

Drei Fragen an vier Experten

Die Bundesregierung hat im April 2022 einen Gesetzentwurf zur Umsetzung der EU-Arbeitsbedingungenrichtlinie vorgelegt. Vier Rechtsberater bewerten den Gesetzentwurf mit Blick auf die bAV.



DR. JUR. NILS BÖRNER
RECHTSANWALT, FACHANWALT FÜR
ARBEITSRECHT, FÖRSTER & CISCH
RECHTSANWALTSGESELLSCHAFT MBH

1

Wie gut setzt der Entwurf des Nachweisgesetzes aus Ihrer Sicht die EU-Arbeitsbedingungenrichtlinie im Hinblick auf eine fortschreitende Digitalisierung um?

Der Gesetzentwurf enthält nicht nur eine unnötige – da in der Richtlinie nicht zwingend angelegte – Verschärfung, weil bei Nichtbeachtung der Nachweispflichten künftig Bußgelder angedroht werden. Er dürfte auch als Hemmschuh für die Digitalisierung wirken, weil der Gesetzgeber eine zum Teil überschießende Umsetzung der Richtlinie beabsichtigt.

2

Welche Auswirkungen wird das geplante Nachweisgesetz auf die (digitale) Administration von bAV-Prozessen haben?

Die Vertragsbedingungen sollen weiterhin schriftlich niedergelegt werden, obschon die Richtlinie explizit die elektronische Übermittlung der notwendigen Informationen für ausreichend erachtet. Überall dort, wo ein Verweis auf eine Betriebsvereinbarung oder einen Tarifvertrag nicht möglich beziehungsweise nicht ausreichend ist, wird es also notwendig sein, die Regelungen zur bAV schriftlich zu fixieren und aufzubewahren.

3

Wo und wie sollte der Gesetzgeber nach Ihrer Ansicht den Hebel ansetzen, um die Digitalisierung von Verwaltungsprozessen in der bAV voranzutreiben?

Es wäre wünschenswert, wenn der Gesetzgeber klarstellen würde, dass schriftlich im Sinne des NachwG nicht Schriftform im Sinne von § 126 BGB bedeutet. Den Zielen der Richtlinie könnte ebenfalls genügt werden, wenn die Textform (§ 126b BGB) zulässig wäre. Dies würde der in der Richtlinie angelegten Art der Dokumentation entsprechen und Digitalisierungsprozesse unterstützen.



SILKE SCHOLER

RECHTSANWÄLTIN, MITGLIED DER
GESCHÄFTSLEITUNG, KERN MAUCH &
KOLLEGEN GMBH

Weniger gut, denn im Hinblick auf die Digitalisierung fehlt im BMAS-Entwurf ein entscheidender Aspekt. Es wäre zu erwarten, dass der im bisherigen Nachweisgesetz enthaltene Ausschluss zur Nutzung der elektronischen Form gestrichen wird. Aber gerade das ist nicht der Fall. Das BMAS verhindert damit bedauerlicherweise mehr Digitalisierung in der bAV.



DR. RENÉ DÖRING

PARTNER, EMPLOYMENT PRACTICE,
LINKLATERS LLP

Die jetzige Entwurfsfassung macht keinen Gebrauch von Digitalisierungsmöglichkeiten, welche die EU-Arbeitsbedingungenrichtlinie ausdrücklich vorsieht. Es ist nicht nachvollziehbar, warum der Entwurf allein die schriftliche Zurverfügungstellung der Nachweise gestattet, obwohl EU-rechtlich auch die elektronische Übermittlung der Informationen möglich ist.



THOMAS BADER

RECHTSANWALT, MAAT RECHTSANWÄLTE

Leider nicht gut. Der Gesetzentwurf hält an der strengen Schriftform – eigenhändige Unterschrift! – fest, obwohl die EU-Arbeitsbedingungenrichtlinie den Nachweis in Textform mit Übermittlungs- und Empfangsnachweis zulässt. Wenn der Entwurf so Gesetz würde, wäre dies aus Sicht der Digitalisierung der bAV und möglicherweise auch für viele andere HR-Prozesse eine vertane Chance.

Bereits etablierte digitale bAV-Prozesse werden entfallen, um einen Bußgeldbewährten Verstoß gegen das Nachweisgesetz zu vermeiden. Alternativ werden digitale Prozesse von Schattenprozessen in Papier begleitet werden. Unterlagen werden ausgedruckt, Rückläufe eingescannt und in einer elektronisch geführten Personalakte abgelegt. Das ist ein Rückschritt und alles andere als effizient.

Grundsätzlich werden viele Digitalisierungsprozesse durch das Gesetz erschwert. Sollte am Schriftformerfordernis festgehalten werden, wäre eine rein online gestützte Rentenverwaltung nicht möglich, da etwaige elektronisch durch den Versorgungsberechtigten vorgenommene Änderungen an seiner Versorgung – etwa die Änderung eines Entgeltumwandlungsbetrags – schriftlich bestätigt werden müssen.

Der Verzicht auf die Ersetzung der Schriftform durch eine digital erfüllbare Textform – und die Schaffung eines Bußgeldtatbestandes bei Verstößen – trifft vor allem die Digitalisierung der Entgeltumwandlung über elektronische Mitarbeiterportale. Das wird gerade die Arbeitgeber frustrieren, die mit großer Überzeugung und hohem Aufwand daran arbeiten, die Entgeltumwandlung mit solchen Lösungen leichter zugänglich und attraktiver zu machen.

Der Gesetzgeber sollte die Richtlinie, die eine elektronische Form zulässt, eins zu eins umsetzen. Danach müssen die Informationen für die Arbeitnehmer zugänglich sein, gespeichert und ausgedruckt werden können, und der Arbeitgeber muss einen Übermittlungs- und Empfangsnachweis erhalten. Damit wären effiziente digitale Prozesse möglich, ohne die Interessen der Arbeitnehmer zu beeinträchtigen.

Der Gesetzgeber sollte versuchen, die erforderlichen Rahmenbedingungen zu schaffen, welche dem Arbeitgeber sowie dem Versorgungsträger die notwendige Rechtssicherheit gewähren, die für die Verwaltung von bAV-Prozessen erforderlichen Daten zu übermitteln, zu verarbeiten und mit Erfüllungswirkung für sämtliche Auskunfts- und Nachweisansprüche an die Versorgungsberechtigten in elektronischer Form zur Verfügung zu stellen.

Das Festhalten an der strengen Schriftform erscheint in der bAV – und nicht nur dort! – nicht mehr zeitgemäß. Zumindest sollte der Gesetzgeber den Nachweis von Änderungen des Arbeitsvertrages in elektronischer Form zulassen, damit die Teilnahme an der Entgeltumwandlung mittels elektronischer Mitarbeiterportale möglich ist, ohne dass sich der Arbeitgeber einem Bußgeldrisiko aussetzt.