufzuklären. Voraussetzung dafür ist, dass die Umstände, die zur Leistungseinstellung geführt haben, offengelegt werden.

Im Übrigen wird mit der Einführung dieser Regelung Folgendes nicht berücksichtigt:

In der Begründung wird zu der beabsichtigten Regelung von § 9 Abs. 4 u. 5 UhVorschG-RE Folgendes ausgeführt: Im UhVorschG besteht wie auch im Bundeskindergeldgesetz (BKGG) und BEEG Bedarf für eine an § 331 SGB III angelehnte Regelung. Erfährt eine Unterhaltsvorschuss-Stelle etwa durch Dritte von Tatsachen, die zum Wegfall des Anspruchs auf Unterhaltsvorschuss führen können, kann sie mit einer an § 331 SGB III angelehnten Regelung ihre Unterhaltsleistung sofort vorläufig einstellen, ohne einen Bescheid erteilen zu müssen.

Dabei wird verkannt, dass § 331 als Sonderregelung im SGB III geregelt ist, die terminologisch an die Sachverhalte des § 330 SGB III anknüpft und auf diese abgestimmt ist. Hierbei handelt es sich um zwingende Korrekturen von Leistungsbescheiden, die kraft Gesetzes für die Vergangenheit zu erfolgen haben. Diese zwingenden Korrekturen haben nach § 330 SGB III das übliche Anhörungsverfahren und die Erteilung von Rücknahme- und ggf. Erstattungsbescheiden zur Folge. § 330 SGB III regelt insoweit von den allgemeinen Regelungen der §§ 44, 45 u. 48 SGB X abweichende Regelungen, die zur Korrektur zwingen. Nur diese Sonderfälle des § 330 SGB III können mit einer vorläufigen Zahlungseinstellung nach § 331 SGB III einhergehen.

Die allgemeinen Regelungen der §§ 44, 45 u. 48 des SGB X sind auf das UhVorschG anwendbar. An Sonderregelungen, die dem § 330 SGB III entsprechen, fehlt es im SGB X und somit dem UhVorschG. Die Regelung stellt insoweit eine nicht hinzunehmende Verschärfung des damit verbundenen Nachteils des Leistungsverlustes dar, der nicht in einem Verhältnis zum Aufwand der Rückforderung steht.

Der Leistungsträger hat zu berücksichtigen, dass die beabsichtigte Vorschrift eine positive Kenntnis von Tatsachen, die zum Verlust des Anspruchs auf Unterhaltsvorschuss führen, voraussetzt. Vermutungen, ein bloßer Verdacht sind nicht ausreichend.

Der Unterhaltsvorschuss für ein Kind ist eine existenzielle Leistung. Die sofortige Zahlungseinstellung kann zu erheblichen Härten für die Betroffenen führen, die der Leistungsträger im Rahmen seines Ermessens zu berücksichtigen hat und die im Rahmen existenzsichernder Leistungen eine Ermessensreduzierung auf Null nach sich ziehen.

Letztlich hat der Leistungsträger daher das gesamte Prüfschema für einen aufhebenden Bescheid vorzunehmen. Eine Entlastung ist damit nicht verbunden. Vor allem, wenn zu erwarten ist, dass durch die beabsichtigte Regelung Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes geradezu provoziert werden.

5. Wiederverpflichtung der Behörden zur Vollstreckung des Unterhaltsvorschlusses gegenüber SGB II Empfängern

Die vorgesehenen Änderungen zur Vollstreckung der Unterhaltsvorschussleistung gegenüber SGB II Empfängern, die über keinerlei Einkommen verfügen, lehnen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ab. Die Vorschrift wurde ursprünglich als Verwaltungserleichterung eingeführt, die Pflicht zur Durchführung von Vollstreckungsmaßnahmen gegenüber mittellosen Menschen in einem Bürokratieentlastungsgesetz wieder verpflichtend einzuführen, konterkariert die gesetzliche Intention – dies ist eine Be- und keine Entlastung.

Die Pflicht zur Durchführung von fruchtlosen Vollstreckungsmaßnahmen stellt auch eine Mehrbelastung der Bürgergeldempfänger*innen dar, die bereits gegenüber dem Jobcenter ihre Mittellosigkeit dargelegt haben. Hier nun abermals Gerichte und Vollstreckungsorgane zu beauftragen, ist unnötige Bürokratie und bewirkt das Gegenteil dessen, was mit dem vorliegenden Entwurf erreicht werden soll.

Der Referentenentwurf begründet die Wiedereinführung der Verpflichtung zur Vollstreckung damit, dass ohne Vollstreckungsmaßnahmen kein wirksames Druckmittel mehr bestünde. Menschen, die keinerlei Einkommen haben, unter Druck zu setzen, Zahlungen zu leisten, ist jedoch nicht zielführend – denn dadurch entsteht ja überhaupt kein Vermögenszufluss bei den Bürgergeldempfänger*innen.

