

## Schriftform bei Befristung

*TzBfG § 14 Abs. 4; BGB §§ 125, 126*

**Unterzeichnen die Arbeitsvertragsparteien nach Vertragsbeginn einen schriftlichen Arbeitsvertrag mit einer Befristung, die inhaltlich von einer vor Vertragsbeginn mündlich vereinbarten Befristung abweicht, enthält der schriftliche Arbeitsvertrag eine eigenständige Befristungsabrede, die dem Schriftformgebot des § 14 Abs. 4 TzBfG genügt. (gekürzte Leitsätze des Gerichts)**

BAG, Urteil vom 13.06.2007 – 7 AZR 700/06 –  
(EzA § 14 TzBfG Nr. 40)  
Volltextanforderungsnummer FA 1/2008 Nr. 1

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis auf Grund Befristung am 19. Februar 2005 geendet hat.

Der Kläger ist Arzt und war in der Zeit vom 1. Juni 1995 bis zum 31. Mai 1998 als Assistenzarzt in der Weiterbildung in der neurochirurgischen Abteilung des von dem beklagten Verein betriebenen Krankenhauses beschäftigt. Weiterbildender Arzt war Dr. W, der über eine Weiterbildungsbefugnis für die Dauer von drei Jahren verfügt.

Im Oktober 2003 bewarb sich der Kläger erneut bei dem Beklagten um eine Anstellung als Assistenzarzt, um seine Weiterbildung zum Facharzt für Neurochirurgie zu ergänzen. Dabei teilte er dem Beklagten mit, nach seiner Einschätzung könne er die Weiterbildung zum Facharzt für Neurochirurgie innerhalb eines halben Jahres abschließen.

Der Beklagte bot dem Kläger im Februar 2004 eine befristete Beschäftigung als Assistenzarzt in der Weiterbildung zum Facharzt für Neurochirurgie an. Der Personalleiter des Beklagten N schlug dem Kläger den Abschluss eines zum 31. Dezember 2004 befristeten Arbeitsvertrags vor. In einem persönlichen Gespräch kam der Kläger mit dem stellvertretenden leitenden Arzt Dr. C überein, die Befristung auf ein Jahr auszudehnen. Dies teilte der Kläger dem Personalleiter N am 20. Februar 2004 telefonisch mit. Unter dem 20. Februar 2004 unterzeichneten der Kläger und der Personalleiter N eine sog. „Einstellungs-/Veränderungsmitteilung“. Hierbei handelt es sich um ein zur Vorlage an den Betriebsrat bestimmtes Formular. Dieses hatte die in der Personalabteilung des Beklagten beschäftigte Mitarbeiterin T ausgefüllt. Sie hatte zu der Angabe „Einstellung ... zum:“ handschriftlich das Datum 20. Februar 2004 und zu der Angabe „Befristet bis:“ das Datum 19. Februar 2005 eingetragen. Der Personalleiter N änderte danach die Daten dahingehend, dass das Einstellungsdatum der 23. Februar 2004 und das Beendigungsdatum der 22. Februar 2005 sein sollte.

Der Kläger nahm am 23. Februar 2004 seine Tätigkeit als Arzt in der Weiterbildung zum Facharzt für Neurochirurgie auf. Weiterbildender Arzt war wiederum Dr. W. Am 26. Februar 2004 unterzeichneten die Parteien einen schriftlichen

Arbeitsvertrag. Dieser lautet auszugsweise:

„§ 1 Beginn des Anstellungsverhältnisses/Tätigkeit

Der Angestellte wird zum 23.02.2004 als Assistenzarzt in der Weiterbildung für Neurochirurgie eingestellt. Dieser Arbeitsvertrag ist bis zum Abschluss der Weiterbildung zum Facharzt für Neurochirurgie befristet, längstens bis 19.02.2005.

Der Kläger wurde bis zum 19. Februar 2005 beschäftigt.

