

Stellungnahme

des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Entwurf eines Vierten Gesetzes zur Entlastung der Bürgerinnen und Bürger, der Wirtschaft sowie der Verwaltung von Bürokratie und zur Formulierungshilfe der Bundesregierung

9. Juli 2024

Grundsätzliche Bewertung

Der vorliegende Vorschlag zum Bürokratieentlastungsgesetz IV beinhaltet einige begrüßenswerte Entlastungen, wie beispielsweise die Möglichkeit des elektronischen Abrufes der AU-Bescheinigung auch durch die Jobcenter.

Es gibt aber auch, aus der Praxisperspektive, problematische Regelungen mit einer deutlichen Veränderung zum Referentenentwurf:

Die Abschaffung des Schriftformerfordernisses im Nachweisgesetz, die keine Entlastungen bieten, sondern die Rechtsposition von Arbeitnehmer*innen schwächen, lehnen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ab. Nachdem im Referentenentwurf noch ein Nachweis per qualifiziert elektronischer Signatur vorgesehen war, wird im aktuellen Gesetzesentwurf von der qualifiziert elektronischen Signatur abgerückt und ein Nachweis in Textform ermöglicht. Einen Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen in Schriftform und mit Beweiskraft erhalten Beschäftigte nicht mehr pauschal, sondern nur auf ihr Verlangen mit dem Risiko, dass sie im Konfliktfall die Aushändigung des schriftlichen Nachweises einklagen müssen, den sie nach aktueller Gesetzeslage automatisch zur Verfügung gestellt bekommen hätten.

Im Unterhaltsvorschussgesetz sollen laut Entwurf sogar verwaltungsvereinfachende Vorschriften aufgehoben werden, mit einer Begründung, die haushaltsrechtliche Selbstverständlichkeiten verkennt. Die Möglichkeit der Zahlungseinstellung ohne entsprechenden Bescheid und Anhörung der Unterhaltsvorschussgesetzes verringert die Rechtsschutzmöglichkeiten und birgt die Gefahr von existenziellen Notlagen von ohnehin belasteten Alleinerziehenden.

Das Wichtigste in Kürze

- Nachweisgesetz: Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen die geplanten Anpassungen im Nachweisgesetz die mit der geplanten

Abteilung Recht und Vielfalt

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand

Keithstraße 1
10787 Berlin

rec@dgb.de

www.dgb.de

Formulierungshilfe angedacht sind ab. Die Rechtsposition von Arbeitnehmer*innen wird erheblich verschlechtert.

- Schriftformerfordernis bei der Befristung des Arbeitsverhältnisses auf das Erreichen der Regelaltersgrenze: Die Schutz- und Warnfunktion muss bei allen Beendigungen des Arbeitsverhältnisses eingehalten werden. Eine Aufweichung des Schriftformerfordernis lehnen wir ab. (S.5)
- Aushangpflichten: Die Aushänge nach dem ArbZG und JArbSchG sollten nur dann ausschließlich digital erfolgen, wenn tatsächlich alle Arbeitnehmer*innen des Betriebes Zugang zu den betriebsüblichen digitalen Kommunikationskanälen besitzen und die Nutzung und Kenntnisnahme der Informationen innerhalb ihrer Arbeitszeit gewährleistet ist. (S. 5)
- Arbeitszeugnis: Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die Möglichkeit der Zeugniserteilung in digitaler Form, lehnen allerdings eine Festlegung der Form durch den Arbeitgeber ab. Arbeitnehmer*innen sollten entscheiden dürfen, ob sie das Zeugnis digital oder schriftlich erhalten. Auch der aktuelle Gesetzesentwurf räumt ihnen weiterhin kein Wahlrecht ein. Damit wird besonders deutlich, dass das Gesetz Arbeitnehmer*innen einseitig in digitalisierte Prozesse zwingt, Arbeitgeber davor jedoch schützt. (S. 6)
- Unterhaltsvorschussgesetz: Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen die Einführung einer sofortigen vorläufigen Zahlungseinstellung ohne Verwaltungsakt ab. Das würde eine erhebliche Mehrbelastung alleinerziehender Elternteile, besonders häufig Frauen, bedeuten. Die Regelung verschlechtert die Situation der betroffenen Kinder in unverantwortlicher Weise. Ebenso lehnen wir den geplanten Bürokratieaufbau durch die Wiedereinführung der Verpflichtung zur Vollstreckung der Unterhaltsvorschusszahlungen gegenüber SGB II Empfängern ab. (S. 6)
- Elterngeld und Elternzeit: Die vorgesehene Möglichkeit zur digitalen Kommunikation (inklusive Antragstellung und Beantwortung) wird im Grundsatz begrüßt. Wir fordern aber, dass Arbeitnehmer*innen immer auch die Möglichkeit haben müssen, Unterlagen in der Form zu erhalten, in der sie auch gegenüber Ämtern und Behörden eingereicht werden müssen, aktuell ist das oft noch Schriftform. (S. 9)
- Bei den Neuregelungen des Übermittlungsweges der Arbeitsunfallanzeige, muss sichergestellt werden, dass derselbe Informationsfluss gewährleistet, bleibt. (S. 10)
- Die Verkürzung der Aufbewahrungsfristen für Buchungsbelege lassen steuerliche Verjährungsfristen ins Leere laufen – das lehnen wir ab. (S. 10)
- Ebenfalls muss vermieden werden, dass die angestrebte Reform der §§ 124 und 124a AktG des Aktiengesetzes (fortan AktG) die Bekanntmachungspflichten im Vorfeld der Hauptversammlung über das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder, die Vergütung des Aufsichtsrats und den Vergütungsbericht durch eine Internetveröffentlichung auf den Webseiten der einzelnen Unternehmen ersetzt. (S.10)

