

## Steuerrecht – aktuell

## Gesetzgebung

## Viertes Bürokratieentlastungsgesetz: Formulierungshilfe zur Ergänzung des Regierungsentwurfs

Formulierungshilfe vom 19.6.2024

Schwerpunkte des Vierten Bürokratieentlastungsgesetzes (BEG IV) sind insbesondere:

- Verkürzung von Aufbewahrungsfristen für Buchungsbelege im Handels- und Steuerrecht,
- Abbau von Melde- und Informationspflichten,
- Maßnahmen zur Förderung der Digitalisierung,
- Projekte zur Verwaltungsvereinfachung und -beschleunigung sowie
- weitere Erleichterungen, insbesondere Streichung einzelner überflüssiger Vorschriften.

Die **Änderungen** durch die **Formulierungshilfe** werden **in blauer Farbe** gekennzeichnet.

## Praxis-Info!

Gegenstand der Änderungen / Neuerungen	Rechtsgrundlagen/ Geplanter Zeitpunkt des Inkrafttretens
<p><b>Abgabenordnung sowie weitere Gesetze</b></p> <p><b>Aufbewahrungsfristen für Buchungsbelege: Verkürzung von 10 auf 8 Jahre</b> Die bislang geltende Aufbewahrungsfrist für Buchungsbelege wird von 10 Jahren auf 8 Jahre verkürzt. Diese Verkürzung soll <u>keinen</u> Einfluss auf die Durchführung einer steuerlichen Außenprüfung haben.</p> <p><b>Praxishinweise:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Auch im <b>HGB</b> werden die Aufbewahrungsfristen für <b>Buchungsbelege</b> (zu den Geschäftsvorfällen) von 10 auf <b>8 Jahre</b> verkürzt. Allerdings: Die handelsrechtlichen Handelsbücher, Inventare, Eröffnungsbilanzen, <b>Jahresabschlüsse</b>, Lageberichte usw. sowie die zu ihrem Verständnis erforderlichen Arbeitsanweisungen und sonstigen Organisationsunterlagen sind <b>weiterhin 10 Jahre aufzubewahren</b>.</li> <li>• Umsatzsteuerlich sind <b>Rechnungen</b> betroffen, die künftig ebenfalls nur noch 8 Jahre aufzubewahren sind. Schließlich: Bei den Buchungsbelegen nach § 147 Abs. 1 Nr. 4 AO handelt es sich häufig um Rechnungen im Sinne des § 14 UStG.</li> <li>• <b>Schwere Fälle von Steuerhinterziehungen</b> werden (gemäß § 370 Abs. 3 StGB – Strafgesetzbuch) 10 Jahre lang verfolgt; auch die Festsetzungsfrist für Steuerhinterziehung beträgt (nach § 169 Abs. 2 S. 2 AO) zehn Jahre (fünf Jahre nur bei leichtfertiger Steuerverkürzung). Diese Fristen werden durch das Vierte Bürokratieentlastungsgesetz <u>nicht</u> angetastet. Bei einer Verkürzung der Aufbewahrungsfristen auf 8 Jahre kann dies die <b>strafrechtlichen Ermittlungen</b> erschweren, wenn Unterlagen nicht</li> </ul>	<p>Artikel 1, 2, 3, 4, 5: § 147 Abs. 3 S. 1 AO i.V.m. § 147 Abs. 1 Nr. 4, Abs. 3 S. 1 AO § 14b Abs. 1 S. 1 UStG § 26a Abs. 2 Nr. 2 UStG § 257 Abs. 4 HGB Inkrafttreten am ersten Tag des auf die Verkündung folgenden Quartals (Art. 71 Abs. 1 des Gesetzes)</p>

