



Positionspapier

Durchgängige Digitalisierung mittels Erweiterung Textform

November 2025



Inhaltsverzeichnis

1. Präambel.....	3
2. Derzeitige Situation	3
2.1. BEG IV - vorgenommene Erweiterungen in Bezug auf die Textformmöglichkeit.....	3
2.1.1 Änderung des Nachweisgesetzes - Textform	3
2.1.2 Änderung des BEG - Elternzeit.....	4
2.1.3 Änderung des SGB VI - Regelaltersgrenze.....	4
2.1.4 Änderung des § 630 BGB - Arbeitszeugnisse	4
2.1.5 Änderung des § 16 ArbZG - Aushangpflicht	4
2.1.6 Änderungen des AÜG - Arbeitnehmerüberlassung.....	4
2.2. Weiterer Änderungsbedarf bei nach wie vor zwingendem Schriftformerfordernis.....	4
2.2.1 Praktikanten	5
2.2.2 Beendigung Arbeitsverhältnisse durch Kündigung / Aufhebungsvertrag, § 623 BGB	6
2.2.3 Befristete Arbeitsverträge, § 14 Abs. 4 TzBfG und § 15 Abs. 2 TzBfG.....	6
2.2.4 Nachvertragliches Wettbewerbsverbot, § 74 HGB	7
2.2.5 Auflösende Bedingungen, § 21 TzBfG	7
2.2.6 Doppelaufwand für digitalisierungswillige Unternehmen	9
3. Position von Südwesttextil	9



1. Präambel

Mit dem 4. Bürokratieentlastungsgesetz (BEG IV), welches am 30.10.2024 in großen Teilen in Kraft getreten ist, wurde ein erster und guter Schritt in Richtung der erweiterten Anwendbarkeit der Textform gemacht.

Mit dem BEG IV wurden über 70 Gesetze geändert. Dennoch ist der Möglichkeit zur Textform nicht in einem den Ansprüchen an eine digitale Arbeitswelt genügenden Rahmen Rechnung getragen worden.

Ziel muss es sein, eine vollständige Digitalisierung - insbesondere bei Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer - möglich zu machen und somit Arbeitsverhältnisse und Personalakten in Gänze papierlos zu machen.

2. Derzeitige Situation

2.1. BEG IV - vorgenommene Erweiterungen in Bezug auf die Textformmöglichkeit

2.1.1 Änderung des Nachweisgesetzes - Textform

Durch das BEG IV wurde mit Wirkung zum 01.01.2025 u.a. § 2 Abs.1 S.2 NachwG angepasst. Somit wird die Textform als Alternative zur bisher ausschließlich gemäß dem Nachweisgesetz zulässigen Schriftform bestimmt. Es bedarf also keines schriftlichen Nachweises der wesentlichen Arbeitsbedingungen wie z.B. Vertragsparteien, Charakterisierung der Tätigkeit, Arbeitsort etc. mehr.

Die Niederschrift kann somit nunmehr in Textform gem. § 126b BGB abgefasst und an den Arbeitnehmer elektronisch übermittelt werden. Vorausgesetzt, das Dokument ist für den Arbeitnehmer zugänglich, kann gespeichert und ausgedruckt werden und der Arbeitgeber fordert den Arbeitnehmer mit der Übermittlung auf, einen Empfangsnachweis zu erteilen.

Allerdings hat der Arbeitnehmer auf Verlangen weiterhin das Recht auf einen schriftlichen Nachweis gem. § 2 Abs.1 Satz 3 NachwG n.F., d.h. dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auf Verlangen die Niederschrift über die wesentlichen Arbeitsbedingungen weiter in Schriftform erteilen muss.



2.1.2 Änderung des BEG - Elternzeit

Weiterhin ist es ab dem 01.05.2025 möglich, Elternzeitanträge oder Elternteilzeitanträge in Textform zu stellen, wobei die Textform nunmehr auch für die Ablehnung des Teilzeitantrags des Arbeitnehmers ausreichend ist. Dies ist zu begrüßen.