Bewertung im Einzelnen

1. Nachweis in Textform der wesentlichen Arbeitsbedingungen nicht ausreichend: Schriftform und Vermutungsregelung zugunsten von Arbeitnehmer*innen

Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften steht fest: Digitalisierung muss immer auch den Interessen der Arbeitnehmer*innen dienen und darf nicht zu einer weiteren Verschiebung der Machtasymmetrie zugunsten der Arbeitgeber führen. Deswegen ist es **erforderlich, dass die Beschäftigten weiterhin einen Nachweis in Schriftform über ihre wesentlichen Arbeitsbedingungen erhalten.**

In unserer [Stellungnahme zum Referentenentwurf](#) sind wir bereits ausführlich auf die Notwendigkeit eines schriftlichen Nachweises eingegangen. Die Formulierungshilfe geht hier noch darüber hinaus.

Sie sieht vor, dass der Nachweis über die wesentlichen Arbeitsbedingungen nunmehr auch in **Textform** erteilt werden kann, wenn das **Format zugänglich, gespeichert und ausgedruckt** werden kann. Damit ermöglicht der Gesetzentwurf den Nachweis per Mail, per SMS, per WhatsApp-Nachricht. Die Formulierungshilfe lässt es zudem genügen, wenn der Arbeitgeber eine **Empfangsbestätigung anfordert**. Er genügt damit seiner Pflicht unabhängig davon, ob der Nachweis die Beschäftigten tatsächlich erreicht, allein das auch erfolglose Absenden soll ausreichend sein.

Arbeitnehmer*innen können im Falle des Nachweises in Textform einen **schriftlichen Nachweis verlangen**. Die Gesetzesbegründung hierzu lautet: „Durch den Anspruch wird sichergestellt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Streitfall vor Gericht die Beweiskraft des bisher von vornherein schriftlich zu erteilenden Nachweises erhalten bleibt.“ Das dürfte jedoch gerade nicht sichergestellt sein, da Arbeitnehmer*innen vermutlich in der **Probezeit ohnehin keinen Gebrauch** von ihrem Recht machen und in der Regel dieses Recht erst dann ausüben, wenn es tatsächlich zum Streitfall kommt – dann ist es jedoch zu spät. Im Zweifel müssten Arbeitnehmer*innen im Wege der **Stufenklage** vorgehen – eine völlig unnötige Hürde.

Erfahrungsgemäß gelingt es bislang vor Gericht im Gütetermin, eine gute Einigung der Streitigkeiten zu erzielen, wenn die Beweislage klar ist – weil ein schriftlicher Nachweis mit Beweiskraft vorliegt. Eine prozessuale Situation, in der die klagende Person auf Beweismittel, die allein die Gegenseite hat, angewiesen ist, ist denkbar schlecht.

Die wenigsten Arbeitnehmer*innen werden zuvor, bevor sie im Streitfall rechtliche Beratung aufsuchen, von der Möglichkeit des schriftlichen Nachweises wissen. Deswegen regen wir an, dass der Arbeitgeber darüber zumindest mit der **Übermittlung in elektronischer Form hinweisen** muss.

Schließlich muss auch klargestellt werden wie sich das Verlangen zu Ausschlussfristen und Verwirkung verhält. Der Hinweis auf den Beginn der Verjährung ist nicht ausreichend.

