

31.07.2025 | Tarifliche Textform für den Arbeitsvertragsschluss ab 01.08.2025

Ab dem 01.08.2025 regeln die Manteltarifverträge iGZ und BAP, dass Arbeitsverträge in Textform abgeschlossen werden können.

Der GVP und die DGB-Mitgliedsgewerkschaften hatten sich in den Tarifverhandlungen zum neuen DGB/GVP-Tarifwerk, das am 01.01.2026 in Kraft treten wird, darauf verständigt, die Möglichkeit des Abschlusses von Arbeitsverträgen in Textform bereits mit Wirkung zum 01.08.2025 in die noch aktuell geltenden BAP- und iGZ-Tarifwerke einzuführen.

Anlass waren die Änderungen im Nachweisgesetz (NachwG), die bereits zum 01.01.2025 aufgrund des Vierten Bürokratieentlastungsgesetzes (BEG IV) in Kraft getreten sind und grundsätzlich den Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen gegenüber dem Arbeitnehmer in Textform ermöglichen (vgl. ausführlich hierzu die [Mitgliederinformation vom 18.12.2024](#)).

Der Manteltarifvertrag BAP und der Manteltarifvertrag iGZ regelten bislang, dass der Arbeitsvertrag mit dem Zeitarbeitnehmer schriftlich zu schließen ist. Mit Änderung der tariflichen Regelung hin zur Textform können Arbeitsverträge auch ohne handschriftliche Unterzeichnung der Vertragsparteien beispielsweise mit einer herkömmlichen E-Mail abgeschlossen werden.

Laut der tariflichen Neuregelung stellt die Textform (§ 126b BGB) die bloße Mindestanforderung für den Abschluss von Arbeitsverträgen dar. Sie kann durch jede „höherwertige“ Form ersetzt werden. Ab dem 01.08.2025 können Arbeitsverträge damit in „Textform“ (z.B. per E-Mail) oder weiterhin in „Schriftform“ abgeschlossen werden. Bisher etablierte Prozesse des schriftlichen Vertragsschlusses müssen nicht zwingend umgestellt werden. Insofern besteht **kein zwingender Handlungsbedarf zum 01.08.2025**.

Die aktualisierten iGZ- und BAP-Tarifbroschüren befinden sich [hier](#).

Voraussetzungen der Textform gemäß § 2.1. Absatz 1 MTV iGZ und § 9.1 Absatz 1 MTV BAP

Der neue § 2.1. Absatz 1 MTV iGZ bzw. § 9.1 Absatz 1 MTV BAP lautet:

„Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag nach Maßgabe des § 2 Absatz 1 Satz 2 Nachweisgesetz mindestens in Textform (§ 126b BGB) abzuschließen. Im Einzelfall wird auf Verlangen des Arbeitnehmers ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt.“

1. Textform gemäß § 126b BGB (vgl. ausführlich hierzu die [Mitgliederinformation vom 18.12.2024](#))

Die „Textform“ erfordert keine eigenhändige Unterschrift, sondern lediglich die Verkörperung einer Erklärung in Form von Schriftzeichen auf einem dauerhaften Datenträger, die der Empfänger aufbewahren und unverändert wiedergeben kann.

Zur Wahrung der Textform muss nach § 126b Satz 1 BGB

- eine lesbare Erklärung,
- in der die Person des Erklärenden genannt ist,
- auf einem dauerhaften Datenträger abgegeben werden.

Zusätzlich wird gefordert, dass die Erklärung einen erkennbaren Abschluss hat.

2. Arbeitsvertragsschluss per E-Mail

Das Zustandekommen eines Vertrags setzt gemäß [§§ 145 ff. BGB](#) grundsätzlich voraus, dass seitens der Vertragsparteien übereinstimmende Willenserklärungen - Angebot und Annahme - gerichtet auf die Herbeiführung eines bestimmten rechtlichen Erfolgs abgegeben werden.

