

BÜROKRATIEENTLASTUNGSGESETZ / NACHWEISGESETZ EIN TROPFEN AUF DEN HEIßEN STEIN

KONTEXT

Im Nachweisgesetz ist aktuell geregelt, dass der Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen nur schriftlich erfolgen kann. Dieser Nachweis entfällt, wenn ein schriftlicher Arbeitsvertrag mit den notwendigen Inhalten geschlossen wird. Die zeitgemäße elektronische Form ist für den Nachweis und den Arbeitsvertrag ausgeschlossen. Damit hat der deutsche Gesetzgeber den Spielraum der EU-Richtlinie nicht genutzt. Diese erlaubt eine elektronische Übermittlung der wesentlichen Arbeitsbedingungen, sofern diese gespeichert und ausgedruckt werden können und der Arbeitgeber einen Übermittlungs- oder Empfangsnachweis erhält.

Der Gesetzgeber plant nun mit dem neuen Bürokratieentlastungsgesetz, das Nachweisgesetz nachzubessern. Der schriftliche Nachweis soll entfallen, wenn ein Arbeitsvertrag in elektronischer Form mit qualifizierter elektronischer Signatur geschlossen wurde. Für den Nachweis selbst und die Mitteilungen von Änderungen der wesentlichen Arbeitsbedingungen soll jedoch unverändert die strenge Schriftform gelten.

FAKTEN

- Die vorgesehene eng limitierte elektronische Form ist in § 126a BGB geregelt und setzt eine qualifizierte elektronische Signatur voraus. Bei Abschluss eines Arbeitsvertrags müssten Arbeitgeber und Beschäftigte mit einer solchen qualifizierten elektronischen Signatur unterzeichnen.
- Beidseitig qualifiziert elektronisch signierte Arbeitsverträge sind in der Praxis unüblich. Nur wenige Arbeitgeber nutzen die qualifizierte elektronische Signatur und besitzen die Technik, mit der auch Beschäftigte eine qualifizierte elektronische Signatur leisten können. Da bereits die Einrichtung dieser Signaturmöglichkeit erheblichen Aufwand bedeutet, ist nicht mit einer breiten Einführung zu rechnen.

UNSER STANDPUNKT

Möglichkeiten der EU-Richtlinie nutzen

Die Bundesregierung hat endlich erkannt, dass die strenge Schriftform nicht zeitgemäß ist. Die geplante Änderung im Nachweisgesetz nutzt aber weiterhin nicht die Möglichkeiten der EU-Richtlinie. Sie erreicht das selbst formulierte Ziel, die Unternehmen von Bürokratie zu entlasten, nicht.

Textform als zeitgemäßer Standard

Nachweise der wesentlichen Arbeitsbedingungen sowie Nachweise von Änderungen solcher Arbeitsbedingungen müssen in zeitgemäßer Textform gem. § 126b BGB erfolgen können. So können Nachweise auch per E-Mail oder durch digitale Beschäftigtenportale zur Verfügung gestellt werden.

In diesem Zusammenhang sollte auch die Festlegung eines insgesamt zeitgemäßen Standards für das Arbeitsrecht umgesetzt werden. Die strenge Schriftform findet sich noch in zu vielen arbeitsrechtlichen Regelungen wie zum Beispiel im Befristungsrecht.

Rechtsklarheit für bAV und Langzeitkonten notwendig

Mit Blick auf Entgeltumwandlungsvereinbarungen in der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) ist eine gesetzliche Klarstellung erforderlich. Zwar hat das BMAS in einem Schreiben versichert, dass das Nachweisgesetz nicht für die Verwendung des Arbeitsentgelts gilt und formfreie Entgeltumwandlungsvereinbarungen möglich sind. Unklar ist aber noch immer, wie die Entgeltumwandlung für Langzeitkonten erfolgen kann. Eine gesetzliche Klarstellung ist überfällig und bringt Rechtssicherheit. Die Verwendung des Arbeitsentgelts und damit alle Formen der Entgeltumwandlung müssen komplett von der Nachweispflicht ausgenommen werden.