

Digitale Arbeitsverträge ab 2025

Am 18. Oktober 2024 verabschiedete der Bundesrat das **Vierte Bürokratieentlastungsgesetz (BEG IV)**, das die Digitalisierung von Arbeitsprozessen erleichtert. Das Gesetz tritt überwiegend zum 1. Januar 2025 in Kraft und hebt viele bisherige Hemmnisse für digitale Arbeitsverträge auf. So können Arbeitsverträge und Vertragsänderungen künftig in **Textform** abgeschlossen werden, was den bisherigen Zwang zur schriftlichen Unterzeichnung deutlich lockert.

Hemmnisse nach bisheriger Rechtslage

Theoretisch war es bereits möglich, Arbeitsverträge digital zu schließen. Allerdings verpflichtete das Nachweisgesetz bisher Arbeitgeber dazu, ein schriftlich unterzeichnetes Dokument mit den wesentlichen Vertragsbedingungen auszuhändigen. Dadurch bestand faktisch ein **Schriftformzwang**, da diese Bedingungen fast immer im Arbeitsvertrag selbst festgehalten werden. Auch die häufig genutzte Klausel, dass ein Arbeitsverhältnis mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze endet, erforderte nach bisheriger Rechtslage die Schriftform.

Änderungen durch das BEG IV

Das neue Gesetz ermöglicht es ab 2025, den Nachweis der Vertragsbedingungen in **Textform** gemäß § 126b BGB zu erbringen. Diese Form verlangt keine handschriftliche Unterschrift, sondern lediglich eine klare Benennung des Erklärenden. Elektronische Formate wie PDFs oder E-Mails genügen, sofern diese:

- für die Mitarbeitenden zugänglich gemacht werden (z. B. per E-Mail),
- speicherbar und ausdrückbar sind,
- mit einer Aufforderung zur Empfangsbestätigung versehen sind.

Auch für Klauseln wie das automatische Ende des Arbeitsverhältnisses bei Renteneintritt reicht künftig die Textform, gemäß der neuen Regelung in § 41 Abs. 2 SGB VI.

Die Formerleichterungen im neuen Nachweisgesetz gelten auch für die Änderung von Arbeitsbedingungen in bestehenden Beschäftigungsverhältnissen. Änderungs- und Ergänzungsvereinbarungen zu Arbeitsverträgen sind deshalb ab 2025 ebenso in digitaler Form möglich.

Beispiele für die digitale Umsetzung

Ab 2025 können Arbeitgeber Arbeitsverträge wie folgt bereitstellen:

- als PDF ohne Unterschrift („gültig ohne Unterschrift“),
- mit digitalen Signaturen über Plattformen wie DocuSign,
- oder durch den Scan eines unterschriebenen Dokuments.

Einschränkungen und Ausnahmen

Trotz der Erleichterungen bleiben bestimmte Verträge von der Schriftformpflicht betroffen, darunter:

- Befristete Arbeitsverträge (gemäß § 14 Abs. 4 TzBfG),
- nachvertragliche Wettbewerbsverbote (§ 74 Abs. 1 HGB),
- Verträge in Branchen, die dem Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz unterliegen (z. B. Bau- und Gastgewerbe).

Auch Tarifverträge können eigene Regelungen zur Schriftform vorsehen, die unabhängig von den neuen gesetzlichen Vorgaben gelten. Kündigungen oder Aufhebungsverträge unterliegen ebenfalls weiterhin der Schriftform (§ 623 BGB).

Mit diesen Änderungen erleichtert das BEG IV den Abschluss und die Verwaltung von Arbeitsverträgen erheblich und fördert die Digitalisierung in der Arbeitswelt.

Ihr Ansprechpartner ist:

Lorenz Mayr
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Tel. +49 30 69 80 90 70
mayr@mayr-arbeitsrecht.de