

Das Bürokratieentlastungsgesetz – jetzt auch gut gemacht?

EINFÜHRUNG

Der Abbau überflüssiger Bürokratie gilt als notwendiger Schritt in Richtung einer Wiederbelebung des Wirtschaftsstandorts Deutschland. Das Bürokratieentlastungsgesetz IV (siehe bereits [Mandanteninfo 01/2024](#)), soll dazu einen Beitrag leisten. Heute hat nun auch der Bundesrat dem Gesetzesentwurf zugestimmt, so dass dieses zeitnah in Kraft treten kann. Im Folgenden soll daher ein kompakter Überblick über die für das Arbeitsrecht wesentlichen Neuregelungen dieses insgesamt sehr umfangreichen Gesetzespakets gegeben werden.

DIGITALE ARBEITSVERTRÄGE

Zwar war der Abschluss von Arbeitsverträgen auch bisher in der Theorie formfrei möglich. Praktisch wurde dieser Grundsatz allerdings v.a. durch das Schriftformerfordernis des Nachweisgesetzes (NachwG) und für die Befristung von Arbeitsverträgen ins Gegenteil verkehrt. Dies auch vor dem Hintergrund, dass vermeintlich „unbefristete“ Arbeitsverträge in der Regel tatsächlich eben doch befristet sind, weil zumindest eine Befristung auf den Renteneintritt vorgesehen ist. Die bestehenden Hemmnisse werden nun zumindest teilweise behoben. Künftig soll den Vorgaben des NachwG auch dadurch Rechnung getragen werden können, dass der Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen in elektronischer Form (also z. B. auch per E-Mail) an den Arbeitnehmer übermittelt wird. Das übermittelte Dokument muss dabei zugänglich, speicherbar und druckbar sein. Zudem muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zur Erteilung eines Empfangsnachweises auffordern. Hinzuweisen ist allerdings auch darauf, dass diese Erleichterungen in ausgewählten, in § 2a des Gesetzes zur Bekämpfung der Schwarzarbeit genannten Branchen nicht gelten sollen (z.B. Bau-, Gaststätten- oder Speditionsgewerbe).

Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses auf die Regelaltersgrenze soll hingegen künftig in Abweichung von den allgemeinen Regeln zur Befristung von Arbeitsverträgen ebenfalls in Textform möglich sein (siehe § 41 Abs. 2 SGB VI n.F.), so dass die hier bisher nötige Schriftform einer weiteren Digitalisierung nicht mehr entgegensteht.

ERLEICHTERUNG BEI AUSHANGPFLICHTEN

Im Bereich von Aushangpflichten auf Grundlage des Arbeitszeitgesetzes und des Jugendarbeitsschutzgesetzes gibt es ebenfalls kleinere Erleichterungen (vgl. v.a. § 16 ArbZG n.F.): Wo bisher ein physischer Aushang von Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen und Gesetzen notwendig war, genügt künftig vielfach das Zur-Verfügung-Stellen z. B. über das Intranet.

VEREINFACHUNG VON ANTRÄGEN

Auch bei verschiedenen arbeitsrechtlichen Anträgen wird künftig auf die Schriftform verzichtet. So sollen bald Anträge der Arbeitnehmer an den Arbeitgeber auf Elternzeit (siehe v.a. § 15, 16 BEEG n.F.) oder (Familien-)Pflegezeit (vgl. § 3 PflegeZG bzw. § 2a FPfZG) in Textform möglich sein.

FORMERLEICHTERUNG BEI ZEUGNISSEN

Künftig können zudem Arbeitszeugnisse – allerdings nur mit Einwilligung des Arbeitnehmers – in elektronischer Form (§ 126a BGB) erteilt werden (was noch einmal etwas anderes als die reine Textform ist). Ob dies zu einer spürbaren Entlastung führt, bleibt abzuwarten.

ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG IN TEXTFORM

Durchaus praxisrelevant erscheint hingegen die bevorstehende Änderung des § 12 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes: Im Fall der Arbeitnehmerüberlassung darf der Überlassungsvertrag zwischen Verleiher und Entleiher künftig in Textform geschlossen werden.

FAZIT

Im Vergleich zu dem stark kritisierten Referentenentwurf stellt das Gesetz eine Verbesserung dar, der ganz „große Wurf“ ist es nicht. Daher kann und darf dies nur ein erster Schritt der notwendigen Entbürokratisierung sein.

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. Henning Reitz
h.reitz@justem.de



Fabian Göllner
f.goellner@justem.de

www.justem.de