WHITEPAPER

DIGITALISIERUNG VON ZEITARBEITSVERTRÄGEN IN EUROPA

Im Fokus: Rechtliche und regulatorische Vorschriften bei der Umsetzung

coffreo

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort von François Roux, Generalbeauftragter von Prism'emploi 4

Vorwort von Hartmut Lüerßen, Partner bei Lünendonk & Hossenfelder 6

Einleitung von Emmanuel Cudry, Gründer und Geschäftsführer von Coffreo 8

Pauls Geschichte: Erfahrungen aus der Zeitarbeit 11

I. Rechtliche Rahmenbedingungen in Europa 12
- A. eIDAS-Verordnung: Aufeinander abgestimmte Grundlagen der Trust Services in Europa 13
- B. Rechtliche Rahmenbedingungen auf dem Gebiet der Zeitarbeitsverträge 16

Rahmenbedingungen in Europa 18

II. Rechtliche Rahmenbedingungen in einigen Ländern Europas 20
- A. Rechtliche Rahmenbedingungen in Frankreich 20
- B. Rechtliche Rahmenbedingungen in Spanien 24
- C. Rechtliche Rahmenbedingungen in den Niederlanden 26
- D. Rechtliche Rahmenbedingungen in Deutschland 28

III. Wichtige Eckpunkte für das Gelingen des Projekts 30
- A. Beweisaspekte eines Digitalisierungsprozesses 31
- B. Verwaltung der elektronischen Daten und Dokumente 33

... Paul in Europa 35

Schlusswort von Emmanuel Cudry 36

Glossar 38

„Uber" ist ein erfolgreiches Beispiel für die Digitalisierung von Prozessen, jedoch kein Vorbild für den Zeitarbeitsmarkt. Denken wir einmal an den Alltag der Zeitarbeitsunternehmen vor dem Millennium zurück: Damals wurden die Verwaltungsunterlagen noch in riesigen Schränken aufbewahrt und die Sozialversicherungserklärungen meist von Hand erstellt.
Die Veröffentlichung der Angebote erfolgte lediglich über die Presse, das Arbeitsamt oder als Aushang in den Zeitarbeitsunternehmen. Das Internet vereinfachte und beschleunigte diese Verfahren enorm.

Daraus ergaben sich für Zeitarbeitsfirmen drei wesentliche Entwicklungen. Insbesondere das Aufkommen der Jobbörsen hat die Karten völlig neu gemischt. Von da an konnten die Anbieter ihre Anzeigen wesentlich günstiger als über Stellenanzeigen in der Presse veröffentlichen, und die Bewerber erhielten gezielte Angebote direkt per E-Mail. Doch durch die Fülle der Lebensläufe für die Kunden und der Angebote für die Bewerber entstanden schnell neue Vermittlungsbedürfnisse. Die Zeitarbeitsunternehmen mit ihrem Service vor Ort erwiesen sich hier als unerlässlicher Partner.
Im nächsten Schritt erfolgte die Digitalisierung zwischen den Zeitarbeitsfirmen und den Einsatzunternehmen. „Marktplätze" und andere elektronische Beschaffungslösungen (E-Procurement) waren erforderlich. Die Zeitarbeitsfirmen haben sich diese Notwendigkeit zu Nutze gemacht: Sie konnten ihre Produktivität durch die Digitalisierung der Überlassungsverträge, der Zeiterfassung und durch die elektronische Signatur verbessern, sodass ihnen mehr Zeit blieb, ihr Angebot auszubauen. Letztendlich bin ich der Auffassung, dass die derzeitige Entwicklung der digitalen Plattformen für Zeitarbeitnehmer mit ihren innovativen Diensten keinen Bruch darstellt, sondern vielmehr als kontinuierliche Fortführung des Digitalisierungsprozesses zu betrachten ist. Vor diesem Hintergrund spielt das physische Netzwerk der 8.150 Zeitarbeitsunternehmen in Frankreich eine entscheidende Rolle bei der Strukturierung und Sicherung der neuen Arbeitsformen.

Die Akteure im Zeitarbeitsmarkt beweisen in diesem Zusammenhang seit 20 Jahren kontinuierliche Anpassungsfähigkeit. Diese beruht teilweise auf der Nutzung externer Lösungen und Services, denn die Veränderungen sind komplex und müssen mit Pragmatismus und Kreativität angegangen werden. So stellt das anerkannte Fachwissen von Emmanuel Cudry einen unumstrittenen Vorteil für die von Coffreo angebotenen Dienste dar.

Die Zukunft der Wirtschaft ist digital. Das gilt inzwischen als Tatsache. Was bedeutet Digitalisierung für die Personaldienstleistungen? Es geht um durchgängig digitale Prozesse und Datenkreisläufe, moderne Servicearchitekturen und die Frage, wie sich das Geschäftsmodell der Zeitarbeit und Personaldienstleistungen zukünftig verändern wird?
Bei der Art und Weise, wie die Personaldienstleister das Thema digitale Transformation angehen, zeigt sich ein Generationenkonflikt, der nur teilweise am Alter der Personen hängt. Die Unternehmensführung braucht digitale Kompetenzen. Das heißt nicht, dass Vorstände jetzt das Programmieren lernen müssen. Es kommt aber darauf an, die Personen im Unternehmen zu identifizieren, die die digitale Zukunft verstehen und gestalten können und ihnen zuzuhören. Das ist eine große Herausforderung für die Unternehmens- und Führungskultur.
Vielen Unternehmen, die die Zukunft allein aus der Innensicht heraus zu entwickeln versuchen, fehlt die Außenperspektive und der Überblick, welche neuen Technologien bereits marktreif sind. So gut wie alle Unternehmen nutzen Bewerbermanagementsysteme, ERP-Lösungen oder CRM-Software. Und viele haben sich an deren Limitationen und die Mehrarbeit durch Medienbrüche gewöhnt, ohne die Zukunftsfähigkeit in Frage zu stellen. Es ist also an der Zeit, umzudenken.
Doch es gibt auch andere Hürden, die es zu überwinden gilt. Die Digitalisierung stößt in der Praxis durchaus auch an analoge Grenzen in Form von Gesetzen. So existieren in Europa sehr unterschiedliche rechtliche Rahmenbedingungen für die Digitalisierung. Ein Beispiel: In Deutschland müssen die Arbeitsverträge von Zeitarbeitnehmern nach wie vor analog unterschrieben werden. Kaum zu glauben, aber wahr. Immerhin, mit einer qualifizierten digitalen Signatur ist die Digitalisierung des gesamten ANÜ-Vertragsprozesses (Arbeitnehmerüberlassung) möglich. Das ist in Deutschland jedoch noch kaum bekannt.
Es zeigt sich: Oft geht mehr als gedacht. So ist es also nicht nur Zeit zum Umdenken, es ist Zeit zum Handeln.

