

Zweckbestimmungen müssen schriftlich vereinbart werden

BAG, Urteil vom 21.12.2005 - 7 AZR 541/04

Die Vereinbarung eines befristeten Arbeitsvertrags bedarf nach § 14 Abs. 4 TzBfG der Schriftform. Das gilt auch für solche Arbeitsverträge, die nicht zu einem bestimmten Datum, sondern mit Erreichen eines bestimmten Zwecks enden sollen. Da die Vertragsdauer bei solchen Befristungen von dem Vertragszweck abhängt, muss die schriftliche Befristungsabrede eine genaue Bezeichnung des Vertragszwecks enthalten.

Der Kläger war bei der Beklagten seit September 2001 auf Grund mehrere befristeter Arbeitsverträge als Fertiger in der Produktion beschäftigt. Nach der letzten, von beiden Parteien unterschriebenen Befristungsabrede vom 9.7.2003 sollte der Arbeitsvertrag bis zur Erreichung seines Zwecks verlängert werden, was voraussichtlich spätestens zum 30.6.2004 der Fall sein sollte. Zuvor hatte die Beklagte den Kläger darauf hingewiesen, dass die Dieselfertigung, in der der Kläger beschäftigt sei, voraussichtlich zum 30.6.2004 eingestellt werde und der Kläger über diesen Zeitpunkt hinaus nicht weiterbeschäftigt werden könne. Der Kläger hielt die letzte Befristungsabrede für unwirksam und klagte deshalb auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht auf Grund dieser Befristung zum 30.6.2004 beendet wurde, sondern unbefristet fortbestehe. Die hierauf gerichtete Klage hatte in allen Instanzen Erfolg.

Die letzte Befristungsabrede vom 9.7.2003 war unwirksam und hat das Arbeitsverhältnis der Parteien daher nicht zum 30.6.2004 beendet. Die Parteien haben ausweislich des Wortlauts der Befristungsvereinbarung keine kalendermäßige Befristung, sondern eine Zweckbefristung vereinbart. Diese Zweckbefristung war unwirksam, weil in der schriftlichen Befristungsabrede der Vertragszweck nicht angegeben war. Nach § 14 Abs.4 TzBfG bedarf die Befristung des Arbeitsvertrags der Schriftform. Dieses Schriftformerfordernis gilt für alle befristeten Arbeitsverträge und damit auch für Zweckbefristungen. Da bei der Zweckbefristung die Dauer des Arbeitsverhältnisses allein von dem Vertragszweck abhängt, müssen solche Befristungsabreden nicht das Datum der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern den Befristungszweck angeben. Im Streitfall enthielt die schriftliche Befristungsvereinbarung keine genaue Bezeichnung des Vertragszwecks, sondern lediglich den allgemeinen Hinweis, dass der Arbeitsvertrag bis zur Erreichung seines Zwecks befristet sei. Diese allgemeine Angabe erlaubte dem Kläger keine genaue Bestimmung des Vertragsendes und genügte daher nicht dem Schriftformerfordernis des § 14 Abs.4 TzBfG. Dem Kläger war der Zweck der Befristung zwar auf Grund einer entsprechenden Mitteilung der Beklagten bekannt. § 14 Abs.4 TzBfG verlangt aber nicht lediglich die Kenntnis des Befristungszwecks, sondern eine entsprechende schriftliche Vereinbarung.

Zusammengefasst von Ass. jur. Jennifer Voß, LL.M. (Canterbury NZ)