



Ihr Recht am Sonntag

Viertes Bürokratieentlastungsgesetz – Auswirkungen auf das Arbeitsrecht

WEITERE RATGEBER:



Mit Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) hat der Gesetzgeber bereits auf Grundlage des dritten Bürokratieentlastungsgesetzes im Jahr 2023 das erste Zeichen für eine digitale und damit vereinfachte Personalverwaltung gesetzt. Im Jahr 2024 haben Bundesregierung und Bundesrat in Fortsetzung dieser Bestrebungen das vierte Bürokratieentlastungsgesetz (BEG IV) beschlossen. Das Gesetz tritt mit Wirkung zum 01.01.2025 in Kraft und bringt unter anderem einige Neuerungen für das Arbeitsrecht mit sich. Die wichtigsten Konsequenzen für die arbeitsrechtliche Praxis erläutert Rechtsanwalt Florian Dorth.

Änderungen im Nachweisgesetz

Eine wichtige Änderung, ins-

besondere für Arbeitgeber, betrifft das jüngst zum 01.08.2022 neu gefasste Nachweisgesetz (NachwG): Gem. § 2 NachwG sind Arbeitgeber verpflichtet, Arbeitnehmern die wesentlichen Vertragsbedingungen zur Verfügung zu stellen.

Dies hatte bislang schriftlich, d.h. auf Grundlage einer vom Arbeitgeber im Original unterzeichneten Erklärung, zu erfolgen. Ab dem 01.01.2025 wird es grundsätzlich ausreichend sein, dass dem Arbeitnehmer ein von den Vertragsparteien in elektronischer Form geschlossener Arbeitsvertrag in einem ausdrucksbaren Format übermittelt wird (Textform).

Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist jedoch weiterhin ein schriftlicher Nachweis zu erteilen. Eine Ausnahme besteht jedoch u.a. für das Bau- und Gaststättengewerbe sowie für Speditionen und das Facility Management.

In diesen Bereichen müs-

sen die Arbeitsverträge zum Zweck der Schwarzarbeitsbekämpfung weiterhin vom Arbeitgeber händisch unterzeichnet werden.

Änderung bei Arbeitszeugnissen

Das für Arbeitnehmer wichtige Arbeitszeugnis wird nach Maßgabe von § 109 GewO erteilt. Bisher war die Erteilung des Zeugnisses in elektronischer Form gem. § 109 Abs. 3 GewO ausdrücklich ausgeschlossen. Mit dem BEG IV ist es nunmehr möglich, Arbeitszeugnisse in elektronischer Form (§ 126a BGB) zu erteilen, sofern der Arbeitnehmer diesbezüglich seine Einwilligung erteilt hat.

Mit Blick auf die aus einer qualifizierten elektronischen Signatur stets ersichtliche Zeitangabe ist jedoch die Einhaltung der Schriftform dann erforderlich, wenn sich unzulässige und für den Arbeitnehmer nachteilige Rückschlüsse ergeben kön-

nen, beispielsweise im Fall von nachträglichen Zeugnisberichtigungen.

Elternzeit

Bisher mussten Arbeitnehmer die Inanspruchnahme von Elternzeit nach § 16 Abs. 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber beantragen.

Ab dem 01.01.2025 können Arbeitnehmer die Inanspruchnahme der Elternzeit auch in Textform beantragen.

Auch die Arbeitszeitverringerung oder -verteilung gem. § 15 Abs. 5, 7 BEEG während der Elternzeit musste bisher schriftlich beantragt werden und kann ab Inkrafttreten des BEG IV auch in Textform verlangt werden.

Damit korrespondierend kann der Arbeitgeber die Ablehnung der beanspruchten Verringerung oder Verteilung der Arbeitszeit ab dem 01.01.2025 ebenfalls in Textform begründen.

Pflegezeit

Auch die Beanspruchung von Pflegezeit und die dafür notwendige vollständige Freistellung gem. § 3 Abs. 3 S. 1, 6 Pflegezeitgesetz (PflegeZG), § 2a Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) können ab dem 01.01.2025 in Textform angekündigt werden.

Mit der der Gesetzesänderung verbundenen Formerleichterungen sind ein begrüßenswerter Schritt auf dem Weg zur Digitalisierung der Personalverwaltung. Die Reduzierung bislang umfassend geregelter Schriftformerfordernisse ist ein zentraler Baustein, um die Digitalisierung in der arbeitsrechtlichen Praxis voranzutreiben und Unternehmen bei der Verwaltung ihrer Arbeitnehmer im Rahmen der aktuellen digitalen Möglichkeiten zu entlasten.

Gerne beraten wir sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer bei allen im Zusammenhang mit den gesetzlichen Neuerungen des BEG IV.



Florian Dorth
Rechtsanwalt, Partner
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Wirtschaftsmediator

*F.E.L.S. Rechtsanwälte PartG mbB**
Löhest. 11/Rathenaustraße 30
95444 Bayreuth
Tel: 0921/7566-216
Fax: 0921/7566-816
E-Mail: ra.dorth@fe-ls.de