

PKF WMS Rechtstipp – März 2025

Digitale Arbeitsverträge seit dem 01.01.2025 möglich



Im Rahmen des Bürokratieentlastungsgesetzes IV (BEG IV) wurde mit Wirkung zum 1. Januar 2025 das Nachweisgesetz geändert, womit digitale Arbeitsverträge nun möglich sind.

1. Änderungen im Nachweisgesetz ermöglichen elektronische Textform

Bis zum 31. Dezember 2024 mussten Arbeitsverträge aufgrund des Schriftformerfordernisses des Nachweisgesetzes (NachwG) in Papierform abgeschlossen werden. Seit dem 1. Januar 2025 können Arbeitsverträge auch in elektronischer Form, etwa per E-Mail, abgeschlossen werden. Der Arbeitsvertrag kann nun in Textform gemäß § 126b BGB erstellt werden, wenn folgende Anforderungen erfüllt sind.

Das Dokument muss:

1. für den Arbeitnehmer zugänglich sein,
2. gespeichert und ausgedruckt werden können,
3. eine Aufforderung zur Erteilung eines Empfangsnachweises enthalten.

Trotz der neuen Möglichkeit zur digitalen Übermittlung kann der Arbeitnehmer weiterhin einen schriftlichen Nachweis verlangen. Dann muss der Arbeitsvertrag wie bisher in Papierform zur Verfügung gestellt werden.

Ein Arbeitsvertrag im PDF-Format ist für den Arbeitnehmer in der Regel zugänglich, speicherbar und druckbar. Auch die elektronische Unterzeichnung des Vertrags, ist nun ausreichend. Ändern sich wesentliche Vertragsbedingungen, wie etwa Arbeitszeit oder Vergütung, können diese ebenfalls in Textform geändert werden.

2. Ausnahmen in bestimmten Branchen ...

In bestimmten Branchen, die unter das Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz fallen, ist der Abschluss eines digitalen Arbeitsvertrags unzulässig. Dazu gehören unter anderem das Baugewerbe, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe sowie das Wach- und Sicherheitsgewerbe. In diesen Bereichen muss der Arbeitsvertrag weiterhin in Papierform und mit eigenhändiger Unterschrift abgeschlossen werden.

Auch bei befristeten Arbeitsverträgen bleibt das Schriftformerfordernis des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) bestehen. Eine Ausnahme gibt es jedoch, wenn der Vertrag eine Altersbefristung enthält, bei der der Arbeitsvertrag mit Erreichen der Regelaltersgrenze automatisch endet. In diesem Fall ist die elektronische Form zulässig.

3. Änderungen im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)

Neben den Änderungen im Nachweisgesetz sieht das BEG IV auch Erleichterungen im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) vor. So kann ein Antrag auf Elternzeit und die Geltendmachung eines Anspruchs auf Teilzeit in Elternzeit nun ebenfalls in Textform erfolgen.

4. Empfehlung

Für Arbeitgeber bringt die Einführung der Textform Erleichterungen, insbesondere in digitalen Arbeitsumfeldern. Es wird jedoch empfohlen, die Einhaltung der Voraussetzungen zu dokumentieren, um etwaigen Streitigkeiten vorzubeugen.

PKF WMS Rechtsanwälte GmbH & Co. KG
Rechtsanwaltsgesellschaft Steuerberater
und Notar

Martinsburg 15 · 49078 Osnabrück
Telefon: 0541 944 22 - 600