



Wortprotokoll der 18. Sitzung

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Berlin, den 20. Juni 2022, 13:00 Uhr
10117 Berlin, Adele-Schreiber-Krieger-Str. 1
MELH
MELH 3.101

Vorsitz: Bernd Rützel, MdB

Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

Einziger Punkt der Tagesordnung Seite 4

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**

BT-Drucksache 20/1636

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Rechtsausschuss

**Mitglieder des Ausschusses**

	Ordentliche Mitglieder	Stellvertretende Mitglieder
SPD	Dieren, Jan Papendieck, Mathias Rützel, Bernd	
CDU/CSU	Biadacz, Marc Knoerig, Axel Mörseburg, Maximilian Oellers, Wilfried Reichel, Dr. Markus Stracke, Stephan	
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	Bsirske, Frank Müller-Gemmeke, Beate Strengmann-Kuhn, Dr. Wolfgang	
FDP	Cronenberg, Carl-Julius	
AfD	Kleinwächter, Norbert	
DIE LINKE.	Birkwald, Matthias W. Tatti, Jessica	Meiser, Pascal

Mitglieder anderer Ausschüsse

SPD	Martens, Dr. Zanda	Rechtsausschuss
-----	--------------------	-----------------



Ministerien	Griese, PStSin Kerstin (BMAS) Petersen, RDin Nataly (BMAS) Pohlmann, RR Martin (BMAS) Roggendorff, MDg Peter (BMAS) Schäfer, RDin Susanne (BMAS) Schelz, MRin Hanna (BMAS)
Fraktionen	Arndt, Dr. Joachim (SPD) Conrad, Gerrit (SPD) Giese, Wolfram (CDU/CSU) Göttsching, Jana (DIE LINKE.) Hombach, Dr. Marion (CDU/CSU) Kovács, Thomas (CDU/CSU) Landmann, Jan (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) Mackes, Michael (FDP) Negwer, Georg (AfD)
Bundesrat	
Sachverständige	Beitz, David (Gesamtmetall Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V.) Horcher, Dr. Michael (Bund der Richterrinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit) John, Dominique (Faire Mobilität Berufsbildungswerk Gemeinnützige Bildungseinrichtung des DGB GmbH) Longard, Jessica (Gesamtmetall Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V.) Pascher, Dr. Peter (Deutscher Bauernverband e.V.) Preis, Professor Dr. Dr. h.c. Ulrich Schubert, Michael Schweer, Birgit (Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.) Stumpp, Benjamin (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.) Florian Swyter (Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V.) Wolf, Roland (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.) Wömpner, Jana (Deutscher Gewerkschaftsbund) Zumkeller, Alexander R. (Bundesverband der Arbeitsrechtler in Unternehmen e.V.)



Einzigster Punkt der Tagesordnung

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

BT-Drucksache 20/1636

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Einen schönen guten Tag, sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen. Ich darf Sie ganz herzlich zur öffentlichen Anhörung im Ausschuss Arbeit und Soziales begrüßen. Ich begrüße auch ganz herzlich unsere parlamentarische Staatssekretärin, Frau Kerstin Griese.

Gegenstand dieser öffentlichen Anhörung heute ist die Vorlage eines Gesetzentwurfes der Bundesregierung „Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie EU aus 2019 11/52 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20.06.2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union im Bereich des Zivilrechts“. Diesen findet man auf der Bundestagsdrucksache 20/1636.

Die von den Verbänden, Institutionen und Einzelsachverständigen abgegebenen Stellungnahmen liegen Ihnen auf Ausschussdrucksache 20(11)150 vor, ebenso wie die Formulierungshilfe der Koalitionsfraktionen auf Ausschussdrucksache 20(11)153 und ein Änderungsantrag der CDU/CSU-Fraktion auf Ausschussdrucksache 20(11)154.

Von Ihnen, den hier anwesenden und auch zugeschalteten Vertreterinnen und Vertretern der Verbände, der Institutionen und den Einzelsachverständigen möchten wir heute erfahren, wie Sie diese Vorlagen fachlich beurteilen.

Zum Ablauf kurze Anmerkung: Die zur Verfügung stehende Zeit beträgt 90 Minuten, und die verteilen wir analog der Aktuellen Stunde im Plenum auf 12 x 6 Minuten-Blöcke, sodass am Ende noch eine freie Runde von zehn Minuten für eine Frage je Fraktion zur Verfügung steht. Wir haben das sehr oft geübt, wir machen jeden Montag Anhörungen, manchmal zwei und manchmal auch drei. Um die knappe Zeit effektiv zu nutzen, sollten möglichst präzise Fragen gestellt werden, die konkrete Fragen und Antworten zulassen. Die Zeit ist knapp, und deswegen verzichten wir wieder auf Eingangstatements der Sachverständigen. Dazu liegen auch die schriftlichen Stellungnahmen vor.

Ich begrüße nun ganz herzlich die einzelnen Sachverständigen und rufe sie einzeln auf: Vom Deutschen Gewerkschaftsbund Frau Jana Wömpner, von Faire Mobilität, Fortbildungswerk Gemeinnützige Bildungseinrichtung des DGB Herrn Dominique John, von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V. Herrn Roland Wolf und Benjamin Stumpp, vom Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V. Frau Birgit Schweer, vom Deutschen Bauerverband e.V. begrüße ich ebenso herzlich Herrn Dr. Peter Pascher, vom Arbeitgeberverband Gesamtmetall, Metall- und Elektroindustrie Frau Jessica Longard und Herrn David Beitz, vom Bundesarbeitsgeberverband der Personaldienstleister e.V. Herrn Florian Swyter und vom Bund der Richterrinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit Herrn Dr. Michael Horcher. Per Video ist uns zugeschaltet vom Bundesverband der Arbeitsrechtler in Unternehmen e.V. Herr Alexander R. Zumkeller – willkommen über Video. Als Einzelsachverständige ist hier Herr Michael Schubert und genauso willkommen über Video Herr Professor Dr. Dr. h.c. Ulrich Preis.

Die Öffentlichkeit und weitere Kolleginnen und Kollegen beteiligen wir über die Live-TV-Schaltel. Das wird auch aufgezeichnet, steht in der Mediathek des Deutschen Bundestages zur Verfügung und bleibt dort abrufbar.

Wir beginnen jetzt mit der Befragung der Sachverständigen. Dazu bitte ich gleich zu Beginn die entsprechende Institution oder den Sachverständigen zu nennen, an den die Frage gerichtet ist – das wiederholen wir auch immer wieder, das dient der Protokollaufzeichnung, damit die Damen und Herren aus dem Ausschusssekretariat wissen, wer was gesagt hat.

Nun ist im ersten Block die SPD-Fraktion dran. Jan Dieren hat das Wort.

Jan Dieren (SPD): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Ich würde mit der ersten Frage gleich mal ausprobieren, ob das mit dem Video gut funktioniert und richte diese an Professor Dr. Dr. Preis. Die Arbeitsbedingungen-Richtlinie sieht jetzt gegenüber der Vorgängerrichtlinie, der sogenannten Nachweisrichtlinie, eine Konkretisierung und auch eine Erweiterung der Nachweispflichten vor. Ich würde Sie gerne fragen, wie Sie die Umsetzung dieser Vorgaben im vorliegenden Gesetzesentwurf bewerten?

Professor Dr. Dr. h.c. Ulrich Preis: Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Frau Staatssekretärin, sehr geehrter Herr Dieren. Ich beginne meine Stellungnahme mit einer kleinen Frechheit: Wir brauchen dieses Nachweisgesetz überhaupt nicht. Aber wir müssen es umsetzen, weil die EU-



Richtlinie dieses vorschreibt. Zweite Vorbemerkung: Es handelt sich nur um ein Nachweisgesetz. Es regelt kein materielles Arbeitsrecht; es setzt dessen diverse Existenz vielmehr voraus. Das Nachweisgesetz versucht, das wesentliche Arbeitsvertragsrecht eines Mitgliedsstaates transparent werden zu lassen. Das Nachweisgesetz schafft aber kein neues Arbeitsrecht, sondern setzt dieses voraus, und zwar so, wie es in den nationalen Rechtsordnungen der einzelnen Mitgliedsstaaten geregelt ist. Das Nachweisgesetz ist so lückenhaft wie die jeweilige Arbeitsrechtsordnung. Wer etwas anderes will, muss bei der Kodifikation des Arbeitsvertragsrechts ansetzen.

In Deutschland hat man seit 1896 versucht, ein kodifiziertes Arbeitsvertragsrecht zu schaffen. Zuletzt sind wissenschaftlich vorbereitete Entwürfe aus den Jahren 2007 und 2008 gescheitert.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Herr Professor Preis, ich unterbreche sie ungern, aber in der Leitung sind oftmals Aussetzer, und wir haben nicht alles verstanden. Für das Protokoll ist das wichtig und für die Antwort natürlich auch. Wir versuchen es weiter, und ich bitte immer wieder – das schreiben wir auch immer rein –, Headsets zu verwenden, damit es funktioniert. Sie sind zu verstehen, aber sehr schwer, auch für das Protokoll.

Professor Dr. Dr. h.c. Ulrich Preis: ... Es handelt sich bei dieser Gesetzesvorlage zum Nachweisgesetz letztlich um eine Regelung ...

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Schalten Sie vielleicht Ihr Bild aus und dann probieren wir es noch einmal.

Professor Dr. Dr. h.c. Ulrich Preis: Ich hoffe, ich bin jetzt klarer zu verstehen. Bin ich klarer zu verstehen?

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Ich habe gehört, Sie sehen mich nicht, aber wir hören Sie gut dafür.

Professor Dr. Dr. h.c. Ulrich Preis: Kurzum: Das Nachweisgesetz ist kein materielles Arbeitsrecht, sondern eine bloße Formvorschrift, die den Arbeitgeber bindet. Formvorschriften wirken ambivalent. Kleines Beispiel: Wäre das Nachweisgesetz beidseitig zwingend, dann würde das möglicherweise dazu führen, dass ein mündlich geschlossener Arbeitsvertrag wegen Formnichtigkeit gar nicht zustande kommt. Das wollen wir so nicht, deswegen ist es auch richtig, dass hier nur eine Formvorschrift aufgestellt wird, die den Arbeitgeber bindet. Man darf das Kind jedoch nicht mit dem Bade ausschütten. Deswegen haben Rechtswissenschaft, Rechtsprechung und Gesetzgeber ein abgestuftes Sanktionsinstrumentarium vom Erfüllungsanspruch, Schadensersatz bis hin zum Bußgeld entwickelt, das spürbare Rechtsfolgen beinhaltet. Das Nachweisgesetz will Transparenz

fördern, ohne den Vertragsabschluss als solchen zu gefährden.

Die 15 Regelbeispiele sind das, was in einem guten Arbeitsvertrag stehen sollte. Gute Arbeitgeber freilich lassen erst gar nichts anbrennen. Man verlässt sich nicht auf die Nachweispflicht, sondern schließt schlicht einen schriftlichen Arbeitsvertrag. Damit ist dann auch das Nachweisgesetz erfüllt. Ich mache hier erst einmal Schluss, damit andere auch Gelegenheit haben, in den sechs Minuten zu sprechen.

Mathias Papendieck (SPD): Meine Fragen gehen an den Deutschen Gewerkschaftsbund und Herrn Schubert. Der Gesetzentwurf ändert nichts daran, dass der Nachweis weiterhin der Schriftform bedarf. Welche Erfahrungen haben Sie zum bereits im Nachweisgesetz geregelten Schriftformerfordernis? Ist dessen Beibehaltung aus Ihrer Sicht sinnvoll?