Dieses Whitepaper zeigt eine aktuelle Übersicht, wie Zeitarbeitsverträge und andere Dokumente, die Arbeitnehmern ausgehändigt werden, digitalisierbar sind. Auch wenn jeder an die Verordnung (EU) Nr. 910/2014 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Juli 2014 über elektronische Identifizierung und Vertrauensdienste für elektronische Transaktionen im Binnenmarkt (eIDAS) [1] denkt, ist dies nicht das eigentliche Problem, so überraschend dies auch erscheinen mag.

Tatsächlich beeinträchtigt eIDAS die Qualität der Signatur nicht, sondern gewährleistet die Übereinstimmung mit den umgesetzten technischen Standards und vor allem die Anerkennung dieser Standards auf dem gesamten europäischen Markt, obwohl die Verordnung nicht für den Privatsektor gilt. Eine einfache Signatur mit eIDAS ist also möglich, garantiert aber nicht die Identität der Person. Dies ist nur der Fall bei der fortgeschrittenen oder qualifizierten Signatur, die jeweils eine Registrierung des Arbeitnehmers erfordert.

Man muss sich somit unbedingt die Frage der lokalen Beschränkungen stellen, die der Gesetzgeber im Rahmen seines Bürgerlichen Gesetzbuchs oder seines Arbeitsgesetzbuchs festsetzen kann, um festzustellen, ob der Arbeitsvertrag digitalisiert werden kann und, falls ja, mit welcher Art der digitalen Identität und folglich welcher Signatur.

Zu diesem Zweck soll dieses Whitepaper die Fragen mit Ihnen teilen, die sich jeder zukünftige Nutzer einer Digitalisierungslösung für Arbeitsverträge – im Hinblick auf die Einhaltung gesetzlicher und rechtlicher Vorschriften sowie auf die Qualität der Leistungen – stellen sollte.

Die Digitalisierung der Arbeitsverträge geht über den rein technologischen Gesichtspunkt hinaus. Sie erlaubt es, die Arbeit der Zeitarbeitsunternehmen neu zu bewerten, sie bringt positive Veränderungen sowohl für die Zeitarbeitnehmer, deren Leben sie erleichtert, als auch für die Zeitarbeitsunternehmen, die sich von Verwaltungsaufgaben ohne Mehrwert befreien und gleichzeitig Sicherheit erhalten.

Um dieses Ziel zu erreichen, ist die Wahl eines Partners, der ein breites Wissen über den Zeitarbeitsmarkt – eine Branche mit Tausenden von

Besonderheiten – und die umfangreichen regulatorischen Vorgaben (Arbeitsrecht, digitale Rechte, …) besitzt, von großer Bedeutung für alle Zeitarbeitsunternehmen, die endgültig in die Digitalisierung einsteigen möchten. Es ist für sie die Gelegenheit, die Digitalisierung ihrer Leistungen mit der Stärke ihrer Niederlassung zu vereinen.

Ich möchte François Roux und Hartmut Lüerßen für ihre Vorworte herzlich danken, beide betrachten die digitale Revolution auf dem Zeitarbeitsmarkt aus unterschiedlichen Perspektiven.
Vielen Dank auch an die Rechtsanwälte Pascal Agosti, Malcolm Bain, Peter Snoeker und Patrick Jardin, die dank ihrer Fachkenntnisse in diesem Whitepaper den Arbeitsvertrag hinsichtlich Arbeitsrecht und digitalem Rechts analysieren.

(1) ABl. L. 257 vom 28. August 2014, S. 73 ff, siehe zum Verordnungsprojekt E. A. Caprioli, Signature électronique et dématérialisation, LexisNexis, 2014; Th. Piette Coudol, Une législation européenne pour la signature électronique: RLDI Juli 2012, Nr. 2838.; E. A. Caprioli und P. Agosti, La régulation du marché européen de la confiance numérique: enjeux et perspectives de la proposition de règlement européen sur l'identification électronique et les services de confiance, Komm. Com. Electr. Nr. 2, Februar 2013, Studie 3; und zur Verordnung: P. Agosti, Commerce électronique, la confiance électronique, entre droit et technique, Expertises, Dezember 2014, S.416 ff; D. Gobert, Le règlement européen du 23 juillet 2014 sur l'identification électronique et les services de confiance (eIDAS): analyse approfondie, www.caprioli-avocats.com.

PAULS GESCHICHTE: Erfahrungen aus der Zeitarbeit

Paul wurde gerade von seinem Zeitarbeitsunternehmen Jolijob für eine Stelle als Krankenpfleger in einer Kinderklinik kontaktiert. Er ist an dem Angebot interessiert und bestätigt dies über seine App. Daraufhin bereitet Jolijob den Einsatzvertrag vor. Paul erhält automatisch per E-Mail und SMS eine Benachrichtigung, dass ein neuer Vertrag für ihn bereitliegt. Über sein Smartphone meldet Paul sich mit seinen Zugangsdaten an, prüft den Vertrag und unterzeichnet ihn elektronisch. Dazu erhält er eine SMS mit einem Code, gibt ihn ein und signiert so mit einem persönlichen elektronischen Einmalzertifikat den Vertrag. Der Vertrag ist unterzeichnet. Sein eigenes Exemplar ist in seinem persönlichen Konto gespeichert, ein zweites Exemplar liegt beim Zeitarbeitsunternehmen Jolijob. Pauls Einsatz beginnt in 3 Stunden, er hat alle erforderlichen Informationen und sämtliche Vorschriften sind erfüllt.
In Frankreich profitieren die Pioniere der Zeitarbeit schon seit vier Jahren davon, immer schneller und dabei rechtssicher handeln zu können.
Die Digitalisierung der Zeitarbeitsverträge ist mehr denn je eine Chance für alle Zeitarbeitsunternehmen und deren Niederlassungen. Aber auch die Kundenunternehmen profitieren von mehr Schnelligkeit, klarer Transparenz und hoher Gesetzeskonformität.

Zunächst einmal gilt es, bei jedem Projekt zur Digitalisierung von Verträgen (ob Zeitarbeitsverträge, HR-Dokumente oder Verträge im Allgemeinen) die Änderungen durch die **Europäische Datenschutz-Grundverordnung vom 27. April 2016** (im Folgenden DSGVO) zu berücksichtigen, die ab dem 25. Mai 2018 in jedem EU-Mitgliedstaat gelten wird. Bestimmte Punkte sind dabei besonders zu beachten, wie beispielsweise die erfassten Daten oder der Zweck der Datenverarbeitung. Dazu muss das Projekt von Anfang an im Hinblick auf den Schutz personenbezogener Daten konzipiert werden. Das Stichwort lautet „Privacy by Design".