Die Gesetzesbegründung führt zudem an, dass die Verwaltungserleichterungen hier einfacher durch die Ausübung einer Ermessensentscheidung durchgesetzt werden. Die Begründung verkennt insoweit, dass bei der Frage, ob der übergangene Anspruch verfolgt wird, kein Ermessen zusteht, vgl. § 7 Abs. 3 UhVorschG. Die Verwaltung ist an den Normbefehl zur Beitreibung gebunden (vgl. nur *Buchheister* in jurisPK-SGB, § 7 UhVorschG, Rn. 56).

6. Änderungen im Elterngeldgesetz

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen im Grundsatz die vorgesehenen Änderungen im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz. Dass laut Referentenentwurf Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber künftig nicht mehr verpflichtet sein sollen, in Schriftform zu kommunizieren, ist positiv zu bewerten. Insbesondere sollen Arbeitnehmer*innen einen Antrag etwa auf Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung künftig auch per E-Mail stellen und Arbeitgeber*innen auch per E-Mail auf die Anträge der Arbeitnehmer*innen antworten können. Allerdings muss aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften auch künftig sichergestellt sein, dass diejenigen, die mit den digitalen Wegen nicht vertraut sind, keine entsprechenden Zugänge haben oder aufgrund von Sprachproblemen nicht zurechtkommen, alternative Wege zur Antragstellung

und Kommunikation haben. Die digitale Kommunikation muss möglich sein, darf aber niemanden – auch nicht indirekt – ausschließen.

Darüber hinaus ist die geplante Digitalisierung der Kommunikation im Zusammenhang mit der Elterngeldbeantragung inkonsistent und führt zu Medienbrüchen zulasten der Arbeitnehmer*innen, denn die **Arbeitnehmer*innen müssen ihren Antrag auf Elterngeld gegenüber der zuständigen Elterngeldstelle weiterhin schriftlich stellen (vgl. § 7 Abs. 1 BEEG)**. Dies führt dazu, dass sie digitale Unterlagen, die sie von ihrem Arbeitgeber erhalten haben, selbst und auf eigene Kosten ausdrucken müssen, um sie bei der Elterngeldstelle einreichen zu können. Die Folge sind zusätzliche bürokratische Belastungen statt Entlastungen. Außerdem werden Kosten auf Arbeitnehmer*innen verlagert, die bislang die Arbeitgeber zu tragen hatten. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, dass die Beschäftigten **gegenüber dem Arbeitgeber einen Anspruch haben, Unterlagen in der Form zu erhalten, in der sie auch gegenüber Ämtern und Behörden eingereicht werden müssen**. Anderenfalls werden die Beschäftigten nicht entlastet, sondern belastet. Medienbrüche zulasten der Bürger*innen müssen ausgeschlossen werden.

7. Keine Übermittlung der Unfallanzeige vom Unternehmer an die Arbeitsschutzbehörde – Sicherstellung, dass umfassende Information gewährleistet wird

Mit Blick auf die vorgesehenen Änderungen der Anzeige von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten muss gewährleistet sein, dass die Aufsichtsbehörden der Länder wie auch die Landesgewerbeärzte über das Arbeitsunfall- und Berufskrankheitengeschehen in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich umfassend und aktuell informiert werden. Insbesondere wäre zu klären, wie die in §193 Abs (7) des SGB VII vorgesehene Weitergabe von Anzeigedaten durch die Unfallversicherungsträger in der Praxis verzögerungsfrei und umfassend gestaltet werden kann.

8. Verkürzung der Aufbewahrungsfristen für Buchungsbelege lassen laufende steuerliche Verjährungsfristen ins Leere laufen

Der Gesetzentwurf zielt mit den vorgesehenen Änderungen in Art. 1 HGB § 257 (4) in Verbindung mit Art. 3 AO § 147 (3) und Art. 5 UStG § 14b, § 26a (2) Nr. 2 auf eine Verkürzung der Aufbewahrungsfristen für Buchungsbelege von zehn auf acht Jahre. Da die Sichtung von Buchungsbelegen regelmäßig für die Aufklärung von steuererheblichen Sachverhalten von Bedeutung sein kann, ist diese Verkürzung abzulehnen. Sie würde de facto im gegebenen Falle die länger laufenden steuerlichen Verjährungsfristen im Falle von Steuerhinterziehung insoweit ins Leere laufen lassen. Mit der Umstellung auf die elektronische Rechnungsstellung minimieren sich überdies die Belastungen, die üblicherweise mit der Aufbewahrung von Papierbelegen einhergehen.