



25.075 Bundesgesetz über Informationssysteme in den Sozialversicherungen (BISS)

Bericht des Bundesamtes für Sozialversicherungen BSV zuhanden der SGK-S
vom 14. August 2026

Pflicht zur elektronischen Kommunikation der Arbeitgebenden und der privaten Versicherungseinrichtungen nach VVG – Mögliche Auswirkungen und Umsetzbarkeit

1 Auftrag

Die Verwaltung wurde beauftragt, abzuklären und Bericht zu erstatten, wie Arbeitgebende und private Versicherungseinrichtungen nach dem Bundesgesetz über den Versicherungsvertrag (VVG) ebenso wie berufsmässige handelnde Personen (u.a. Anwältinnen und Anwälte) und Leistungserbringer zur elektronischen Kommunikation mit den Sozialversicherungen verpflichtet werden können. Dabei sind die möglichen Auswirkungen zu erläutern und die Umsetzbarkeit der Formulierung von Art. 37b Abs. 1 Bst. c (neu) und Bst. d (neu) E-ATSG gemäss untenstehendem Text zu prüfen. Eventualiter ist eine Formulierung der Verwaltung einzubringen.

Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG)

Art. 37b (Verpflichtung von Arbeitgebende und private Versicherungseinrichtungen)

¹ Folgende Personen sind verpflichtet, mit den Versicherungsträgern und Durchführungsorganen über deren Plattform zu kommunizieren, sofern es sich um Daten der Versicherten handelt:

- a. berufsmässig handelnde Personen nach Artikel 47a Absatz 2 des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 20. Dezember 1968 (VwVG);
- b. Personen, die Leistungen erbringen, deren Kosten von einer Sozialversicherung nach Artikel 2 übernommen werden oder die im Auftrag einer Sozialversicherung nach Artikel 2 erbracht werden;
- c. Arbeitgeber nach Artikel 11;
- d. private Versicherungseinrichtungen nach dem Versicherungsvertragsgesetz vom 2. April 1908 (VVG).

2 Entstehungsprozess des Berichts

Nach der Analyse der vorgeschlagenen Bestimmung sollte diese angepasst werden, damit die Terminologie, mit der im VVG verwendeten übereinstimmt, welches den Begriff «Versicherungsunternehmen» verwendet. Der Zusatz «privat» ist zudem überflüssig.

Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG)

Art. 37b Pflicht zur elektronischen Kommunikation über die Plattform

¹ Folgende Personen sind verpflichtet, mit den Versicherungsträgern und Durchführungsorganen über deren Plattform zu kommunizieren, sofern es sich um Daten der Versicherten handelt:

a. berufsmässig handelnde Personen nach Artikel 47a Absatz 2 des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 20. Dezember 1968 (VwVG);

b. Personen, die Leistungen erbringen, deren Kosten von einer Sozialversicherung nach Artikel 2 übernommen werden oder die im Auftrag einer Sozialversicherung nach Artikel 2 erbracht werden;

c. Arbeitgeber nach Artikel 11;

d. ~~private Versicherungseinrichtungen~~ Versicherungsunternehmen nach dem Versicherungsvertragsgesetz vom 2. April 1908 (VVG).

Die Verwaltung hat für die Bestimmung mit redaktionellen Änderungen sowie für die Abklärungen der Auswirkungen der genannten Verpflichtung vom 27. März bis 22. April 2026 eine Konsultation durchgeführt. Eingeladen wurden folgende Organisationen:

- Schweizerischer Gewerbeverband (SGV)
- Arbeitgeberverband
- Schweizerischer Versicherungsverband (SVV)
- Suva
- Konferenz der kantonalen Ausgleichskassen (KKAK)
- Schweizerische Vereinigung der Verbandsausgleichskassen (VVAK)
- IV-Stellen-Konferenz (IVSK)

Ziel war, eine Einschätzung der Auswirkungen einer solchen Verpflichtung aus Sicht der Interessenvertreter zu erhalten und die Umsetzbarkeit einer neu vorgeschlagenen Bestimmung zu prüfen.

