Bundesverband der Arbeitsrechtler in Unternehmen

Stellungnahme

Gesetzentwurf der Bundesregierung vom 02.05.2022 (Drucksache 20/1636)

Zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses Arbeit und Soziales am 20. Juni 2022 (18. Sitzung) 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

Bundesverband der Arbeitsrechtler in Unternehmen e.V. / BVAU

© BVAU e.V. (Stellungnahme vom 16. Juni 2022)

BVAU e.V. I Drächslstraße 4 I 81541 München I info@bvau.de I www.bvau.de
VR Nr.: 3686 (AG Heidelberg) I Steuer-Nr. / VAT Reg No: 143/236/02493 (FA München)
Vertretungsberechtigter Vorstand i.S.d. § 26 BGB: Alexander R. Zumkeller (Präsident) I Prof. Dr. Rupert Felder (1. Vizepräsident)

Vorangestellt werden soll der Stellungnahme, dass der BVAU durchgängig auf für den betrieblichen Praktiker relevante Sachverhalte Bezug nimmt und eine politische Stellungnahme wo möglich meidet. Im Fokus der Stellungnahme steht daher nicht eine prinzipiell-dogmatische Betrachtung, sondern die Fragestellung der Umsetzbarkeit, Praktikabilität, Aufwand und Kosten.

1 Zusammenfassung

Mit dem Entwurf möchte die Bundesregierung im Wesentlichen die Europäische Richtlinie umsetzen.

Eine möglichst hohe Transparenz für Beschäftigte über den Inhalt ihres Anstellungsverhältnisses ist grundsätzlich zu begrüssen. Die Unternehmen sind bereits heute – ungeachtet der Geltung des Nachweisgesetzes – sehr aktiv. ZB werden mittlerweile schon vielerorts in mittelständischen Unternehmen die geltenden Regularien wie Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge und Arbeitsschutzgesetze nicht nur physisch ausgehangen sondern insbesondere elektronisch in Firmennetzwerken zur Verfügung gestellt.

Allerdings geht die Bundesregierung in einigen Teilaspekten über die Anforderungen der Richtlinie hinaus. Dass insofern sie unter „C. Alternativen“ des Entwurfes keine Alternativen aufzeigt, verwundert; unter dem Aspekt tatsächlich denkbarer Alternativen und Überschreitens des zwingenden Umsetzungsinhalts nimmt ebenfalls Wunder, dass von der „one in one out“ Regulierung kein Gebrauch gemacht wird. In anderen Bereichen, in denen die Richtlinie nachgerade zum Handeln auffordert (Digitalisierung) sperrt sich die Bundesregierung hingegen.

Schliesslich sind die Belastungen der Wirtschaft ungleich höher der von der Bundesregierung angenommenen. Die Umsetzung des Gesetzes wird nie gekannte Administrationsaufgaben in den Unternehmen nach sich ziehen, ohne einen wirklichen Nutzen für die Beschäftigten zu zeitigen .

Unabdingbar sind aus der Praxis folgende Forderungen:

- Zurverfügungstellung klarer rechtssicherer Formulierungsvorschläge durch die Bundesregierung
- Umsetzung einer formfreien Variante des Nachweises