Bereits bei der Umsetzung der Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen haben der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften darauf hingewiesen, dass der **Nachweis in Schriftform** über die Arbeitsbedingungen, oder ein schriftlicher Arbeitsvertrag nach wie vor **die beweissicherste und am besten handhabbare Option für Arbeitnehmer*innen** ist – die Schriftform hat wichtige für die Beschäftigten elementare Schutzfunktionen, die es gilt, zu erhalten. In der Sachverständigenanhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales zur Umsetzung der Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen haben die Sachverständigen Schubert und Horcher zudem darauf hingewiesen, dass eine **Absenkung des Schutzniveaus unionsrechtswidrig ist**. Dem schließen wir uns an. Die Nachweisrichtlinie regelt in Art. 20, dass die Umsetzung nicht zu einem Absenken des Schutzniveaus der Arbeitnehmer*innen in Deutschland führen darf. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften betonen weiterhin, dass es **für die Umsetzung** der Durchsetzung der Nachweispflicht entsprechend den Vorgaben **der Richtlinie 2019/1152** gemäß Art. 15 Abs. 1 lit. a erforderlich ist, **eine widerlegbare Vermutungsregelung der Arbeitsbedingungen, über die Arbeitgeber entgegen seiner Verpflichtung nicht, nicht rechtzeitig oder nicht vollständig unterrichtet hat, einzuführen**. Versäumt es dann der Arbeitgeber, Arbeitnehmer*innen am ersten Arbeitstag über die Kerninformationen sowie innerhalb von einem Monat über die restlichen Informationen zu unterrichten, sind die von dem*der Arbeitnehmer*in vorgetragene Arbeitsbedingungen, zumindest im Umfang der einschlägigen tariflichen Regelungen, widerlegbar zu vermuten. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften erwarten nach wie vor die Einführung einer ausdrücklichen Vermutungsregelung zugunsten der Beschäftigten bei einer fehlenden oder unzureichenden Information über die Arbeitsbedingungen.

Wie bereits bei der Umsetzung der Richtlinie im Jahre 2022 durch den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften dargelegt, sollten zumindest die **Beweiserleichterungsmechanismen**, etwa unter Heranziehung von Indizien, die auf den Leistungsumfang schließen lassen, **gesetzlich verankert werden**. Gesetzlich zu verankern wäre damit die durch die landesarbeitsgerichtliche Rechtsprechung entwickelte Rechtsprechung zur Anwendbarkeit der Grundsätze der Beweisverteilung beim Verstoß gegen die Nachweispflichten nach § 2 Abs. 1 NachwG. Zusätzlich sollte geregelt werden, dass die **Ausschlussfristen bis zur vollständigen Unterrichtung nicht zu laufen beginnen**.

2. Keine Textform für Vereinbarungen die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses herbeiführen

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen die geplante Änderung in § 41 SGB VI ab. Bei der Frage, ob und wann ein Arbeitsverhältnis endet, darf keine Unsicherheit bestehen. Die Gesetzesbegründung führt richtigerweise aus: „Das Schriftformerfordernis für die Befristungsabrede in § 14 Absatz 4 TzBfG dient dazu, angesichts der besonderen Bedeutung der Befristung, die automatisch zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt, größtmögliche Rechtssicherheit zu gewährleisten. Es hat eine Warn- und Beweisfunktion. Der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer soll deutlich werden, dass das Arbeitsverhältnis keine dauerhafte Existenzgrundlage bietet. Außerdem erleichtert das Schriftformerfordernis die Beweisführung. Es soll unnötiger Streit über das Vorliegen und den Inhalt einer Befristungsabrede vermieden werden.“

Ob ein*e Arbeitnehmer*in das Rentenregelalter erreicht, sagt zum einen nichts über eine tatsächliche Absicherung im Alter aus. Zum anderen aber muss auch eine Beendigung aus diesem Grund rechtzeitig bekannt sein. Insbesondere, weil eine Rente rechtzeitig beantragt werden muss – für Arbeitnehmer*in muss klar sein, wann ihr Arbeitsverhältnis endet. Zudem schafft die Öffnung erhebliche Unsicherheiten, in Hinblick auf nachträgliche Vereinbarungen von Regelaltersbefristungen. Mit Wegfall der Schriftform besteht die Gefahr, dass eine solche Vereinbarung „untergejubelt“ wird. Richtigerweise verweist die Gesetzgeber darauf, dass, soweit ein Tarifvertrag insgesamt in Bezug genommen wird, das Schriftformerfordernis keine Anwendung findet. Arbeitgebern steht es somit frei, mit dem Abschluss von Tarifverträgen Erleichterungen bei dem Formerfordernis zu erhalten. Ein individualvertraglicher Verzicht führt zu Rechtsunsicherheit, die wir ablehnen.