Der Bericht wurde innerhalb der Verwaltung beim BAG, BJ und Seco zur Konsultation gegeben.

3 Stellungnahme der konsultierten Verbände

Zusammengefasst nehmen die konsultierten Verbände wie folgt Stellung.

3.1 Grundsätzliche Beurteilung der Verpflichtung

Die Mehrheit der Akteure lehnt eine gesetzliche Verpflichtung zur elektronischen Kommunikation in der vorgeschlagenen Form ab.

Der **SGV**, der **Arbeitgeberverband**, der **SVV** und die **KKAK** sprechen sich klar gegen eine allgemeine Pflicht aus. Sie argumentieren, dass Digitalisierung bereits auf freiwilliger Basis weit fortgeschritten sei und ein Zwang keinen Mehrwert biete, sondern lediglich administrative Mehrkosten und Komplexität verursache.

Differenzierter äusserte sich die **VVAK** und hält eine Pflicht für Arbeitgebende für kontraproduktiv, erachtet sie für Versicherungseinrichtungen jedoch als weniger problematisch.

Die **IVSK** begrüsst die flächendeckende Einführung grundsätzlich, fordert aber Ausnahmen für Kleinunternehmen (1-9 Mitarbeitende) und eine Übergangsfrist von 5 Jahren für andere Kategorien.

Einzig die **Suva** spricht sich klar für eine Verpflichtung für Arbeitgebende und Versicherungseinrichtungen aus.

Im Grundsatz besteht Konsens, dass die Akzeptanz und Umsetzbarkeit einer solchen Regelung bei den Arbeitgebern direkt mit der Unternehmensgrösse korrelieren:

- Kategorie 1 (1–9 Mitarbeitende): Die Akzeptanz wird als sehr gering eingestuft. Für Kleinunternehmen stellen technische und finanzielle Anforderungen eine unverhältnismässige Belastung dar.
- Kategorie 2 (10–49 Mitarbeitende): Die Akzeptanz gilt weiterhin als gering.
- Kategorie 3 (50–249 Mitarbeitende): Hier wird eine mittlere Akzeptanz erwartet.

- Kategorie 4 (ab 250 Mitarbeitende): Die Akzeptanz wird als mittel bis hoch eingeschätzt, da diese Unternehmen bereits über integrierte HR-/ERP-Systeme und die notwendigen Ressourcen verfügen dürften.

Gemäss dem **SVV** sind hinsichtlich Akzeptanz und Umsetzbarkeit einer Verpflichtung der Privatversicherer nach VVG nicht die Anzahl Mitarbeitende massgebend, sondern vielmehr die Anzahl Fälle mit Bezug zu den Sozialversicherungen. Bei Mehrbranchenversicherungen mit unterschiedlichen gesetzlichen Grundlagen (z. B. UVG, VVG, KVG, etc.) kann aufgrund datenschutzrechtlicher Vorgaben ein erheblicher Mehraufwand entstehen.

Die **Suva** teilt zwar die Meinung der Mehrheit, dass die Akzeptanz zur elektronischen Kommunikation von mittleren und grossen Unternehmen höher ist als von kleinen. Im Gegensatz zur Mehrheit beurteilt die Suva aber die Akzeptanz aufgrund ihrer Erfahrungen mit ihrer Kundenplattform «mySuva» für die Kategorie 2 als Mittel und für die Kategorien 3 und 4 als hoch. Selbst für Kategorie 2 benutzen bereits heute über 50% ihrer Kunden freiwillig den elektronischen Kanal. Bei Kategorie 3 und 4 sogar über 90%.

3.2 Chancen und Herausforderungen der Verpflichtung

Trotz der Ablehnung einer Pflicht werden die potenziellen Vorteile der Digitalisierung anerkannt, sofern sie auf Anreizen basiert.

