

TeleTrust/VOI-Informationstag "Elektronische Signatur und Vertrauensdienste"

Berlin, 20.09.2022

Elektronische Signatur im Personalwesen - Für was darf 2022 wie signiert werden?

Jörg Lenz, Namirial Deutschland

- Kurzvorstellung Unternehmen des Referenten
- e-Signatur im Personalwesen: Anwendungsfälle & Zwecke

Der Aufreger seit Juni 2022: Arbeitsvertrag nicht mehr mit E-Signatur??

- Revision Nachweisgesetz: Ausschluss elektronischer Form bleibt bestehen
- Medien, Berater, Verbände: Arbeitsverträge jetzt nur noch auf Papier !?
- (Teil-)Entwarnung: Arbeitsverträge doch digital möglich

Weitere Anwendungsfälle E-Signatur im Personalwesen

- Wofür sonst noch QES gebraucht wird
- Vorgänge ohne Erfordernis für Schriftform
- Projektberichte zur Integration der E-Signatur



Namirial – weltweit präsent

Die Namirial Gruppe umfasst die Unternehmen Bit4id, Evicertia, Namirial & Netheos

Kunden in 75+ Ländern

- Hauptsitz in Italien
(Senigallia bei Ancona)
- Lokale Präsenzen
Argentinien, Brasilien, Costa Rica,
Deutschland, Ecuador, Frankreich,
Griechenland, Großbritannien,
Guatemala, Indien, Kolumbien, Mexiko,
Peru, Portugal, **Österreich**, Rumänien,
Spanien, Türkei
- Länder mit
Partner & Kunden
- Kunden

820+ Mitarbeiter (September 2022)

100 Mio.+ Euro Konzernumsatz (2021)

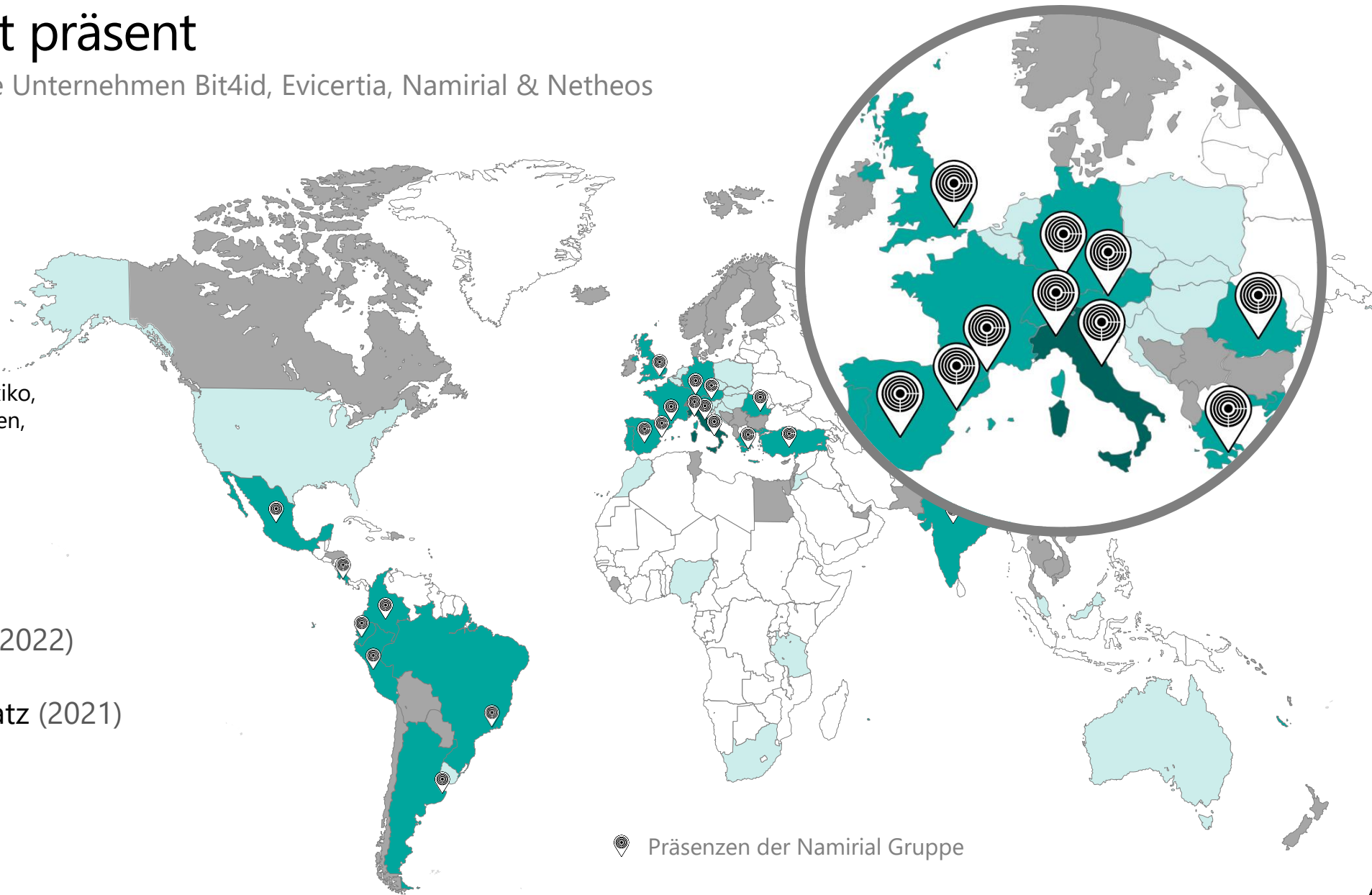
Neue Tochtergesellschaften:

[Netheos](#) – seit Nov 2021

[Evicertia](#) – seit Feb 2022

[Bit4id](#) – seit Apr 2022

Stand September 2022



 Präsenzen der Namirial Gruppe

Namirial - Akkreditierungen & Audits

Die Namirial Gruppe besteht aus Unternehmen mit Stammsitzen in Italien, Frankreich und Spanien



Vertrauensdienste in EU /& EWR

akkreditiert als **“Qualifizierter Vertrauensdiensteanbieter”** (QVDA) basierend auf EU-Verordnung 910/2014 eIDAS

- Qualifizierte Zertifikate für Elektronische Signatur und Siegel
- Qualifizierte Zeitstempel
- Qualifizierter Elektronischer Zustelldienst

Einträge in EU Trusted Browser List für Evicertia Namirial Uanataca
auditiert durch eIDAS Konformitätsbewertungsstellen:
Evicertia: DEKRA; Namirial: Bureau Veritas; Uanataca: CSQA



Vertrauensdienste auf nationaler Ebene

Akkreditiert durch **AgID**

- Öffentl. System für Digitale Identität - Sistema Pubblico di Identità Digitale (SPID)
- Langzeitarchivierung
- Elektronischer Zustelldienst - Posta Elettronica Certificate (PEC)