3. Aushänge im Betrieb ausschließlich digital nur bei Zugang für alle und Möglichkeit der Kenntnisnahme in der Arbeitszeit

Die Nutzung auch digitaler Informationskanäle begrüßen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften grundsätzlich. Jedoch muss dabei gelten, dass eine **ausschließlich digitale Bekanntmachung allein dann möglich ist, wenn wirklich alle Arbeitnehmer*innen in der Arbeitszeit Zugang zu den betriebsüblichen digitalen Kommunikationskanälen haben, das heißt sie tatsächlich zu nutzen und Informationen zur Kenntnis zu nehmen.**

Zudem fordern wir, dass endlich ergänzend das **digitale Zugangsrecht für Gewerkschaften** im Betriebsverfassungsgesetz normiert wird. Es ist nicht einzusehen, dass die Kommunikation im Betrieb immer weiter digitalisiert wird und gleichzeitig die digitale Tür für Gewerkschaften verschlossen bleibt.

Der Referentenentwurf sieht in Art. 43 als Alternative zum physischen Aushang im Betrieb vor, dass der Arbeitgeber das Arbeitszeitgesetz den Arbeitnehmer*innen auch über die im Betrieb oder der Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung stellen kann. Gleiches sieht Art. 44 des

Referentenentwurfes für die notwendigen Aushänge nach dem Jugendarbeitschutzgesetz vor. Hier sollte, ähnlich wie in § 2 Abs. 4 S. 3 der Wahlordnung zum Betriebsverfassungsgesetz, geregelt werden, dass eine ausschließlich digitale Bekanntmachung nur dann ausreichend ist, wenn alle Arbeitnehmer*innen von dem digitalen Aushang auch Kenntnis erlangen können. In den Betrieben darf keine Zwei-Klassen-Informationslage entstehen – von der Pforte über den Fahrdienst und dem Reinigungsdienst bis hin zur Personalverwaltung müssen alle die gleiche Möglichkeit erhalten, Informationen zu erlangen.

4. Digitales Arbeitszeugnis nach Wahlmöglichkeit

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen es grundsätzlich, dass Arbeitnehmer*innen auch die Möglichkeit erhalten sollen, das Arbeitszeugnis im digitalen Format zu erhalten. Bewerbungsprozesse erfolgen zunehmend digital, sodass es für zahlreiche Arbeitnehmer*innen sinnvoll und eine Erleichterung ist, das Zeugnis digital zu erhalten.

Der Gesetzesentwurf legt jedoch die Entscheidung, in welcher Form das Arbeitszeugnis erteilt wird, einseitig in die Hände des Arbeitgebers. Richtigerweise ist jedoch der Arbeitnehmer*in ein Wahlrecht einzuräumen – denn es ist die Arbeitnehmer*in, die das Zeugnis auch nutzt. **Wir fordern einen Anspruch der Arbeitnehmer*innen darauf, das Zeugnis in der Form zu erhalten, wie es für sie am besten nutzbar ist. Die Möglichkeit der digitalen Zeugniserteilung von der Zustimmung der Arbeitnehmer*in abhängig zu machen ist ein erster richtiger Schritt. Doch zeigt sie recht deutlich wie Arbeitnehmer*innen einseitig in digitale Prozesse gezwungen werden, Arbeitgeber jedoch gerade davor geschützt werden.**

5. Sofortige vorläufige Einstellung des Unterhaltsvorschlusses bedeutet mehr Bürokratie für Betroffene

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen die geplante Einführung der sofortigen vorläufigen Zahlungseinstellung einer laufenden Unterhaltsleistung ohne Erteilung eines entsprechenden Bescheides (§ 9 Abs. 4 und 5 neu) mit allem Nachdruck ab.

Der Gesetzesentwurf verkennt, dass es sich beim **Unterhaltsvorschuss** um eine Leistung handelt, die dazu beiträgt, die finanzielle Lebensgrundlage eines Kindes zu sichern, und auf die die betroffenen Kinder angewiesen sind, wenn sie weder Unterhalt vom unterhaltspflichtigen Elternteil noch Waisenbezüge bekommen bzw. der gezahlte Unterhalt oder die Waisenbezüge unter dem gesetzlichen Mindestunterhalt liegen. Diese Leistung **ohne Erteilung eines Bescheides und ggf. ohne vollständige Sachverhaltsermittlung einfach einzustellen, würde eine erhebliche Mehrbelastung des betroffenen alleinerziehenden Elternteils und des betroffenen Kindes bedeuten und alle Beteiligten – in einer ohnehin häufig wirtschaftlich prekären Lage – in unverantwortlicher Weise**

einem vermeidbaren erheblichen Stress aussetzen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sprechen sich deshalb in aller Deutlichkeit gegen die geplante Gesetzesänderung aus. Da sie im Übrigen ganz überwiegend Frauen betreffe – 2022 waren rund 2,3 Millionen Mütter (82 Prozent) und etwa 487.000 Väter alleinerziehend – handelt es sich um eine strukturelle Benachteiligung von Frauen.

