

DENTONS

Digitale Arbeitsverträge und Arbeitnehmerüberlassungsverträge – Änderungen im Nachweisgesetz!

**„Lunch & Learn“ 27. November 2024
Arbeitsrecht-Lunch**

Grow | Protect | Operate | Finance

Agenda

1. Das Bürokratieentlastungsgesetz IV
2. Formzwang für Arbeitsverträge?
3. Nachweisgesetz (NachwG)
4. Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)
5. Sonstige Änderungen



1. Das Bürokratieentlastungsgesetz IV

- Bürokratieentlastungsgesetz IV ist ein Teil des von der Bundesregierung beschlossenen Entbürokratisierungspakets.
- Insbesondere das Nachweisgesetz erwies sich als „Bürokratiemonster“.
- Änderungen haben das Ziel, Arbeitsprozesse zu vereinfachen und digitale Übermittlungen möglich zu machen, um die Wirtschaft zu entlasten.
- In vielen Fällen wurde die Schriftform durch die elektronische Form ersetzt, in einigen Fällen reicht die Textform.
- Die meisten Änderungen treten zum 1. Januar 2025 in Kraft.

2. Formzwang für Arbeitsverträge?

Grundsätzlich gilt Formfreiheit, es sei denn im Gesetz ist eine besondere Form vorgeschrieben

- **Schriftform** (§ 126 Abs. 1 BGB / 127 BGB)
Vom Aussteller eigenhändig durch Namensunterschrift unterzeichnet („wet ink“) (Bsp: Kündigungen)
- **Elektronische Form** (§ 126a BGB)
Ersetzt Schriftform, wenn das Gesetz dies nicht ausdrücklich ausschließt
- **Textform** (§ 126b Abs. 1 S. 1 BGB)

Gesetzliche Schriftformerfordernisse

- Befristungsabrede, § 14 Abs. 4 TzBfG,
- Nachweispflichten, § 2 Abs.1 S. 1 NachwG a.F.,
- Arbeitszeugnisse, § 109 GewO a.F.,
- nachvertragliches Wettbewerbsverbot, § 74 Abs. 1 HGB,
- Arbeitnehmerüberlassungsverträge, u.a. § 12 AÜG.

3. Nachweisgesetz (NachwG)

Rückblick

- Das Nachweisgesetz regelt einen umfangreichen Katalog wesentlicher Arbeitsbedingungen, die dem Arbeitnehmer auszuhändigen sind.
- Bis 2022 genoss das Nachweisgesetz ein Schattendasein, da etwaige Verstöße kaum sanktioniert waren.
- Dies änderte sich aufgrund der europäischen EU-Richtlinie 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen und der Verschärfungen des Nachweisgesetzes im August 2022:
 - Verschärfung Anforderungen
 - Sanktionen
- Fazit: In der Praxis wurden Arbeitsverträge wieder schriftlich abgeschlossen, um Bußgelder zu vermeiden.

3. Nachweisgesetz (NachwG)

Die Neuregelung - Was ändert sich

Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen vor Beginn des Arbeitsverhältnisses

Mitteilung über Änderungen wesentlicher Arbeitsbedingungen, spätestens an dem Tage an dem sie wirksam werden

Alte Fassung:
nur Schriftform
(§126 BGB)

Neue Fassung:
auch Textform
wenn:

Alte Fassung:
nur Schriftform

Neue Fassung:
Nachweispflicht
entfällt

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.

Die Änderung muss Gegenstand eines Änderungsvertrags sein, der wenigstens in Textform geschlossen wurde (§ 3 Abs. 2 NachwG)

3. Nachweisgesetz (NachwG)

Einzelfragen

Wie ist die Neufassung zu lesen?

- Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen muss über ein Medium erfolgen, auf das der Arbeitnehmer Zugriff hat (z.B. E-Mail).
- Die Übermittlung muss individuell an den Arbeitnehmer erfolgen.
- Werden die wesentlichen Vertragsbedingungen per E-Mail versandt, muss die E-Mail mit einer Eingangsbestätigungsfunktion versehen werden.

Für wen gilt die neue Regelung nicht?

- Verlangt der Arbeitnehmer einen schriftlichen Nachweis (§ 2 Abs. 1 S. 3 NachwG n. F.), dann ist dieser unverzüglich zu erteilen.
- Unternehmen deren Wirtschaftsbereich oder Wirtschaftszweig nach § 2a Absatz 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes besonders von Schwarzarbeit betroffen sind (z.B. das Bau- und Gaststättengewerbe, Gebäudereinigung).

Welche Folgen hat die Neufassung für Arbeitgeber?

- Arbeitsverträge und Änderungsvereinbarungen können bei digitaler Unterzeichnung den Anforderungen des NachwG genügen.
- Nachweis kann auch per E-Mail versandt werden.
- Die erleichterten Formerfordernisse des NachwG gelten nicht für sonstige gesetzliche Schriftformerfordernissen (z.B. Befristungsabreden, nachvertraglichen Wettbewerbsverboten etc.)

4. Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)

Alte Fassung / Neue Fassung

Arbeitnehmerüberlassungsverträge zwischen Verleiher und Entleiher
(§ 12 Abs. 1 S. 1 AÜG n.F.)

Alte Fassung:
nur Schriftform

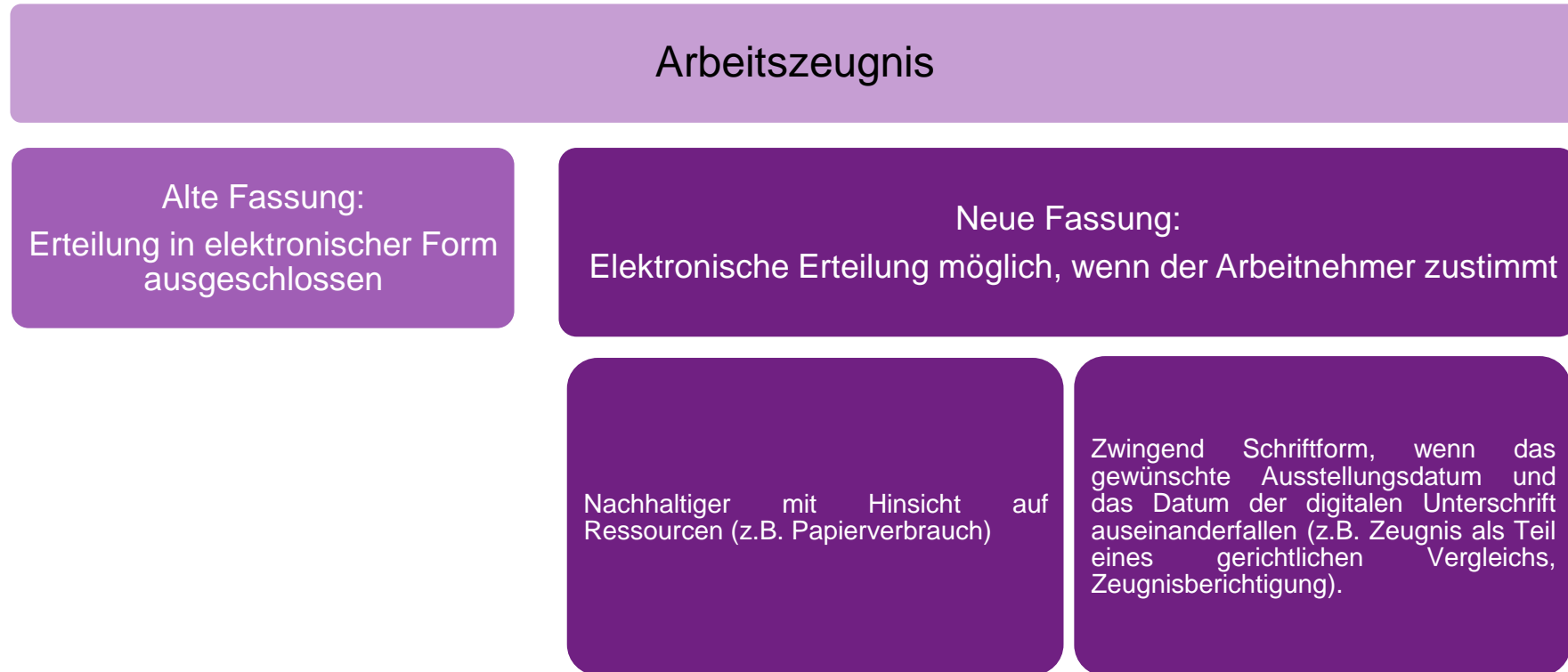
Neue Fassung:
auch elektronische Form möglich

Arbeitnehmerüberlassungsvertrag
zwischen Verleiher und Entleiher kann
z.B. auch per E-Mail oder Textnachricht
geschlossen werden