Management von Qualität und Informationssicherheit

Auditiert von Bureau Veritas nach ISO-Standards
9001 27001 27017 27018

Zusätzliche Sicherheitsüberprüfungen

Interne Audits mehrerer weltweit tätiger Unternehmenskunden für Cloud-Dienste und Lösungen, die Kunden in ihrem Rechenzentrum („on premises“) betreiben

Aufsichtsbehörden für

 Bit4ID, Namirial & Uanataca:
Digitalagentur für Italien (Agenzia per l'Italia digitale, AgID)

 Evicertia & Uanataca:
Ministerium für Digitalisierung und Künstliche Intelligenz
(Secretaría de Estado de Digitalización e inteligencia artificial, Sedia)

 Netheos:
Französische Nationale Agentur für Cybersicherheit (Agence Nationale de la Sécurité des Systèmes d'Information, ANSSI)

e-Signatur im Personalwesen: Anwendungsfälle & Zwecke

Anwendungsfälle

- Arbeitsverträge
- Verträge zur Arbeitnehmerüberlassung
- Vertraulichkeitsvereinbarungen
- Anträge und Genehmigung Teilzeit und Pflegezeit
- Mitarbeiterrichtlinien
- Konkretisierungen
- Rahmenverträge
- Einverständniserklärungen
- Bonus-Vereinbarungen

Gründe für Einsatz eSignatur

- Einhaltung Formvorschriften
- Warnung vor übereilter / unbedachter Handlungen
- Authentizität und Beweisbarkeit abgegebener Erklärungen (Nichtabstreitbarkeit)
- Integrität unterzeichneter Dokumente (falls manipuliert: nachweisbar)

Vorgänge, für die u. U. auch Protokollierung über Software für HR / ERP etc. ausreichend sein kann*:

- Kenntnisnahmen
- Genehmigungen / Freigaben
- Abrechnungen von Spesen / Auslagen

⚠ Von elektronischer Form ausgeschlossen:

- Wesentliche Informationen zu Arbeitsbedingungen (§ 2 Abs. 1 (3) NachweisG)
- Kündigungen und Verträge zur Aufhebung von Arbeitsverhältnissen (§ 623 BGB)
- Arbeitszeugnisse (§ 630 BGB, §109 GewO)

Siehe auch:

*  James Hoover & Tricia Phillips: [Gartner Market Guide for Electronic Signature, 2022](#), 6.7.22



Nachweisgesetz: Ausschluss elektronischer Form

← → ↻ [gesetze-im-internet.de/nachwg/_2.html](https://www.gesetze-im-internet.de/nachwg/_2.html) ☆

 Bundesministerium der Justiz Bundesamt für Justiz

[zurück](#) [weiter](#)

[Nichtamtliches Inhaltsverzeichnis](#)

Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz - NachwG)

§ 2 Nachweispflicht

(1) Der Arbeitgeber hat die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses innerhalb der Fristen des Satzes 4 schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:

1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: das Enddatum oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
4. der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, daß der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden oder seinen Arbeitsort frei wählen kann,
5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
6. sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit,
7. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind, und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung,
8. die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen,
9. bei Arbeit auf Abruf nach § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes:
 - a) die Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat,
 - b) die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden,
 - c) der Zeitrahmen, bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist, und
 - d) die Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat

13. wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt, der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers; die Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist,

14. das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage; § 7 des Kündigungsschutzgesetzes ist auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage anzuwenden,

15. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen.

Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ist ausgeschlossen. Dem Arbeitnehmer ist die Niederschrift mit den Angaben nach Satz 2 Nummer 1, 7 und 8 spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung, die Niederschrift mit den Angaben nach Satz 2 Nummer 2 bis 6, 9 und 10 spätestens am siebten Kalendertag nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses und die Niederschrift mit den übrigen Angaben nach Satz 2 spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses auszuhändigen.

(1a) Wer einen Praktikanten einstellt, hat unverzüglich nach Abschluss des Praktikumsvertrages, spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Praktikanten auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:

1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
2. die mit dem Praktikum verfolgten Lern- und Ausbildungsziele,
3. Beginn und Dauer des Praktikums,
4. Dauer der regelmäßigen täglichen Praktikumszeit,
5. Zahlung und Höhe der Vergütung,
6. Dauer des Urlaubs,
7. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Praktikumsverhältnis anzuwenden sind.

🛡️ Deutsche Überregulierung:

Unverändert im Nachweisgesetz in Version gültig seit 1.8.22 (auch nach Revision) – obwohl EU-Richtlinie 2019/1152 über Arbeitsbedingungen auch elektronische Form zulässt.

§ 2 (1) Satz 3 NachweisG

Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ist ausgeschlossen.

Medien: Arbeitsverträge nur noch auf Papier !?

FAZ



NEUER PAPIERZWANG

Digitalisierung unter Strafe verboten

Von Dietrich Creutzburg
23.06.2022, 09:18



Einst plante die Ampel den digitalen Aufbruch. Nun aber wollen SPD und Grüne eine Digitalisierung von Arbeitsverträgen verbieten – und bringen die FDP in neue Nöte.

Tagesspiegel



Ein Novum des neuen Nachweisgesetzes ist, dass Verstöße erstmals als Ordnungswidrigkeit behandelt werden und mit einer Geldbuße von bis zu 2000 Euro geahndet werden können.

Theoretisch betrifft das Formerfordernis zwar nicht die Arbeitsverträge selbst, sondern nur die Bedingungen. Allerdings werden diese in der Regel direkt im Arbeitsvertrag erfüllt. Somit führt die

Neuregelung in der Praxis dazu, dass alle Arbeitsverträge nur noch in Schriftform abgeschlossen werden können – wäre es doch wenig praktikabel, einen Arbeitsvertrag digital abzuschließen und anschließend noch einmal die erforderlichen Hinweise schriftlich auszuhändigen.

Sie müssen ausgedruckt, eigenhändig von beiden Seiten unterzeichnet und persönlich übergeben beziehungsweise postisch verschickt werden. Eine Unterzeichnung per digitaler Unterschrift ist es inzwischen in vielen Unternehmen üblich. Ist es, wird dann nicht mehr ausreichen.

JEIN!

Legal Tribune Online



LTO Legal Tribune Online

BMAS bleibt bei Schriftform im NachwG

"Bedenken first, digital second"

von Tanja Podolski

05.07.2022



In Zukunft müssen Arbeitsbedingungen den Arbeitnehmer:innen schriftlich ausgehändigt werden - eine digitale Möglichkeit sieht das Nachweisgesetz nicht vor. Ein Rückschritt in Sachen Digitalisierung? Foto: sebra/stock.adobe.com

Ab dem 1. August müssen Beschäftigte ihre Arbeitsbedingungen in Papierform erhalten. Kritiker sehen einen Rückschritt bei der Digitalisierung. Das BMAS erklärt die Gründe.

Berater und Verbände: Arbeitsverträge nur noch auf Papier !?

