

A **Formerfordernis als Schranke für elektronische Kommunikation im Arbeitsverhältnis**

KRAMER, Formerfordernisse im Arbeitsverhältnis als Grenzen für den Einsatz elektronischer Kommunikationsmittel, in **DB 2006 Heft 9 S.502-508**

GOTTHARDT / BECK, Elektronische Form und Textformen im Arbeitsrecht: Wege durch den Irrgarten, in **NZA 2002 Heft 16 Seite 876-883**

I ***Ausgangssituation***

Mit zunehmender Dichte an modernen elektronischen Mitteln zur Kommunikation ist nicht nur der Gesetzgeber im Bereich der Justiz durch Einführung des Justizkommunikationsgesetzes vom 22. März 2005 (vgl. BGBl 2005 Teil I Nr. 18 vom 29. März 2005 Seite 837-858) tätig geworden, sodass nun immer mehr Gerichte, allerdings vornehmlich Obergerichte, den Weg über die Einführung des elektronischen Rechtsverkehrs bis hin zur vollständigen elektronischen Akte gehen. Auch das Bundesarbeitsgericht hat nun entsprechend seiner Pressemitteilung Nr. 20/06 Mitwirkung vom 1. April 2006 den Weg frei gemacht zur Einreichung von Schriftsätzen und Dokumenten über eine gesicherte Verbindung auf elektronischem Wege.

In entsprechender Weise stellt sich das Problem des Umgangs mit lediglich elektronisch vorliegenden Willenserklärungen demnach auch auf der Ebene des Arbeitsvertrages zwischen den Arbeitsvertragsparteien.

Dabei wird von entscheidender Bedeutung sein, wie man mit den gesetzlich vorgesehenen Formvorschriften als vorgegebene Schranken umgeht.

II ***um welche Formen handelt es sich ?***

Der Gesetzgeber hat mit Wirkung vom 1.8.2001 die bisherige kodifizierte Schriftform um zwei weitere Möglichkeiten ergänzt, um so das Gesetz auf den Stand der Zeit im Umgang mit elektronischen Medien zu bringen.

Es lassen sich dabei folgende Formen unterscheiden:

1. Schriftform gem. § 126 BGB

§ 126 BGB Schriftform	
(1)	Ist durch Gesetz schriftliche Form vorgeschrieben, so muss die Urkunde von dem Aussteller eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet werden.
(2)	Bei einem Vertrag muss die Unterzeichnung der Parteien auf derselben Urkunde erfolgen. Werden über den Vertrag mehrere gleich lautende Urkunden aufgenommen, so genügt es, wenn jede Partei die für die andere Partei bestimmte Urkunde unterzeichnet.
(3)	Die schriftliche Form kann durch die elektronische Form ersetzt werden, wenn sich nicht aus dem Gesetz ein anderes ergibt.
(4)	Die schriftliche Form wird durch die notarielle Beurkundung ersetzt.

2. elektronische Form gem. § 126a BGB

§ 126 a BGB	Elektronische Form
(1)	Soll die gesetzlich vorgeschriebene schriftliche Form durch die elektronische Form ersetzt werden, so muss der Aussteller der Erklärung dieser seinen Namen hinzufügen und das elektronische Dokument mit einer qualifizierten elektronischen Signatur nach dem Signaturgesetz versehen.
(2)	Bei einem Vertrag müssen die Parteien jeweils ein gleich lautendes Dokument in der in Absatz 1 bezeichneten Weise elektronisch signieren.

3. Textform gem. § 126b BGB

§ 126 b BGB	Textform
	Ist durch Gesetz Textform vorgeschrieben, so muss die Erklärung in einer Urkunde oder auf andere zur dauerhaften Wiedergabe in Schriftzeichen geeignete Weise abgegeben, die Person des Erklärenden genannt und der Abschluss der Erklärung durch Nachbildung der Namensunterschrift oder anders erkennbar gemacht werden.

1. **Schriftform**

Neben der notariellen Beurkundung ist im Rahmen von Arbeitsverhältnissen an den Hauptfall zu denken, nämlich § 623 BGB, der sowohl die Kündigungserklärung als auch den Aufhebungsvertrag mit der gesetzlichen Schriftform belegt.

Hierbei muss die gesetzlich vorgesehene Namensunterschrift die Person des Ausstellers erkennen lassen und muss insbesondere **eigenhändig** erfolgen. Abgesehen davon, dass die **Unterschrift** die vorstehende Erklärung abdecken muss und deshalb die Erklärung abschließen muss mit der Folge der räumlichen Bestimmung auf dem Schriftstück **unterhalb der Erklärung** (vgl. BAG vom 7.5.1998 - 2 AZR 55/98 - in DB 1998 Seite 1770), bedeutet dies, dass alle Reproduktionstechniken der Vorgabe der eigenhändigen Unterschrift nicht genügen.

Keine Urkunden i. S. der gesetzlichen Schriftform sind somit:

- Telefax
- E-Mail
- Texte mit gestempelter Unterschrift
- Faksimiles
- Texte mit eingescannter Unterschrift
- Telegramme
- Computerfax

2. elektronische Form

§ 126 Abs. 3 BGB lässt für den Regelfall, d. h. so weit nichts anderes geregelt ist, die Möglichkeit zu, dass die elektronische Form an die Stelle der Schriftform treten kann.

Unter elektronischer Form versteht man grundsätzlich das Versenden durch E-Mail. Als Qualifizierungsmerkmal kommt jedoch hier zur eindeutigen Identifizierung des Ausstellers die **Notwendigkeit einer qualifizierten elektronischen Signatur**, die den Anforderungen des Signaturgesetzes genügen muss.

Bei einer elektronischen Signatur handelt es sich um elektronische Daten, die die Authentizität und Integrität von elektronischen Informationen Gewähr leisten soll. Sie soll die Identität des Signierenden sicherstellen. Dadurch wird die elektronische Signatur zum äquivalent der eigenhändigen Unterschrift.

