

Mehrwert durch Entbürokratisierung schaffen – (einfache) elektronische Signatur bei Arbeitsverträgen ermöglichen

Position der Unternehmen der Schwarz Gruppe zum Nachweisgesetz (NachwG)

Am 13. März 2024 hat das Kabinett den vom Bundesministerium für Justiz vorgelegten Entwurf für das Vierte Bürokratieentlastungsgesetz (BEG IV) beschlossen. Übergeordnetes Ziel ist es, beim Bürokratieabbau reale Fortschritte zu erreichen.

Mit dem erst 2022 novellierten Nachweisgesetz im Zuge der Umsetzung der EU-Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen (2019/1152) hatte der deutsche Gesetzgeber allerdings mehr Bürokratie geschaffen als abgebaut.

Der Regierungsentwurf (RegE BEG IV) enthält in Artikel 44 nun eine Änderung des Nachweisgesetzes: Zur Förderung des digitalen Rechtsverkehrs soll im Nachweisgesetz an die Stelle der Schriftform die elektronische Form treten. Die Schriftform soll umgekehrt nur noch als Ersatzform für die elektronische Form beibehalten werden. Dementsprechend soll das Regel-Ausnahme-Verhältnis für die allgemeinen Formvorschriften in den §§ 126 ff. BGB geändert werden.

Das Vorhaben scheint auf den ersten Blick vielversprechend: Die Möglichkeit, als Arbeitgeber künftig Arbeitsverträge schnell und effizient **mit (einfacher) elektronischer Signatur** per E-Mail an den Arbeitnehmer zu versenden, um hierdurch die nach dem Nachweisgesetz wesentlichen Bedingungen des Arbeitsverhältnisses nachzuweisen, wäre in Zeiten des Fachkräftemangels und des internationalen Wettbewerbs um Know-how essenziell und genau das, was Unternehmen in Zeiten der digitalen Transformation brauchen.

Leider ist dem nicht so: Nach § 126a BGB setzt die gesetzliche elektronische Form voraus, dass der Aussteller der Erklärung diesen seinen Namen hinzufügt und das elektronische Dokument mit seiner **qualifizierten elektronischen Signatur (QES)** versieht. Obwohl nach dem RegE BEG IV in einer Vielzahl von Gesetzen im Sinne einer echten Entbürokratisierung die bisher geltende Schriftform durch die Textform ersetzt werden soll, ist dies bedauerlicherweise für den Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen nicht vorgesehen.

In der Praxis führt die zwingende Verwendung einer QES zu keiner Erleichterung und Beschleunigung im Vergleich zur Schriftform. Sie ist aufgrund ihrer komplexen Verfahren bewerberunfreundlich, verursacht unnötige Kosten und verlangsamt Einstellungsprozesse signifikant.

Was wir tun

Die Unternehmen der Schwarz Gruppe beschäftigen in Deutschland insgesamt mehr als 204.000 Mitarbeiter. Damit zählen sie zu einem der größten Arbeitgeber in Deutschland.

Mit der Unterstützung der Dieter Schwarz Stiftung entsteht in Heilbronn der Innovation Park Artificial Intelligence (IpaI) – Europas größter Hub für künstliche Intelligenz. In Bad Friedrichshall entsteht ein Campus für die neue Sparte Schwarz Digits. Dort können zukünftig 5.000 IT-Fachkräfte beschäftigt werden. An beiden Standorten wird die KI-Forschung in Deutschland vorangetrieben. Dadurch übernehmen die Dieter Schwarz Stiftung und die Unternehmen der Schwarz Gruppe Verantwortung bei der Sicherung Deutschlands als Innovationsstandort.

Hochqualifizierte IT-Spezialisten sind derzeit Mangelware auf dem deutschen und europäischen Markt. Dies gilt mittlerweile aber nicht mehr nur für hoch spezialisierte Berufsgruppen: Vom Müllwerker über den Filialmitarbeiter bis hin zu Fachkräften in der Verwaltung ist es schwierig geworden, Stellen zu besetzen.

Daher ist es essenziell, potenzielle künftige Mitarbeiter schnell mittels eines einfachen elektronischen Signaturprozesses beim Schließen von Arbeitsverträgen gewinnen zu können.

Was wir vorschlagen

Die Unternehmen der Schwarz Gruppe begrüßen das politische Vorhaben, Komplexität durch Entbürokratisierung zu reduzieren. Nur so können digitale Transformation und der Erhalt Deutschlands als wettbewerbsfähiger Wirtschaftsstandort gelingen.