Jana Wömpner (Deutscher Gewerkschaftsbund): Aus Sicht des Deutschen Gewerkschaftsbundes ist die Beibehaltung des Schriftformerfordernisses absolut sinnvoll und auch erforderlich. Nur das Schriftformerfordernis bietet für den Arbeitnehmer und die Arbeitnehmerin die beste Beweiskraft im Prozess. Die Schriftform hat auch noch einen weiteren Effekt. Das Nachweisgesetz gilt zwar für alle Arbeitsverhältnisse, sowie Herr Professor Preis das auch gesagt hat, und gute Arbeitgeber haben das ohnehin in ihrem Arbeitsvertrag. Deswegen entfaltet das Nachweisgesetz vor allem Wirkung in prekären Beschäftigungen. Gerade im Rahmen der prekären Beschäftigung treffen wir oftmals auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vielleicht nur ein Smartphone haben und gar nicht so digitalisiert sind, wie wir das alle sind. Deswegen braucht es ein echtes Papier in die Hand, damit diese das dann auch archivieren und speichern können. Aber auch wenn wir uns die Beschäftigungsverhältnisse anschauen, wo bereits digitale Prozesse implementiert sind und Dokumente digital zur Verfügung gestellt werden, müssen wir feststellen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich diese oftmals nicht herunterladen. Dann kommt die Kündigung und von einem Tag auf den anderen ist man nicht mehr Teil des Arbeitsverhältnisses. Man hat keinen Zugriff mehr und man hat sich nichts gesichert und deswegen hat man keinen Zugriff mehr auf die Dokumente. Deswegen ist aus unserer Erfahrung das Schriftformerfordernis unbedingt erforderlich.

Michael Schubert: Ich will gleich an das anknüpfen, was Herr Professor Preis gesagt hat. Arbeitgeber legen selbst meist einen großen Wert darauf, schriftliche Arbeitsverträge abzuschließen. Die meisten Arbeitgeber haben damit überhaupt kein Problem. Die haben viele Textbausteine, soweit sie nicht auf Tarifverträge Bezug nehmen. Das ist die für sie auch geeignete Form, die Sache unter



Dach und Fach zu bringen, und zwar mit allen Regelungen gleich von Anfang an. Alles, wie auch die Tarifverträge, die dort Anwendung finden, können und müssen mit aufgenommen werden. Im Übrigen, was Änderungen angeht: Es gibt fast in jedem Arbeitsvertrag eine Schriftformklausel, meistens sogar eine doppelte Schriftformklausel, die besagt, dass die Änderungen ebenfalls schriftlich vereinbart werden müssen. Insofern verstehe ich die Aufregung von Arbeitgeberseite nicht so ganz, wenn man das völlig für veraltet und antiquiert hält. Damit machen die Arbeitgeber nach meiner Beobachtung und nach Beobachtung aller Kollegen aus unserem Kreis genau das. Das ist auch für beide Seiten die rechtssicherste Methode, nicht etwa die Textform. Die ganze Diskussion erübrigt sich meines Erachtens, wenn man richtlinienkonform bleibt. Denn Artikel 20 Absatz 1 der Arbeitsbedingungenrichtlinie enthält ein Regressionsverbot. Man darf nationale Regelungen nicht verschlechtern. Die Schriftform ist eindeutig die im Sinne des Arbeitnehmerschutzes bessere Regelung gegenüber der Textform oder der elektronischen Form und muss deshalb gewahrt werden. Ich fürchte, wenn man davon abweichen würde, würde das zu Vorlagen durch die Arbeitsgerichte und so weiter führen, weil ein Richtlinienverstoß vorliegt. Das ist in den ganzen Stellungnahmen, die ich gesehen habe, überhaupt nicht angesprochen worden. Das ist mir völlig unverständlich, aber doch ganz greifbar, dass das allein schon dazu führen muss, die Schriftform beizubehalten.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Jetzt kommen wir zur Runde der CDU/CSU. Das Wort hat Markus Reichel.

Markus Reichel (CDU/CSU): Ich habe eine Frage an die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, an den Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister und an den Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit. Was halten Sie denn davon, dass eine digitale Übermittlung von Informationen, also die Textform, wie das ausdrücklich in der Richtlinie vorgesehen ist, eben nicht genutzt wird, sondern lediglich das Schriftformerfordernis weiterhin gelten soll? Wir haben hier einen Änderungsantrag dazu vorgelegt. Wie bewerten Sie diesen Änderungsantrag?

Roland Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.): Fangen wir mit der Frage zur Textform an. Eines ist ja schon gesagt worden. Nämlich, dass die Richtlinie ausdrücklich die Textform zulässt. Man kann es mit den Worten eines Newsletters, den ich zufälligerweise am Freitag erhalten habe, kurz zusammenfassen. Es ist nicht von uns: „Geplante Änderungen im Nachweisgesetz-Bürokratisierung in Reinform“. Geplante Bürokratisierung in Reinform, das trifft es sehr genau und sehr exakt, was das Verhältnis

von Textform zu Schriftform anbelangt. Weil das gerade angesprochen worden ist: Das Regressionsverbot ist davon in keiner Weise betroffen. Denn es hat ja noch nie jemand gesagt, dass die Schriftform gegenüber der Textform die günstigere und die bessere Form sei. Es ist eben angesprochen worden, der Arbeitnehmer, der sich den Vertrag nicht herunterlädt. Glaubt denn ernsthaft hier einer im Raum, dass ein Arbeitnehmer, der sich einen Vertrag nicht herunterlädt, einen Vertrag in seinen Aktenordner abspeichert bei so einem zentralen Dokument?

Noch einmal kurz zusammengefasst: Erstens: Die Richtlinie sieht die Textform in der von uns vorgelegten Form mit dem Übermittlungsergebnis vor. Das ist schon einmal die ganz wichtige Aussage, weil immer eine „Eins-zu-eins Umsetzung“ versprochen wird. Zweitens: Niemand kann ernsthaft behaupten, dass die Textform, die schwächere Form gegenüber der Schriftform ist. Sie ist eine Alternative. Das BGB setzt sie ja nicht ein mit der Intention: „Das ist die schwächere und das ist die stärkere Form“. Das ist für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses, sowohl aus Arbeitgeberwie auch aus Arbeitnehmersicht, eine adäquate und richtige Lösung, so dass das Regressionsverbot nicht in Rede steht. Drittens, rein praktisch: Wer sich ein so wichtiges Dokument, wie den Arbeitsvertrag, den er als Anhang zu einer Mail bekommt, nicht herunterlädt, bei dem braucht man auch nicht die Hoffnung zu haben, dass er ihn in den Aktenordner abheftet.

Florian Swyter (Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V.): Ich kann es kurz machen: Ich kann mich den Ausführungen von Herrn Wolf voll und ganz anschließen. Es ist bedauerlich, dass der Spielraum der Richtlinie an der Stelle nicht genutzt wird. Das muss ich so sagen, wenn man sich den Koalitionsvertrag durchgelesen hat und weiß, dass die Digitalisierung eines der zentralen Projekte ist, bleibt jedenfalls der Entwurf an dieser Stelle hinter dem eigenen Anspruch zurück.

Dr. Michael Horcher (Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit): Erst einmal vielen Dank für die Möglichkeit zur Stellungnahme. Wir hatten uns ja auch recht positiv zu der Möglichkeit der Nutzung von elektronischen Formen geäußert, möchten aber jetzt an der Stelle auch auf rechtliche Bedenken hinweisen. In dieser Diskussion ist es tatsächlich so, dass man aufpassen muss, dass Artikel 20 der Richtlinie nicht zu kurz kommt. Das ist dieses unionsrechtliche Absenkungsverbot. Gegenwärtig haben wir ja die Schriftform. Wenn wir jetzt durch das neue Gesetz eine elektronische Form einführen würden, würde sich die Frage stellen, ob die Schriftform besser ist für die Arbeitnehmer oder die elektronische Form. Da kann man schon mit guten Gründen sagen,



dass die Schriftform besser ist. Zum Beispiel haben wir auch in § 623 BGB bei der Kündigung und dem Aufhebungsvertrag ausdrücklich die elektronische Form ausgeschlossen. Man muss auch sehen, dass man aus der Richtlinie meines Erachtens nicht entnehmen kann, dass jetzt ein Hinweis per E-Mail ausreichend wäre. Das wäre natürlich aus Sicht der Arbeitgeber am vorteilhaftesten, am wenigsten bürokratisch. In der Richtlinie steht aber, dass die Informationen in elektronischer Form zur Verfügung zu stellen sind. Also nach unserem Verständnis aus deutscher Sicht denken wir da an § 126a BGB und das meint die elektronische Form mit qualifizierter elektronischer Signatur. Man müsste also zunächst einmal fragen, verstößt es gegen das unionsrechtliche Absenkungsverbot, wenn man an Stelle der jetzt bestehenden Schriftform eine elektronische Form einführt. Das könnte man schon mit guten Gründen bejahen. Da hat Herr Schubert möglicherweise Recht. Da ist zumindest ein Risiko. Am Ende würde das der EUGH entscheiden müssen. Wenn man jetzt aber sagen würde, die elektronische Form – ich denke jetzt an die qualifizierte elektronische Signatur, ich denke jetzt an § 126a BGB – wenn man sagen würde, die elektronische Form mit qualifizierter elektronischer Signatur ist gleichgestellt mit der Schriftform, dann könnte man es möglicherweise so umsetzen. Ob das dann sehr viel brächte für die Arbeitgeber, ist eine andere Frage. Wir müssten ja jedes Mal eine Signaturkarte und so weiter verwenden. Wenn ich noch einen Satz sagen darf, ist es tatsächlich – einmal auch aus Arbeitnehmersicht gedacht – vielleicht ein Unterschied, wenn ich jetzt einen 30-Jährigen habe, der Akademiker ist, der ist gut ausgebildet. Der wird sicherlich in der Lage sein, sich alles elektronisch an einem guten digitalen Ablageort zu speichern. Aber man muss natürlich auch an einen 60-jährigen Vorarbeiter denken. Und meinem Eindruck nach auch aus der gerichtlichen Praxis ist es vielleicht nicht so, dass da der Digitalisierungsprozess schon so weit fortgeschritten ist.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Es geht weiter mit der nächsten Befragungsrunde. Das ist die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und da hat Beate Müller-Gemmeke das Wort.

Beate Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich würde gleich mal bei Herrn Dr. Horcher nachfragen, weil die Schriftform, die Textform hat uns natürlich in den letzten Tagen und Wochen auch sehr stark beschäftigt. Und wir haben uns da auch auseinandergesetzt und sehen auf der einen Seite sehr wohl die Notwendigkeit, dass wir ein bisschen digitaler werden, moderner werden. Auf der anderen Seite steht der Schutz der Beschäftigten. Wenn ich Sie jetzt richtig verstanden habe, würde die qualifizierte elektronische Signatur gleichgestellt sein mit der Schriftform. Das wäre sozusagen das eine. Und wie wäre es denn, wenn

man zusätzlich zum Schutz auch noch eine Einwilligung verlangen würde, also neben dem, dass es natürlich auch eine Empfangsbestätigung und so etwas geben müsste, eine Einwilligung und zwar nicht nur per Häkchen auf irgendeinem Papier oder irgendeiner Plattform oder so, sondern eine echte Einwilligung, so dass eben, was Sie angesprochen haben, dass der 60-Jährige vielleicht nicht so damit umgehen kann oder es auch nicht will, aber der 30-Jährige und 25-Jährige dann schon. Wäre das dann eine Möglichkeit, um beiden Seiten gerecht zu werden?