Zunächst muss ein **wirksames Angebot** einer der Vertragsparteien vorliegen. Unerheblich ist, von welcher Seite (Arbeitgeber oder Arbeitnehmer) das Angebot zum Vertragsschluss gegeben wird.

Bei einem Angebot per **E-Mail** sind die Voraussetzungen der „Textform“ nach § 126b BGB zu beachten (vgl. ausführlich hierzu die [Mitgliederinformation vom 18.12.2024](#)). Die E-Mail muss insbesondere die Person des Erklärenden erkennen lassen. Gleiches gilt für Erklärungen bzw. Angebote, die im **Anhang zu einer E-Mail** abgegeben werden.

Die **Annahme des Angebots** kann gegenüber dem Antragenden ebenfalls per E-Mail erklärt werden. Auch hierbei sind die Voraussetzungen der „Textform“ nach § 126b BGB zu beachten .

Angebot und Annahme müssen aufeinander bezogen sein und sich inhaltlich decken. Eine Annahme, die Erweiterungen, Einschränkungen oder sonstige Änderungen enthält, gilt als Ablehnung (Vertrag kommt nicht zustande) verbunden mit einem neuen Antrag; [§ 150 Abs. 2 BGB](#).

Sofern das Angebot den Anforderungen an die Bestimmtheit genügt, dürfte es zur Wahrung des Arbeitsvertragsschlusses in Textform grundsätzlich bereits ausreichend sein, wenn auf das Angebot des Antragenden (in der Regel des Unternehmens) eine E-Mail zurückgeschickt wird, in der sich der zukünftige Mitarbeiter mit dem Angebot einverstanden erklärt bzw. zum Ausdruck kommt, dass das Angebot angenommen wird. Dabei sollte darauf geachtet werden, auf welches konkrete Angebot sich die Annahme bezieht. Insbesondere wenn die Annahmeerklärung nicht in einer fortlaufenden E-Mail-Korrespondenz erfolgt oder sich auf Dateianhänge (z.B. PDF-Anhänge) bezieht, sollte der Bezug zum Angebot ggfs. durch Nennung von Daten, Verweisen auf eine konkret bezeichnete E-Mail, Zuordnungsnummern und dergleichen oder Nennung von Dateinamen bei E-Mail-Anhängen oder Vertragsnummern nachvollziehbar hergestellt werden.

3. Zusätzliche Voraussetzungen der tarifvertraglichen Textform gemäß NachwG

§ 2.1. Absatz 1 MTV iGZ und § 9.1 Absatz 1 MTV BAP bestimmen, dass der Arbeitsvertrag *nach Maßgabe des § 2 Absatz 1 Satz 2 Nachweisgesetz* in Textform abgeschlossen werden muss. Zusätzlich zur reinen Textform müssen daher auch die Vorgaben des Nachweisgesetzes erfüllt werden. Dieses verlangt, dass der Arbeitsvertrag

- elektronisch übermittelt wird,
- für den Arbeitnehmer zugänglich ist,
- gespeichert und ausgedruckt werden kann und
- der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mit der Übermittlung auffordert, einen Empfangsnachweis zu erteilen.

Eine **elektronische Übermittlung** liegt insbesondere dann nicht vor, wenn der Arbeitsvertrag in Textform z.B. auf einem USB-Stick oder einer Speicherkarte abgelegt und an den Arbeitnehmer übergeben wird. Gleiches gilt für einen digital hinterlegten Arbeitsvertrag in Textform, der vom Arbeitgeber ausgedruckt und (ohne Unterschrift) an den Arbeitnehmer übergeben wird.

