

## Referentenentwurf zum Bürokratieentlastungsgesetz - Gut gemeint ...

### EINFÜHRUNG

„Unsere Unternehmen leiden an einem Bürokratie-Burnout. Wir brauchen dringend eine Trendwende.“ So wird der nun veröffentlichte Referentenentwurf des Bürokratieentlastungsgesetzes („BEG-IV“) begründet. Um insgesamt 682 Millionen Euro sollen Bürger und Wirtschaft durch den Abbau überflüssiger Bürokratie entlastet werden.

Ob jedoch die geplanten Änderungen – wie gewohnt mit Blick durch die „arbeitsrechtliche Brille“ – wirklich die gewünschten Entlastungen bringen, ist jedenfalls hinsichtlich der geplanten Änderungen am Nachweisgesetz sehr fraglich. Gerade hier haben die gesetzlichen Verschärfungen der letzten Zeit zu einem erheblichen Mehraufwand für Arbeitgeber geführt. Soweit jedenfalls unbefristete Arbeitsverträge bislang eigentlich auch formfrei geschlossen werden konnten, haben die vergangenen Änderungen des Nachweisgesetzes zu einer faktischen Schriftform geführt. Für kleinere Unternehmen bedeutete dies eine erhebliche zusätzliche administrative Belastung und auch große Unternehmen mussten ihre Prozesse darauf erst einstellen.

### ERLEICHTERUNG FÜR DAS NACHWEISGESETZ?

Auffällig ist, dass der Referentenentwurf die Pflicht zu einer schriftlichen Nachweiserteilung nach § 2 Abs. 1 Satz 3 NachwG unangetastet lässt. Vielmehr soll der schriftliche Nachweis nur dann entfallen, wenn und soweit die entsprechenden Pflichtangaben in einem in elektronischer Form nach § 126a BGB geschlossenen Arbeitsvertrag enthalten sind. Ist das nicht der Fall oder enthält der Arbeitsvertrag – wie häufig – nicht alle erforderlichen Angaben, wäre zusätzlich immer noch ein schriftlicher Nachweis zu erteilen.

Damit der Arbeitsvertrag in elektronischer Form abgeschlossen werden kann, müssten aber sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber ihn mit einer qualifizierten elektronischen Signatur signieren. In der Praxis sind solche Signaturen jedenfalls bei Arbeitnehmern bislang wenig verbreitet, da die gesetzlichen Anforderungen an qualifizierte elektronische Signaturen erheblich sind und z.B. DocuSign diese nicht ohne Weiteres erfüllt.

### ALTERNATIVEN

Eine spürbare Entlastung – sowohl für kleine Betriebe als auch Großunternehmen – wäre demgegenüber die Gestattung des Nachweises per Textform (z.B. auch per E-Mail). Dies entspräche letztlich auch dem informativen statt rechtsgeschäftlichem Charakter dieses Dokuments. Nach wie vor ist es nicht überzeugend, einen bloßen Nachweis einer derart strengen Formvorschrift zu unterwerfen, wenn doch selbst der Arbeitsvertrag als solcher eigentlich formfrei geschlossen werden könnte.

Sicherlich ist – unabhängig davon – das weitergehende Gestatten der elektronischen Form in arbeitsrechtlichen Zusammenhängen in Zeiten der immer umfassenderen Digitalisierung sehr zu begrüßen. Um damit aber eine spürbare Entlastung für Arbeitgeber zu bieten, sollte der Gesetzgeber sich nicht nur auf „Papierinitiativen“ beschränken, sondern auch die Verbreitung und Praktikabilität von qualifizierten elektronischen Signaturen stärken und fördern.

Zögern Sie bitte nicht, uns bei Fragen zu diesem Thema anzusprechen. Falls Sie in den Verteiler unseres kostenlosen Kanzlei-Newsletters aufgenommen werden möchten, senden Sie uns zu diesem Zweck bitte eine kurze [Mail](#).

### KONTAKT



**Dr. Sebastian Schulte**  
s.schulte@justem.de



**Fabian Göllner**  
f.goellner@justem.de

[www.justem.de](http://www.justem.de)