

Neues vom Gesetzgeber

Das Vierte Bürokratieentlastungsgesetz – Was wird leichter?

Bereits im Juli haben wir Sie über das Gesetzgebungsverfahren des Vierten Bürokratieentlastungsgesetzes (BEG IV) und die damit einhergehenden Formerleichterungen im Arbeitsrecht informiert. Nachdem der Gesetzesentwurf am 26. September 2024 den Bundestag passierte, wurde er nun am 18. Oktober 2024 auch durch den Bundesrat angenommen. Viele der für die arbeitsrechtliche Praxis relevanten Regelungen treten zum 1. Januar 2025 in Kraft, manche zum 1. Mai 2025. Aus diesem Anlass gibt der folgende Beitrag einen erneuten Überblick darüber, welche Formerleichterungen nach dem BEG IV in der arbeitsrechtlichen Praxis gelten und wann die Regelungen in Kraft treten.

Formerleichterungen im Nachweisgesetz

Die im Nachweisgesetz (NachwG) vorgesehenen Formerleichterungen sollen es Unternehmen ermöglichen, Abläufe in ihren Personalverwaltungen zu digitalisieren. Die Formerleichterungen im NachwG treten am **01.01.2025** in Kraft.

Bisher musste der Nachweis der wesentlichen Arbeitsvertragsbedingungen bzw. deren Änderung gem. §§ 2, 3 NachwG aF in Schriftform erfolgen. Schreibt das Gesetz Schriftform vor, so muss die Urkunde gem. § 126 BGB von dem Erklärenden eigenhändig durch Namensunterschrift (original) oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet werden. Bei einem Vertrag muss die eigenhändige Unterzeichnung der Parteien auf derselben Urkunde erfolgen.

Der Arbeitsvertrag selbst unterliegt keiner bestimmten Form. Er kann schriftlich, in Textform, mündlich oder sogar durch schlüssiges Handeln geschlossen werden. Lediglich die Niederschrift der Arbeitsvertragsbedingungen unterliegt nach derzeit (noch) gültigem NachwG der Schriftform.

Der Gesetzgeber hat erkannt, dass der schriftliche Nachweis der Arbeitsvertragsbedingungen für den Arbeitgeber einen unnötigen

Aufwand bedeutet und ergänzt das NachwG dahingehend, dass die Niederschrift auch in **Textform** erfolgen und elektronisch übermittelt werden kann, wenn das Dokument für den Arbeitnehmer zugänglich ist, gespeichert und ausgedruckt werden kann und der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auffordert, einen Empfangsnachweis zu erteilen.

Textform erfordert gem. § 126b BGB, dass eine lesbare Erklärung, in der die Person des Erklärenden genannt ist, auf einem dauerhaften Datenträger abgegeben wird. Eine Unterschrift ist nicht erforderlich. Der Textform können etwa eine **E-Mail**, ein Telefax, eine SMS, eine Direktnachricht sowie eine ausgedruckte Erklärung genügen. Nur wenn Arbeitnehmer ausdrücklich einen schriftlichen Nachweis ihrer Arbeitsvertragsbedingungen verlangen, müssen Arbeitgeber die Informationen schriftlich auf Papier übersenden.

Gem. § 2 Abs. 5 NachwG aF entfällt die Nachweispflicht, wenn dem Arbeitnehmer ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt worden ist, der die Angaben über die wesentlichen Arbeitsvertragsbedingungen enthält. Der Entfall der Nachweispflicht soll nun auch dann gelten, wenn dem Arbeitnehmer ein entsprechender Arbeitsvertrag in Textform übermittelt wurde.

Die Nachweispflicht entfällt nicht, wenn der Nachweis über die wesentlichen Arbeitsvertragsbedingungen nicht im Arbeitsvertrag, sondern durch einseitige Mitteilung durch den Arbeitgeber erfüllt wird. Arbeitgeber sind gut beraten diejenigen Aspekte, die eines Nachweises bedürfen und ihrem Direktionsrecht unterliegen (z.B. Arbeitszeit, Arbeitsort, Arbeitsaufgabe), nicht in den Arbeitsvertrag aufzunehmen, sondern einen gesonderten einseitigen Nachweis darüber zu erbringen, da sie andernfalls nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers oder durch Änderungskündigung verändert werden können. Nach dem geänderten § 2 Abs. 1 NachwG nF genügt für einen solchen gesonderten Nachweis künftig die Textform, es sei denn, der Arbeitnehmer verlangt einen schriftlichen Nachweis.

Gem. § 3 S. 1 NachwG aF ist dem Arbeitnehmer eine Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen spätestens an dem Tag, an dem sie wirksam wird, schriftlich mitzuteilen. Nach § 3 S. 2 NachwG nF kann die Mitteilung künftig auch in Textform erfolgen und **elektronisch übermittelt** werden. Die Mitteilungspflicht entfällt nach dem neu eingefügten § 3 Abs. 2 NachwG nF wenn dem

Arbeitnehmer ein schriftlicher Änderungsvertrag oder ein Änderungsvertrag in Textform ausgehändigt worden ist.

Von diesen Änderungen bzw. Erleichterungen ausgenommen sind die in § 2a Abs. 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes aufgezählten Branchen.

Formerleichterungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

Zudem können auch Arbeitnehmer-Überlassungsverträge nach dem genänderten § 12 Abs. 1 AÜG künftig in Textform und damit auch per E-Mail geschlossen werden.

