

IST EINE SCHRIFTFORMERFORDERNIS BEIM ABSCHLUSS VON ARBEITSVERTRÄGEN NOCH ZEITGEMÄSS?

GRUNDSÄTZLICH STELLT DAS GESETZ KEINE FORMVORSCHRIFT AN ARBEITSVERTRÄGE. SIE KÖNNEN AUCH MÜNDLICH ABGESCHLOSSEN WERDEN, MIT AUSNAHME DER TEMPORÄRBRANCHE. IM BEREICH PERSONALVERLEIH LEGT ART. 19 ABS. 1 DES ARBEITSVERMITTLUNGSGESETZES (AVG) FEST, DASS DER VERLEIHER DEN VERTRAG MIT DEM ODER DER ARBEITNEHMENDEN IN DER REGEL SCHRIFTLICH ABSCHLIESSEN MUSS. DER VERTRAG MUSS GRUNDSÄTZLICH VOR DER ARBEITSAUFNAHME VORLIEGEN UND VON BEIDEN VERTRAGSPARTEIEN VOR DEM ARBEITSEINSATZ UNTERZEICHNET WERDEN. AUCH SPÄTERE VERTRAGSÄNDERUNGEN UNTERLIEGEN DER SCHRIFTFORM.

Text: Boris Eicher

Wer rasch ein kurzfristiges Arbeitsverhältnis eingehen möchte, will sich oft nicht mit übermässigem Papierkram auseinandersetzen. Und das noch weniger, wenn sich Arbeitnehmende und Firma mit ein paar Klicks auf einer Plattform unkompliziert gefunden und sich auf die Einsatzmodalitäten geeinigt haben. Vor dem Hintergrund der fortschreitenden Digitalisierung zeigen sich spätestens hier die Hürden in der Gesetzgebung zur Schriftformerfordernis für die Temporärbranche. Daher darf durchaus berechtigt die Frage gestellt werden, ob die Schriftformerfordernis für neuere, flexiblere Erwerbsformen noch das geeignete Instrument für Vertragsabschlüsse ist. Das Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG) entstand in der zweiten Hälfte der 1980er-Jahre. Als das Schriftlichkeitskriterium damals eingeführt wurde, war die eigenhändige Unterschrift die einzig mögliche Form, um einen schriftlichen Vertrag abzuschliessen. Hintergrund dieser Regelung war der Wunsch des Gesetzgebers, Arbeitnehmende in flexiblen Beschäftigungsverhältnissen besonders gut zu schützen. Aber bieten handschriftlich unterzeichnete Arbeitsverträge tatsächlich einen besseren Schutz und sind sie sicherer als auf anderem Weg zustande gekommene Verträge?

Kein besonderer Schutz der Vertragsparteien durch Schriftformerfordernis

Formvorschriften führen zu klaren Verhältnissen, indem klagelöst und bewiesen werden kann, welcher arbeitsvertragliche Inhalt vereinbart worden ist. Zu Beweis Zwecken und zum Schutz der Vertragsparteien (insbesondere Arbeitnehmende) sind aber längst kein Papier und keine eigenhän-



Boris Eicher,
Leiter Rechtsdienst,
swissstaffing

dige Unterschrift mehr nötig. Digitale Mechanismen bieten heute verschiedene Möglichkeiten, eine Vereinbarung beweisbar und im Nachhinein nicht abänderbar zu gestalten. Und sie ermöglichen, den Vertragsparteien die nötigen Beweismittel in die Hand zu geben, welche die Begründung ihres Vertrages unabänderbar dokumentieren. Dem Arbeitnehmenden ist es somit problemlos und jederzeit möglich, den beispielsweise per E-Mail oder in einer entsprechenden App zur Verfügung gestellten Arbeitsvertrag vor Einsatzbeginn einzusehen. Im Rahmen von digitalen Vertragsabschlüssen können Arbeitnehmende zudem generell besser auf Informationen aufmerksam gemacht werden als bei papierbasierten Prozessen. Handschriftlich unterzeichnete

Verträge bieten somit keineswegs einen besseren Schutz als Verträge, die auf anderem Wege zustande gekommen sind. Eine Formvorschrift darf die Vertragsparteien nicht in ihrer Interaktion behindern und die Dynamik digitaler Geschäftsabläufe ausbremsen.

Während der Corona-Pandemie wurden Arbeitsverträge aufgrund der Notsituation und der damit verbundenen behördlichen Massnahmen, insbesondere der Homeoffice-Anordnung des Bundesrates, vorübergehend mittels einer «einfachen» digitalen Signatur, eines unterschriebenen PDF-Scans oder per E-Mail-Antwort abgeschlossen. In dieser ausserordentlichen Situation hat sich gezeigt, dass eine digitaltaugliche, durch Text nachweisbare Form (beispielsweise E-Mail, signieren am Touchscreen, einscannen der handschriftlichen Unterschrift etc.) keine negativen Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis hat und den Arbeitnehmerschutz in keiner Weise infrage stellt.