Der Zugang einer E-Mail beim Empfänger ist dann anzunehmen, wenn sie in dessen Datenverarbeitungsanlage oder im Empfängerbriefkasten des Providers abrufbar gespeichert ist (vgl. DÖRNER in AcP 2002 Seite 363; ULTSCH in NJW 1997 Seite 3007).

3. Textform

Hierbei handelt es sich um die Formen mit den geringsten Anforderungen. Es genügt, dass die Erklärung auf eine zur dauerhaften Wiedergabe Schriftzeichen geeignete Weise abgegeben wird und die Person des Erklärenden genannt ist. Damit wird auch der gravierende Unterschied zu den beiden vorgenannten Formen deutlich, da auf die Eigenständigkeit der Unterschrift wie auch auf eine die Identität des Ausstellers sicherstellende Signatur verzichtet wird.

Damit sind folgende Wiedergabemöglichkeiten eröffnet:

- Schriftstück in Gestalt der Urkunde
- Telefax
- Kopie
- Computerfax
- einfache E-Mail
- Fernschreiben
- Faksimiles
- eingescannter Text

III *formfreie Erklärungen im Arbeitsverhältnis*

1. Begründung eines Arbeitsverhältnisses

Nimmt man einmal Sonderformen wie etwa den Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses hiervon aus, so genügt zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses grundsätzlich sogar rein faktisches Handeln wie etwa das zur Verfügung stellen eines Arbeitsplatzes und die tatsächliche Aufnahme der Arbeit. Damit bleiben allerdings eine ganze Reihe von Faktoren, die für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses von Bedeutung

sein können, noch auf der Strecke (z. B. Anwendbarkeit von Tarifverträgen, Vergütungsvereinbarung, auch die Bestimmungen des Nachw. Gesetzes).

2. Rüge und Abmahnung

Es fehlt an einer gesetzlichen Vorgabe, in welcher Form ein konkret umschriebenes Fehlverhalten mit einer Rüge oder Abmahnung zu belegen ist. Konsequenterweise kann sich daher der Berechtigte jeder beliebigen Art der Kommunikation bedienen

- (1) mündliche Erklärung
- (2) Telefax
- (3) E-Mail
- (4) sms.

Lediglich aus Gründen der Beweisführung empfiehlt sich die Wahl der Schriftform.

3. Änderung des Arbeitsvertrags

Auch hier fehlt es in der Regel an einer Vorgabe einer bestimmten Form, so weit diese nicht im Arbeitsvertrag selbst oder in einem Tarifvertrag festgeschrieben ist.

Zu denken ist hier an eine der üblichen Formulierungen in einer der höheren Ziffern des Arbeitsvertrages:

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Mündliche Nebenabreden sind nicht getroffen.

Mithin kann auch hier jede Art der Kommunikation zwischen den Vertragspartnern nach allgemeinen Vertragsregeln zu einer Veränderung der arbeitsvertraglichen Inhalte führen.

Ein stumpfes Schwert stellt insofern die Bestimmung von § 3 NachweisG dar, wonach eine Verpflichtung des Arbeitgebers besteht, dem Arbeitnehmer eine Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen

spätestens einen Monat nach der Änderung schriftlich mitzuteilen. Eine Sanktion der Nichtbeachtung ist nicht kodifiziert.

§ 3 NachwG**Änderung der Angaben**

Eine Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen ist dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach der Änderung schriftlich mitzuteilen. Satz 1 gilt nicht bei einer Änderung der gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und ähnlichen Regelungen, die für das Arbeitsverhältnis gelten.

Lediglich die Regeln der abgestuften Darlegungs- und Beweislast sollten die Parteien dahingehend beeinflussen, wesentliche Veränderungen von Vertragsinhalten schriftlich zu fixieren.

4. **Annahme der Änderungskündigung unter Vorbehalt**

Mit Ausnahme von § 2 Satz 2 KSchG, die den Arbeitnehmer dazu anhält, seine Vorbehaltserklärung innerhalb von drei Wochen dem Vertragspartner gegenüber abzugeben, um sichergehen zu können, nur bei sozialer Rechtfertigung der vorgesehenen Veränderungen in Zukunft ein geändertes Arbeitsverhältnis zu haben, fehlen auch hier zwingende Formvorschriften.

§ 2 KSchG Änderungskündigung

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis und bietet er dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Kündigung die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen an, so kann der Arbeitnehmer dieses Angebot unter dem Vorbehalt annehmen, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist (§ 1 Abs. 2 Satz 1 bis 3, Abs. 3 Satz 1 und 2). Diesen Vorbehalt muß der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens jedoch innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung erklären.

Im wohlverstandenen Interesse des Arbeitnehmers sollte dieser jedoch darauf achten, seine Erklärung schriftlich abzugeben und auch dafür zu sorgen, dass er den Zugang nachweisen kann. Die **Konsequenz eines nicht fristgerechten Zugangs** wäre nämlich, die Veränderung ohne Prüfung akzeptieren zu müssen bzw., sofern innerhalb von drei Wochen Klage eingereicht worden ist, nur noch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter dem Gesichtspunkt einer normalen Beendigungskündigung auf ihre soziale Rechtfertigung hin überprüfen zu lassen.

5. Geltendmachung des Begehrens auf Weiterbeschäftigung nach Widerspruch des Betriebsrates und erfolgter Kündigung

Bei form- und fristgerecht nach § 102 Abs. 3 BetrVG durch den Betriebsrat formuliertem Widerspruch kann der Arbeitnehmer bekanntermaßen nach § 102 Abs. 5 BetrVG seine Weiterbeschäftigung über das Ende der Kündigungsfrist hinaus vom Arbeitgeber begehren. Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass der Arbeitnehmer innerhalb der 3-Wochen-Frist des § 4 KSchG Klage gegen die Kündigung eingereicht hat.