Die Regelung zur elektronischen Signatur stammt aus einer europäischen Richtlinie von 1999 [2]. Sie wurde im Gesetz vom 13. März 2000 in das französische Recht und in anderen europäischen Ländern in die jeweiligen Gesetzgebungen integriert.

Ziel dieses Whitepapers ist es, einen europäischen Überblick zu verschaffen und zu zeigen, **dass keine rechtlichen Gründe gegen die Machbarkeit der Digitalisierungsprojekte von Zeitarbeitsverträgen in Europa sprechen.**

A. DIE eIDAS-VERORDNUNG: AUFEINANDER ABGESTIMMTE GRUNDLAGEN DER TRUST SERVICES IN EUROPA

Die eIDAS-Verordnung [3] ist am 17. September 2014 in Kraft getreten und seit dem 1. Juli 2016 [4] auf zahlreiche Vorschriften anwendbar. Die Verordnung ist direkt im einzelstaatlichen Recht anzuwenden und **grundlegend für das Vertrauen in digitale Prozesse** [5]. Sie bietet den Marktteilnehmern ein Instrumentarium, aus dem sie frei wählen können, je nachdem, welches Sicherheitsniveau für die entsprechende Nutzung erforderlich ist.

Sie nimmt Bezug auf eine Reihe von elektronischen Diensten: Identifizierung, Signatur, Versiegelung, Zeitstempel, Authentifizierungszertifikate von Websites, Dokumente oder Einschreiben. Gleichzeitig definiert sie die Bedingungen für dieses Vertrauen und stützt sich dabei auf die Anforderungen von Trust Service Providern (TSP) und deren Kontrollmodalitäten.

Obwohl die eIDAS-Verordnung nicht für alle Digitalisierungsprojekte auf der Grundlage der Verfahren für die einfache oder fortgeschrittene Signatur verbindlich ist, ist sie dennoch als **wesentliche Referenz zu betrachten**. Die Anwendung der eIDAS-Verordnung beruht auf den **Prinzipien der Freiheit und des Willens der Parteien (im Fall der Zeitarbeitsverträge die Zeitarbeitnehmer und die Zeitarbeitsunternehmen)**, die sich auf zweierlei Arten manifestieren:

- Die Zeitarbeitsunternehmen beschließen, die Verordnung

anzuwenden oder die vertraglichen Beziehungen wie bisher (mit Medienbrüchen) zu verwalten und zwar gemäß **Artikel 2 der Verordnung und ohne Rückgriff auf qualifizierte Vertrauensdienste.**

- Die Trust Service Provider entscheiden, ob sie qualifizierte Vertrauensdienste anbieten oder nicht.

Weiterhin sieht Artikel 3 der eIDAS-Verordnung für elektronische Signaturen drei verschiedene Niveaus vor:

Einfache elektronische Signatur: Daten in elektronischer Form, die anderen elektronischen Daten beigefügt oder logisch mit ihnen verbunden werden und die der Vertragspartner zum Unterzeichnen verwendet.

Fortgeschrittene elektronische Signatur: Eine elektronische Signatur, die die Anforderungen des Artikels 26 erfüllt, d.h.
a) sie ist eindeutig dem Unterzeichner zugeordnet,
b) sie ermöglicht die Identifizierung des Unterzeichners,
c) sie wurde unter Verwendung elektronischer Signaturerstellungsdaten erstellt, die der Unterzeichner mit einem hohen Maß an Vertrauen unter seiner alleinigen Kontrolle verwenden kann,
d) sie ist so mit den auf diese Weise unterzeichneten Daten verbunden, dass eine nachträgliche Veränderung erkennbar ist.

Qualifizierte elektronische Signatur: Eine fortgeschrittene elektronische Signatur, die mithilfe einer qualifizierten elektronischen Signaturerstellungseinheit erstellt wurde und auf einem Zertifikat für elektronische Signaturen basiert.

Laut Verordnung (Art. 25) gilt Folgendes: *„Eine qualifizierte elektronische Signatur hat die gleiche Rechtswirkung wie eine handschriftliche Unterschrift."*

„Einer elektronischen Signatur darf [somit] die Rechtswirkung und die Zulässigkeit als Beweismittel in Gerichtsverfahren nicht allein deshalb abgesprochen werden, weil sie in elektronischer Form vorliegt oder weil sie die Anforderungen an qualifizierte elektronische Signaturen nicht erfüllt."

Es ist keinesfalls **zwingend**, auf eine qualifizierte elektronische Signatur zurückzugreifen, um Rechtswirkung zu erlangen (vorausgesetzt, dass der lokale Gesetzgeber keine qualifizierte elektronische Signatur vorschreibt).

Somit ist es also durchaus möglich, im Rahmen der Digitalisierung von Zeitarbeitsverträgen (oder anderen HR-Dokumenten) auf einfache oder fortgeschrittene elektronische Signaturen zurückzugreifen, solange der Vertrauenswürdigkeitsnachweis (durch technische Dokumente wie Richtlinien zur Zertifizierung oder Nachweisverwaltung, rechtliche Stellungnahmen oder Benutzerhandbücher usw.) erbringbar ist.
Handelt es sich jedoch um gesamteuropäische Digitalisierungsprojekte,

gilt es, jede lokale rechtliche Regelung zu prüfen, insbesondere in Frankreich, den Niederlanden, Spanien und Belgien, wo keine formellen Hindernisse bezüglich der Digitalisierung bestehen (wie beispielsweise die Papierform in bestimmten Ländern), oder andere Hindernisse, die eine detaillierte Prüfung der gesetzlichen Bestimmungen aus dem Arbeitsrecht erfordern, wie es in Deutschland und Polen der Fall ist.

B. RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN AUF DEM GEBIET DER ZEITARBEITSVERTRÄGE

Die Analyse jedes einzelnen Rechtssystems durch Rechtsanwälte vor Ort bezüglich Digitalisierung, Zeitarbeit und Human Resources ermöglicht es, die wesentlichen Eigenschaften, aber auch die möglichen Hindernisse aufzuzeigen, mit denen es die Zeitarbeitsunternehmen zu tun haben werden, die ein Digitalisierungsprojekt für Zeitarbeitsverträge und andere Unterlagen für Zeitarbeitnehmer einführen möchten.

(2) Richtlinie 1999/93/EG vom 13. Dezember 1999 (Richtlinie 1999/93/EG vom 13. Dezember 1999, ABl. Nr. L. 13, 19. Januar 2000, S.12 ff; E. Caprioli, La directive européenne n°1999/93/CE du 13 décembre 1999 sur un cadre communautaire pour les signatures électroniques, Gaz. Pal. vom 29. Oktober bis 31. Oktober 2000, S. 5 ff).

