



Sonderinformation | Update: Formerleichterungen im Arbeitsrecht durch das Vierte Bürokratieentlastungsgesetz in Kraft

Wie wir bereits berichteten (Sonderinformation vom 11. Oktober 2024), hat der Bundestag mit dem Vierten Gesetz zur Entlastung der Bürgerinnen und Bürger, der Wirtschaft sowie der Verwaltung von Bürokratie (Viertes Bürokratieentlastungsgesetz, BEG IV) Formerleichterungen im Arbeitsrecht auf den Weg gebracht.

Das Vierte Bürokratieentlastungsgesetz – und damit verbundene erhebliche Erleichterungen für die Praxis – ist in weiten Teilen zum 1. Januar 2025 in Kraft getreten. Wir möchten Sie daher nochmals auf die relevantesten Aspekte hinweisen:

Wichtige Ausnahmen bei der Umsetzung des Nachweisgesetzes (NachwG) in Textform

Nachdem bislang der Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen fast ausnahmslos – und bußgeldbewehrt – mittels strenger Schriftform erfolgen musste, ist der Nachweis nun in vielen Fällen in Textform möglich. Damit ist für Arbeitgeber (endlich) der Weg frei, Arbeitsverträge und deren Änderungen rein digital – etwa im PDF-Format – aufzusetzen, per E-Mail zu versenden und von den (künftigen) Arbeitnehmern digital signieren zu lassen.

Als Wermutstropfen bleibt, dass das Gesetz weiterhin nicht unbeachtliche Ausnahmen kennt: So bleibt die strenge Schriftform für den Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen bestehen, wenn der Mitarbeiter dies verlangt. Zudem hält der Gesetzgeber die strenge Schriftform für bestimmte Branchen nach § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz aufrecht. Dazu zählen unter anderem wichtige und weitreichende Branchen wie das Baugewerbe, das Hotel- und Gaststättengewerbe sowie das Logistikgewerbe.

In der praktischen Umsetzung muss der Arbeitgeber den Mitarbeitenden bei Übermittlung der wesentlichen Vertragsbedingungen auffordern, einen Empfangsnachweis abzugeben (§ 2 Abs. 1 S. 2 NachwG). Bei der digitalen Verwendung kann daher eine Lesebestätigung angefordert werden. Alternativ genügt jedoch auch die Aufforderung zur Erteilung eines Empfangsnachweises – ob dieser von dem Mitarbeitenden tatsächlich abgegeben wird, bleibt unbeachtlich.



Beschränkung der Textform auf die Regelaltersrentenbefristung (§ 41 Abs. 2 SGB VI)

Seit dem 1. Januar 2025 gilt die Textform zudem für Befristungsabreden auf den Eintritt der Regelaltersgrenze für den gesetzlichen Renteneintritt. Damit entfällt ein weiteres Hemmnis, welches bislang zu einem faktischen Schriftformzwang für Arbeitsverträge führte.

Wichtig: Für alle übrigen Befristungsabreden, auch solche einer unbefristeten Erwerbsminderungsrente, gilt weiterhin das Schriftformerfordernis nach § 14 Abs. 4 TzBfG.

Schriftform für spezielle Vertragsinhalte

Abseits des allgemeinen Befristungsrechts können bestimmte Vertragsinhalte weiterhin die Einhaltung einer Schriftform erforderlich machen. Hierbei ist insbesondere an die Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots zu denken (§ 74 Abs. 1 HGB).

Formerleichterungen rund um die Elternzeit erst im laufenden Jahr 2025

Weitere Formerleichterungen folgen im Laufe des Jahres 2025. So können Eltern, deren Kinder ab dem 1. Mai 2025 geboren werden, ihren Anspruch auf Elternzeit (§ 16 Abs. 1 BEEG-n.F.) sowie ein Verlangen nach Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit in Textform – also etwa per E-Mail – gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen (§§ 15 Abs. 5, 7 BEEG-n.F.). Gleichzeitig ist der Arbeitgeber berechtigt, das Verlangen auf Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit in Textform mit Begründung abzulehnen (§ 15 Abs. 4, 7 BEEG-n.F.). Wichtig: Für Kinder, die vor dem 1. Mai 2025 geboren werden, bleibt es bei der bisherigen Regelung.

Diese Neuregelung ist für Arbeitgeber zweischneidig, da ein beispielsweise per E-Mail gestellter Antrag leichter übersehen werden kann. Die Mitarbeitenden insbesondere der Personalabteilung, jedoch auch Vorgesetzte, sind daher hinsichtlich der erleichterten Formvorgaben zu sensibilisieren. Bei einer Ablehnung in Textform – etwa per E-Mail – sollte zudem etwa durch eine Lesebestätigung der Nachweis der erfolgreichen Zustellung der Ablehnung sichergestellt werden.

Fazit

Das Vierte Bürokratieentlastungsgesetz bietet zwar für Arbeitgeber Erleichterungen im digitalen Transformationsprozess, birgt aber weiterhin Stolpersteine. Umso mehr ist auf eine saubere und vollständige Vertragsgestaltung – gerade auch im Einzelfall, der nach wie vor zu einer zwingenden Schriftform führen kann – zu achten. Gerne unterstützen wir Sie dabei, Ihre digitalisierten Vertragsprozesse rechtssicher zu gestalten und die Vertragsmuster an die neuen Formvorgaben anzupassen. Sprechen Sie uns hierzu gerne an.

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.



Dr. Viktor Stepien

Partner,

Rechtsanwalt

**viktor.stepien@
sonntag-partner.de**

Tel.: +49 821 57058291



Natalie Ehrhardt

Senior Managerin,

Rechtsanwältin

**natalie.ehrhardt@
sonntag-partner.de**

Tel.: +49 911 81511445



Dr. Daniel Holler

Rechtsanwalt

**daniel.holler@
sonntag-partner.de**

Tel.: +49 911 81511489

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.sonntagpartner.de/>