Inhaltsverzeichnis

1 Zusammenfassung 2

2 Zu den einzelnen Vorhaben 4

2.1 Unterzeichnung des Nachweises, § 2 S. 1 NachwG n.F. 4

2.2 Angabe des Enddatums des Vertrages, § 2 S. 2 Nr. 3 NachwG n.F. 5

2.3 Angabe des Arbeitsentgelts und seiner Zusammensetzung, § 2 S. 2 Nr. 7 NachwG n.F. 5

2.4 Angabe der Voraussetzungen der Anordnung von Überstunden, § 2 S. 2 Nr. 10 NachwG n.F. 6

2.5 Angabe des Versorgungsträgers einer betrieblichen Altersversorgung, § 2 S. 2 Nr. 13 NachwG n.F. 6

2.6 Angabe des Verfahrens bei Kündigungen, § 2 S. 2 Nr. 14 NachwG n.F. 7

2.7 Allgemeiner Verweis auf kollektive Regelungen , § 2 S. 2 Nr. 15 NachwG n.F. 8

2.8 Bussgeldvorschriften , § 4 NachwG n.F. 8

2.9 Fehlende Vorschrift , Empfangsbestätigungspflicht durch Beschäftigte 10

3 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft 11

3.1 Anzahl betroffener Bestandsarbeitsverhältnisse ist 100% 11

3.2 Anzahl der Unternehmen die ihre Nachweise ändern müssen ist 100% 11

3.3 Berechnungs- Folge-Fehler: 10fache Kosten 11

3.4 Systematische Fehler: 10fache Kosten 11

3.5 Systematische Fehler: Anpassung der EDV nicht einkalkuliert 12

3.6 Summe Mehraufwand durch die Neuregelung 12

4 Nachhaltigkeit und Umwelt 12

2 Zu den einzelnen Vorhaben

2.1 Unterzeichnung des Nachweises, § 2 S. 1 NachwG n.F.

Beurteilung:

Grundsätzlich besteht in Deutschland im Privatrecht Formfreiheit. Im Arbeitsrecht werden Ausnahmen normiert, in denen es um den Bestand des Arbeitsverhältnisses selbst geht: Die Befristung des Arbeitsverhältnisses ist unwirksam, wenn der Vertrag nicht der Schriftform genügt, Aufhebungsvertrag und Kündigung (als einseitige gestaltende Willenserklärung) bedürfen der Schriftform. Angesichts der Gewichtigkeit dieser Vertrags- bzw. Gestaltungsakte mag dies nachvollziehbar sein. Indes ist bis dato der Vertragsschluss formfrei, nicht einmal eines schriftlichen Vertrages bedarf es (hier zeigt das Nachweisgesetz denn seien Sinnhaftigkeit).

Schon in den Erwägungen Nr. 24 der RiLi 2019/1152 weisst der europäische Normgeber auf die Bedeutung digitaler Kommunikation hin, in Art. 3 der Richtlinie selbst lässt er Papierform oder ausdruckbare elektronische Formen ausreichen. In der Richtlinie heisst es unter Art. 5 Abs. 1 „in Form eines Dokuments“, wobei nach Abs. 3 dortselbst „bestehende Online-Portale“ ausreichend sind für allgemeine Informationen.

Eine ausdrückliche Schriftform oder auch das Erfordernis einer qualifizierten elektronischen Unterschrift durchbricht das bisherige System und geht weit über die Umsetzung der Richtlinie hinaus.

Auswirkungen in der Praxis:

In der Praxis sind Arbeitsverträge entweder nur mündlich abgeschlossen (bei kleineren Unternehmen), schriftlich mit originalen Unterschriften, aber mittlerweile vermehrt nur elektronisch (mit nicht zertifizierter elektronischer Unterschrift). Insbesondere in Unternehmensgruppen, die sog. shared services unterhalten, mithin grössere Unternehmen und Grossunternehmen, dürfte letztgenannte Variante den Standard bilden. Die Wiedereinführung Originalschriftlicher Verträge (oder auch nur der Nachweise – inklusive des Nachhaltens des Empfangs des Nachweises durch die Beschäftigten) bedeutet einen enormen zusätzlichen Administrationsaufwand (Ausdruck, Unterzeichnung, Versand, Nachhalten des Zugangs) – und dies bei täglich teils mehr als hundert Neuverträgen. Eine erste Einschätzung ergibt, dass in einem Unternehmen mit 10.000 Beschäftigten hier mindestens ein bis zwei Neueinstellungen getätigt werden müssten.

