



Positionspapier

Nachweisgesetz (Bürokratieentlastungs- gesetz IV)

Dezember 2023

Türlenstraße 6 | 70191 Stuttgart | Telefon +49 711 21050 -0 | www.suedwesttextil.de

SÜDWESTTEXTIL – VERBAND DER SÜDWESTDEUTSCHEN TEXTIL- UND BEKLEIDUNGSINDUSTRIE E.V.



Inhaltsverzeichnis

1.	Vorwort.....	3
2.	Aktuelle Situation	3
2.1.	Änderung des Nachweisgesetzes	3
2.2.	Schriftform für Arbeitszeugnisse.....	4
2.3.	Schriftform bei Anträgen bzw. deren Ablehnung während der Elternzeit	4
3.	Position von Südwesttextil.....	4
3.1.	Änderung des Nachweisgesetzes	4
3.2.	Änderung des Nachweisgesetzes – Position von Südwesttextil	6
3.3.	Ersetzung der Schriftform bei Zeugnis § 630 BGB, § 109 Gewerbeordnung.....	6
3.4.	Ersetzung der Schriftform bei Anträgen nach dem BEEG	6
3.5.	Ersetzung der Schriftform bei Zeugnis / Anträgen BEEG - Position von Südwesttextil ..	7
3.6.	Ersetzung der Schriftform bei Aufhebungsverträgen.....	7
3.7.	Änderung Schriftform Aufhebungsvertrag – Position von Südwesttextil	7
3.8.	Ersetzung der Schriftform bei Kündigungserklärung	8
3.9.	Ersetzung der Schriftform bei BEM-Einladungsschreiben.....	8
3.10.	Ersetzung Schriftform BEM - Position von Südwesttextil.....	8
4.	Fazit	9



1. Vorwort

Die Digitalisierung ist eine Dauerbaustelle und viel zu oft befand sich die Bundesrepublik Deutschland nicht an deren Spitze. Nunmehr ist die Bundesregierung erneut angetreten, beim Bürokratieabbau reale Fortschritte zu erzielen, um das Zusammenspiel zwischen Staat und Wirtschaft zu verbessern und handlungsfähiger zu machen. Dabei sollten mit diesem Bürokratieabbau auch weitere Digitalisierungsschritte, wie die bereits umgesetzte Möglichkeit zur Durchführung digitaler Betriebsratssitzungen oder die Digitalisierung der Justiz, unternommen werden.

Allerdings wurde insbesondere beim Nachweisgesetz die erhoffte Vereinfachung und auch die angestrebte Digitalisierung in der Vergangenheit vollständig konterkariert, indem der Arbeitgeber wieder verpflichtet wurde, die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich niederzulegen. Dies kann sogar als echter Rückschritt bewertet werden. Nunmehr soll im Rahmen des Bürokratieentlastungsgesetzes insbesondere das Nachweisgesetz erneut abgeändert werden.

Zum angestrebten Bürokratieentlastungsgesetz BEG IV wurde bereits ein Kabinettsbeschluss gefasst und ein Eckpunktepapier aufgesetzt. Unnötige bürokratische Hürden sollen abgeschafft und der Wirtschafts- und Wohlstandsstandort Deutschland gesichert werden. Dieses Eckpunktepapier beinhaltet auch eine Änderung beim Nachweisgesetz und eine Erleichterung bei der Zeugniserstellung. Es ist derzeit noch nicht abzusehen, wann das Gesetzgebungsverfahren zu diesen Eckpunkten abgeschlossen sein wird.

2. Aktuelle Situation

2.1. Änderung des Nachweisgesetzes

Das Nachweisgesetz wurde im letzten Jahr mit Wirkung zum 01. August 2022 angepasst. Es beinhaltet nunmehr eine deutliche Verschärfung und insbesondere eine Pflicht zur schriftlichen Niederlegung der wesentlichen Arbeitsbedingungen. Das derzeitige Nachweisgesetz sieht dabei konkret folgenden Wortlaut vor:

§ 2 Abs. 1 Satz 1 Nachweisgesetz

Der Arbeitgeber hat die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses innerhalb der Fristen des Satzes 4 schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen.



§ 2 Abs. 2 Satz 3 Nachweisgesetz

Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ist ausgeschlossen.

2.2. Schriftform für Arbeitszeugnisse

Bei Arbeitszeugnissen erfordert die gesetzliche Regelung in § 630 BGB derzeit, dass Arbeitszeugnisse schriftlich erstellt werden müssen.