<p>mehr vorhanden sind. Allerdings: Die steuerrechtlichen Aufbewahrungsfristen laufen nicht ab, soweit die Unterlagen für die Festsetzung von Steuern von Bedeutung sind, für welche die (allgemeine) Festsetzungsfrist noch nicht abgelaufen ist (§ 147 Abs. 3 S. 5 AO; Aufbewahrungsfrist). Die wichtigsten Fälle sind eine begonnene Sonderprüfung, eine nur vorläufige Steuerfestsetzung, laufende steuerstrafrechtliche Ermittlungen oder ein schwebendes steuerrechtliches Verfahren.</p>	
<p><b>Umsatzsteuergesetz</b></p>	
<p><b>Vierteljährliche statt monatliche Umsatzsteuer-Voranmeldung: Anhebung der Umsatzsteuergrenze</b>          Unternehmen, deren <b>Umsatzsteuer</b> sich für das vorangegangene Kalenderjahr auf maximal <b>9.000 €</b> (bislang (seit 2009): ≤ 7.500 €) beläuft, müssen die <b>Umsatzsteuer-Voranmeldung</b> nur <b>einmal im Quartal</b> einreichen (§ 18 Abs. 2 S. 2 UStG).          Außerdem wurde die Wahlmöglichkeit (Kann-Vorschrift) zur Abgabe von monatlichen (statt vierteljährlichen) Umsatzsteuer-Voranmeldungen angepasst. Erst wenn der <b>Überschuss</b> von 9.000 € (bislang: 7.500 €) im <b>vorangegangenen Kalenderjahr</b> zugunsten des Steuerpflichtigen überstiegen wird, kommt nunmehr ein Umstieg auf die monatliche Abgabe der Umsatzsteuer-Voranmeldung infrage (§ 18 Abs. 2a S. 1 UStG).</p>	<p>Artikel 5:          § 18 Abs. 2 S. 2 UStG, § 18 Abs. 2a S. 1 UStG          Inkrafttreten am 1.1.2025          (Art. 71 Abs. 6 des Gesetzes)</p>
<p><b>Anhebung der Bagatellgrenze bei der Differenzbesteuerung</b>          Die <b>Besteuerung nach der Gesamtdifferenz</b> ist nur bei solchen Gegenständen zulässig, deren <b>Einkaufspreis 750 €</b> (bislang: 500 €) <u>nicht</u> übersteigt.</p> <p><b>Hinweise:</b>          Bei der sog. Differenzbesteuerung gilt die <b>Handelsspanne</b> als umsatzsteuerliche Bemessungsgrundlage (Differenz zwischen Verkaufspreis und Einkaufspreis). Betroffen sind lediglich <b>Wiederverkäufer</b> (z.B. von Gebrauchsgegenständen). Durch die Anhebung der Bagatellgrenze von 500 € auf 750 € werden Unternehmen, die als Wiederverkäufer im Sinne des § 25a UStG tätig sind, mehr Gegenstände in einer Gesamtdifferenz – aus allen innerhalb eines Besteuerungszeitraums getätigten Einkäufen und Verkäufen – abbilden können, sofern der Einkaufspreis die Bagatellgrenze nicht übersteigt (Entlastung von der Ermittlung der Einzeldifferenz).</p>	<p>Artikel 5:          § 25a Abs. 4 S. 2 UStG          Inkrafttreten am 1.1.2025          (Art. 71 Abs. 6 des Gesetzes)</p>
<p><b>Grundsteuergesetz</b></p>	
<p><b>Grundsteuer-Änderungsanzeigen: elektronische Übermittlung</b>          Mit Blick auf die Festsetzung der Grundsteuermessbeträge sind Grundsteuer-Änderungsanzeigen künftig verpflichtend und einheitlich nach amtlich vorgeschriebenem Datensatz über die amtlich bestimmte Schnittstelle (§ 87b Abs. 2 AO) an die Finanzbehörden zu übermitteln.          Bei Härtefällen kann auf Antrag des Steuerpflichtigen die Abgabe der Grundsteuer-Änderungsanzeige in Papierform zugelassen werden.          Die <b>Abgabefrist</b> wird bis zum 31. März des auf das Jahr der Änderung folgenden Kalenderjahres <b>verlängert</b>.</p>	<p>Artikel 34:          § 19 Abs. 3 GrStG          Inkrafttreten am ersten Tag des auf die Verkündung folgenden Quartals          (Art. 71 Abs. 1 des Gesetzes)</p>
<p><b>Aktiengesetz</b></p>	
<p><b>Mitteilungspflicht über Beteiligungsverhältnisse</b>          Die Schriftform wird durch die <b>Textform</b> (insbesondere E-Mail oder Computerfax) als neue Regelform ersetzt.</p>	<p>Artikel 19:          § 20 Abs. 1, 3, 4, 5 AktG; § 21 Abs. 1, 2, 3 AktG          Inkrafttreten am ersten Tag des auf die Verkündung folgenden Quartals          (Art. 71 Abs. 1 des Gesetzes)</p>
<p><b>Unterlagen zur Vorbereitung vergütungsbezogener Beschlüsse für die Hauptversammlung</b>          Sofern die Hauptversammlung über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder, die Vergütung des Aufsichtsrats (nach § 113 Abs. 3 AktG) oder den Vergütungsbericht beschließen soll, sind künftig die Unterlagen zu den jeweiligen Beschlussgegenständen den Aktionären <b>allein über die Internetseite der Gesellschaft zugänglich zu machen</b>. Die bislang erforderliche Bekanntmachung der</p>	<p>Artikel 19:          § 124 Abs. 2 S. 3 AktG; § 124a S. 1 AktG          Inkrafttreten am ersten Tag des auf die Verkündung folgenden</p>