Mit der am 11. März 2005 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat sich der Kläger gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund der vereinbarten Befristung zum 19. Februar 2005 gewandt und seine Weiterbeschäftigung verlangt. Nach einem Schreiben der Ärztekammer vom 28. April 2005 erfüllte der Kläger die Zulassungsvoraussetzungen für die Prüfung zur Anerkennung als Facharzt für Neurochirurgie noch nicht.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Befristung sei unwirksam, da sie nicht vor der Arbeitsaufnahme schriftlich vereinbart worden sei. In der Einstellungs-/Veränderungsmitteilung sei keine schriftliche Befristungsabrede getroffen worden. Hierbei handele es sich nicht um eine vertragliche Vereinbarung der Parteien, sondern lediglich um eine an den Betriebsrat gerichtete Erklärung. Im Übrigen bestreite er, eine Mitteilung dieses Inhalts unterzeichnet zu haben. Insbesondere sei im Zeitpunkt seiner Unterschriftsleistung keine Befristung auf dem Formular vermerkt gewesen. Die Befristung sei später ohne sein Wissen hinzugefügt und nachträglich offensichtlich nochmals geändert worden. Bei der Angabe in dem am 26. Februar 2004 unterzeichneten Arbeitsvertrag, dass das Arbeitsverhältnis am 19. Februar 2005 ende, handele es sich nicht um eine eigenständige Befristungsabrede, sondern lediglich um die schriftliche Niederlegung der zuvor mündlich vereinbarten Befristung. Außerdem verstoße die Befristung gegen § 1 Abs. 3 Satz 5 ÄArbVtrG, da die Vertragslaufzeit kürzer bemessen sei als die Dauer der Weiterbildungsbefugnis des ausbildenden Arztes Dr. W. Die Befristungsabrede genüge auch nicht dem Bestimmtheitsgebot des § 1 Abs. 2 ÄArbVtrG.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis auf Grund der Befristung nicht mit Ablauf des 19. Februar 2005 beendet worden ist,
2. den beklagten Verein zu verurteilen, ihn über den Ablauf des 19. Februar 2005 hinaus als Assistenzarzt in Weiterbildung für Neurochirurgie weiterzubeschäftigen.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Beklagte seinen Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger beantragt die Zurückweisung der Revision.

## Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet und führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils, zur Abänderung der erstinstanzlichen Entscheidung und zur Abweisung der Klage. Die Klage ist entgegen der Auffassung der Vorinstanzen unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat auf Grund der in dem schriftlichen Arbeitsvertrag vom 26. Februar 2004 vereinbarten Befristung mit Ablauf des 19. Februar 2005 geendet. Die Befristung zum 19. Februar 2005 ist wirksam. Das auch für Befristungen nach dem *ÄArbVtrG* geltende Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG ist gewahrt. Die Befristung ist nach § 1 *ÄArbVtrG* gerechtfertigt.

I. Die zum 19. Februar 2005 vereinbarte Befristung ist nicht nach § 14 Abs. 4 TzBfG, § 125 Satz 1 BGB nichtig.

1. Nach § 14 Abs. 4 TzBfG bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrags zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für die Befristung von Arbeitsverträgen nach § 1 *ÄArbVtrG* (*allgemeine Meinung, vgl. etwa KDZ/Däubler 6. Aufl. § 1 ÄArbVtrG Rn. 5; Annuß/Thüsing-Lambrich TzBfG § 23 Rn. 103; KR/Lipke 8. Aufl. § 1 - 3 ÄArbVtrG Rn. 16; ErfK/Müller-Glöge 7. Aufl. ÄArbVtrG Rn. 5; APS/Schmidt 2. Aufl. §§ 1, 2, 3 ÄArbVtrG Rn. 5a*). Das Schriftformgebot des § 14 Abs. 4 TzBfG erfasst grundsätzlich jede Befristung eines Arbeitsvertrags unabhängig von der Rechtsgrundlage, nach der sie vereinbart wird. Das Formerfordernis betrifft deshalb nicht nur Befristungen nach § 14 Abs. 1 - 3 TzBfG, sondern auch Befristungen, die auf anderen gesetzlichen Vorschriften beruhen, soweit diese nicht besondere Regelungen enthalten (vgl. BT-Drucks. 14/4374 S. 20). § 1 *ÄArbVtrG* regelt die befristete Beschäftigung approbierter Ärzte in der Weiterbildung außerhalb des Anwendungsbereichs des HRG. Die Vorschrift trifft keine eigenständige Regelung über die Form der Befristungsabrede, sondern erklärt in Absatz 5 die arbeitsrechtlichen Vorschriften über befristete Arbeitsverträge für anwendbar, soweit sie den Vorschriften der Absätze 1 - 4 nicht widersprechen. Damit nimmt § 1 Abs. 5 *ÄArbVtrG* auch § 14 Abs. 4 TzBfG in Bezug. Das Schriftformgebot widerspricht den Bestimmungen in § 1 Abs. 1 - 4 *ÄArbVtrG* schon deshalb nicht, weil diese keine Formvorschriften für die Befristung enthalten. Entgegen der Auffassung des Beklagten steht das

Schriftformerfordernis auch nicht im Widerspruch zum Gesetzeszweck des ÄArbVtrG. Dieser besteht darin, die Möglichkeit einer kontinuierlichen Weiterbildung einer großen Zahl von Studienabsolventen der Medizin zu erhalten und zu verbessern und die Bereitstellung von Weiterbildungsstellen zu erleichtern, um die Versorgung der Bevölkerung durch qualifiziert weitergebildete Ärzte zu erhalten (vgl. BT-Drucks. 13/8668 S. 5). Dieser Gesetzeszweck wird von dem Schriftformgebot nicht berührt.