(3) ABl. L. 257 vom 28. August 2014, S. 73 ff, siehe zum Verordnungsprojekt E. A. Caprioli, Signature électronique et dématérialisation, LexisNexis, 2014; Th. Piette Coudol, Une législation européenne pour la signature électronique: RLDI Juli 2012, Nr. 2838. ; E. A. Caprioli und P. Agosti, La régulation du marché européen de la confiance numérique: enjeux et perspectives de la proposition de règlement européen sur l'identification électronique et les services de confiance, Komm. Com. Electr. Nr. 2, Februar 2013, Studie 3; und zur Verordnung: P. Agosti, Commerce électronique, la confiance électronique, entre droit et technique, Expertises, Dezember 2014, S.416 ff; D. Gobert, Le règlement européen du 23 juillet 2014 sur l'identification électronique et les services de confiance (eIDAS): analyse approfondie, www.caprioli-avocats.com.

(4) Der Übergangszeitraum zwischen der Richtlinie 1999/93/EG und der eIDAS-Verordnung endet zum 1. Juli 2020, dem Ablaufdatum des letzten qualifizierten Zertifikats im Sinne der Richtlinie. Die übrigen Daten des Inkrafttretens gehen aus Art. 52 der Verordnung hervor.

(5) Eric A. Caprioli, Sécurité et confiance dans le commerce électronique, JCP éd G, 1998, I, 123.

RAHMENBEDINGUNGEN IN EUROPA

FR FRANKREICH
Code du travail (Arbeitsrecht)
Code civil (Zivilgesetzbuch)
Es ist keine qualifizierte elektronische Signatur erforderlich.

DE DEUTSCHLAND
SigG (Gesetz über Rahmenbedingungen für elektronische Signaturen)
AÜG (Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz)
BDSG (Bundesdatenschutzgesetz)
Für bestimmte Dokumente ist eine qualifizierte elektronische Signatur erforderlich (z.B. wesentliche Vertragsbedingungen).

NL NIEDERLANDE
Burgerlijk Wetboek (Zivilgesetzbuch)
Wet Minimumloon (Mindestlohngesetz)
Es ist keine qualifizierte elektronische Signatur erforderlich.

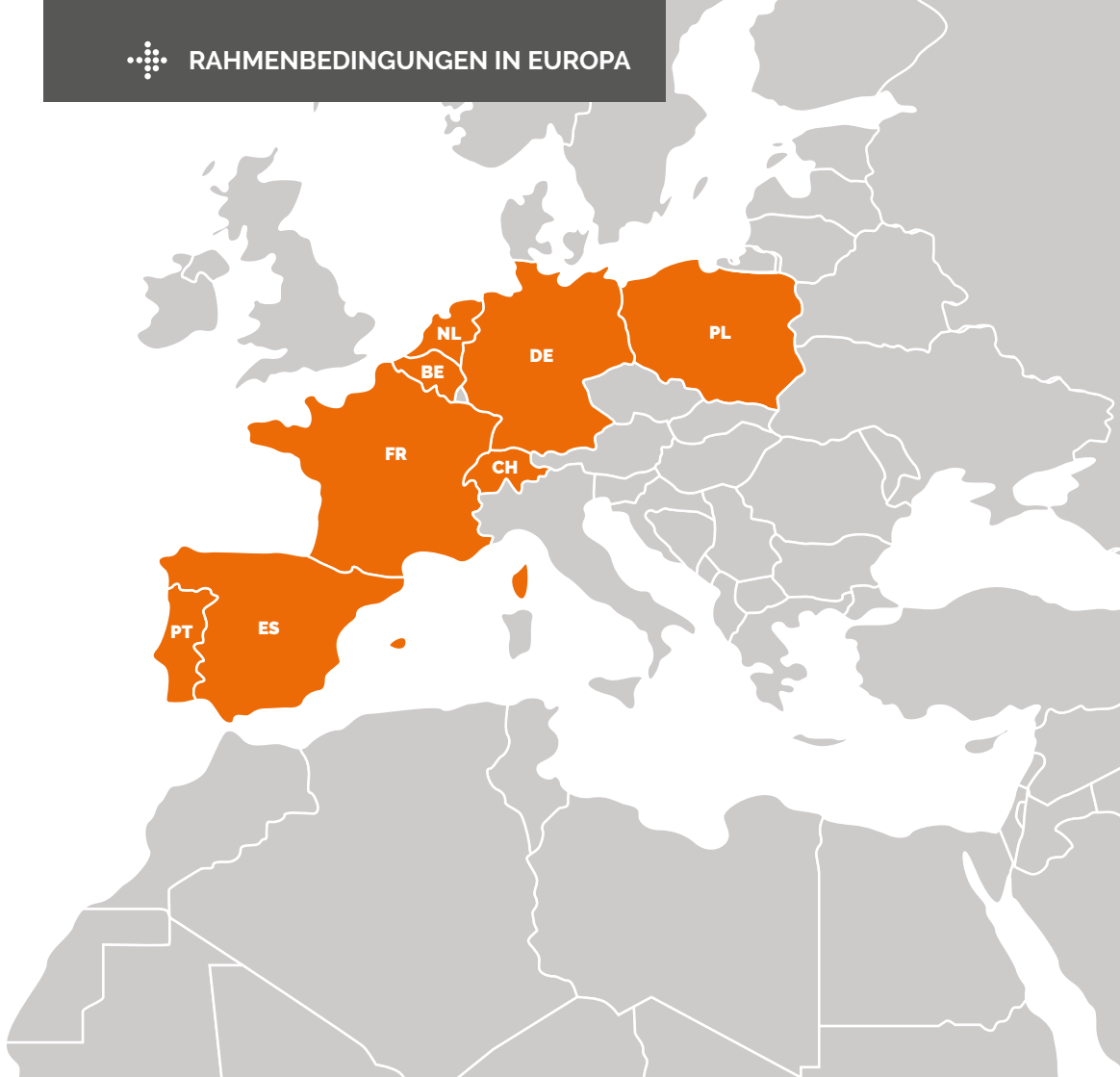
BE BELGIEN
Gesetz vom 24. Juli 1987 über die Zeitarbeit, geändert durch das Gesetz vom 30. August 2016
Gesetz vom 21. Juli 2017 über die eIDAS-Einführung
Es ist keine qualifizierte elektronische Signatur erforderlich.

PT PORTUGAL
Código do Trabalho (Arbeitsrecht)
Gesetzesdekret Nr. 290-D/99 vom 2. August 2009 – Rechtsrahmen für elektronische Dokumente und Signaturen
Dekret Nr. 25/2004 vom 15. Juli 2004 – Annahme der technischen Regeln
Es ist keine qualifizierte elektronische Signatur erforderlich.