Zu beachten ist insbesondere, dass Leistungsberechtigte ohne formelle Aufhebung der Unterhaltsvorschussleistungen durch Aufhebungsbescheid keine Möglichkeit haben, ergänzende andere Leistungen wie Bürgergeld oder Wohngeld zu beantragen, sollte der Anspruch auf Unterhaltsvorschuss wegfallen. Die Antragstellung auf andere Leistungen setzt zwingend die Aufhebung durch Verwaltungsakt voraus. Die vorläufige Zahlungseinstellung würde insoweit eine nicht hinzunehmende Versorgungslücke verursachen. Gleiches gilt, für den Fall, dass diese Leistungen bereits bezogen werden – eine Erhöhung wäre dann indiziert, kann jedoch ohne formellen Aufhebungsbescheid nicht geltend gemacht werden.

Schließlich ist es zudem unzureichend, den betroffenen alleinerziehenden Menschen nur dann eine Mitteilung über die Zahlungseinstellung zu machen, soweit die Kenntnis der Behörde auf Angaben Dritter beruht. Alleinerziehende haben häufig keine genaue Kenntnis davon, wie sie im Rahmen der definierten Umgangsmodelle durch ihr Verhalten möglicherweise dazu beitragen, den Anspruch auf Unterhaltsvorschuss zu verlieren. Die Rahmenbedingungen hierfür stehen gerade nicht im Gesetz, sondern in den Richtlinien zur Durchführung des Unterhaltsvorschussgesetzes – eine den Betroffenen weitestgehend unbekannt untergesetzliche Regelung. Den Betroffenen muss in jedem Fall die Gelegenheit gegeben werden, den tatsächlichen Sachverhalt aufzuklären. Voraussetzung dafür ist, dass die Umstände, die zur Leistungseinstellung geführt haben, offengelegt werden.

Im Übrigen wird mit der Einführung dieser Regelung Folgendes nicht berücksichtigt:

In der Begründung wird zu der beabsichtigten Regelung von § 9 Abs. 4 u. 5 UhVorschG-RE Folgendes ausgeführt: Im UhVorschG besteht wie auch im Bundeskindergeldgesetz (BKGG) und BEEG Bedarf für eine an § 331 SGB III angelehnte Regelung. Erfährt eine Unterhaltsvorschuss-Stelle etwa durch Dritte von Tatsachen, die zum Wegfall des Anspruchs auf Unterhaltsvorschuss *führen können*, kann sie mit einer an § 331 SGB III angelehnten Regelung ihre Unterhaltsleistung sofort vorläufig einstellen, ohne einen Bescheid erteilen zu müssen.

Dabei wird verkannt, dass § 331 als Sonderregelung im SGB III geregelt ist, die terminologisch an die Sachverhalte des § 330 SGB III anknüpft und auf diese abgestimmt ist. Hierbei handelt es sich um zwingende Korrekturen von Leistungsbescheiden, die kraft Gesetzes für die Vergangenheit zu erfolgen haben. Diese zwingenden Korrekturen haben nach § 330 SGB III das übliche Anhörungsverfahren und die Erteilung von Rücknahme- und ggf. Erstattungsbescheiden zur Folge. § 330 SGB III regelt insoweit von den allgemeinen Regelungen der §§ 44, 45 u. 48

SGB X abweichende Regelungen, die zur Korrektur zwingen. Nur diese Sonderfälle des § 330 SGB III können mit einer vorläufigen Zahlungseinstellung nach § 331 SGB III einhergehen.

Die allgemeinen Regelungen der §§ 44, 45 u. 48 des SGB X sind auf das UhVorschG anwendbar. An Sonderregelungen, die dem § 330 SGB III entsprechen, fehlt es im SGB X und somit dem UhVorschG. Die Regelung stellt insoweit eine nicht hinzunehmende Verschärfung des damit verbundenen Nachteils des Leistungsverlustes dar, der nicht in einem Verhältnis zum Aufwand der Rückforderung steht.

Der Leistungsträger hat zu berücksichtigen, dass die beabsichtigte Vorschrift eine positive Kenntnis von Tatsachen, die zum Verlust des Anspruchs auf Unterhaltsvorschuss führen, voraussetzt. Vermutungen, ein bloßer Verdacht sind nicht ausreichend.