Fazit:

In der Praxis haben Arbeitsverträge und Nachweise in elektronischer bzw. nicht unterschriebener Form keinerlei Schwierigkeiten in der Praxis gebracht. Das Durchbrechen des Grundsatzes des Geringhaltens von Formvorschriften ist also nicht nachvollziehbar, zumal erhebliche zusätzlich Administrationsaufwendungen erfolgen müssten.

Empfehlung:

Zulassung des Nachweises in elektronischer, einfach ausdruckbarer Form, zzw. Textform.

2.2 Angabe des Enddatums des Vertrages, § 2 S. 2 Nr. 3 NachwG n.F.

Beurteilung:

In der Begründung führt die Bundesregierung aus, dass die Angabe des Datums, alternativ bei Zweckbefristungen der Zweck anzugeben sei. Dies spiegelt sich in der Gesetzesfassung nicht wieder, ist aber klarstellender Weise unentbehrlich. Zudem kann sich das Enddatum – z:B. verlängerte Saison, längerer Ausfall eines vertretenen Beschäftigten etc. ändern.

Auswirkungen in der Praxis:

Die Klarstellung kann Rechtsstreite vermeiden. Wird ein Vertrag verlängert, so ist zweifelsfrei festzuhalten dass eine Vertragsverlängerung die Anforderungen des NachwG genügt.

Fazit:

Eine Klarstellung ist erforderlich.

Empfehlung:

In Nr. 3 wird nach dem Wort „Arbeitsverhältnisses“ eingefügt „das voraussichtliche Enddatum oder der Zweck der Befristung, oder“ eingefügt.

§ 1 wird ergänzt um „soweit eine Regelung in einem gegenseitigen Vertrag erfolgt, insbesondere auch Änderungen der zunächst mitgeteilten Vertragsbedingungen, so sind die Anforderungen dieses Gesetzes damit gedeckt.“

2.3 Angabe des Arbeitsentgelts und seiner Zusammensetzung, § 2 S. 2 Nr. 7 NachwG n.F.

Beurteilung:

Mittlerweile sind die Vergütungen und deren Bestandteile ausgesprochen differenziert und vielfältig. Zumeist sind sie in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen geregelt. Daher ist zu begrüssen, dass der Verweis auf anwendbare Kollektivvereinbarungen statthaft ist.

Indes ist nicht jeglicher Entgeltbestandteil in solchen Regelungen festgehalten, insbesondere bei einem im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht weitgreifenden Begriff des „Arbeitsentgelts“. Etwa geldwerte Vorteile (zB aus Beschäftigtenrabatten), Kindergartenzuschüsse, Kleinregelungen aus betrieblicher Übung (kostenfreie Getränke etwa) sind mitunter ungeregelt.

Auswirkungen in der Praxis:

Eine vollständige Umsetzung ist nicht möglich. Die bisherige Regelung der Umkehr der Beweislast war für die Beschäftigten sinnvoll, indes eine Bussgeldbewehrung zur Folge haben würde, dass unzählige Unternehmen Ordnungswidrigkeiten begingen

Fazit:

Eine Klarstellung der Regelung wird erforderlich. Nur die Angabe wesentlicher Bestandteile des Arbeitsentgelts sollten erforderlich sein.

Empfehlung:

Einfügen des Wortes „wesentlicher“ hinter dem Wort „sowie“; Ergänzung des Satzes um „wesentlich ist ein Entgeltbestandteil, wenn er zumindest 5% des Grundentgelts erreicht“

2.4 Angabe der Voraussetzungen der Anordnung von Überstunden, § 2 S. 2 Nr. 10 NachwG n.F.

Beurteilung:

Die Voraussetzungen der Anordnung von Überstunden sind vielfältig, nach Beschäftigungsgruppen (Tarifbeschäftigte, ausser Tarif Beschäftigte, Leitende Angestellte) unterschiedlich und sehr skalierbar darstellbar – von Minimaldarstellungen bis zu mehreren Seiten.

