



---

## **Information für den Ausschuss**

**Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.**

---

Unaufgeforderte Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 20. Juni 2022 um 13:00 Uhr zum

Gesetzentwurf der Bundesregierung

**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**

20/1636

**Siehe Anlage**

## **Stellungnahme des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (iGZ)**

### **zum Entwurf 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**

13. Mai 2022

#### **Einleitung**

Der vorgelegte Gesetzesentwurf zeigt inhaltliche, aber insbesondere im Hinblick auf eine dringend erforderliche Digitalisierung im Arbeitsleben, deutliche Schwächen.

So werden bei den angedachten Änderungen im Nachweisgesetz (NachwG) Gesichtspunkte der Digitalisierung nicht hinreichend beachtet. Der Gesetzesentwurf steht damit in einem Gegensatz zu der im Koalitionsvertrag bekundeten Zielsetzung, Digitalisierungshemmnisse aus Formvorschriften abzubauen (S. 15) und europäisches Recht effektiv und bürokratiearm umzusetzen (S. 31). Von der durch die Richtlinie eingeräumten Möglichkeit einer Übermittlung des Nachweises der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form macht der Gesetzgeber keinen Gebrauch, obwohl die Grundlage, die den früheren Gesetzgeber vor mehr als 20 Jahren allein zum Ausschluss des Nachweises in elektronischer Form bewogen hatte, zum 31.07.2022 entfallen wird.

Der vorgelegte Gesetzesentwurf sieht daneben eine Verpflichtung des Verleihers vor, Zeitarbeitnehmern<sup>1</sup> vor Überlassungsbeginn die Firma und Anschrift des Entleihers in Textform mitzuteilen (§ 11 Absatz 2 Satz 4 AÜG-E). Ferner werden Entleiher verpflichtet, Zeitarbeitnehmern, die mindestens sechs Monate überlassen worden sind und einen Wunsch auf Übernahme geäußert haben, hierzu begründet Antwort in Textform zu geben (§ 13a Absatz 2 AÜG-E.). Es soll damit die Richtlinie (EU) 2019/1152 (im Folgenden: Richtlinie) umgesetzt werden. Der Gesetzesentwurf ist im Hinblick auf Änderungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz inhaltlich nicht sachgerecht, geht über die europäischen Vorgaben hinaus und trägt den Digitalisierungserfordernissen ebenfalls nicht hinreichend Rechnung.

#### **Elektronische Form im Nachweisgesetz muss zugelassen werden**

Die Regelung in § 2 Absatz 1 Satz 3 NachwG-E, nach welcher der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ausgeschlossen ist, sollte gestrichen werden.

Der Ausschluss des Nachweises in elektronischer Form ist vor mehr als 20 Jahren im NachwG eingefügt und vom früheren Gesetzgeber – allein – damit begründet worden, dass eine entsprechende unionsrechtliche Verpflichtung bestehe, vgl. Artikel 32 des Entwurfs eines Gesetzes zur Anpassung der Formvorschriften des Privatrechts und anderer Vorschriften an den modernen Rechtsgeschäftsverkehr (BT-Drs. 14/4987 vom 14.12.2000, S. 31):

*„Die Änderung stellt sicher, dass Arbeitnehmer die notwendigen Informationen über die für ihr Arbeitsverhältnis wesentlichen Vertragsbedingungen nicht in elektronischer Form, sondern schriftlich erhalten. Der Ausschluss der elektronischen Form für diesen Bereich ist erforderlich,*

---

<sup>1</sup> Die in diesem Text verwendeten Personenbezeichnungen erfolgen geschlechtsunabhängig. Sie werden ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet.

*um das Schriftlichkeitserfordernis richtlinienkonform einzuhalten, das auf die Artikel 3 und 5 der Richtlinie 91/533/EWG des Rates vom 14. Oktober 1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen (ABl. 1991 Nr. L 288 S. 32) zurückgeht.“*

Mit Artikel 24 der Richtlinie (EU) 2019/1152 wird die Richtlinie 91/533/EWG mit Wirkung vom 01.08.2022 aufgehoben. Die Grundlage für den Ausschluss des Nachweises in elektronischer Form nach § 2 Absatz 1 Satz 3 NachwG-E ist damit entfallen.