ES SPANIEN
Königliches Dekret 2/2015 vom 23. Oktober 2015 über die Annahme der Arbeitsrechte
Gesetz Nr. 14/1994 vom 1. Juni 1994 Regelung betreffend Zeitarbeitsagenturen
Gesetz Nr. 59/2003 über die elektronischen Signaturen (LES)
Es ist keine qualifizierte elektronische Signatur erforderlich.

PL POLEN
Gesetz über die Einstellung von Zeitarbeitern vom 9. Juli 2003
Gesetz über die Vertrauensdienste und die elektronische Identifizierung vom 5. September 2016
Es ist eine qualifizierte elektronische Signatur erforderlich.

CH SCHWEIZ
Schweizerisches Obligationenrecht
ArG (Arbeitsgesetz)
ZertES (Bundesgesetz über die elektronische Signatur)
Es ist eine qualifizierte elektronische Signatur erforderlich.



Rechtsanwälte präzisieren den anwendbaren Rechtsrahmen in ihren Ländern im Hinblick darauf, ob derartige Projekte rechtliche Hürden mit sich bringen oder nicht. Dabei wird ersichtlich, dass der Gesetzgeber in einigen Fällen derzeit bestimmte Dokumente in Papierform verlangt. In diesem Whitepaper stellen vier Anwälte das Ergebnis ihrer Analysen vor.

A. RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN IN FRANKREICH

Einschätzung von Herrn Pascal AGOSTI, Rechtsanwalt

Zum 1. Oktober 2016 [6] **ist das französische Zivilgesetzbuch im Rahmen der Einfügung der Artikel betreffend elektronische Signaturen und Schriftstücke neu nummeriert worden.**
So sieht Artikel 1366 des französischen Zivilgesetzbuchs (Code civil) vor: Elektronische Schriftstücke haben dieselbe Beweiskraft wie Schriftstücke in Papierform, sofern die ausstellende Person identifizierbar und das Dokument wiederherstellbar und konservierbar ist, und dass die Integrität garantiert werden kann.

Artikel 1367 legt fest, dass ***die zur Vollendung eines Rechtsakts erforderliche Unterschrift die unterzeichnete Person identifizieren und deren Einverständnis mit den Verpflichtungen aus dem Rechtsakt aufzeigen muss. Weiterhin geht aus dem Artikel hervor, dass die Unterschrift einer Amtsperson einem Rechtsakt Echtheit verleiht, wenn es sich um eine elektronische Unterschrift handelt. Dabei muss ein zuverlässiges Identifikationsverfahren zugrunde liegen, welches die Zugehörigkeit zum betreffenden Rechtsakt garantiert. Die Vertrauenswürdigkeit eines solchen Verfahrens wird laut Artikel 1367 bis zum Beweis des Gegenteils vorausgesetzt, wenn die elektronische Signatur gemäß den vom französischen Staatsrat (Conseil d'Etat) festgelegten Bedingungen erstellt wird und die Identität der unterzeichneten Person sowie die Integrität des Rechtsakts garantiert werden kann.*** Folglich haben im Umgang mit Schriftstücken und elektronischen Signaturen in den letzten 17 Jahren keine größeren Änderungen stattgefunden [7].

Das Phänomen der Digitalisierung hält in den französischen Gerichten zunehmend Einzug, und dies unter der Zustimmung von Cour de cassation, der höchsten französischen Gerichtsbarkeit: **Digitalisierte Verträge können ebenso wie Verträge in Papierform als vollwertige Beweismittel betrachtet werden**. Ihren

Ursprung fand die Anerkennung elektronischer Signaturen und digitalisierter Verträge im Banken- und Versicherungssektor, der von wesentlich stärkeren Reglementierungen und finanziellen Risiken geprägt ist als der Arbeitssektor. Dabei kann es sich um Verfahren zu Verbraucherkreditverträgen (revolvierende Kredite) vor den Berufungsgerichten (Berufungsgericht Nancy, 14. Februar 2013 [8]; Berufungsgericht Douai, 2. Mai 2013), Zusatzversicherungsverträgen (Cour de cassation, 6. April 2016 [9]) oder aber zu Befugnissen im Rahmen der Schuldeneintreibung (Berufungsgericht Aix-en-Provence, 26. Juni 2014; Berufungsgericht Caen, 5. März 2015 [10]) handeln.

Besonders interessant ist die Auslegung dieser Entscheide:
Die Richter sind der Ansicht, dass eine einfache elektronische Signatur dann ausreicht, wenn die Anforderungen aus dem Zivilgesetzbuch (Identifizierung der unterzeichneten Person, Einverständniserklärung, Integrität) gewährleistet sind. Diese Tatsache verdeutlicht die Erwartung der Richter, die Vertrauenswürdigkeit eines Vergabeprozesses in allen Rechtsbereichen belegen zu können, und es ihnen nicht darum geht, über eine fortgeschrittene oder qualifizierte elektronische Signatur zu verfügen.
Natürlich wird die **Nutzung von fortgeschrittenen oder qualifizierten elektronischen Signaturen es erleichtern**, diese Vertrauenswürdigkeit nachzuweisen. Bestimmte Eigenschaften der fortgeschrittenen elektronischen Signatur werden in einem Audit kontrolliert, die selbst wiederum von der französischen Zertifizierungsstelle für Informationssysteme ANSSI (Agence Nationale de la Sécurité des Systèmes d'Information) geprüft werden.

Das Arbeitsrecht macht hier formelle Vorgaben. So muss der Überlassungsvertrag zwischen der Zeitarbeitsfirma und dem Einsatzunternehmen, in dem der Zeitarbeitnehmer tätig ist, zwingend in schriftlicher Form aufgesetzt werden und gemäß Artikel L. 1251-42 des französischen Arbeitsrechts (Code du travail) spätestens innerhalb von zwei Werktagen nach Beginn der Tätigkeit übermittelt werden. Durch die zuverlässige Datierung erlangen die Zeitarbeitsfirma und der Angestellte Gewissheit über die Einhaltung (oder Nichteinhaltung) dieser Frist.

