

Pressemitteilungen - Infos



Pressemitteilung Nr. 33/08

Befristung eines Arbeitsvertrags - Schriftformerfordernis

Nach § 14 Abs. 4 TzBfG bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrags zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien nur mündlich die Befristung eines Arbeitsvertrags, so ist die Befristungsabrede unwirksam und ein unbefristeter Arbeitsvertrag geschlossen. Übersendet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer vor Vertragsbeginn einen von ihm bereits unterzeichneten schriftlichen Arbeitsvertrag mit der Bitte um Rücksendung eines unterzeichneten Exemplars, kann der Arbeitnehmer das Vertragsangebot des Arbeitgebers grundsätzlich nur durch die Unterzeichnung der Urkunde annehmen. Dies hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.

Der Kläger war bei der Beklagten als Industriemechaniker auf Grund eines vom 1. Januar 2005 bis zum 30. Juni 2005 befristeten Arbeitsvertrags beschäftigt. Die Beklagte übersandte dem Kläger vor Beginn des Arbeitsverhältnisses einen von ihr bereits unterzeichneten Arbeitsvertrag mit der Bitte um Unterzeichnung und baldige Rückgabe. Der Kläger nahm vereinbarungsgemäß am 4. Januar 2005 seine Arbeit auf. Auf Nachfrage eines Vertreters der Beklagten übergab er nach seinem Arbeitsantritt den von ihm unterzeichneten Arbeitsvertrag.

Die Klage war in allen Instanzen erfolglos. Das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG ist durch die Unterzeichnung des Arbeitsvertrags gewahrt. Dies gilt auch dann, wenn der Kläger den Vertrag erst nach dem Arbeitsantritt unterzeichnet haben sollte. Durch die Arbeitsaufnahme ist ein Arbeitsverhältnis nicht begründet worden, da die Beklagte ihr Angebot auf Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags von der Rückgabe des unterzeichneten Arbeitsvertrags abhängig gemacht hatte.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16. April 2008 - 7 AZR 1048/06 -

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 6. November 2006 - 4 Sa 28/06 -