← → ↻ brak.de/newsroom/news/neues-nachweisgesetz-arbeitsvertraege-jetzt-nur-noch-... ☆

Presse Publikationen RSS

BUNDESRECHTSANWALTSKAMMER Die BRAK Interessenvertretung Anwaltschaft

> Start > Newsroom > News

Neues Nachweisgesetz

Arbeitsverträge jetzt nur noch schriftlich und mit mehr Inhalt

Arbeitgeber müssen Mitarbeitenden ab dem 1. August mehr Informationen mitteilen als bisher – in Schriftform. Es drohen Bußgelder bis 2.000 Euro.

KPMG **Klardenker**



Wählen Sie ein Thema



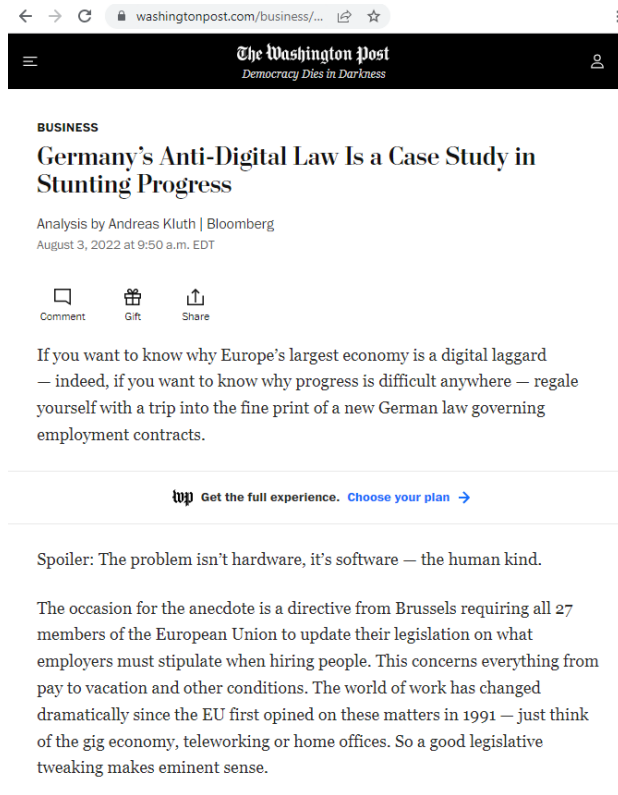
Besonders lästig: Der Arbeitsvertrag bedarf weiterhin der Schriftform, also eines vom Arbeitgeber unterzeichneten Dokuments. Vielleicht auch eine Aussage über den Modernisierungswillen des deutschen Gesetzgebers – andere EU-Mitgliedstaaten haben die Vorgaben aus Brüssel fortschrittlicher ausgestaltet.

Quellen der Screenshots hinterlegt als Links im PDF

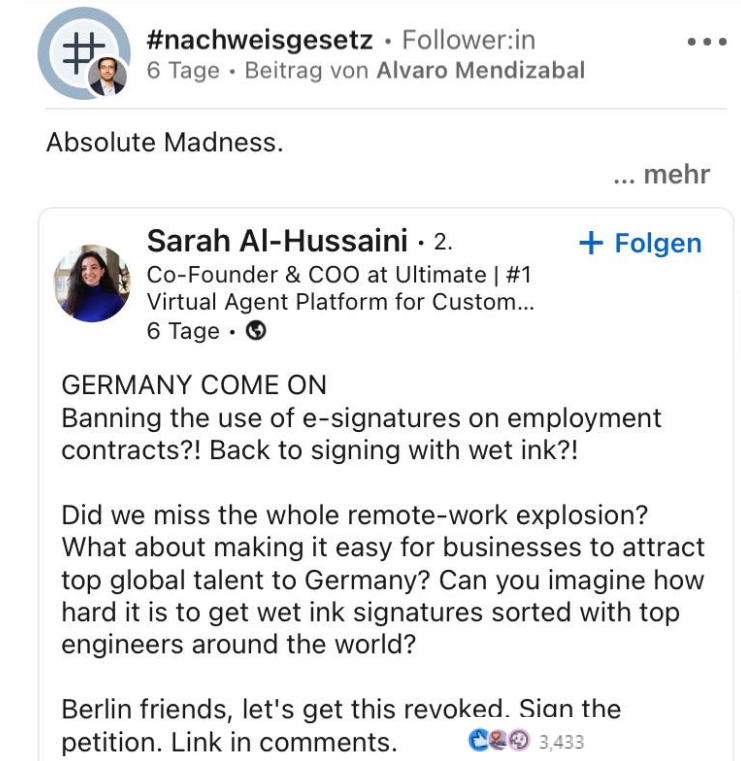


3 2 7

Internationales Echo: Arbeitsverträge nur noch auf Papier !?



J E I N !



Quellen der Screenshots hinterlegt als Links im PDF

Deutschland „darf“ es komplizierter machen

Grundsätzlich „darf“ Deutschland es komplizierter machen als andere in der EU - siehe EU-Verordnung 910/2014 Art. 2 (3):

"Diese Verordnung berührt nicht das nationale Recht oder das Unionsrecht in Bezug auf den Abschluss und die Gültigkeit von Verträgen oder andere rechtliche oder verfahrensmäßige Formvorschriften."



(Teil-)Entwarnung: Arbeitsverträge weiter digital möglich*

Dr. Dominik Sorber (Kliemt Arbeitsrecht): * = möglich durch **separates Schreiben zu Arbeitsbedingungen**



[Dr. Dominik Sorber \(Kliemt Arbeitsrecht\): Update Nachweisgesetz – jetzt wird es ernst \(Video\); Kliemt Blog](#)

Vertragslösung vs. Informationslösung

Vor- und Nachteile der Modelle

Vorteil Vertragslösung

- Einheitliches Dokument
- Klare Abläufe bzgl. Unterzeichnung / Übersichtlichkeit

Vorteil Informationslösung

- Übersichtlichkeit und einfache Abänderbarkeit
- Trennung Information und Vereinbarung
- Digitale Signatur Vertrag bleibt möglich
- Für Bestands- und Neuverträge ist einheitliches Schreiben möglich

Nachteil Vertragslösung

- Vermischung Vereinbarung und Information und damit ggf. Bindung
- Anpassung erfordert stets Anpassung Vertrag
- Zwingende händische Unterzeichnung Arbeitsvertrag notwendig

Nachteil Informationslösung

- Zusätzlicher formeller Aufwand
- Viele Regelungen sind ggf. in Vertrag und in Informationsschreiben - Widersprüche

Nachweisgesetz regelt nicht Form des Arbeitsvertrags selbst

Trennung in **Arbeitsvertrag** und **separates Nachweisschreiben** („Side Letter“*)

1. Arbeitsvertrag wird von Arbeitnehmer und Arbeitgeber elektronisch signiert
2. Nachweisschreiben: Führen des Nachweises der Aushändigung der Arbeitsbedingungen erfordert nicht zwingend die Unterschrift des Arbeitnehmers
 - 3 Tage vor Arbeitsbeginn: Ausdruck ⇒ Unterschrift auf Papier ⇒ Versand an neuen Mitarbeiter (ggf. per Einschreiben) ⇒ Mitarbeiter bestätigt per E-Mail, SMS, Whatsapp Erhalt des Schreibens
 - Tag des Arbeitsbeginns: Ausdruck ⇒ Vorgesetzter unterschreibt auf Papier ⇒ Vorgesetzter meldet Aushändigung an Personalabteilung

Zusätzlicher Vorteil von separaten Nachweisschreiben: Kann jederzeit angepasst werden, weil keine rechtlich bindende, einseitige Wissenserklärung**. Diese Anpassungen sind sowohl aus Gründen innerbetrieblicher Natur wie auch solchen die sich aus Änderungen in der Gesetzgebung ergeben im Lauf eines Arbeitsverhältnisses gar nicht so selten.

