



Sehr geehrte Damen und Herren,

eine bedeutsame Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 14. Dezember 2016 (7 AZR 797/14) ist bislang weitestgehend unbemerkt geblieben. Dabei setzt sie neue Maßstäbe für das Schriftformerfordernis von Befristungen und sollte daher jedem Arbeitgeber bekannt sein. Danach ist es zwingend notwendig, dass dem Arbeitnehmer die vom Arbeitgeber unterzeichnete Befristungsabrede bereits vor Vertragsbeginn zugeht. Andernfalls gilt das Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit geschlossen. Im Folgenden erläutern wir Ihnen das Urteil und seine praktischen Auswirkungen.

Ihr Kapellmann-Team

[kapellmann.de](http://kapellmann.de)

---

## Praxisinfo Arbeitsrecht

### **BAG zur Schriftform von Befristungen**

#### **1 Sachverhalt**

Der Arbeitnehmer sollte an einer Universität gemäß den Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) vertretungsweise befristet beschäftigt werden. Die Arbeitgeberin legte ihm dazu einen - von der Universitätsverwaltung noch nicht unterzeichneten - Arbeitsvertrag zur Unterschrift vor. Der Kläger unterzeichnete den Vertrag und reichte ihn zurück. Seine Arbeit nahm er sodann vereinbarungsgemäß auf. Das von der Universität gezeichnete Exemplar des Arbeitsvertrages erhielt er jedoch erst elf Tage nach Arbeitsaufnahme. Er erhob Klage gegen die Universität und machte geltend, dass er wegen Verstoßes gegen das Schriftformerfordernis mit der Universität in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehe.

#### **2 Entscheidung des BAG**

Seine Revision hatte Erfolg. Das BAG erklärte die Befristung wegen Verstoßes gegen das Schriftformerfordernis nach § 14 Abs. 4 TzBfG für nichtig, weil die schriftliche Annahmeerklärung dem Arbeitnehmer nicht vor Vertragsbeginn zugegangen war. Das Schriftformerfordernis setze den Zugang der unterzeichneten Befristungsabrede **vor** Vertragsbeginn voraus. Die Schriftform werde nicht allein durch die Unterzeichnung der vom Arbeitnehmer bereits unterschriebenen Vertragsurkunde durch den Arbeitgeber vor Vertragsbeginn gewahrt. Vielmehr müsse dem Arbeitnehmer die auch vom Arbeitgeber unterzeichnete Vertragsurkunde vor der Aufnahme der Tätigkeit zugehen.

### 3 Praxishinweis

Die Befristung eines Arbeitsvertrags bedarf der Schriftform. Diese erfordert grundsätzlich die Unterzeichnung der Befristungsabrede durch beide Parteien auf derselben Urkunde. Werden mehrere gleichlautende Urkunden erstellt, genügt es, wenn jede Partei die für die andere Partei bestimmte Urkunde unterzeichnet.

Die dem BAG zur Entscheidung angefallene Fallkonstellation ist alltäglich. Bislang war es für wirksame Befristungen ausreichend, dass überhaupt eine von den Arbeitsvertragsparteien im Original unterzeichnete Vertragsurkunde existierte. Auf den Zeitpunkt des Zugangs der schriftlichen Annahmeerklärung beim Arbeitnehmer kam es nicht an. Nunmehr müssen

Arbeitgeber jedoch unbedingt darauf achten, dem Arbeitnehmer ein bereits unterzeichnetes Exemplar des Arbeitsvertrages mit der Bitte um Unterschrift und Rückgabe eines gegengezeichneten Exemplars **vor** Vertragsbeginn auszuhändigen. Sofern dem Arbeitnehmer zunächst ein noch nicht unterschriebenes Exemplar des Arbeitsvertrages übermittelt wird, besteht die Gefahr dass durch die Arbeitsaufnahme bereits ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entsteht. Das gilt selbst dann, wenn der Vertrag vom Arbeitgeber zwar noch vor Vertragsbeginn gegengezeichnet, dem Arbeitnehmer aber erst danach übergeben wird.

#### Impressum

Alle Texte dieser Information sind urheberrechtlich geschützt. Gerne dürfen Sie Auszüge unter Nennung der Quelle nach schriftlicher Genehmigung durch uns nutzen. Obgleich diese Information sorgfältig erstellt wurde, wird keine Haftung für die Vollständigkeit und Richtigkeit übernommen. Sie soll einen ersten Überblick der angesprochenen Themen geben und stellt keinen anwaltlichen Rechtsrat dar. Sie ersetzt keine auf den Einzelfall bezogene Beratung.

Wenn Sie unsere Praxisinfo nicht mehr erhalten möchten, können Sie diese unter [newsletter@kapellmann.de](mailto:newsletter@kapellmann.de) abbestellen.

© Kapellmann und Partner Rechtsanwälte mbB, Oktober 2017.