2.1.3 Änderung des SGB VI - Regelaltersgrenze

Begrüßenswert ist ebenso der Umstand, dass § 41 Abs. 2 SGB VI in der Form abgeändert wurde, dass arbeitsvertragliche Vereinbarungen, mittels derer das Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Regelaltersgrenze endet (Befristung auf Regelaltersgrenze), in Textform abgeschlossen werden können. Gleiches gilt für diesbezügliche Hinausschiebungsvereinbarungen.

2.1.4 Änderung des § 630 BGB - Arbeitszeugnisse

Für Arbeitszeugnisse hingegen ist keine Textform ausreichend, sondern nach wie vor Schriftform erforderlich. Lediglich mit Zustimmung des Arbeitnehmers darf in elektronischer Form unter Verwendung einer qualifizierten elektronischen Signatur (§ 126a BGB) das Arbeitszeugnis ausgestellt werden.

2.1.5 Änderung des § 16 ArbZG - Aushangpflicht

Weiterhin kann der Arbeitgeber der beispielweise in § 16 ArbZG vorgesehenen Aushangpflicht für das Arbeitszeitgesetz z.B. durch das Nutzen von Intranet oder sonstiger im Betrieb üblicher Kommunikationstechnik nachkommen. Dies ist ebenso für eine digitale Arbeitswelt unerlässlich.

2.1.6 Änderungen des AÜG - Arbeitnehmerüberlassung

Nunmehr ist es auch Verleiher und Entleiher möglich, Arbeitnehmerüberlassungsverträge in Textform und somit z.B. per E-Mail abzuschließen (§ 12 Abs.1 AÜG n.F.).

2.2. Weiterer Änderungsbedarf bei nach wie vor zwingendem Schriftformerfordernis

Allerdings bleibt es – zumindest im Moment – weiterhin beim Schriftformerfordernis für bestimmte Vertragsarten. Die bisherigen Änderungen durch das BEG IV haben zwar Erleichterungen gebracht. Um die Durchgängigkeit der digitalen Personalakte zu gewährleisten, bedarf es jedoch einer weiteren Gesetzesanpassung in Richtung Textform.



Hierzu im Einzelnen wie folgt:

2.2.1 Praktikanten

Die Niederschrift der wesentlichen Arbeitsbedingungen von Praktikantinnen und Praktikanten bedarf nach § 2 Abs. 1a) NachwG weiterhin dann der Schriftform, wenn das Praktikum nicht dem Mindestlohn unterliegt (§ 1 NachwG). Dies hat in derlei Fällen faktisch das Führen von Papierakten für Praktikanten zur Folge und verhindert eine durchgängige Digitalisierung der Personalakten im Unternehmen. Dies ist insoweit unverständlich, da Menschen der jüngeren Generation bekanntermaßen oftmals einer Digitalisierung, auch aus Umweltschutzgründen, sehr offen gegenüberstehen und eine solche begrüßen.

Aus der Gesetzesbegründung zu § 2 Abs. 1a NachwG (BT-Drucksache 18/2010 (neu)) aus dem Jahr 2014 lässt sich entnehmen, dass Praktikanten, die gemäß § 22 Absatz 1 des Mindestlohngesetzes als Arbeitnehmer gelten, in den Geltungsbereich des Nachweisgesetzes einbezogen werden sollten mit dem Ziel, diesen Personen die Durchsetzung ihrer Ansprüche, insbesondere aus dem Mindestlohngesetz, zu erleichtern. Damit sollte laut der damaligen Gesetzesbegründung für beide Partner des Praktikumsvertrags Rechtsklarheit und Rechtssicherheit geschaffen werden.

Rechtsklarheit kann allerdings ebenso durch Einhaltung der Textform geschaffen werden, sofern das Dokument für den Praktikant zugänglich ist, gespeichert und ausgedruckt werden kann und der Arbeitgeber einen Übermittlungs- oder Empfangsnachweis erhält. Wichtig und beachtenswert sollte also lediglich sein, dass ebenso bei Praktikanten die wesentlichen Bedingungen – in Textform – nachgewiesen werden. Auch wird gem. § 2 Abs. 1a NachwG der Praktikant durch den Nachweiszeitpunkt vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit hinreichend geschützt.

Der Gesetzesbegründung zum BEG IV ist weiterhin nicht zu entnehmen, warum § 2 Abs. 1a NachwG nicht angepasst werden sollte. Daher ist die gem. § 2 Abs. 1a NachwG nach wie vor bestehende Pflicht zum schriftlichen Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen für Praktikantenverträge, insbesondere im Zeitalter der Digitalisierung, wenig nachvollziehbar.



Somit bedarf § 2 Abs. 1a) Satz 1, Satz 2 NachwG folgende Anpassung:

“Für den Abschluss eines Praktikumsvertrages gilt § 2 Abs.1 NachwG entsprechend. Abweichend hiervon hat der Nachweis jedoch spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit zu erfolgen.,,

2.2.2 Beendigung Arbeitsverhältnisse durch Kündigung / Aufhebungsvertrag, § 623 BGB

Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Aufhebungsvertrag bedarf weiterhin der Schriftform. In diesem speziellen und zudem das Arbeitsverhältnis beendenden Fall kann das Schriftformerfordernis – als Ausnahme – weiter bestehen bleiben. Dies vor dem Hintergrund des arbeitgeber- und arbeitnehmerseitigen Bedarfs nach einem rechtssicheren Zugang der Kündigung bzw. Abschluss des Aufhebungsvertrags.

2.2.3 Befristete Arbeitsverträge, § 14 Abs. 4 TzBfG und § 15 Abs. 2 TzBfG

In der Praxis werden viele Arbeitsverträge zunächst befristet abgeschlossen. Folglich ist für eine Vielzahl von Arbeitsverhältnissen aufgrund des nach wie vor bestehenden Schriftformerfordernisses gem. § 14 Abs.4 TzBfG faktisch die Pflicht zur Papierakte bestehend.

Ein Sachgrund für unterschiedliche Formerfordernisse im Verhältnis befristete / unbefristete Arbeitsverhältnisse ist aber aus Arbeitgebersicht nicht ersichtlich. Auch lässt sich die der Gesetzesbegründung zum Teilzeit- und Befristungsgesetz (Drucksache 14/4374) entnehmbare Argumentation dahingehend, dass § 14 Abs. 4 TzBfG im Interesse der Rechtsklarheit festlege, dass ein befristeter Arbeitsvertrag der Schriftform bedürfe, nicht weiter aufrechterhalten. Das Argument der Rechtsklarheit sowie die Gesetzesbegründung stammen aus dem Kalenderjahr 2000, d.h. aus einer Zeit, in welcher die technischen Möglichkeiten zur nachweisbaren Übermittlung eines Dokuments in Textform weder derart wie heute entwickelt noch verbreitet waren. Im Jahr 2025 ist es der Norm entsprechend, dass Dokumente z.B. via E-Mail zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer übermittelt werden. Der Rechtsklarheit ist also dadurch genüge getan, dass ein Arbeitnehmer z.B. einen von ihm (ggf. mit eingescannter Unterschrift) unterschriebenen befristeten Arbeitsvertrag an den Arbeitgeber vor Tätigkeitsbeginn per E-Mail rückübermittelt oder er per E-Mail nachweisbar einem solchen Vertragsangebot zustimmt.



Auch die im Rahmen von arbeitsrechtlichen Streitigkeiten über die letzten Jahre gesammelten Erfahrungen zeigen, dass selbst die Gerichte im absoluten Regelfall keine Vorlage von unterzeichneten befristeten Arbeitsverträgen oder sonstigen arbeitsvertraglichen Vereinbarungen im Original verlangen. Somit besteht offensichtlich kein Bedürfnis mehr an der Papierform.