Um dem Arbeitnehmer einen **uneingeschränkten Zugang** auf den Arbeitsvertrag in Textform zu ermöglichen, dürfte es nicht ausreichend sein, wenn dieser z.B. lediglich in einem Intranet oder Mitarbeiterportal zur Verfügung gestellt wird oder an die dienstliche Mailadresse des Arbeitnehmers gesendet wird. Es besteht bei Mitarbeiterportalen z.B. die Gefahr, dass dort hinterlegte Dokumente theoretisch jederzeit geändert oder gelöscht werden können. Darüber hinaus kann nicht sichergestellt werden, dass Arbeitnehmer dauerhaft auf den Arbeitsvertrag in Textform zugreifen können, da Passwörter oder Zugänge vom Arbeitgeber gesperrt werden könnten.

Die Übermittlung des Arbeitsvertrages in Textform muss individuell an die Arbeitnehmer erfolgen; eine allgemeine Bekanntmachung z.B. an die gesamte Belegschaft reicht nicht aus.

Ferner muss der Arbeitsvertrag in Textform auf einem „dauerhaften Datenträger“ gespeichert werden und er muss darüber hinaus für den Arbeitnehmer ohne Mühe **ausgedruckt** werden können. Daher dürften Arbeitsverträge in Textform, die per Messengerdienst (z.B. WhatsApp) oder SMS auf Mobilfunkgeräte übermittelt werden nicht geeignet sein, da deren Ausdruck nicht ohne weiteres möglich ist.

Die Voraussetzungen der tarifvertraglichen Textform sind etwa dann erfüllt, wenn die Arbeitsvertragsparteien den Arbeitsvertrag in Textform als **E-Mail** verfassen oder als **PDF-Anhang** zu einer Mail versenden.

Schließlich verlangt § 2 Abs. 1 Satz 2 NachwG, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mit der Übermittlung des Arbeitsvertrages in Textform dazu auffordert, einen Empfangsnachweis zu erteilen.

Nach dem Gesetzeswortlaut ist es ausreichend, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zur Erteilung des **Empfangsnachweises** auffordert. Nicht erforderlich ist, dass der Arbeitnehmer auf die Aufforderung des Arbeitgebers entsprechend reagiert.

4. Anspruch auf Aushändigung des Arbeitsertrages in Schriftform

Nach der tariflichen Neuregelung muss der Arbeitgeber nur auf Verlangen des Arbeitnehmers einen schriftlichen Arbeitsvertrag aushändigen. Dieser Anspruch des Arbeitnehmers deckt sich mit seinen Rechten aus dem NachwG. Hat der Arbeitgeber nur mittels Arbeitsvertrages in Textform seine Nachweispflichten erfüllt, kann der Arbeitnehmer gemäß § 2 Abs. 5 Satz 2 i. V. m. Abs. 1 Satz 3 NachwG eine schriftliche Nachunterrichtung verlangen (vgl. ausführlich hierzu Seite 14 der [Mitgliederinformation vom 18.12.2024](#)).

Weiterhin Schriftform für Befristung des Arbeitsvertrages

Unberührt geblieben ist die Vorschrift des § 14 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Danach gilt auch weiterhin: „**Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.**“ Es ist somit nach wie vor nicht möglich, die Befristung eines Arbeitsvertrages in Textform (z.B. per herkömmlicher E-Mail) zu vereinbaren. Die Beachtung dieser Formvorschrift ist wichtig, da andernfalls ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande kommt.

Zwar bezieht sich das gesetzliche Schriftformerfordernis für befristete Arbeitsverhältnisse streng genommen nur auf die Befristungsabrede selbst und erfasst nicht zwingend den gesamten (befristeten) Arbeitsvertrag. Gleichwohl werden in der Praxis befristete Arbeitsverträge zumeist insgesamt schriftlich abgeschlossen.

Dieses Schriftformerfordernis gilt nicht (mehr) für sogenannte Altersbefristungen, in denen geregelt wird, dass das Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Regelaltersgrenze enden soll. Seit dem 01.01.2025 regelt § 41 Absatz 2 SGB VI, dass für eine Vereinbarung, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vorsieht, die Textform ausreichend ist.