

Heads Up Arbeitsrecht. 15 Minutes.

Zurück in die Zukunft

Abschluss von Arbeitsverträgen künftig
per E-Mail?



Präsentiert von



DR. SOPHIE-MARIE HÖRER

Associate, München

shoerer@littler.de



JONAS BLOCH

Associate, München

jbloch@littler.de

Fast eine Milliarde Entlastung pro Jahr...

...durch das Bürokratienteentlastungsgesetz IV.

Gesetz soll die Wirtschaft um
944,4 Millionen Euro pro Jahr entlasten!

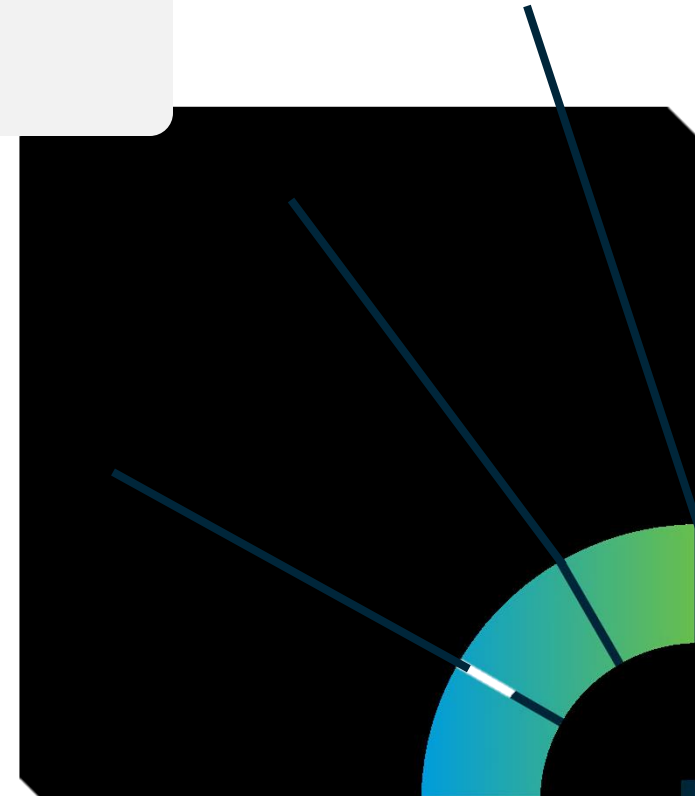
Agenda

4. Konsequenzen für die Praxis

3. Ab wann gelten die Änderungen?

2. Was ist künftig vorgesehen?

1. Was gilt aktuell?





1. Was gilt aktuell?

1. Was gilt aktuell?

- Arbeitsverträge auch formlos wirksam
 - Arbeitsverträge können beispielsweise auch „per Handschlag“ geschlossen werden
- Besonderheiten bei bestimmten Verträgen und Vertragsklauseln
 - Nachvertragliches Wettbewerbsverbot: Ansonsten nichtig
 - Befristete Verträge bedürfen Schriftform: Ansonsten unbefristetes Arbeitsverhältnis

1. Was gilt aktuell?

- Nachweisgesetz
 - Zentrale Vertragsbedingungen vom Arbeitgeber in Schriftform dokumentieren
 - Bspw. Name + Anschrift der Parteien, Arbeitsort, Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts
- Konsequenz
 - Handschriftliche Unterzeichnung des Arbeitsvertrages üblich

1. Was gilt aktuell?

- Bedeutung der Schriftform
 - Handschriftliche Unterzeichnung § 126 BGB
 - Kein Scan, kein DocuSign / Adobe Sign o.ä.
 - Insbesondere auch bei Kündigungen zu beachten!



2. Was ist künftig vorgesehen?

2. Was ist künftig vorgesehen?

- Bürokratieentlastungsgesetz IV
 - Erhebliche Änderungen des NachweisG
 - Zunächst angedacht: Nachweis in elektronischer Form (§ 126a BGB)
- Praktischer Nutzen gering
- Daher nun: Nachweise nach dem NachweisG
 - in Textform (§ 126b BGB) ausreichend, wenn:
 - Dokument für Arbeitnehmer zugänglich ist, gespeichert und ausgedruckt werden kann
 - und Aufforderung zum Empfangsnachweis
 - Nachweis kann damit bspw. per E-Mail oder SMS erbracht werden

2. Was ist künftig vorgesehen?

- Arbeitnehmerüberlassungsverträge
 - Vereinbarung zwischen Verleiher und Entleiher künftig in Textform möglich
- Änderung des § 41 SGB VI
 - Befristung auf Erreichen der Regelaltersgrenze in Textform möglich
 - Siehe Heads Up vom 10.10.2024
- Arbeitszeugnis:
 - Kann mit Einwilligung des Arbeitnehmers in elektronischer Form erteilt werden

2. Was ist künftig vorgesehen?

- Was bedeutet qualifiziert elektronische Signatur?
 - Vertrauensdiensteanbieter: Qualifikationsstatus von Aufsichtsstelle
 - Benötigt elektronische Signaturerstellungseinheit (bspw. Signaturkarte)
- Besonderheit Arbeitszeugnisse: Werden in Praxis häufig rückwirkend ausgestellt
- Damit: Praktischer Nutzen gering

2. Was ist künftig (nicht) vorgesehen?

- Befristungen nach dem TzBfG noch immer in Schriftform!
- Arbeitnehmer/innen können noch immer schriftlichen Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen verlangen
- Einzelne Klauseln (beispielsweise nachvertragliche Wettbewerbsverbote) sind noch immer schriftlich abzuschließen
- Schriftform noch immer für Bereiche, die besonders von Schwarzarbeit betroffen sind (z.B. Bau- und Gastgewerbe)



3. Ab wann gelten die Änderungen?

3. Ab wann gelten die Änderungen?

- Bundestag hat am 26.09.2024 den Entwurf der Bundesregierung angenommen
- Bundesrat hat am 18.10.2024 Entwurf zugestimmt
- Wird am **01.01.2025** in Kraft treten



4. Konsequenzen für die Praxis

4. Konsequenzen für die Praxis

- Digitaler Arbeitsvertrag ist möglich!
 - Unterschrift per DocuSign o.ä.
- Aber: Bloßes Etappenziel auf dem Weg zur Digitalisierung in der Arbeitswelt

Key Take-aways:

1

Arbeitsverträge
digital möglich

2

Arbeitnehmer/innen
können Nachweis
wesentlicher
Vertragsbedingungen in
Schriftform verlangen

3

Befristungen nach
dem TzBfG und
Kündigungen noch
immer in
Schriftform

Heads Up Arbeitsrecht.
15 Minutes.

**Vielen Dank für
Ihre Teilnahme.**

**Bis zum
nächsten Mal:**

07.11.2024

11.45-12.00 Uhr