

Ausgabe 19/2024 vom 21. Juni 2024

Digitale Arbeitsverträge kommen - Bundeskabinett beschließt Formulierungshilfe zum BEG IV

BAG-Urteil: Keine Impfung, keine Ansprüche



Digitale Arbeitsverträge kommen - Bundeskabinett beschließt Formulierungshilfe zum BEG IV

Das Bundeskabinett hat in dieser Woche eine Formulierungshilfe zum Vierten Bürokratieentlastungsgesetz (BEG IV) beschlossen. Mit der Formulierungshilfe wird unter anderem die Koalitionsankündigung zur Einführung der Textform im Nachweisgesetz umgesetzt und die Textform bei der Befristung auf die Regelaltersgrenze ermöglicht. Über den vom Kabinett beschlossenen Gesetzentwurf zum BEG IV hatten wir Sie bereits informiert.

Im Vergleich zum Gesetzentwurf schlägt die Formulierungshilfe nun folgende Änderungen vor:

Nachweisgesetz:

Es bleibt nach § 2 Abs. 1 S. 1 beim Grundsatz, dass der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich erfolgen soll.

Arbeitgeber können den Nachweis unter den näheren Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 S. 2 in Textform (§ 126b BGB) erbringen.

Arbeitnehmer können vom Arbeitgeber den Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in Schriftform (§ 126 BGB) verlangen.

Im neuen Satz 5 in § 2 Abs. 1 wurde eine Verjährungsregelung aufgenommen, nach der Ansprüche des Arbeitnehmers auf Erteilung eines Nachweises in Schriftform mit dem Schluss des Jahres zu verjähren beginnen, in dem das Arbeitsverhältnis endet.

Altersrente und Ende des Arbeitsverhältnisses:

§ 41 Abs. 2 SGB VI: Die Vereinbarung einer Regelaltersrentenbefristung ist künftig auch in Textform möglich.

§ 14 Abs. 4 TzBfG findet keine Anwendung.

Arbeitnehmerüberlassungsgesetz:

Der Vertrag zwischen Verleiher und dem Entleiher ist künftig auch in Textform möglich (§ 12 Abs. 1 S. 1).

§ 14 Abs. 3 S. 2 (Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte) wird dahingehend angepasst, dass der Entleiher dem Betriebsrat die Erklärung auch in Textform vorlegen kann.

Rentenübersichtsgesetz:

Umfassendere Definition der erreichbaren Altersvorsorgeansprüche (§ 2 Nr. 5).

Es wird eine gesetzliche Grundlage für die statistische Erfassung und Auswertung der Nutzung der Digitalen Rentenübersicht geschaffen (§ 3 Abs. 5).

§ 8 wird dahingehend ergänzt, dass die Digitale Rentenübersicht eine originäre Aufgabe der Deutschen Rentenversicherung Bund ist.

Die Formulierungshilfe finden Sie [hier](#).

Bewertung:

Die Formulierungshilfe ist in vielen Punkten ein deutlicher Fortschritt. Die Textform im Nachweisgesetz erleichtert ebenso wie die Textform bei der Vereinbarung einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen der Regelaltersgrenze künftig die betriebliche Personalarbeit erheblich. Beide Präzisierungen könnten weiter gehen. Sie sind ein deutlicher Schritt nach vorn. Die BDA und der bpa Arbeitgeberverband haben solche Erleichterungen nachdrücklich eingefordert. Ebenso ist die Einführung der Textform für den Überlassungsvertrag im AÜG positiv zu bewerten.

Es bleibt abzuwarten, ob alle Vorschläge der beschlossenen Formulierungshilfe als Ergänzung zum Regierungsentwurf in den weiteren Beratungen des Deutschen Bundestages aufrechterhalten werden. Über den weiteren Gang des Gesetzgebungsverfahrens halten wir Sie auf dem Laufenden.

BAG-Urteil: Keine Impfung, keine Ansprüche

Im Jahr 2022 war eine Corona-Impfung für Pflegepersonal Pflicht. Ungeimpfte Mitarbeiter wurden teils ohne Gehalt freigestellt - zu Recht, wie nun das Bundesarbeitsgericht entschied. Eine Abmahnung sei aber zu viel gewesen.

Arbeitnehmern, die sich während der Corona-Pandemie trotz gesetzlicher Pflicht nicht gegen das Virus haben impfen lassen und deshalb freigestellt wurden, stehen im Nachhinein weder Gehaltsnachzahlungen noch Urlaub zu. Das geht aus einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) in Erfurt hervor (BAG, Urteil vom 19. Juni 2024, Az. 5

AZR 167/23). Geklagt hatte eine Frau aus Nordrhein-Westfalen, die vom Betreiber eines Seniorenheims wegen fehlenden Impfschutzes im Jahr 2022 über Monate freigestellt wurde.

Der Frau stehen nach der Entscheidung des Fünften Senats weder Gehaltsnachzahlungen von etwa 6.000 Euro noch knapp 13 gestrichene Urlaubstage zu. Das Bundesarbeitsgericht bestätigte damit eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf.

In einem zweiten Fall einer Altenpflegerin aus Baden-Württemberg entschieden die Bundesarbeitsrichter, dass eine Abmahnung wegen fehlenden Impfnachweises nicht gerechtfertigt sei (BAG, Urteil vom 19. Juni 2024, Az. 5 AZR 192/23).

Das Tätigkeitsverbot stand vom 16. März bis Ende 2022 im Infektionsschutzgesetz. Es sei hinreichend deutlich, dass es bei der einrichtungsbezogenen Impfpflicht im Gesundheits- und Sozialbereich um den Schutz kranker und pflegebedürftiger Menschen ging, sagte der Vorsitzende Richter Rüdiger Linck in der Verhandlung. Eine Beschäftigung von Ungeimpften sei Arbeitgebern schon aus rechtlichen Gründen nicht möglich gewesen, so der Vizepräsident des Bundesarbeitsgerichts (BAG).

bpa Arbeitgeberverband e.V.
Friedrichstr. 147
10117 Berlin
presse@bpa-arbeitgeberverband.de