§ 102 BetrVG	Mitbestimmung bei Kündigungen
(1)	Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören. Der Arbeitgeber hat ihm die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.
(2)	Hat der Betriebsrat gegen eine ordentliche Kündigung Bedenken, so hat er diese unter Angabe der Gründe dem Arbeitgeber spätestens innerhalb einer Woche schriftlich mitzuteilen. Äußert er sich innerhalb dieser Frist nicht, gilt seine Zustimmung zur Kündigung als erteilt. Hat der Betriebsrat gegen eine außerordentliche Kündigung Bedenken, so hat er diese unter Angabe der Gründe dem Arbeitgeber unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von drei Tagen, schriftlich mitzuteilen. Der Betriebsrat soll, soweit dies erforderlich erscheint, vor seiner Stellungnahme den betroffenen Arbeitnehmer hören. § 99 Abs. 1 Satz 3 gilt entsprechend.
(3)	Der Betriebsrat kann innerhalb der Frist des Absatzes 2 Satz 1 der ordentlichen Kündigung widersprechen, wenn <ol style="list-style-type: none"> 1. der Arbeitgeber bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat, 2. die Kündigung gegen eine Richtlinie nach § 95 verstößt, 3. der zu kündigende Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz im selben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann, 4. die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist oder 5. eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Vertragsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt hat.
(4)	Kündigt der Arbeitgeber, obwohl der Betriebsrat nach Absatz 3 der Kündigung widersprochen hat, so hat er dem Arbeitnehmer mit der Kündigung eine Abschrift der Stellungnahme des Betriebsrats zuzuleiten.
(5)	Hat der Betriebsrat einer ordentlichen Kündigung frist- und ordnungsgemäß widersprochen und hat der Arbeitnehmer nach dem Kündigungsschutzgesetz Klage auf Feststellung erhoben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, so muss der Arbeitgeber auf Verlangen des Arbeitnehmers diesen nach Ablauf der Kündigungsfrist bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits bei unveränderten Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigen. Auf Antrag des Arbeitgebers kann das Gericht ihn durch einstweilige Verfügung von der Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung nach Satz 1 entbinden, wenn <ol style="list-style-type: none"> 1. die Klage des Arbeitnehmers keine hinreichende Aussicht auf Erfolg bietet oder mutwillig erscheint oder 2. die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers zu einer unzumutbaren wirtschaftlichen Belastung des Arbeitgebers führen würde oder 3. der Widerspruch des Betriebsrats offensichtlich unbegründet war.
(6)	Arbeitgeber und Betriebsrat können vereinbaren, dass Kündigungen der Zustimmung des Betriebsrats bedürfen und dass bei Meinungsverschiedenheiten über die Berechtigung der Nichterteilung der Zustimmung die Einigungsstelle entscheidet.
(7)	Die Vorschriften über die Beteiligung des Betriebsrats nach dem Kündigungsschutzgesetz bleiben unberührt.

Formvorschriften für das Begehren der Weiterbeschäftigung fehlen, sodass auch hier wieder jede mögliche Kommunikationsart gewählt werden kann.

Allerdings muss der Arbeitnehmer den Zugang einer solchen Erklärung belegen, sodass er aus Sicherheitsgründen wieder auf die Schriftform ausweichen müsste bzw. bei der Wahl der E-Mail eine entsprechende Rückmeldung veranlassen sollte. Hintergrund ist die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vom 11.5.2000 (BAG vom 11.5.2000 - Az. 2 AZR 54/99 - in DB 2000 Seite 1969), wonach das Begehren spätestens am Tag nach Ende der Kündigungsfrist beim Arbeitgeber eingehen muss.

IV formbedürftige Erklärungen im Arbeitsverhältnis

1. Vorüberlegung

Sobald im Rahmen gesetzlicher Vorschriften von Schriftform die Rede ist bzw. zum Ausdruck gebracht wird, dass eine Erklärung schriftlich abzugeben sei, fehlt in aller Regel eine genaue Bezugnahme auf eine der drei Formvorschriften im allgemeinen Teil des BGB. Von daher müsste der Einsatz elektronischer Form durchaus zulässig sein. Dies erklärt sich insbesondere aus der Tatsache, dass in drei besonders wichtigen Fällen gesetzlich ausgeschlossen ist, sich der elektronischen Form bedienen zu dürfen:

- (1) Kündigung des Arbeitsverhältnisses - § 623 BGB
- (2) Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Aufhebungsvertrag - § 623 BGB
- (3) Erteilung eines Arbeitszeugnisses - § 109 Abs. 3 GewO

§ 109 GewO	Zeugnis
(1)	Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis. Das Zeugnis muss mindestens Angaben zu Art und Dauer der Tätigkeit (einfaches Zeugnis) enthalten. Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass sich die Angaben darüber hinaus auf Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis (qualifiziertes Zeugnis) erstrecken.
(2)	Das Zeugnis muss klar und verständlich formuliert sein. Es darf keine Merkmale oder Formulierungen enthalten, die den Zweck haben, eine andere als aus der äußeren Form oder aus dem Wortlaut ersichtliche Aussage über den Arbeitnehmer zu treffen.
(3)	Die Erteilung des Zeugnisses in elektronischer Form ist ausgeschlossen.

2. praxisrelevante Beispiele

a) Arbeitsvertragsnachweis

§ 2 des NachweisG legt für die Fälle, in denen nicht ohnehin bereits vor Beginn des Arbeitsverhältnisses ein schriftlicher Arbeitsvertrag vorliegt, fest, dass spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen sind, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen ist. Allerdings schließt § 2 Abs. 1 Satz 3 NachweisG die Möglichkeit des Nachweises der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ausdrücklich aus.

