

Arbeitsverträge im Zeitalter der Digitalisierung

Keine Schriftform mehr: Pläne für eine Änderung des Nachweisgesetzes

Die Bundesregierung plant Änderungen bei Arbeitsverträgen: Arbeitgeber sollen künftig Bedingungen des Arbeitsvertrages nicht mehr schriftlich auf Papier festhalten müssen. Hintergrund ist das Bürokratieentlastungsgesetz IV. Mit diesem wird die Textform anstelle der Schriftform im Nachweisgesetz eingeführt. Ab wann gelten die Regelungen – und was bedeuten sie in der Praxis?



Redaktion

Stand: 30.3.2024

Lesezeit: 02:00 min



Die Bundesregierung hat einen Regierungsentwurf für das Bürokratieentlastungsgesetz IV vorgestellt. Für Arbeitsverträge könnte das bedeuten: Papier und Porto fallen weg.

Was ist neu?

Aktuell verpflichtet das Nachweisgesetz aus dem Jahr 2022 die Arbeitgeber, ihre Mitarbeiter **schriftlich** über die getroffenen Inhalte des Arbeitsvertrags zu informieren – also auf Papier. Das will die Ampelkoalition jetzt ändern: Arbeitgeber sollen die Bedingungen ihrer Arbeitsverträge (wie z.B. Gehalt und Arbeitszeiten) künftig nicht mehr in Papierform mit Unterschrift an Mitarbeiter aushändigen müssen. Statt der Schriftform sollen für die Vertragsbedingungen künftig **die Textform ausreichen** (§ 126b BGB). Damit soll ein Schritt in Richtung Bürokratieentlastung getan werden.

Es reicht eine E-Mail mit einem anhängenden PDF.

Was heißt das in der Praxis?

Für die Einhaltung der Textform genügt den Plänen zufolge eine unterschriftslose Erklärung – auch auf einem Datenträger. Es reicht also beispielsweise, dass Mitarbeiter den Arbeitsvertrag als E-Mail mit einem anhängenden PDF erhalten.

Arbeitsverträge per E-Mail gibt es auch heute schon, aber laut Nachweisgesetz müssen trotzdem die Arbeitsbedingungen innerhalb bestimmter Fristen nach Abschluss eines Arbeitsvertrages schriftlich niedergelegt werden (also mit Unterschrift).

Nun muss das Dokument für Arbeitnehmer (digital) zugänglich sein, gespeichert und ausgedruckt werden können – Papier und Porto fallen weg. Der Arbeitgeber benötigt einen Übermittlungs- und Empfangsnachweis. Lediglich wenn Arbeitnehmer dies verlangten, wird der Arbeitgeber einen schriftlichen Nachweis zur Verfügung stellen müssen, so die Pläne. Auch Arbeitnehmer-Überlassungsverträge sollen künftig per E-Mail abgeschlossen werden können.

Der Gesetzentwurf sieht noch weitere Entlastungen vor, unter anderem eine Verkürzung der Aufbewahrungsfristen für Lohn- und Gehaltslisten von zehn auf acht Jahre. Zudem soll die Meldepflicht für deutsche Staatsangehörige bei einer Hotelübernachtung abgeschafft werden. Die deutsche Wirtschaft soll damit mehr als eine Milliarde Euro pro Jahr an Kosten einsparen.

Wie geht es weiter?

Das Bürokratieentlastungsgesetz IV, in dem die Regelungen enthalten sind, muss nun im Bundestag und Bundesrat noch abschließend beraten und beschlossen werden.

Für die Kündigung von Arbeitsverträgen bleibt es bei der Schriftform.

Der Arbeitgeberverband BDA sprach von einem guten Schritt, forderte aber mehr Schwung bei der Digitalisierung der Verwaltung.

Bundesarbeitsminister Hubertus Heil hatte sich lange dagegen gesperrt, den digitalen Vertragsschluss zuzulassen. Er argumentierte, dass nur mit unterschriebenen Dokumenten in Papierform Transparenz und Sicherheit für die Beschäftigten garantiert seien.

Wichtig: Für die Kündigung von Arbeitsverträgen bleibt es bei der Schriftform. (cbo)

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2025