



Schriftliche Stellungnahme

Gesamtmetall | Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V.

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 20. Juni 2022 zum

Gesetzentwurf der Bundesregierung

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

20/1636

Siehe Anlage

Bewertung des Gesetzentwurfs 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 vom 02. Mai 2022

I. Zusammenfassung

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung geht über die Vorgaben der Richtlinie hinaus und verstärkt in unnötiger Weise den dadurch entstehenden Bürokratieaufbau. Bereits im Fall einer 1:1-Umsetzung der Richtlinie wären die Belastungen für die Wirtschaft erheblich. Insbesondere in das Recht der Arbeitnehmerüberlassung wird – nicht zuletzt aus ideologischen Gründen – systemwidrig eingegriffen und die Unternehmerfreiheit eingeschränkt.

Besonders kritisch ist, dass der deutsche Gesetzgeber die wenigen sinnvollen Ausnahmemöglichkeiten der Richtlinie nicht nutzt, etwa Erleichterungen für KMU oder die Möglichkeit zu zeitgemäßer, d. h. digitaler Kommunikation auch im Arbeitsverhältnis (hierzu unter II.). Hier soll der antiquierte Rechtszustand aus dem Jahr 1995 fortgeführt werden, insbesondere durch ein starres Festhalten an der sog. Schriftform bei der Erfüllung der umfangreichen Nachweispflichten. Auch dies führt im Ergebnis zu einem erheblichen Aufbau von Bürokratie und wirft die Digitalisierung im Arbeitsverhältnis um Jahrzehnte zurück. Hinzu kommt, dass ein Verstoß gegen die bloße Form des Nachweises künftig pauschal mit bis zu 2.000 Euro sanktioniert werden soll, was ein zusätzliches Misstrauensvotum gegenüber den Unternehmen darstellt.

II. Akuter Handlungsbedarf: Nachweise in Textform

Erwägungsgrund 24 der Richtlinie erkennt zu Recht den vermehrten Einsatz digitaler Kommunikationsmittel an und räumt die Möglichkeit ein, die Informationen, die nach der Richtlinie zur Verfügung zu stellen sind, auch auf elektronischem Wege zu übermitteln. Dementsprechend wurde zur Bereitstellung von Informationen in Artikel 3 Folgendes geregelt:

*"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."*

Die Richtlinie sieht somit ausdrücklich die Möglichkeit vor, die zur Verfügung zu stellenden Informationen in elektronischer Form bereitzustellen. Von dieser Möglichkeit wird im Rahmen der angestrebten Änderungen des Nachweisgesetzes kein Gebrauch gemacht. Wie bisher ist danach eine unterschriebene Niederschrift zu übergeben (vgl. § 2 Abs. 1 S.1 NachwG) und die elektronische Form ausgeschlossen (vgl. § 2 Abs. 1 S. 3 NachwG).

Ein Festhalten an der Schriftform – einer Rechtslage aus dem Jahr 1995 – ist nicht mehr zeitgemäß und auch im Hinblick der fortschreitenden Digitalisierung auch im Arbeitsleben

nicht nachvollziehbar. Sowohl in Verwaltungen als auch den Gerichten werden aktuell mit Nachdruck zahlreichen Prozesse auf den elektronischen Rechtsverkehr umgestellt. Für die Unternehmen würde das Festhalten an der Schriftform bedeuten, dass alle durch das deutlich erweiterte Nachweisgesetz geforderten Informationen über die wesentlichen Arbeitsbedingungen ausgedruckt und unterschrieben verschickt werden müssten. Dies läuft der zunehmenden Digitalisierung diametral entgegen und verhindert, Nachweise im Rahmen des Arbeitsverhältnisses auch in der sog. derzeit völlig üblichen Textform (§ 126b BGB) erbringen zu können, also insbesondere elektronisch per E-Mail oder durch digitale Mitarbeiterportale. Mit dem Festhalten an der antiquierten Schriftform wird eine nachhaltige und ressourcenschonende Personalverwaltung verhindert. Für Arbeitnehmer entstünden hierdurch keine Nachteile, da Dokumente in der gesetzlich ausdrücklich anerkannten Textform insbesondere in Verfahren vor den Arbeitsgerichten und im Rahmen der für das Arbeitsverhältnis üblichen abgestuften Darlegungs- und Beweislast der Arbeitnehmer rechtlich und faktisch den gleichen Beweiswert entfalten wie die Schriftform.

III. Weiterer Anpassungsbedarf

Der Entwurf enthält gegenüber der Richtlinie Verschärfungen, die ausdrücklich keine Grundlage in den europäischen Vorgaben finden (Gold Plating). Insbesondere die im AÜG angestrebte Änderung ist nicht vertretbar, weil sie zu einer nicht unerheblichen Einschränkung der Unternehmensfreiheit führt. Hier bedarf es dringend einer Korrektur des Gesetzesentwurfs und einer Streichung der im AÜG angestrebten Änderung.

Auch die Informationen in Bestandsarbeitsverhältnissen bedürfen einer Korrektur. Die im Referentenentwurf hierfür vorgesehene Frist ist zu streichen. Weiterhin sollten auch die Änderungen im BBiG gestrichen werden, da die Richtlinie sich explizit nur auf Arbeitnehmer und nicht auf Auszubildende bezieht.

Neben den vorgenommenen Verschärfungen hat der deutsche Gesetzgeber auch die in der Richtlinie eingeräumten Spielräume nicht genutzt. Neben der oben erwähnten Möglichkeit der elektronischen Übermittlung besteht auch an weiteren Stellen Handlungsbedarf. So ist durch die Änderungen im TzBfG vorgesehen, dass der Arbeitgeber – wie bisher – mit dem Arbeitnehmer dessen Wunsch nach Veränderung der Arbeitszeit zu erörtern, den Arbeitnehmer über entsprechende Arbeitsplätze zu informieren sowie ihm eine begründete Antwort in Textform zu erteilen hat. Artikel 12 der Richtlinie regelt jedoch auch die Möglichkeit, die Häufigkeit des Ersuchens zu begrenzen. Hiervon wurde im Gesetzesentwurf kein Gebrauch gemacht. Selbiges trifft auch auf die in der Richtlinie vorgesehene verlängerte Antwortfrist für KMU bei dem Ersuchen der Arbeitnehmer nach einem Wechsel in ein Dauerarbeitsverhältnis zu.

Hinsichtlich der für Arbeitgeber vorgesehenen Sanktionen sollte dringend im Einklang mit Art. 15 der Richtlinie geregelt werden, dass diese erst greifen, wenn der Arbeitgeber trotz Aufforderung die Informationen nicht rechtzeitig zur Verfügung stellt.

Der Gesetzesentwurf sieht weiter vor, dass eine Probezeit verhältnismäßig sein muss, ohne hierfür konkrete Kriterien aufzustellen. Die dadurch für die Unternehmen entstehende Rechtsunsicherheit gilt es zu vermeiden. Weiterhin sieht die Arbeitsbedingungenrichtlinie vor, dass die Mitgliedstaaten den Sozialpartnern die Möglichkeit einräumen, von den Mindestanforderungen in Kollektiv- und Tarifverträgen abzuweichen, sofern der Schutz der Arbeitnehmer insgesamt gewahrt bleibt. Auch diese Möglichkeit muss ohne Einschränkungen seitens des nationalen Gesetzgebers genutzt werden.