<p>vollständigen Unterlagen zu diesen Beschlussgegenständen im Bundesanzeiger entfällt. Die vollständigen Unterlagen zu den genannten Beschlussgegenständen müssen <b>alsbald nach der Einberufung der Hauptversammlung</b> über die Internetseite der Gesellschaft zugänglich sein.</p>	<p>Kalendermonats (Art. 71 Abs. 4 des Gesetzes)</p>
<p><b>Mitteilung an eingegliederte Gesellschaft über Verlust des vollständigen Aktienbesitzes an dieser Gesellschaft; Informationspflicht</b> Befinden sich nicht mehr alle Aktien der eingegliederten Gesellschaft in der Hand der Hauptgesellschaft, so hat die Hauptgesellschaft dies der eingegliederten Gesellschaft unverzüglich mitzuteilen. Die Schriftform wird hierbei durch die <b>Textform</b> (insbesondere E-Mail oder Computerfax) als neue Regel-form ersetzt.</p>	<p>Artikel 19: § 327 Abs. 2 AktG Inkrafttreten am ersten Tag des auf die Verkündung folgenden Quartals (Art. 71 Abs. 1 des Gesetzes)</p>
<p><b>GmbHG</b></p>	
<p><b>Stimmabgabe bei Gesellschafterversammlungen: Textform statt Schriftformerfordernis zulässig</b> Die Gesellschafter können nicht nur dem außerhalb einer Versammlung zu treffenden <b>Beschluss</b> selbst in <b>Textform</b> (insbesondere E-Mail oder Computerfax) <b>zustimmen</b> (Alternative 1), sondern auch die <b>Stimmabgabe</b> in Textform übermitteln (Alternative 2). Dies entspricht der überwiegenden Ansicht in der Literatur; eine materielle Rechtsänderung ist hiermit nicht verbunden.</p>	<p>Artikel 22: § 48 Abs. 2 GmbHG Inkrafttreten am ersten Tag des auf die Verkündung folgenden Quartals (Art. 71 Abs. 1 des Gesetzes)</p>
<p><b>Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)</b></p>	
<p><b>Anmeldung der Elternzeit und Antrag auf Teilzeit während der Elternzeit: Textform statt Schriftformerfordernis zulässig</b> Die Einführung der <b>Textform</b> (insbesondere E-Mail oder Computerfax) für Anträge auf Elternzeit erleichtert die Kommunikation zwischen Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Die Schriftform verlangt demgegenüber die eigenhändige Unterschrift auf Papier und verursacht somit Medienbrüche in digitalisierten Prozessen.</p>	<p>Artikel 55: § 15 Abs. 7 BEEG; § 16 Abs. 1 BEEG Inkrafttreten am 1.5.2025 (Art. 71 Abs. 7 des Gesetzes)</p>
<p><b>Begründungspflicht des Arbeitgebers bei Ablehnung des Antrags auf Teilzeit während der Elternzeit: Textform statt Schriftformerfordernis zulässig</b> Der Anspruch auf Teilzeit, der den Beginn und den Umfang der verringerten Arbeitszeit enthalten muss, und der Anspruch auf Elternzeit können durch die Arbeitnehmerin oder den <b>Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber</b> künftig in <b>Textform</b> (insbesondere E-Mail oder Computerfax) geltend gemacht werden. Spiegelbildlich kann der <b>Arbeitgeber</b> die Verringerung der Arbeitszeit oder die Verteilung künftig auch mit Begründung in <b>Textform</b> ablehnen. Außerdem kann der Arbeitgeber künftig Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber oder selbständige Tätigkeit während der Elternzeit aus dringenden betrieblichen Gründen in Textform ablehnen. Die Textform kann durch die Versendung einer E-Mail und gegebenenfalls deren Beantwortung erfüllt werden. Gleichzeitig wird durch die Textform sichergestellt, dass die Erklärung und ihr Informationsgehalt dauerhaft in Schriftzeichen festgehalten und damit auch dokumentiert ist.</p>	<p>Artikel 55: § 15 Abs. 4, 5 und 7 BEEG; § 16 Abs. 1 BEEG Inkrafttreten am 1.5.2025 (Art. 71 Abs. 7 des Gesetzes)</p>
<p><b>Sozialgesetzbuch</b></p>	
<p><b>Digitalisierung von Altersgrenzenvereinbarungen</b> Für gewöhnlich bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrags zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform (§ 14 Abs. 4 TzBfG). Eine Ausnahme vom Schriftformerfordernis soll künftig gelten, wenn die <b>Befristung</b> eine Vereinbarung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses <b>mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze</b> (nach den §§ 35 S. 2, 235 SGB VI) zum Gegenstand hat.</p>	<p>Artikel 61: § 41 Abs. 2 SGB VI Inkrafttreten am ersten Tag des auf die Verkündung folgenden Quartals (Art. 71 Abs. 1 des Gesetzes)</p>
<p><b>Anzeige- und Bescheinigungspflicht bei Arbeitsunfähigkeit – Krankenkassen</b> Diese Meldung umfasst unter anderem</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• den Beginn und das Ende der Arbeitsunfähigkeit,</li> <li>• den Tag der ärztlichen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit und</li> <li>• die Kennzeichnung als Erst- und Folgemeldung.</li> </ul> <p>Damit <b>entfällt</b> für den Personenkreis der gesetzlich Versicherten bei Feststellung der Arbeitsunfähigkeit durch eine der genannten Stellen die Verpflichtung, dem Jobcenter zum Nachweis der Arbeitsunfähig-</p>	<p>Artikel 57, 59: § 56 Abs. 2 und 3 SGB II und § 109a SGB IV Inkrafttreten am 1.1.2027 (Art. 71 Abs. 10 des Gesetzes)</p>

