

Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg für eine starke Wirtschafts- und Arbeitsmarktregion



Webinar „Die Auswirkungen des Vierten
Bürokratieentlastungsgesetzes auf die betriebliche Praxis“
15. November 2024 | Carolin Vesper (UVB)

Viertes Gesetz zur Entlastung der Bürgerinnen und Bürger, der Wirtschaft sowie der Verwaltung von Bürokratie (Viertes Bürokratieentlastungsgesetz, BEG IV)

Das BEG IV wurde im Bundesgesetzblatt vom 29. Oktober 2024 veröffentlicht.

Das Gesetz wird zum **1. Januar 2025** in Kraft treten.

Änderungen im Nachweisgesetz

Aktuelle Fassung

§ 2 NachwG: Nachweispflicht

(1) Der Arbeitgeber hat die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses innerhalb der Fristen des Satzes 4 **schriftlich** niederzulegen, die Niederschrift **zu unterzeichnen** und dem Arbeitnehmer **auszuhändigen**. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen: ...

Fassung ab 1. Januar 2025

§ 2 NachwG: Nachweispflicht

(1) Der Arbeitgeber hat die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses innerhalb der Fristen des **Satzes 9** ~~Satzes 4~~ schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. **Die Niederschrift nach Satz 1 kann in Textform (§ 126b des Bürgerlichen Gesetzbuchs) abgefasst und elektronisch übermittelt werden, sofern das Dokument für den Arbeitnehmer zugänglich ist, gespeichert und ausgedruckt werden kann und der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mit der Übermittlung auffordert, einen Empfangsnachweis zu erteilen. Im Fall des Satzes 2 hat der Arbeitgeber auf Verlangen des Arbeitnehmers die Niederschrift unter Hinweis auf den Geltungsbeginn der wesentlichen Vertragsbedingungen unverzüglich in der Form der Sätze 1 und 8 zu erteilen. Satz 3 gilt entsprechend, wenn die wesentlichen Vertragsbedingungen nicht nachgewiesen wurden. Die Verjährung des Anspruchs nach den Sätzen 3 und 4 beginnt mit dem Schluss des Jahres, in dem das Arbeitsverhältnis endet. Die Sätze 2 bis 5 finden keine Anwendung auf Arbeitnehmer, die in einem Wirtschaftsbereich oder Wirtschaftszweig nach § 2a Absatz 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes tätig sind. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen: ...**

Grundsätzlich sind die wesentlichen Arbeitsbedingungen **schriftlich** niederzulegen, die Niederschrift ist zu **unterzeichnen** und dem Arbeitnehmer **auszuhändigen**.

Die Niederschrift kann aber nun in **Textform** abgefasst und **elektronisch übermittelt** werden, wenn

- das Dokument für den Arbeitnehmer **zugänglich** ist, **gespeichert** und **ausgedruckt** werden kann und
- der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mit der Übermittlung auffordert, einen **Empfangsnachweis** zu erstellen.

§ 126b BGB: Textform

Ist durch Gesetz Textform vorgeschrieben, so muss eine lesbare Erklärung, in der die Person des Erklärenden genannt ist, auf einem dauerhaften Datenträger abgegeben werden. Ein dauerhafter Datenträger ist jedes Medium, das

1. es dem Empfänger ermöglicht, eine auf dem Datenträger befindliche, an ihn persönlich gerichtete Erklärung so aufzubewahren oder zu speichern, dass sie ihm während eines für ihren Zweck angemessenen Zeitraums zugänglich ist, und

2. geeignet ist, die Erklärung unverändert wiederzugeben.