Als Chancen werden insbesondere Effizienzsteigerung, schnellere Bearbeitungszeiten, verbesserte und schnellere Koordination unter den Versicherern, höhere Datenqualität, Vermeidung von Medienbrüchen und langfristige Senkung der Verwaltungskosten (keine parallele Bereitstellung physischer Kanäle) genannt.

Dem stehen hohe Implementierungskosten (Software, Schnittstellen), Aufwand für Mitarbeiterschulungen, technische Komplexität (Interoperabilität) sowie Sicherheitsrisiken (Cybersicherheit) als Herausforderungen gegenüber.

3.3 Fazit der Stellungnehmenden

Die Mehrheit der Akteure befürwortet im Grundsatz die Digitalisierung. Es sollen aber durch attraktive digitale Angebote Anreize und Nutzen geschaffen werden und keine gesetzliche Pflicht. Eine solche lehnen sie aufgrund der Belastung für KMU ab. Die Suva hält dem entgegen, dass mit niederschweligen elektronischen Kanälen die Unternehmen entlastet werden.

Im Weiteren ist die VVAK der Meinung, dass eine «Digital-only-Pflicht» der «Digital-first»-Strategie des Bundes widerspreche und ihres Erachtens gegen die Verfassungsgrundsätze wie die Verhältnismässigkeit, die Wirtschaftsfreiheit und den Zugang zum fairen Verfahren verstösst.

Die Suva, welche die Forderung nach einer Verpflichtung auf der Basis von Erfahrungswerten mit ihrer bestehenden Kundenplattform begründet, verweist auf langfristige Effizienzgewinne, Kostensenkungen und Qualitätssteigerungen, die durch eine solche Verpflichtung vorangetrieben würden.

4 Auswirkungen

4.1 Auf die Arbeitgeber

Die Sozialversicherer kommunizieren heute zur Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben mit den Arbeitgebern in verschiedenen Prozessen. So entrichten in der AHV die Arbeitgeber die AHV-Beiträge und die Verwaltungskosten an die Ausgleichskassen und melden diesen in diesem Zusammenhang auch die Angaben und Lohndaten ihrer Mitarbeitenden. In der obligatorischen Unfallversicherung sind die Mitarbeitenden über ihren Arbeitgeber versichert. Es ist der Arbeitgeber, welcher den Vertrag mit der Unfallversicherung hat und die Versicherungsprämien bezahlt. Die IV-Stellen hingegen kommunizieren mit den Arbeitgebern vor allem im Rahmen von Massnahmen der beruflichen Integration von IV-Versicherten.

Die Umfrage hat gezeigt, dass die Kommunikation heute auf verschiedenen Kanälen erfolgt. Bei Massengeschäften wie den Beitragszahlungen in der AHV oder wiederkehrenden Kommunikationen wie der

Unfallsversicherung, finden viele Kontakte bereits elektronisch statt, während die Kontakte der IV mit Arbeitgebern im Bereich der beruflichen Integration auf vielfältige Weise erfolgen.

Seitens der Arbeitgeber dürfte sich bei einer Verpflichtung zur Digitalisierung für diejenigen, welche bereits heute über Schnittstellen mit den Sozialversicherern kommunizieren, nichts ändern. Durch die durchgängig digitalisierten Prozesse können gerade bei grossen Unternehmen Einspareffekte realisiert werden. Allerdings dürften diese grossen Unternehmen ihre Prozesse bereits heute digitalisiert haben. Ebenso für jene, die zwar nicht über Schnittstellen, aber elektronisch kommunizieren. Diese würden dann in Zukunft ihre Daten über eine zur Verfügung gestellte Plattform nach Artikel 37a E-ATSG den Sozialversicherungen zukommen lassen. Eine Veränderung dürfte es nur für jene, oft kleinere Unternehmen geben, welche heute noch rein auf dem Papierweg kommunizieren. Inwieweit diese Veränderung mit einem Mehraufwand verbunden ist, hängt wohl von der digitalen Affinität des betroffenen Arbeitgebers ab. Bei der Kommunikation mit der IV dürfte diese hingegen für die Arbeitgeber einen Mehraufwand darstellen, da aufgrund des kleinen Mengengerüsts und der individuellen Kommunikation kaum ein standardisierter Kanal zur Verfügung stehen wird.

Aufgrund der Interoperabilitätsvorgaben an die Sozialversicherer braucht der Arbeitgeber nur ein einziges Login für sämtliche Sozialversicherungen, was den Aufwand überschaubar macht. Der zusätzliche Aufwand des Arbeitgebers dürfte insbesondere in der Schulung der Mitarbeiter liegen, welche mit den Sozialversicherungen kommunizieren. Bei der Schnittstellenkommunikation hat er auch einen initialen Investitionsaufwand in seine Informationssysteme, dafür aber auch Einsparungen durch Effizienzsteigerungen.

4.2 Auf die Privatversicherer

Mit der Verpflichtung der Privatversicherer wird insbesondere eine Erhöhung der Effizienz des gesamten Systems angestrebt, indem sämtliche Versicherer, das heisst sowohl die Sozial- als auch die Privatversicherer miteinander elektronisch kommunizieren. Dies verspricht aber wohl nur dann den versprochenen Effizienzgewinn, wenn diese Kommunikation über standardisierte Schnittstellen erfolgt. Dafür müssen aber sämtliche Versicherer ihre gesamten Informationssysteme auf einen modernen Stand bringen. Je nach heutigem Digitalisierungsstand können die Investitionen erheblich sein.

Die Umfrage hat gezeigt, dass es für die Privatversicherer nur dann Effizienzgewinne gibt, wenn sie eine grosse Anzahl Fälle mit den Sozialversicherern zu bearbeiten haben. Nur dann können die Investitionen amortisiert werden.

4.3 Auf die Sozialversicherer

Soll die Nutzung der Plattformen der Sozialversicherer für die Kommunikation mit den Arbeitgebern und Privatversicherern obligatorisch ausgeweitet werden, fallen seitens Sozialversicherer höhere Investitions- und Betriebskosten aufgrund der dadurch erforderlichen höheren Kapazitäten der Plattformen an (mehr Speicher- und Rechenleistungen, mehr Support, mehr zu implementierende Prozesse, etc.) oder des Ausbaus der bestehenden Informationssysteme. Diese Kosten wären mit der jetzigen Regelung von den Sozialversicherern zu tragen.

Würden die Arbeitgeber zur elektronischen Kommunikation mit den Sozialversicherern verpflichtet, würde dies bei den Massengeschäften bei den Sozialversicherern zu Effizienzgewinnen führen. Mit durchgehend digitalisierten Prozessen bei den Sozialversicherern können Einsparungen erzielt werden, weil die personellen Ressourcen für die manuellen Schritte eingespart werden können. So dürfte dies zu einer Senkung der Bearbeitungskosten (Papier, Versand), zu einer höheren Automatisierung (schnellere Bearbeitung) und zu einer Verbesserung der Qualität der übermittelten Daten führen. Das Sparpotenzial kann aber nur dann ausgeschöpft werden, wenn die Verpflichtung mit der Einführung klarer und einfacher Standards einhergeht, um den Datenaustausch zu harmonisieren und so den Kontrollaufwand zu begrenzen. Für eine genaue Berechnung der finanziellen Auswirkungen fehlen aber die nötigen Datengrundlagen.

Bei den eher individuellen Kontakten der IV mit den Arbeitgebern ergäben sich durch eine Verpflichtung zur elektronischen Kommunikation wohl kaum Effizienzgewinne. Hier könnte es sogar zu einem Mehraufwand kommen.

5 Durch- und Umsetzbarkeit

Die Sozialversicherer sind für die Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben auf die reibungslose Zusammenarbeit und Interaktion mit den Arbeitgebern und mit den Privatversicherern angewiesen.

Besonders wichtig sind dabei die Arbeitgeber: Sie sind verpflichtet, ihre Arbeitnehmenden und deren Löhne den Ausgleichskassen fristgerecht zu melden, damit die Beiträge erhoben und in den individuellen Konten der Versicherten eingetragen werden können. Eine Verpflichtung zur digitalen Kommunikation würde insbesondere für Kleinunternehmen eine zusätzliche administrative Hürde schaffen, diese Aufgabe zu erfüllen. Dies steht im Widerspruch zu den Bestrebungen, die Abrechnung der Sozialversicherungsbeiträge möglichst einfach zu machen – nicht zuletzt zur Vermeidung von Schwarzarbeit.

In der IV ist man zudem auf Arbeitgeber zwecks Durchführung beruflicher Massnahmen angewiesen. Es ist entscheidend, dass den Arbeitgebern, die in die berufliche Eingliederung involviert sind, keine Hürden entstehen. Vor diesem Hintergrund erscheint eine Pflicht der Arbeitgeber, bestimmte (digitale) Kanäle zu nutzen, für eine zielgerichtete Umsetzung der Sozialversicherungen als kontraproduktiv.

Es stellt sich zudem die Frage, wie eine solche Verpflichtung durchgesetzt werden könnte, respektive welche Konsequenzen es für die Arbeitgeber und Privatversicherer hätte, wenn sie dieser Pflicht nicht nachkommen und die Daten auf Papier zustellen.

Die Vorlage BISS sieht vor, dass der Bundesrat Ausnahmen von der Pflicht zur elektronischen Kommunikation vorsehen kann (Art. 37b Abs. 3 E-ATSG). Damit hat er die Möglichkeit, Akteure, deren Verpflichtung zur elektronischen Kommunikation nicht als opportun erscheint oder einer Durch- und Umsetzbarkeit einer solchen Bestimmung entgegenstehen würde, davon auszunehmen. Diese erhöht die Umsetzbarkeit einer solchen gesetzlichen Verpflichtung.

6 Rechtliche Würdigung

Aus verfassungsrechtlicher Sicht ist die beabsichtigte Verpflichtung von Arbeitgebern im Lichte des Rechtsgleichheitsprinzips nach Artikel 8 Absatz 1 und des Diskriminierungsverbots nach Artikel 8 Absatz 2 Bundesverfassung (BV) nicht unproblematisch. Dies insbesondere deshalb, weil unter den Arbeitgeberbegriff nach Artikel 11 ATSG auch natürliche Personen fallen. Angesichts der potenziell grossen Unterschiede in den technischen Fertigkeiten von Menschen und den ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln und Möglichkeiten darf die Verfassungskonformität eines solchen Obligatoriums nicht leichthin angenommen werden. Die Anforderungen, die an die Verpflichteten gestellt werden, müssen in jedem Fall in einem vernünftigen Verhältnis zu ihren Mitteln und Möglichkeiten stehen (Verhältnismässigkeitsprinzip).

In den Diskussionen wurde auch ein Vergleich mit der Mehrwertsteuer angestellt, bei welcher die Arbeitgeber ebenfalls zur elektronischen Kommunikation verpflichtet wurden. Im Unterschied zu den Sozialversicherungen sind Unternehmen aber erst ab einem steuerbaren Jahresumsatz von CHF 100'000 mehrwertsteuerpflichtig. Damit sind kleine Unternehmen von der elektronischen Kommunikation mit den Steuerbehörden befreit.

