



**aba-Stellungnahme
zum
Referenten-Entwurf des BMJV eines vierten Bürokratieentlas-
tungsgesetzes (BEG IV)
Entwurf eines Vierten Gesetzes zur Entlastung der Bürgerinnen
und Bürger, der Wirtschaft sowie der Verwaltung von Bürokratie**

02.02.2024

Die **aba Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V.** ist der deutsche Fachverband für alle Fragen der betrieblichen Altersversorgung in der Privat-wirtschaft und dem öffentlichen Dienst. Satzungs-gemäß setzt sich die aba neutral und unabhängig vom jeweiligen Durchführungsweg für den Bestand und Ausbau der betrieblichen Altersversorgung ein.

Die aba vereinigt in ihrer Mitgliedschaft Unternehmen aller Größenordnungen, Altersversorgungseinrich-tungen, Verbände (u. a. Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften) und Dienstleister wie Beratungsun-ternehmen, Rechtsanwälte, Versicherungsmathematiker, Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, Versicherun-gen, Banken und Investmenthäuser.

Übersicht

1.	Einleitung.....	- 3 -
2.	Mehr Rechtsklarheit für Entgeltumwandlungen durch Klarstellung im Nachweisgesetz oder in der Gesetzesbegründung.....	- 3 -
3.	Textform für die freiwillige, arbeitgeberfinanzierte bAV zur Ermöglichung von Digitalisierung und Förderung der Verbreitung betrieblicher Altersversorgung	- 4 -
4.	Textform als einheitliche Formvorgabe für Nachweise der Arbeitsbedingungen im Arbeitsrecht	- 4 -
5.	Gleichbehandlung von Kollektivzusagen und Gesamtzusagen mit kollektivrechtlichem Bezug im Nachweisgesetz.....	- 5 -
	5.1. Zusätzliches Beweissicherungskriterium: Verfügbarkeit im Geiste und materiell	- 5 -
	5.2. Strengbeweis oder Anscheinsbeweis durch Zeugen und arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsanspruch.....	- 5 -
	5.3. Erfüllung des NachwG durch Verweis auf Gesamtzusage mit kollektivrechtlichem Bezug ermöglichen	- 6 -
6.	Konsequente Umsetzung des Textformerfordernisses in § 4d EstG (Unterstützungskasse) und § 6a EstG (Direktzusage) sowie in § 5 Abs. 4 EstG (Jubiläumsleistungen)	- 7 -

Zusammenfassung

Der Fokus unserer Stellungnahme liegt auf der betrieblichen Altersversorgung und angrenzenden Arbeitgeberleistungen.

Die Digitalisierungsbestrebungen und die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) sollten nicht durch überzogene Formvorschriften behindert werden. Dazu benötigen wir die Textform.

Wir empfehlen daher vor allem die folgenden Änderungen:

1. Nachweisgesetz

Wir empfehlen für die bAV zum einen ganz allgemein die Textform, um mögliche Hemmnisse, die sozialpolitisch unerwünscht sind, abzubauen.

Für Entgeltumwandlungskonstellationen sollte klargestellt werden, dass das Nachweisgesetz auf sie keine Anwendung findet.

Außerdem empfehlen wir, dass Gesamtzusagen mit kollektivrechtlichem Bezug im Nachweisgesetz genauso behandelt werden wie echte kollektivrechtliche Zusagen. Dies würde vor allem Klein- und Mittelbetriebe entlasten.

2. Steuerliches Textformerfordernis für Direktzusagen und Unterstützungskassenzusagen sowie für Jubiläumsleistungen

Die bislang in §§ 4d und 6a EStG geforderte Schriftform, die sich mittlerweile als Hemmnis z.B. für die Digitalisierung erweist, sollte durch die Textform ersetzt werden. Die Textform genügt für die vom Gesetzgeber verlangte Rechtsklarheit. Gleiches gilt für die Schriftform für Jubiläumsleistungen nach § 5 Abs. 4 EStG.

1. Einleitung

Wir danken für die Möglichkeit, eine Stellungnahme zum Entwurf des vierten Bürokratieentlastungsgesetzes (BEG IV) einreichen zu dürfen und nehmen dies gerne wahr.