→ Papier, Computerfax, **Email**, SMS, **Messenger-Nachrichten** und **digitale Mitarbeiterportale**

Empfangsnachweis

Gesetzesbegründung: „In Umsetzung der Vorgaben des Artikel 3 Satz 2 der Arbeitsbedingungenrichtlinie muss der Arbeitgeber ... den Arbeitnehmer mit der Übermittlung zum anderen auffordern, einen auf die übermittelte Niederschrift bezogenen **Empfangsnachweis** zu erteilen. Dieses Kriterium soll den bereits nach allgemeinen Regeln erforderlichen Zugang des Nachweises bei ... Arbeitnehmern vor dem Hintergrund möglicher Unsicherheiten bei der elektronischen Übermittlung zusätzlich absichern.“

U. E. genügt eine E-Mail mit Aufforderung zur Erteilung einer sog. **Lesebestätigung** oder entsprechender „**Haken**“ im Mitarbeiterportal, dass das Dokument empfangen wurde; eine **Dokumentation** des Empfangsnachweises ist dringend zu empfehlen.

Anspruch auf Schriftform

Arbeitnehmer haben im Falle der Erteilung der Niederschrift in Textform **zusätzlich** einen **Anspruch** auf Erteilung des Nachweises in **Schriftform** auf ihr Verlangen. Das Gleiche gilt nach § 2 Abs. 1 Satz 4 NachwG bei einem entgegen der gesetzlichen Verpflichtung nicht erteilten Nachweis. Der schriftliche Nachweis muss auf das arbeitnehmerseitige Verlangen hin **unverzüglich**, das heißt ohne schuldhaftes Zögern (im Regelfall eine Woche = 6 Werktage) und unter Hinweis auf den Geltungsbeginn der wesentlichen Vertragsbedingungen erteilt werden.

Gesetzesbegründung: „Durch den Anspruch wird sichergestellt, dass Arbeitnehmern im Streitfall vor Gericht der erforderliche zeitnahe Zugriff auf den schriftlichen Nachweis ermöglicht wird.“

Verjährung und Ausnahmetatbestand

Die **Verjährung** des Anspruchs auf Erteilung eines schriftlichen Nachweises nach § 2 Abs. 1 Satz 3 NachwG beginnt mit dem Schluss des Jahres, in dem das Arbeitsverhältnis endet. Gleiches gilt für den Anspruch nach § 2 Abs. 1 Satz 4 NachwG bei entgegen der gesetzlichen Verpflichtung nicht erteiltem Nachweis.

Von der Nachweiserbringung in Textform ausgenommen sind die Wirtschaftsbereiche und Wirtschaftszweige nach § 2a Absatz 1 des **Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes**.

§ 3 NachwG

Die für die erstmalige Nachweiserteilung vorgesehenen Vorgaben gelten entsprechend für die mitzuteilenden **Änderungen der wesentlichen Vertragsbedingungen**; diese Änderungen können insbesondere in Textform (§ 126b BGB) nach Maßgabe des § 2 Absatz 1 Satz 2 NachwG abgefasst und übermittelt werden.

Besondere Formvorschriften in Tarifverträgen sind zu beachten!

Sozialgesetzbuch VI

Fassung ab 1. Januar 2025

§ 41 SGB VI: Altersrente und Ende des Arbeitsverhältnisses

(1) ...

(2) Eine Vereinbarung, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vorsieht, bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Textform. § 14 Absatz 4 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gilt nicht.

→ Arbeitsverträge, die eine **sog. Altersgrenzenregelung** enthalten, können künftig insgesamt in Textform gefasst werden

→ bei „echten“ Befristungsabreden bleibt es bei der Schriftform des § 14 Abs. 4 TzBfG

Bürgerliches Gesetzbuch und Gewerbeordnung

Fassung ab 1. Januar 2025

§ 630 S. 3 BGB: Pflicht zur Zeugniserteilung

... Das Zeugnis kann mit Einwilligung des Verpflichteten in elektronischer Form erteilt werden.

§ 109 GewO: Zeugnis

...

(3) Das Zeugnis kann mit Einwilligung des Verpflichteten in elektronischer Form erteilt werden.

