



One Team.
One Goal.

Orth Kluth Newsletter Arbeitsrecht

Bürokratieentlastungsgesetz

Mit einem Kabinettsbeschluss zu einem sog. Bürokratieentlastungsgesetz verfolgt die Bundesregierung nach der Sommerpause „den Bürokratieabbau als eines ihrer Kernanliegen energisch“. Für den Bereich des Arbeitsrecht sieht das vom Kabinett am 30. August 2023 verabschiedete Eckpunktepapier zum vierten Bürokratieentlastungsgesetz (BEG IV) hierzu einige Änderungen an Formvorschriften vor. Derzeit ist jedoch noch unklar, wann und in welcher konkreten Ausgestaltung die Beschlüsse als Gesetz in Kraft treten. Dem Eckpunktepapier lassen sich aber dennoch bereits einige grundsätzliche Vorhaben entnehmen, die wir in Kürze vorstellen.

Nachweis wesentlicher Vertragsbedingungen

Erst im August 2022 hat der Gesetzgeber das Nachweisgesetz (NachwG) geändert und den Arbeitgebern bekanntlich umfangreichere Nachweispflichten auferlegt, indem der Katalog der nachzuweisenden Vertragsbedingungen erweitert und Verstöße bußgeldbewährt wurden (s. hierzu unseren [Newsletter](#)). Gleichzeitig wurde für den Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen weiterhin an der Schriftform festgehalten und die elektronische Form ausgeschlossen, obwohl die europarechtliche Grundlage dies ausdrücklich ermöglicht hätte.



Das führte dazu, dass der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen weiterhin der strengen Schriftform unterliegt („nasse Tinte“), obwohl Arbeitsverträge auch mit Befristungsabreden durchaus in elektronischer Form mittels qualifizierter elektronischer Signatur abgeschlossen werden können. Organisatorisch und bürokratisch bedeutete dies für viele Arbeitgeber einen erheblichen Mehraufwand.

Nun will die Bundesregierung ein Jahr danach die „Rolle rückwärts“ machen. Das Eckpunktepapier sieht vor, das NachwG um eine Regelung zu ergänzen, wonach die Verpflichtung des Arbeitgebers entfällt, einen Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingung in Schriftform zu erteilen, sofern bereits der Arbeitsvertrag, der die wesentlichen Vertragsbedingungen enthält, in einer die Schriftform ersetzenden gesetzlichen elektronischen Form geschlossen wird. Das ist z.B. der Fall, wenn der Arbeitsvertrag mittels qualifizierter elektronischer Signatur geschlossen wird.

Für Arbeitgeber, die ihre Arbeitsverträge weiterhin in Schriftform abschließen, hat dieses Vorhaben folglich keine

Auswirkung. Wohl aber bietet sie Arbeitgebern, die Arbeitsverträge in elektronischer Form abschließen, die Möglichkeit einer deutlichen Entlastung und Verschlan­kung des Einstellungsprozesses. Entsprechendes soll im Übrigen für in elektronischer Form geschlossene Ergänzungsvereinbarungen bei Änderungen wesentlicher Vertragsbedingungen (z.B. Vergütungshöhe, Arbeitszeit etc.) gelten, so dass bei Erfüllung der elektronischen Form ebenfalls kein zwingender schriftlicher Nachweis erforderlich sein soll.

Aber Achtung: Die in § 2a Abs. 1 Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz benannten Bereiche sollen von der Änderung des Nachweisgesetzes ausgenommen werden. Dazu gehören u.a. das

- Baugewerbe
- Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe
- Personenbeförderungsgewerbe
- Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe
- Gebäudereinigungsgewerbe etc.

Arbeitszeugnis

Die Erteilung von Arbeitszeugnissen soll künftig auch in elektronischer Form möglich sein, was eine Anpassung von § 630 BGB sowie § 109 GewO erfordern wird, die die elektronische Form bisher ausdrücklich ausschließen. Spannend bleibt abzuwarten, wie sich diese Änderung im häufig sehr emotional und kleinteilig geführten Streit um Arbeitszeugnisse auswirkt, wenn für Arbeitgeber hinsichtlich der Form dann ein Wahlrecht zwischen der elektronischen oder schriftlichen Form besteht.