Auswirkungen in der Praxis:

Es wird erhebliche Rechtsunsicherheit bestehen, in welchem Umfang die Voraussetzungen darzustellen sein werden.

Fazit:

Um Rechtsklarheit zu erzeugen, sollte vom Gesetzgeber eine Mustererklärung für Nr. 10 zur Verfügung gestellt werden.

Empfehlung:

Eine Mustererklärung zu Nr. 10 könnte lauten „Überstunden sind anordenbar, wenn und soweit Sie durch Ausübung der Mehrarbeit die gesetzlich höchstzulässige tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit nicht überschreiten. Sind Sie Arbeitnehmer i.S.d. BetrVG und ist ein Betriebsrat eingerichtet, muss dieser i.d.R. vor Anordnung der Mehrarbeit zustimmen. Ist auf Sie ein Tarifvertrag anzuwenden, können sich hieraus weitere Einschränkungen der Mehrarbeitsanordnung ergeben.“

2.5 Angabe des Versorgungsträgers einer betrieblichen Altersversorgung, § 2 S. 2 Nr. 13 NachwG n.F.

Beurteilung:

Soweit der Arbeitgeber eine Altersversorgung über einen externen Versorgungsträger zusagt, ist dessen Identität nachzuweisen. Zwar sind Träger, die selbst eine Informationspflicht tragen, hiervon ausgenommen, jedoch kann nicht ausgeschlossen

werden, dass sich derartige gesetzliche Regelungen (wie §§ 234k ff VAG) künftig – zu Lasten – der Arbeitgeber ändern.

Auswirkungen in der Praxis:

Beschäftigte haben Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung (z.B. § 1a BetrAVG), Arbeitgeber indes überblicken kaum die Verpflichtungen externer Versorgungsträger, insbesondere bei etwaigen Gesetzesänderungen. Daher können hohe Risiken entstehen.

Fazit:

Eine Klarstellung ist sinnvoll

Empfehlung:

Nr. 13 wird ergänzt durch den Satz „Entbehrlich ist der Nachweis stehts bei Pensionsfonds, Pensionskassen und Lebensversicherungsunternehmen."

2.6 Angabe des Verfahrens bei Kündigungen, § 2 S. 2 Nr. 14 NachwG n.F.

Beurteilung:

In einer Zeit, in der Bürgern immer mehr Rechte zugesprochen werden, immer mehr von der Mündigkeit der Bürger gesprochen wird, scheint es anachronistisch, dass nun der Arbeitgeber über die Kündigungsprinzipien, die samt und sonders bereits gesetzlich beschrieben sind – etwa dem KSchG und den BetrVG als herausragendsten Regelungen, aber auch weiteren Gesetzen wie dem Datenschutzgesetz, Immissisonsschutzgesetz, SGB IX, Gemeindeordnungen etc. – detailliert, richtig, vollständig und und für jeden Fall passend umfangreich aufzuklären hat.

Auswirkungen in der Praxis:

Eine Darstellung der Grundsätze einer Kündigung kann von minimalistisch bis hin zu Lehrbüchern gehen. Dies verursacht grosse Rechtsunsicherheit bei den Unternehmen. Zudem wird auf Grund der Bussgeldbewehrung das Verfahren in der Verwaltungsgerichtsbarkeit stattfinden, die die „Grundsätze" der Kündigung möglicher Weise anders definiert als die Arbeitsgerichtsbarkeit.

Der Richtliniengeber hat in Nr. 15 seiner Erwägungen sinnvoller Weise erwogen, dass die Gesetzgeber auf nationaler Ebene Vorlagen bereitstellen könnten, sich wiederfindend in Art, 5 Abs. 2. der Richtlinie selbst.

Fazit:

Um Rechtsklarheit zu erzeugen, sollte – insbesondere wegen der Verknüpfung mit § 7 KSchG - vom Gesetzgeber eine Mustererklärung für Nr. 14 zur Verfügung gestellt werden.