§ 126a BGB: Elektronische Form

- (1) Soll die gesetzlich vorgeschriebene schriftliche Form durch die elektronische Form ersetzt werden, so muss der Aussteller der Erklärung dieser seinen Namen hinzufügen und das elektronische Dokument mit seiner qualifizierten elektronischen Signatur versehen.
- (2) Bei einem Vertrag müssen die Parteien jeweils ein gleichlautendes Dokument in der in Absatz 1 bezeichneten Weise elektronisch signieren.

Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

Fassung ab 1. Januar 2025

§ 12 AÜG: Rechtsbeziehungen zwischen Verleiher und Entleiher

(1) Der Vertrag zwischen dem Verleiher und dem Entleiher bedarf der **Textform Schriftform**. ...

→ mit der Änderung können Überlassungsverträge zukünftig z.B. per **Email** abgeschlossen werden

→ die gesteigerten Anforderungen des NachwG an die Textform gelten hier nicht, so dass ausschließlich die Vorgaben des § 126b BGB gelten

Arbeitszeitgesetz

Fassung ab 1. Januar 2025

§ 16 ArbZG: Aushang und Arbeitszeitznachweise

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, **eine Kopie ~~einen Abdruck~~** dieses Gesetzes, der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen, für den Betrieb geltenden Rechtsverordnungen und der für den Betrieb geltenden Tarifverträge und Betriebs- oder Dienstvereinbarungen im Sinne des § 7 Abs. 1 bis 3 und der §§ 12 und 21a Abs. 6 **den Arbeitnehmern über die im Betrieb oder in der Dienststelle übliche Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen oder** an geeigneter Stelle im Betrieb **oder in der Dienststelle** zur Einsichtnahme auszulegen oder auszuhängen.

...

Jugendarbeitsschutzgesetz

Alle **schriftlichen Handlungen**, mit Ausnahme der § 6 Abs. 4 S. 1 und § 21a Abs. 2 JArbSchG, können auch in **Textform** erfolgen.

Der Arbeitgeber erfüllt die **Aushangpflicht** bezüglich der Bekanntgabe des Gesetzes und der Aufsichtsbehörde, wenn er die Informationen über die im Betrieb oder in der Dienststelle **üblichen Informations- und Kommunikationstechnik** zur Verfügung stellt (§ 47 JArbSchG).

Dasselbe gilt für die **Information über Arbeitszeiten und Pausen** von Jugendlichen oder im Falle von Ausnahmegewilligungen der Aufsichtsbehörde für Betriebe oder Betriebsteile.

Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz

Erleichterung der Formerfordernisse

- der **Antrag** auf **Elternzeit** kann in **Textform** erfolgen (§ 16 Abs. 1 S. 1 BEEG)
- der **Antrag** auf **Verringerung der Arbeitszeit** und ihre Verteilung kann in **Textform** erfolgen; die Ablehnung des Arbeitgebers ist ebenfalls in **Textform** möglich (§ 15 Abs. 5 S. 2, Abs. 7 S. 3 BEEG)

Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz

Erleichterung der Formerfordernisse

- Die Ankündigung zur Beanspruchung von Pflegezeit kann in **Textform** erfolgen (§ 3 Abs. 3 S. 1, S. 6 PflegeZG)
- die Ankündigung zur Beanspruchung einer Familienpflegezeit kann in **Textform** erfolgen (§ 2a Abs. 1 FPfZG); wird nach der Familienpflegezeit eine Freistellung nach § 3 Abs. 1 oder Abs. 5 Pflegezeitgesetz in Anspruch genommen, kann dies beim Arbeitgeber auch in Textform angekündigt werden (§ 2a Abs. 1 S. 6 FPfZG)

Offene Fragerunde

Sie fragen, wir antworten!

Bitte schreiben Sie Ihre Fragen in den Chat.





Carolin Vesper

Vesper@uvb-online.de

☎ 030/31005 -146

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit