

## **Digitalisierung und die Schriftform im Arbeitsrecht**

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Köln

### **Die eigenhändige Unterschrift beider Vertragspartner ist oftmals noch rechtliche Voraussetzung**

Immer mehr Unternehmen in Deutschland nutzen elektronische Signaturen, um ihre internen Prozesse zu beschleunigen – papierbasierte Prozesse gelten als zu langsam und nicht effektiv. Das Risiko einer elektronischen Unterschrift im Arbeitsvertrag.

Grundsätzlich besitzt die qualifizierte elektronische Signatur die gleiche Rechtsgültigkeit wie handschriftliche Signaturen. Jedoch hat der Gesetzgeber den Anwendungsbereich der elektronischen Form nach §§ 126 Abs. 3, 126a BGB im Arbeitsrecht an verschiedenen Stellen eingeschränkt. Worauf Arbeitgeber daher zu achten haben? Wir klären auf!

### **Gesetzliche Regelungen zu Schriftformerfordernissen**

Die meisten Formvorschriften finden sich im allgemeinen Teil des BGB und sind damit auch auf das Arbeitsrecht anzuwenden. Das BGB kennt die

- Schriftform (§ 126 BGB)
- Elektronische Form (§ 126 a BGB)
- Textform (§ 126 b BGB).

### **Schriftform gemäß § 126 BGB und wann sie einzuhalten ist**

Die Schriftform ist eine der strengsten Vorgaben bei den Formerfordernissen. Ist eine Erklärung in der Schriftform abzugeben, so ist diese auf ein Blatt Papier zu schreiben, vom Erklärenden eigenhändig mit Namen zu unterschrieben und im Normalfall dem Empfänger entweder persönlich auszuhändigen oder per Post zuzusenden. Wichtig ist das Empfänger das oben definierte Originaldokument erhält, damit die Erklärung Wirksamkeit entfaltet.

Der Arbeitgeber ist in den meisten Fällen auf der sicheren Seite, wenn er die Schriftform des § 126 BGB einhält. Grundsätzlich gibt es mit § 126 Abs. 3 BGB die Möglichkeit, die Schriftform

## **VDAA- Arbeitsrechtsdepesche 05-2022**

durch die elektronische Form zu ersetzen – wenn sich nicht aus dem Gesetz etwas anderes ergibt. Bei folgenden Schriftsätzen sollte die Schriftform jedoch unbedingt eingehalten werden.

### **Kündigungen und Aufhebungsverträge**

Die Schriftform der Kündigung ist wohl der wichtigste Fall für Arbeitgeber. Arbeitsrechtliche Kündigungen und Auflösungsverträge sind nur schriftlich möglich. Dieses Formerfordernis ist in § 623 im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) geregelt. Eine Kündigung darf daher nicht über den elektronischen Weg verschickt werden. Auch wenn es in der Realität immer wieder versucht wird, so ist eine Kündigung ohne Einhaltung des Schriftformerfordernisses unwirksam. Kürzlich hatte das Landesarbeitsgericht etwa über die Unwirksamkeit einer Kündigung zu entscheiden, die per Foto über WhatsApp versendet wurde. Auch eine Kündigung per Mail ist unzulässig, auch dann, wenn diese mit einer elektronischen Signatur versehen ist.

Die Kündigung sollte am besten auf dem Briefpapier des Arbeitgebers und gegen Nachweis übergeben werden.

Dieselben Vorschriften gelten für Aufhebungsverträge, mit dem Unterschied das hier beide Parteien also Arbeitgeber wie Arbeitnehmer auf demselben Dokument unterschreiben müssen. Auf Kündigungen von Berufsausbildungsverhältnissen und Arbeitsverhältnissen von Mitarbeiterinnen im Mutterschutz werden die Regelungen des § 623 BGB ebenfalls übertragen.

### **Befristungen**

Darüber hinaus legt § 14 Abs. 4 TzBfG fest, dass auch die Befristung eines Arbeitsvertrages zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform bedarf.

Das ergibt aus folgenden Gründen auch Sinn:

Durch die Befristung des Arbeitsverhältnisses endet der Vertrag je nach Befristungsart mit Zeitablauf oder Eintritt eines bestimmten Ereignisses, ohne dass es einer Kündigung oder sonstiger Erklärung bedarf. Selbst wenn z.B. die betroffene Mitarbeiterin schwanger ist und damit der besondere Kündigungsschutz gegeben ist, endet das befristete Arbeitsverhältnis zum vereinbarten Zeitpunkt.

### **Das Arbeitszeugnis gemäß § 109 GewO**

Bei der Erstellung eines Arbeitszeugnisses ist ebenfalls die Schriftform einzuhalten. Dies gilt für das einfache wie das qualifizierte Arbeitszeugnis.

## **VDAA- Arbeitsrechtsdepesche 05-2022**

Für Berufsausbildungsverhältnisse besteht keine entsprechende Norm. Jedoch ist von einem einheitlichen Zeugnisrecht auszugehen, sodass davon auszugehen ist, dass auch hier nur ein Zeugnis in schriftlicher Form wirksam erteilt werden kann.

### **Übersicht weiterer wichtiger Formerfordernisse im Arbeitsrecht**

#### **Im Individualarbeitsrecht**

- Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen gemäß NachwG, BBiG und AÜG sowie von diesbezüglichen Änderungen
- Auflösungserklärung des Arbeitnehmers auf Basis einer „Turbo-/Sprinterklausel“

Der Autor ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung.

Volker Görzel

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

HMS. Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte

Hohenstaufenring 57 a

50674 Köln

Telefon: 0221/ 29 21 92 0

[goerzel@hms-bg.de](mailto:goerzel@hms-bg.de)

Telefax: 0221/ 29 21 92 25

[www.hms-bg.de](http://www.hms-bg.de)