(6) ABl. vom 11. Februar 2016.
(7) Die Person, welche die Unterschrift setzt, ist in der Praxis als „unterzeichnete Person" zu verstehen.
(8) V. E. Caprioli, Première décision sur la preuve et la signature électronique d'un contrat de crédit à la consommation, JCP Ausg. G Nr. 18, 2013, 497, S. 866 bis 869 und Komm. Com. Electr. 2013, Juni, Studie 11, S. 13 bis 17. Es liegen weitere Entscheidungen vor, bei denen dieselbe Argumentation aufgegriffen und die elektronische Signatur nicht zurückgewiesen wurde: Berufungsgericht Douai, 8. Kammer, 1. Sektion, 2. Mai 2013, s. Komm. Com. Electr. Nr. 2, Februar 2014, Komm. 22, Anm. E. Caprioli.
(9) Kassationshof, 1. Zivilkammer, 6. April 2016, Nr. 15-10.732, unveröffentlicht, nicht im Bulletin veröffentlicht, JCP Ausg. G, 2016, 783, Anm. E. Caprioli.
(10) s. Berufungsgericht Aix-en-Provence, 26. Juni 2014, Komm. Com. Electr. Nr. 11, November 2014, Komm. 90, Anm. E. Caprioli; s. auch Berufungsgericht Caen, 5. März 2015. RG Nr. 13/03009, Kommentar E. Caprioli, in Komm. Com. Electr. Nr. 5, Mai 2015.

B. RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN IN SPANIEN

Einschätzung von Herrn Malcom BAIN, Rechtsanwalt

Die Gesetze 14/1994 und 26/1999 über Zeitarbeitsunternehmen setzen spezifische Anforderungen hinsichtlich des Inhalts (Information), der Bedingungen (Mitteilungen, Kündigung, Urlaub usw.) und der Wirkungen von wiederholten Zeitarbeitsverträgen fest.

Allerdings macht das spanische Recht im Hinblick auf die Digitalisierung keinen Unterschied zwischen Zeitarbeitsverträgen und unbefristeten Verträgen samt den mit ihnen verbundenen Unterlagen. Alle Verträge, darunter auch die zwischen den Zeitarbeitsunternehmen und ihren Kunden (entleihende Unternehmen) abgeschlossenen Dienstleistungsverträge sowie die Arbeitsverträge zwischen den Zeitarbeitsunternehmen und den Zeitarbeitnehmern, bedürfen der Schriftform und müssen die grundlegenden Elemente eines Arbeitsvertrags enthalten, wie Identität der Parteien, Rahmen und Dauer der Arbeit, Gehalt usw.

Diese fehlende Unterscheidung zwischen den beiden Vertragsarten bedeutet, dass die allgemeinen Bestimmungen des spanischen Rechts zu den Vertragsunterlagen (darunter auch das Gesetz über die elektronischen Signaturen und das Gesetz über die Dienste der Informationsgesellschaft und den elektronischen Handel) sowohl für Zeitarbeitsverträge als auch für unbefristete Verträge gelten, die in elektronischer Form erstellt, unterzeichnet und archiviert werden können.

Wenn ein elektronisches Dokument oder Verfahren angefochten wird, müssen die ***Gerichte vernünftige Kriterien („sana critica“) anwenden, um die Rechtsgültigkeit und den Beweiswert des Dokuments zu bestimmen. Sie analysieren zu diesem Zweck hauptsächlich dessen Echtheit, Integrität sowie Datum/Uhrzeit.***

Auch wenn elektronischen Dokumenten, die mithilfe der fortgeschrittenen oder anerkannten elektronischen Signaturen unterzeichnet wurden, ein größerer Beweiswert beigemessen wird, sind die Parteien nicht verpflichtet, den Vertrag auf diese Art zu unterzeichnen.

C. RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN IN DEN NIEDERLANDEN

Einschätzung von Herrn Peter SNOEKER, Rechtsanwalt

Das niederländische Bürgerliche Gesetzbuch (Artikel 3:15a und Artikel 6: 655.3) und die Zivilprozessordnung (Artikel 156a) legen fest, dass ein Arbeitsvertrag (befristet oder nicht) rechtlich in digitaler Form abgeschlossen, unterzeichnet und archiviert werden kann, vorausgesetzt, dass

1. die Methode zur Authentifizierung der Signaturen der Zeitarbeitsunternehmen und des Zeitarbeitnehmers entsprechend zuverlässig ist und
2. zwischen den Zeitarbeitsunternehmen und dem Zeitarbeitnehmer ausdrücklich

vereinbart wird (vorzugsweise zu Beginn des Verhältnisses auf dem schriftlichen, von beiden Seiten unterzeichneten „Aufnahme"-Formular), dass die digitalen Verfahren für jeden Vertragsaspekt (Übermittlung, Unterzeichnung, Archivierung, Zeitstempelung usw.) vom Arbeitnehmer als ausreichend zuverlässig akzeptiert werden (Übereinkommen über die Beweiserbringung) und
3. beide Parteien (Zeitarbeitsunternehmen und Zeitarbeitnehmer) jederzeit digital auf die unterzeichnete Version des Vertrags zugreifen können, und zwar für einen Zeitraum, der mit dem Gegenstand des Vertrags und seiner Laufzeit übereinstimmt und eine unveränderte Vervielfältigung des Vertrags ermöglicht.

Wenn eine elektronische Signatur auf Grundlage eines qualifizierten Zertifikats von den Zeitarbeitsunternehmen nicht angenommen wird, besteht die Möglichkeit, die Zustimmung des Arbeitnehmers durch ein spezifisches Feld/Opt-in zu erhalten. Dies erlaubt ihm, die elektronische Signatur zu akzeptieren und somit die Rechtsgültigkeit der elektronischen Signaturen der Zeitarbeitsunternehmen und des Zeitarbeitnehmers anzuerkennen, sofern die Vertrauenswürdigkeit der Signaturen nachgewiesen werden kann.
Die Zeitstempelung des Vertrags und anderer Bearbeitungsmaßnahmen sowie der Übermittlung an und/oder des Zugriffs auf ein persönliches Konto und der entsprechenden Signaturen und der Archivierung ist erforderlich. Außerdem muss die Integrität des Vertrags nachgewiesen werden können.

Ich komme zu dem Schluss, dass man im aktuellen Rechtsrahmen der Niederlande Zeitarbeitsverträge unter den oben genannten Voraussetzungen digitalisieren kann.

D. RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN IN DEUTSCHLAND

Einschätzung von Herrn Pascal JARDIN, Rechtsanwalt

Grundsätzlich gibt es keine Beschränkungen in Bezug auf die Form, wodurch die digitalisierte Verwaltung von Vertragsunterlagen prinzipiell erlaubt ist. Ist gesetzlich die Schriftform vorgeschrieben, so muss die Urkunde von dem Aussteller (den Vertragsparteien) eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittels eines notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet werden (§ 126 Abs. 1 BGB). Gemäß § 126 Abs. 2 BGB kann die schriftliche Form durch die elektronische Form ersetzt werden (§ 126a BGB: qualifizierte elektronische Signatur), wenn sich aus dem Gesetz nichts anderes ergibt.

Die meisten arbeitsrechtlichen Dokumente sind digitalisierbar, und wir erwähnen sie nicht im Detail. Dennoch gibt es einige wichtige Ausnahmen:

- *Spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsvertrags muss der Arbeitgeber die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich festlegen, dieses Dokument unterzeichnen und es dem Arbeitnehmer aushändigen.*

Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ist ausgeschlossen.