Siehe auch:

*  Lutz | Abel Rechtsanwälte LinkedIn-Posting

**  Charlotte Arnold: Das neue Nachweisgesetz tritt zum 01.08.2022 in Kraft – was ArbeitgeberInnen bei der Gestaltung ihrer Arbeitsverträge wissen sollten



Rechtsrahmen von Vorgängen für e-Signatur (Beispiele)

Definition Textform & Schriftform

- per Gesetz – im Bürgerlichen Gesetzbuch (§ 126 a BGB)



Vorschrift für Schriftform

- per Gesetz – z. B. Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG), Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)
- in Verordnungen – z.B. Nachweisverordnung (NachwV)
- in vertraglichen Vereinbarungen (kann auch für Arbeitsvertrag individuell so geregelt sein!) – z.B. Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen
- in Prozessvorschriften / Standards von Branchenverbänden – z. B. BiPRO

Ausschluss elektronische Form

- per Gesetz – z. B. Nachweisgesetz (NachweisG), BGB

Pflicht zur Identifizierung von Unterzeichnern – Know Your Customer (KYC)

z. B. bei Kontoeröffnung, Abschluss Lebensversicherung

- EU-Direktive zur Prävention vor Geldwäsche (AMLD), überwacht durch Finanzaufsicht (Bafin)
-> transponiert in nationale Gesetzgebung– z. B. im Geldwäschegesetz (GWG)

z. B. zur Nutzung von Telekommunikationsdienstleistungen – Prepaid-Karten

- Maßnahmen zur Terrorbekämpfung – z. B. im Telekommunikationsgesetz (TKG)



Schriftform kann auch digital erfüllt werden

- Anordnung zur Schriftform u. a. durch folgende Begriffe: „schriftlich“, „schriftliche Form“, „Schriftform“, „Unterschrift“, „unterzeichnet“, „zur Niederschrift“.
- Viele rechtliche Anordnungen im Fachrecht stammen noch aus Zeiten vor Einführung der elektronischen Kommunikation.

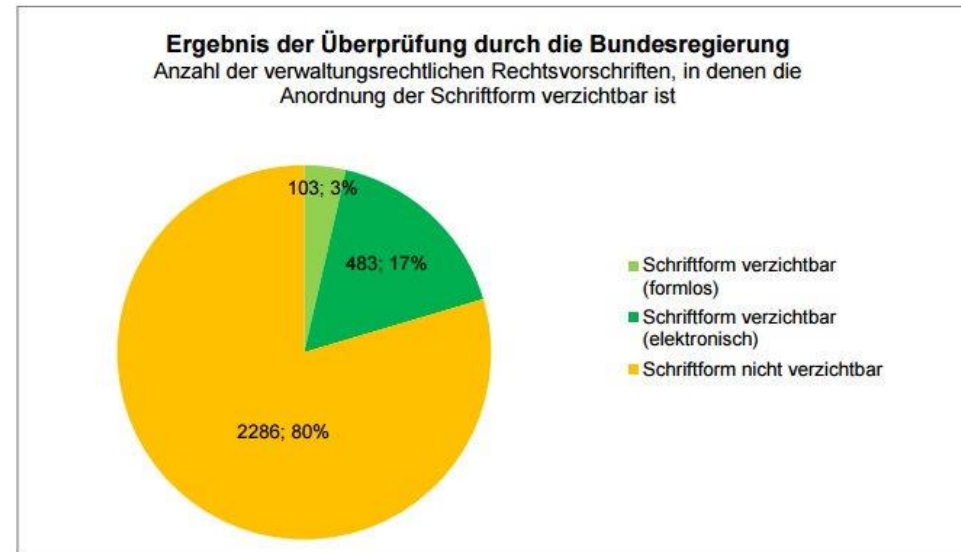
Schriftform heißt nicht automatisch, dass nur auf Papier unterschrieben werden darf.

Qualifizierte elektronische Signatur per Fernsignatur erfüllt Schriftformerfordernis in anwenderfreundlicher Form - wenn nicht elektronische Form explizit ausgeschlossen



Bericht der Bundesregierung zur

Verzichtbarkeit der Anordnungen der Schriftform und des persönlichen Erscheinens im Verwaltungsrecht des Bundes



Bildquelle: BMI: Bericht der Bundesregierung zur Verzichtbarkeit der Anordnungen der Schriftform und des persönlichen Erscheinens im Verwaltungsrecht des Bundes, Juli 2016

Schriftform: Bald alles gut durch Generalklausel?



"Daher werden wir Digitalisierungshemmnisse wie Schriftformerfordernisse mittels Generalklausel abbauen."

Dieses Vorhaben ist

- genannt auf S. 41 in Rubrik "4.3. Lernender, digitaler Staat - Digitale Verwaltung"
- subsumiert unter Ziele bis 2025 (= Ende Legislaturperiode) ohne weitere zeitliche Konkretisierung
- bereits bekannt aus Koalitionsvertrag S. 15

Siehe auch:

digitalstrategie-deutschland.de

[Digitalstrategie der Bundesregierung - PDF Finale Version 31.8.22](#)

[Koalitionsvertrag](#)



Alle Behörden und ihre Dienstleistungen sollen auf ein Smartphone passen. Dafür schaffen wir die Voraussetzungen – und denken weiter: Wir richten die Verwaltungen vollständig an den Bedürfnissen von Menschen und Unternehmen aus.