<p>keit <b>eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen</b>. Mit dem elektronischen Nachweis der Arbeitsunfähigkeit werden die Betroffenen im Verwaltungsverfahren erheblich entlastet.</p>	
<p><b>Pflicht zur Anzeige eines Versicherungsfalls durch die Unternehmer</b> Bei Unfällen von Kindern, Schülerinnen und Schülern sowie Studierenden ist eine Meldung an den zuständigen Unfallversicherungsträger unverzüglich zu erstatten, wenn eine ärztliche Behandlungsbedürftigkeit vorliegt. Damit wird der Unfallversicherungsträger in die Lage versetzt zu prüfen, ob eine Steuerung des Heilverfahrens notwendig ist. Derzeit hat das Unternehmen die Unfallanzeige sowohl an den Unfallversicherungsträger als auch an die zuständige Arbeitsschutzbehörde zu übersenden. Zur Vereinfachung des Verfahrens und Entlastung von Unternehmen wird nun ein <b>einheitlicher Meldeweg</b> vom Unternehmen <b>zum zuständigen Unfallversicherungsträger</b> eingerichtet. Der Unfallversicherungsträger übersendet nach Eingang die Anzeigedaten an die zuständige Arbeitsschutzbehörde.</p>	<p>Artikel 64, 65: § 193 SGB VII i.V.m § 6 UVAV Inkrafttreten am 1.1.2028 (Art. 71 Abs. 11 des Gesetzes)</p>
<b>BGB</b>	
<p><b>Digitale Belegeinsicht der Betriebskostenabrechnung</b> Vermieter sind verpflichtet, den Mietern auf deren Verlangen hin Einsicht in die Originalbelege der Betriebskostenabrechnung zu gewähren. Künftig <b>können (Option)</b> Vermieter bei Betriebskostenabrechnungen Belege den Mietern auch digital zur Einsichtnahme bereitstellen (z.B. durch Einscannen und Übersenden an den Mieter per E-Mail). Betroffen sind auch Unternehmen, die als Mieter oder Vermieter auftreten. Die <b>Einsichtnahme</b> in digitale Belege bleibt in der Regel <b>am Geschäftssitz des Vermieters</b> – wie bislang für die Einsichtnahme in die Originalbelege – möglich. Überdies: Das Schriftformerfordernis für den Widerspruch des Mieters gegen die <b>Kündigung</b> des Vermieters wird durch ein Textformerfordernis ersetzt (vgl. § 574b Abs. 1 S. 1 BGB).</p>	<p>Artikel 15: § 556 Abs. 4 S. 2 BGB Inkrafttreten am ersten Tag des auf die Verkündung folgenden Quartals (Art. 71 Abs. 1 des Gesetzes)</p>
<p><b>Gewerbemietverträge: Abschluss sowie Änderungen und Ergänzungen in Textform möglich</b> Für Mietverhältnisse über Grundstücke und Räume, die keine Wohnräume sind, gilt <u>kein</u> Schriftformerfordernis mehr; es genügt die Textform (insbesondere E-Mail oder Computerfax).</p>	<p>Artikel 15: § 578 Abs. 1 S. 2 BGB Inkrafttreten am ersten Tag des auf die Verkündung folgenden Quartals (Art. 71 Abs. 1 des Gesetzes)</p>
<p><b>Erteilung von Arbeitszeugnissen bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses; Informationspflicht</b> Für die Regelung zur Erteilung von Arbeitszeugnissen in § 630 BGB soll die <b>elektronische Form ermöglicht</b> werden (Kann-Vorschrift!). Hierfür ist die <b>Einwilligung des Arbeitnehmers</b> erforderlich. Auf die Schriftform muss bei Zeugnissen über ein Dienstverhältnis zurückgegriffen werden, wenn die <b>qualifizierte elektronische Signatur</b> wegen der daraus ersichtlichen Zeitangabe unzulässige Rückschlüsse zulasten der oder des Dienstverpflichteten ermöglichen würde und eine <b>Rückdatierung</b> rechtlich erforderlich ist, etwa im Fall von Zeugnisberichtigungen.</p>	<p>Artikel 15, 36: § 630 S. 3 BGB sowie § 109 Abs. 3 GewO Inkrafttreten am ersten Tag des auf die Verkündung folgenden Quartals (Art. 71 Abs. 1 des Gesetzes)</p>