Auch die Erklärung des Entleihers gegenüber dem Betriebsrat vor der Übernahme eines Leiharbeitnehmers zur Arbeitsleistung kann in Textform vorgelegt werden (§ 14 Abs. 3 AÜG nF).

Die Änderungen des AÜG treten ebenfalls zum **01.01.2025** in Kraft.

Formerleichterungen im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz

Anträge auf **Verringerung** der Arbeitszeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) und ihre Ablehnung durch den Arbeitgeber sowie die Geltendmachung des Anspruchs auf Elternzeit (§§ 15, 16 BEEG), sollen anders als nach dem bisherigen BEEG, ebenfalls statt in Schriftform in **Textform** möglich sein. Diese Änderungen des BEEG sollen am **01.05.2025** in Kraft treten.

Für Teilzeitverlangen außerhalb der Elternzeit und eine etwaige Ablehnung durch den Arbeitgeber genügt bereits nach derzeitiger Rechtslage die Textform (§ 8 Abs. 3, 5 TzBfG).

Formerleichterungen im Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz

Auch die Ankündigung der Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz (§ 3 Abs. 3 PflegeZG) sowie die Ankündigung von Familienpflegezeit nach dem Familienpflegezeitgesetz (§ 2a Abs. 1 FPfZG), die bisher schriftlich erfolgen mussten, können nach dem BEG IV ab dem **01.01.2025** in **Textform** erfolgen.

Formerleichterungen im Arbeitszeit- und Jugendarbeitsschutzgesetz

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) und das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) werden zum 01.01.2025 dahingehend angepasst, dass die jeweiligen **Aushangpflichten** durch den Arbeitgeber auch erfüllt

werden, wenn dieser die geforderten Informationen über die im Betrieb oder in der Dienststelle übliche Informations- und Kommunikationstechnik (etwa das **Intranet**) elektronisch zur Verfügung stellt, sofern alle Beschäftigten freien Zugang zu den Informationen haben (§ 16 Abs. 1 ArbZG, §§ 47, 48 JArbSchG nF).

Soweit im JArbSchG schriftliche Handlungen vorgesehen sind, sollen diese mit Ausnahme von § 6 Abs. 4 Satz 1 und § 21a Abs. 2 JArbSchG auch in Textform erfolgen können.

Formerleichterungen bei der Altersrente und dem Ende des Arbeitsverhältnisses

Eine Regelaltersrentenbefristung, die oft bei Abschluss des Arbeitsvertrages aufgenommen wird, nach § 41 Abs. 2 SGB VI, kann ab dem 01.01.2025 ebenfalls in **Textform** vereinbart werden.

Änderung des Siebten Buches des Sozialgesetzbuches (SGB VII)

Der Versicherte kann künftig vom Unternehmer die Anzeige des Versicherungsfalls nach § 193 SGB VII in einem barrierefreien Format fordern. Auch diese Änderung tritt am 01.01.2025 in Kraft.

Formerleichterungen bei der Aushändigung von Arbeitszeugnissen

Arbeitszeugnisse können ab dem 01.01.2025 mit **Einwilligung** des Arbeitnehmers statt in Schriftform auch in **elektronischer Form** erteilt werden (§ 109 GewO).

Elektronische Form nach § 126a BGB bedeutet, dass der Aussteller – also der Arbeitgeber – dem Arbeitszeugnis seinen Namen hinzufügt und das elektronische Dokument mit seiner qualifizierten elektronischen Signatur versieht.

Was bleibt unverändert?

Auch wenn das BEG IV in einigen Bereichen auf das Schriftformerfordernis verzichtet, bleibt dieses an vielen Stellen bestehen.

Kündigungen und **Aufhebungsverträge** müssen **schriftlich** erfolgen (§ 623 BGB). Die Schriftform kann nicht durch die elektronische Form ersetzt werden. Es bleibt alles beim Alten.

Befristungsabreden eines Arbeitsvertrages bedürfen ebenfalls weiterhin der Schriftform (§ 14 Abs. 4 TzBfG). Da die **Befristungsabrede** in aller Regel Bestandteil des **Arbeitsvertrags** ist, ist dieser im Falle der Befristung von beiden Parteien **eigenhändig** zu unterzeichnen.

Auch ein **nachvertragliches Wettbewerbsverbot** bedarf nach wie vor zwingend der Schriftform (§ 74 Abs. 1 HGB).

Das BEG IV enthält keine Änderungen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG). Die im **BetrVG** geltenden Formerfordernisse bleiben demnach **unverändert** bestehen. Betriebsvereinbarungen sowie Interessenausgleich und Sozialplan sind schriftlich niederzulegen und die Parteien haben auf derselben Urkunde zu unterzeichnen (§ 112 Abs. 1 BetrVG). Die Unterrichtung des Betriebsrats durch den Arbeitgeber über die geplante Betriebsänderung unterliegt bekanntlicherweise keiner Formvorschrift. Sie ist somit mündlich möglich.

Auch bei der erforderlichen Anhörung des Betriebsrats vor Ausspruch einer Kündigung (§ 102 BetrVG) ist keine bestimmte Form vorgegeben. Zu **Beweis- und Dokumentationszwecken** sollte die Anhörung aber zumindest in Textform erfolgen.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzcel
+49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de