



Sonderinformation | Änderungen im Arbeitsrecht durch das Vierte Bürokratieentlastungsgesetz

Der Bundestag hat am 26. September 2024 in zweiter und dritter Lesung das Vierte Gesetz zur Entlastung der Bürgerinnen und Bürger, der Wirtschaft sowie der Verwaltung von Bürokratie (Viertes Bürokratieentlastungsgesetz, BEG IV) verabschiedet. Das Gesetz beinhaltet u. a. folgende für das Arbeitsrecht wichtigen Änderungen:

Nachweisgesetz – Zulässigkeit der Textform

Bisher war für den – bußgeldbewehrten – Nachweis nach dem Nachweisgesetz ausnahmslos die Schriftform (also handschriftlich unterzeichnetes Original) vorgeschrieben. Der Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen kann künftig unter bestimmten Voraussetzungen auch in Textform (§ 126b BGB) erfolgen. Die Übermittlung muss individuell an die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer erfolgen. Für die Zugänglichmachung ist erforderlich, dass auf Seiten der Arbeitnehmer ein elektronischer Übermittlungsweg eröffnet ist und sie auf das Dokument uneingeschränkt Zugriff nehmen können.

Von dieser Anpassung ausgenommen werden allerdings die Branchen im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz. Zudem können Arbeitnehmer vom Arbeitgeber den Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in Schriftform (§ 126 BGB) verlangen.

Die Ansprüche des Arbeitnehmers auf Erteilung eines Nachweises in Schriftform beginnen erst mit dem Schluss des Jahres zu verjähren, in dem das Arbeitsverhältnis endet.

Gewerbeordnung – Elektronische Form bei Arbeitszeugnissen

Arbeitszeugnisse können künftig in elektronischer Form erteilt werden, sofern der Arbeitnehmer zustimmt (§ 109 GewO).

Arbeitszeitgesetz – Erfüllung der Aushangpflicht in elektronischer Form

Der Arbeitgeber kommt der Aushangpflicht auch dann nach, wenn er die geforderten Informationen über die im Betrieb oder der Dienststelle übliche Informations- und Kommunikationstechnik elektronisch zur Verfügung stellt (§ 16 Abs. 1 ArbZG).

Jugendarbeitsschutzgesetz – Formerleichterungen bei Erklärungen und Aushängen

Der neu eingefügte § 1a JArbSchG stellt klar, dass Unterlagen oder Dokumente, die schriftlich zu verfassen sind, auch in Textform (§ 126b BGB) angelegt oder übersandt werden können. Ausgenommen von der Textform sind u. a. die Vereinbarungen nach § 21a Abs. 2 JArbSchG, in denen von den Grundnormen des JArbSchG abweichende tarifvertragliche Regelungen durch schriftliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Jugendlichen übernommen werden, weil es sich dabei um wesentliche Vertragsbedingungen des Beschäftigungsverhältnisses handelt.



Des Weiteren wurde aufgenommen, dass der Arbeitgeber die Aushangpflicht bezüglich der Bekanntgabe des Gesetzes und der Aufsichtsbehörde erfüllt, 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.

Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – Formerleichterung beim Arbeitnehmerüberlassungsvertrag und Erklärungen gegenüber dem Betriebsrat

Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag kann künftig auch in Textform geschlossen werden (§ 12 Abs. 1 AÜG).

Die Erklärung des Entleihers gegenüber dem Betriebsrat vor der Übernahme eines Leiharbeitnehmers zur Arbeitsleistung kann auch in Textform vorgelegt werden.

Altersrente und Ende des Arbeitsverhältnisses, SGB VI

Eine Regelaltersrentenbefristung (§ 41 Abs. 2 SGB VI) kann künftig auch in Textform vereinbart werden.

Pflegezeitgesetz

Die Ankündigung zur Beanspruchung von Pflegezeit kann in Textform erfolgen (§ 3 Abs. 3 Satz 1, Satz 6 PflegeZG).

Familienpflegezeitgesetz

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).

Weiteres Gesetzgebungsverfahren

Das Gesetz bedarf noch der Zustimmung des Bundesrates. Der Bundesrat wird sich voraussichtlich in seiner Sitzung am 18. Oktober 2024 mit dem Gesetz befassen.

Kommen Sie bei Fragen zu den aktuellen Regelungen durch das Vierte Bürokratieentlastungsgesetz gerne auf uns zu. Bitte beachten Sie, dass die obigen Ausführungen nur eine verkürzte unverbindliche Zusammenstellung nach heutigem Stand darstellen. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit wird keine Haftung übernommen.

Gerne stehen die Ihnen bekannten Ansprechpartner unserer Kanzlei hierfür zur Verfügung.



Ihre Ansprechpartner



Reinmar Hagner

Partner,
Rechtsanwalt

reinmar.hagner@sonntag-partner.de
+49 731 96644-118



Natalie Erhardt

Senior Managerin,
Rechtsanwältin

natalie.ehrhardt@sonntag-partner.de
+49 911 81511-445

Über SONNTAG Wirtschaftsprüfung. Steuer. Recht.

Expertise und Kompetenz bei SONNTAG – hier werden viele Disziplinen vereint.

An vier süddeutschen Standorten sind die Experten bundesweit sowie im internationalen Umfeld tätig und betreuen und beraten die Mandanten rund um die Themen Wirtschaftsprüfung, Steuern und Recht.

Die jeweilig projektbezogene Teamzusammenstellung sowie der integrierte und multidisziplinäre Ansatz zielen auf eine präzise und lösungsorientierte Betreuung ab – fachübergreifend und aus einer Hand, je nach individuellem Bedarf der Mandanten.

Abschließende Hinweise

Weitere Informationen über unsere Kanzlei und unser Beratungsangebot finden Sie unter <https://www.sonntag-partner.de/>

Obige Ausführungen stellen eine unverbindliche Zusammenstellung nach heutigem Stand dar. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit wird keine Haftung übernommen.