Nach Artikel 37b Absatz 3 E-ATSG kann der Bundesrat Ausnahmen von der Verpflichtung zur elektronischen Kommunikation vorsehen (z.B. für natürliche Personen, die Arbeitgeber sind, aber keiner unternehmerischen Tätigkeit nachgehen oder für Arbeitgeber, die für die berufliche Eingliederung der IV wichtig sind). Diese Möglichkeit zur Definition von Ausnahmen von der Verpflichtung einer elektronischen Kommunikation wäre zwingend beizubehalten, da dadurch das Verhältnismässigkeitsprinzip gewahrt werden kann und z.B. natürliche Personen (insb. Arbeitgeber von Hausdienstpersonal) durch das beabsichtigte Obligatorium nicht in unangemessener Weise belastet werden. Die Beibehaltung dieser Möglichkeit Ausnahmen vorzusehen, drängt sich auch betreffend Verhältnismässigkeitsüberlegungen im Zusammenhang mit der Wirtschaftsfreiheit von verpflichteten berufsmässig handelnden Personen nach Art. 47a Abs. 2 revVwVG¹, Arbeitgebern und Versicherungsunternehmen auf.

Die Wirtschaftsfreiheit umfasst insbesondere die freie Wahl des Berufs, den freien Zugang zu einer privatwirtschaftlichen Erwerbstätigkeit und deren freie Ausübung. Hinsichtlich der freien Berufsausübung umfasst der Schutzbereich der Wirtschaftsfreiheit unter anderem die freie Wahl der Organisationsform

¹ BBI 2025 19

und weitere Aspekte der betrieblichen Organisation (BGE 151 I 194, E. 4.1). Entsprechend fällt auch die freie Wahl der betrieblichen Sachmittel in den Schutzbereich der Wirtschaftsfreiheit (E. 4.3.2).

Das in Art. 27 BV verbürgte Grundrecht auf Wirtschaftsfreiheit ist in Zusammenhang mit Art. 94 Abs. 1 (und Abs. 4) BV zu sehen. Danach dürfen Bund und Kantone prinzipiell nur solche Vorschriften erlassen, die mit dem Grundsatz der Wirtschaftsfreiheit in Einklang stehen (sog. grundsatzkonforme Massnahmen). Als grundsatzkonform gelten Massnahmen, die dem Polizeigüterschutz dienen, sowie sozialpolitische Vorschriften und andere Eingriffe in die Wirtschaftsfreiheit, die nicht wirtschaftspolitisch motiviert sind (BGE 151 I 194, E. 4.2). Vorliegend würde das Obligatorium der Reduktion von Kosten sowie Effizienz- und Qualitätssteigerungen bei der behördlichen Aufgabenerfüllung im Bereich der Sozialversicherungen dienen. Diese Kostensenkungen und Effizienzsteigerungen würden letztlich der Gesamtbevölkerung zugutekommen. Das Obligatorium kann als sozialpolitische Massnahme betrachtet werden, die nicht wirtschaftspolitisch motiviert und deshalb grundsatzkonform ist.

Darüber hinaus muss ein Eingriff in die Wirtschaftsfreiheit der allgemeinen Schrankenordnung von Art. 36 BV standhalten (BGE 151 I 194, E. 4.2). Neben einer gesetzlichen Grundlage müssen Grundrechtseingriffe gemäss Art. 36 durch ein legitimes Eingriffsinteresse geboten und verhältnismässig sein. Mit der Einführung von Art. 37b E-ATSG würde vorliegend eine formell-gesetzliche Grundlage vorliegen. Aufgrund der mit dem Obligatorium verbundenen erwarteten Kostenreduktion sowie Qualitäts- und Effizienzsteigerungen bei der behördlichen Aufgabenerfüllung im Bereich der Sozialversicherungen kann auch davon ausgegangen werden, dass mit dem vorliegenden Eingriff in die Wirtschaftsfreiheit legitime sozialpolitische Interessen verfolgt werden (vgl. BGE 151 I 194, E. 5.10).