Allerdings gilt auch im Bereich des NachweisG, dass die Verletzung dieser Pflicht sanktionslos im Raum steht. Die einzige Sanktion, die sich aus einer etwaigen Nachlässigkeit auf Seiten des Arbeitgebers ergeben kann, ist die fehlende Möglichkeit auf andere Weise eine saubere Beweisführung in einem Prozess durchführen zu können.

§ 2 NachwG	Nachweispflicht
(1)	<p>Der Arbeitgeber hat spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien, 2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses, 3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses, 4. der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, daß der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann, 5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit, 6. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit, 7. die vereinbarte Arbeitszeit, 8. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs, 9. die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, 10. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind. <p>Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ist ausgeschlossen. Bei Arbeitnehmern, die eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch ausüben, ist außerdem der Hinweis aufzunehmen, daß der Arbeitnehmer in der gesetzlichen Rentenversicherung die Stellung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers erwerben kann, wenn er nach § 5 Abs. 2 Satz 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch auf die Versicherungsfreiheit durch Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber verzichtet.</p>
(2)	<p>Hat der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung länger als einen Monat außerhalb der Bundesrepublik Deutschland zu erbringen, so muß die Niederschrift dem Arbeitnehmer vor seiner Abreise ausgehändigt werden und folgende zusätzliche Angaben enthalten:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die Dauer der im Ausland auszuübenden Tätigkeit, 2. die Währung, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird, 3. ein zusätzliches mit dem Auslandsaufenthalt verbundenes Arbeitsentgelt und damit verbundene zusätzliche Sachleistungen, 4. die vereinbarten Bedingungen für die Rückkehr des Arbeitnehmers.
(3)	<p>Die Angaben nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 6 bis 9 und Absatz 2 Nr. 2 und 3 können ersetzt werden durch einen Hinweis auf die einschlägigen Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und ähnlichen Regelungen, die für das Arbeitsverhältnis gelten. Ist in den Fällen des Absatzes 1 Satz 2 Nr. 8 und 9 die jeweilige gesetzliche Regelung maßgebend, so kann hierauf verwiesen werden.</p>
(4)	<p>Wenn dem Arbeitnehmer ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt worden ist, entfällt die Verpflichtung nach den Absätzen 1 und 2, soweit der Vertrag die in den Absätzen 1 bis 3 geforderten Angaben enthält.</p>

b) Befristung des Arbeitsvertrages

Ausgangspunkt ist § 14 Abs. 4 Teilzeit und Befristungsgesetz, der für die Wirksamkeit einer Befristung im Arbeitsverhältnis die Schriftform fordert. Einigkeit besteht, dass damit die Schriftform nach § 126 BGB zunächst im Vordergrund gemeint ist. In der Konsequenz bedeutet dies allerdings auch, dass neben der Schriftform wegen § 126 Abs. 3 BGB auch das

Austauschen übereinstimmender signierter E-Mails ausreichend ist, weil sich aus den Regeln des Teilzeit und Befristungsgesetzes keine anderweitige Vorgabe ableiten lässt.

§ 14 TzBfG	Zulässigkeit der Befristung
(1)	<p>Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht, 2. die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern, 3. der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird, 4. die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt, 5. die Befristung zur Erprobung erfolgt, 6. in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen, 7. der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird oder 8. die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.
(2)	<p>Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend von Satz 1 festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.</p>
(2a)	<p>In den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von vier Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von vier Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Dies gilt nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen. Maßgebend für den Zeitpunkt der Gründung des Unternehmens ist die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, die nach § 138 der Abgabenordnung der Gemeinde oder dem Finanzamt mitzuteilen ist. Auf die Befristung eines Arbeitsvertrages nach Satz 1 findet Absatz 2 Satz 2 bis 4 entsprechende Anwendung.</p>
(3)	<p>Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf keines sachlichen Grundes, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 58. Lebensjahr vollendet hat. Die Befristung ist nicht zulässig, wenn zu einem vorhergehenden unbefristeten Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber ein enger sachlicher Zusammenhang besteht. Ein solcher enger sachlicher Zusammenhang ist insbesondere anzunehmen, wenn zwischen den Arbeitsverträgen ein Zeitraum von weniger als sechs Monaten liegt. Bis zum 31. Dezember 2006 ist Satz 1 mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des 58. Lebensjahres das 52. Lebensjahr tritt.</p>
(4)	<p>Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.</p>

c) vertragliche Schriftform

Hauptanwendungsfall dürfte die Frage der Einhaltung einer im Arbeitsvertrag wirksam vereinbarten Ausschlussfrist sein. In aller Regel wird in Arbeitsverträgen eine den tarifvertraglichen Regelungen nachempfundene Formulierung gewählt, die eine schriftliche Geltendmachung gegenüber dem Vertragspartner innerhalb einer Frist (von nicht weniger als drei Monaten) fordert.

Für die schriftliche Geltendmachung genügt nach Auffassung des BAG (BAG vom 11.10.2000 - Az. 5 AZR 313/99 - in DB 2001 Seite 387) eine "textliche Nachricht".

Damit ist aber jegliche Form zugelassen, die nicht in konkludentem Handeln oder mündlicher Äußerung besteht. Ein Telefax oder einer unsignierte E-Mail reichen hier völlig aus. Es kommt lediglich hinsichtlich der Möglichkeit der Beweisführung für den Absender darauf an, dass er den rechtzeitigen Zugang vor Ablauf der Ausschlussfrist nachweisen können.

d) die Ablehnung eines Verlangens auf Teilzeitbeschäftigung

Sobald bei einem Arbeitgeber in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt werden, kann ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, nach § 8 Teilzeit und Befristungsgesetz die Verringerung seiner vertraglich geschuldeten Arbeitszeit spätestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn der geänderten Arbeitszeit **formfrei** vom Arbeitgeber **fordern**.