Mit der unterbliebenen Streichung des § 2 Absatz 1 Satz 3 NachwG-E nutzt der Gesetzgeber die aktuell von der Richtlinie eingeräumte Möglichkeit der Übermittlung des Nachweises der wesentlichen Vertragsbedingungen in digitaler Form nicht aus.

Die Richtlinie (EU) 2019/1152 ermöglicht ausdrücklich einen Nachweis in elektronischer Form, vgl. den Erwägungsgrund 24:

*„Im Hinblick auf den verstärkten Einsatz von digitalen Kommunikationsmitteln können die Informationen, die nach dieser Richtlinie schriftlich zur Verfügung zu stellen sind, auf elektronischem Wege übermittelt werden.“*

und Artikel 3 (Bereitstellung von Informationen) der Richtlinie:

*„Der Arbeitgeber stellt jedem Arbeitnehmer die gemäß dieser Richtlinie erforderlichen Informationen schriftlich zur Verfügung. 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.“*

Ein Nachweis in digitaler Form muss auch aufgrund der Fristen zum Nachweis ermöglicht werden.

Im Vergleich zum Referentenentwurf vom 14.01.2022 sind die Fristen zum Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen noch einmal verschärft worden. Nach § 2 Absatz 1 Satz 4 NachwG müssen der Name und die Anschrift der Vertragsparteien (§ 2 Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 NachwG-E), die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts (§ 2 Absatz 1 Satz 2 Nr. 7 NachwG-E) und die vereinbarte Arbeitszeit (§ 2 Absatz 1 Satz 2 Nr. 8 NachwG-E) spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung dem Arbeitnehmer ausgehändigt werden. Nach § 3 Satz 1 NachwG-E müssen sämtliche Änderungen der wesentlichen Vertragsbedingungen dem Arbeitnehmer an dem Tag schriftlich mitgeteilt werden, an dem die Änderungen wirksam werden. Bisher mussten sowohl der erstmalige Nachweis einer wesentlichen Arbeitsbedingung als auch deren Änderung einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses bzw. der Änderung ausgehändigt werden.

Die Kombination aus einem fehlenden Nachweis in elektronischer Form einerseits und den verschärften Fristen andererseits, führt zu einer kaum durchführbaren Regelung, die den Arbeitnehmerschutz in der Praxis einschränkt und Arbeitgeber in Deutschland im europäischen Vergleich benachteiligt. Daneben bietet die elektronische Übermittlung deutliche Vorteile beim Umwelt- und Klimaschutz, was im Entwurf ebenfalls unberücksichtigt bleibt. In der Konsultation zur Überarbeitung der Richtlinie 91/533/EWG vom 26.04.2017, die zur Verabschiedung der Richtlinie geführt hat, wird auf eine schnellere Information der Arbeitnehmer – zu Beginn des Arbeitsverhältnisses – abgestellt (Seite 11). Gleichzeitig verweist die Konsultation darauf, dass die fristgerechte schriftliche Information dem Arbeitgeber durch „digitale Hilfsmittel“ vereinfacht wird (Seite 1). Diese im Gegenseitigkeitsverhältnis stehende Verpflichtung und Möglichkeit hat der deutsche Gesetzgeber gerade nicht übernommen, sondern sich nur auf eine Verkürzung der Fristen zum Nachweis beschränkt.

Zumindest sollte im Entwurf klargestellt werden, dass bei Arbeitsvertragsschluss in elektronischer Form (§126a Bürgerliches Gesetzbuch) ein nachgelagerter Nachweis nach § 2 Absatz 4 NachwG entbehrlich ist. Artikel 3 und 5 der Richtlinie deuten hierauf hin und werden in der juristischen Literatur bereits jetzt für eine entsprechende europarechtskonforme Auslegung des § 2 NachwG herangezogen. Der vorgelegte Entwurf äußert sich dazu nicht. Es ist aufgrund der Ausgestaltung bei weiteren neu eingeführten Pflichten für Arbeitgeber (dort: Textform) zu befürchten, dass selbst bei Vertragsschluss in elektronischer Form ein schriftlicher Nachweis fristgerecht auszuhändigen ist. Ein nicht formgerechter Nachweis

könnte den Ordnungswidrigkeitstatbestand des § 4 Absatz 1 Nr. 1 NachwG-E erfüllen. Das wäre ein eklatanter Widerspruch zu allen geäußerten Digitalisierungsbestrebungen, zumal ein Nachweis auf elektronischem Wege zur Umsetzung der Richtlinie ausreichend wäre. Die elektronische Form bietet hier dieselbe Sicherheit wie die Schriftform, sodass jedenfalls die Möglichkeit des Arbeitsvertragsschlusses in elektronischer Form im Nachweisgesetz ausdrücklich als Option genannt werden sollte, um Rechtssicherheit für die Beteiligten sicherzustellen.

