

Vertrauensdienste in der Praxis

Arbeitsverträge wirksam digital unterschreiben

Die Corona-Pandemie und ihre Folgen offenbaren, wie wichtig die digitale Abwicklung von Verträgen für das Funktionieren alltäglicher Abläufe ist. Remote-Work und die Zunahme von Kollaborationsarbeit über Fernkommunikation und Tools hat dabei natürlich auch Auswirkungen auf die Arbeitswelt und den Abschluss von Arbeitsverträgen. Der Einsatz von Vertrauensdiensten nach der eIDAS-Verordnung erfüllt hier eine wichtige Funktion.

Der [Bitkom Arbeitskreis Anwendung elektronischer Vertrauensdienste](#) beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit der Anwenderpraxis rund um Vertrauensdienste. Wir wollen einen Beitrag zum richtigen Einsatz der Dienste leisten und haben in diesem Artikel die wichtigsten Aspekte zum Thema digitale Unterschrift und Arbeitsverträge für die Praxis zusammengestellt.

Grundsatz:

Eigentlich ist es ganz einfach: Grundsätzlich können Arbeitsverträge formfrei zustande kommen. Sie bedürfen keiner handschriftlichen oder elektronischen Unterschrift, um wirksam abgeschlossen zu werden. Die Praxis zeigt natürlich, dass dennoch viele Verträge noch in Papierform oder (besser) in digitalen Formaten abgeschlossen werden. Zwingend notwendig ist dies jedoch nicht. Auch wenn eine Unterschrift der Vertragsparteien hier nicht gesetzlich vorgeschrieben ist, können aber natürlich Vertrauensdienste zum Einsatz kommen, um einen sicheren, dokumentierten und digitalen Vertragsabschluss durchzuführen.

Besonderheiten zur digitalen Signatur z.B. bei Befristungen:

Besondere Regeln hinsichtlich der Unterschrift gelten aber zum Beispiel dann, wenn eine Befristung des Arbeitsverhältnisses geregelt wird. Für solche Regelungen ist die Schriftform vorgeschrieben (§ 14 Abs. 4 TzBfG). Gemäß § 126a BGB kann dieses Formerfordernis ohne Weiteres erfüllt werden, wenn die elektronische Form, also eine qualifizierte elektronische Signatur, von beiden Vertragspartnern genutzt wird.

Bitkom e.V.

Rebekka Weiß, LL.M.
Leiterin Vertrauen & Sicherheit
T +49 30 27576 161
r.weiss@bitkom.org

Albrechtstraße 10
10117 Berlin

Präsident
Achim Berg

Hauptgeschäftsführer
Dr. Bernhard Rohleder

Vertrauensdienste in der Praxis - Arbeitsverträge wirksam digital unterschreiben

Seite 2|2

Immer mehr Unternehmen machen sich daher diese qualifizierte elektronische Signatur zu Nutze. Sie vermeiden dadurch Medienbrüche und digitalisieren mit großem Erfolg ihre Prozesse.

In der jüngsten Vergangenheit haben Berichte über das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin (Az.: 36 Ca 15296/20) im Streitfall „Befristete Arbeitsverträge“ hierzu leider oftmals ein falsches bzw. undifferenziertes Bild gezeichnet. Das hat zu einigen Rückfragen und Unsicherheiten in der Wirtschaft geführt, welche wir mit diesem Beitrag auflösen möchten.

Richtig ist, dass nicht jede elektronische Unterschrift eine Befristung wirksam werden lässt, sondern wie oben beschrieben nur eine qualifizierte elektronische Signatur, wie sie heute vielfach als bequeme Fernsignatur oder als klassische Kartensignatur über qualifizierte Vertrauensdiensteanbieter (qVDA) in ganz Europa angeboten wird. Qualifizierte elektronische Signaturen werden immer durch eine zertifizierte qualifizierte elektronische Signaturerstellungseinheit erstellt. Diese wird vom qVDA bereitgestellt. Die Grundlage für die qualifizierte elektronische Signatur und die Tätigkeit des qVDA bildet europaweit einheitlich die EU-Verordnung eIDAS.

Um zu dem aktuellen Fall zurückzukehren: Nur, wenn für den Abschluss eines Arbeitsvertrages mit einer Befristung keine qualifizierte elektronische Signatur, sondern z.B. eine fortgeschrittene Signatur oder gar nur ein Abbild der Unterschrift verwendet wird, ist die Befristung unwirksam.

Es spricht also nichts dagegen, die Digitalisierung auch im Bereich der Arbeitsverträge weiter voranzutreiben und sich alle Vorteile - insbesondere den schnellen, unkomplizierten und medienbruchfreien Vertragsschluss – zu Nutze zu machen. Hierfür ist die qualifizierte elektronische Signatur durch ihre einfache und über Landesgrenzen hinweg mögliche Zugänglichkeit das perfekte Instrument.

Besonderheiten aus dem Nachweisgesetz:

Der Vollständigkeit halber ist es wichtig zu wissen, dass das Nachweisgesetz noch zusätzliche Anforderungen im Nachgang des Abschlusses des Arbeitsvertrages aufstellt. Soweit das Nachweisgesetz Anwendung findet, muss dem Arbeitnehmer binnen der im Gesetz bestimmten Frist von einem Monat nach Vertragsschluss ein Nachweis des Arbeitsvertrages ausgehändigt werden, der die wesentlichen Konditionen des Vertrages beinhaltet. Dieser Nachweis bedarf in der Tat der Schriftform und darf nicht durch die elektronische Form ersetzt werden.