

Die Schriftformfalle

Will ein Unternehmen mit einem Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag eine Altersbefristungsvereinbarung treffen („Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das Regelaltersrentenalter erreicht.“), leitet es den schriftlichen Arbeitsvertrag ohne Unterschrift an den Arbeitnehmer, den dieser unterschrieben an den Arbeitgeber zurückreicht, und unterschreibt nun der Arbeitgeber auf derselben Vertragsurkunde und nimmt den Vertrag ohne weitere Reaktion zu den Akten, ist die Altersbefristungsvereinbarung wegen Verstoß gegen das Schriftformerfordernis unwirksam.

Gesetzliche Schriftformerfordernisse für arbeitsvertragliche Vereinbarungen gibt es in verschiedenen Gesetzen (z. B. § 14 Abs. 4 TzBfG, § 623 BGB), aber auch in normativ wirkenden Tarifverträgen (bei beiderseitiger Tarifgebundenheit) für den gesamten Arbeitsvertrag, sofern die tarifliche Regelung konstitutiv und nicht deklaratorisch gemeint ist, was durch Auslegung zu ermitteln ist. Ist hingegen der Tarifvertrag mit der Schriftformklausel im Arbeitsvertrag nur in Bezug genommen worden, handelt es sich nicht um ein gesetzliches, sondern um ein vertraglich vereinbartes Schriftformerfordernis gem. § 127 BGB.

Die gesetzliche Schriftform erfordert die Unterzeichnung der Parteien auf derselben Urkunde (§ 126 Abs. 2 Satz 1 BGB). Werden über den Vertrag mehrere gleichlautende Urkunden aufgenommen, so genügt es, wenn jede Partei, die für die andere Partei bestimmte Urkunde unterzeichnet (§ 126 Abs. 2 Satz 2 BGB).

Dem erstgenannten Erfordernis ist im obigen Beispiel zunächst Rechnung getragen. Dabei darf jedoch nicht übersehen werden, dass auch bei vertraglichen Vereinbarungen, die dem Schriftformerfordernis unterliegen, ein Vertrag nur durch ausdrücklichen Antrag der einen Seite (Angebot) und ausdrückliche Annahme durch die andere Seite zustande kommt (§ 147 Abs. 1 und 2 BGB).

Angebot, Annahme und Zugang

Des Weiteren ist zu beachten, dass es sich bei Angebot und Annahme um rechtsgeschäftliche Willenserklärungen handelt, die jeweils erst mit Zugang bei dem anderen Vertragspartner wirksam werden (§ 130 Abs. 1 Satz 1 BGB).

Unterliegt eine vertragliche Vereinbarung der gesetzlichen Schriftform, so gilt dieses Schrift-

formerfordernis sowohl für den Antrag (Angebot) als auch für dessen Annahme.

Wird also das Dokument einer solchen dem Schriftformerfordernis unterliegenden Vereinbarung dem anderen Partner ohne Unterschrift als „Angebot“ zugeleitet, handelt es sich mangels Schriftform nicht um ein wirksames Angebot, sondern um eine sog. Aufforderung zur Offerte, also um eine Aufforderung, an den anderen Vertragspartner seinerseits ein Angebot abzugeben. Tut dieser dies, indem er das Blanko-Dokument unterschreibt und dem anderen Vertragspartner zuleitet, liegt sowohl ein der Schriftform unterliegendes Angebot vor, als auch ein solches, das dem anderen Vertragspartner zugegangen ist und somit Wirksamkeit entfaltet.

Unterschreibt nun der andere Vertragspartner das Dokument, liegt eine der Schriftform entsprechende Annahme des Antrags vor.

Dies reicht jedoch noch nicht aus, da – wie oben ausgeführt – auch die Annahme eines Antrags dem anderen Vertragspartner zugehen muss. Versäumt also der letztgenannte Vertragspartner die Zuleitung des beiderseits unterschriebenen Dokuments an den ersten Vertragspartner, hat wohl der Antrag Wirksamkeit entfaltet, nicht jedoch die Annahme, trotz der Unterschriftlichkeit, wenn sie dem anderen Vertragspartner nicht zugegangen ist.

Dann ist die gesamte Vereinbarung, ungeachtet der Unterschriftlichkeit auf einer Urkunde, unwirksam.

Rechtsprechung und Literaturmeinung

Nach einer neueren Entscheidung des BAG (Urt. v. 25.10.2017 – 7 AZR 632/15) ist die gesetzliche Schriftform des § 14 Abs. 4 TzBfG nicht schon gewahrt, wenn eine einheitliche Vertragsurkunde von beiden Parteien vor Vertragsbeginn unterzeichnet worden ist. Hat der Arbeitnehmer die vom Arbeitgeber vorformulierte, aber noch nicht unterschriebene Vertragsurkunde unterzeichnet an das Unternehmen zurückgegeben, genügt zur Wahrung der Schriftform für die Befristung nicht, dass der Arbeitgeber die Vertragsurkunde seinerseits unterzeichnet. Vielmehr muss seine schriftliche Annahmeerklärung dem Mitarbeiter zugegangen sein.

Als Praxistipp wird in der Literatur empfohlen, dass der Arbeitgeber in einem solchen Fall zu-

nächst seinerseits das Dokument unterzeichnet, bevor er es an den Beschäftigten weiterleitet, sodass dann von Seiten des Unternehmens ein der Schriftform genügendes Angebot durch Zugang wirksam wird und nun der Arbeitnehmer das Dokument gegenzeichnet. Damit ist dem Schriftformerfordernis der Annahme Genüge getan, jedoch noch nicht dem Zugang der Annahme an den Arbeitgeber, wenn der Mitarbeiter nicht seinerzeit das beidseitig unterschriebene Dokument diesem zuleitet. Wird dies versäumt, ist die Vereinbarung wiederum unwirksam.

Welcher Weg der zweckmäßiger ist, kann daher dahingestellt bleiben.

UNSER AUTOR



Dr. jur. Günter Schmitt-Rolfes

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner in der Anwaltssozietät Schmitt-Rolfes, Faltermeier, München