Hilfreich, wenn kurzfristig Arbeitnehmer
überlassen werden sollen

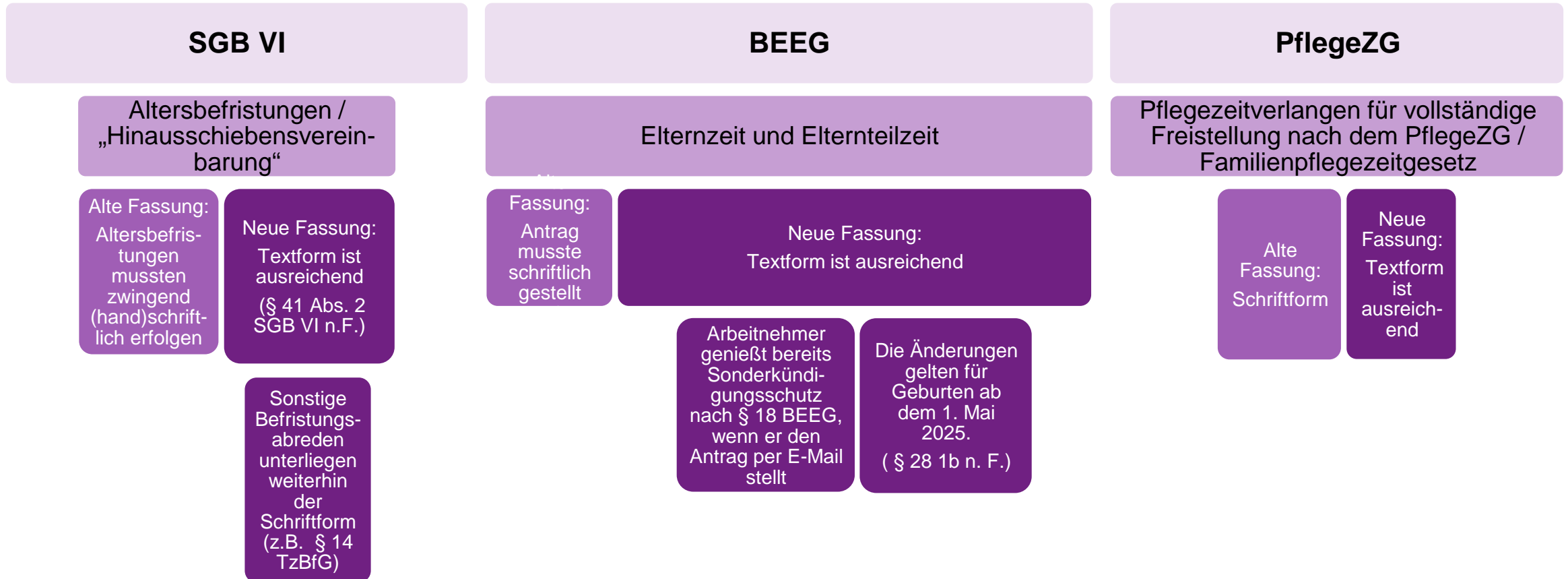
5. Sonstige Änderungen

Gewerbeordnung (GewO)



5. Sonstige Änderungen

SGB VI / BEEG / PflegeZG



5. Sonstige Änderungen

JArbSchG / ArbZG

JArbSchG

JArbSchG

ArbZG

Aushangpflicht (JArbSchG und Anschrift der zuständigen Aufsichtsbehörde)

Diverse Regelungen mit Schriftformerfordernis

Aushangpflicht

Alte Fassung:
JArbSchG musste zwingend zur Einsicht ausgehängt / ausgelegt werden

Neue Fassung:
Zusätzlich möglich, das JArbSchG mit der im Betrieb üblichen Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen (z.B. Intranet)

Alte Fassung:
Strenge Schriftform

Neue Fassung:
Textform ist ausreichend, bis auf wenige Ausnahmen (z.B. § 21a Abs. 2)

Alte Fassung:
ArbZG muss zwingend zur Einsicht ausgehängt / ausgelegt werden

Neue Fassung:
Zusätzlich möglich, das ArbZG mit der im Betrieb üblichen Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen (z.B. Intranet)

Ansprechpartner

Bernadette Baas
Senior Associate

Telefon: 030 / 264 73 642

Fax: 030 / 264 73 133

Bernadette.baas@dentons.com



Dentons Europe (Germany) GmbH & Co.KG
Markgrafenstraße 33
Gendarmenmarkt
10117 Berlin
Germany

The Dentons logo is a white arrow pointing to the right, containing the word "DENTONS" in blue, uppercase, sans-serif font. The background of the slide features a blue-tinted image of a group of business professionals in a meeting, with a large purple and blue abstract shape on the right side.

DENTONS

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

© 2024 Dentons

Dentons ist eine globale Wirtschaftskanzlei, die durch ihre Mitglieder und Partnerfirmen weltweit Beratungsleistungen für Mandanten erbringt. Dieses Dokument stellt weder rechtliche noch anderweitige Beratung dar und sollte nicht als solche verstanden werden. Auf Grundlage seines Inhaltes sollten daher weder Maßnahmen oder Handlungen ergriffen noch unterlassen werden. Wir stellen die Informationen in diesem Dokument ausschließlich auf der Grundlage zur Verfügung, dass Sie zustimmen, diese Informationen vertraulich zu behandeln. Sofern Sie uns vertrauliche Informationen überlassen, ohne uns zugleich zu mandatieren oder anderweitig zu vergüten, dürfen wir für andere Mandanten auch in Mandaten tätig werden, in denen diese Informationen relevant sein könnten. Ergänzend verweisen wir auf die rechtlichen Hinweise (Legal Notices) auf www.dentons.com