- *Um wirksam zu sein, bedarf die Beendigung eines Arbeitsvertrags durch Kündigung oder durch einen Auflösungsvertrag der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen. Papierform erforderlich.*
- *Die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses bedarf der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen. Papierform erforderlich.*

Der Vertrag zwischen Zeitarbeitsunternehmen und dem entleihenden Unternehmen bedarf der Schriftform. Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag (ANÜV) kann jedoch in elektronischer Form mit digitalisierter Verwaltung abgeschlossen werden, da die elektronische Form anstelle der Schriftform nicht ausdrücklich ausgeschlossen wird.

Die gesamte Leitung des Projekts zur Digitalisierung von Zeitarbeitsverträgen muss zwei rechtliche Punkte im Detail behandeln, die für den Erhalt dieser Dokumente unerlässlich sind:

- Wie kann der Nachweis über die Existenz und den Inhalt des Dokuments erbracht werden (Beweisaspekte)?
- Wie können die in diesem Projekt gesammelten und verarbeiteten Daten verwaltet werden (Verwaltung der Daten)?

Folgende Themen gilt es zu analysieren:

- Woraus besteht der Nachweis zur Identifizierung des Unterzeichners?
- Welche sind die in das Dokument integrierten Beweismittel?
- Welche Art der Signatur wird erwartet?
- Wie stellt der Arbeitgeber die Registrierung (Anmeldestelle) der Arbeitnehmer sicher, um vom Digitalisierungsprozess zu profitieren?
- Welche Richtlinien gibt es für die Handlungen während des gesamten Prozesses zum Vertragsabschluss?
- Wie wird der Datenschutz gewährleistet? Stimmt er mit der DSGVO überein?
- Wer ist im Fall eines Konflikts zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber Eigentümer der Daten?
- Wie kann die Effizienz der eingerichteten Prozesse erhöht und der Mehrwert für die Kundenerfahrung sichergestellt werden?
- Wird ein unabhängiger Dritter zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber benötigt?
- Soll der Arbeitnehmer sein Konto eigenständig erstellen?

A.BEWEISASPEKTE EINES DIGITALISIERUNGSPROJEKTS

Diese einzelnen Aspekte sollen genauer beleuchtet werden, da sie die Strukturierung der **unterschiedlichen HR-Verfahren erlauben**.

1. Die Identität des Unterzeichners

Es ist wichtig, sich auf eine verlässliche Identifizierung des Zeitarbeitnehmers stützen zu können; in diesem Punkt sind sich alle europäischen Gesetzgeber einig. Sollte keine verlässliche Identifizierung vorliegen, kann der Vertrag als unwirksam oder als einfacher Anscheinsbeweis betrachtet werden und in dieser Eigenschaft durch jeden beliebigen Gegenbeweis in Frage gestellt werden.

Deshalb muss das Bündel an Beweisen für die Identität des Unterzeichners möglichst umfangreich sein.

Unabhängig voneinander genutzt lassen beispielsweise eine SMS mit einem Einmalpasswort (OTP), eine E-Mail-Adresse, ein Benutzername/Passwort die Identität des Unterzeichners lediglich vermuten. Werden jedoch alle diese Elemente zusammen verwendet, wird die Identität sicherer, da das Bündel an Beweisen auf dieselbe Person verweist.

Im Rahmen von Projekten zur Digitalisierung von Zeitarbeitsverträgen übernehmen Zeitarbeitsfirmen die Rolle der Anmeldestelle. Das bedeutet, dass sie die unterschiedlichen Nachweise prüfen (z. B.: Personalausweis, Aufenthaltstitel, Meldebestätigung …). Diese Aufgabe ist schon jetzt Teil des traditionellen Aufgabenkatalogs der Zeitarbeitsfirmen. Eine einfache organisatorische Arbeit (Schaffung eines Verfahrens) reicht aus, um die Annahme dieser Rolle als Anmeldestelle zu erlauben.

2. Die Aufbewahrung der HR-Dokumente

Häufig greifen die Zeitarbeitnehmer auf persönliche Konten zurück, die ihnen durch ihre Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden, um ihre Dokumente zu unterzeichnen und aufzubewahren.

Es ist wichtig, dass alle Handlungen hinsichtlich der Ausstellung, Unterzeichnung, Übermittlung und Aufbewahrung dieser Dokumente über diese persönlichen Konten zwecks Beweissicherung nachverfolgt werden können

In diesem Rahmen wird empfohlen, sich zur Durchführung dieser Art von Arbeit an einen unabhängigen Dritten zu wenden, um zu vermeiden, dass die für ein Konto eines Zeitarbeitnehmers durchgeführten Tätigkeiten zu leicht in Frage gestellt werden. Um keinen Unparteilichkeits- und Systemzuverlässigkeitsbeweis erbringen zu müssen, ist es also besser, sich auf einen in diesem Bereich spezialisierten Dienstleister zu verlassen.

B. VERWALTUNG DER ELEKTRONISCHEN DATEN UND DOKUMENTE

Der Zeitarbeitnehmer verwaltet **sein Konto eigenständig**. Das bedeutet, er kann

- frei auf sein Konto (durch Verwendung des von ihm gewählten Benutzernamens und Passworts) und die Dokumente zugreifen;
- seine persönlichen Daten (die Gesamtheit an Informationen, die für die Anmeldung bei dem Dienst erforderlich sind) ändern, korrigieren oder aktualisieren;
- Dokumente ablegen und/oder zurückziehen. Keine Aktion, wie die Löschung von Dokumenten, darf durch den Administrator der Zeitarbeitsfirma oder einen anderen Akteur erfolgen.

Die Kontrolle des Zeitarbeitnehmers über seine Dokumente und persönlichen Daten entspricht der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)[11] und damit genau der Stärkung der Rechte der Personen, wie sie durch den Text angestrebt wird. Zur Erinnerung: Die Verwaltungsstrafen sind extrem hoch (20.000.000 Euro oder 4 % des weltweiten Jahresumsatzes).

(11) Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung). Anwendbar ab dem 25. Mai 2018.

Insbesondere **entspricht die eigenständige Verwaltung des persönlichen Kontos dem Prinzip des Rechts auf Datenübertragbarkeit, einem neuen Gesetz gemäß Artikel 20 der DSGVO.** Es erlaubt einer Person, die Daten, die sie in leicht wiederverwendbarer Form bereitgestellt hat, zurückzuerhalten und dann gegebenenfalls an einen Dritten zu übermitteln.

Zudem ist es im Streitfall wichtig, dass jede Partei getrennt ihr eigenes Exemplar der Dokumente zur Unterstützung ihrer Anträge hat. So lässt sich eine Verfügung des Richters vermeiden, welche die Partei zwingt, die über das Dokument verfügt, es der anderen Partei bereitzustellen.