Empfehlung:

Eine Mustererklärung könnte lauten „Kündigungen sind nur wirksam, wenn sie schriftlich, d.h. im Original unterzeichnet, zugehen. Dabei sind mindestens die gesetzlichen Fristen zu wahren, es sei denn tarifvertraglich oder einzelvertraglich sind andere Fristen wirksam

vereinbart worden, dann diese. Nach einer Arbeitgeberkündigung müssen Sie, wenn Sie gegen diese vorgehen wollen, i.d.R. innerhalb von drei Wochen Klage beim Arbeitsgericht einreichen. Besteht ein Betriebsrat und Sie sind Arbeitnehmer iSd BetrVG, ist der Betriebsrat vor Ausspruch der Kündigung zu hören. Gehören Sie einer bestimmten Beschäftigungsgruppe (z.B. Betriebsrat, Bewerber als Betriebsrat) an oder tragen Sie besondere persönliche Merkmale (z.B. als schwerbehinderter Mensch, schwangere Beschäftigte), können weitere Schutzgesetze für Sie gelten.

2.7 Allgemeiner Verweis auf kollektive Regelungen , § 2 S. 2 Nr. 15 NachwG n.F.

Beurteilung:

Es ist zu begrüssen, dass ein allgemeiner Verweis auf kollektive Regelungen erfolgen soll. Indes sollten auch Sprecherausschussvereinbarungen einbezogen werden und allgemeine Weisungen von Arbeitgebern (etwa bei solchen ohne Betriebsrat) und sog. „Beschäftigtenhandbücher“ (Policies), wie sie in vielen anderen Staaten bekannt sind und auch in Deutschland schon allein aufgrund globaler Organisationsstrukturen vermehrt Fuss fassen.

Auswirkungen in der Praxis:

Ein Verweis auf geltende allgemeine Regelungen schafft Rechtsklarheit.

Fazit:

Die Regelung sollte beibehalten, indes erweitert werden

Empfehlung:

Einfügen des Wortes „Sprecherausschussregelungen“ nach „Betriebsvereinbarungen“; Ergänzung um den Halbsatz „oder allgemeiner beim Arbeitgeber geltende Regelungen (z.B. Beschäftigtenhandbuch in der jeweils geltenden Fassung)“.

Hinweis: Diese Anpassung sollte unbedingt auch in § 3 Satz 2 NachwG n.F. erfolgen

2.8 Bussgeldvorschriften , § 4 NachwG n.F.

Beurteilung:

Der Richtliniengeber einverlangt wirksame, verhältnismässige und abschreckende Sanktionen für Verletzungen der Nachweisverpflichtungen. In den Erwägungen Nr. 45 lässt er die Art der Sanktionen grundsätzlich offen. In der Richtlinie selbst finden sich als mögliche Sanktionen in Art. 15 Rechtsvermutungen und Abhilfestellen sowie in Art. 19 Sanktionen die wirksam, angemessen und abschreckend sein müssen – ohne Bussgelder zu erwähnen.

Vorliegendenfalls sind Bussgelder zwar abschreckend, aber nur eingeschränkt wirksam und keinesfalls angemessen, so dass **die gesetzliche entsprechende Ausgestaltung rechtsunwirksam sein dürfte**.

Dies ergibt sich aus folgenden Tatsachen:

Erstens: Nicht ein einziges Unternehmen in Deutschland erfüllt derzeit die Voraussetzungen des NachwG n.F.; die Annahmen wie in der Gesetzesbegründung unter V. 4.2. Abs. 2 entsprechen in keinem Punkt der Richtigkeit, soweit angenommen wird, dass bestehende Verträge die Nachweispflichten bereits beinhalteten. Namentlich für die Nachweispflichten nach § 2 Nr. 2 Nr. 14 NachwG kann dies als gesicherte Erkenntnis gelten: kein einziger Vertrag in Deutschland beinhaltet heute die bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erforderlichen Grundzüge. Bussgeldandrohungen sind nicht geeignet, innert kürzester Frist die Ausstellung von 45 Millionen (Anzahl der Erwerbstätigen) zu fördern.

