

## **Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union im Bereich des Zivilrechts („Arbeitsbedingungenrichtlinie“)**

### **Hintergrund**

Die Bundesregierung muss die EU-Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen bis zum 1. August 2022 umsetzen. Diese verlangt, dass Arbeitnehmer\*innen über die wesentlichen Vertragsbedingungen ein schriftlicher Nachweis auszuhändigen ist. Aktuell müssen Arbeitgeber\*innen Arbeitnehmer\*innen nach dem Nachweisgesetz über eine Liste von Vertragsbedingungen informieren. Die meisten dieser Bedingungen ergeben sich aber ohnehin aus dem Arbeitsvertrag. Der Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Umsetzung der EU-Richtlinie sieht nun einen erweiterten Katalog von Nachweisen vor, die nicht mehr durch den schriftlichen Arbeitsvertrag erbracht werden können. Enthalten sind u.a. die Festlegung von Mindestanforderungen an die Arbeitsbedingungen in Bezug auf die Höchstdauer einer Probezeit, auf Mehrfachbeschäftigung, auf die Mindestvorhersehbarkeit der Arbeit, auf das Ersuchen um einen Übergang zu einer anderen Arbeitsform sowie zu Pflichtfortbildungen.

### **Problem**

Im vorliegenden Gesetzentwurf werden **Spielräume unzureichend genutzt, digitale Prozesse** in Unternehmen **zu beschleunigen**. So ermöglicht der Entwurf nicht, dass Nachweise zu Arbeitsbedingungen neben der Papierform, auch in digitaler Form übermittelt werden können. Dadurch entstünde ein **unverhältnismäßig hoher bürokratischer Aufwand**, der insbesondere kleinere Unternehmen und **Startups vor vermeidbaren Aufwand** stellt.

Vor dem Hintergrund, dass die EU-Arbeitsbedingungenrichtlinie in Art. 3 ausdrücklich die Bereitstellung der erforderlichen Informationen in „Papierform oder unter bestimmten Bedingungen in elektronischer Form erlaubt, ist es **nicht nachzuvollziehen**, warum die **Möglichkeit einer digitalen Übermittlung** in Deutschland **nicht genutzt** werden sollte.

Damit wird unnötigerweise eine **Chance vertan**, Möglichkeiten der Digitalisierung für die Vereinfachung von Prozessen zu nutzen. Das ist umso unverständlicher, weil sich die Bundesregierung genau das auf die Fahne geschrieben hat. Insofern steht der Gesetzesvorschlag im **Widerspruch** zu den eigenen **Digitalisierungsambitionen der Ampel-Koalition**.

### **Lösungsvorschlag**

Arbeitgeber\*innen sollte unbedingt ermöglicht werden, **Nachweise auch in digitaler Form auszuhändigen**.

Dazu sollten **§ 2 Abs. 1 S. 3 NachwG gestrichen** und **§ 2 Abs. 1 S. 1 und S. 2 NachwG** dahingehend **angepasst** werden, dass die **Textform** als **ausreichend** angesehen wird. In **§ 3 NachwG** sollte zudem die **strenge Schriftform durch die Textform ersetzt** werden.

In jedem Fall sollte es zumindest nach der erstmaligen schriftlichen Aushändigung der Nachweise möglich sein, Anpassungen der Vereinbarung auch in digitaler Textform zu übermitteln.

### **Zum Startup-Verband**

Der Bundesverband Deutsche Startups e.V. ist die Stimme der Startups in Deutschland. Seit seiner Gründung 2012 vertritt der Verband die Startup-Interessen gegenüber Politik, Wirtschaft und Öffentlichkeit. In seinem Netzwerk mit mittlerweile mehr als 1.200 Mitgliedern schafft der Verband darüber hinaus einen Austausch zwischen Startups untereinander, aber auch zwischen Startups und etablierter Wirtschaft. Ziel des Startup-Verbandes ist es, Deutschland und Europa zu einem gründungsfreundlichen Standort zu machen, der Risikobereitschaft honoriert und den Pionieren unserer Zeit die besten Voraussetzungen bietet, um mit Innovationskraft erfolgreich zu sein.