Dr. Michael Horcher (Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit): Die Idee ist mir auch schon gekommen, dass man also versucht, das über eine Einwilligung zugunsten der Arbeitnehmer ein bisschen zu steuern. Ich kann Ihnen da aber jetzt, ehrlich gesagt, eine ganz rechtssichere Auskunft nicht geben. Man würde als erstes einmal sagen, Absenkungsverbot. Schriftform ist möglicherweise insgesamt besser als die elektronische Form. Möglicherweise bleibt man da dann irgendwann schon stehen. Das muss dann am Ende das BAG entscheiden oder sogar der EUGH. Wenn man jetzt im Sinne einer ganz rechtssicheren Umsetzung denkt und sagt, man will also auf jeden Fall da keine Angriffsfläche bieten, ist vielleicht die Schriftform doch gar nicht so schlecht. Ich möchte vielleicht auch noch mal anfügen – das ist auch schon eben gesagt worden, dass ja wir immer noch zum Teil in einer papierenen Welt leben. Der Arbeitsvertrag wird ja in Papierform geschlossen. Das ist mir ansonsten nicht anders bekannt. Ansonsten müsste ja der Arbeitgeber eine zusätzliche Signaturkarte für den Arbeitnehmer jeweils erstellen. Das ist, glaube ich, auch noch nicht die Regel. Wenn wir noch in einer teilweise papierenen Welt momentan leben und so ist auch mein Eindruck in der gerichtlichen Praxis. Wir kriegen ja ständig Dokumente vorgelegt, E-Mails, Unterlagen aus einem Vertrag und so. Das ist eigentlich noch nicht aus digitalen Quellen, soweit ich das beurteilen kann. Soweit wir also noch den Arbeitsvertrag in Schriftform haben, ist es auch ein Stückweit jetzt nicht im Sinne einer Systemgerechtigkeit verfehlt, wenn man an dem Schriftlichkeitserfordernis festhielte. Um jetzt aber auf Ihre Ausgangsfrage zurückzukommen: Wenn man also seitens der Politik sagt, wir wollen unbedingt eine elektronische Form, müsste man mindestens wohl sagen, qualifizierte elektronische Signatur. Dann wäre es natürlich im Sinne des Arbeitnehmerschutzes wohl günstiger, man würde das von einer Einwilligung abhängig machen.

Beate Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich würde jetzt, weil wir ja auch einen fachfremden Änderungsantrag haben, als erstes noch eine Frage an Herrn Dr. Pascher vom Deutschen Bauernverband stellen, weil das heute ja



auch kurz besprochen werden muss. Die EU-Kommission hat angesichts des Krieges in der Ukraine eine kurzfristige Krisenhilfe für landwirtschaftliche Betriebe in Höhe von 500 Millionen Euro beschlossen. Deutschland bekommt da 60 Millionen, und es kann doppelt gehandelt werden. Jetzt schaffen wir heute mit diesem Änderungsantrag, der angehängt wird an dieses Gesetz, die gesetzlichen Grundlagen dafür. Von daher meine Frage an Sie, ob die vorgelegten Regelungen für Sie geeignet sind, um für die landwirtschaftlichen Betriebe eine unbürokratische und einfache Inanspruchnahme der Hilfszahlung zu gewährleisten?

Dr. Peter Pascher (Deutscher Bauernverband e.V.): Auf Ihre Frage ein eindeutiges Ja. Und über die Daten der landwirtschaftlichen Unfallversicherung ist das möglich, ist das sogar sehr einfach möglich. Es ist vielleicht auch eine Bewährungsprobe, was man mit Daten alles machen kann und schnell machen kann; denn die Kommission schreibt vor, dass die Gelder – die 60 Millionen Euro EU-Gelder plus die 120 Millionen Euro nationalen Gelder – dann auch bis Ende September ausgezahlt werden müssen. Also ein hervorragendes Verfahren, um antragslos die Gelder an die am meisten betroffenen Betriebe unterzubringen. Wenn es ein kleines „Aber“ gibt, dann ist es die Frage, wie weit man die InVeKoS-Daten benötigt, um die Gelder an Nachhaltigkeitskriterien zu binden. Es ist die Frage, ob das vorgesehene Greening-Kriterium unbedingt sein muss. Aber auch hier eine technische Herausforderung, die bewältigbar ist. Nur die Frage: Wir haben auch Betriebe, die nicht am Greening teilnehmen, zum Beispiel flächenlose Tierhaltungsbetriebe, Unterglasbetriebe, und hier der Wunsch oder die Forderung, dass es hier zu einer einfachen Lösung und nicht zu überbordenden Anforderungen kommt, für diese kleine Gruppe von Betrieben, die Anträge stellen müssen. Die größere Gruppe braucht nur Greening-Kriterien zu erfüllen, antragslos. Auf Ihre Frage noch mal die Antwort, eindeutig ja. Hervorragendes Verfahren.

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Dann kommen wir zur AfD. Wer spricht für die AfD. Niemand? Dann gehen wir weiter mit der FDP. Falls noch jemand von der AfD auftaucht, kommen Sie natürlich noch dran. FDP, Carl-Julius Cronenberg.

Carl-Julius Cronenberg (FDP): Die erste Frage geht an Gesamtmetall und auch Herrn Zumkeller vom BVAU. Schriftform vs. Textform hatten wir ja schon. Die Richtlinie sieht vor, dass es die Möglichkeit gibt, die Textform einzusetzen beim Nachweis. Davon macht der Entwurf des BMAS keinen Gebrauch. Wie bewerten Sie das und welche Vor- und Nachteile ergeben sich für Arbeitnehmer?

David Beitz (Arbeitgeberverband Gesamtmetall e.V.): Es wurde schon viel gesagt zu diesem

Thema, ich will noch einmal den Blick auf die Richtlinie lenken. Herr Wolf hat Artikel 20 schon besprochen und Artikel 3, das ist die deutsche elektronische Form nach § 126a. Das sehen wir nicht so, denn Artikel 3 sagt, dass die elektronische Form bei Übersetzung ins Deutsche vorliegt, sofern die Informationen für den Arbeitnehmer zugänglich sind, gespeichert und ausgedruckt werden können. Das wiederum ist die legale Definition unserer Textform. Da sind wir der Meinung, dass die Textform die Richtlinie wirklich 1:1 umsetzen würde. Vor dem vom DGB angesprochenen Problem der prekären Beschäftigung wollen wir auch nicht die Augen verschließen, dass wäre händelbar, indem man gewisse Branchen ausnimmt. Das haben wir in der Mindestlohn-Dokumentation, dem Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz, bei den Minijobs. Ich denke, hier gibt es schon gesetzliche Blaupausen, die man hätte anwenden können, um eben nicht alle über einen Kamm zu scheren. Aus unserer Sicht geht eben diese Regelung gegen jeden digitalen Trend. Ich möchte hier widersprechen, dass Arbeitsverträge heute schriftlich geschlossen werden. Es gibt keine Schriftform für den Arbeitsvertrag. Wir hören zumindest aus unseren Unternehmen – in der Tat, das sind die größeren –, dass die Arbeitsverträge mittlerweile digital schließen, und zwar nicht erst seit Corona sondern in ganz breiter Masse. Auch sonst wird alles mittlerweile – zumindest bei den Großen – über Mitarbeiterportale gemacht. Die sind authentifiziert, man braucht Passwörter, das ist gespeichert, downloadbar, egal ob das jetzt Entgeltabrechnungen sind oder auch sonstige Prozesse. Entgeltumwandlungen, alles was eben dazu gehört, da haben wir bei unseren Unternehmen das Feedback, dass die sagen, dass die Drucker abgeschafft sind. Die sind auch für die Arbeitsverträge abgeschafft. Das bedeutet für uns in der Endausbaustufe dieses Gesetzes, dass 30 Jahre Schriftform fortgeführt wird, weil man es schon immer so macht. Das ist kein Argument für uns, da wird es zu Papierbergen kommen, es werden Drucker angeschafft werden müssen, es wird viel Papier verloren gehen, es werden viele verwirrt sein, weil sie das eben nicht mehr kennen von ihren Arbeitgebern. Damit ist letztendlich der Digitalisierung ein Bärendienst erwiesen.

Alexander R. Zumkeller (Bundesverband der Arbeitsrechtler in Unternehmen e.V.): Herr Vorsitzende, Frau Staatssekretärin, Herr Cronenberg. Fast alles ist gesagt, vielleicht ein wichtiger Punkt zu der Textform. In der Tat, schriftliche Arbeitsverträge, Schriftform ist ja ein sehr weiter Begriff, schriftliche Arbeitsverträge im Sinne von original unterzeichnet ist eher die Seltenheit. Wo haben wir noch die echte Schriftform original gezeichnet? Dort wo der Arbeitnehmer vor allem – und das ist eine Schutzvorschrift, die verstehe ich – dreimal überlegen soll, ob er das tut, damit verbunden eine Befristung, eine Beendigung und



eine Kündigung. Ansonsten haben wir Formfreiheit. Und die Schriftform, wie weit das geht, sehen wir im Betriebsverfassungsgesetz, dort hat die Rechtsprechung aus schriftlicher Stellungnahme sehr schnell akzeptiert – richtigerweise aus meiner Sicht –, dass auch ein Fax, dass auch eine E-Mail ausreichend ist. Von der Beweissituation – ich mache jetzt wirklich schon 40 Jahre Arbeitsrecht, etliche tausend Verfahren – ist mir noch nicht ein einziger Fall aufgetaucht außer Befristungen, außer Aufhebungsverträgen, wo ein Gericht tatsächlich jemals geglaubt hätte, dass ein „nur“ kopiertes, faximilisiertes Schriftstück nicht wirksam sein soll, beispielsweise typisch in der Zusage der betrieblichen Altersversorgung. Es wäre natürlich eine Katastrophe, wenn all diese Zusagen auch der strengen Schriftform „in wet“ bedürften. Will heißen, dort wo wir den Arbeitnehmerschutz sehr stark voranstellen, dort würde ohne weiteres eine Umkehr der Beweislast ausreichen. Der Arbeitnehmer, die Arbeitnehmerin zeigt das Stück Papier ausgedruckt oder meinetwegen auch auf dem Computer vor und wenn der Arbeitgeber bestreitet, dass das jemals von ihm gekommen ist, dann soll den Arbeitgeber mal die Beweislast treffen. In der Tat, Herr Beitz hat es schon gesagt, elektronische Form – und jetzt ganz wichtig – und nicht die signaturgesetzgerechte Form, normale elektronische Form ist unserer Erfahrung nach für etwa 80-90 Prozent der Arbeitsverträge mittlerweile Standard. Daneben gibt es noch eine große Anzahl – auch die dürfen wir nicht vergessen – vor allem Kleinstunternehmen mit mündlich abgeschlossenen Verträgen, ohne jegliches Stück Papier.

Carl-Julius Cronenberg (FDP): Die zweite Frage geht auch wieder an Gesamtmetall und BVAU. Welche Folgen hätten denn das Festhalten an der Schriftform für Start-Ups und auch für große Unternehmen, die grenzüberschreitend einstellen?

David Beitz (Arbeitgeberverband Gesamtmetall e.V.): Bei Start-Ups – ich denke, das hat Herr Zumkeller auch schon gesagt – geht eben noch viel im mündlichen Bereich. Deswegen ist es dort umso irritierender, wenn dann die Schriftform über das Nachweisgesetz eingeführt wird. Zu den grenzüberschreitenden Einstellungen fehlt uns leider noch die Kenntnis, wie das andere Länder umsetzen. Ich denke aber, zumindest vom Bauchgefühl und der Erfahrung her werden unsere Nachbarländer eben nicht an der Schriftform festhalten, sondern viele werden dort, was wir zumindest von den Kollegen aus den anderen Arbeitgeberverbänden hören, die Textform umsetzen, das heißt wir werden wieder eine Insel sein, die an alten Zöpfen festhält. Das wird auch irritieren. Vielleicht aufgrund der fortgeschrittenen Zeit so viel dazu.

Alexander R. Zumkeller (Bundesverband der Arbeitsrechtler in Unternehmen e.V.): Keine zusätzlichen Anmerkungen.

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Ich frage noch einmal in die Runde: Ist jemand von der AfD gekommen, weil wenn Fragen gestellt werden, dann geht es nach unserer Geschäftsordnung hier im Saal nur, aber vielleicht schaut auch noch jemand zu und will jemanden herschicken. Wir haben immer noch etwas Zeit und Luft. Dann würden wir zur nächsten Fragerunde kommen. Das ist die Fraktion DIE LINKE. Da hat Pascal Meiser das Wort.

Pascal Meiser (DIE LINKE.): Meine Fragen richten sich zunächst an Faire Mobilität, Herrn John. Wo sehen Sie aus Ihrer Beratungspraxis die größten Probleme in der Durchsetzung von Arbeitsrechten? Welche Instrumente bräuchte es über den Gesetzentwurf hinaus, um wirkungsvoll Arbeitnehmerrechte durchzusetzen zu können?