Zum Zweiten: Im Extremfall wären für Bestandsarbeitsverhältnisse (§ 5 S. 1 NachwG n.F.) innert einer Woche nach Anforderung entsprechende Nachweise zu erstellen. Wird in einem Unternehmen mit 500 Beschäftigten von jedem Beschäftigten zeitgleich der Nachweis n.F. einverlangt, müssten demgemäss arbeitstäglich 100 Nachweise erstellt werden (Annahme innert 5-Tage-Woche), arbeitsstündlich (Annahme eines 8h-Tages) also gut 12 Nachweise, für Ausstellung, Individualisierung, Unterzeichnung, Übergabe nebst Einholen einer Empfangsbestätigung verblieben also weniger als 5 Minuten. Selbst der Gesetzgeber geht von (immer noch unrealistischen) 21 Minuten aus (V.4.2. Gesetzesbegründung), sodass ein Bussgeld hier nicht angemessen wäre.

Indes waren die in der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze der Beweislastumkehr wirksam, angemessen und verhältnismässig. Den Nutzen aus der Beweislastumkehr zog direkt der Beschäftigte.

Auswirkungen in der Praxis:

Die Änderung des NachwG betrifft jeden Arbeitgeber und jedes einzelne Arbeitsverhältnis. Je nach Fallgestaltung ist die Gesetzeserfüllung unzumutbar bis hin zu unmöglich.

Fazit / Empfehlung:

Es müssen andere Sanktionen normiert werden denn Bussgelder; möglich ist die Beweislastumkehr, eine Bestregelung, der Einsatz betrieblicher Schlichtungsstellen (insbesondere soweit bereits Betriebsräte etabliert sind) oder Schlichtungsstellen zB bei der Bundesagentur für Arbeit.

Sollte es bei der Bussgeldbewehrung verbleiben, sollte zuständige Behörde die Bundeagentur sein, die zuständige Gerichtsbarkeit das Arbeitsgericht, um sachnahe Entscheidungen zu fördern.

Im Fall des Verbleibs einer Bussgeldbewehrung sollte für Bestandsfälle zudem die Leistungsfähigkeit der Unternehmen bedacht werden, eine evtl. hohe Anzahl von Anfragen adäquat beantworten zu können; Grundsätzlich sollte die Bearbeitungszeit 1 Monat betragen; übertrifft die Anzahl der Anfordernden Beschäftigten innerhalb des Zeitraums eines Monats 25%, sollte die Bearbeitungszeit um je angefangene 25% um einen Monat verlängert werden.

2.9 Fehlende Vorschrift , Empfangsbestätigungspflicht durch Beschäftigte

Beurteilung:

Die Nichtaushändigung des Nachweises soll sanktioniert werden. Dies erfordert, dass Arbeitgeber sich vor ungerechtfertigten Sanktionen in der Weise schützen können, dass sie sich den Empfang des Nachweises durch die Beschäftigten bestätigen lassen können müssen. Beschäftigte sollten hierzu verpflichtet werden, da Unternehmen sonst eine Rechtsverteidigung unmöglich gemacht würde.

Auswirkungen in der Praxis:

Arbeitgeber können sich nach der Rechtslage des NachwG n.F. nicht wirksam rechtlich schützen. Dies umso mehr, als häufig Beschäftigte Scheu zeigen, selbst eine reine Empfangsbekenntnis zu unterzeichnen

Fazit / Empfehlung:

Eine bussgeldbewerte Verpflichtung der Beschäftigten zur Empfangsbestätigung ist einzuführen, so dass Arbeitgeber ihre Rechte wahrnehmen können.