Im obzitierten Entscheid hielt das Bundesgericht im Rahmen der Verhältnismässigkeitsprüfung einer Verpflichtung zur elektronischen Kommunikation von Anwältinnen und Anwälten mit den Justizbehörden fest, dass ein Wahlrecht nach den Erfahrungen mit dem freiwilligen elektronischen Rechtsverkehr seit 2007 (VwVG, BGG) bzw. 2011 (ZPO, StPO, SchKG) nicht gleichermassen geeignet erschiene, zur Verwirklichung des öffentlichen Interesses an einer möglichst effizienten Verwaltung beizutragen. Das Bundesgericht erachtete die Verpflichtung deshalb als erforderlich (BGE 151 I 194, E. 6.4). Auch vorliegend kann davon ausgegangen werden, dass ein Wahlrecht betreffend die elektronische Kommunikation über die Plattform nicht ebenso geeignet wäre, wie ein Obligatorium, um die anvisierte Kostenreduktion sowie die Qualitäts- und Effizienzsteigerungen herbeizuführen. Die Erforderlichkeit könnte deshalb auch vorliegend bejaht werden.

Betreffend die Zumutbarkeit kam das Bundesgericht im zitierten Entscheid zum Schluss, dass die Verpflichtung zur elektronischen Kommunikation (dort von Anwältinnen und Anwälten mit den Justizbehörden) nicht als schwerwiegender Eingriff in die Freiheit der Berufsausübung zu qualifizieren ist, weil dies nicht ihre Kernaufgaben, sondern einzig ein administrativer Nebenaspekt ihrer Tätigkeit betrifft (BGE 151 I 194, E. 4.3.3). Das Bundesgericht hielt den Aufwand für den Wechsel zum elektronischen Behördenverkehr für Anwältinnen und Anwälte für gering. Dabei berücksichtigte das Bundesgericht insbesondere den geringen Kostenaufwand (a.a.O., E. 6.5.2). Das Bundesgericht erachtete den Eingriff im Ergebnis deshalb für zumutbar (a.a.O., E. 6.5.4). Auch vorliegend kann davon ausgegangen werden, dass mit dem Obligatorium nur ein administrativer Nebenaspekt der beruflichen bzw. geschäftlichen Tätigkeit von verpflichteten berufsmässig handelnden Personen nach Art. 47a Abs. 2 revVwVG, Arbeitgebern und Versicherungsunternehmen betroffen wäre. Es würde sich demnach um einen leichten Eingriff handeln. Für die Zumutbarkeit des Eingriffs spricht im vorliegenden Fall auch, dass der Bundesrat Ausnahmen vom Obligatorium (z.B. für Kleinunternehmen) vorsehen könnte.

7 Einschätzung der Verwaltung

Die Verpflichtung der Arbeitgeber und Versicherer nach VVG zur elektronischen Kommunikation bietet Potenzial für effizientere Prozesse, geringere Bearbeitungs- und Versandkosten sowie eine höhere Datenqualität im Sinne einer medienbruchfreien und effizienteren Aufgabenerfüllung. Bei kleinen und mittleren Unternehmen bestehen grössere Bedenken während vor allem grössere Unternehmen dem positiv gegenüberstehen, da diese ohnehin schon weitgehend digital unterwegs sind.

Aus Sicht der Verwaltung ist entscheidend, dass der Bundesrat Ausnahmen von einer allfälligen Verpflichtung zur elektronischen Kommunikation vorsehen kann, insbesondere für Kleinstunternehmen. Dies gewährleistet die Wahrung des Verhältnismässigkeitsprinzips und fördert gleichzeitig die Akzeptanz

der Regelung bei den betroffenen Akteuren. Dies ist mit der vom Bundesrat vorgeschlagenen Regelung in Artikel 37b Absatz 3 E-ATSG möglich und erfordert keine zusätzlichen Bestimmungen.