Dominique John (Faire Mobilität): Sie wissen sicher, dass ich jetzt den Fokus eher auf prekäre Beschäftigungsverhältnisse richte, also Baugewerbe, Gebäudereinigung, Straßentransport, Paketzustellung, Fleischindustrie usw. Das heißt, wir haben Arbeitsverhältnisse, wo wir generell gesprochen mit einem sehr großen Machtungleichgewicht zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu tun haben, wo die Arbeitnehmer weniger Zugänge zu Hilfesystemen haben, wo ihnen Kenntnisse insgesamt fehlen. Gerade wenn wir von mobilen, von migrantischen Beschäftigten sprechen, haben wir auch die Sprachproblematik, die eine große Rolle spielt. Das heißt, wenn Löhne vorenthalten oder Überstunden nicht bezahlt werden, dann haben es diese Beschäftigten in der Regel sehr schwer, ihre Ansprüche geltend zu machen bzw. sie durchzusetzen. Wenn wir dann auch noch damit konfrontiert sind, dass die Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen nicht umfänglich transparent gemacht worden sind, so verschlechtert sich die Situation noch einmal umso mehr. Wenn Sie die Frage nach der Rechtsdurchsetzung stellen, so sind wir davon überzeugt, dass es in Fällen, in denen der Arbeitgeber seiner Nachweispflicht für die Arbeitsbedingungen nicht nachkommt, es eine Behörde oder eine staatliche Institution bräuchte, an die sich die Beschäftigten wenden könnten. Wir stimmen auch mit dem DGB überein, dass wir eine widerlegbare Vermutungsregelung brauchen, weil das würde – glaube ich – dazu führen, dass Arbeitgeber verstärkt ein Interesse daran entwickeln würden, die Schriftform zu wählen, dass es einfach von vorn herein klar ist, wie die Arbeitsbedingungen sind. Dass, was wir jetzt hier im Gesetz an Bußgeldern haben, finden wir nicht ausreichend, das ist ein relativ „stumpfes Schwert“. Wir müssten auch noch darüber nachdenken, wie wir Arbeitnehmer besser schützen können, die sich dann



auf Ihre Rechte berufen. Wir haben in vielen Bereichen durchaus nachvollziehbare Ängste bei Arbeitnehmern, relativ schnell ihren Job zu verlieren, wenn sie versuchen, ihre Rechte durchzusetzen.

Pascal Meiser (DIE LINKE): Gleich nochmal eine Frage sehr konkret zu dem vorliegenden Gesetzentwurf. Die Beschäftigten müssten jetzt zu unterschiedlichen Fristen über unterschiedliche Arbeitsbedingungen informiert werden. Wie beurteilen Sie diese Unterschiedsstaffelung oder diese Staffelungen bei den Fristen aus Ihrer Beratungspraxis?

Dominique John (Faire Mobilität): Aus unserer Sicht, wir haben da eine sehr klare Position, wäre es für die Beschäftigten wichtig, von Anfang an vollumfänglich über die Arbeitsbedingungen informiert zu werden in schriftlicher Form. Darüber haben wir auch schon gesprochen. Wir würden sogar noch weitergehen, weil Sie wissen, wir haben relativ viele Anwerbeprozesse im Ausland. Es wäre eigentlich auch sehr gut, wenn Menschen, die aus dem Ausland angeworben werden, bevor sie nach Deutschland einreisen, bevor sie diesen Schritt machen und häufig auch investieren, sie müssen ja auch für diese Reise bezahlen, sie müssen teilweise für die Vermittlung bezahlen, wenn ihnen da vorher auch schon die Arbeitsbedingungen transparent wären. Dieses zeitliche Aufsplitten, wie wir es jetzt haben, finden wir eher dysfunktional aus unserer Perspektive.

Pascal Meiser (DIE LINKE): Meine nächste Frage geht nochmals an die Faire Mobilität. Herr John, wenn wir uns anschauen, wie Sie es auch geschildert haben, dass wir eine große Zahl von prekären Beschäftigungsbedingungen haben, wo auch systematische Rechtsverletzungen zu beobachten sind und es Probleme gibt bei der individuellen Rechtsdurchsetzung im eigenen Namen. Wie beurteilen Sie in diesem Zusammenhang die Forderung, die nicht nur von uns als Fraktion DIE LINKE schon lange aufgemacht wird, nach einem Verbandsklagerecht, um entsprechend auch bei der Rechtsdurchsetzung wirkungsvoll sein zu können?

Dominique John (Faire Mobilität): Wir sehen das durchaus positiv. Das wäre ein wichtiger Schritt, wenn man endlich in diese Richtung gehen würde, weil wir es ja teilweise mit strukturellen Rechtsdurchsetzungsdefiziten zu tun haben, wo wir mit der individuellen Klage der einzelnen Arbeitnehmer nicht sehr weit kommen. Ich will Ihnen ein kurzes Beispiel aus der Fleischindustrie nennen: Da geht es immer wieder um die Frage, ab wann zählt eigentlich die Arbeitszeit. Sie wissen, wir haben relativ große Fabriken, wo die Leute rein müssen. Sie müssen in die Umkleieräume und müssen diese erreichen. Sie müssen

sich desinfizieren, umziehen und dann geht es irgendwann zum Band. Das sind teilweise 20 bis 25 Minuten, bis man dort ist. Wenn man rausgeht, wieder das Gleiche. Diese Diskussionen werden seit Jahren geführt in der Fleischindustrie, ob das jetzt bezahlt werden muss oder nicht. Individuell, ich weiß nicht, wie häufig das jetzt schon durchgeklagt worden ist, klappt das immer wieder, dass Nachzahlungen kommen. Aber wir haben es immer wieder mit der Situation zu tun, dass Unternehmen nicht bereit sind, das zu bezahlen. Da wäre es zum Beispiel sehr sinnvoll, wenn man das einmal über eine Verbandsklage angehen könnte. In der Landwirtschaft würden mir ähnliche Konstellationen einfallen.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Dann ist auch die Fragerunde der Fraktion DIE LINKE vorbei und wir kommen zur nächsten Runde. Das ist die Fragerunde der SPD und hier hat Jan Dieren das Wort.

Jan Dieren (SPD): Meine nächste Frage richtet sich an den Deutschen Gewerkschaftsbund. Es verlangt die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs bei der Umsetzung von Richtlinien, dass nicht nur der Wortlaut in Rechtspflicht umgesetzt wird, sondern tatsächlich auch die Mitgliedstaaten darauf achten, dass die Rechtspflichten tatsächlich umgesetzt oder befolgt werden. Vor diesem Hintergrund ist jetzt auch vorgesehen, dass der Verstoß gegen die Nachweispflichten als Ordnungswidrigkeit mit einem Bußgeld von bis zu 2.000 Euro sanktioniert werden soll. Da würde ich Sie um Ihre Einschätzung bitten, wie Sie das bewerten und vor allem, ob Sie die Sanktionierung als nötig ansehen für eine effektive Rechtsdurchsetzung?

Jana Wömpner (Deutscher Gewerkschaftsbund): Aus unserer Sicht ist eine Sanktionierung genau aus den genannten Gründen unbedingt erforderlich, um hier eine Durchsetzung des Nachweisgesetzes tatsächlich zur Geltung zu bringen. Man hört jetzt auch, dass jetzt Drucker angeschafft werden müssen. Das Nachweisgesetz und die Schriftform gelten ja jetzt schon, so dass ich denke, dass da Sanktionierungsmaßnahmen unbedingt erforderlich sind. Ein Bußgeld allein ist aus Sicht des Deutschen Gewerkschaftsbunds jedoch nicht ausreichend, vor allem nicht, wenn es nicht einmal verpflichtend aufzuerlegen ist, sondern ausgesprochen werden kann. Das heißt, wir brauchen erst einmal ein Tätigwerden der Behörden und dann muss sich diese auch noch entscheiden, ein Bußgeld zu verhängen. Schließlich kommt dieses Bußgeld dann auch nicht den Beschäftigten zugute, sondern es ist eine Strafzahlung. Aus unserer Sicht bräuchte es deswegen, um dem Gesetz wirklich zur Kraft zu verhelfen, umfassende zivilrechtliche Absicherungsmaßnahmen. Das bedeutet, dass die Verletzung von Informationspflichten



dazu führen muss, dass für die Beschäftigten günstigere Annahmen gelten. Es bedeutet auch, dass der Arbeitgeber sich gegenüber den Beschäftigten schadensersatzpflichtig machen sollte, wenn er seiner Verpflichtung nicht nachkommt. Das bedeutet auch, Ausschlussfristen dürften eigentlich nicht zu laufen beginnen, wenn nicht über sie unterrichtet worden ist. Es muss eine Vermutungsregelung für den Vortrag des Arbeitnehmers geben und es braucht Ergänzungen hinsichtlich der Regelungen zum Kündigungsschutz. Hier ist insbesondere die Ausgestaltung, den Weg über das Maßregelverbot zu nehmen, nicht ausreichend.

Mathias Papendieck (SPD): Meine Frage geht an Herrn Professor Dr. Dr. Preis. Teilen Sie die Auffassung, dass bei einer Vereinbarung einer unverhältnismäßigen Probezeitdauer bei einem befristeten Arbeitsverhältnis die Probezeit nicht wirksam vereinbart wurde und damit die verkürzte Kündigungsfrist des § 622 Absatz 3 BGB in der Folge nicht zur Anwendung kommt?

Professor Dr. Dr. h.c. Ulrich Preis: Ich kann die gestellte Frage bejahen. Das Resultat folgt aus der materiellen Arbeitsrechtsnorm des § 15 Absatz 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz, die neu eingeführt werden soll. Wenn gegen diese Vorschrift verstoßen wird, liegt rechtlich keine wirksame Probezeitvereinbarung vor, mit der Folge, dass auch die verkürzte Kündigungsfrist wegfällt. Statt bisher eine Zwei-Wochen-Frist nach Maßgabe des § 622 Absatz 3 gilt nunmehr die allgemeine Kündigungsfrist nach Maßgabe des § 622 Absatz 1 BGB. Ich halte diese Auffassung jedenfalls für richtig.

Jan Dieren (SPD): Dann richtet sich meine nächste Frage an Herrn Schubert. Arbeitgeber sollen gemäß § 111 der Gewerbeordnung jetzt ja verpflichtet werden, Kosten für Pflichtfortbildungen zu übernehmen. Die Zeit für solche Pflichtfortbildungen soll nach Möglichkeit in die Arbeitszeit fallen. Wie beurteilen Sie diese Regelung? Welche Bedeutung hat das vor allem auch in der Praxis Ihrer Ansicht nach?

Michael Schubert: Diese Regelung ist ja eine exakte Richtlinienumsetzung, Artikel 13 Arbeitsbedingungen-Richtlinie, und zusätzlich auch noch der Hinweis in § 1 Absatz 1 Satz 2 Nummer 12 Nachweisgesetz auf diese Verpflichtung des Arbeitgebers. In der Praxis ist das sehr wichtig, weil die häufig vorkommenden Fälle, in denen einfach nicht während der Arbeitszeit irgendwelche Fortbildungsmaßnahmen durchgeführt werden, also am Wochenende oder zu Nichtarbeitszeiten, damit konterkariert sind und auch klargestellt ist, dass das vergütungspflichtige Arbeitszeit ist. Von daher ist das eine praxisrelevante und wirklich sehr wichtige Vorschrift.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Wir sind bei der Fragerunde der CDU/CSU Fraktion und Wilfried Oellers hat das Wort.

Wilfried Oellers (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und an Gesamtmetall. Ich komme nochmals zurück zur Thematik der Textform. Wir haben diesbezüglich schon vielseitig diskutiert. Ich würde Sie trotzdem bitten, vielleicht an Beispielen noch einmal zu verdeutlichen, wo eigentlich gerade digitale Übermittlungen von Arbeitsbedingungen ganz besonders hilfreich sind?