3 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Der von der Bundesregierung eingeschätzte Erfüllungsaufwand von rund 8,72 Mio EUR initial und 4,9 Mio EUR laufend wird dramatisch um ein Vielfaches überstiegen werden, da die Prämissen unrichtig sind.

3.1 Anzahl betroffener Bestandsarbeitsverhältnisse ist 100%

Die Annahmen der Bundesregierung gehen dahin, dass rund 94,4% der Beschäftigten über einen Arbeitsvertrag verfügen und die wesentlichen Vertragsbedingungen hier bereits beinhaltet sind.

Die letzte Annahme – Beinhaltung der wesentlichen Vertragsbedingungen – mag für das NachwG heutiger Fassung gelten. In nicht einem einzigen Vertrag jedoch finden sich den Erkenntnissen des BVAU Regelungen zur neu einzuführenden Nr. 14.

Tatsächlich betroffen von der Übergangsregelung in § 5 S. 1 NachwG n.F. sind also rund 45 Millionen Arbeitsverhältnisse.

3.2 Anzahl der Unternehmen die ihre Nachweise ändern müssen ist 100%

Die Bundesregierung geht davon aus, dass nur 10% der Unternehmen ihre Vorlagen ändern müssten. Dies ist eine unrichtige nicht fundierte Annahme. Vielmehr ist dem BVAU nicht ein einziger Nachweis bekannt, der die Neuregelungen aus Nr. 14 schon beinhalten würde. Demgemäss gilt, wie zuvor, dass sämtliche Unternehmen von der Änderung betroffen sein werden und nicht lediglich 10%Systematische Berechnungsfehler

3.3 Berechnungs- Folge-Fehler: 10fache Kosten

Unter der Annahme der Daten der Bundesregierung – Nachkorrektor von allenfalls 10% der bestehenden Verträge mit einem Aufwand von 2,6 Mio EUR, Anpassung der Formulare bei max. 10% der Unternehmen ein Erfüllungsaufwand von 2 Mio EUR, sind bei 100% Betroffenheit die Erfüllungsaufwände 10 Mal so hoch, also 26 Mio und 20 Mio EUR.

3.4 Systematische Fehler: 10fache Kosten

Ein Aufwand zum Nachweis bei Bestandsfällen wird von der Bundesregierung mit 3 Minuten angegeben. Unterstellt, die Erstellung erfolgte hochautomatisiert (wobei bis dato keinerlei geeignete Schnittstellen, Datenübergaben etc programmiert wurden) ist die Individualisierung, der Ausdruck, die Unterzeichnung im Original, das kouvertieren, das Zuordnen rückläufiger Empfangsbestätigungen, nachfragen nach denselben etc nicht unter insgesamt 15 Minuten zu veranschlagen – also dem fünffachen Wert. Der insoweitige Erfüllungsaufwand müsste also neben den Berechnungs-Folge-Fehlern nochmals verfünffacht werden auf nicht unter 130 Mio EUR.

Der Zeitaufwand für die Änderung bestehender Muster mag richtig kalkuliert sein mit 21 Minuten, wenn und soweit der Gesetzgeber die in dieser Stellungnahme angeregten Muster zur Verfügung stellt. Auch dann verbleibt aber ein erheblicher Individualisierungsaufwand,

sodass mit Gewissheit auch hier eine Korrektur neben dem Berechnung-Folge-Fehler auf sicher nicht unter 40 Mio EUR wird erfolgen müssen

3.5 Systematische Fehler: Anpassung der EDV nicht einkalkuliert

Erwähnt wurde zudem bereits, dass Anpassungen der EDV-Anlagen, Schnittstellen, Archievsysteme etc. erforderlich werden. Die Bundesregierung geht von rund 1,8 Mio betroffenen Unternehmen aus. Unterstellt, nur Unternehmen ab ca 500 Beschäftigte würden Anpassungen in ihrer EDV zur Automatisierung der Nachweise vornehmen (die Übrigen verbleiben bei händischem Prozedere), wären dies noch rund 7.500 Unternehmen. Die Implementierung ist mit nicht unter 10 Manntagen zu veranschlagen (unter Einbeziehung payroll, Arbeitsrecht, IT, Datenschutz), bei Tagessätzen am untersten Rand von 1.500 EUR (üblich sind, regierungsbekannt, Tagessätze bis zu 10.000 EUR) je Unternehmen zumindest 15.000 EUR und in Summe rund 112 Mio EUR.

