

Arbeitsrechtliche Neuerungen durch das Vierte Bürokratieentlastungsgesetz (BEG IV) zum 1. Januar 2025

Änderungen im NachwG, SGB VI, AÜG, GewO und dem BEEG zum 1. Januar 2025:

Dezember 2024

Am 18. Oktober 2024 billigte der Bundesrat das BEG IV, durch das die Digitalisierung von Arbeitsprozessen zukünftig erleichtert wird. Nachfolgend finden Sie die relevantesten Änderungen mit arbeitsrechtlichem Bezug:

1. Nachweisgesetz / Nachweise in Textform möglich

a.) Die wesentlichen Vertragsbedingungen nach § 2 Abs. 1 S. 2 NachwG können künftig in Textform, also auch elektronisch (z.B. per E-Mail) übermittelt werden, sofern die nachfolgenden Voraussetzungen erfüllt sind:

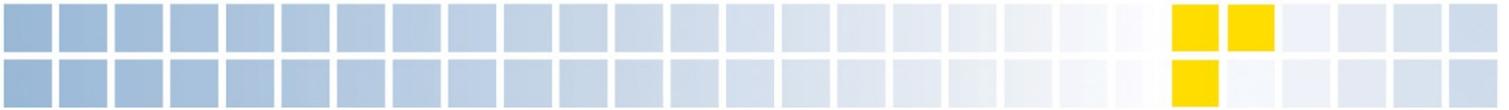
- Das Dokument muss für den Arbeitnehmer zugänglich sein,
- Es muss speicher- und ausdrückbar sein,
- Mit der Übermittlung muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auffordern, einen Empfangsnachweis zu erteilen.

Zum Beispiel kann ein Arbeitsvertrag mit den wesentlichen Vertragsbedingungen als Anhang zu einer E-Mail versendet werden, wobei eine Empfangsbestätigung beim Arbeitnehmer angefordert werden sollte, um den Zugang nachzuweisen. Für den Fall, dass es sich um ein befristetes Arbeitsverhältnis handelt, bleibt es beim Schriftformerfordernis nach § 14 Abs. 4 TzBfG.

Hinweis: Die in § 2a SchwarzArbG genannten Branchen sind von den Erleichterungen im Nachweisgesetz ausgenommen (vgl. § 2 Abs. 1 S. 6 NachwG).

Auf Verlangen des Arbeitnehmers muss allerdings weiterhin ein Schriftstück mit „Nassunterschrift“ zur Verfügung gestellt werden (vgl. § 2 Abs. 1 S. 3 iVm S. 1 NachwG).

b.) Auch die Änderungen der wesentlichen Vertragsbedingungen nach § 3 S. 1 NachwG sind ab 1. Januar 2025 in Textform möglich und können 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. Diese Möglichkeit gilt für die Branchen nach § 2a SchwarzArbG **nicht**.



2. SGB VI I Befristung von Arbeitsverträgen auf Regelaltersgrenze in Textform

Für Vereinbarungen zur Befristung des Arbeitsverhältnisses bis zur Regelaltersgrenze genügt zukünftig die Textform. Diese Ausnahme vom Schriftformerfordernis für Befristungsregelungen nach § 14 Abs. 4 TzBfG ist nunmehr in § 41 Abs. 2 SGB VI geregelt. Dies ermöglicht Arbeitgebern, welche die wesentlichen Vertragsbedingungen in einem Arbeitsvertrag regeln möchten, diesen Prozess weitgehend digital zu führen.

3. AÜG I Arbeitnehmerüberlassungsvertrag in Textform möglich

Durch die Änderung von § 12 Abs. 1 S. 1 AÜG entfällt zukünftig auch das Schriftformerfordernis für Arbeitnehmerüberlassungsverträge zwischen Verleiher und Entleiher. Bei Arbeitnehmerüberlassungsverträgen ist ebenfalls die Textform möglich und diese können ab 1. Januar 2025 z.B. per E-Mail geschlossen werden.

4. Gewerbeordnung I elektronische Arbeitszeugnisse

Eine weitere Neuerung betrifft die Ausstellung von Arbeitszeugnissen, welche nun zumindest in elektronischer Form nach § 126a BGB (qualifizierte elektronische Signatur) möglich sind. Dies war bislang ausdrücklich ausgeschlossen gem. § 630 S. 3 BGB und § 109 Abs. 3 GewO. Voraussetzung ist die Einwilligung des Arbeitnehmers in die elektronische Form.

5. BEEG I Elternzeitantrag in Textform möglich

Arbeitnehmer können den Antrag auf Elternzeit gem. § 16 Abs. 1 BEEG und den Anspruch auf Teilzeit während der Elternzeit gem. § 15 Abs. 7 BEEG ab 1. Januar 2025 in Textform geltend machen.

BDA | DIE ARBEITGEBER
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung Arbeitsrecht und Tarifpolitik
T +49 30 2033-1207
Arbeitsrecht@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.