Roland Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.): Die Beispiele für solche Übermittlungen sind Legion. Es ist schon über den Arbeitsvertrag gesprochen worden. Ich will das aber an einem praktischen Beispiel ansprechen. Das ist die Frage der Änderungen von Arbeitsbedingungen. Wir haben nicht nur den § 2 zu beobachten, sondern wir müssen auch den § 3 in den Blick nehmen. Jetzt steht im Nachweisgesetz: Wesentliche Änderungen wesentlicher Arbeitsbedingungen. Das steht schon heute dort drin. Hier in dieser Änderung wesentlicher Arbeitsbedingungen soll es auch bleiben. Da stellen sich tatsächlich sehr, sehr viele Fragen. Was sind diese wesentlichen Arbeitsbedingungen? Einer unserer Sachverständigen hier im Raum, genauer gesagt, auf der Videoleinwand, kommentiert das Ganze im Erfurter Kommentar. Wenn Sie sich das ansehen, sind Sie eigentlich am Ende des Tages genauso klug, wie vorher, was die Änderung solcher wesentlichen Arbeitsbedingungen anbelangt. Auch die bisherige Rechtsprechung hat hier bisher keine Rechtssicherheit geschaffen. Das ist zum Beispiel ein Punkt, bei dem man sehr genau hinschauen muss. Konkret an einem Punkt der betrieblichen Altersvorsorge. Wenn Sie, also bei der Entgeltumwandlung Änderungen vornehmen, die zum Beispiel auf dem Wunsch des Arbeitnehmers beruhen – dieses Beispiel ist an uns herangetragen worden, von einem größeren deutschen Technikunternehmen – die sagen ja, das kann ich vielleicht auch ohne Berücksichtigung des Nachweisgesetzes machen, aber ich habe die Rechtssicherheit nicht. Also, muss ich jetzt jede Änderung zum Beispiel bei der Entgeltumwandlung bei der betrieblichen Altersvorsorge ankündigen. Und das würde den Prozess massiv beschränken. Das vielleicht als ein Beispiel nicht nur aus der Begründung des Arbeitsverhältnisses, sondern eben auch aus seiner Durchführung.

David Beitz (Arbeitgeberverband Gesamtmetall e.V.): Das Beispiel der Entgeltumwandlung wurde auch an uns herangetragen und es wurde gesagt, dass hier Prozesse von 15.000 Stück quasi im Jahr anfallen. Das sind eben Dinge, die bisher vor der Erweiterung, also nach der anderen Rechtslage so



nicht erfasst waren. Ich möchte vielleicht noch eine kurze Erwiderung zu Frau Wömpner machen. Ja, Sie haben völlig Recht. Die Rechtslage sieht heute schon Schriftform vor. Aber es ist eine Rechtslage aus dem Jahr 1995 und Sie kennen auch in der betrieblichen Praxis ein bisschen die Abstimmung mit Füßen. Und am Ende des Tages, wenn eine Gesetzeslage derart diffundiert, dass sich nur noch einige dran halten – und das möchte ich bestätigen – unter großen Bauchschmerzen. Jetzt aber wird der Katalog massiv erweitert und sie kriegen nicht alles in die Arbeitsverträge gepackt. Das ist vielleicht auch ein Beispiel. Wir haben heute schon unglaublich umfangreiche Arbeitsverträge und die Arbeitnehmer klagen darüber, weil sie sagen, Ihr wollt uns doch veräppeln. Da stehen jetzt 8, 9 Seiten, da habt ihr doch wieder irgendwelche Schweinereien versteckt. Ich würde mir einen Ein/Zwei-Seiter wünschen. Das kriegen Sie aber nicht mehr hin, weil Sie jetzt das, was Sie im Nachweisgesetz an umfangreichen Pflichten haben, abbilden müssen – fünf Punkte kommen noch dazu, die bisherigen werden massiv ausgeweitet, im Wesentlichen richtlinienvorgegeben – hier will ich gar keinen Vorwurf in die Richtung BMAS machen – aber Sie satteln noch drauf. Wenn Sie das natürlich alles vorab in die Arbeitsverträge packen, werden die noch länger. Und am Ende haben Sie nicht mehr transparente Arbeitsverträge, sondern riesige Textwüsten. Zudem müssen Sie dann eben die besagten Änderungen und das, was Sie schon beim besten Willen nicht in den Arbeitsvertrag schreiben, weil Sie sich sonst als Arbeitgeber „zum Horst“ machen, müssen Sie dann noch in vielfachen, tausendfachen Prozessen ausdrucken. Und selbst wenn Sie noch ein paar Drucker haben, Sie werden viele noch anschaffen müssen und vor allem die digitalen Mitarbeiterportale umprogrammieren müssen. Uns sagen die Unternehmen, das dauert Monate. Sie haben einen ambitionierten Zeitplan. Ich höre, dass man den Bundesrat auch noch im Juli damit befassen möchte, vor der Sommerpause. Dann ist das ein Inkrafttreten zum 1. August. Und das Umzusetzen in Unternehmen startet mit einer Sanktion im Rücken von 2.000 Euro. Es geht nicht um den Betrag, es geht um die Konsequenzen einer Sanktionierung von Unternehmen, etwa den Eintrag ins Gewerbezentralregister, den drohenden Verlust von öffentlichen Aufträgen. Da steht vieles dahinter. Sie jagen die Arbeitgeber mit einem solchen schnellen Inkrafttreten, mit einem solchen Umfang geradezu wirklich in die Ordnungswidrigkeiten rein. Und das ist aus bescheidener Sicht unredlich.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Die nächste Runde der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Beate Müller-Gemmeke, bitte.

Beate Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Vielleicht kurz vorne weg. Wenn ich richtig

informiert bin, fällt die Entgeltumwandlung nicht unter dieses Gesetz. Das ist, glaube ich, klar. Ich gucke jetzt nach rechts. Wenn das scheinbar doch noch nicht angekommen ist, muss das irgendwie vom Ministerium noch mal klargestellt werden, so dass diese Befürchtungen entfallen. Aber jetzt zu meiner Frage und zwar an den DGB. Bei der Leiharbeit werden Entleihbetriebe künftig verpflichtet, auf Übernahmegesuche zu antworten. Manche sagen nun, dass das nicht sinnvoll wäre, weil Entleihbetriebe ja gar nicht Arbeitgeber im Sinne der Richtlinie seien. Die Union hat da ja auch einen Änderungsantrag vorgelegt und ich würde gerne wissen, wie Sie zu dieser Regelung im Gesetzentwurf stehen.

Jana Wömpner (Deutscher Gewerkschaftsbund): Aus unserer Sicht ist die Regelung gut und sollte auch beibehalten werden. Artikel 12 der Richtlinie, die hier umgesetzt wird, sieht ja vor, dass Beschäftigte in unsicheren Arbeitsformen die Möglichkeit haben müssen, um eine sichere Arbeitsform zu ersuchen. Leiharbeit ist nun einmal sehr oft eine solche unsichere Arbeitsform. Konsequenterweise legt unserer Auffassung nach der Gesetzentwurf auch fest, dass diese nicht bei ihrem Leiharbeitsunternehmen um einen sichereren Arbeitsplatz ersuchen, sondern dies gerade arbeitsplatzbezogen bewertet wird, nämlich da, wo sie gerade arbeiten, da möchten sie gerne hin wechseln. Die Regelung ist aus unserer Sicht noch nicht ausreichend. Wir würden uns wünschen, dass es nicht nur ein rein formelles Verfahren ist, sondern so ein Verstoß gegen die Rückmeldepflicht nicht folgenlos bliebe. Auch haben wir hier keine Überprüfungsmöglichkeit, die Gründe, die der Arbeitgeber dann angibt, zu untersuchen, so dass wir uns wünschen würden, dass da eine Richtigkeitskontrolle gegeben wäre.

Beate Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine nächste Frage geht an Faire Mobilität, an Dominique John. Es wurde schon angesprochen, dass die Faire Mobilität die Branchen, die Beschäftigten begleitet, berät, die besonders von prekären Arbeitsbedingungen betroffen sind. Häufig wird es da vielleicht auch keinen Arbeitsvertrag geben. Jetzt sind schon die Fristen angesprochen worden, wo es besser wäre, dass am Anfang oder sogar davor noch die Informationen vorliegen müssten. Meine Frage ist, wird der Gesetzentwurf dennoch den Status Quo für diese Branchen verbessern? Gibt es eine gute Linie da drin bzw. was sollte eigentlich noch verändert werden, damit auch diese Branchen davon profitieren?

Dominique John (Faire Mobilität): Es ist unseres Erachtens eine Verbesserung da, weil wir ganz viele Bereiche haben, wo man einfach nicht von Transparenz sprechen kann, wo zum Teil mündliche Absprachen getroffen werden, an die man sich dann nicht mehr erinnert. Ich würde, nur mal



um das deutlich zu machen, warum wir auch gesagt haben, wir fänden es besser, wenn von vorne herein alles transparent gemacht werden sollte. Wir haben häufig Prozesse, die so aussehen, dass Absprachen getroffen werden, dann beginnt jemand zu arbeiten und stellt nach ein, zwei Wochen fest, dass die Arbeitsbedingungen andere sind und dann ist das strittig. Und dann kommt es auch auf die Situation der Arbeitnehmer an, ob sie in der Lage sind, einen Arbeitsplatz zu wechseln oder nicht. Das ist ja zum Teil auch mit Kosten verbunden. Gerade wenn wir zum Beispiel auf die saisonale Landwirtschaft gucken, haben wir diese Prozesse häufiger, dass die Leute dann sozusagen gebunden sind und da einfach nicht rauskommen, weil ihnen die Ressourcen fehlen, einen Arbeitsplatz zu wechseln. Das haben wir eben auch in anderen Branchen. Insgesamt wäre es mit Sicherheit besser, wenn alles von Anfang an transparent gemacht würde und nicht erst scheinbarweise. Was ich ja vorhin schon gesagt habe, es wäre gut, wenn wir die Situation hätten, dass bei einem strittigen Verfahren in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, ein Arbeitgeber das was er nicht transparent gemacht hat nachweisen müsste. Das würde – glaube ich – helfen und würde wahrscheinlich insgesamt sehr stark einen Prozess anstoßen, dass Arbeitgeber verstärkt das Interesse hätten, so viel wie möglich von Anfang an transparent zu machen.

Beate Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine dritte Frage geht an den DGB. Für Auszubildende soll ja die analoge Regelung gelten, wie für alle anderen sonstigen Arbeitnehmer/innen. Ich halte das für richtig. Es ist aber nicht ganz unumstritten. Man kann es auch in den Stellungnahmen nachlesen. Von daher meine Frage, halten Sie es für richtig, eben Nachweise auch für Ausbildungsverhältnisse zu fordern und wenn ja, warum?

Jana Wömpner (Deutscher Gewerkschaftsbund): Auch der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen das ausdrücklich, dass auch das Berufsbildungsgesetz dahingehend auch geändert wird und diese Nachweise auch da zu erbringen sind. Auszubildende treten neu in das Arbeitsleben ein und wenn wir von Transparenz und Nachvollziehbarkeit sprechen, dann ist das da natürlich total wichtig. Die Gewerkschaften gehen natürlich auch in die Berufsschulen und klären auf. Aber das kann ein wichtiger, weiterer Baustein sein. Wir glauben insbesondere, dass die Verpflichtung Auszubildende über die Vergütung und den Ausgleich von Überstunden zu informieren, sehr wichtig ist. Viele Auszubildende leisten Überstunden und nur jeder zehnte Auszubildende kriegt dafür Ersatzvergütung oder Freizeitausgleich.

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Dann ist auch diese Beratungsrunde zu Ende und es geht zur

Fragerunde der FDP-Fraktion. Hier hat das Wort Carl-Julius Cronenberg.

Carl-Julius Cronenberg (FDP): Die erste Frage geht wieder an Gesamtmetall und Herrn Zumkeller vom BVAU. Die Richtlinie erweitert den Katalog der bisherigen Nachweisinformationen, um Arbeitnehmer besser zu schützen. In wieweit sehen Sie die Richtlinie durch den Gesetzentwurf 1:1 umgesetzt?

