



September 2023

## Auswirkungen des geplanten Bürokratieentlastungsgesetzes auf die arbeitsrechtliche Praxis

Liebe Leserin,  
lieber Leser,

wir melden uns mit einer kurzen Übersicht zu den im Arbeitsrecht geplanten Neuerungen durch das Bürokratieentlastungsgesetz aus der „Sommerpause“ zurück.

Der Rechtsverkehr soll vereinfacht und weitmöglichst digitalisiert werden. Die derzeit bestehenden zahlreichen Schriftformerfordernisse und Unterschriftserfordernisse sollen aufgehoben oder durch Textformerfordernisse ersetzt werden. Die Schriftform soll nur noch als Ersatzform beibehalten werden. Soweit die Schriftformerfordernisse fortgelten oder die Schriftform als Ersatzform gewählt wird, sollen digitale Technologien als Unterstützung und Brückentechnologie eingesetzt werden können. Dabei soll den Besonderheiten des Arbeitsrechts Rechnung getragen werden. Konkreter wird das Eckpunktpapier dahingehend allerdings noch nicht.

**Arbeitsverträge** müssen auch derzeit nicht schriftlich abgefasst werden. Für einen schriftlichen Arbeitsvertrag sieht aber das, erst im vergangenen Jahr verabschiedete, Nachweisgesetz Besonderheiten hinsichtlich der Nachweispflicht vor. Diese sollen künftig auch für einen Arbeitsvertrag in einer die Schriftform ersetzenden gesetzlichen elektronischen Form gelten. Entsprechendes soll für in elektronischer Form geschlossene Änderungsverträge bei Änderungen wesentlicher Vertragsbedingungen gelten. Ausgenommen werden sollen jedoch die Wirtschaftsbereiche und Wirtschaftszweige nach § 2a Absatz 1

Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz, namentlich das Baugewerbe, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Personenbeförderungsgewerbe, Speditions-, Transport- und damit verbundenes Logistikgewerbe, Schaustellergewerbe, Unternehmen der Forstwirtschaft, Gebäudereinigungsgewerbe, Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen, Fleischwirtschaft, Prostitutionsgewerbe, Wach- und Sicherheitsgewerbe.

Künftig soll der Arbeitgeber den **Aushangpflichten** nach dem Arbeitszeitgesetz und Jugendarbeitsschutzgesetz auch genügen, wenn dieser die geforderten Informationen über die im Betrieb oder in der Dienststelle übliche Informations- und Kommunikationstechnik, etwa das Intranet, elektronisch zur Verfügung stellt, sofern alle Beschäftigten freien Zugang zu den Informationen haben.

Die Erteilung von **Arbeitszeugnissen** (§ 630 BGB, § 109 GewO) soll künftig auch in elektronischer Form möglich sein.

Das Schriftformerfordernis im **Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz für Anträge auf Verringerung der Arbeitszeit** und ihre Ablehnung sowie die Geltendmachung des Anspruchs auf Elternzeit soll durch die Textform ersetzt werden.

Unterlagen und Dokumente im Rahmen des Verwaltungsverfahrens, die nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz schriftlich zu verfassen sind, sollen



September 2023

künftig auch elektronisch angelegt oder übersandt werden können.

Neben dieser umfassenden Digitalisierung soll insbesondere auch eine Reduktion der Informationspflichten zur Entlastung beitragen. Dazu werden die derzeit bestehenden Informationspflichten auf Aktualität und Harmonisierungsmöglichkeiten im Energierecht, Außenwirtschaftsrecht, im Messe- und Eichwesen sowie im Rahmen der Wirtschaftsstatistik, Gewerbe- und Handwerksordnung als auch in brachen- und berufsspezifischen Verordnungen geprüft.

Wie diese, doch sehr detaillierten Vorhaben, dann tatsächlich umgesetzt werden, bleibt abzuwarten. Noch in diesem Jahr soll der Referentenentwurf für das Bürokratieentlastungsgesetz IV vorgelegt werden. Wir halten Sie über den

Gesetzgebungsprozess informiert und werden Ihnen nach Verabschiedung des Gesetzesvorhabens praxisrelevante Tipps an die Hand geben.

Mit freundlichen Grüßen aus Heidelberg

**Ihr Arbeitsrechtsteam**



Im Breitspiel 9  
69126 Heidelberg

Tel. 06221 3113 43

[arbeitsrecht@tiefenbacher.de](mailto:arbeitsrecht@tiefenbacher.de)  
[www.tiefenbacher.de](http://www.tiefenbacher.de)



**September 2023**



**Dr. Gero Schneider M.C.L.**  
Rechtsanwalt / Partner  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Teamleader Arbeitsrecht

Tiefenbacher Rechtsanwälte  
Im Breitspiel 9  
69126 Heidelberg  
Tel. 06221 3113 43  
schneider@tiefenbacher.de



**Stefanie Engelmann**  
Rechtsanwältin  
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Tiefenbacher Rechtsanwälte  
Im Breitspiel 9  
69126 Heidelberg  
Tel. 06221 3113 80  
engelmann@tiefenbacher.de



**Niklas C. Gradinaroff**  
Rechtsanwalt

Tiefenbacher Rechtsanwälte  
Im Breitspiel 9  
69126 Heidelberg  
Tel. 06221 3113 43  
gradinaroff@tiefenbacher.de



**J. Michael Auerbach**  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Tiefenbacher Rechtsanwälte  
Im Breitspiel 9  
69126 Heidelberg  
Tel. 06221 3113 19  
auerbach@tiefenbacher.de