Artikel 11 der französischen Zivilprozessordnung: *„Die Parteien müssen ihren Beitrag zu den Beweiserhebungen leisten; ansonsten kann der Richter aus einer Enthaltung oder Verweigerung alle erforderlichen Konsequenzen ziehen.*
Wenn eine Partei über ein Beweismittel verfügt, kann der Richter auf Antrag der anderen Partei anordnen, es vorzulegen, gegebenenfalls unter Androhung eines Zwangsgelds. Er kann auf Antrag einer der Parteien gegebenenfalls unter derselben Androhung die Vorlage aller Dokumente, die im Besitz von Dritten sind, verlangen oder anordnen, sofern kein rechtmäßiger Hinderungsgrund vorliegt.“

Im Laufe des letzten Jahres hatte Paul mehr als zwanzig Einsätze.
Er hatte das Glück, in Spanien, Frankreich und Belgien für drei Netzwerke von Zeitarbeitsunternehmen zu arbeiten, bei denen er über ein persönliches Konto verfügte, um seine Arbeitsverträge von seinem Smartphone aus zu unterzeichnen, ohne persönlich bei seinem Zeitarbeitsunternehmen vorbeikommen zu müssen. Es ist ein enormer Vorteil, von einer Stadt in eine andere oder sogar von einem Land in ein anderes umziehen zu können und dabei immer die Nachweise über seine berufliche Laufbahn bei sich zu haben. Paul kann diese einfach vorlegen und gegebenenfalls einige Verträge oder andere Dokumente seiner neuen Agentur zur Verfügung stellen, ohne stundenlang suchen und seine Unterlagen mitnehmen zu müssen.

Er merkt, dass sein Alltag und die Zusammenarbeit mit seinen Zeitarbeitsunternehmen einfacher und reibungsloser ablaufen.
Es wird ihm bewusst, dass sein persönliches Konto, quasi ein elektronischer Datentresor, nunmehr eine unerlässliche Basis für sein Berufsleben darstellt, das gleichzeitig mobil, zuverlässig und geschützt ist.

Und indem er seine gesamte Laufbahn als Zeitarbeitnehmer in seinem persönlichen Konto zusammenfasst, kann er seinen Lebenslauf mit zahlreichen Erfahrungen und Erlebnissen zwischen ihm und seinen verschiedenen Zeitarbeitsunternehmen abrunden.

Als ich 1993 bei BIS, dem Wegbereiter der Zeitarbeit in Frankreich, anfing, entdeckte ich eine neue, komplexe Welt mit zahlreichen Herausforderungen. Die Hauptschwierigkeit für die Zeitarbeitsunternehmen war der Mangel an Zeit, sich um ihre beiden Aktivposten zu kümmern: die Zeitarbeitnehmer und die Kundenunternehmen.
Ende der 80er Jahre haben die Zeitarbeitsunternehmen sehr schnell auf die elektronische Datenverarbeitung umgestellt, um produktiver zu sein und Zeit zu gewinnen.
Damals konnten sie jedoch nicht damit rechnen, dass die kommenden 25 Jahre für sie die Hölle sein würden: Die administrativen und regulatorischen Anforderungen haben immer weiter zugenommen und die erzielten Fortschritte zum Teil zunichtegemacht.

Vor diesem Hintergrund ist im Jahr 2007 Coffreo entstanden.
Durch die Unterstützung ganzer Prozesse verschafft Coffreo den Zeitarbeitsunternehmen enorme Vorteile finanziell, rechtlich und in Bezug auf die Produktivität. Mein Wunsch ist es, Ihnen die passenden Lösungen zur Verfügung zu stellen, damit Sie sich den wichtigen Beziehungen zu Ihren Kunden und Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern widmen können.

ARCHIVIERUNG: Sammlung, Klassifizierung und Aufbewahrung der im persönlichen Konto enthaltenen Dokumente.

DIGITALES ZERTIFIKAT: Eine elektronische Bestätigung, welche die Validierungsdaten einer Signatur einer natürlichen oder juristischen Person zuweist und mindestens den Namen oder das Pseudonym dieser Person bestätigt.

DATENTRESOR: Die digitale Vorrichtung des Benutzers zur Aufbewahrung der Dokumente in einer Form, die die dauerhafte Integrität der Dokumente gewährleistet.

PERSÖNLICHES KONTO: Das von jedem Benutzer eröffnete eigene Konto. Es kann für mehrere Zeitarbeitsunternehmen gelten.

LÖSCHUNG: Ein Verfahren, durch das die archivierten Dokumente auf Anfrage des Benutzers vernichtet werden.

DOKUMENT(E): HR-Dokumente, die Verträge oder die elektronischen Dokumente im Rahmen der Nutzung des Dienstes.

PERSONENBEZOGENE DATEN: Personenbezogene Informationen der Arbeitnehmer, die eine direkte (z. B. Name, Vorname) oder indirekte Identifizierung (z. B. Kennnummer innerhalb des Zeitarbeitsunternehmens) möglich machen und in den Dokumenten aufgeführt sind.

IDENTIFIKATIONSMASSNAHMEN: Persönliche Elemente zum Zugriff auf das persönliche Konto.

ELEKTRONISCHE SIGNATUR: Elektronische Daten, die mit anderen elektronischen Daten logisch verbunden sind und die der Benutzer zum Unterzeichnen nutzt.

SERVICES: Leistungen rund um die elektronische Signatur und zur Archivierung von Dokumenten sowie Services zur Unterstützung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

Das im Jahr 2007 gegründete französische Unternehmen Coffreo hat sich zum Ziel gesetzt, sich den Herausforderungen der Zeitarbeitsunternehmen anzunehmen und gleichzeitig das Leben der Zeitarbeitnehmer zu erleichtern. Coffreo ist die digitale rechte Hand der Niederlassungen, die sich auf die Bedeutung ihrer lokalen Nähe, ihres Know-hows im Bereich des Sourcings und ihrer umfassenden Kenntnisse der lokalen Strukturen von entleihenden Unternehmen konzentrieren möchten. Auf diese Weise profitieren sie, ohne Investitionen tätigen zu müssen, von einer einzigartigen digitalen Erfahrung für ihre Zeitarbeitnehmer, die ihren Anforderungen im Hinblick auf operative Abläufe, Produktivität und Rechtsfragen genau entspricht.

Mit mehr als 500.000 elektronisch unterzeichneten Verträgen pro Monat ist Coffreo führendes Unternehmen im Bereich des elektronischen Arbeitsvertrags und sorgt für einen effizienten Austausch mit über 1.000.000 Zeitarbeitnehmern.

coffreo