Jessica Longard (Arbeitgeberverband Gesamtmetall e.V.): Wir haben schon gehört, dass die Richtlinie schon sehr viel vorsieht. Das müssen wir natürlich umsetzen. Nichts desto trotz hat das BMAS sich nicht nehmen lassen, hier eben auch noch einmal etwas dazuzupacken, das heißt, wir haben eben gerade keine 1:1-Umsetzung, sondern kommen noch zu weiteren Punkten, die hier am Rande schon erwähnt wurden. Deshalb mache ich es mal ganz kurz: Wir haben Regelungen zur Zeitarbeit, die sieht die Richtlinie überhaupt nicht vor. Wir haben Regelungen im Berufsbildungsgesetz, die die Richtlinie auch nicht kennt. Dann gibt es jetzt zusätzliche Punkte im Arbeitsverhältnis, über die aufgeklärt werden muss. Die Fristsetzung für den Nachweis in Bestandsarbeitsverhältnissen kennt die Richtlinie so nicht. Angaben zu Ruhepausen, Ruhezeiten, Schichtsystemen, Schichtrhythmus, die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage, darüber muss ich jetzt auch aufklären. Das heißt – wie Herr Beitz auch schon richtig gesagt hat –, der Arbeitsvertrag wird länger und länger, und das ist am Ende auch nicht mehr transparent und Sinn und Zweck dieser Richtlinie.

Alexander R. Zumkeller (Bundesverband der Arbeitsrechtler in Unternehmen e.V.): Daran anknüpfend glaube ich, dass niemand wirklich gegen Transparenz im Arbeitsverhältnis ist. Was natürlich wundert, ist, dass der Gesetzgeber selbst seine Gesetze für intransparent erachtet, denn sonst bedürfte es nicht der Darlegung der Grundsätze für das Kündigungsverfahren und der Grundsätze für Überstunden. Das sind nachgerade, wenn man über die 1:1-Umsetzung der Richtlinie nachdenkt, dort findet sich auch wie weiland beim Datenschutz nämlich der sachte Hinweis, da möge doch oder könne doch der Gesetzgeber ein Muster zur Verfügung stellen. Ich glaube, das ist dramatisch wichtig und erleichtert nicht nur den Arbeitgebern die Umsetzung des Gesetzes, sondern ermöglicht auch, dass nicht Massenverfahren bei den Arbeitsgerichten vorliegen. Also ganz klar ein Muster, was sind die Grundsätze für das Kündigungsverfahren, daran möchten wir uns dann auch binden können, ein Muster über die Grundsätze zu Überstunden und idealerweise auch noch für das Thema Entgelt. Wir lesen sibyllinisch alle Bestandteile des Entgeltes, und da sind wir sehr dafür, dass wir sagen



„wesentliche Bestandteile“, zum Beispiel Zuschüsse zu Fahrten, zu einer Kantine können teilweise gar nicht aufgeschlüsselt und detailliert dargestellt werden. Deswegen wichtige Bedingung: Wenn schon Umsetzung 1:1, dann bitte auch die Hinweise des europäischen Richtlinien-Gesetzgebers mitnehmen und diese Muster für die Kündigungsverfahren und die Überstunden zur Verfügung stellen. Denn das ist ein Thema, das jeden einzelnen Arbeitsvertrag betrifft. Nicht ein einziger Arbeitsvertrag in dieser Republik hat heute irgendwelche Hinweise zu Grundsätzen über das Kündigungsverfahren. Da können wir wieder zwischen drei Zahlen und vier Lehrbüchern wählen, was wir dann greifen würden.

Carl-Julius Cronenberg (FDP): Die nächste Frage geht an Gesamtmetall. In Ihrer Stellungnahme haben Sie angesprochen, dass wichtige Ausnahmen in der Richtlinie gestattet werden, aber vom Gesetz nicht genutzt werden. Können Sie erläutern, welche Ausnahmen Sie meinen und auch, ob die Sozialpartner abweichende Standards festsetzen können sollten?

Jessica Longard (Arbeitgeberverband Gesamtmetall e.V.): Ausnahmen haben wir hier schon gehört. Die wichtigste Ausnahme ist natürlich die Übermittlung auf dem elektronischen Weg. Auch was die Sanktionen betrifft muss man ganz klar sagen, sieht die Richtlinie nicht vor, dass hier Bußgelder und Ordnungswidrigkeiten hinter geschaltet werden. Herr Zumkeller hat es vorhin gesagt, es hätte da auch gereicht, eine Beweislastumkehr tatsächlich zu regeln, dann haben wir noch die Möglichkeit für die Regelung im Teilzeit- und Befristungsgesetz. Danach ist der Wunsch des Beschäftigten nach einer Veränderung der Arbeitszeit zu erörtern. Die Anzahl dieser Erörterungsversuche hätte man eben auch tatsächlich nach der Richtlinie begrenzen können. Wir haben eine verlängerte Antwortfrist für KMU, die die Richtlinie vorsieht und so kann man eben sagen, dass doch viel Spielraum nicht genutzt wurde.

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Dann kommen wir zur Fragerunde der SPD, und da hat Jan Dieren das Wort.

Jan Dieren (SPD): Meine Frage richtet sich wieder in Richtung DGB an Frau Wömpner. Es ging gerade schon einmal um Ausschlussfristen bei Kündigungsschutzklagen. Da würde mich auch noch einmal interessieren, welche Erfahrungen Sie in der Vertretung von Beschäftigten mit genau diesen Klagefristen gemacht haben und ob es in Ihrer Erfahrung vorgekommen ist und vielleicht auch häufig vorgekommen ist, dass Beschäftigte, weil sie diese Fristen nicht kannten, Klagen dann nicht bzw. zu spät und damit faktisch dann auch nicht eingereicht haben?

Jana Wömpner (Deutscher Gewerkschaftsbund): Wenn ein Arbeitnehmer eine Kündigung erhält, dann ist er häufig so im Schockzustand und muss sich orientieren. Dann braucht er natürlich auch noch Zeit zu gucken, möchte er jetzt hier überhaupt tätig werden. Das alles braucht Zeit und Beschäftigte wissen in der Regel das nicht vorher, bevor es sie dann tatsächlich selbst trifft, so dass sie dann erst anfangen, sich entsprechend zu informieren. Das führt in der Tat dazu, dass einige sich nicht fristgemäß, aber viele vor allem sehr spät erst an den Rechtsschutz wenden. Da bleibt ziemlich wenig Zeit für eine ordentliche Beratung und die Kündigungsschutzklageerhebung. Das Fristversäumnis ist fatal, weil wir haben unter ganz engen Voraussetzungen nur eine Möglichkeit, da wieder reinzukommen, das wissen hier alle. Ein Hinweis auf diese Klagefristen ist aus Sicht des DGB unbedingt erforderlich. Aus unserer Sicht wäre er umso effektiver, so näher an dem tatsächlichen Ereignis hängt. Ein Hinweis auf der Kündigung selbst, dass man innerhalb von drei Wochen Klage erheben muss, wäre hier sicherlich gut. Arbeitgeber machen das auch, weil sie Sorge vor eventuellen Schadenersatzansprüchen haben, mit der Arbeitsuchendmeldung. Was aus unserer Sicht nicht nachvollziehbar ist im Gesetzesentwurf, der jetzt im Gegensatz zum Referentenentwurf diesen ausdrücklichen Hinweis enthält, dass es keinen Einfluss auf den Lauf der Frist hat. Wir haben also eine Nachweispflicht, die gerade verhindern soll, dass ein Beschäftigter die Frist versäumt. Versäumt er die Frist, weil nicht nachgewiesen worden ist – Vermutung aufklärungsgerechten Verhaltens –, dann läuft die Frist trotzdem. Das ist aus unserer Sicht nicht effektiv genug.

Mathias Papendieck (SPD): Meine Frage geht an Herrn Schubert. Welche rechtlichen Besonderheiten ergeben sich im Hinblick auf das Nachweisgesetz aus dem Umstand, dass es sich dabei um die Umsetzung einer Richtlinie der EU handelt?

Michael Schubert: Die EU-Richtlinien müssen, im Nachweisgesetz, das sagt die Arbeitsbedingungen-Richtlinie auch im 4. Abschnitt noch einmal ausdrücklich, so umgesetzt werden, dass für die Arbeitnehmer effektive Rechte garantiert werden und – das wurde eben vom DGB schon erwähnt – zum Beispiel bei der Nichteinhaltung der Hinweispflicht auf die Klagefrist Konsequenzen daraus folgen müssen. Das ist ein ganz logisches Ergebnis der ständigen Rechtsprechung des europäischen Gerichtshofes, Grundsatz des „effet-util“ usw., dass so etwas in das Gesetz hineingehört. Das ist aus meiner Sicht im ganzen Gesetzesentwurf nicht wirklich vorhanden. Da müssen dann die Gerichte nacharbeiten, wie sie das auch schon beim Nachweis-Gesetz gemacht haben, durch alle möglichen Rechtsprechungen mit den Standards über Schadenersatzansprüche § 280 BGB usw.



und das finde ich sehr unglücklich, weil die Arbeitnehmer im Gesetz selbst gesagt bekommen müssten, welche spezifischen Ansprüche sie haben. Sehr gutes Beispiel dafür ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, was in §§ 15, 22 ff. genau beschreibt, welche prozessualen und materiellen Konsequenzen eintreten. Da hat der Gesetzentwurf meines Erachtens seine notwendigen Aufgaben noch nicht umgesetzt.

Jan Dieren (SPD): Meine nächste Frage richtet sich an Herrn Professor Dr. Dr. Preis. Der Gesetzentwurf sieht vor, dass ganz wesentliche Informationen bereits am ersten Tag der Arbeitsleistung vorliegen müssen. Wie beurteilen Sie diese Regelung und gehen Sie ihrer Ansicht nach davon aus, dass die Praxis damit wird umgehen können?

Professor Dr. Dr. h.c. Ulrich Preis: Ich würde es begrüßen, wenn alle wesentlichen Informationen bereits am ersten Tag der Arbeitsleistung vorliegen müssten. Das gilt genauso wie für den Arbeitsvertrag, der doch alles enthalten muss, was für die Parteien wichtig ist. Das wird auch heute bereits so praktiziert. Den durch die EU-Richtlinie begründeten gestaffelten Nachweis halte ich für überkomplex. Der sofortige Nachweis ist den Arbeitgebern allein deshalb anzuraten, weil man aus dem Befristungsrecht gelernt haben sollte, keinen Arbeitnehmer zu beschäftigen, bevor nicht der Vertrag unterzeichnet worden ist. Arbeiten ohne Vertrag begründet einen unbefristeten Vertrag, weil die Befristungsabrede ohne Wahrung des Schriftformerfordernisses wegen eines Formverstößes unwirksam ist. Also man tut mit dieser Fristenstaffelung niemandem einen Gefallen. Vielmehr ist ratsam, alle wesentlichen Informationen möglichst am ersten Arbeitstag vorliegen und den Arbeitsvertrag unterzeichnet zu haben.

Mathias Papendieck (SPD): Meine Frage geht nochmals an den Deutschen Gewerkschaftsbund. Wie bewerten Sie die Änderungen im Berufsbildungsgesetz? Weshalb muss aus Ihrer Sicht das Nachweisgesetz auch für Auszubildende gelten?

Jana Wömpner (Deutscher Gewerkschaftsbund): Da kann ich mich kurz halten. Das habe ich den Grünen schon beantwortet. Das ist unbedingt erforderlich und wichtig; denn gerade Auszubildende treten neu in das Arbeitsleben ein und müssen deswegen aufgeklärt werden.

Der **Vorsitzende Bernd Rützel:** Wir sind bei der Fragerunde der CDU/CSU Fraktion und Wilfried Oellers hat das Wort.

Wilfried Oellers (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an die BAP. Es geht um § 13a Absatz 2 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Inwieweit sehen Sie diesen von der Richtlinie mit Artikel 12 gedeckt?

