

## **Zweckbefristung und Schriftform**

Gem. § 14 Absatz 4 des TzBfG bedarf die Befristung eines Arbeitsverhältnisses für ihre Wirksamkeit der Schriftform. Unklar bleibt, was alles schriftlich fixiert werden muss, um dieser Schriftform zu genügen.

Da käme zum Beispiel der sachliche Grund für die Befristung im Sinne von § 14 Abs. 1 TzBfG oder die Tatsache der sachgrundlosen Befristung gem. § 14 Abs. 2 TzBfG in Betracht. Oder nur die Tatsache der Befristung als solche ? Oder zumindest den Fristablauf bei einer kalendermäßigen Befristung ?

Zu der kalendermäßigen Befristung hat das Bundesarbeitsgericht bereits einige grundlegende Feststellungen getroffen (s. BAG 23. Juni 2004 - 7 AZR 636/03). Danach soll es bei einer solchen Sachbefristung nicht erforderlich sein, den Sachgrund als solchen schriftlich niederzulegen, um dem Schriftformerfordernis zu genügen. Interessanterweise beruft sich das Bundesarbeitsgericht in dieser Entscheidung ausgerechnet auf den Gesetzestext, der wörtlich nur die Schriftform für die Befristung fordert, nicht für deren Grund. Vernünftigerweise schiebt es dann aber auch noch das sehr gute und dogmatisch saubere Argument nach, wonach der Sachgrund einer Befristung nur objektiv vorliegen muss und keinesfalls Gegenstand der vertraglichen Einigung zu sein hat. Wollte man dies anders sehen, wäre der beabsichtigte Schutz für den Arbeitnehmer schnell konterkariert. Dann könnte die Einigung als Wirksamkeitsvoraussetzung – konsequent zu Ende gedacht – den Sachgrundkatalog schnell ersetzen.

Aber das Vertrauen darauf, dass das Bundesarbeitsgericht sich an den Gesetzestext und dessen semantische Beschränkungen hält, wird schnell wieder getrübt durch die jüngste Entscheidung zur Zweckbefristung (BAG v. 21.12.2005, 7 AZR 541/04). Fairerweise muss ich allerdings einräumen, dass die Zweckbefristung tatsächlich schon von ihrer Konstruktion her die völlige Parallele zur Zeitbefristung verbietet, was ja bereits die Schwierigkeiten bei der Bestimmung der Frist für die Klage gem. § 17 KschG signalisiert.

Neumühler Straße 22  
19057 Schwerin

Tel 0385 616106  
Tel/Fax 0385 612680

e-mail:  
ra-jahn@mvnet.de  
www.ra-uwe-jahn.de

Diese beginnt bei der Zweckbefristung an sich mit dem Datum der Zweckerreichung zu laufen, wegen der Regelung in § 15 Absatz 2 TzBfG jedoch nicht vor der Mitteilung des Arbeitgebers über die Zweckerreichung (in der Literatur heftigst umstritten – Arbeitnehmerflügel verlangt den Beginn der Frist erst mit Ablauf der zwei-Wochen-Frist, egal, wann diese in Gang gesetzt wurde, Arbeitgeberflügel verlangt Fristbeginn in jedem Fall mit Zweckerreichung, vgl. Erfurter Kommentar Müller-Glöge § 17 TzBfG Rz. 9 a.E.).

Dementsprechend wird sich das Schriftformerfordernis nicht nur auf die Tatsache der Befristung als solche beschränken können, um seine Warn- und Schutzfunktion gegenüber dem Arbeitnehmer zu entfalten, wie es der Gesetzgeber wollte. Da es bei der Zweckbefristung keinen kalendermäßig bestimmten Zeitraum gibt, wird etwas anders an dessen Stelle im Rahmen der schriftlichen Vereinbarung treten müssen.

„Bei einer Zweckbefristung machen die Parteien die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom Eintritt eines künftigen Ereignisses abhängig, dessen Eintritt sie für gewiss halten, ungewiss ist jedoch der Zeitpunkt, zu dem das Ereignis eintreten wird (vgl. etwa BAG 24. September 1997 – 7 AZR 669/96)“ (BAG v. 21.12.2005, 7 AZR 541/04)

Und von dieser treffsicheren Definition aus wird dann für die Erfüllung des Schriftformerfordernisses bei einer Zweckbefristung die genauere Bezeichnung dieses „künftigen Ereignisses“ verlangt. Genau genommen wird sogar, aufbauend auf einer Rechtsprechung vor Einführung des TzBfG (zum 1.1.2001), verlangt, dass der Vertragszweck so genau bezeichnet wird, dass sich das beendigende Ereignis daraus zweifelsfrei ergibt (s. BAG 16. März 2000 – 2 AZR 196/99; 23. November 1988 – 7 AZR 12/88)

Damit ist dann aber doch wieder der Sachgrund für die Befristung nicht mehr nur deren objektive Wirksamkeitsvoraussetzung, sondern soll Vertragsinhalt sein. Diesen Bruch in der bisherigen dogmatischen Klarheit bemerkt das Bundesarbeitsgericht selbstverständlich selbst. Lakonisch stellt es aber fest, dass bei Zweckbefristungen eben der Sachgrund für die Befristung und der Vertragszweck identisch seien. Wenn das eine zwar nicht Gegenstand vertraglicher Vereinbarungen seien braucht, muss es doch als das Andere dann Vertragsinhalt sein, um den Schriftformerfordernis zu genügen.

Für die Praxis ergeben sich darauf nach meiner Auffassung folgende Anregungen:

1. Die Vereinbarung einer Zweckbefristung sollte wegen einiger gesetzgeberischer und konstruktionsbedingter Unklarheiten sehr gut überlegt und nur ausnahmsweise vorgenommen werden.
2. Wenn irgend möglich sollte eine Zweckbefristung mit einer kalendermäßig bestimmten Befristung kombiniert werden, wobei die letztere die absolute Obergrenze für die Beschäftigungsdauer setzt.

3. In Hinblick auf den Vertragszweck bei einem zweckbefristeten Vertrag lohnt sich nicht die lakonische Kürze, sie birgt viel eher das Risiko der unwirksamen Befristung. Während bei der Zeitbefristung immer die Möglichkeit geprüft werden kann, ob nicht weitere objektiv vorhandene Befristungsgründe zu deren Wirksamkeit führen, weswegen es sehr vorteilhaft sein kann, sich in Hinblick auf den Sachgrund nicht festgelegt zu haben, bestehen diese Chancen bei der Zweckbefristung nicht. Wollte man sich derartige Chancen offen halten, würde die zweckbestimmte Befristung unweigerlich wegen Verstoßes gegen das Schriftformerfordernis unwirksam sein.

Uwe Jahn  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

© RA Uwe Jahn, Schwerin