Der Arbeitgeber seinerseits muss nach reiflicher Prüfung des Begehrens **spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn** dem Arbeitnehmer **schriftlich** mitteilen, wie er sich entschieden hat. Erfolgt diese Mitteilung nicht in der vorgeschriebenen Form und/oder nicht fristgerecht, so gilt die vom Arbeitnehmer gewünschte Veränderung der Arbeitszeit als vereinbart.

Gerade wegen dieser weit reichenden Konsequenz wird in der Literatur angenommen, dass die einfache Textform nicht zulässig ist. Vielmehr hat der Arbeitgeber in **Schriftform nach § 126 BGB** bzw. **mit signierter E-Mail**, also in elektronischer Form gem. **§ 126a BGB**, die Erklärung abzufassen.

§ 8 TzBfG Verringerung der Arbeitszeit	
(1)	Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird.
(2)	Der Arbeitnehmer muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn geltend machen. Er soll dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben.
(3)	Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Er hat mit dem Arbeitnehmer Einvernehmen über die von ihm festzulegende Verteilung der Arbeitszeit zu erzielen.
(4)	Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Die Ablehnungsgründe können durch Tarifvertrag festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Ablehnungsgründe vereinbaren.
(5)	Die Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung schriftlich mitzuteilen. Haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht nach Absatz 3 Satz 1 über die Verringerung der Arbeitszeit geeinigt und hat der Arbeitgeber die Arbeitszeitverringerung nicht spätestens einen Monat vor deren gewünschtem Beginn schriftlich abgelehnt, verringert sich die Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang. Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Verteilung der Arbeitszeit kein Einvernehmen nach Absatz 3 Satz 2 erzielt und hat der Arbeitgeber nicht spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Arbeitszeitverringerung die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit schriftlich abgelehnt, gilt die Verteilung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers als festgelegt. Der Arbeitgeber kann die nach Satz 3 oder Absatz 3 Satz 2 festgelegte Verteilung der Arbeitszeit wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung erheblich überwiegt und der Arbeitgeber die Änderung spätestens einen Monat vorher angekündigt hat.
(6)	Der Arbeitnehmer kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat.
(7)	Für den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit gilt die Voraussetzung, dass der Arbeitgeber, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt.

e) Unterrichtung des Arbeitnehmers bei Zweckbefristung

Will ein Arbeitgeber einen zweckbefristeten Arbeitsvertrag beenden, so ist er gehalten, das Erreichen des Zwecks anzuzeigen, um nach **§ 15 Abs. 2 Teilzeitbefristungsgesetz** die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwei Wochen nach Zugang der Anzeige tatsächlich zu erreichen.

§ 15 Abs. 2 Teilzeitbefristungsgesetz spricht von schriftlicher Unterrichtung und meint damit die **gesetzliche Schriftform**. Dies erklärt sich auch hier wieder vor der bedeutsamen Rechtsfolge der Erklärung. Dies ist allgemeine Meinung im Schrifttum. Zu dem reicht mangels eines aus dem Gesetz sich ergebenden anderweitigen Regelungsinhaltes die elektronischer Form d. h. die **signierte E-Mail**, ebenfalls aus.

§ 15 TzBfG	Ende des befristeten Arbeitsvertrages
(1)	Ein kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit.
(2)	Ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag endet mit Erreichen des Zwecks, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung.
(3)	Ein befristetes Arbeitsverhältnis unterliegt nur dann der ordentlichen Kündigung, wenn dies einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist.
(4)	Ist das Arbeitsverhältnis für die Lebenszeit einer Person oder für längere Zeit als fünf Jahre eingegangen, so kann es von dem Arbeitnehmer nach Ablauf von fünf Jahren gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate.
(5)	Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, oder nach Zweckerreichung mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt, so gilt es als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht oder dem Arbeitnehmer die Zweckerreichung nicht unverzüglich mitteilt.

f) Elternzeit - Inanspruchnahme

§ 16 Abs. 1 Satz 1 BErzGG legt fest, dass die Inanspruchnahme der Elternzeit spätestens sechs Wochen, wenn sie unmittelbar nach der Geburt des Kindes oder nach der Mutterschutzfrist beginnen soll, ansonsten spätestens acht Wochen vor deren Beginn schriftlich beim Arbeitgeber zu verlangen ist. Dabei muss der Arbeitnehmer auch klarstellen, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen wird.

Aus der Bedeutung, die dieser Erklärung beigemessen wird, kann der Rückschluss gezogen werden auf das Erfordernis der Einhaltung der Schriftform i. S. von § 126 BGB. Demgemäß reicht zwar wegen § 126 Abs. 3 BGB eine signierte E-Mail aus - nicht jedoch die einfache Textform. Letzteres ist in der Literatur nicht völlig unumstritten (andere Auffassung GOTTHARDT / BECK aaO S. 881).