Befristete Arbeitsverträge: Anforderungen für e-Signatur



Arbeitnehmerüberlassungsgesetz / Teilzeit- und Befristungsgesetz

§ 12 Abs. 1 AÜG § 14 Abs. 4 TzBfG

Schriftform erforderlich für Befristung von Arbeitsverträgen bei Arbeitnehmerüberlassung & Teilzeit

Bürgerliches Gesetzbuch

§ 126 a BGB

Erfordernis zur Schriftform wird in elektronischer Form durch **qualifizierte elektronische Signatur** (QES) erfüllt



EU-Verordnung 910/2014 elektronische Identitäten und Vertrauensdienste eIDAS

Art. 25 (3)

Jede QES erfüllt Erfordernis für Schriftform in Deutschland, EU und EWR

Signierte Dokumente werden bei richterlicher Beweiswürdigung* nach Anscheinsbeweis behandelt

Qualifizierte Zertifikate für QES können bezogen werden über akkreditierte Anbieter

Offizielle Übersicht: EU Trusted List Browser der Europäischen Kommission



Passende Lösung: QES mit Zertifikaten von Namirial (Hauptsitz in Italien)

* Mehr Informationen über die Beweiswürdigung signierter Dokumente in W. Krogel, St. Schwalm, Th. Vogt, Dr. M. Weber, Records Management nach ISO 15489, Beuth Verlag, 2018

Formfehler und die Folgen

Befristete Arbeitsverträge nur mit einfacher elektronischen Signatur unterzeichnet = Befristung unwirksam, vgl. Fälle aus

- 2021: Arbeitsgericht Berlin AZ 20 Ca 8498/21 und 20 Ca 8500/21; 36 Ca 15296/20
- 2022: LAG Berlin-Brandenburg AZ 23 Sa 1133/21 (Scan Unterschrift auf Papier der in el. Dokument hineinkopiert wurde)

⚠ Mögliche Altlasten! LAG gab Klage statt, obwohl Klägerin Praxis in Vergangenheit hingenommen hatte.

tagesspiegel.de/berlin/express-lieferdienst-vor-dem-arbeitsgericht-gorillas-rider-klagen-gegen-befristete-arbeitsvertraege/27586028.html
rsw.beck.de/aktuell/daily/meldung/detail/lag-berlin-brandenburg-keine-wirksame-befristung-eines-arbeitsvertrages-allein-mit-scan-der-unterschrift

The image shows two screenshots of web pages. The top screenshot is from 'DER TAGESSPIEGEL' with the headline 'Gorillas-Rider klagen gegen befristete Arbeitsverträge'. The article text mentions a hearing where the lawyer for the employees argued that the contractual conditions were legally unsustainable. It includes a photo of a Gorillas delivery rider. The bottom screenshot is from 'beck-aktuell' with the headline 'Keine wirksame Befristung eines Arbeitsvertrages allein mit Scan der Unterschrift'. The article text states that a scanned signature is not sufficient for a valid fixed-term employment contract, even if the contract is only for a short period, and that the law requires a handwritten signature or a qualified electronic signature.

Qualifizierte El. Signatur im Personalwesen auch erforderlich u.a. für

- Nachträgliches Wettbewerbsverbot (§74 Abs. 1 HGB)
 - kann als Passus im Arbeitsvertrag stehen ... gilt dann nur wenn mit QES signiert: Wird Schriftform nicht eingehalten, ist Wettbewerbsklausel nichtig (§ 125 Satz 1 BGB), vgl. auch BAG, Urteil vom 19.12.2018 - Aktenzeichen 10 AZR 130/18;
 - wird von manchen Arbeitsrechtlern auch als Bestandteil wesentlicher Arbeitsbedingungen gesehen und folglich dem NachweisG unterliegend
- Einwilligung des Arbeitnehmers in die Verarbeitung personenbezogener Daten (§ 26 Abs. 2 S. 3 BDSG)
- Verlangen des Arbeitnehmers auf Elternzeit (§ 16 Abs. 1 S. 1 BEEG), Pflegezeit (§ 3 Abs. 3 S. 1 PflegeZG) oder Familienpflegezeit (§ 2 a Abs. 1 S. 1 FPfZG)
- Ablehnung des Verlangens auf Teilzeit (§§ 8 Abs. 5, 9 a Abs. 3 TzBfG) oder der Verteilung der Arbeitszeit (§ 15 Abs. 7 BEEG)
- Anspruchsanmeldung gemäß Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (§ 15 Abs. 4 S. 1 AGG)
- Bei zweckbefristetem Arbeitsvertrag: Mitteilung des Arbeitgebers über Zweckerreichung - Textform (§ 15 Abs. 2 TzBfG; bei einem auflösend bedingtem Arbeitsvertrag i. V. m. § 21 TzBfG)
- Mitteilung Kündigungsgründe auf Verlangen bei außerordentlicher Kündigung (§ 626 Abs. 2 Satz 3 BGB)
- Einige Vorgänge im Bereich von Betriebsräten: z. B. Beschlüsse der Einigungsstelle (§ 76 Abs. 3 S. 4 BetrVG)

Qualifizierte E-Signatur erfordert keine Signaturkarte mehr

Deutscher Bundestag



Dr. Michael Horcher (Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit): Die Idee ist mir auch schon gekommen, dass man also versucht, das über eine Einwilligung zugunsten der Arbeitnehmer ein bisschen zu steuern. Ich kann Ihnen da aber jetzt, ehrlich gesagt, eine ganz rechtssichere Auskunft nicht geben. Man würde als erstes einmal sagen, Absenkungsverbot. **Schriftform** ist möglicherweise insgesamt besser als die elektronische Form. Möglicherweise bleibt man da dann irgendwann schon stehen. Das muss dann am Ende das BAG entscheiden oder sogar der EuGH. Wenn man jetzt im Sinne einer ganz rechtsicheren Umsetzung denkt und sagt, man will also auf jeden Fall da keine Angriffsfläche bieten, ist vielleicht die **Schriftform** doch gar nicht so schlecht. Ich möchte vielleicht auch noch mal anfügen – das ist auch schon eben gesagt worden, dass ja wir immer noch zum Teil in einer papierenen Welt leben. Der Arbeitsvertrag wird ja in Papierform geschlossen. Das ist mir ansonsten nicht anders bekannt. Ansonsten müsste ja der Arbeitgeber eine zusätzliche Signaturkarte für den Arbeitnehmer jeweils erstellen. Das ist, glaube ich, auch noch nicht die Regel. Wenn wir noch in einer teilweise papierenen Welt momentan leben und so ist auch mein Eindruck in der gerichtlichen Praxis. Wir kriegen ja ständig Dokumente

Aus Wortprotokoll Öffentliche Anhörung im Ausschuss Arbeit und Soziales im Deutschen Bundestag 20.6.22:

Der Arbeitsvertrag wird ja in Papierform geschlossen. Das ist mir ansonsten nicht anders bekannt. Ansonsten müsste ja der Arbeitgeber eine zusätzliche Signaturkarte für den Arbeitnehmer jeweils erstellen

Es geht ohne Karte

E-Signatur als Digitalbremse? Zu teuer?

← → ↻ [haufe.de/personal/hr-management/digitalisierung-scheitert-nicht-zuletzt-an-der-e-signatur_80_570544.html](https://www.haufe.de/personal/hr-management/digitalisierung-scheitert-nicht-zuletzt-an-der-e-signatur_80_570544.html) ☆

Haufe.de Shop Akademie Service & Support

HAUFE. Wonach suchen Sie?

Personal Steuern Taxulting Finance Immobilien Controlling Öffentlicher Dienst Recht Arbeitsschutz Sozialwesen Compliance Themen

Haufe > Personal > HR-Management Arbeitsrecht Entgelt Personalszene Personalmagazin

Warum die Digitalisierung nicht zuletzt an der E-Signatur scheitert

NEWS 11.07.2022 Kommentar

 Johannes Brinkkötter
Partner und Transformationsexperte bei der HKP Group



Bild: Pixabay

Komplexe Regelungen wie die eIDAS-Verordnung oder die Novelle des Nachweisgesetzes lassen die Digitalisierung in einer Sackgasse enden.