Die Unternehmen der Schwarz Gruppe plädieren daher dafür, **bei Arbeitsverträgen die (einfache) elektronische Signatur i. S. d. Art. 3 Nr. 10 der Verordnung (EU) 910/2014 über elektronische Identifizierung und Vertrauensdienste für elektronische Transaktionen im Binnenmarkt (eIDAS-VO) zu ermöglichen.**

In der Praxis wird die (einfache) elektronische Signatur insbesondere dazu eingesetzt, den Aussteller eines Dokuments zusätzlich über die von ihm verwendete E-Mail-Adresse zu identifizieren. Entsprechend könnte die **Dokumentenbereitstellung per E-Mail** als **gesetzlicher Standard** für die Erfüllung des Nachweiserfordernisses definiert werden.

Die bisherige Schriftform, die zwecks Erfüllung des Nachweiserfordernisses einen postalischen Versand des Arbeitsvertrags erfordert, würde dadurch überflüssig werden, ebenso die aufwändige Prozedur per E-Mail verschickte Arbeitsverträge mit einer QES zu versehen.

Alternativ wäre die Verpflichtung, ein **(qualifiziertes) elektronisches Siegel (vgl. Art. 3 Nr. 25, 26, 27 eIDAS-VO)** zu verwenden, dem Einsatz einer qualifizierten elektronischen Signatur vorzuziehen. Technisch ist das Siegel der qualifizierten elektronischen Signatur vergleichbar. Der wesentliche Unterschied besteht in der Zuordnung zu einer juristischen oder natürlichen Person anstatt stets zu einer natürlichen Person. Das elektronische Siegel gleicht einem digitalen Firmenstempel, bietet zugleich jedoch einen höheren Schutz vor einer unbefugten Verwendung. Das elektronische Siegel dient mithin dem Nachweis der Authentizität eines Dokuments, ohne dass es im jeweiligen Anwendungsfall zusätzlich auf die Identifikation der das Siegel verwendenden natürlichen Person ankäme.¹

Entsprechend sollte § 2 Abs. 5 NachwG-E des RegE BEG IV wie folgt geändert werden:

(5) Wenn dem Arbeitnehmer ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt worden ist, entfällt die Verpflichtung nach den Absätzen 1, 2 und 3, soweit der Vertrag die in den Absätzen 1 bis 4 geforderten Angaben enthält. ~~Gleiches gilt, wenn dem Arbeitnehmer ein von den Vertragsparteien in elektronischer Form (§ 126a des Bürgerlichen Gesetzbuchs) geschlossener Arbeitsvertrag in einem ausdrückbaren Format übermittelt worden ist.~~ Gleiches gilt, wenn dem Arbeitnehmer ein vom Arbeitgeber mit einer qualifizierten elektronischen Signatur oder einem qualifizierten elektronischen Siegel versehener Arbeitsvertrag elektronisch in einem ausdrückbaren Format übermittelt worden ist. Abweichend von S. 2 kann der Arbeitsvertrag auch mit einem fortgeschrittenen elektronischen Siegel versehen werden, wenn das Siegel dem Arbeitgeber eindeutig zugeordnet

¹ Das qualifizierte elektronische Siegel wird auch in anderem Kontext bereits als vollwertiger Ersatz der Schriftform akzeptiert, z. B. in § 3a Abs. 3 Nr. 3a Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVfG) für die elektronische Übermittlung eines Verwaltungsakts oder in § 22 Abs. 2 S. 1 Nr. 5 Infektionsschutzgesetz (IfSG) zur Bestätigung der Impfdokumentation. Bei der Impfdokumentation kann zudem bereits auch das fortgeschrittene elektronische Siegel als Ersatz akzeptiert werden (vgl. § 22 Abs. 2 S. 2 IfSG).

werden kann. Die Sätze 2 und 3 finden ~~Satz 2 findet~~ keine Anwendung auf Arbeitnehmer, die in einem Wirtschaftsbereich oder Wirtschaftszweig nach § 2a Absatz 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes tätig sind.

Mit diesem Änderungsvorschlag würde sichergestellt, dass ein neuer Mitarbeiter von einem Unternehmen einen authentifizierten Nachweis über die wesentlichen Arbeitsbedingungen erhalte, ohne dass jede einstellende Führungskraft, noch die neuen Mitarbeiter, den weiter unten beschriebenen aufwändigen und kostenintensiven Registrierungsprozess zur Verwendung der QES durchlaufen müssten. Das Siegel könnte personenunabhängig in den jeweiligen Personalabteilungen verwendet werden.