Wir begrüßen die Maßnahmen, um Bürger, Wirtschaft und Verwaltung von unnötiger Bürokratie zu entlasten und um wirtschaftliche, gesellschaftliche und soziale Potenziale zu heben. Der Bereich der Personalverwaltung der Arbeitgeber und die Versorgungswerke der betrieblichen Altersversorgung erleben einen erheblichen Umbruch durch die umfangreiche Digitalisierung der Verwaltungen. Gemäß Begründung A. II. 3. „Maßnahmen zur Förderung der Digitalisierung“ ist es Ihr Ansinnen, den digitalen Wandel insbesondere durch die Aufhebung von Schriftformerfordernissen oder durch deren Herabstufung auf die Textform nach § 126b des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) voranzutreiben. Medienbrüche in digitalisierten Prozessen durch die Schriftform mit der eigenhändigen Unterschrift auf Papier sollen verhindert werden.

Dies ist auch unser zentrales Anliegen. Medienbrüche kosten nicht nur Zeit und Geld. Sie sind auch fehleranfällig und verhindern durch Trägheit sowie aufgebaute Hemmschwellen das Abrufen von Sozialleistungen, was sozialpolitisch nicht gewollt ist.

Leider sehen wir im Nachweisgesetz und in den §§ 4d und 6a EStG sowie in § 5 Abs. 4 EStG nicht die gewünschten Fortschritte. Eine qualifizierte elektronische Signatur, die auch von jedem einzelnen Arbeitnehmer mit der zusammenhängenden Technik verlangt wird, bringt nicht die gewünschte erleichternde Digitalisierung.

2. Mehr Rechtsklarheit für Entgeltumwandlungen durch Klarstellung im Nachweisgesetz oder in der Gesetzesbegründung

Das Schreiben des BMAS an die aba vom 07.07.2022 (AZ: IVb4-IVb4-49630-1) stellt klar, dass die Entgeltumwandlung im Rahmen des Nachweisgesetzes nicht anzuwenden ist. Gemäß dem Nachweisgesetz müsse der Arbeitgeber über das Arbeitsentgelt informieren, nicht aber darüber, wofür das Arbeitsentgelt von den Beschäftigten im nächsten Schritt verwendet werde. „Das Nachweisgesetz ist daher nach Auffassung des BMAS auf Betriebsrenten in der speziellen Form der Entgeltumwandlung nicht anwendbar.“ Es ist naheliegend, dass dies auch für die Umwandlung von Entgelt für angrenzende Mitarbeiterprogramme wie Zeitwertkonten und Firmenfahrrad gelten sollte.

Das Schreiben schafft nicht die Rechtssicherheit, die eine entsprechende gesetzliche Regelung oder eine entsprechende Erläuterung in der Gesetzesbegründung hätte.

Wir würden uns daher wünschen, dass die Aussagen aus dem Schreiben des BMAS vom 07.07.2022 im Interesse der Rechtssicherheit und -klarheit in das Gesetz aufgenommen werden. Dazu könnte die Formulierung „Das Nachweisgesetz ist auf Betriebsrenten und angrenzende Mitarbeiterprogramme (z.B. Lebensarbeitszeitkonten und Firmenfahrrad) in der speziellen Form der Entgeltumwandlung nicht anwendbar.“ übernommen werden.

3. Textform für die freiwillige, arbeitgeberfinanzierte bAV zur Ermöglichung von Digitalisierung und Förderung der Verbreitung betrieblicher Altersversorgung

Soweit für die freiwillig arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung – in Unterscheidung zur Betriebsrente in der speziellen Form der Entgeltumwandlung – das Nachweisgesetz gelten sollte, ist für eine sozialpolitisch gewollte Verbreitung der bAV und deren Durchführbarkeit die Textform angebracht. Die zunehmende Digitalisierung führt in allen Lebensbereichen zum verstärkten Einsatz von digitalen Kommunikationsmitteln. Dem trägt das deutsche Recht nicht ausreichend Rechnung. Dies zeigt z.B. das am 01.08.2022 in Kraft getretene Nachweisgesetz. Die dort vorgeschriebene Niederschrift durch eigenhändig unterzeichnete Dokumente ist weder zeitgemäß noch europarechtlich zwingend.