2.3. Schriftform bei Anträgen bzw. deren Ablehnung während der Elternzeit

Für den Antrag auf Geltendmachung der Elternzeit, Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit und die Ablehnung dieses Anspruchs gem. § 15 Abs.1, Abs.7 BEEG ist derzeit in allen Fällen noch die Schriftform vorgesehen.

3. Position von Südwesttextil

3.1. Änderung des Nachweisgesetzes

Die im Nachweisgesetz festgelegte Pflicht, die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich niederzulegen, diese Niederlegung zu unterzeichnen sowie der Ausschluss der elektronischen Form ist massiv in die Kritik geraten. Diese Pflichten legten wieder ausdrücklich fest, dass die wesentlichen Arbeitsbedingungen unterschrieben werden müssen. Dies bedeutet für einen Großteil der Unternehmen einen massiven Rückschritt.

Die elektronische Form ist dabei zunächst grundsätzlich zu unterscheiden von der Textform:

Die elektronische Form setzt eine digitale Unterschrift, d.h. eine qualifizierte elektronische Signatur, voraus.

Eine Textform benötigt hingegen eine solche Signierung nicht. Für die Textform reicht sogar eine E-Mail ohne Unterschrift mit Namensbezeichnung aus, um den Anforderungen dieser Form zu entsprechen.

Das Nachweisgesetz belastet die Unternehmen derzeit mit zusätzlicher Bürokratie. Bei vielen Unternehmen gab und gibt es eine digitale Personalakte und sämtliche Unterlagen sind bereits vollständig digitalisiert. Nunmehr mussten die Unternehmen wieder zur Schriftform



zurückkehren und hatten nicht einmal die Möglichkeit, die elektronische Form zu wählen. Die einzige einigermaßen praktikable Möglichkeit der Unternehmen besteht derzeit darin, dem Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag mit allen Bestandteilen auszuhändigen und diesen zu unterschreiben. Faktisch bedeutet dies, obwohl mehr als 80 % der Unternehmen in der Textil- und Bekleidungsindustrie eine digitale Personalakte führen, dass sie den Arbeitsvertrag ausdrucken, unterschreiben und dem Mitarbeiter in Papierform aushändigen müssen. Das führt insbesondere bei Mitarbeitern in ausländischen Niederlassungen zu erheblichen Problemen. Man stelle sich vor, dass der Geschäftsführer eines Unternehmens den Arbeitsvertrag eines Niederlassungsleiters in Indien postalisch aufgibt und ihn postalisch zurückerhält. Die einfache Postlaufzeit kann mehrere Wochen betragen. In Zeiten des Fachkräftemangels eine wenig tragbare Situation. Das Beispiel selbst mit einer europäischen Niederlassung gebildet, ist ebenfalls nicht mehr zeitgemäß,

Diese Situation soll nun durch eine gesetzliche Neuregelung teilweise angepasst werden. Das Eckpunktepapier sieht bereits eine Änderung vor:

Im Nachweisgesetz soll eine neue Regelung geschaffen werden, wonach – wie bereits bisher bei schriftlichen Arbeitsverträgen – die Verpflichtung des Arbeitgebers, einen Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen zu erteilen, entfällt, wenn und soweit ein Arbeitsvertrag in die einer Schriftform ersetzenden gesetzlichen elektronischen Form geschlossen wurde. Entsprechendes soll für in elektronischer Form geschlossene Änderungsverträge bei Änderungen wesentlicher Vertragsbedingungen gelten.

Grundsätzlich ist zu begrüßen, dass der Reformbedarf im Nachweisgesetz erkannt worden ist. Die Ersetzung der Schriftform durch die digitale Form ist ein richtiger und zeitgemäßer Schritt. Der Ausschluss der elektronischen Form im bisherigen Nachweisgesetz erscheint nicht mehr zeitgemäß.

Allerdings geht diese geplante Änderung nicht weit genug. Auch bei der elektronischen Form ist es erforderlich, dass eine elektronische Signierung erfolgt. Dies bedeutet einen zusätzlichen Aufwand für die Unternehmen. Es muss die elektronische Signatur im Unternehmen bereitgestellt werden und es entsteht ein zusätzlicher Aufwand für das Signieren selbst. Auch wenn bereits 80% der Textil- und Bekleidungsindustrie über eine digitale Personalakte verfügen, heißt das noch nicht, dass gleichermaßen eine digitale Signatur in den Unternehmen vorliegt. Somit bedeutet diese Neuregelung im Ergebnis keinen praktischen Vorteil für die Unternehmen, zumindest in den nächsten Jahren.