<b>Nachweisgesetz</b>	
<p><b>Digitalisierung der Arbeitsverträge</b> Künftig kann ein Arbeitsvertrag in der Regel vollständig digital abgeschlossen werden (z.B. per E-Mail). Die wesentlichen Vertragsbedingungen sollen in <b>Textform</b> (insbesondere E-Mail oder Computerfax) statt in Schriftform abgefasst und elektronisch übermittelt werden können. Die Übermittlung muss selbstverständlich individuell an die betroffene Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer erfolgen. Nur wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausdrücklich einen <b>schriftlichen Nachweis</b> ihrer Arbeitsbedingungen <b>verlangen</b>, müssen Arbeitgeber die Informationen auf Papier übersenden. Die Verjährung des Anspruchs auf Erteilung eines schriftlichen Nachweises beginnt mit dem Schluss des Jahres, in dem das Arbeitsverhältnis endet, um die Verjährung dieses beweissichernden Anspruchs an die Verjährung des Primäranspruchs auf Nachweiserteilung anzugleichen.</p> <p><b>Praxishinweise:</b></p>	<p>Artikel 49 § 2 Abs. 1 S. 2 NachwG; § 3 Abs. 2 NachwG; § 4 NachwG Inkrafttreten am ersten Tag des auf die Verkündung folgenden Quartals (Art. 71 Abs. 1 des Gesetzes)</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der Arbeitgeber muss die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer mit der Übermittlung auffordern, einen auf die übermittelte Niederschrift bezogenen <b>Empfangsnachweis</b> zu erteilen. Dieses Kriterium soll den bereits nach allgemeinen Regeln erforderlichen Zugang des Nachweises bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vor dem Hintergrund möglicher Unsicherheiten bei der elektronischen Übermittlung zusätzlich absichern.</li> <li>• In <b>Wirtschaftsbereichen</b>, die besonders von <b>Schwarzarbeit</b> und <b>illegaler Beschäftigung bedroht</b> sind, bleibt es beim verpflichtenden Nachweis in Papierform.</li> <li>• Auch bei <b>Änderung wesentlicher Vertragsbedingungen</b> oder zusätzlicher Angaben ist künftig die <b>Textform</b> möglich. Es gelten dieselben Regelungen wie beim Abschluss von Arbeitsverträgen.</li> <li>• Die <b>Nichterteilung des Schriftformnachweises trotz Verlangens</b> der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers wird – wie beim bisherigen Schriftformnachweis – in den Katalog der Ordnungswidrigkeitstatbestände aufgenommen und kann mit einem <b>Bußgeld</b> geahndet werden.</li> </ul>	
<b>Arbeitnehmerüberlassungsgesetz</b>	
