

## Gesetzentwurf

der Fraktion der CDU/CSU

### Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Gesetzes über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen

#### A. Problem

Durch Schriftformvorgaben beim Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen entstehen den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern Belastungen. Das Verbot, Unterlagen über wesentliche Arbeitsbedingungen digital zur Verfügung zu stellen und übermitteln zu dürfen, erfordert einen erhöhten Personaleinsatz auf Arbeitgeberseite sowie immense Kosten. In Zeiten fortschreitender Digitalisierung erscheint ein Verbot des Zurverfügungstellens digitaler Unterlagen als Anachronismus.

#### B. Lösung

Gemäß den Vorgaben der dem Nachweisgesetz zugrunde liegenden Richtlinie (EU) 2019/1152 wird es der Arbeitgeberseite ermöglicht, die wesentlichen Arbeitsbedingungen im Sinne des Nachweisgesetzes wahlweise per Schriftform oder in elektronischer Form den Arbeitnehmern zur Verfügung zu stellen und zu übermitteln, sofern die Informationen für den Arbeitnehmer zugänglich sind, gespeichert und ausgedruckt werden können und der Arbeitgeber einen Übermittlungs- oder Empfangsnachweis erhält. Dabei soll der Schutz der Arbeitnehmer nicht reduziert werden.

#### C. Alternativen

Keine.

#### D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Keine.

#### E. Erfüllungsaufwand

##### E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger entsteht nicht.

**E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft**

Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft entsteht nicht.

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

Keine.

**E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung**

Erfüllungsaufwand für die Verwaltung entsteht nicht.

**F. Weitere Kosten**

Keine.

## **Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Gesetzes über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen**

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

### **Artikel 1**

#### **Änderung des Nachweisgesetzes**

Das Nachweisgesetz vom 20. Juli 1995 (BGBl. I S. 946), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Juli 2022 (BGBl. I S. 1174) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 2 Absatz 1 wird wie folgt geändert:

a) Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Der Arbeitgeber hat die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses innerhalb der Fristen des Satzes 3 niederzulegen.“

b) Satz 3 wird wie folgt gefasst:

„Die Vertragsbedingungen sind in Schriftform oder, sofern die Vertragsbedingungen für den Arbeitnehmer zugänglich sind, gespeichert und ausgedruckt werden können und der Arbeitgeber einen Übermittlungs- oder Empfangsnachweis erhält, in elektronischer Form zur Verfügung zu stellen und zu übermitteln.“

2. In § 2 Absatz 1a Satz 1 wird das Wort „schriftlich“ gestrichen.

3. § 3 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Eine Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen ist dem Arbeitnehmer spätestens an dem Tag, an dem sie wirksam wird, in der Form des § 2 Absatz 1 Satz 3 mitzuteilen.“

### **Artikel 2**

#### **Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am Tag nach seiner Verkündung in Kraft.

Berlin, den 7. November 2023

**Friedrich Merz, Alexander Dobrindt und Fraktion**

## Begründung

### A. Allgemeiner Teil

Die bürokratischen Belastungen der Unternehmen sowie der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind auf das zwingend Nötigste zu beschränken. Die derzeitige Verpflichtung im Nachweisgesetz, alle wesentlichen Vertragsbedingungen in Schriftform, mit Unterschrift und Aushändigung übermitteln müssen und nicht in zeitgemäßer digitaler Form zur Verfügung stellen und übermitteln zu dürfen, verursacht bei den Unternehmen einen enormen und fortlaufenden bürokratischen Aufwand sowie immense Kosten durch das Bereitstellen der Informationen in Papierform. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Ihre persönlichen und vertraglichen Angelegenheiten aus zeitlichen, praktischen und ökologischen Gründen zunehmend papierlos regeln, steigt der bürokratische Verwaltungsaufwand dadurch ebenfalls. Deshalb sollte neben der Möglichkeit die Schriftform zu nutzen, gleichzeitig auch die Übermittlung auf elektronischem Wege erfolgen können. Der Schutz der Arbeitnehmer soll dabei vollständig erhalten bleiben.

Gerade im Anwendungsbereich des Nachweisgesetzes ist die Möglichkeit der bürokratischen Entlastung durch die Verwendung elektronischer Übermittlungsformen in großem Umfang gegeben. Die dem Nachweisgesetz zugrunde liegende Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 regelt in Art. 3 die Art der Bereitstellung der Informationen gegenüber dem Arbeitnehmer. Dabei sieht die Richtlinie ausdrücklich vor, dass die Informationen neben der Schriftform auch in elektronischer Form übermittelt und zur Verfügung gestellt werden können. Die Richtlinie (EU) 2019/1152 eröffnet den EU-Mitgliedstaaten Freiräume, sowohl digitale als auch schriftliche Übermittlungswege einzuführen. Diese Spielräume sollten im Interesse der Modernisierung des Rechtsverkehrs sowie dem Abbau von Belastungen für Arbeitgeber- wie Arbeitnehmerseite genutzt werden.