§ 16 BerzGG	Inanspruchnahme der Elternzeit
(1)	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen die Elternzeit, wenn sie unmittelbar nach Geburt des Kindes oder nach der Mutterschutzfrist (§ 15 Abs. 2 Satz 2) beginnen soll, spätestens sechs Wochen, sonst spätestens acht Wochen vor Beginn schriftlich vom Arbeitgeber verlangen und gleichzeitig erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren sie Elternzeit nehmen werden. Bei dringenden Gründen ist ausnahmsweise eine angemessene kürzere Frist möglich. Nimmt die Mutter die Elternzeit im Anschluss an die Mutterschutzfrist, wird die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes auf den Zweijahreszeitraum nach Satz 1 angerechnet. Nimmt die Mutter die Elternzeit im Anschluss an einen auf die Mutterschutzfrist folgenden Erholungsurlaub, werden die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes und die Zeit des Erholungsurlaubs auf den Zweijahreszeitraum nach Satz 1 angerechnet. Die Elternzeit kann auf zwei Zeitabschnitte verteilt werden; eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist nur mit der Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Der Arbeitgeber soll die Elternzeit bescheinigen.
(2)	Können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus einem von ihnen nicht zu vertretenden Grund eine sich unmittelbar an die Mutterschutzfrist des § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes anschließende Elternzeit nicht rechtzeitig verlangen, können sie dies innerhalb einer Woche nach Wegfall des Grundes nachholen.
(3)	Die Elternzeit kann vorzeitig beendet oder im Rahmen des § 15 Abs. 2 verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Die vorzeitige Beendigung wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder wegen eines besonderen Härtefalles (§ 1 Abs. 5) kann der Arbeitgeber nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen. Die Arbeitnehmerin kann ihre Elternzeit nicht wegen der Mutterschutzfristen des § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes vorzeitig beenden; dies gilt nicht während ihrer zulässigen Teilzeitarbeit. Eine Verlängerung kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Anspruchsberechtigung aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann.
(4)	Stirbt das Kind während der Elternzeit, endet diese spätestens drei Wochen nach dem Tod des Kindes.
(5)	Eine Änderung in der Anspruchsberechtigung hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

g) Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit

Die Verringerung der Arbeitszeit auf entsprechendes Verlangen des Arbeitnehmers hin erfolgt im Rahmen von § 15 BErzGG in einem zweistufigen Verfahren.

Zunächst begehrt der **Arbeitnehmer formlos** die **Verringerung** seiner Arbeitszeit und deren Ausgestaltung beim Arbeitgeber.

In einem Zeitraum von vier Wochen sollen dann Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Verhandlungsweg eine Einigung erzielen

Bleibt die Einigung aus, kann ein Arbeitnehmer, der länger als sechs Monate ohne Unterbrechung im Arbeitsverhältnis steht, und dessen Arbeitgeber regelmäßig mehr als 15 **Arbeitnehmer** beschäftigt, seinen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit geltend machen. Diese Geltendmachung muss er nach dem Wortlaut des Gesetzes **schriftlich** sechs Wochen für den Fall des unmittelbaren Anschlusses an die Geburt bzw. die Mutterschutzfrist vor dem Beginn ansonsten acht Wochen vor dem Beginn der Teilzeittätigkeit erfolgen.

Will der **Arbeitgeber** seinerseits aus dringenden entgegenstehenden betrieblichen Gründen die Verringerung der Arbeitszeit ablehnen, muss er

den Wunsch innerhalb von vier Wochen nach Erhalt der arbeitnehmerseitigen Geltendmachung mit schriftlicher Begründung zurückweisen. Allerdings folgt aus der Versäumung dieser Frist im Unterschied zu § 8 Abs. 5 Teilzeitbefristungsgesetz kein automatischer Eintritt der Arbeitszeitverringerung.

Gerade vor dem Hintergrund, dass im Unterschied zu § 8 Abs. 5 Teilzeitbefristungsgesetz keine Automatik zu einer Veränderung des Arbeitsverhältnisses in seinem Inhalt führt, stehen Informationsfunktion und Dokumentationsfunktion bezüglich der Anordnung der schriftlichen Form im Vordergrund, sodass neben der gesetzlichen Schriftform nach § 126 und der elektronischen Schriftform nach § 126a BGB auch die einfache Textform i. S. v. § 126b BGB ausreicht.

§ 15 BErzGG	Anspruch auf Elternzeit
(1)	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Elternzeit, wenn sie mit einem Kind
	1.
	a) , für das ihnen die Personensorge zusteht,
	b) des Ehegatten oder Lebenspartners,
	c) , das sie in Vollzeitpflege (§ 33 des Achten Buches Sozialgesetzbuch) oder in Adoptionspflege (§ 1744 des Bürgerlichen Gesetzbuchs) aufgenommen haben, oder
	d) für das sie auch ohne Personensorgerecht in den Fällen des § 1 Abs. 1 Satz 3 oder Abs. 3 Nr. 3 oder im besonderen Härtefall des § 1 Abs. 5 Erziehungsgeld beziehen können,
	in einem Haushalt leben und
	2. dieses Kind selbst betreuen und erziehen.
	Bei einem leiblichen Kind eines nicht sorgeberechtigten Elternteils ist die Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils erforderlich.
(2)	Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes. Die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes wird auf die Begrenzung nach Satz 1 angerechnet. Bei mehreren Kindern besteht der Anspruch auf Elternzeit für jedes Kind, auch wenn sich die Zeiträume im Sinne von Satz 1 überschneiden. Ein Anteil der Elternzeit von bis zu zwölf Monaten ist mit Zustimmung des Arbeitgebers auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres übertragbar; dies gilt auch, wenn sich die Zeiträume im Sinne von Satz 1 bei mehreren Kindern überschneiden. Bei einem angenommenen Kind und bei einem Kind in Vollzeit- oder Adoptionspflege kann Elternzeit von insgesamt bis zu drei Jahren ab der Aufnahme bei der berechtigten Person, längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes genommen werden; die Sätze 3 und 4 sind entsprechend anwendbar, soweit sie die zeitliche Aufteilung regeln. Der Anspruch kann nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden.
(3)	Die Elternzeit kann, auch anteilig, von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden. Satz 1 gilt entsprechend für Ehegatten, Lebenspartner und die Berechtigten gemäß Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 Buchstabe c.
(4)	Während der Elternzeit ist Erwerbstätigkeit zulässig, wenn die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit für jeden Elternteil, der eine Elternzeit nimmt, nicht 30 Stunden übersteigt. Eine im Sinne des § 23 des Achten Buches Sozialgesetzbuch geeignete Tagespflegeperson kann bis zu fünf Kinder betreuen, auch wenn die wöchentliche Betreuungszeit 30 Stunden übersteigt. Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber oder als Selbständiger bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers. Er kann sie nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen.
(5)	Über den Antrag auf eine Verringerung der Arbeitszeit und ihre Ausgestaltung sollen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber innerhalb von vier Wochen einigen. Der Antrag kann mit der schriftlichen Mitteilung nach Absatz 7 Satz 1 Nr. 5 verbunden werden. Unberührt bleibt das Recht des Arbeitnehmers, sowohl seine vor der Elternzeit bestehende Teilzeitarbeit unverändert während der Elternzeit fortzusetzen, soweit Absatz 4 beachtet ist, als auch nach der Elternzeit zu der Arbeitszeit zurückzukehren, die er vor Beginn der Elternzeit hatte.
(6)	Der Arbeitnehmer kann gegenüber dem Arbeitgeber, soweit eine Einigung nach Absatz 5 nicht möglich ist, unter den Voraussetzungen des Absatzes 7 während der Gesamtdauer der Elternzeit zweimal eine Verringerung seiner Arbeitszeit beanspruchen.
(7)	Für den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit gelten folgende Voraussetzungen:
	1. Der Arbeitgeber beschäftigt, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer;
	2. das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers in demselben Betrieb oder Unternehmen besteht ohne Unterbrechung länger als sechs Monate;
	3. die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit soll für mindestens drei Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden verringert werden;
	4. dem Anspruch stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen und
	5. der Anspruch wurde dem Arbeitgeber acht Wochen oder, wenn die Verringerung unmittelbar nach der Geburt des Kindes oder nach der Mutterschutzfrist beginnen soll, sechs Wochen vor Beginn der Tätigkeit schriftlich mitgeteilt.
	Der Antrag muss den Beginn und den Umfang der verringerten Arbeitszeit enthalten. Die gewünschte Verteilung der verringerten Arbeitszeit soll im Antrag angegeben werden. Falls der Arbeitgeber die beanspruchte Verringerung der Arbeitszeit ablehnen will, muss er dies innerhalb von vier Wochen mit schriftlicher Begründung tun. Der Arbeitnehmer kann, soweit der Arbeitgeber der Verringerung der Arbeitszeit nicht oder nicht rechtzeitig zustimmt, Klage vor den Gerichten für Arbeitssachen erheben.

