

NACHWEISGESETZ**DIGITALISIERUNG FÖRDERN, NICHT BEHINDERN****KONTEXT**

Im Sommer 2019 ist die europäische Richtlinie zu transparenten und verlässlichen Arbeitsbedingungen in Kraft getreten. Sie verpflichtet nationale Gesetzgeber, die Regelungen bis zum 31. Juli 2022 in nationales Recht umzusetzen.

Der entsprechende deutsche Gesetzentwurf könnte mit der 2./3. Lesung im Bundestag schon am 23./24. Juni beschlossen werden. Nach finaler Beratung im Bundesrat am 8. Juli 2022 könnten die neuen Regelungen ab dem 1. August 2022 in Kraft treten.

Bei der Umsetzung orientiert sich der Gesetzgeber stark an der EU-Richtlinie. Der aktuelle Vorschlag setzt die Vorgaben allerdings nicht „eins zu eins“ um. Während die Richtlinie explizit eine elektronische Übermittlung der wesentlichen Arbeitsbedingungen als Option vorsieht, sieht der deutsche Gesetzentwurf nur die veraltete Schriftform vor. Verstöße sollen mit einem Bußgeld in Höhe von bis zu 2.000 Euro pro Verstoß geahndet werden.

FAKTEN

- Das Nachweisgesetz regelt bisher, dass wesentliche Arbeitsbedingungen ebenso wie deren Änderungen schriftlich festzuhalten sind. Das umfasst zum Beispiel den Arbeitsort und den Inhalt der zu leistenden Arbeit. Im Arbeitsvertrag kann zudem auf Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder auch auf das Gesetz verwiesen werden. Entgeltumwandlungsvereinbarungen für die betriebliche Altersversorgung sowie deren Änderungen dagegen werden teilweise bereits elektronisch vereinbart.
- Die Digitalisierung ist in Form von elektronischen Personalakten und elektronischer Kommunikation längst in der Personalarbeit angekommen. Das Festhalten an schriftlichen Verträgen auf Papier ist nicht mehr zeitgemäß und widerspricht der gängigen betrieblichen Arbeitsweise.

UNSER STANDPUNKT**Festhalten an Tinte und Drucker ist keine Option**

Die Pandemie hat auch in Deutschland den digitalen Turbo gezündet. Mit der Änderung des Nachweisgesetzes wird die Digitalisierung nun jedoch ausgebremst. Der Koalitionsvertrag verspricht unter der Überschrift „Mehr Fortschritt wagen“ auch digitalen Fortschritt. Das Festhalten an der Schriftform ist das Gegenteil; eine Option zur digitalen Vereinbarung muss in das Gesetz aufgenommen werden.

Die betriebliche Praxis arbeitet digital

Betriebe arbeiten längst mit elektronischen Dokumenten und Personalakten. Mit der Umsetzung der europäischen Richtlinie könnten endlich alle Papierdokumentationen im Arbeitsverhältnis in eine elektronische Form überführt werden. Warum diese Chance vertan und die betriebliche Praxis ausgebremst werden soll, ist nicht nachvollziehbar. Zum Beispiel bei Änderungen von Entgeltumwandlungsvereinbarungen würde der jetzige Entwurf sogar wieder zu weniger Digitalisierung und mehr Papier führen. Der vorliegende Entwurf darf nicht das letzte Wort sein. Die europäisch geöffnete Tür zur Digitalisierung soll von der deutschen Politik wieder verschlossen werden. Dazu darf es nicht kommen.