Aus Unternehmenssicht bringt die QES im Vergleich zur Schriftform keinen Mehrwert. Warum dem so ist, wird im Folgenden ausgeführt.

1. Die Verwendung der QES ist aufwändig und komplex:

- Bei der qualifizierten elektronischen Signatur muss ein so genannter eIDAS zertifizierter Trust Service Provider genutzt werden. eIDAS ist die europäische Verordnung über die elektronische Identifizierung und Vertrauensdienste für elektronische Transaktionen im Binnenmarkt (BSI - eIDAS Verordnung (bund.de)). Die von Trust Service Providern erstellten qualifizierten Signaturzertifikate sind in der gesamten EU gültig. Die qualifizierte Signatur erfüllt nach eIDAS die gesetzliche elektronische Form und ist damit der handschriftlichen Unterschrift in vielen Fällen gleichgestellt. Ein Trust Service Provider ist beispielsweise D-TRUST – ein Unternehmen der Bundesdruckerei.
- Als Identifikationsverfahren gibt es zwei vom BSI (Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik) zugelassene Personenidentifikationsverfahren:
 - a) Videoident: Der Inhaber eines Personalausweises oder Reisepasses weist sich mit dem Dokument ggü. einem von D-TRUST beauftragten Video-Chat-Agent online per Videokamera aus. Der Chat-Agent überprüft die Echtheit des Ausweises und die Übereinstimmung mit der Person im Videochat.
 - b) AusweisIdent: Für deutsche Personalausweise, die ab 2010 ausgestellt wurden, wurde die eAusweisfunktion aktiviert und der Inhaber hat dazu einen PIN-Brief erhalten. Mit dieser und der Ausweis-App kann man sich ebenfalls identifizieren. Den wenigsten Bürgern ist die eAusweisfunktion bekannt, da sie in Deutschland nicht verbreitet im Einsatz ist.

2. Die QES kostet Zeit und verlangsamt Anstellungsprozesse:

- Für die Verwendung der QES ist zunächst eine Registrierung, beispielsweise bei D-TRUST, notwendig. Ca. 30 Minuten müssen für die Verifizierung mithilfe eines Ausweisdokumentes und der 2-Faktoren-Authentifizierung eingerechnet werden.
- Die QES erfordert nicht nur eine Registrierung der unterzeichnenden Führungskräfte mit persönlichen Daten, was oft zu Widerstand in den betroffenen Leitungsebenen führt. Die QES erfordert auch technisches Know-how: Häufig wird seitens der Führungskräfte technischer Support angefragt. Zusätzliche zeitliche Ressourcen werden gebunden.
- Für welche rechtliche Einheit eine Person unterzeichnet, ergibt sich aus dem Vertragsdokument. Bei der D-TRUST-Registrierung ist dies beispielsweise nicht relevant. Bei qualifizierten Signaturen handelt die Person als natürliche Person. Die bei D-TRUST zu hinterlegenden Daten sind zwar die geschäftliche E-Mail-Adresse, die Adressdaten sind jedoch die privaten, die auch auf dem Ausweis angedruckt sind. Wechselt also eine Person innerhalb einer Unternehmenssparte und behält die E-Mail-Adresse bei, wäre keine neue Identifikation erforderlich. Findet jedoch ein

Wechsel der E-Mail-Adresse statt, dann schon. Auch in diesem Fall muss mit einer Verzögerung des Signaturprozesses gerechnet werden.

- Für eine QES ist eine Anmeldung anhand eines individuellen Passwortes notwendig. Falls das Passwort vergessen wird, ist eine neue Registrierung von Nöten. Nur der Ausweisinhaber selbst kann sein Passwort zurücksetzen. Dies ist eine Vorgabe des Bundesamts für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI), um Identitätsdiebstahl vorzubeugen. Die Unternehmen haben keine Transparenz darüber, wer von ihren Führungskräften mit welchen Passwörtern bei dem jeweiligen Trust Service Providern registriert sind. Gerät ein Passwort in Vergessenheit, muss auch hier mit einem zusätzlichen Zeitinvest der jeweiligen Führungskraft gerechnet werden.
- Am Beispiel der Unternehmen der Schwarz Gruppe wird deutlich, wie viel mehr Zeit für die digitale Unterzeichnung mittels QES im Vergleich zur bisher geltenden Schriftform eingeplant werden müsste, obwohl ein digitaler Prozess per se den Vorteil haben sollte, schneller als analoge Verfahren zu sein.