Soweit eine elektronische Signatur nicht in Betracht kommt, z.B. wegen der fehlenden Verfügbarkeit der Signatur bei dem Unternehmen, bleibt nur der bisherige nicht digitale Weg.



Hierzu müssen die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich niedergelegt und im Ergebnis also ein unterschriebener Arbeitsvertrag vorgelegt werden. Dies ist ein nach wie vor unbefriedigendes Ergebnis. Insoweit wäre ein sinnvoller Weg, zusätzlich die Textform als weitere Form in das Nachweisgesetz mit aufzunehmen.

3.2. Änderung des Nachweisgesetzes – Position von Südwesttextil

Die Unternehmen der Textil- und Bekleidungsindustrie fordern:

Es ist dringend notwendig, dass das Eckpunktepapier und der spätere Referentenentwurf dahingehend angepasst wird, dass die Textform ebenfalls zulässig ist. Die Anpassungen in dem Eckpunktepapier sollten wie folgt aussehen:

Im **Nachweisgesetz** sollte eine neue Regelung geschaffen werden, wonach – wie bereits bisher bei schriftlichen Arbeitsverträgen – die Verpflichtung des Arbeitgebers, einen Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen zu erteilen, entfällt:

Anpassung Gesetzeswortlaut

- *wenn und soweit ein Arbeitsvertrag in die einer Schriftform ersetzenden gesetzlichen elektronischen Form oder in Textform geschlossen wurde.*
- *Entsprechendes sollte für in elektronischer Form oder in Textform geschlossene Änderungsverträge bei Änderungen wesentlicher Vertragsbedingungen gelten.*

3.3. Ersetzung der Schriftform bei Zeugnis § 630 BGB, § 109 Gewerbeordnung

Bei der Erteilung von Zeugnissen soll nunmehr die Möglichkeit geschaffen werden, diese nunmehr auch digital zu erstellen. Dazu sieht das Eckpunktepapier folgende Neuregelung vor:

Die Regelung zur **Erteilung von Arbeitszeugnissen** (§ 630 BGB, § 109 Gewerbeordnung) soll zusätzlich für die gesetzliche elektronische Form geöffnet werden.

3.4. Ersetzung der Schriftform bei Anträgen nach dem BEEG

Auch bei den Anträgen auf Verringerung der Arbeitszeit und ihre Ablehnung sowie die Geltendmachung des Anspruchs auf Elternzeit soll die Schriftform durch die weniger strenge Textform ersetzt werden. Hierzu enthält das Eckpunktepapier folgende Aussage:



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

3.5. Ersetzung der Schriftform bei Zeugnis / Anträgen BEEG-Position von Südwesttextil

Die Ersetzung der Schriftform bei der Zeugniserteilung und bei Anträgen bzw. deren Ablehnung nach dem BEEG ist grundsätzlich zu begrüßen. Hier kann durch die Textform tatsächlich ein Beitrag für die Digitalisierung und den Bürokratieabbau gesehen werden. Konkret würde dies bedeuten, dass die Ablehnung eines Teilzeitantrages während der Elternzeit durch den Arbeitgeber nicht mit einem unterschriebenen Dokument, sondern sogar per E-Mail erfolgen kann. Insbesondere bei räumlich entfernten Mitarbeitern im Außendienst oder gar im Ausland ist dies ein deutlicher Fortschritt.

3.6. Ersetzung der Schriftform bei Aufhebungsverträgen

Darüber hinaus ist die Ersetzung der Schriftform auch bei Aufhebungsverträgen zu fordern. Liegt ein konkretes Angebot vor, kann dieses ausdrücklich angenommen werden. Hier bedarf es keiner besonderen Warnfunktion der Schriftform bzw. der elektronischen Form mehr. Es muss nur klar sein, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu den konkret vereinbarten Konditionen von beiden Seiten gewollt ist. Insbesondere wenn Mitarbeiter im Ausland beschäftigt werden, ist es aufgrund der örtlichen Distanz und der Schwierigkeiten, originalunterschriebene Dokumente auszutauschen notwendig, von der strengen Schriftform abzuweichen. Ggf. könnte zum Schutz der Vertragsparteien auch eine Bedenkzeit mit aufgenommen werden oder es könnte eine erweiterte Textform, die zumindest erfordert, dass eingescannte Unterschriften beidseitig in den Aufhebungsvertrag eingesetzt werden, in das Gesetz ergänzt werden. Es wäre also eine Änderung von § 623 BGB sinnvoll und geboten.