### **Übernahmegesuch von der Richtlinie nicht gedeckt**

Die geplante Änderung des § 13a AÜG ist von der Richtlinie nicht gedeckt. Sie ist auch aus inhaltlichen Gründen abzulehnen.

### **Zeitarbeit kein atypisches Arbeitsverhältnis**

Der Richtlinie ist eine Verpflichtung des Entleihers nicht zu entnehmen. Insbesondere Erwägungsgrund 36 kann insofern nicht bemüht werden. Dort heißt es:

*Wenn Arbeitgeber die Möglichkeit haben, Arbeitnehmern in atypischen Arbeitsverhältnissen Vollzeitarbeitsverträge oder unbefristete Arbeitsverträge anzubieten, sollte im Einklang mit den Grundsätzen im Sinne der europäischen Säule sozialer Rechte ein Übergang zu sichereren Arbeitsformen gefördert werden. Arbeitnehmer sollten das Recht haben, den Arbeitgeber um vorhersehbarere und sicherere Arbeitsformen zu ersuchen und eine begründete schriftliche Antwort des Arbeitgebers zu erhalten, in der auf die Bedürfnisse des Arbeitgebers und die des Arbeitnehmers eingegangen wird. Die Mitgliedstaaten sollten die Möglichkeit haben, die Häufigkeit solcher Ersuchen zu begrenzen. [...]*

Eine Beschäftigung als Zeitarbeitnehmer erfolgt in der Regel sozialversicherungspflichtig, unbefristet und in Vollzeit. Die Vergütungserwartung in der Zeitarbeit liegt deutlich über den gesetzlichen Vorgaben. Sie liegt je nach Einsatzbranche und -betrieb auch über der Vergütungserwartung im Falle einer Direktanstellung beim Entleiher, teils sogar über der tariflichen Vergütungserwartung der Einsatzbranche. Eine solche Beschäftigung ist nicht atypisch im Sinne des Erwägungsgrundes 36. Dieser bezieht sich auch auf den Arbeitgeber des Mitarbeiters, nicht auf den Entleiher.

Auch der im Referentenentwurf genannte Artikel 12 der Richtlinie ist nicht einschlägig. Dort ist das Recht der Arbeitnehmer verankert, „ihren Arbeitgeber um eine Arbeitsform mit vorhersehbaren und sichereren Arbeitsbedingungen, falls verfügbar, ersuchen [zu] dürfen.“ Ein Gesuch an den Entleiher ist kein Ersuchen ihres Arbeitgebers; ein Wechsel aus einem sozialversicherungspflichtigen, unbefristeten Vollzeitarbeitsverhältnis beim Personaldienstleister führt nicht zu vorhersehbareren und sichereren Arbeitsbedingungen beim Entleiher. Letztlich wäre ein Wechsel von der einen Vollzeitbeschäftigung in die andere auch keine Änderung der Arbeitsform, sondern nur des Arbeitgebers.

Sofern die Sicherheit der Beschäftigung als Rechtfertigung vorgebracht wird, ist darauf hinzuweisen, dass nach sechs Monaten der Beschäftigung der Zeitarbeitnehmer regelmäßig Kündigungsschutz genießt, welchen er im Falle einer Übernahme durch den Entleiher bis zum erneuten Ablauf der Wartezeit – also für weitere sechs Monate – verliert. Entsprechendes gilt für eine Vielzahl gesetzlicher und tariflicher Wartezeiten. Der Mitarbeiter ist durch eine Übernahme einer erhöhten Unsicherheit ausgesetzt.

