**Entlastung oder Enttäuschung?**

**Digitale Arbeitsverträge mit dem vierten Bürokratieentlastungsgesetz?**

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Köln

**In letzter Zeit gibt es viele Diskussionen um die sogenannten digitalen Arbeitsverträge. Viele Berichte und politische Ankündigungen haben leider zu einiger Verwirrung geführt.**

Der Kölner Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Leiter des Fachausschusses „Betriebsverfassungsrecht und Mitbestimmung“ des VDAA - Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. mit Sitz in Stuttgart erklärt, was hinter den Diskussionen steht und was für Sie als Arbeitgeber oder Arbeitnehmer wichtig ist.

**Formvorschriften für Arbeitsverträge**

Grundsätzlich können Arbeitsverträge auch mündlich oder per einfacher Nachricht wie What´s App abgeschlossen werden und sind trotzdem wirksam. In einigen Fällen gibt es jedoch gesetzliche Ausnahmen. Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses ist beispielsweise nur in Schriftform möglich. Dabei führt eine Missachtung der Schriftform jedoch nicht zur Unwirksamkeit des ganzen Arbeitsvertrages, sondern zu einem unbefristeten Arbeitsvertrag.

**Das Nachweisgesetz**

Das Nachweisgesetz sorgt dafür, dass Arbeitgeber bestimmte Vertragsbedingungen schriftlich festhalten müssen, um sie für die Beschäftigten klar und nachvollziehbar zu machen. Das Nachweisgesetz steht jedoch nicht im Zusammenhang mit der grundsätzlichen Wirksamkeit des Arbeitsvertrages.

Die Informationen müssen nicht unbedingt im Arbeitsvertrag selbst stehen, sondern können auch in einem separaten Dokument übermittelt werden. Damit die Informationspflicht aus dem Nachweisgesetz eingehalten ist, muss dabei jedoch die Schriftform gewahrt sein. Das Dokument muss also dem Beschäftigten ausgedruckt und unterschrieben übergeben werden.

**Änderungen durch das neue Bürokratieentlastungsgesetz**

Das geplante „Vierte Bürokratieentlastungsgesetz“ sieht vor, einige Anforderungen zu erleichtern. Dass damit einen Durchbruch für die Nachweispflicht kommt, ist jedoch nicht der Fall. Der Nachweis der Arbeitsbedingungen müsste mit dem neuen Bürokratieentlastungsgesetz nicht mehr zwingend schriftlich erfolgen, wenn der Arbeitsvertrag elektronisch abgeschlossen wurde. Dafür müsste der Arbeitgeber jedoch über eine qualifizierte elektronische Signatur verfügen und den Arbeitsvertrag auf dieselbe Weise signieren. Dass sich dieses Vorgehen in der Praxis allgemein durchsetzt, ist fraglich.

**Was bedeutet das für Sie?**

Arbeitsverträge können, wie gehabt, formfrei abgeschlossen werden. Bei einer Befristung oder einer Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes bedarf es weiterhin der Schriftform. Dies betrifft auch die in vielen Arbeitsverträgen standartmäßig enthaltene Klausel, dass der Arbeitsvertrag mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung endet.

Für den Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen nach dem Nachweisgesetz soll die Textform eingeführt werden. Wenn der Arbeitsvertrag bereits alle Nachweise nach dem Nachweisgesetz enthält und in Textform abgeschlossen wurde, ist eine weitere Erklärung als Nachweis nicht mehr nötig.

**Aber Vorsicht!**

Trotz der geplanten Erleichterungen sollten Sie vorsichtig sein und nicht alle Verträge oder Erklärungen per E-Mail oder Nachrichtendienst abschließen oder abgeben. Kündigungen oder Aufhebungsverträge, müssen beispielsweise weiterhin schriftlich (also auf Papier mit Unterschrift) erfolgen, um gültig zu sein.

Görzel empfahl, dies zu beachten und in Zweifelsfällen rechtlichen Rat einzuholen, wobei er u. a. dazu auch auf den VDAA-Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. – [www.vdaa.de](file:///C%3A%5CUsers%5CM%C3%A4rkle%5CDocuments%5CUnternehmensdepesche%5CDepeschen%20bearbeitet%5C04-2024%5Cwww.vdaa.de) – verwies**.**

Der Autor ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung

Volker Görzel

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

HMS. Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte

Hohenstaufenring 57 a 50674 Köln

Telefon: 0221/ 29 21 92 0 Telefax: 0221/ 29 21 92 25

goerzel@hms-bg.de [www.hms-bg.de](http://www.hms-bg.de)