Der Unterhaltsvorschuss für ein Kind ist eine existenzielle Leistung. Die sofortige Zahlungseinstellung kann zu erheblichen Härten für die Betroffenen führen, die der Leistungsträger im Rahmen seines Ermessens zu berücksichtigen hat und die im Rahmen existenzsichernder Leistungen eine Ermessensreduzierung auf Null nach sich ziehen.

Letztlich hat der Leistungsträger daher das gesamte Prüfschema für einen aufhebenden Bescheid vorzunehmen. Eine Entlastung ist damit nicht verbunden. Vor allem, wenn zu erwarten ist, dass durch die beabsichtigte Regelung Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes geradezu provoziert werden.

6. Wiederverpflichtung der Behörden zur Vollstreckung des Unterhaltsvorschusses gegenüber SGB II Empfängern

Die vorgesehenen Änderungen zur Vollstreckung der Unterhaltsvorschussleistung gegenüber SGB II Empfängern, die über keinerlei Einkommen verfügen, lehnen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ab. Die Vorschrift wurde ursprünglich als Verwaltungserleichterung eingeführt, die Pflicht zur Durchführung von Vollstreckungsmaßnahmen gegenüber mittellosen Menschen in einem Bürokratieentlastungsgesetz wieder verpflichtend einzuführen, konterkariert die gesetzliche Intention – dies ist eine Be- und keine Entlastung.

Die Pflicht zur Durchführung von fruchtlosen Vollstreckungsmaßnahmen stellt auch eine Mehrbelastung der Bürgergeldempfänger*innen dar, die bereits gegenüber dem Jobcenter ihre Mittellosigkeit dargelegt haben. Hier nun abermals Gerichte und Vollstreckungsorgane zu beauftragen, ist unnötige Bürokratie und bewirkt das Gegenteil dessen, was mit dem vorliegenden Entwurf erreicht werden soll.

Der Gesetzentwurf begründet die Wiedereinführung der Verpflichtung zur Vollstreckung damit, dass ohne Vollstreckungsmaßnahmen kein wirksames Druckmittel mehr bestünde. Menschen, die keinerlei Einkommen haben, unter Druck

zu setzen, Zahlungen zu leisten, ist jedoch nicht zielführend – denn dadurch entsteht ja überhaupt kein Vermögenszufluss bei den Bürgergeldempfänger*innen.

Die Gesetzesbegründung führt zudem an, dass die Verwaltungserleichterungen hier einfacher durch die Ausübung einer Ermessensentscheidung durchgesetzt werden. Die Begründung verkennt insoweit, dass bei der Frage, ob der übergangene Anspruch verfolgt wird, kein Ermessen zusteht, vgl. § 7 Abs. 3 UhVorschG. Die Verwaltung ist an den Normbefehl zur Beitreibung gebunden (vgl. nur *Buchheister* in jurisPK-SGB, § 7 UhVorschG, Rn. 56).

7. Änderungen im Elterngeldgesetz

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen im Grundsatz die vorgesehenen Änderungen im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz. Dass laut Gesetzentwurf Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber künftig nicht mehr verpflichtet sein sollen, in Schriftform zu kommunizieren, ist positiv zu bewerten. Insbesondere sollen Arbeitnehmer*innen einen Antrag etwa auf Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung künftig auch per E-Mail stellen und Arbeitgeber*innen auch per E-Mail auf die Anträge der Arbeitnehmer*innen antworten können. Allerdings muss aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften auch künftig sichergestellt sein, dass diejenigen, die mit den digitalen Wegen nicht vertraut sind, keine entsprechenden Zugänge haben oder aufgrund von Sprachproblemen nicht zurechtkommen, alternative Wege zur Antragstellung und Kommunikation haben. Die digitale Kommunikation muss möglich sein, darf aber niemanden – auch nicht indirekt – ausschließen.