In Art. 3 der Richtlinie (EU) 2019/1152 heißt es wie folgt:

„Der Arbeitgeber stellt dem Arbeitnehmer die gemäß dieser Richtlinie erforderlichen Informationen schriftlich zur Verfügung. Die Informationen sind in Papierform oder – sofern die Informationen für den Arbeitnehmer zugänglich sind, gespeichert und ausgedruckt werden können und der Arbeitgeber einen Übermittlungs- oder Empfangsnachweis erhält – in elektronischer Form zur Verfügung zu stellen und zu übermitteln.“

Der Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, wird nicht beeinträchtigt, wenn der Gesetzgeber im Nachweisgesetz neben einer Übermittlung in Schriftform ebenfalls die elektronische Form der Übermittlung einräumt. Die Übermittlung in elektronischer Form stellt sicher, dass sowohl der Urheber eines Dokuments klar zu identifizieren ist, als auch die Schutz- und Warnfunktion eines wichtigen Dokuments beim Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen erhalten bleibt. Die bürokratische Erleichterung ist dagegen sehr groß. Die Möglichkeit der elektronischen Übermittlung ist in Zeiten der Digitalisierung ein wichtiger Schritt, um Arbeitsschritte und Bürokratie zu erleichtern. Die Möglichkeiten der Digitalisierung sollen hierzu genutzt werden.

Zudem hat die Harmonisierung des Nachweisgesetzes mit der EU-Richtlinie zur Folge, dass der Standort Deutschland durch die Vereinheitlichung im europäischen Rechtsraum im Wettbewerb mit den anderen europäischen Mitgliedsstaaten nicht durch unnötige Bürokratie schlechter steht.

#### I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

Mit dem Gesetz soll der Nachweis über wesentliche Arbeitsbedingungen vereinfacht und modernisiert werden, entsprechend den Vorgaben der Richtlinie (EU) 2019/1152.

#### II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Gemäß den Vorgaben der dem Nachweisgesetz zugrunde liegenden Richtlinie (EU) 2019/1152 wird es der Arbeitgeberseite ermöglicht, die wesentlichen Arbeitsbedingungen im Sinne des Nachweisgesetzes wahlweise per

Schriftform oder in elektronischer Form den Arbeitnehmern zur Verfügung zu stellen und zu übermitteln, sofern die Informationen für den Arbeitnehmer zugänglich sind, gespeichert und ausgedruckt werden können und der Arbeitgeber einen Übermittlungs- oder Empfangsnachweis erhält. Der Schutz der Arbeitnehmer bleibt dabei vollständig erhalten.

### **III. Alternativen**

Keine

### **IV. Gesetzgebungskompetenz**

Der Bund hat die Gesetzgebungskompetenz nach Art. 72, 74 Abs. 1 Nr. 12 GG.

### **V. Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen**

Das Gesetz ist mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen vereinbar.

### **VI. Gesetzesfolgen**

Das Gesetz sorgt für geringeren Verwaltungsaufwand bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern.

#### **1. Rechts- und Verwaltungsvereinfachung**

Formvorschriften beim Nachweis wesentlicher Arbeitsbedingungen werden verringert.

#### **2. Nachhaltigkeitsaspekte**

Es ergeben sich keine negativen Nachhaltigkeitsaspekte.

#### **3. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand**

Es entstehen keine Haushaltsaufgaben für den Bundeshaushalt.

#### **4. Erfüllungsaufwand**

Es entsteht kein Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger, Wirtschaft oder Verwaltung.

#### **5. Weitere Kosten**

Keine.

#### **6. Weitere Gesetzesfolgen**

Keine.

### **VII. Befristung; Evaluierung**

Eine Evaluierung ist nicht erforderlich.

## **B. Besonderer Teil**

### **Zu Artikel 1**

Im Anwendungsbereich des Nachweisgesetzes ist die Möglichkeit der bürokratischen Entlastung durch die Verwendung elektronischer Übermittlungsformen in großem Umfang gegeben. Die dem Nachweisgesetz zugrunde liegende Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 regelt in Art. 3 die Art der Bereitstellung der Informationen gegenüber dem Arbeitnehmer. Dabei sieht die Richtlinie ausdrücklich vor, dass die Informationen neben der Schriftform auch in elektronischer Form übermittelt und zur Verfügung gestellt werden können. Aus diesem Grund sind § 2 Absatz 1 Satz 1 und § 2 Absatz 1 Satz 3 entsprechend anzupassen.

Die Änderung des § 3 Satz 1 stellt klar, dass auch eine spätere Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen entsprechend der Form des § 2 wahlweise in Schriftform oder elektronischer Form (§ 126 b BGB) übermittelt werden kann.

### **Zu Artikel 2**

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.