3.6 Summe Mehraufwand durch die Neuregelung

In Summe generiert das Gesetz also initial Mehrkosten bis zu

Initial Bestandsfälle: 130 Mio EUR

Initial Anpassung Muster: 40 Mio EUR

Initial Anpassung EDV: 112 Mio EUR

Nicht seriös berechnet werden können die künftigen laufenden zusätzlichen Kosten; wegen Schriftformerfordernis, Archivierungsbedarf, Nachhaltens der Zugangsbestätigungen etc wird dies indes ein Betrag in der Grössenordnung sein, den ein bis zwei Neueinstellungen je 10.000 Beschäftigte ausmacht. Unter der Annahme dass KMU den Zusatzaufwand alleine durch Arbeitsverdichtung ausgleichen wären zumindest für die rund 3.000 Unternehmen zwischen 1.000 und 5.000 Beschäftigten je eine qualifizierte Halbtagskraft (= 1500 FTE), für die rund 300 Unternehmen über 5.000 Beschäftigte 1,5 Halbtagskräfte zusätzlich einzustellen (= 450 FTE), jährliche Kosten inkl. Sozialversicherung und Nebenkosten je rund 125.000 EUR * 1.950 FTE = rund 240 Mio EUR anzusetzen.

4 Nachhaltigkeit und Umwelt

Wird es bei der strengen Schriftform bleiben, wird der Nachweis auf Papier ausgedruckt und versandt werden müssen. Der Ausdruck muss doppelt erfolgen, da ein Doppel als Rückläufer die Empfangsbestätigung darstellen muss. Eine persönliche Übergabe wird teilweise möglich sein, im Wesentlichen im Bereich Produktion (da im Übrigen Homeoffice-Lösungen weit verbreitet sind), was aber nur den Versand erspart:

1000 Blatt Recycling-Papier verursachen ca 4,4 kg CO2; 20,9 kWh Energie, verbrauchen 102,3l Wasser (Quelle: Initiative Pro Recycling).

Ein Nachweis wird nicht unter zwei Blätter möglich sein, eine Ausgabe für Beschäftigte und eine für den Arbeitgeber, also 4 Blatt je Beschäftigten, bei 45 Mio Beschäftigten mithin 180 Mio Blätter Papier, sodass die Ökobilanz sich ergibt mit knapp 2.000 kg CO2, rund 9.500 kWh Energie und knapp 46.000 l Wasser.

Hinzugerechnet werden müssen noch Umschläge, und im Falle des Postversandes – letzteres verursachen rund 20g CO2 je Postweg, unter Annahme dass nur ein Viertel der 45 Mio Nachweise in den Versand kommen also rund 11 Mio, inkl. Rückläufe zur Bestätigung 22 Mio Postläufe = 440.000 k CO2.

Die Werte werden in den Folgejahren geringer ausfallen, bei einer Fluktuation von 10% der Beschäftigten also in Folgejahren rund je ein Zehntel der vorgenannten Werte.

© BVAU e.V.

BVAU e.V. I Drächslstraße 4 I 81541 München I info@bvau.de I www.bvau.de
VR Nr.: 3686 (AG Heidelberg) I Steuer-Nr. / VAT Reg No: 143/236/02493 (FA München)
Vertretungsberechtigter Vorstand i.S.d. § 26 BGB: Alexander R. Zumkeller (Präsident) I Prof. Dr. Rupert Felder (1. Vizepräsident)