Formerfordernisse verhindern einen digitalen Geschäftsablauf

Gesetzliche Formvorschriften erschweren die IT- und technikbasierte Tätigkeit der Personaldienstleister im digitalen Zeitalter wesentlich. Die Schriftformerfordernis ist mit Zeit und Kosten verbunden und verhindert eine digitale Optimierung in den Verleihbetrieben – unabhängig davon, ob das Geschäftsmodell digital ist oder nicht. Diese Formvorschriften stellen für Betriebe einer digitalen Plattform ein zusätzliches Hindernis dar, das eine vollständig automatisierte Geschäftsabwicklung verunmöglicht. Das heisst, auch im

Fälle über digitale Plattformen angebotener Dienstleistungen müssen immer noch Vertragsdokumente ausgedruckt, unterzeichnet und dann per Post versendet werden. Gesetzliche Formvorschriften sind somit die grösste Hürde für digitale Geschäftsmodelle, weil sie einen digitalen Ablauf verhindern, zu Medienbrüchen und zu einer Vermischung digitaler und analoger Vorgänge führen.

tronische Signatur nach ZertES aus Unternehmenssicht kostspielig sowie mit hohem organisatorischem und technischem Aufwand verbunden ist. Die Ablehnung des Bundesgesetzes über elektronische Identifizierungsdienste (E-ID-Gesetz) hat überdies die Verbreitung der qualifizierten elektronischen Signatur nach ZertES weiter verzögert. Selbst wenn sich elektronische Signaturen bei Unternehmen durchsetzen würden, stellt die praktisch nicht vorhandene Marktdurchdringung bei Privatpersonen weiterhin ein Hindernis für eine digitale Geschäftsabwicklung dar.



GESETZLICHE FORMVORSCHRIFTEN ERSCHWEREN DIE IT- UND TECHNIKBASIERTE TÄTIGKEIT DER PERSONALDIENSTLEISTER.

BORIS EICHER, LEITER RECHTSDIENST
BEI SWISSSTAFFING

Zwar gibt es eine gesetzlich zulässige elektronische Unterschrift, die der handschriftlichen gleichgestellt ist (Art. 14 Abs. 2bis OR). Die Anforderungen an die qualifizierte elektronische Unterschrift nach ZertES sind jedoch derart hoch, dass sie sich bis jetzt in der Praxis nicht durchgesetzt hat. Dies nicht zuletzt, weil die qualifizierte elek-

Schriftlichkeitskriterium im Widerspruch zur gelebten Realität

Solange Verträge noch immer eine handschriftliche Unterschrift benötigen, wird Wirtschaft und Gesellschaft die Möglichkeit verwehrt, digital zu arbeiten und Geschäfte abzuwickeln, was gleichbedeutend steht für Vertragsdokumente ausdrucken, unterzeichnen und dann per Post versenden. Die Corona-Krise hat deutlich gezeigt, dass die Schriftformerfordernis heute mehr denn je im Widerspruch zur rasch fortschreitenden Digitalisierung und den praktischen Bedürfnissen von Wirtschaft und Gesellschaft steht. Diese Tatsachen machen es nötig, das Recht möglichst rasch an die technologischen Möglichkeiten und Anforderungen der heutigen Zeit anzupassen. Es braucht offensichtlich eine Neuinterpretation der Schriftform. Auch sie soll den Vertragsparteien die nötige Sicherheit verleihen, sie aber gleichzeitig nicht in ihrer Interaktion behindern und die Dynamik digitaler Geschäftsabläufe nicht ausbremsen. Eine einfache, digital nachweisbare Form des Vertragsabschlusses bietet den Arbeitnehmenden die erforderliche Sicherheit und mit den heutigen Möglichkeiten lässt sich eine Vereinbarung zum Schutz der Arbeitnehmenden beweisbar und im Nachhinein nicht abänderbar gestalten. ●

Hier bloggt der Vorstand ... Die Zukunft liegt im «Intelligent Staffing»



Balz M. Villiger, Vice President & Country General Manager Kelly Services Schweiz

Welchen Nutzen bringen neue HR-Technologien?

Bestehende und neue Technologien helfen, Arbeitsabläufe zu verbessern und neue Geschäftserkenntnisse zu gewinnen. Für uns ist entscheidend, unsere Kundinnen und Kunden sowie Kandidatinnen und Kandidaten optimal zu betreuen. Hier leisten HR-Technologien einen wesentlichen Beitrag. Sie ermöglichen uns, rasch auf Anfragen zu reagieren und die Dienstleistung zugunsten unserer Talente und Kunden zu verbessern. Auch wollen wir neue technologische Möglichkeiten nutzen, um noch besser mit Talenten in Kontakt zu treten. Vor dem Hintergrund des Wettbewerbs im Talentmarkt ist das ausschlaggebend.

Gleichzeitig fordern neue Technologien auch das HR. Was bedeutet das für das Personalwesen der Zukunft?

Die technologischen Anforderungen nehmen laufend zu. Nicht nur für das HR, sondern für Organisationen insgesamt. Es ist klar, dass neue Technologien wie künstliche Intelligenz und Robotik die Arbeitswelt revolutionieren und die Investitionen in diesem Bereich durch die hohen Kundenerwartungen weiterhin rasant steigen. Zugleich gilt es, den rechtlichen Rahmen einzuhalten, interne Prozesse und Abläufe anzupassen und die Sicherheit der Systemlandschaft zu garantieren. Mit dem Anspruch auf Geschwindigkeit entsteht hier häufig ein Spannungsfeld. Auch für das Personalwesen wird es entscheidend sein, welche Organisationen diese Transformation insgesamt gut meistern und es schaffen, Technologien zielgerichtet einzusetzen. Das haben die Pandemie und deren Auswirkung auf die Rekrutierung und das Onboarding von neuen Mitarbeitenden eindrücklich gezeigt.

Den ganzen Blogbeitrag lesen Sie auf blog.swissstaffing.ch