Daher muss zum Zwecke der Digitalisierung eine Anpassung des **§ 14 Abs. 4 TzBfG** erfolgen. Diese könnte wie folgt lauten:

„Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Textform.“

Mangels ersichtlichem Schriftformerfordernis muss damit einhergehend auch **§ 15 Abs. 2 TzBfG** wie folgt angepasst werden:

„Ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag endet mit Erreichen des Zwecks, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung in Textform.“

2.2.4 Nachvertragliches Wettbewerbsverbot, § 74 HGB

Die gleiche Folge hat das nach wie vor bestehende Schriftformerfordernis für ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot. Ein papierloses Arbeiten ist für Unternehmen daher nicht möglich.

§ 74 Abs. 1 HGB sieht bislang neben dem Begriff „Schriftform“ zudem die „Aushändigung“ der Urkunde vor. Da mit dem arbeitgeberseitig gewünschten Wegfall der Schriftform sich denkbare auch die Aushändigung einer Urkunde erledigt, ist der diesbezügliche Passus im Gesetzeswortlauf obsolet.

§ 74 Abs. 1 HGB muss daher wie folgt angepasst werden:

„Eine Vereinbarung zwischen dem Prinzipal und dem Handlungsgehilfen, die den Gehilfen für die Zeit nach Beendigung des Dienstverhältnisses in seiner gewerblichen Tätigkeit beschränkt (Wettbewerbsverbot), bedarf der Textform.“

2.2.5 Auflösende Bedingungen, § 21 TzBfG

Auch auflösend bedingte Arbeitsverträge bedürfen nach §§ 21, 14 Abs. 4 TzBfG nach wie vor der Schriftform. Auflösende Bedingungen spielen in der Arbeitsvertragspraxis insbesondere für den Fall des Bezugs einer dauerhaften und vollen Erwerbsminderungsrente eine Rolle.



Häufig wird zwischen den Arbeitsvertragsparteien geregelt, dass das Arbeitsverhältnis automatisch mit dem Bezug einer dauerhaften und vollen Erwerbsminderungsrente beendet wird.

Folglich besteht in der Praxis faktisch ein mittelbarer Schriftformzwang für so gut wie alle Arbeitsverträge. Es entspricht der gängigen Praxis, (an sich unbefristete) Arbeitsverträge z.B. an den Bezug einer dauerhaften und vollen Erwerbsminderungsrente auflösend zu bedingen und somit zu bestimmen, dass das Arbeitsverhältnis beim Bezug von Erwerbsminderungsrente automatisch sein Ende findet.

Eine derartige auflösende Bedingung wird in der arbeitsvertraglichen Praxis in aller Regel neben der Regelung vereinbart, dass das Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Regelaltersgrenze gem. § 41 Abs. 2 SGB VI endet (Befristung auf Regelaltersgrenze).

Zwar lässt § 41 Abs. 2 SGB VI, wie oben erwähnt, nunmehr die Textform zu. Die hier neu eröffnete Textformmöglichkeit läuft allerdings ins Leere, wenn aufgrund der in der Praxis gelebten und erforderlichen Vereinbarung zur auflösenden Bedingung nach wie vor die Pflicht zur Schriftform besteht. Wenn die Arbeitsvertragsparteien vereinbaren möchten, dass das Arbeitsverhältnis zum einen bei Erreichen der Regelaltersgrenze beendet wird (Textform ausreichend) und zum anderen auch bei Bezug einer dauerhaften Vollerwerbsminderungsrente beendet wird (hier zwingendes Schriftformerfordernis, da auflösende Bedingung i.S.d. § 21 TzBfG), muss die Schriftform in Gänze eingehalten werden.

Es besteht aber kein nachvollziehbarer und sachgemäßer Grund dafür, dass für eine das Arbeitsverhältnis durch Erreichen der Regelaltersgrenze beendende Vereinbarung die Textform ausreichend ist und für eine auflösende Bedingung, z.B. die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Bezug von Erwerbsminderungsrente, jedoch zwingend die Schriftform vorausgesetzt wird.