Es sollte auf das Schriftformerfordernis zugunsten des Textformerfordernisses so weit wie möglich verzichtet werden. Die gesetzgeberischen Spielräume, die das Europarecht gewährt, sollten genutzt werden. Ein „Gold Plating“ - also eine unerwünschte Übererfüllung von EU-Mindeststandards - sollte unbedingt unterbleiben.

Um Wiederholungen zu vermeiden, wird an dieser Stelle auf die ausführliche Stellungnahme der aba vom 13.06.2022 ([aba-Stn. 18-BMAS-2022](#)) verwiesen. Dort wird in Punkten 1. a. bis c. darauf eingegangen, dass die Arbeitsbedingungen-Richtlinie in Art. 3 nur die Textform verlangt und das Regressionsverbot des Art. 20 dem nicht entgegensteht. Es wird auch ausgeführt, dass die Informations- und Dokumentationsfunktion erfüllt wird. Die Argumente wurden im Rahmen des Fachdialogs Betriebsrente wiederholt.

Wir halten für die freiwillig arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung die Textform (§ 126b BGB) iVm einem Empfangsnachweis (Erfordernis der EU-RL) für ausreichend.

4. Textform als einheitliche Formvorgabe für Nachweise der Arbeitsbedingungen im Arbeitsrecht

In der ausführlichen Stellungnahme der aba vom 13.06.2022 ([aba-Stn. 18-BMAS-2022](#)) haben wir aufgezeigt, dass es an einer einheitlichen Formvorgabe für Nachweise der Arbeitsbedingungen im Arbeitsrecht mangelt und dadurch Wertungswidersprüche entstehen. In diversen arbeitsrechtlichen Vorschriften mit gleichem oder ähnlichem Anspruch an ihre Informations- und Dokumentationsfunktion sowie Arbeitnehmer-Schutzfunktion wird lediglich die Textform verlangt. Es führt zu Wertungswidersprüchen, wenn dies für Nachweise zur freiwilligen arbeitgeberfinanzierten Betriebsrente anders festgelegt wird. In unserer Stellungnahme vom 13.06.2022 haben wir zahlreiche vergleichbare Vorschriften benannt.

Wir empfehlen daher einheitlich die Festlegung der Textform.

5. Gleichbehandlung von Kollektivzusagen und Gesamtzusagen mit kollektivrechtlichem Bezug im Nachweisgesetz

Die Schriftform und die qualifizierte elektronische Signatur (qeS) haben den Sinn, dass der Arbeitnehmer beweisen kann, dass eine Arbeitsbedingung (bzw. Anspruch) überhaupt besteht und welchen Inhalt sie hat. Neben dem hohen Beweiswert (Strengbeweis der ZPO) setzen sie die Integrität der Information und Authentizität des Erklärungsgegners voraus.

5.1. Zusätzliches Beweissicherungskriterium: Verfügbarkeit im Geiste und materiell

Das Problem einer Textform kann sein, dass der Arbeitnehmer die Mail nicht wiederauffindbar abspeichert oder nicht in seinen Privatbereich mitnimmt (Zugriffsproblematik nach Ausscheiden). Letzteres kann auch bei Schriftform und qeS passieren. Dies ist ein Teil der Verfügbarkeitsproblematik. Die Verfügbarkeit zum Leistungszeitpunkt hat zwei Dimensionen: Die Verfügbarkeit im Geiste ist die Erinnerung, dass der Arbeitnehmer sich seines Anspruches bewusst ist und dann nach entsprechenden Dokumenten sucht. Die materielle Verfügbarkeit ist, dass der Arbeitnehmer einen leichten Zugang zu diesen Informationen hat. Dazu gehört, dass die Unterlagen in seinem Machtbereich liegen oder extern mit leichtem Zugriff. Die Hemmschwelle und der Aufwand sind niedriger, wenn Kollegen darum gebeten werden, als wenn erst der Arbeitgeber oder eine Drittpartei gerichtlich zur Herausgabe im Rahmen einer Beweisführung aufgefordert werden müssen.