In den Konstellationen, in denen der Zeitarbeitnehmer zugleich eine befristete Beschäftigung als Arbeitnehmer des Personaldienstleisters aufnimmt und an den Entleiher überlassen wird, führen die Neuregelungen zu einem schwer zu lösenden Loyalitätskonflikt, da der Zeitarbeitnehmer gleichzeitig um Entfristung seiner Beschäftigung und Beendigung seiner Beschäftigung zwecks Wechsel zum Kunden ersuchen kann. Hierdurch wird die Beziehung zwischen den Betroffenen womöglich nachhaltig geschädigt. Der doppelte Anspruch des Zeitarbeitnehmers deutet zugleich darauf hin, dass es nicht im Sinne der EU-Kommission gewesen sein kann, dem Zeitarbeitnehmer einen Anspruch auf einen solchen doppelten, an verschiedene Arbeitgeber gerichteten Anspruch zu ermöglichen. Jedenfalls nach dem in Deutschland bestehenden Arbeitgeberprinzip für die Zeitarbeit ist dieses nicht angebracht.

Die Übernahmeregelung ist deshalb weder von der Richtlinie gedeckt noch inhaltlich notwendig und muss deshalb aus dem Entwurf gestrichen werden.

## **Sinnhaftigkeit einer Ausweitung der Informationspflicht fraglich**

Bereits mit der AÜG-Novelle 2017 (Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze, BGBl. I S. 258) hat der Gesetzgeber eine sog. Informationspflicht eingeführt, wodurch der Personaldienstleister verpflichtet wurde, den Zeitarbeitnehmer vor jeder Überlassung darüber zu informieren, dass er als Leiharbeitnehmer tätig wird (§ 11 Absatz 2 Satz 4 AÜG). Diese Verpflichtung gilt nach dem Verständnis der Aufsichtsbehörden auch dann für jeden neuen Einsatz, wenn der Zeitarbeitnehmer kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung nur als Zeitarbeitskraft eingesetzt werden darf. Diese Regelung soll um die weitere Informationspflicht ergänzt werden, dem Zeitarbeitnehmer vor Beginn der Überlassung „die Firma und die Anschrift des Entleihers, dem er überlassen wird, in Textform mitzuteilen“ (§ 11 Abs. 2 Satz 4 AÜG-E). Damit soll Art. 4 Abs. 2 f der Richtlinie umgesetzt werden.

Die Personaldienstleister informieren die Zeitarbeitnehmer selbstverständlich darüber, ab wann sie in welchem Einsatzbetrieb zur Erbringung der Arbeitsleistung überlassen sind. Der Entwurf sieht nun eine Information über die Anschrift der Firma des Entleihers vor. Nach überwiegender Auffassung ist Entleiher der Rechtsträger. Inwiefern die Benennung der Firma und Anschrift des Rechtsträgers für den Zeitarbeitnehmer zweckmäßig ist, bleibt unklar.

## **Textform verhindert digitalisierte Übermittlungsformen**

Die geänderte Informationspflicht schreibt die – bußgeldbewehrte – Einhaltung wenigstens der Textform vor. Die Einhaltung der Textform setzt die dauerhafte Wiedergabe in Schriftzeichen voraus. Es ist nicht nachvollziehbar, warum Personaldienstleistern künftig erschwert werden soll, Einsätze ihren Mitarbeitern digital über webbasierte Anwendungen oder Onlineplattformen zuzuweisen.

Die Einhaltung der Informationspflicht nach § 11 Absatz 2 AÜG wird bereits jetzt von der Bundesagentur für Arbeit engmaschig kontrolliert. Entsprechend obliegt es auch bereits jetzt Personaldienstleistern, die Einhaltung der Informationspflicht nachzuweisen. Die Einführung einer Formerfordernis versucht Abhilfe für ein nicht existentes Problem zu schaffen und wird dabei zur Digitalisierungsbremse.

Die Richtlinie schreibt die Einhaltung der Textform nicht zwingend vor. Nach Erwägungsgrund 4 muss die Unterrichtung über wesentliche Arbeitsbedingungen zwar zeitnah und schriftlich erfolgen, gemäß Erwägungsgrund 24 ist allerdings die Übermittlung auf elektronischem Wege ausdrücklich zulässig. Online-Plattformen und Online-Portale werden in Artikel 5 Absatz 3 der Richtlinie explizit genannt. Das Textformerfordernis geht damit über die Richtlinie hinaus.

Dementsprechend ist eine Streichung der Textformerfordernis zugunsten einer Übermittlung auch auf elektronischem Wege geboten.