<p><b>Digitalisierung von Überlassungsverträgen</b> Überlassungsverträge zwischen Ver- und Entleiher sollen künftig in <b>Textform</b> (z.B. per E-Mail) abgeschlossen werden können.</p> <p><b>Praxishinweis:</b> Bereits heute kann die schriftliche durch die elektronische Form, nämlich die qualifizierte elektronische Signatur (§ 126a BGB), ersetzt werden.</p>	<p style="text-align: center;">Artikel 53 § 12 Abs. 1 AÜG Inkrafttreten am ersten Tag des auf die Verkündung folgenden Quartals (Art. 71 Abs. 1 des Gesetzes)</p>
<b>Künstlersozialversicherungsgesetz</b>	
<p><b>Anhebung der Bagatellgrenze für abgabepflichtige Unternehmen in zwei Stufen auf 1.000 € (bislang: 450 €) im Kalenderjahr</b> Hierdurch wird ausgeschlossen, dass Einzel- und Kleinstaufträge an Künstlerinnen und Künstler mit geringem Volumen vermehrt der Abgabepflicht unterliegen. In der Folge entfallen für die betroffenen Unternehmen die mit der Abgabepflicht verbundenen jährlichen Melde- und Aufbewahrungspflichten sowie die Zahlung der Künstlersozialabgabe.</p> <p><b>Praxishinweis:</b> Für das Kalenderjahr <b>2025</b> wird die Bagatellgrenze auf <b>700 €</b> festgelegt. <b>Ab dem Kalenderjahr 2026</b> beläuft sie sich auf <b>1.000 €</b>.</p>	<p style="text-align: center;">Artikel 54 § 24 Abs. 2 S. 2 KSVG; § 54 KStVG Inkrafttreten am ersten Tag des auf die Verkündung folgenden Quartals (Art. 71 Abs. 1 des Gesetzes)</p>
<b>Sonstiges</b>	
<p><b>Abbau von Melde- und Informationspflichten:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Abschaffung der <b>Hotelmeldepflicht</b> für deutsche Staatsangehörige (§§ 29, 30 BMG – Bundesmeldegesetz)</li> <li>• <b>Digitalisierung der Fluggastabfertigung:</b> Auslesen personenbezogener Daten aus dem Chip des Reisepasses (Visum, Gesundheitspass etc.) einschließlich des Lichtbilds mit Einwilligung des Reisenden (§ 18 Abs. 5 bis 7 PassG – Passgesetz). Dies erstreckt sich auch auf die Kontrolle der Flugscheine mittels biometrischer Algorithmen nach ausdrücklicher Einwilligung des Reisenden (§ 19d Abs. 1 bis 3 LuftVG – Luftverkehrsgesetz)</li> <li>• Aufhebung einer <b>Anzeigepflicht nach dem Mess- und Eichgesetz</b> (§ 32 MessEG; § 60 Abs. 1 Nr. 18 MessEG)</li> <li>• <b>Vermögenswirksame Leistungen</b> – Anlageformen (Abschaffung einer Informationspflicht): Eine Erklärung des Ausstellers in der Gewinnschuldverschreibung ist <u>nicht</u> erforderlich, da den allseitigen Interessen hinreichend dadurch Genüge getan ist, dass die Prüfung materiell vom Emittenten vorgenommen wird (§ 2 Abs. 3 Nr. 1 5. VermBG).</li> </ul> <p><b>Weitere Erleichterungen:</b></p>	

<p>Arbeitgeber sind verpflichtet, einen Abdruck des Arbeitszeitgesetzes und des Jugendarbeitsschutzgesetzes sowie für den Betrieb geltende Rechtsverordnungen und Tarifverträge und Betriebs- oder Dienstvereinbarungen im Betrieb auszuhängen/auszulegen: Dieser <b>Aushangpflicht</b> kommt der Arbeitgeber auch dann nach, wenn er die geforderten Informationen über die im Betrieb oder in der Dienststelle übliche <b>Informations- und Kommunikationstechnik (etwa das Intranet)</b> elektronisch zur Verfügung stellt. <b>Voraussetzung</b> hierfür ist, dass alle Beschäftigten ungehinderten Zugang zu den Informationen haben (§ 16 Abs. 1 ArbZG, § 47 ff. JArbSchG – Jugendarbeitsschutzgesetz).</p>	
--	--

[Anm. d. Red.]