In der Praxis zeigen sich bei der Beweisführung von bestehenden Arbeitsbedingungen vor Gericht, dass der Arbeitnehmer die Papiere nicht wiederfindet. Die Beweisbarkeit mangelt weniger daran, dass ein Schriftstück ankommt, sondern wie gut organisiert der Arbeitnehmer die Unterlagen aufbewahrt. Oft verschwinden Papierschriftstücke (Einzelstücke) eher als digitale Dokumente, die beliebig kopierbar und einfach archivierbar sind.

Die Verfügbarkeit ist besonders bei kollektiven Arbeitsbedingungen und individuell begründeten Gesamtzusagen gegeben.

5.2. Strengbeweis oder Anscheinsbeweis durch Zeugen und arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsanspruch

Haben viele Arbeitnehmer einen Anspruch erhalten, kann sich der Arbeitnehmer oder das Gericht die Unterlagen auch bei anderen Arbeitnehmern beschaffen. Ein Untergang der Informationen über alle Arbeitnehmer ist fast unmöglich. Das nur der Textform entsprechende eigene Dokument oder das Dokument eines Kollegen mag nur ein Anscheinsbeweis sein. Können aber Dokumente mehrerer Kollegen vorgelegt werden, erstarkt der Anscheinsbeweis, der zudem durch den Gleichbehandlungsanspruch noch eine eigene Rechtsgrundlage entfaltet. Der Zeugenbeweis gilt zudem als Strengbeweis der ZPO.

Durch die Kommunikation unter Kollegen wird der Arbeitnehmer auch leichter an Ansprüche erinnert.

Bei kollektiven Zusagen (TV und BV) lässt das NachwG einen dynamischen Verweis auf die kollektive Rechtsgrundlage zu. Es wird mit der Schriftform bei den Tarif- und Betriebspartnern sowie der Vertretung durch einen

Interessenvertreter begründet. Der Arbeitnehmer hat aber nach Ausscheiden nur noch bedingt Zugriff auf die Inhalte der Vereinbarung, wenn er sich diese nicht rechtzeitig in seinen Machtbereich geholt hat.

Diese Konstellation rechtfertigt bei Gesamtzusagen / vertraglichen Einheitszusagen (spätestens zusammen mit einer Vertragsgestaltung) die niedrigere Formvorschrift einer Textform nach § 126b BGB.

Die beiden Formen der Verfügbarkeit bringen vor allem in der Praxis ein höheres Schutzniveau für den Arbeitnehmer als ein formelles Schriftformgebot oder die gegenseitige qeS in Vertragsform begrenzt auf die Urkunde. Dies ist auch ein Grund dafür, dass für kollektives Arbeitsrecht ein allgemeiner Verweis ausreicht.

Daher sollte zumindest für Gesamtzusagen die Textform mit Empfangsnachweis zugelassen werden.

5.3. Erfüllung des NachwG durch Verweis auf Gesamtzusage mit kollektivrechtlichem Bezug ermöglichen

§ 2 Abs. 4 NachwG sieht in der Fassung vom 01.08.2022 vor, dass die erforderlichen Angaben nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 6 bis 8 und 10 bis 14 durch einen Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen, erbracht werden können.

Die im Mittelstand weit verbreiteten Gesamtzusagen mit kollektivrechtlichem Bezug fallen ausdrücklich nicht unter diese Ausnahmen, obwohl die Ausweitung auf Gesamtzusagen mit kollektivrechtlichem Bezug schon im Gesetzgebungsverfahren zum novellierten NachwG diskutiert wurde, um mittelständische Unternehmen von Bürokratie zu entlasten.

Der Entwurf eines Viertes Bürokratienteilungsgesetz greift dies nicht auf, sodass es weiterhin nicht möglich ist, die Anforderungen des NachwG durch einen Verweis auf eine Gesamtzusage mit kollektivrechtlichem Bezug zu erfüllen.

