20. Wahlperiode

Deutscher Bundestag
Ausschuss für Arbeit und Soziales

Ausschussdrucksache **20(11)140**

15. Juni 2022

Information für den Ausschuss
Xempus AG

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

Xempus AG | Arnulfstr. 126 | 80636 München | Deutschland

An den
Deutscher Bundestag
Ausschuss für Arbeit und Soziales
Platz der Republik 1
11011 Berlin

Nur per E-Mail: arbeitundsoziales@bundestag.de

Tobias Wann
Vorstandsvorsitzender

Xempus AG
Arnulfstr. 126
80636 München
Deutschland

+49 (0) 89 2000 17 29

tobias.wann@xempus.com
www.xempus.com

15.06.2022

Position 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

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Hinblick auf die Anhörung zum Gesetz 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 am kommenden Montag übersende ich Ihnen die Stellungnahme der Xempus AG.

Ich wäre dankbar, wenn Sie diese für die weiteren Beratungen dem Ausschuss zur Verfügung stellen würden.

Mit freundlichen Grüßen

Tobias Wann
Vorstandsvorsitzender

Vorstand
Tobias Wann (Vorsitzender)
Louise Buson
Malte Dummel
Jochen Pielage

Aufsichtsratsvorsitzender
Lars Hinrichs

Sitz und Registergericht
München HRB 225757

Bankverbindung
Deutsche Bank AG
IBAN: DE53700700240599800000
BIC: DEUTDEDBMUC
Ust-ID Nr. DE 256445302

Stellungnahme der Xempus AG

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

Die Digitalisierung der Entgeltumwandlung – Modifikation des § 2 Abs. 1 S. 3 NachwG

Der Austausch über traditionelle Kommunikationswege ist teuer und fehleranfällig. Gerade in Zeiten niedriger Zinsen ist eine kostengünstige Verwaltung der betrieblichen Altersvorsorge der Schlüssel zum Erfolg. Im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge bietet Xempus bereits heute eine Plattform, die einen effizienten und sicheren Datenaustausch ermöglicht.

Eine bürokratiearme Administration erhöht bei Arbeitgebern und Arbeitnehmer*innen die Akzeptanz der bAV. Medienbrüche müssen vermieden werden; die digitale Abwicklung sollte konsequent gefördert werden. Hier ist mit der Umstellung von Schriftform- auf Textform-Erfordernis bereits viel erreicht worden, weitere konsequente Schritte sind nötig.

Gerade der Ausdruck und die postalische Versendung von Unterlagen sind stets mit hohen Verwaltungskosten und einem personellen Aufwand verbunden. Um den Weg in eine digitale Zukunft der Entgeltumwandlung zu ebnen, bietet sich deshalb eine Beschränkung des § 2 Abs. 1 S. 3 Nachweisgesetz (NachwG) auf die „Essentialia" des Vertrages an. Vereinbarungen zur betrieblichen Altersvorsorge sollten hiervon nicht zu erfassen.

Die gegenwärtige Rechtslage

Der § 2 Abs. 1 NachwG legt fest, dass der Arbeitgeber die wesentlichen Vertragsbedingungen, darunter auch die Entgeltumwandlung, schriftlich niederzulegen und dem Arbeitnehmer ebenso auszuhändigen hat. Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form wird in § 2 Abs. 1 S. 3 NachwG explizit ausgeschlossen:

> *„Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ist ausgeschlossen."*

Der Weg in eine digitale Zukunft aus EU-Sicht

Der europäische Gesetzgeber erließ 2019 die Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen (RL 2019/1152) und hebt damit die Richtlinie 91/533/EWG des Rates über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen auf. Die Richtlinie 91/533/EWG war die bisherige Basis des NachwG und enthielt eine ergänzungsfähige Liste der wesentlichen Aspekte des Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses, über die der Arbeitnehmer schriftlich zu unterrichten war. Sie zielte darauf ab, den Arbeitnehmer von seinen Rechten in Kenntnis zu setzen. Der Ausschluss der elektronischen Form geht allerdings auf eine rein nationale Gesetzesänderung im Jahre 2001 zurück (Gesetz zur Anpassung der Formvorschriften des Privatrechts und anderer Vorschriften an den modernen Rechtsgeschäftsverkehr, BGBl. 2001, 1542 ff.) und ist gerade im Hinblick auf den Fortschritt der Digitalisierung nicht mehr zeitgemäß.

Auch sah der europäische Gesetzgeber Handlungsbedarf hinsichtlich der Form. So heißt es in Erwägungsgrund 24 der RL 2019/1152:

> *„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."*

Der Wandel der Schrift- zur Textform stellt keineswegs eine Verringerung des für den Arbeitnehmer im Inland bereits geltenden Schutzniveaus dar. Der Arbeitnehmer ist nach wie vor über den beschriebenen Inhalt zu informieren und hat stets die Möglichkeit, die per E-Mail versendete Entgeltumwandlung auszudrucken und in Papierform aufzubewahren. Davon geht auch Art. 4 der RL 2019/1152 selbst aus:

> *„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."*

Obwohl dieses im Referentenwurf behauptet, kann daher auch von einer 1:1 Umsetzung nicht gesprochen werden.

Vereinbarkeit mit dem Koalitionsvertrag:

Im Koalitionsvertrag werden umfassende Festlegungen hinsichtlich der betrieblichen Altersvorsorge als auch der Digitalisierung getroffen.

Die aktuelle Fassung des § 2 Abs. 1 Satz 3 NachweisG steht aus unserer Sicht im deutlichen Widerspruch zu den Vorgaben des Koalitionsvertrages:

> *„Die betriebliche Altersversorgung wollen wir stärken, unter anderem durch die Erlaubnis von Anlagemöglichkeiten mit höheren Renditen. Zusätzlich muss das mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz bereits in der vorletzten Legislaturperiode auf den Weg gebrachte Sozialpartnermodell nun umgesetzt werden."*

> *„Wir haben Lust auf Neues und werden technologische, digitale, soziale und nachhaltige Innovationskraft befördern."*

Und nicht zuletzt auch Zeile 405 des Koalitionsvertrages:

> *„Digitalisierungshemmnisse (Schriftform u. a.) bauen wir mittels Generalklausel ab"*

Wir bitten daher eine Modifikation / Einschränkung des § 2 Abs. 1 Satz 3 NachweisG zu prüfen.