Darüber hinaus ist die geplante Digitalisierung der Kommunikation im Zusammenhang mit der Elterngeldbeantragung inkonsistent und führt zu Medienbrüchen zulasten der Arbeitnehmer*innen, denn die **Arbeitnehmer*innen müssen ihren Antrag auf Elterngeld gegenüber der zuständigen Elterngeldstelle weiterhin schriftlich stellen (vgl. § 7 Abs. 1 BEEG)**. Dies führt dazu, dass sie digitale Unterlagen, die sie von ihrem Arbeitgeber erhalten haben, selbst und auf eigene Kosten ausdrucken müssen, um sie bei der Elterngeldstelle einreichen zu können. Die Folge sind zusätzliche bürokratische Belastungen statt Entlastungen. Außerdem werden Kosten auf Arbeitnehmer*innen verlagert, die bislang die Arbeitgeber zu tragen hatten. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, dass die Beschäftigten **gegenüber dem Arbeitgeber einen Anspruch haben, Unterlagen in der Form zu erhalten, in der sie auch gegenüber Ämtern und Behörden eingereicht werden müssen**. Anderenfalls werden die Beschäftigten nicht entlastet, sondern belastet. Medienbrüche zulasten der Bürger*innen müssen ausgeschlossen werden.

8. Keine Übermittlung der Unfallanzeige vom Unternehmer an die Arbeitsschutzbehörde – Sicherstellung, dass umfassende Information gewährleistet wird

Mit Blick auf die vorgesehenen Änderungen der Anzeige von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten muss gewährleistet sein, dass die Aufsichtsbehörden der Länder wie auch die Landesgewerbeärzte über das Arbeitsunfall- und Berufskrankheitengeschehen in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich umfassend und aktuell informiert werden. Insbesondere wäre zu klären, wie die in § 193 Abs (7) des SGB VII vorgesehene Weitergabe von Anzeigedaten durch die Unfallversicherungsträger in der Praxis verzögerungsfrei und umfassend gestaltet werden kann.

9. Verkürzung der Aufbewahrungsfristen für Buchungsbelege lassen laufende steuerliche Verjährungsfristen ins Leere laufen

Der Gesetzentwurf zielt mit den vorgesehenen Änderungen in Art. 1 HGB § 257 (4) in Verbindung mit Art. 3 AO § 147 (3) und Art. 5 UStG § 14b, § 26a (2) Nr. 2 auf eine Verkürzung der Aufbewahrungsfristen für Buchungsbelege von zehn auf acht Jahre. Da die Sichtung von Buchungsbelegen regelmäßig für die Aufklärung von steuererheblichen Sachverhalten von Bedeutung sein kann, ist diese Verkürzung abzulehnen. Sie würde de facto im gegebenen Falle die länger laufenden steuerlichen Verjährungsfristen im Falle von Steuerhinterziehung insoweit ins Leere laufen lassen. Mit der Umstellung auf die elektronische Rechnungsstellung minimieren sich überdies die Belastungen, die üblicherweise mit der Aufbewahrung von Papierbelegen einhergehen.

10. Beibehaltung der Veröffentlichung zum Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder, der Vergütung des Aufsichtsrates und des Vergütungsberichtes im Bundesanzeiger

Die Formulierungshilfe für einen Änderungsantrag zum aktuellen Bürokratieentlastungsgesetz (BEG IV) sieht eine Reform der §§ 124 und 124a des Aktiengesetzes (fortan AktG) vor. § 124 betrifft die Bekanntmachung im Vorfeld der Hauptversammlung im Bundesanzeiger. Gemäß § 124 Absatz 2 Satz 3 AktG müssen Unterlagen zu den Beschlussgegenständen Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder, Vergütung des Aufsichtsrates gemäß § 113 Absatz 3 AktG oder Vergütungsbericht vollständig bekanntgemacht werden. Gleiches gilt nach § 124 Absatz 2 Satz 4 AktG für den Vergütungsbericht, wenn er in der Hauptversammlung zur Erörterung vorgelegt wird.

Die Formulierungshilfe schlägt vor, dass die Pflicht zur Bekanntmachung im Bundesanzeiger durch eine Verpflichtung ersetzt wird, entsprechende Unterlagen auf der Internetseite der Gesellschaft gemäß § 124a AktG zugänglich zu machen. Gemäß Paragraf 124a Satz 1 Nummer 4 AktG sollen das Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder, die Vergütung des Aufsichtsrates nach § 113 Abs. 3 AktG

und der Vergütungsbericht künftig auf den Internetseiten der Gesellschaft verfügbar sein müssen.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, dass diese Paragraphen §§ 124 und 124a AktG nicht geändert werden, da dies zu Informationsdefiziten führen könnte.

Die bedeutende Rolle des Bundesanzeigers in der Informationslandschaft

Der Bundesanzeiger ist ein wichtiges amtliches Veröffentlichungsorgan der Bundesrepublik Deutschland, das gesetzlich vorgeschriebene Bekanntmachungen veröffentlicht und damit in vielen Bereichen des öffentlichen Lebens eine zentrale Rolle spielt. Der Bundesanzeiger bietet eine hohe Treffsicherheit bei der Suche nach Informationen zur Vergütung und stellt diese Informationen gebündelt zur Verfügung. Das formalisierte Verfahren und die damit verbundenen Anforderungen bieten ein hohes Maß an Zuverlässigkeit und Transparenz und ermöglichen einen niedrigschwelligen Informationszugang.