h) Betriebsübergang

Zunächst ist es Aufgabe des bisherigen Arbeitgebers oder des neuen Inhabers, die von einem Übergang betroffenen Arbeitnehmer vor dem Übergang gem. § 613a Abs. 5 BGB in Textform über folgende Punkte zu informieren:

- (1) den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs
- (2) den Grund für den Übergang
- (3) die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer und
- (4) die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen

Innerhalb eines Monats kann der solchermaßen informierte Arbeitnehmer dem Übergang schriftlich widersprechen - § 613a Abs. 6 Satz 1 BGB. Erfolgt der Widerspruch nicht innerhalb dieser Zeit, so geht das Arbeitsverhältnis mit seinen daraus erwachsenden Rechten und Verpflichtungen auf den neuen Arbeitgeber über und erlischt im Verhältnis zum ehemaligen Arbeitgeber.

In der Konsequenz bedeutet dies, dass die Erklärung nach § 613a Abs. 5 BGB in jeglicher Art der textlichen Wiedergabe erfolgen kann, also auch theoretisch mittels sms, Telefax oder Kopien. Demgegenüber ist die Erklärung des Widerspruchs durch den Arbeitnehmer nach § 613a Abs. 6 Satz 1 BGB an die Schriftform nach § 126 BGB bzw. die elektronische Form der signierten E-Mail nach § 126a BGB gebunden.

§ 613 a BGB	Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang
(1)	Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Sind diese Rechte und Pflichten durch Rechtsnormen eines Tarifvertrags oder durch eine Betriebsvereinbarung geregelt, so werden sie Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer und dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden. Satz 2 gilt nicht, wenn die Rechte und Pflichten bei dem neuen Inhaber durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrags oder durch eine andere Betriebsvereinbarung geregelt werden. Vor Ablauf der Frist nach Satz 2 können die Rechte und Pflichten beiderseitiger Tarifgebundenheit im Geltungsbereich eines anderen Tarifvertrags dessen Anwendung zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer vereinbart wird.
(2)	Der bisherige Arbeitgeber haftet neben dem neuen Inhaber für Verpflichtungen nach Abs. 1, soweit sie vor dem Zeitpunkt des Übergangs entstanden sind und vor Ablauf von einem Jahr nach diesem Zeitpunkt fällig werden, als Gesamtschuldner. Werden solche Verpflichtungen nach dem Zeitpunkt des Übergangs fällig, so haftet der bisherige Arbeitgeber für sie jedoch nur in dem Umfang, der dem im Zeitpunkt des Übergangs abgelaufenen Teil ihres Bemessungszeitraums entspricht.
(3)	Abs. 2 gilt nicht, wenn eine juristische Person oder eine Personenhandelsgesellschaft durch Umwandlung erlischt.
(4)	Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers durch den bisherigen Arbeitgeber oder durch den neuen Inhaber wegen des Übergangs eines Betriebs oder eines Betriebsteils ist unwirksam. Das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt.
(5)	Der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber hat die von einem Übergang betroffenen Arbeitnehmer vor dem Übergang in Textform zu unterrichten über: <ol style="list-style-type: none"> 1. den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs, 2. den Grund für den Übergang, 3. die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer und 4. die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen.
(6)	Der Arbeitnehmer kann dem Übergang des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung nach Absatz 5 schriftlich widersprechen. Der Widerspruch kann gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Inhaber erklärt werden.

i) Kündigung

§ 623 BGB fordert unzweideutig die Schriftform. Gemeint ist die Schriftform i. S. v. § 126 BGB. Der Kündigende muss also die Urkunde unterhalb des Kündigungstextes handschriftlich unterzeichnen und das Original dem Adressaten der Kündigung zu stellen.