Aushangpflichten

Das Eckpunktepapier zum BEG IV äußert ferner die Absicht, das Arbeitszeitgesetz und Jugendarbeitsschutzgesetz anzupassen. Danach sollen die bisher geltenden bußgeldbewährten Aushangpflichten, wie z.B. § 16 Abs. 1 ArbZG, durch den Arbeitgeber auch erfüllt werden können, wenn die Informationen über die im Betrieb übliche Informations- und Kommunikationstechnik elektronisch zur Verfügung gestellt werden. Das kann dann ggf. über das Intranet oder möglicherweise auch durch Verlinkung auf die jeweiligen Gesetzestexte erfolgen. Dies soll jedoch nur gelten, wenn sichergestellt ist, dass alle Beschäftigten dazu Zugang haben.

Elternzeit

Derzeit sieht das BEEG vor, dass der Antrag auf Elternzeit sowie auf Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit durch den Arbeitnehmer sowie seine Ablehnung durch den Arbeitgeber der Schriftform bedürfen. Hierzu ist vorgesehen, dass Schriftformerfordernis aufzugeben und durch die Textform zu ersetzen. Danach könnten dann Anträge auf Elternzeit sowie auf Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit und die Ablehnung des Teilzeitantrags durch den Arbeitgeber künftig z.B. auch per E-Mail erfolgen.



Ausblick

Die arbeitsrechtliche Praxis profitiert nach derzeitigem Stand nur mäßig von dem Vorhaben der Bürokratieentlastung durch das BEG IV.

Sofern die Vorhaben umgesetzt werden, wird es künftig jedoch wohl möglich werden, den Einstellungsprozess (Vertragsabschluss und Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen) mittels qualifizierter elektronischer Signatur vollständig zu digitalisieren und gänzlich auf Papier zu verzichten. Lediglich bei in diesem Zusammenhang vereinbarten nachvertraglichen Wettbewerbsverboten ist weiterhin die Schriftform geboten.

Bei Beendigung von Arbeitsverhältnissen bleibt im Übrigen alles beim Alten. Hier konnte sich die Bundesregierung nicht zu einem Verzicht auf die Warnfunktion der Schriftform durchringen, so dass die Beendigung von Arbeitsverhältnissen weiterhin zwingend „nasser Tinte“ bedarf.

Bei Fragen rund um das Thema sprechen Sie uns gerne an!

Ihre Ansprechpartner



Dr. Guido Matthey
Rechtsanwalt, Partner

T +49 211 60035-406
guido.matthey@orthkluth.com



Dr. Simon Grosse-Brockhoff
Rechtsanwalt, Partner

T +49 211 60035-404
simon.grosse-brockhoff@orthkluth.com



Dominique Faßbender
Rechtsanwältin, Salary Partnerin

T +49 211 60035-402
dominique.fassbender@orthkluth.com



Thomas Krahwinkel
Rechtsanwalt, Salary Partner

T +49 211 60035-408
thomas.krahwinkel@orthkluth.com



Esther Herrstadt
Rechtsanwältin, Salary Partnerin

T +49 211 60035-410
esther.herrstadt@orthkluth.com



Beatrice Kemper, LL.M., LL.M.
Rechtsanwältin, Salary Partnerin

T +49 211 60035-416
beatrice.kemper@orthkluth.com



Jana Christina Ross
Rechtsanwältin, Senior Associate
T +49 211 60035-400
janachristina.ross@orthkluth.com



Carolin Hacken
Rechtsanwältin, Senior Associate
T +49 211 60035-412
carolin.hacken@orthkluth.com



Lisa Wortelmann
Rechtsanwältin, Associate
T +49 211 60035-409
lisa.wortelmann@orthkluth.com

**One Team.
One Goal.**