

# Bürokratieentlastungsgesetz IV: Chance im Nachweisgesetz zur Entlastung nutzen

## Hintergrund

Die wesentlichen Vertragsbedingungen eines nicht in Schriftform niedergelegten Arbeitsvertrages sind in Schriftform, d.h. physisch auf Papier und eigenhändig unterschrieben, festzuhalten (§ 2 Nachweisgesetz). Ein Verstoß gegen diese Regelung kann seit 2022 mit einem Bußgeld von bis zu 2.000 € geahndet werden. Arbeitgeber unterliegen damit faktisch einem Papierzwang. Für alle Unternehmen, insbesondere digital arbeitende Startups und Scaleups, bedeutet das rückwärtsgewandte Digitalverbot einen zusätzlichen Aufwand. Unbefristete Arbeitsverträge bzw. deren wesentlichen Bestimmungen wurden vor dem Nachweisgesetz ohne Formzwang problemlos rechtssicher geschlossen.

## Der Referentenentwurf bietet keine praxistaugliche Lösung

Am 11.1.2024 hat das Bundesjustizministerium den Referentenentwurf zum BEG IV vorgelegt. Darin wird die Problematik zwar aufgegriffen. Doch während in zahlreichen Rechtsgebieten die Schriftform durch die Textform ersetzt werden soll (z.B. im Kündigungswiderspruch im Mietrecht, Nutzungsrechte im Urheberrecht), werden die entscheidenden Regelungen zum Arbeitsvertrag im Nachweisgesetz **lediglich** um die **Möglichkeit einer "qualifiziert elektronischen Signatur"** erweitert. Eine solche ist entweder durch eine Signaturkarte oder durch entsprechende Anbieter gesichert und entspricht einer analogen Unterschrift.

In der Praxis nutzen aber wohl die allerwenigsten Unternehmen und insbesondere kaum potentielle Arbeitnehmende eine solche Signatur. Das mit gutem Grund: Eine qualifiziert elektronische Signatur bedeutet einen **völlig unangemessenen Aufwand**: Denn dafür ist die Einreichung entsprechender Anträge, eine Identifikation in einem der "Trust-Center" und üblicherweise die Nutzung einer Signaturkarte und eines entsprechenden Lesegeräts erforderlich. Schon innerhalb Deutschlands ist es kompliziert, eine solche Signatur einzusetzen. Dies gilt umso mehr für potentielle Arbeitnehmende, die außerhalb der EU ihren Wohnsitz haben. Diese benötigen grundsätzlich eine europäische Rechnungsadresse, um eine

Signatur zu erhalten. Die Identifikation im Ausland über zuständige Rechtsvertretungen vor Ort abzuwickeln zu müssen, erscheint geradezu abwegig.

Im Ergebnis ist der Vorschlag **praxisuntauglich und lebensfern. Den Anforderungen an eine moderne Arbeitswelt wird der Entwurf nicht gerecht.**

## **Lösungsvorschlag: Textform statt qualifiziert elektronischer Signatur**

Im weiteren Gesetzgebungsverfahren sollte daher unbedingt geregelt werden, dass die **Textform zum Nachweis der wesentlichen Bestandteile des Arbeitsvertrages ausreichend** ist. Nur so kann ein praxistauglicher digitaler Nachweis über die wesentlichen Bedingungen etabliert werden. Anders als im Finanzverkehr kommt es hier nicht auf eine Fälschungssicherheit an. Dass belegt bereits die grundsätzlich vorgesehene Formfreiheit von unbefristeten Arbeitsverträgen. Die Ampel-Koalition, die im Koalitionsvertrag selbst den "digitalen Aufbruch" postuliert, wurde damit **Unternehmen wie Arbeitnehmende spürbar entlasten**. Letzteres ist gerade Ziel des BEG IV. Diese **Chance** sollte **nicht vergeben** werden.