3.7. Änderung Schriftform Aufhebungsvertrag – Position von Südwesttextil

Eine Neufassung des § 623 BGB sollte mit folgendem Wortlaut erfolgen:

Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Auflösungsvertrag bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Der Auflösungsvertrag kann auch in elektronischer Form oder in erweiterter Textform abgeschlossen werden.



3.8. Ersetzung der Schriftform bei Kündigungserklärung

Beibehalten werden sollte die Schriftform hingegen bei der Kündigungserklärung. Hier besteht ein höheres Schutzbedürfnis, welches durch der Schriftform Rechnung getragen werden sollte. Ansonsten fehlt es an der notwendigen Rechtssicherheit. Ein Unternehmen muss wissen, wann ein Arbeitsverhältnis beendet ist und er den Arbeitnehmer nicht mehr einplanen kann / muss. Es wäre für die Personalplanung in Unternehmen nicht einfach, wenn sich wechselwillige Arbeitnehmer einfach auf ein bereits beendetes Arbeitsverhältnis berufen, da mündliche Äußerungen als Kündigungen verstanden werden können.

3.9. Ersetzung der Schriftform bei BEM-Einladungsschreiben

Weiterhin ist die Vereinfachung der Formerfordernisse bei einem betrieblichen Eingliederungsmanagement zu fordern. Bei der Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements werden gesundheitsbezogene Daten erhoben. Für diese ist nach dem Bundesdatenschutzgesetz eine schriftliche oder elektronische Einwilligung erforderlich. Nicht ausreichend ist hingegen die Textform. Dies begründet auch wiederum einen nicht nachvollziehbaren Aufwand für Unternehmen. Dabei muss auch berücksichtigt werden, dass eine Vielzahl von BEM-Verfahren in den Unternehmen durchgeführt werden und überwiegend davon auszugehen ist, dass Mitarbeiter über keine entsprechende elektronische Signatur verfügen. Somit bleibt wiederum nur die Schriftform. Hier wäre eine Anpassung des Bundesdatenschutzgesetzes notwendig und wünschenswert. Diese könnte wie folgt aussehen.

3.10. Ersetzung Schriftform BEM – Position von Südwesttextil

Formulierungsvorschlag für § 2 Abs. 2 S. 3 BDSG

§ 2 Abs. 2 S. 3 BDSG sollte dementsprechend im Wortlaut angepasst werden.

Die Einwilligung hat schriftlich oder elektronisch zu erfolgen, soweit nicht wegen besonderer Umstände eine andere Form angemessen ist. Die Einwilligung im Rahmen eines betrieblichen Eingliederungsmanagements kann in Textform erfolgen.



4. Fazit

Die vorgesehenen Regelungen des Bürokratieentlastungsgesetzes BEG IV sind grundsätzlich zu begrüßen, allerdings gehen diese nicht weit genug und können insbesondere die bürokratischen Hürden bei der Arbeitsvertragsgestaltung nicht beseitigen. Hier ist es mehr als wünschenswert, dass zukünftig auch die Textform gleichberechtigt neben der Schriftform und der elektronischen Form ausdrücklich zugelassen wird. Der Vorteil der elektronischen Form darf nicht überschätzt werden. Dringend notwendig ist zu einem Bürokratieabbau auch eine Reduzierung der Arbeitsschritte und des Aufwands und nicht nur der Austausch von Schriftform zur elektronischen Form. Nur so kann ein wirksamer Beitrag zur Entlastung der Unternehmen und zur Digitalisierung erbracht werden.



Herausgeber:**SÜDWESTTEXTIL – VERBAND DER SÜDWESTDEUTSCHEN TEXTIL - UND
BEKLEIDUNGSINDUSTRIE E.V.**

Türlenstraße 6

70191 Stuttgart

Telefon: +49 711 21050-0

E-Mail: info@suedwesttextil.de

Internet: www.suedwesttextil.de

Amtsgericht Stuttgart: Vereinsregister-Nr. 95

Verantwortlich für den Inhalt

Edina Brenner

Hauptgeschäftsführerin

Ansprechpartner*innen

Nathan Binkowski

Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Geschäftsführer Tarifpolitik + Tarifrecht

binkowski@suedwesttextil.de

