

Elektronische Signatur in Arbeitsverhältnissen

von *Lavinia Cioc Scarlet, Avocat (Rechtsanwältin RO)*

Der spätestens seit Corona allgegenwärtige Drang nach Flexibilität der Arbeitsbeziehungen hat dazu geführt, dass im Arbeitsrecht immer häufiger Rechtsgeschäfte unter Abwesenden abgeschlossen werden.

In diesem Zusammenhang kommt der elektronischen Signatur eine immer wichtigere Rolle zu. Obwohl am 08.10.2024 neue Grundsatzregelungen bezüglich der e-Signatur in Kraft getreten sind, gelten im Arbeitsrecht einige Sonderregelungen.

Rechtsrahmen

Relevant sind derzeit:

- **die Verordnung (EU) Nr. 910/2014** über elektronische Identifizierung und Vertrauensdienste für elektronische Transaktionen im Binnenmarkt („**eIDAS-VO**“);
- **Gesetz 214/2024** über die Verwendung von elektronischen Signaturen, Zeitstempeln und die Erbringung von darauf basierenden Vertrauensdiensten („**Gesetz 214**“), das am 08.10.2024 in Kraft trat;
- **Gesetz 208/2021** zur Genehmigung des DVO 36/2021, die u.a. Sonderregeln für die elektronische Signatur im Bereich der Arbeitsbeziehungen enthält.

Das Gesetz 214 hat zum 08.10.2024 eine Reihe zuvor einschlägiger Rechtsakte, nicht jedoch die DVO 36/2021, abgeschafft. Mithin gilt diese fort.

Wiederholung: Grundlagen

Die o.g. Rechtsakte regeln **3 Arten von elektronischen Signaturen**:

1. **Die einfache elektronische Signatur** mit einem geringen Maß an Vertrauenswürdigkeit (z.B. Unterschrift in einer E-Mail, biometrische Unterschrift (auf einem Tablet));
2. **Die fortgeschrittene elektronische Signatur**, die ein mittleres Maß an Vertrauenswürdigkeit aufweist (z.B. DocuSign, PandaDoc, etc.).
3. **Die qualifizierte elektronische Signatur** bietet das höchste Maß an Vertrauen. Sie wird durch eine von einem zertifizierten Anbieter herausgegebene Signaturerstellungseinheit generiert und genießt dieselbe Wirkung wie eine handschriftliche Unterschrift. Wer sie anzweifelt, muss ihre Falschheit beweisen (was bei den anderen Arten der elektronischen Signatur umgekehrt geregelt ist).

Elektronische Signatur im Arbeitsrecht

Nach Inkrafttreten des Gesetzes 208/2021 gilt u.a Folgendes:

- Bei Abschluss, Änderung, Suspendierung oder Beendigung von Arbeitsverträgen kann die elektronische Signatur nur in der fortgeschrittenen oder qualifizierten Form verwendet werden.
- Der Arbeitgeber kann ferner jede Art der elektronischen Signatur für andere Dokumente im Bereich der Arbeitsbeziehungen/ des Arbeitsschutzes usw. einführen. Hierfür müssen jedoch in der Betriebsordnung und/ oder im Tarifvertrag des Unternehmens die konkreten Bedingungen, unter denen die elektronische Signatur in den oben genannten Dokumenten verwendet werden soll, festgelegt werden.
- Bei dem Abschluss, der Änderung, der Suspendierung oder gegebenenfalls der Beendigung des Arbeitsvertrags müssen die Parteien ferner dieselbe Art der Unterschrift verwenden. Dies bedeutet u.E., dass ein und dasselbe Dokument (z.B. ein Arbeitsvertrag oder ein Aufhebungsvertrag) nicht vom Arbeitgeber elektronisch und vom Arbeitnehmer handschriftlich unterzeichnet werden kann, sondern dass beide Parteien dieses Dokument entweder elektronisch (in der richtigen Form laut Gesetz) oder handschriftlich unterzeichnen müssen.
- Arbeitsverträge und ergänzende Dokumente, die fortgeschritten oder qualifiziert elektronisch signiert wurden, sowie die anderen elektronisch signierten Dokumente/ Urkunden im Bereich der Arbeitsbeziehungen müssen vom Arbeitgeber gemäß den einschlägigen Gesetzen (Gesetz 16/1996 über die Nationalarchive und Gesetz 135/2007 über die Archivierung von Dokumenten in elektronischer Form) archiviert und den zuständigen Kontrollorganen auf deren Anfrage zur Verfügung gestellt werden.
- Aus steuerlicher Sicht ist schließlich zu beachten, dass die Kosten des Arbeitgebers für den Erwerb von fortgeschrittenen oder qualifizierten Signaturen für sich und seine Mitarbeiter, die für die Arbeitsbeziehungen und den Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz verwendet werden, steuerlich absetzbar sind.

Fazit

Im Zusammenhang mit dem Inkrafttreten des Gesetzes 214/2024 im Oktober 2024 wurden zwar generelle Neureglungen zur elektronischen Signatur eingeführt, diese haben die bestehenden Sonderregeln im Arbeitsrecht jedoch nicht geändert.

Arbeitgeber, die die elektronische Signatur einführen bzw. nutzen wollen, müssen die konkreten Bedingungen dafür verbindlich intern festlegen, wofür die Beteiligung der Arbeitnehmervertreter erforderlich ist.

In der Praxis werden die arbeitsrechtlichen Vorgaben in einigen Fällen nicht voll beachtet, was in kritischen Fällen sogar die Wirksamkeit bestimmter Dokumente infrage stellen kann. Arbeitgeber sollten ihre internen Prozesse gründlich prüfen (lassen).

Es sind noch Anwendungsregeln für die neuen gesetzlichen Bestimmungen zur Nutzung der elektronischen Signatur zu erwarten; wir gehen davon aus, dass es auch Regelungen im Zusammenhang mit Arbeitsverhältnissen geben wird. Wir werden zu gegebener Zeit weiter berichten.

Kontakt und weitere Informationen:



STALFORT Legal. Tax. Audit.

Bukarest – Bistrița – Sibiu

Büro Bukarest:

T.: +40 – 21 – 301 03 53

F: +40 – 21 – 315 78 36

M: bukarest@stalfort.ro

www.stalfort.ro