Hinsichtlich der nicht mehr aufrechtzuerhaltenden Gesetzesbegründung in puncto Rechtsklarheit gilt ebenso wie unter Ziff. 2.2.3, dass zur damaligen Einführung des Schriftformerfordernisses die technischen Möglichkeiten zur nachweisbaren Übermittlung eines Dokuments in Textform weder derart wie heute entwickelt noch verbreitet waren. Im Jahr 2025 ist die Übermittlung per z.B. E-Mail üblich.

Eine Erweiterung des § 21 TzBfG auf die Textform würde mit der oben erwähnten Änderung des § 14 Abs. 4 TzBfG einhergehen, da § 21 TzBfG hinsichtlich der Form auf § 14 Abs. 4 TzBfG verweist.



2.2.6 Doppelaufwand für digitalisierungswillige Unternehmen

Es lässt sich somit festhalten:

Aufgrund der soeben dargestellten und nicht einheitlich in der Praxis handhabbaren Formerfordernisse ist es Unternehmen unmöglich, Personalakten vollumfänglich zu digitalisieren und „papierlos“ und somit umweltschonend zu arbeiten. Die Folge ist ein Doppelaufwand für digitalisierungswillige Unternehmen, da diese Papierakten und zusätzlich digitale Akten führen müssen.

Viele Mitgliedsunternehmen von Südwesttextil möchten ihre Personalakten vollständig digitalisieren. Aufgrund der hohen Komplexität und der notwendigen und vorzunehmenden Unterscheidung zwischen den Vertragstypen scheitert das Digitalisierungsvorhaben oftmals. Viele Unternehmen haben sich somit zur Fortführung der Papierform entschlossen.

3. Position von Südwesttextil

Die Möglichkeit zur Textform muss deutlich erweitert werden. Es ist zwar nachvollziehbar, dass für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen nach wie vor die Schriftform erforderlich ist.

Allerdings muss für:

- / befristete Arbeitsverträge
- / auflösende Bedingungen
- / nachvertragliche Wettbewerbsverbote
- / sowie für Praktikantenverträge

zeitnah die Textformmöglichkeit durch Gesetzesänderung vorgesehen werden.

Für ein Schriftformerfordernis für zuletzt genannte Vereinbarungen besteht aus Arbeitgebersicht auch vor dem Hintergrund der technischen Möglichkeiten zur Umsetzung der Textform kein Erfordernis mehr.

Ein auf Arbeitnehmerseite schützenswertes und die Schriftform erforderlich machendes Interesse ist aus Arbeitgebersicht nicht ersichtlich.

Auch die gelebte Praxis in Unternehmen zeigt, dass etwaige Originale in Papierform nach Vertragsabschluss nicht mehr in physischer Form weiterverwendet oder herausgegeben



werden. Die Praxis ist faktisch auf die Schriftform nicht angewiesen – vielmehr wird die Praxis durch bestehende Schriftformerfordernisse behindert.

Somit sollte eine Erweiterung der Textformmöglichkeit bezüglich arbeitsvertraglicher Vereinbarungen einheitlich und transparent geschehen, wobei sachgrundlose und unterschiedliche gesetzliche Formerfordernisse abzuschaffen sind.

Unternehmen sollte eine vollständige Digitalisierung von Personalakten möglich sein. In Einzelfällen können die Parteien - auch bei einer Erweiterung der Textformmöglichkeit in oben dargestelltem Sinne - nach wie vor auf freiwilliger Basis von der Schriftform Gebrauch machen.



Herausgeber:**SÜDWESTTEXTIL – VERBAND DER SÜDWESTDEUTSCHEN TEXTIL - UND BEKLEIDUNGSINDUSTRIE E.V.**

Türlenstraße 6

70191 Stuttgart

Telefon: +49 711 21050-0

E-Mail: info@suedwesttextil.de

Internet: www.suedwesttextil.de

Amtsgericht Stuttgart: Vereinsregister-Nr. 95

Verantwortlich für den Inhalt

Edina Brenner

Hauptgeschäftsführerin

Ansprechpartner*innen

Knut Holger Huml

Referent Recht + Tarif

Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)

huml@suedwesttextil.de

