

Arbeitsrecht (Nr. 100/2007)

Befristung eines Arbeitsvertrags – Schriftformerfordernis

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied:

Vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien zunächst nur mündlich die Befristung eines Arbeitsvertrags, so ist die Befristungsabrede unwirksam und ein unbefristeter Arbeitsvertrag geschlossen, denn nach § 14 Abs. 4 TzBfG bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrags zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Halten die Vertragsparteien die Befristungsabrede nach Arbeitsaufnahme durch den Arbeitnehmer in einem schriftlichen Arbeitsvertrag fest, liegt darin regelmäßig keine eigenständige Befristungsabrede über die nachträgliche Befristung des unbefristet entstandenen Arbeitsverhältnisses, sondern nur die befristungsrechtlich bedeutungslose Wiedergabe des bereits mündlich Vereinbarten. Haben die Parteien hingegen vor der Unterzeichnung des schriftlichen Arbeitsvertrags mündlich keine Befristung vereinbart oder eine Befristungsabrede getroffen, die inhaltlich mit der in dem schriftlichen Vertrag enthaltenen Befristung nicht übereinstimmt, enthält der schriftliche Arbeitsvertrag eine eigenständige, dem Schriftformgebot genügende Befristung. Ist die Befristung daneben sachlich gerechtfertigt, so ist die Befristung insgesamt rechtens.

Das hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts zur Befristung des Arbeitsvertrags eines Arztes in der Weiterbildung nach dem ÄArbVertrG in Fortsetzung und Ergänzung seiner bisherigen Rechtsprechung zum Schriftformgebot des § 14 Abs. 4 TzBfG entschieden. Der Senat hat die Klage anders als die Vorinstanzen, die das Schriftformgebot verletzt sahen, abge-

wiesen. Die Parteien haben nach der Arbeitsaufnahme in einem schriftlichen Arbeitsvertrag vom 26. Februar 2004 eine dem Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG genügende Befristung zum 19. Februar 2005 vereinbart. In dem Vertrag ist nicht lediglich eine bereits zuvor formunwirksam vereinbarte Befristung schriftlich niedergelegt worden. Die Parteien hatten vor Unterzeichnung des schriftlichen Arbeitsvertrags keine mündliche oder konkludente Befristungsabrede zum 19. Februar 2005 getroffen. Die Befristung ist durch einen der in § 1 Abs. 1 ÄArbVertrG genannten Sachgründe gerechtfertigt und verstößt auch nicht gegen die sonstigen befristungsrechtlichen Bestimmungen des ÄArbVertrG.

Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 13. Juni 2007

Aktenzeichen: 7 AZR 700/06

Vorinstanz: LAG Hamm, Urteil vom 9. Mai 2006

- 19 Sa 2043/05 –

Veröffentlicht:

Bundesarbeitsgericht - Pressemitteilung Nr. 44/07

11.07.2007