



Rechtsanwalt
Philipp Schneider

■ Fachanwalt für Arbeitsrecht
■ Fachanwalt für Verkehrsrecht

Schriftform bei befristeten Arbeitsverhältnissen

THEMA

Schriftform bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 14.12.2016 – 7 AZR 717/14)

Nach § 14 Absatz 4 TzBfG bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrages zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Wird das Schriftformerfordernis nicht eingehalten, ist die Befristungsabrede unwirksam. Zwischen den Parteien wird ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet.

Im zu entscheidenden Fall hatte der Arbeitnehmer am 5. Oktober des Jahres seine Tätigkeit vereinbarungsgemäß aufgenommen. Der schriftliche, nur noch vom Arbeitgeber zu unterzeichnende Arbeitsvertrag war ihm erst am 9. Oktober zugegangen.

Das aber war – so das Bundesarbeitsgericht – zu spät. Nach vereinbartem Arbeitsbeginn konnte das Schriftform-erfordernis nicht mehr in dem Sinn nachgeholt werden, doch noch ein befristetes Arbeitsverhältnis wirksam zu begründen.

RELEVANZ

In mehreren Entscheidungen hat das BAG bereits hervorgehoben, dass der schriftliche Vertrag zur Befristung vor Beginn des Arbeitsverhältnisses bzw. der Arbeitsaufnahme abgeschlossen werden muss

Das BAG begründet seine streng formale Ansicht mit der Bedeutung der Befristung für den Arbeitnehmer. Er müsse vor Arbeitsaufnahme wissen, dass er keinen Dauerarbeitsplatz erhält und damit das Arbeitsverhältnis für ihn keine dauerhafte Existenzgrundlage bilden kann. Darüber hinaus dient das Schriftformerfordernis natürlich auch der erleichterten Beweisführung im Streitfall.

FAZIT

Das BAG muss sich immer wieder mit dem gesetzlichen Schriftformerfordernis bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen beschäftigen. Es wird von Arbeitgebern offensichtlich nicht ernst genug genommen!

Die Konsequenzen sind erheblich, denn es wird ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet. Der Arbeitgeber muss unter Beachtung der gesetzlichen Fristen entweder kündigen oder - meist verbunden mit der Zahlung einer Abfindung - einen Aufhebungsvertrag schließen.

In anderen Rechtsgebieten - etwa im Mietrecht - ist die Rechtsprechung zu dem dort geregelten gesetzlichen Schriftformerfordernis durchaus großzügiger. Im Befristungsrecht des Arbeitsrechts, worauf immer wieder hingewiesen werden muss, gilt dies nicht!

Weitere Fachthemen- Veröffentlichungen:

■ GMBH
■ ERBEN
■ UNFALL
■ PATIENT

■ MEDIZIN
■ INTERNET
■ BUSSGELD
■ SCHEIDUNG

■ VERMIETUNG
■ **ARBEITGEBER**
■ ABMAHNUNG
■ UNTERNEHMEN

Maxstraße 8
01067 Dresden
Telefon 0351 / 48181-0 Fax -22
kanzlei@rechtsanwaelte-
poeppinghaus.de

Pöppinghaus  Schneider  Haas

RECHTSANWÄLTE
PartGmbH