Digitaler Aufbruch? Nicht, wenn es um Arbeitsverträge geht, beobachtet Transformationsexperte Johannes Brinkkötter. Er hat sich das Thema elektronische Signatur und rechtliche Hürden genauer angesehen.

f

QES ist deutlich wirtschaftlicher geworden

Eine qualifizierte Signatur als rechtlich gleichgestelltes Substitut der handschriftlichen Unterschrift schafft hingegen Abhilfe, ist aber deutlich teurer. Mit geschätzten bis zu 25 Euro pro Vorgang ist diese kaum wirtschaftlich darstellbar.

Nachweisgesetz: Schriftform im Arbeitsrecht: Klassische Fehler und deren Konsequenzen



Ab dem 1. August 2022 gelten die neuen Regelungen des Nachweisgesetzes. Müssen

Arbeitsvertrag, Kündigung oder Befristungsabreden damit immer schriftlich abgefasst sein? Was ändert sich? Wann ist die Schriftform vorgeschrieben und welche Auswirkungen hat es, wenn diese nicht eingehalten wird?

[WEITER](#)

Good News:

Dank neu zugelassener Verfahren für Self-Ident für Bereitstellung von Zertifikaten für Fernsignatur können Vorgänge - inklusive Ident! - für **Kosten im einstelligen Euro-Bereich** abgewickelt werden

Self-Ident-Verfahren zur Bereitstellung Zertifikate für QES



Identität Mobilgerät
(SIM)



Identitätsdokument:
Überprüfung Authentizität



Biometrischer Vergleich Person mit
Bild auf Identitätsdokument



Live-Erkennung der Person
mit Selfie



Überprüfung
Adresse

Durchschnittliche Prozesszeit < 90 sec
Kein Operator erforderlich (reiner Selfie-Prozess)
Nur HTML5 (keine App, Video, WebRTC ...)



90% +
Erfolgsquote

+



Zusätzliche Prüfoptionen
für erhöhte Erfolgsquote

- Risiko-basiertes Profiling
- Optionen für „catch-all“
 - Zusätzlicher ID scan
 - PSD2-Konto Log-in

Arbeitsverträge – mit Altersbegrenzung

"Üblicher" Arbeitsvertrag = keine Formvorschrift, aber... Passus für Ende des Arbeitsverhältnisses mit Eintritt ins Rentenalter wird von immer mehr Arbeitsrechtlern auch als Befristung gesehen

- Dr. Stefan Lingemann „Strenge Schriftform für Arbeitsverträge durch die Hintertür!": Zwecks besserer Beweiskraft besser qualifizierte elektronische Signatur einsetzen
- Wenn Befristung unwirksam entstehen „Papst-Verträge"



Beck - NZA 2018, 889 + efarbeitsrecht.net/arbeitsvertrag-mit-altersbefristung/

Anwendungsfälle ohne Erfordernis für Schriftform

Für die meisten Anwendungsfälle keine Vorschrift für Unterschrift auf Papier = freie Wahl der Signaturform
Dokumente die mit einfacher oder fortgeschrittener Signatur signiert sind werden bei richterlicher Beweiswürdigung* als Objekt der Inaugenscheinnahme per Gutachten durch Sachverständige behandelt

Empfehlung: Wegen höherer **Beweiskraft** besser **fortgeschrittene elektronische Signaturen** (FES) nutzen, da diese gem. EU-Verordnung 910/2014 Art. 26

- eindeutig dem Unterzeichner zugeordnet werden können
- eine Identifizierung des Unterzeichners ermöglichen
- unter Verwendung elektronischer Signaturerstellungsdaten erstellt werden, die der Unterzeichner mit einem hohen Maß an Vertrauen unter seiner alleinigen Kontrolle verwenden kann
- so mit den auf diese Weise unterzeichneten Daten verbunden werden, dass eine nachträgliche Veränderung der Daten erkannt werden kann.

Erzeugung von FES: Mit oder ohne Zertifikat, auch im Zusammenspiel mit biometrischen Daten der eigenhändigen Unterschrift, die auf Tablets, Smartphones oder Unterschriftenpads erfasst werden.

* Mehr Informationen über die Beweiswürdigung signierter Dokumente in W. Krogel, St. Schwalm, Th. Vogt, Dr. M. Weber, Records Management nach ISO 15489, Beuth Verlag, 2018

Fortgeschrittene El. Signatur im Personalwesen empfehlenswert u.a. für

- Vertraulichkeitsvereinbarung
- Arbeitszeitznachweise
- Entgeltabrechnung (§ 108 Abs. 1 S. 1 GewO)
- Antrag Kurzarbeitergeld
-



Vertraulichkeitsvereinbarungen: Anforderungen e-Signatur



Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen

GeschGehG (schreibt keine Schriftform vor = QES nicht erforderlich)

auf Basis EU-Richtlinie 2016/943 (Know-How Richtlinie)

Schutz von vertraulichem Know-how und vertraulicher Geschäftsinformationen, Daten und Unterlagen

- Geschäftsgeheimnis ist, was weder allgemein bekannt noch ohne weiteres zugänglich ist und daher wirtschaftlichen Wert hat
- Schutz als Geschäftsgeheimnis setzt berechtigtes Interesse an der Geheimhaltung voraus

Wer Schutz von Geschäftsgeheimnissen erwartet, muss seinerseits **angemessene**

Geheimhaltungsmaßnahmen ergreifen und diese nachweisbar dokumentieren

- Vereinbarung über Vertraulichkeit (Non-Disclosure- Agreement NDA)



Vereinbarung durch E-Mail möglich, aber ... nur geringe Beweiskraft



Lösung für **beweiskräftigen Nachweis**: Fortgeschrittene elektronische Signatur



Spagat meistern: Anwenderfreundlichkeit & Hohe Beweiskraft

Fortgeschrittene Elektronische Signatur (FES): Beweiswert für meiste Anwendungsfälle hinreichend

Fortgeschrittene Elektronische Signatur (FES)

- Erfordert keine Vorabregistrierung
- Indirekter Kontakt - Fernsignatur: mit Click2Sign und einfacher SMS-TAN Authentifizierung
- Direkter Kontakt - Face2face (Niederlassung / Außendienst): Stift / Handschriftlich

Qualifizierte Elektronische Signatur (QES)

- Mit Mitarbeitern: Langzeitzertifikat - Identifizierung über Arbeitgeber oder Video-Ident oder Self-Ident
- Mit Verbrauchern und/oder Einmal-Anwender: Kurzzertifikat (via Transaktionsnummer - TAN) + einfache Legitimation mit Self*- oder GWG-Ident
- GWG-konforme Identifizierung über QES mit Self-Ident

Simplicity



Compliance



* Self-Ident = Ident-Verfahren die Nutzer unbegleitet durchführen – vermarktet unter Bezeichnungen wie Auto-Ident, Robo-Ident oder Smart-Ident

Beweiswert in signiertem Dokument & Prozessprotokoll



Bitte zurücksenden an

Allianz Lebensversicherungs-AG
10850 Berlin

Mandatsnummer
Wir teilen Ihnen Ihre Mandatsnummer später mit

Antragsnummer / Vertragsnummer
6/123456/12345

SEPA-Lastschriftmandat

Ich ermächtige die vertragsführende Gesellschaft, alle Forderungen zu diesem Vertrag (insbesondere Beiträge, Zinsen, Gebühren) bei Fälligkeit von meinem unten genannten Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Diese Ermächtigung gilt auch für künftig vereinbarte Änderungen zu diesem Vertrag (z. B. Abschluss weiterer Versicherungsbausteine). Mein Geldinstitut **welche** Ich an, die Lastschriften der vertragsführenden Gesellschaft einzulösen, die von meinem Konto eingezogen werden.

