



PKF WMS Rechtstipp – Juni 2022
Die elektronische Signatur im Arbeitsrecht

Seit Einführung des Signaturgesetzes vor über 20 Jahren ist die elektronische Signatur der Originalunterschrift grundsätzlich gleichgestellt. Die Digitalisierung wird zum Alltag. Auch das Arbeitsrecht scheint sich allmählich durch die Umsetzung der EU-Richtlinie 2019/1152 über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen diesem Fortschritt zu öffnen. Anlass genug, einen Blick auf die elektronische Signatur im Arbeitsrecht zu werfen.

1. Grundlegendes

Der Arbeitsvertrag ist grundsätzlich formfrei, soweit nicht das Gesetz eine Form vorgibt. Die Schriftform gilt beispielsweise bei einer Befristung. Dabei kommt insbesondere das Schriftformerfordernis nach BGB in Betracht. Dieses kann gem. § 126 Abs. 3 BGB durch die elektronische Form ersetzt werden, soweit die elektronische Form den Voraussetzungen der qualifizierten elektronischen Signatur (QES) entspricht und das Gesetz die Anwendung der elektronischen Form nicht ausdrücklich ausschließt.

2. Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen

Wenn kein „schriftlicher Arbeitsvertrag“ geschlossen worden ist, ist der Arbeitgeber laut Nachweisgesetz verpflichtet, innerhalb eines Monats einen schriftlichen Nachweis über die wesentlichen Arbeitsbedingungen an den Arbeitnehmer auszuhändigen. Es ist allerdings umstritten, welche Anforderungen an den hier genannten „schriftlichen Arbeitsvertrag“ zu stellen sind.

Eine ausdrückliche Regelung, welche die elektronische Signatur des Arbeitsvertrags in diesem Zusammenhang ausschließt, ist gesetzlich nicht vorgesehen. Bei Zulässigkeit der elektronischen Form würde allerdings der bisher nach NachweisG geltende Grundsatz der schriftlichen Dokumentation des ausgehebelt werden. Es sei aber festgehalten, dass ein Verstoß gegen das NachweisG lediglich die Beweislast zum Vertragsinhalt umkehrt und dem Arbeitgeber auferlegt. Der Vertrag ist hier ohne Formwahrung grds. wirksam. Allerdings

ist die Frage der Wirksamkeit einer Befristung in elektronisch signierten Arbeitsverträgen höchst umstritten.

Diese unsichere Rechtslage dürfte unlängst der Vergangenheit angehören. Mit der EU-Richtlinie 2019/1152 über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen soll die Möglichkeit der elektronischen Übermittlung ausdrücklich ermöglicht werden. Mit Frist zum 31. Juli 2022 ist der nationale Gesetzgeber mit der Umsetzung beauftragt.

PKF WMS Dr. Buschkühle PartG mbB
Rechtsanwälte Steuerberater und Notar
Martinsburg 15 · 49078 Osnabrück
Telefon 0541 - 9 44 22 -600