Florian Swyter (Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V.): Wir sehen diese Regelung nicht von der Richtlinie Artikel 12 gedeckt. Wenn man sich einfach nur den Wortlaut dieser Richtlinie ansieht, die Mitgliedsstaaten stellen sicher, dass Arbeitnehmer, die falls zutreffend, ihre Probezeit abgeschlossen haben und seit mindestens sechs Monaten bei demselben, auf dieses Wort kommt es an, demselben Arbeitgeber tätig sind, ihren Arbeitgeber um eine Arbeitsform vorsehbarer und sicheren Arbeitsbedingungen notfalls verfügbar, ersuchen dürfen und so weiter. Das heißt, es ist gerade nicht gedeckt, dass der Entleiher, also der Kunde der Zeitarbeitsunternehmen, mit einem Übernahmesuch aufgrund dieser Richtlinie jedenfalls adressiert wird. Diese Vorschrift ist durch die Richtlinie nicht gedeckt. Wir sehen auch die Zeitarbeit anders als die Kollegin des Deutschen Gewerkschaftsbunds als ein normales Arbeitsverhältnis, das die Besonderheit hat, dass es verschiedene Einsatzorte gibt und ein Auseinanderfallen, was die Weisungsbefugnis anbetrifft. Aber letztendlich ist es ein normales, im Regelfall ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, in fast allen Fällen auch übrigens durch Tarifverträge gedeckt und geregelt. Den Regelungsbefehl selbst im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz sehen wir im Übrigen auch als nicht zielführend an, wenn es darauf abzielen soll, dass mehr Beschäftigte der Zeitarbeit in die Kundenunternehmen wechseln sollen. Im Gegenteil, es belastet eher die Kundenbeziehung mit den Zeitarbeitsunternehmen und auch den Zeitarbeitskräften ist, wie gesagt, nicht geholfen.

Wilfried Oellers (CDU/CSU): Meine nächste Frage richtet sich an Herrn Wolf von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Vielleicht können Sie auch noch einmal darauf eingehen, inwieweit die Richtlinie eigentlich inhaltlich 1:1 umgesetzt wird, wo über die Regelungen hinausgegangen wird, beziehungsweise welche Möglichkeiten nicht ausgeschöpft werden?

Roland Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.): Nun an verschiedenen Stellen werden die Möglichkeiten der Richtlinie nicht ausgeschöpft. Das gilt zum Beispiel, das ist nach meinem Verständnis schon angesprochen worden, bei den Klagefristen. Die Richtlinie sieht nicht vor, dass Klagefristen dem Arbeitnehmer mitgeteilt werden. Etwas anderes kann für Kündigungsfristen gelten. Die sind aber intrinsisch, die folgen aus dem Arbeitsverhältnis dem Grunde nach. Bei Klagefristen ist das im Verhältnis zur staatlichen Organisation und damit zum Gesetz. Nehmen wir ein zweites Beispiel, die von Herrn Swyter angesprochene Problematik der Überlassung an Dritte. Hier sieht die Richtlinie vor, dass bei ungesicherten Arbeitsverhältnissen so etwas vorkommen muss. Aber wir haben hier kein ungesichertes Arbeitsverhältnis. Die Zeitarbeit ist ein



reguläres Arbeitsverhältnis. Das ist in anderen Mitgliedstaaten anders. Schon klar, dass Frankreich oder Spanien oder Belgien, das anders umsetzen müssen als wir. Aber wir haben das, so wie das ist, im Wesentlichen schon bisher korrekt umgesetzt. Dort brauchen wir keine Änderung. Dritter Punkt ist zum Beispiel die Arbeit auf Abruf. Auch hier schießen wir über das Ziel hinaus. Ja, die Richtlinie nennt Referenzzeiträume, unbestritten. Aber wir haben ja Ankündigungsfristen bei uns im Teilzeit- und Befristungsgesetz in § 12 und das würde locker alles ausreichen, diese Vorgaben auszufüllen und angemessen umzusetzen. Das heißt, wir haben in ganz vielen Punkten, Maßnahmen, die über diese Richtlinie deutlich hinausgehen. Auf der anderen Seite bleiben wir bei den Möglichkeiten, die Bedingungen zu übermitteln, deutlich dahinter zurück. Die Richtlinie sieht im Regelfall sieben Tage oder einen Monat beziehungsweise vier Wochen vor. Das alles sind natürlich unter dem Strich Einzelfälle, aber in ihrer Gesamtheit wirken die enorm belastend für die Betriebe. Ich will nochmal auf das ganz große Problem des § 126b BGB, den wir hier eben nicht angemessen umsetzen, abstellen.

Wilfried Oellers (CDU/CSU): Meine nächste Frage richtet sich ebenfalls an Herrn Wolf – Stichwort Teilzeit-Befristungsgesetz § 15 Absatz 3. Da wird gerade auch im Hinblick auf die Probezeit darauf abgestellt, dass die Dauer der Befristung im Verhältnis stehen muss. Ist diese Regelung konkret genug, um Rechtsicherheit zu gewähren?

Roland Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.): Ich würde es einmal so formulieren, Rechtsicherheit sieht anders aus. Ein angemessenes Verhältnis, das ist schon schwierig für den Arbeitgeber umzusetzen. Ob man hier nun feste Fristen in Wochen oder in Prozentsätzen einschreibt, das stelle ich anheim. Aber hier wird das große Risiko dem Arbeitgeber aufgebürdet, dass er am Ende des Tages ein unbefristetes Arbeitsverhältnis hat. Ich sehe es nicht so wie Herr Professor Dr. Dr. Preis. Aber es ist ja eine ganz andere Frage, ob ich das so sehe oder ob einige Stimmen in der Literatur dann beherrschend in der Rechtsprechung werden. Das heißt, diese Frage, wie das dann – ich drücke mich vorsichtig aus – im Sinne der Richtlinie sanktioniert ist, das gibt dem Arbeitgeber Steine statt Brot. Da wären dann, wenn das Risiko im Raum stehen sollte, dass dadurch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande kommt, feste Vorgaben besser und sicherer.

Wilfried Oellers (CDU/CSU): Ganz kurz, Herr Wolf, bitte noch einmal eine Frage: Wie beurteilen Sie die über die Richtlinie hinausgehende Informationspflichten zu Ruhezeiten, Schichtarbeit und detaillierten Informationen über Schichtsysteme?

Roland Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.): Auch dieses Problem könnte man anders lösen, indem man dem Arbeitnehmer sagt, zumindest dort, wo er ein festes Schichtsystem vorfindet und dieses feste Schichtsystem ihm mitgeteilt wird, zum Beispiel auch durch den Aushang einer Betriebsvereinbarung. Mehr ist an dieser Stelle nicht möglich und auch nicht notwendig. Das gilt entsprechend für die Ruhepausen und die Ruhezeiten.

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Somit ist auch diese Runde zu Ende und bevor wir zur Freien Runde kommen, rufe ich noch die Runde der AfD auf. Herr Kleinwächter ist nun bei uns. Sie haben das Wort.

Norbert Kleinwächter (AfD): Meine erste Frage geht an Herrn Zumkeller vom Bundesverband der Arbeitsrechtler in Unternehmen. Ich bitte Sie nochmals darzustellen, wie die Annahmen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zu den Umsetzungskosten beziehungsweise zum Umsetzungsaufwand von der betrieblichen Praxis abweichen. Teilweise ist es ja nach ihren Berechnungen um das Zehnfache der Fall. Weshalb sehen Sie die Angaben über das Kündigungsverfahren kritisch? Ist Ihres Erachtens der Arbeitsvertrag der richtige Ort für Rechtsbelehrungen?

Alexander R. Zumkeller (Bundesverband der Arbeitsrechtler in Unternehmen e.V.): Die Bundesregierung geht davon aus, dass die meisten Beschäftigungsverhältnisse mit Arbeitsverträgen, wohlge-merkt mit schriftlichen Arbeitsverträgen abgedeckt sind. Das mag richtig sein. Zehn Prozent seien nicht so abgedeckt. Der Umkehrschluss der Bundesregierung, dass nämlich nur diese zehn Prozent den Nachweis erbringen müssten gerade auch wegen der Neuregelung, Kündigungsverfahren und Überstunden, der ist eben falsch. Ich kenne, und meine Kollegen in meinem Verband kennen, aber nicht einen einzigen Arbeitsvertrag, in dem Grundzüge zum Kündigungsverfahren, Grundzüge zu der Anordnung von Überstunden festgehalten werden. Das führt schlichtweg dazu, dass nicht 10 Prozent der Verträge, sondern 100 Prozent der Verträge mit dem „Nachweis“ nachgebessert werden müssen, was übrigens auch zu einer deutlichen Verzögerung mit der Schriftform führt, weil es muss ausgedruckt werden, unterschrieben werden, mit der normalen Post zugestellt werden, denken wir auch daran, dass es mittlerweile dramatisch viele Beschäftigte in virtueller Arbeit, im Homeoffice gibt. Gehört das Thema in den Arbeitsvertrag? Ganz klar, nein. Das Kündigungsschutzverfahren ist in Deutschland gerade kein Arbeitsvertragsbestandteil. Das ist ausschließlich gesetzlich geregelt in Deutschland und das ist aus meiner Sicht auch gut so, deswegen muss aber ein allgemeiner Verweis auf



die geltenden Gesetze, auf das Kündigungsschutzgesetz, auf eine Reihe von Nebengesetzen, vielleicht auch das Betriebsverfassungsgesetz völlig ausreichend sein, denn in der Tat – ich habe das vorher schon gesagt – man kann das skalieren, diese Hinweise auf die Grundzüge von drei Zeilen bis hin zu drei Lehrbüchern. Wir haben eine ähnliche Erfahrung gemacht mit der so genannten Gleichstellungsklausel, Einbezug von Tarifverträgen, früher war die einfach, jeder wusste, was es ist, und heute muss man bei den vielen Klauseln fragen, ob das überhaupt noch transparent ist.

Norbert Kleinwächter (AfD): Ich möchte dabei direkt weitergeben an Herrn Dr. Horcher mit einer kleinen Nachfrage. Und zwar ist es ja so, dass, wenn das jetzt in den Arbeitsverträgen geregelt werden muss, dann ja gegebenenfalls auch eine Konfliktsituation aufkommen kann, wenn das Gesetz beispielsweise unsererseits geändert wird. Und dann die gesetzlichen Bestimmungen etwas anders vorsehen als die arbeitsvertraglichen Bestimmungen. Wie wird bei einem Arbeitsrecht in der Rechtsprechung damit umgegangen, wenn es zu entsprechenden Klagen kommt.

Dr. Michael Horcher (Bund der Richterrinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit): Wenn ich das richtig sehen, ist es ja so, dass bei Änderungen in Kollektivverträgen da nichts geändert werden muss. Das ist ja in dem Gesetz so angelegt. Wenn Sie jetzt fragen, ich müsste also in dem Arbeitsvertrag oder um der Nachweispflicht nachzukommen, auf ein Gesetz verweisen. Da meinen Sie wahrscheinlich das Kündigungsschutzgesetz vor allen Dingen. Ja. Also, ich denke, man muss halt hier schauen. Das ist natürlich etwas, was wir ganz neu haben. Wir leben ja ganz zentral mit dem Kündigungsschutzgesetz. Jetzt soll also Kraft der Richtlinie auch über das Kündigungsverfahren informiert werden. Das muss natürlich umgesetzt werden. Ich persönlich halte da den Vorschlag auch gut, die drei Wochen Frist mit aufzunehmen. Was aber die Sanktionen angeht, meine ich, ist eben bis jetzt auch in den jetzigen Fassungen gut gelungen, dass eben durch den § 7, Kündigungsschutzgesetz klargestellt wird, dass der so unberührt bleibt. Insofern also, wenn jetzt da etwas falsch aufgenommen wäre, würde das aus meiner Sicht jetzt auch nicht dazu führen, dass der Arbeitnehmer nicht mehr die drei Wochen Frist einhalten muss. Also meines Erachtens ist das auch qualitativ etwas anderes. Die Richtlinie regelt Mindestarbeitsbedingungen und Transparenz, was ganz anderes ist es sozusagen den materiellen Kündigungsschutzrecht zu regeln.