Der Lastschritteinzug wird mir spätestens fünf Kalendertage vor dem ersten Einzug angekündigt. Ich kann innerhalb von acht Wochen – beginnend mit dem Datum der Kontobelastung – die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Dabei gelten die mit meinem Geldinstitut vereinbarten Bedingungen.

(Bitte tragen Sie alle Angaben in Großbuchstaben auf die vorgegebenen Linien ein.
Zusätzliche handschriftliche Vermerke können wir leider nicht berücksichtigen.)

Versicherungsnehmer
Mustermann, Martin
Name, Vorname (bzw. Firma)

Kontoinhaber (wenn nicht Versicherungsnehmer)
Mustermann, Martin
Name, Vorname (bzw. Firma)
01.01.1980
Geburtsdatum
Musterstrasse 22
Straße, Hausnummer
11111 Musterstadt
PLZ Ort

Geldinstitut
IBAN
BIC
Musterstadt, 24.05.2019
Ort, Datum

Rücksendemöglichkeiten:
- per Post an die Allianz Lebensversicherungs-AG, 10850 Berlin
- per Fax an 08 00 44 00 104
- als Scan/Foto an die lebensversicherung@allianz.de
- durch Rückgabe an Ihren Vermittler

NEL: Unter www.allianz.de/sepamandat können Sie uns das SEPA-Lastschriftmandat auch online erteilen.

Signiertes Dokument

Digitales Signaturfeld* (PAdES)



Elektronische Signatur / Siegel basierend auf...



... digitalem Zertifikat ...



... validierbar auf Gültigkeit zum Zeitpunkt Unterzeichnung



Zeitpunkt der Signierens



Visualisierung Unterschrift



Dokumenten-Historie

Zusätzlich erfassbare Beweiselemente



Geoposition



Biometrische Daten, erfasst während des Unterschreibens

Vorgangs-Dokumentation

Prozessprotokoll (Audit Trail)

- ID Dokumentenmappe mit Hashes der Dokumente
- E-Mail-Adressen und Versand von Benachrichtigungen
- Vorgänge Authentifizierung (z. B. PIN, TAN per SMS)
- Einverständniserklärungen
- IP Adressen von Anwendern
- Alle Aktionen mit Datum & Zeit
 - Seiten öffnen
 - Bestätigungen anklicken
 - Formularfelder editieren
 - Signieren (inkl. gewähltes Verfahren)
- Geoposition Unterzeichner

► Projektbericht E-Signatur für Arbeitsverträge

Positive Effekte der digitalen Signaturlösung

-  Durchgängig digitale Prozesse – keine „Papierbremse“ mehr
-  Verkürzung von Vorgangszeiten: von Antrag bis Abschluss in Minuten statt Tagen
-  Verringerung von Prozesskosten durch Einsparung von:
 - › ~ 30.000 h / Jahr Arbeitszeit (~ 15 Vollzeitstellen)
 - › ~ 4 Mio. Blatt Papier / Jahr
-  Erwartet hohe Nutzerakzeptanz
-  Lückenlos nachvollziehbar dokumentierte Vorgänge
(Wer unterschrieb welchen Versionsstand wann?)
-  Weniger Papiereinsatz
-  Ohne digitaler Signaturlösung hätten wir zu Beginn der Covid-Pandemie unserem Kunden „Lego“ in Ungarn kurzfristig keine Leiharbeiter zur Verfügung stellen können