Über alle Unternehmen der Schwarz Gruppe hinweg werden jährlich 404.700 Arbeitsverträge geschlossen oder unterschriftspflichtig geändert, z.B. bei Gehaltsänderungen im Zuge von Beförderungen. Der bisherige Aufwand in den Personalabteilungen beläuft sich pro Verfahren in Schriftform auf fünf Minuten. Insgesamt müssen dafür mehr als 4.200 Personentage eingeplant werden.

Möchten Unternehmen den Versand und die Unterzeichnung von Arbeitsverträgen digitalisieren und muss dafür die QES verwendet werden, würde sich der Arbeitsaufwand auf 30 Minuten pro Vorgang und damit der Gesamtaufwand pro Jahr auf mehr als 25.290 Personentage erhöhen.

- Eine Umstellung auf digitale Prozesse würde damit nicht zu einer Beschleunigung und größeren Effizienz beitragen, sondern zu einem deutlich höheren Zeiteinsatz. Dadurch ergibt sich aus Unternehmenssicht kein Mehrwert aus der Umstellung der Schriftform auf die digitale Unterzeichnung mittels QES.

3. Die QES verursacht unnötige Kosten und ist nicht bewerberfreundlich:

- Insbesondere das Videoident-Verfahren, das für ausländische Bewerber und alle Bewerber, die nicht eIDent nutzen, in Frage kommt, ist in der Summe mit hohen Kosten verbunden. Zu den generellen Kosten von ca. 3 EUR pro Transaktion (Adobe, Personalkosten IT etc. – Pricing kann je nach Unternehmen und Volumen abweichen) kommen 10 EUR für die Registrierung (Identifikation) hinzu. Bei eIDent fallen 5 EUR (je Registrierung eines Ausweises) sowie 0,89 EUR je qualifizierte Unterschrift an.
- Beim Videoident-Verfahren kommt hinzu, dass immer eine Kamera und eine sehr stabile Internetverbindung vorhanden sein muss. Andernfalls scheitert der Identifikationsprozess.
- Aus Arbeitgebersicht halten wir es für Bewerber nicht zumutbar, sich für einen solchen Prozess zu registrieren, auch, wenn die Unternehmen der Schwarz Gruppe die Kosten hierfür übernehmen würden.
- Einstiegsprogramme für Auszubildende, Hochschulstudenten im dualen System und Praktikanten richten sich i.d.R. an Minderjährige, die durch die Eltern vertreten werden. Hier müssten sich die Eltern verifizieren. Dies ist ein erheblicher ungerechtfertigter Aufwand, der mit einer (einfachen) elektronischen Signatur leicht umgangen werden kann.
- Aus Personalsicht ist das Festhalten an der Schriftform oder das Ersetzen durch eine QES angesichts der fortschreitenden Digitalisierung von Personalprozessen, einem mitarbeiterfreundlichen, schnellen und effizienten Onboarding im Zeitalter digitaler Kommunikationsmittel nicht nachvollziehbar.

Fazit:

Mit der QES würde der Gesetzgeber für den Nachweis der wesentlichen Bedingungen des Arbeitsverhältnisses und damit für den Arbeitsvertrag eine Alternative zur Schriftform anbieten, die allerdings Anstellungsprozesse verlangsamt oder gar blockiert, anstatt diese zu beschleunigen. Der gut gemeinte Ansatz, bei der Vertragsgestaltung auf Digitalisierung zu setzen, muss auch gut regulatorisch umgesetzt werden, so dass ein Mehrwert für alle Arbeitgeber, Beschäftigte und Bewerber geschaffen wird.

Die geplante Neuauflage des Bürokratieentlastungsgesetzes bietet die Chance, Unternehmen in Deutschland, deren Beschäftigte sowie deren Stellenbewerber aus dem In- und Ausland den vereinfachten elektronischen Abschluss des Arbeitsvertrags zu ermöglichen, in dem für den Nachweis der wesentlichen Bedingungen des Arbeitsverhältnisses die **(einfache) elektronische Signatur** zugelassen wird. Diese Chance für echten Fortschritt und einen gelungenen Beitrag zur Digitalisierung sollte die amtierende Bundesregierung nutzen – zur nachhaltigen Sicherung des Innovationsstandortes Deutschland.

Kontakt:



Arbeit & Soziales

Schwarz Unternehmenskommunikation
Public Affairs Berlin | Hauptstadtrepräsentanz