Tatsächlich dürfte das Auffinden entsprechender Informationen auf den Webseiten von Unternehmen für die Gruppe der eigenen Aktionär*innen und Aufsichtsratsmitglieder unproblematisch sein, da sie die Pfade zu den Informationen kennen werden. Jedoch wird ein stark dezentralisierter Zugang über individuelle Internetseiten für andere interessierte Kreise, insbesondere aus den Bereichen Forschung und Presse, stark hinderlich wirken.

Die Formulierungshilfe fordert zwar, dass Unternehmensinformationen im Internet leicht auffindbar sein müssen, doch herrschen durchaus unterschiedliche Einschätzungen darüber, was eine übersichtliche und benutzerfreundliche Darstellung bedeutet. Bereits jetzt ist zu beobachten, dass entsprechende Veröffentlichungen auf der Internetseiten von Unternehmen nicht immer leicht zu finden sind.

Transparenzverlust durch Wegfall der Veröffentlichungspflicht im Bundesanzeiger

Die Einführung von ARUG II hat viele Unternehmen zur umfassenden Berichterstattung über ihre Vergütungssysteme verpflichtet, was es ohne großen Aufwand ermöglicht, Aufwendungen nachzuvollziehen und deren Komponenten zu identifizieren.

Der Bundesanzeiger dient so als zentrale Informationsquelle und bildet die Grundlage für zahlreiche Untersuchungen zur Entwicklung und Gestaltung der Vergütungssysteme von Aufsichtsrats- und Vorstandsmitgliedern. Die Vergütung ist ein wesentlicher Bestandteil der Anreizsetzung und Leistungsbewertung und beeinflusst das Handeln sowie die Definition von Erfolg. Zudem kann sie das Risikoverhalten der Führungskräfte steuern. Die Vergütungshöhe ist auch ausschlaggebend, um hochqualifizierte Führungskräfte zu gewinnen und zu binden.

Untersuchungen zur Vorstandsvergütung sind zentral für Debatten über die Regelung und Angemessenheit dieser Vergütungen. Berichte über extrem hohe

Vergütungen von Vorstandsmitgliedern, insbesondere bei schlechter Unternehmensleistung, entfachen regelmäßig Diskussionen in der Öffentlichkeit und Politik. Ein transparentes Vergütungssystem und die Auseinandersetzung mit den Vergütungsbestandteilen sowie der Zielerreichung sind daher von großer Bedeutung. Die Berechnungen des Manager-to-Worker-Pay-Ratios auf Basis analysierter Daten geben Aufschluss über Einkommensungleichheiten und sind wichtige Indikatoren in Gerechtigkeitsdebatten.

Ferner soll die Vergütungsstruktur darauf ausgelegt sein, die nachhaltige und langfristige Entwicklung des Unternehmens zu fördern. Untersuchungen zu Nachhaltigkeitszielen in der Vorstandsvergütung, einschließlich ökologischer und sozialer Kriterien, sowie die Bewertung der Qualität der verwendeten Kennzahlen sind entscheidend, um festzustellen, ob diese Anforderungen erfüllt werden.

Angesichts der bedeutenden Untersuchungen zur Vorstandsvergütung ist es schwer nachvollziehbar, warum der Zugang über den Bundesanzeiger und die damit verbundene Transparenz wegfallen sollen.

Fragwürdige Entlastung durch Wegfall der Veröffentlichungspflicht im Bundesanzeiger

Das Reformvorhaben führt als Begründung an, dass die Bekanntmachung im Bundesanzeiger einen Aufwand bei der Vorbereitung der Hauptversammlung für betroffene börsennotierte Gesellschaften verursacht. Fraglich ist jedoch, inwieweit der Wegfall dieser Veröffentlichungspflicht eine wesentliche Entlastung für Unternehmen darstellt, da davon ja nicht die Verpflichtung berührt ist, weiterhin einen Vergütungsbericht zu erstellen. Die Entlastung würde sich im Wesentlichen darauf beschränken, dass künftig die Zusammenarbeit mit dem Bundesanzeiger entfällt. Der Hinweis, dass durch den Wegfall der derzeit geltenden vergütungsbezogenen Bekanntmachungspflichten pro Gesellschaft lediglich jährliche Einsparungen in Höhe von rund 1.000 EUR entstehen, deutet jedenfalls nicht auf eine nennenswerte Entlastung hin.