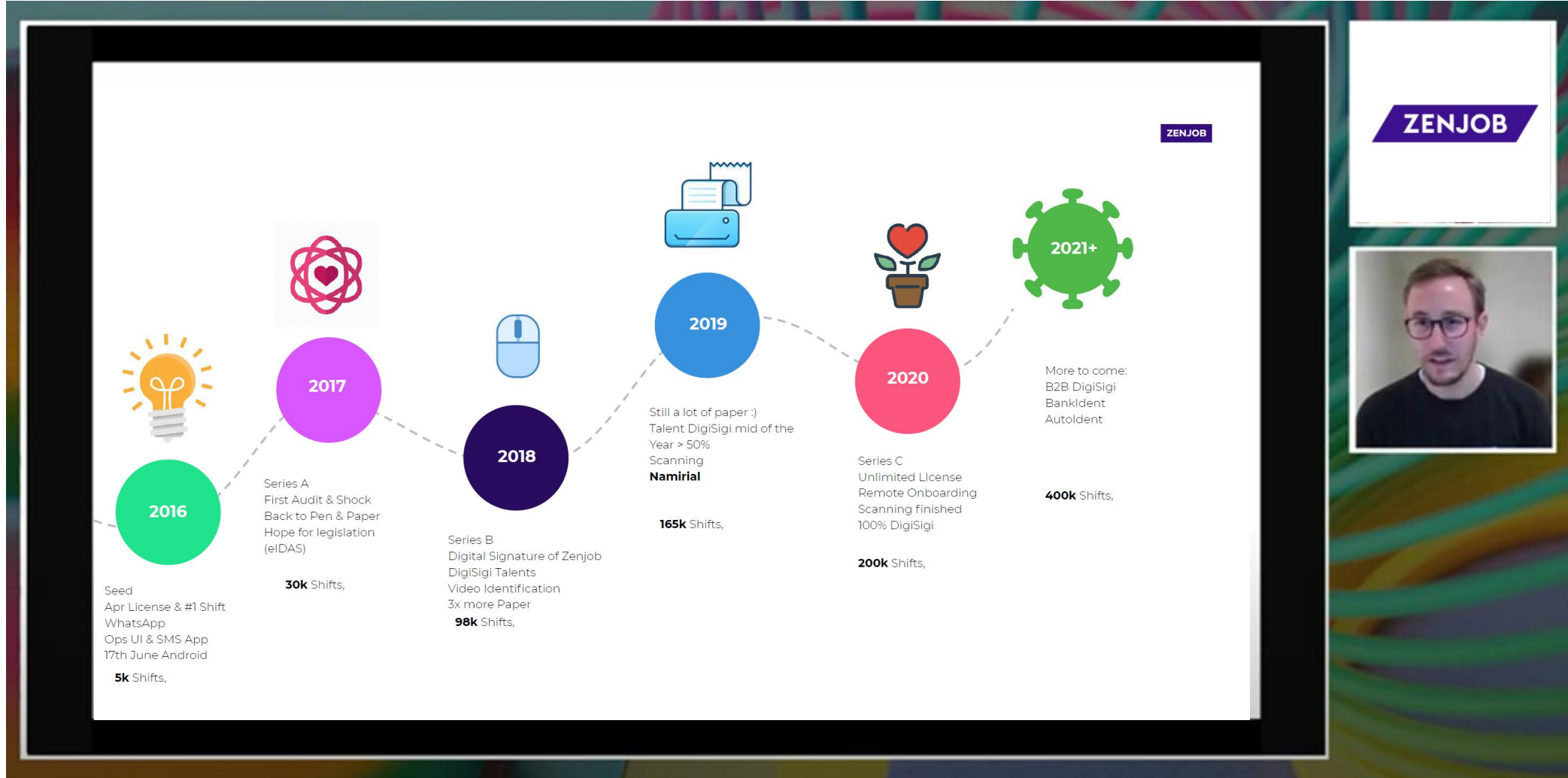
trenkwalder



Christopher Trenkwalder, Team Manager Backoffice Systems & Digitization, Trenkwalder Group

 <https://www.namirial.com/de/resource/webinar-auf-abruf-namirial-use-case-esignatur-insights-hr-trenkwalder/>

▶ Projektbericht E-Signatur für Arbeitsverträge



Frederik Fahning, CEO, Zenjob

 <https://www.namirial.com/de/resource/webinar-auf-abruf-namirial-use-case-esignatur-insights-hr-zenjob/>

Offene Einladung zum Diskurs von Zenjob CEO Frederik Fahning



Frederik Fahning • 1st

Founder & MD of Zenjob

34m •

Am 01. August 2022 wird die [Bundesregierung](#) ihren ersten großen Fehler in der Arbeitsmarktpolitik machen. Eine rückwärtsgewandte, ideologisch aufgeladene Entscheidung, die gegen alle Vernunft von einigen wenigen Interessenvertretern durchgesetzt wurde. Deutschland hat es mal wieder geschafft seinen Standort zu schwächen und dem selbstkreierten Ruf des Bürokratiemonsters gerecht zu werden und entschieden weiter vermehrt Bäume fällen zu lassen um im 21.Jhd seine miserable Digitalisierungsbilanz Aufrecht zu erhalten.

Die [European Union](#) gibt vor für transparente Arbeitsbedingungen zu sorgen. Das ist loblich und richtig. Und als Richtlinie ist es nun Aufgabe der Länder dies in nationales Recht zu übersetzen. Anstatt sich aber einfach daran zu halten geht Deutschland mal wieder seinen eigenen Weg und ignoriert die explizit zugelassene elektronische Form und ersetzt sie mit dem völlig veralteten Schriftformerfordernis. Wieso [Bundesministerium für Arbeit und Soziales](#)?

Der Schutz des Arbeitnehmers hat Vorrang, auch das ist richtig und nachvollziehbar. Aber wie kann man denn daraus schließen, dass die digitale Form nicht zuzumuten ist? Wer sagt denn überhaupt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Jahr 2022 überhaupt so ein Stück Papier haben wollen??

Bedingungen einer Zusammenarbeit sind eine selbstverständliche Basis, das soll so sein. Und wenn es hier Regelungen braucht, um noch besser dafür zu sorgen, weil es gut für eine Mehrheit an Menschen ist, ist das sinnvoll. Was mehr als irrwitzig, fast zynisch ist, ist der Fakt, dass wir im Jahr 2022 ernsthaft ein Gesetz durch die Türen unserer anti-digitalen Verwaltung schieben, das Papierausdrucke seitenlanger Arbeitsverträge fordert. Angeführt wird die Beweisbarkeit vor einem Arbeitsgericht sowie die bessere Nachvollziehbarkeit des Inhalts eines Vertrags in Papierform. Beides lässt sich digital besser lösen. Die "qualifizierte elektronische Signatur" ermöglicht eine Eindeutigkeit wie es eine handschriftliche Unterschrift kaum vermag. Und das Nachvollziehen des Inhalts lässt sich durch verlangsamtes Scrollen und paraphieren mindestens genauso sicherstellen wie bei einem Stück Papier.

Abgesehen davon müssen wir Nachhaltigkeit und Ressourcenschonung in allen Belangen ernst nehmen - das ist nicht nur rohstofftechnisch völliger Wahnsinn sondern auch wirtschaftlich nur eine Belastung.

Man darf nur hoffen, dass die [Bundesregierung](#) nun schnell reagiert und seinen Fehler korrigiert. Wir laden zusätzlich jeden Vertreter vom [DGB - Deutscher Gewerkschaftsbund](#) zum offenen Diskurs ein, um an unserem Beispiel zu zeigen, wie faire und transparente Arbeitsbedingungen digital dargelegt werden können.

Quellenverweise

Politik

- Gesetz zur Umsetzung der EU-Richtlinie 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen; Bundesanzeiger 26.7.22
- Deutscher Bundestag - Öffentliche Anhörung im Ausschuss Arbeit und Soziales (inklusive Wortprotokoll und zahlreicher Stellungnahmen), 20.6.22

Experten für Arbeitsrecht

- Maren Habel und Léon Hartgenbusch (Bette Westenberger Brink): Schriftform oder elektronische Unterschrift im Arbeitsverhältnis, Personalmagazin 5/2022
- Charlotte Arnold (Arnold Arbeitsrecht): Das neue Nachweisgesetz tritt zum 01.08.2022 in Kraft – was ArbeitgeberInnen bei der Gestaltung ihrer Arbeitsverträge wissen sollten
- Tom Siebert (DWF): Q&A zur Umsetzung der Arbeitsbedingungenrichtlinie
- Dr. Dominik Sorber (Kliemt Arbeitsrecht): Update Nachweisgesetz – jetzt wird es ernst (Video); Kliemt Blog + PDF „Best Practice Guide“
- Thomas Niklas und Nicola D. Dienst (Küttner Rechtsanwälte): Neues Nachweisgesetz: viele Vorgaben - noch mehr Papier, Personalmagazin 9/2002



Q&A



Jörg Lenz

Head of Marketing
& Communication

j.lenz@namirial.com
+49 174 2409 299

 bit.ly/JörgLenz

 [@Joerg_Lenz](https://twitter.com/Joerg_Lenz)



Disclaimer

Die in dieser Präsentation bereit gestellten Informationen stellen keine Rechtsberatung dar.
Die Inhalte dieser Präsentation können insbesondere keine individuelle rechtliche Beratung ersetzen, welche die Besonderheiten des Einzelfalles berücksichtigt.

Die Inhalte werden fortlaufend überarbeitet und den Veränderungen in
Rechtsvorschriften oder Rechtsprechung, Technik angepasst.

Hinweise zur Präzisierung, Aktualisierung und Ergänzung
nimmt der Referent jederzeit gerne per eMail an entgegen.

