

Dienstag, 08.02.2022

Stellungnahme des Verbandes [aba Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V.](#) zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur [Umsetzung der Richtlinie \(EU\) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen im Zivilrecht](#)

Sehr geehrte Damen und Herren,

erst am 4. Februar 2022 wurde uns der Referentenentwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union im Bereich des Zivilrechts übersandt. Aufgrund der daraus resultierenden Kürze der Frist zur Stellungnahme konnten wir bis heute nur eine erste Abschätzung vornehmen, bei der uns Folgendes aufgefallen ist:

Bereits im Jahr 2018 hatten wir im Rahmen der Beratungen über die mit dem vorliegenden Referentenentwurf umzusetzende Richtlinie unsere Zustimmung zum Ausdruck gebracht zu dem damaligen Kommissionsvorschlag, die elektronische Bereitstellung von Informationen zuzulassen. Dieser Vorschlag hat Eingang in Art. 3 der Richtlinie vom 20. Juni 2019 gefunden, in dem es heißt: *„Die Informationen sind in Papierform oder – sofern die Informationen für den Arbeitnehmer zugänglich sind, gespeichert und ausgedruckt werden können und der Arbeitgeber einen Übermittlungs- oder Empfangsnachweis erhält – in elektronischer Form zur Verfügung zu stellen und zu übermitteln.“*

Wir bedauern sehr, dass der Referentenentwurf diese Möglichkeit nicht nur nicht umgesetzt, sondern sich damit an keiner Stelle auseinandergesetzt hat. Stattdessen wird unter „E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft“ lapidar festgestellt, dass eine *Kompensation des Erfüllungsaufwands* („One in, one out“-Regel) *nicht erforderlich* sei, *„weil es sich um eine 1:1-Umsetzung einer EU-rechtlichen Vorgabe handelt“*. Jedenfalls in dem Punkt der Bereitstellung von Informationen in elektronischer Form kann gerade davon keine Rede sein.

Auch die darauf folgende Aussage, dass keine Bürokratiekosten aus Informationspflichten entstehen, ist aus den o.g. Gründen zu hinterfragen, da sich gegenüber der bisherigen Rechtslage die Pflichten des Arbeitgebers zur Bereitstellung von Informationen erweitert haben.

Im Besonderen Teil findet sich zu Artikel 1 Nummer 1 lediglich ein Hinweis auf die Ausnahmeregelung für kurzzeitige Arbeitsverhältnisse, die in der Richtlinie nicht vorgesehen und daher im Referentenentwurf gestrichen worden ist. An dieser Stelle wäre eine Begründung zu erwarten gewesen, weshalb die in der Richtlinie ausdrücklich vorgesehene Möglichkeit der Information in elektronischer Form keine Berücksichtigung im nationalen Recht finden soll.

Für § 2 Abs. 1 S. 1 des Nachweisgesetzes wird folgende Formulierung vorgeschlagen: *„Der Arbeitgeber hat die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses innerhalb der Fristen des Satzes 4 schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen.“* Damit wird bedauerlicherweise der Rahmen der Richtlinie nicht ausgeschöpft und ihr Ziel nicht erreicht, eine Grundlage zu schaffen für eine praktikable, für den Arbeitgeber mit angemessenem Aufwand verbundene und für den Arbeitnehmer Nutzen stiftende Information über wesentliche Aspekte des Beschäftigungsverhältnisses.

Gegenüber der bisherigen Rechtslage werden die Pflichten des Arbeitgebers erweitert, indem § 2 Abs. 1 S. 2 NachwG in Nr. 13 ergänzt werden soll um den schriftlichen Nachweis folgenden Inhalts: *„wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt, der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers,“*. Dies kann in der Praxis jedenfalls dann eine administrative Herausforderung darstellen, wenn die Angaben nicht systemseitig vorgehalten werden.

In § 2 Abs. 3 NachwG a.F. soll der Wortlaut folgendermaßen modifiziert werden: *„Die Angaben nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 6 bis 8 und 10 bis 14 können ersetzt werden durch einen Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen. Ist in den Fällen des Absatzes 1 Satz 2 Nummer 11 und 14 die jeweilige gesetzliche Regelung maßgebend, so kann hierauf verwiesen werden.“* Hier sei darauf hingewiesen, dass diese Regelung für den Bereich der Entgeltumwandlung nur bedingt hilfreich ist, da Entgeltumwandlungen über externe Durchführungswege vielfach nur einzelvertraglich vereinbart sein dürften.

Eine schriftliche Ergänzung im Anschluss an eine eingehendere Prüfung behalten wir uns vor.

Für Rückfragen sowie eine vertiefende Diskussion stehen wir Ihnen selbstverständlich jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit den besten Grüßen
Klaus Stieffermann

Geschäftsführer