Gesamtzusagen können durch textgleiche mehrfache individuelle Vereinbarungen mit dem einzelnen Mitarbeiter, durch Aushang am schwarzen Brett oder zunehmend verbreiteter durch Veröffentlichung einer Versorgungsordnung im Intranet erfolgen. Gesamtzusagen sind zwar individuelle (Einheits-)zusagen und damit individualarbeitsrechtliche Vereinbarungen, auch weil der kollektive Interessensvertreter auf der Arbeitnehmerseite fehlt. Sie entfalten aber kollektiven Charakter und sind daher meist auch betriebsvereinbarungsoffen. In dem hier interessanten Kontext der Integrität, Authentizität und Beweisbarkeit für das Formerfordernis teilen sie den Kollektivcharakter mit entsprechenden Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen. Daher wäre es interessensgerecht, wenn ein Verweis auf die Versorgungsordnung in Analogie zu Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag möglich wäre.

Wir empfehlen daher, die Aufzählung in § 2 Abs. 4 S. 1 NachwG um die Gesamtzusagen mit kollektivrechtlichem Bezug zu erweitern.

6. Konsequente Umsetzung des Textformerfordernisses in § 4d EStG (Unterstützungskasse) und § 6a EStG (Direktzusage) sowie in § 5 Abs. 4 EStG (Jubiläumsleistungen)

§ 4d Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe b Satz 2 EStG setzt im Rahmen einer Unterstützungskassenversorgung u.a. voraus, dass „Leistungsanwärter jeder Arbeitnehmer oder ehemalige Arbeitnehmer des Trägerunternehmens [ist], der von der Unterstützungskasse schriftlich zugesagte Leistungen erhalten kann...“

§ 6a Abs. 1 Nr. 3 EStG setzt im Rahmen einer Pensionszusage u.a. voraus, dass die Pensionszusage schriftlich erteilt ist.

In § 5 Abs. 4 EStG ist geregelt, dass eine Rückstellung für die Verpflichtung zu einer Zuwendung anlässlich eines Dienstjubiläums nur gebildet werden darf, wenn (u.a.) die Zusage schriftlich erteilt ist.

Die genannten Schriftformerfordernisse werden durch den Entwurf eines Vierten Bürokratieentlastungsgesetzes nicht adressiert und bleiben daher unverändert bestehen.

Das widerspricht der Intention des Entwurfs, durch konsequente Verwendung der Textform statt der Schriftform unnötige Bürokratie abzubauen. Im Übrigen wird die vom Gesetzgeber verlangte Rechtsklarheit (BT-Drucks 7/1281, 38) unserer Auffassung auch durch die Verwendung der Textform erreicht.

Wir weisen auf die veröffentlichte Äußerung des BMF vom 11.07.2018 – IV C 6 – S 2176/11/10001 hin, in dem das BMF der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände auf Anfrage zur Einhaltung des Schriftformgebots nach § 6a Abs. 1 Nr. 3 EStG mitteilt, dass auch in einem Online-Portal abgespeicherte Daten das Schriftformerfordernis der vorgenannten Vorschrift erfüllen können und damit praktisch die Speicherung entsprechender Daten der vom Arbeitgeber erteilten Pensionszusage in einem Online-Portal als Einhaltung des Schriftlichkeitsgebots dem Grunde nach akzeptiert ist.

Daher empfehlen wir in § 4d Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchstabe b Satz 2 und 5 EStG „der von der Unterstützungskasse schriftlich zugesagte Leistungen erhalten kann...“ durch „der von der Unterstützungskasse in Textform zugesagte Leistungen erhalten kann...“ und in § 6a Abs. 1 Nr. 3 EStG die Formulierung „die Pensionszusage schriftlich erteilt ist“ durch „die Pensionszusage in Textform erteilt ist;“ zu ersetzen. Auch in § 5 Abs. 4 EStG ist „schriftlich“ durch „in Textform“ zu ersetzen.

Ansprechpartner:

aba Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V.

T +49 30 33858-11-0

info@aba-online.de