Norbert Kleinwächter (AfD): Und die letzte Frage bitte an Frau Wömpner vom DGB. Sie fordern ja die Möglichkeit, die Ablehnung des Übernahmeersuchungs gerichtlich überprüfen zu lassen. Wird

hier nicht eine neue Front von arbeitsgerichtlichen Prozessen eröffnet, die die ohnehin bereits jetzt belasteten Gerichte weiterbelasten?

Jana Wömpner (Deutscher Gewerkschaftsbund): Es ist richtig, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Rechtsschutz ersuchen können. Von der Belastung der Gerichte, davon gehen wir nicht aus. Insbesondere ist es wichtig, dass die Gründe, die ein Arbeitgeber anführt, auch überprüfbar sind, weil es ansonsten ja keinen effektiven Schutz hat.

Norbert Kleinwächter (AfD): Wenn ich noch eine Nachfrage stellen darf: Soll der Arbeitgeber weiterhin dann frei seine Mitarbeiter wählen dürfen oder würde bei gerichtlicher Überprüfung des Übernahmeersuchens eine Pflicht des Arbeitgebers postuliert, Zeitarbeitnehmer zu übernehmen beziehungsweise befristete oder Teilzeitarbeitsverhältnisse in unbefristeter oder Vollzeit Beschäftigungen umzuwandeln?

Jana Wömpner (Deutscher Gewerkschaftsbund): Also ein Arbeitgeber soll sich Gedanken machen, warum er einen Arbeitnehmer nicht übernehmen kann, der die ganze Zeit bei ihm eingesetzt ist und für ihn arbeitet und ihm signalisiert „ich möchte weiterhin hier beschäftigt sein“. Für eine Ablehnung braucht das entsprechend gute Gründe und die müssen überprüfbar gemacht werden.

Der **Vorsitzende Bernd Rützel:** Somit sind wir in der freien Runde angelangt. Und da hat als erster Stephan Stracke das Wort.

Stephan Stracke (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an Herrn Dr. Pascher vom Deutschen Bauernverband. Und zwar hat die Koalition einen Änderungsantrag vorgelegt mit den EU-Krisenhilfen. Sie wählt dabei eine Abwicklung über die landwirtschaftliche Unfallversicherung. Mich würde Ihre Einschätzung dazu interessieren, insbesondere vor dem Hintergrund, dass hier der Bundeszuschuss im Bereich der Unfallversicherung gekürzt wurde, sodass ein stückweit rechte Tasche, linke Tasche droht. Und zum Zweiten, wie Ihre Einschätzung auch ist, was die Forderung von Unterglasbetrieben angeht.

Dr. Peter Pascher (Deutscher Bauernverband e.V.): Wir hätten uns das natürlich gewünscht als Bauernverband, dass die Krisenmittel über die Unfallversicherung abgewickelt werden und zwar an alle Betriebe. Leider steht da das EU-Recht, der delegierte Rechtsakt der Kommission entgegen, der besagt, dass nur die besonders von der Krise betroffenen Betriebe einen Ausgleich bekommen sollen. Das ist nun mal an der Stelle so. Wir hätten uns das sehr gewünscht, so wie Sie das formuliert haben, dass alle Betriebe über die Unfallversicherung einen Zuschuss bekommen hätten, weil alle Betriebe sind irgendwie betroffen von der Krise und das wäre ein sehr, sehr smartes und einfaches



Verfahren gewesen, nur das EU-Recht steht eben dagegen. Ihre zweite Frage, ja. Unterglasbetriebe, das ist die zweite Gruppe von Betrieben, die wie Kleinbetriebe der GAP und wie flächenlose Tierhaltungsbetriebe nicht am Greening teilnehmen, weil sie nicht im Greening-System drin sind, ja. Und weil sie nicht im Greening-System drin sind, sollen sie in einem zweiten Verfahren einen Ausgleich bekommen und das über die BLE, Bundesanstalt für Landwirtschaft, und dann über einen Antrag. Und diese Betriebe sind mit dabei, allerdings müssen sie einen Antrag stellen. Und hier kommt es jetzt auch drauf an, dass das auch gut publiziert wird und veröffentlicht wird, dass diese Betriebe davon auch wissen, dass sie da noch einen Antrag stellen müssen, um diese Beihilfe zu bekommen. Ich weiß nicht, ob ich Ihre Frage so ganz beantwortet habe. Es ist leider so. Man kann wirklich auch die Frage stellen, und da auch die Antwort auf die Frage von der Abgeordneten der GRÜNEN, ob dieser Nachhaltigkeitsnachweis, den die Kommission gefordert hat, ob der wirklich über das Greening hätte abgedeckt werden müssen. Denn die Nachhaltigkeitsanforderungen der Kommission sind ganz allgemein gehalten. Das sind nur ganz grobe Stichworte, die da genannt werden, und hier hätte man auch durchaus mit Fug und Recht sagen können: die Betriebe, die in Deutschland im EU-Vergleich relativ hohen fachlichen Anforderungen unterliegen, erfüllen die Nachhaltigkeitsanforderungen der Kommission per se. Man hätte eben nicht dieses Greening-Kriterium gebraucht. Das hätte man jedenfalls versuchen können.

Beate Müller-Gemmeke (BÜNDNIS90/DIE GRÜNEN): Meine letzte Frage geht noch mal an die Faire Mobilität, an Dominique John. Sie merken in Ihrer Stellungnahme an, dass es gut wäre, wenn Beschäftigte wesentliche Informationen in ihrer eigenen beziehungsweise verständlichen Sprache erhalten würden. Dieses Thema treibt mich schon an ganz vielen Stellen immer wieder um in den letzten Jahren. Von daher, jetzt ganz noch mal konkret die Frage. Jetzt gibt es ja viele Sprachen, was heißt verständlich et cetera. Also was müsste man, was könnte man tun, um diesem Anspruch, den ich richtig finde, auch tatsächlich gerecht zu werden.

Dominique John (Faire Mobilität): Ich versuche mich kurz zu fassen. Wir haben bestimmte Beschäftigtengruppen aus Osteuropäischen Ländern, das wissen wir alle. Viele Rumänen sind hier beispielsweise, aber auch viele polnische Menschen und da haben wir einfach eine gewisse Sprachproblematik. Wir müssten meines Erachtens in einzelnen Betrieben zu der Erkenntnis gelangen, dass es durchaus sinnvoll wäre, da den Leuten entgegen zu kommen, indem man bestimmte Verträge dann eben in der entsprechenden Sprache vorlegen würde. Das ließe sich meines Erachtens

auch durchaus machen. Da müsste mehr Wille von Seiten der Arbeitgeber da sein. Da könnten auch Organisationen, wie Faire Mobilität oder auch andere durchaus behilflich sein.

Carl-Julius Cronenberg (FDP): Meine Frage geht an Gesamtmetall. Die Richtlinie erlaubt es den Sozialpartnern, abweichend des Standards einvernehmlich festzusetzen, wenn der Arbeitnehmerschutz gesichert ist. Kommen die Sozialpartner im jetzigen Gesetzentwurf da zum Zuge? Unter welchen Punkten würden Sie Vorteile sehen, wenn Sozialpartner Abweichungen vereinbaren könnten?

Jessica Longard (Arbeitgeberverband Gesamtmetall e.V.): Die kommen nicht zu kurz, die werden gar nicht erwähnt, die Sozialpartner. Ich glaube, das trifft den Nagel auf den Kopf. Um hier nur ein Beispiel zu nennen: Wir haben in der Praxis Haus- und Firmentarifverträge oder auch Qualifizierungs-Sozialpläne. Da wird Qualifizierung geregelt, da werden dann Pflichtfortbildungen geregelt, und da werden Arbeitnehmeranteile geregelt, die die Arbeitnehmer mit einbringen. Das ist von den Gewerkschaften und den Arbeitgebern ausgehandelt. Wir sind uns gerade nicht sicher, ob das dann am Ende so noch möglich ist und ob wir so weiter in die Zukunft blicken können, zumal das Thema Qualifizierung immer bedeutender wird.

Pascal Meiser (DIE LINKE.): Meine Frage geht an den Deutschen Gewerkschaftsbund, Frau Wömpner. Sie schreiben in Ihrer Stellungnahme, dass Korrekturen betreffend der Information über anwendbare Tarifverträge im vorliegenden Gesetzentwurf notwendig wären. Wie müsste aus Ihrer Sicht die Unterrichtungspflicht der Arbeitgeber geregelt werden, damit auch tatsächlich das Ziel erreicht werden kann?

Jana Wömpner (Deutscher Gewerkschaftsbund): Wir glauben, dass Arbeitnehmer/-innen, die tarifgebunden sind, nicht schlechter gestellt werden sollten als Arbeitnehmer/-innen, die nicht tarifgebunden sind. Deswegen denken wir, dass der Katalog, wo genau nochmal darauf hingewiesen werden soll, ein bisschen erweitert werden sollte. Insbesondere sollte der Tarifvertrag, der Anwendung findet, konkret benannt werden und keine große dynamische Verweisungsklausel gemeint sein, sondern konkret mitgeteilt werden, welcher Tarifvertrag findet denn jetzt Anwendung. Dieser Tarifvertrag muss auch zugänglich gemacht werden. Diese Verpflichtung haben wir bereits jetzt – § 8 TVG –, ist aber nicht mit einem Schadenersatzanspruch ausgestattet. Wir denken, da sollte noch ein entsprechender Schadenersatzanspruch eingefügt werden, um dem nochmal Nachdruck zu verleihen. Es sollte nochmal ausdrücklich auf den Lauf von Ausschlussfristen hingewiesen werden. Ausschlussfristen sind für die Geltendma-



chung von Rechten von Arbeitnehmer/-innen essenziell. Wer eine Ausschlussfrist verpasst, kommt nur ganz schwer wieder rein. Deswegen sollte es nochmal einen ausdrücklichen Hinweis darauf geben.

Jan Dieren (SPD): Auch meine Frage richtet sich an Frau Wömpner vom DGB. Wir haben heute und im Vorfeld der Anhörung häufig die Aussage gehört, dass die Umsetzung der Richtlinie über die Richtlinie hinausgehen würde. Jetzt ist die Richtlinie selbst ein Bestandteil der Initiative der Europäischen Kommission, der Initiative zur Europäischen Säule sozialer Rechte, also ein Anliegen, für faire Arbeitsbedingungen, angemessene Renten und soziale Standards in der gesamten Europäischen Union zu sorgen. Wie bewerten Sie jetzt – vor dem Hintergrund – den Vorwurf, dass die Bundesregierung und die Koalitionsfraktionen da mehr tun würden als unbedingt nötig ist?

Jana Wömpner (Deutscher Gewerkschaftsbund): Diese Europäische Säule sozialer Rechte ist sogar im Erwägungsgrund Nummer 3 der Richtlinie ausdrücklich erwähnt, also diese Richtlinie dient gerade der Umsetzung dieses Schutzes. Deswegen

spielt sie natürlich eine wichtige Rolle, weil sie konkretisiert das. Auch die Richtlinie erlaubt ausdrücklich günstige Regelungen. Wir haben hier einen Mindestschutz, der erreicht werden muss für Arbeitnehmer/-innen. Bessere Regelungen sind immer möglich und natürlich auch sinnvoll, um einen umfassenden Schutz zu erreichen.

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Dann sind wir am Ende unserer Anhörung angelangt. Ich bedanke mich ganz herzlich bei Ihnen, bei den Sachverständigen für Ihre schriftlichen Berichte, aber auch für die Anwesenheit von den meisten hier, zwei waren per Video zugeschaltet sowie für die Beantwortung der Fragen. Ich bedanke mich beim Ausschusssekretariat Arbeit und Soziales, das jetzt das Protokoll schreiben wird und auch das ganze vorbereitet hat. Die Ausschussanhörung ist beendet, vielen Dank, kommen Sie gut nach Hause.

Ende der Sitzung: 14:35 Uhr