Änderungskündigungen sind nach § 623 BGB i. V. m. § 126 BGB nur dann formgerecht erklärt, wenn das Änderungsangebot selbst ebenfalls der Schriftform genügt (vgl. BAG vom 16.09.2004 – 2 AZR 628/03 – in EzA BGB 2002 § 623 Nr.2).

§ 623 BGB Schriftform der Kündigung

Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Auflösungsvertrag bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen.

j) Aufhebungsvertrag

§ 623 BGB schreibt für den Aufhebungsvertrag **Schriftform** vor. Mit Blick darauf, dass es sich bei dem Aufhebungsvertrag um eine einheitliche Urkunde, in der der gesamte Vertragsinhalt **von beiden Parteien unterzeichnet** festgehalten ist, **scheidet die elektronische Form nach § 126a BGB aus.**

k) Mitteilung des Kündigungsgrundes bei fristloser Kündigung

§ 626 Abs. 2 Satz 3 BGB verpflichtet den fristlos Kündigenden auf Verlangen der anderen Seite, dieser schriftlich die Gründe für die fristlose Kündigung mitzuteilen.

Einfache Textform reicht hier aus (d. h. Telefax, E-Mail ohne Signatur usw.), da der gekündigte lediglich ein Bild gewinnen soll über die Motive und Gründe, die zu seiner Kündigung geführt haben.

§ 626 BGB Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund

- (1) Das Dienstverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.
- (2) Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. **Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.**

l) Zeugnis

§ 109 GewO gibt dem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis. Da **§ 109 Abs. 3 GewO** die Zulässigkeit der Abfassung des Zeugnisses in

elektronischer Form ausschließt, wird klar dass es sich um die gesetzliche Schriftform nach § 126 BGB handelt. Es muss also in Papierform mit entsprechender Ausstellerunterschrift in das Zeugnis mit den geforderten Inhalten erteilt werden.

§ 109 GewO	Zeugnis
(1)	Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis. Das Zeugnis muss mindestens Angaben zu Art und Dauer der Tätigkeit (einfaches Zeugnis) enthalten. Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass sich die Angaben darüber hinaus auf Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis (qualifiziertes Zeugnis) erstrecken.
(2)	Das Zeugnis muss klar und verständlich formuliert sein. Es darf keine Merkmale oder Formulierungen enthalten, die den Zweck haben, eine andere als aus der äußeren Form oder aus dem Wortlaut ersichtliche Aussage über den Arbeitnehmer zu treffen.
(3)	Die Erteilung des Zeugnisses in elektronischer Form ist ausgeschlossen.

m) nachvertragliches Wettbewerbsverbot

§ 110 GewO i. V. m. § 74 Abs. 1 HGB fordert die Wirksamkeit der Abrede eines Wettbewerbsverbotes neben der Schriftform auch die Aushändigung einer eigenhändig unterzeichneten Urkunde an den Arbeitnehmer. Damit dürfte klar sein, dass auch die qualifizierte Form elektronischer Kommunikation die E-Mail mit Signatur nicht zulässig ist.

§ 110 GewO	Wettbewerbsverbot
	Arbeitgeber und Arbeitnehmer können die berufliche Tätigkeit des Arbeitnehmers für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vereinbarung beschränken (Wettbewerbsverbot). Die §§ 74 bis 75 f des Handelsgesetzbuches sind entsprechend anzuwenden.
§ 74 HGB	Vertragliches Wettbewerbsverbot
(1)	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 Schriftform und der Aushändigung einer vom Prinzipal unterzeichneten, die vereinbarten Bestimmungen enthaltenden Urkunde an den Gehilfen.
(2)	Das Wettbewerbsverbot ist nur verbindlich, wenn sich der Prinzipal verpflichtet, für die Dauer des Verbots eine Entschädigung zu zahlen, die für jedes Jahr des Verbots mindestens die Hälfte der von dem Handlungsgehilfen zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen erreicht.

Tabelle gem. Kramer aaO in DB 2006 Seite 502, 507

Ausschließliche Schriftform (§ 126 BGB)	Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen	Nachweisgesetz
	Aufhebungsvereinbarung	§ 623 BGB
	Kündigung	§ 623 BGB
	Zeugnis	§ 109 GewO
	Nachvertragliches Wettbewerbsverbot	§ 110 GewO i. V. m. § 74 Abs. 1 HGB
Empfehlenswerte "freiwillige" Schriftform	Arbeitsvertrag	
	Änderungsvertrag	
	Abmahnung	
	Vorbehaltserklärung bei Änderungskündigung	
	Weiterbeschäftigungsverlangen	§ 102 Abs. 5 BetrVG
Schriftform ersetzbar durch elektronische Form (§§ 126, 126a BGB)	Befristungsabrede	§ 14 Abs. 4 Teilzeitbefristungsgesetz
	Inanspruchnahme der Elternzeit	§ 16 Abs. 1 BerzGG
	Ablehnung des Teilzeitverlangens außerhalb der Elternzeit	§ 8 Abs. 5 Teilzeitbefristungsgesetz
	Widerspruch gegen Übergang des Arbeitsverhältnisses einen Betriebsübergang	§ 613a Abs. 6 BGB
	Unterrichtung über bevorstehende Zweckerreichung	§§ 15 Abs. 2,21 Teilzeitbefristungsgesetz
Textform (§ 126b BGB)	Teilzeitverlangens und dessen Ablehnung während der Elternzeit	§ 15 Abs. 7 BerzGG
	Unterrichtung des Arbeitnehmers über einen Betriebsübergang	§ 613a Abs. 5 BGB
	Mitteilung des Kündigungsgrundes bei fristloser Kündigung	§ 626 Abs. 2 BGB
	Geltendmachung offener Ansprüche bei vertraglicher Ausschlussklausel	