2. Die erforderliche Schriftform ist im Streitfall gewahrt.

a) Es kann dahinstehen, ob die Parteien in der am 20. Februar 2004 unterzeichneten „Einstellungs-/Veränderungsmitteilung“ eine dem Formerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG entsprechende Befristung vereinbart haben oder ob dies - wie das Landesarbeitsgericht meint - schon deshalb nicht der Fall ist, weil das Formular zur Information des Betriebsrats bestimmt war und deshalb möglicherweise keine Willenserklärungen der Parteien enthält. Denn zum Zeitpunkt der Unterzeichnung des Formulars war hierin nach dem Vortrag beider Parteien keine Befristung zum 19. Februar 2005 vermerkt. Nach dem Vorbringen des Beklagten enthielt das Schriftstück bei der Unterzeichnung durch die Parteien das Beendigungsdatum „22. Februar 2005“. Nach der Darstellung des Klägers war in dem Formular bei seiner Unterschriftsleistung gar keine Befristungsabrede vermerkt; diese sei ohne sein Wissen nachträglich eingefügt und später offenbar nochmals verändert worden. Die „Einstellungs-/Veränderungs-mitteilung“ konnte daher allenfalls die Schriftform für eine Befristung zum 22. Februar 2005 wahren, nicht aber für die im Streitfall allein maßgebliche Befristung zum 19. Februar 2005.

b) Die Befristung zum 19. Februar 2005 entspricht dem Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG, da sie in dem von beiden Parteien unterzeichneten Arbeitsvertrag vom 26. Februar 2004 vereinbart wurde. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts wurde in dem schriftlichen Arbeitsvertrag nicht nur eine zuvor mündlich und damit formnichtig vereinbarte Befristung schriftlich niedergelegt, sondern eine eigenständige Befristungsabrede getroffen. Das Landesarbeitsgericht hat weder festgestellt, dass die Parteien vor Unterzeichnung des Arbeitsvertrags am 26. Februar 2004 mündlich eine Befristung zum 19. Februar 2005 vereinbart hatten, noch haben die Parteien dies vorgetragen.

aa) Nach § 125 Satz 1 BGB ist eine Befristungsabrede, die dem gesetzlich normierten Schriftformerfordernis nicht genügt, nichtig mit der Folge, dass der Arbeitsvertrag nach § 16 Satz 1 TzBfG als auf unbestimmte Zeit geschlossen gilt. Vereinbaren die Parteien vor Vertragsbeginn zunächst nur mündlich die Befristung des Arbeitsvertrags und halten sie die mündlich getroffene Befristungsabrede in einem nach Vertragsbeginn unterzeichneten

Arbeitsvertrag schriftlich fest, ist die zunächst mündlich vereinbarte Befristung nach § 14 Abs. 4 TzBfG, § 125 Satz 1 BGB nichtig, so dass bei Vertragsbeginn ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entsteht. Die spätere schriftliche Niederlegung der zunächst nur mündlich vereinbarten Befristung führt nicht dazu, dass die zunächst formnichtige Befristung rückwirkend wirksam wird (*vgl. hierzu ausführlich BAG 1. Dezember 2004 - 7 AZR 198/04 - BAGE 113, 75 = AP TzBfG § 14 Nr. 15 = EzA BGB 2002 § 623 Nr. 3, zu B I 4 a und b der Gründe; 16. März 2005 - 7 AZR 289/04 - BAGE 114, 146 = AP TzBfG § 14 Nr. 16 = EzA TzBfG § 14 Nr. 17, zu I 2 der Gründe*). Dadurch kann allenfalls das bei Vertragsbeginn nach § 16 Satz 1 TzBfG entstandene unbefristete Arbeitsverhältnis nachträglich befristet werden, was bei Vorliegen eines die Befristung rechtfertigenden sachlichen Grundes zulässig ist (*BAG 1. Dezember 2004 - 7 AZR 198/04 - aaO, zu B I 4 b der Gründe; vgl. auch BAG 24. Januar 1996 - 7 AZR 496/95 - BAGE 82, 101 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 179 = EzA BGB § 620 Nr. 139, zu I 1 der Gründe; 26. August 1998 - 7 AZR 349/97 - BAGE 89, 345 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 203 = EzA BGB § 620 Nr. 154, zu II der Gründe*). Hierzu sind allerdings auf die Herbeiführung dieser Rechtsfolge gerichtete Willenserklärungen der Parteien erforderlich. Daran fehlt es in der Regel, wenn die Parteien nach Vertragsbeginn lediglich eine bereits zuvor mündlich vereinbarte Befristung in einem schriftlichen Arbeitsvertrag niederlegen. Dadurch wollen sie im allgemeinen nur das zuvor Vereinbarte schriftlich festhalten und keine eigenständige rechtsgestaltende Regelung treffen (*BAG 1. Dezember 2004 - 7 AZR 198/04 - aaO, zu B I 4 b der Gründe*). Anders verhält es sich, wenn die Parteien vor Vertragsbeginn und vor Unterzeichnung des schriftlichen Arbeitsvertrags mündlich keine Befristung vereinbart haben oder wenn sie eine mündliche Befristungsabrede getroffen haben, die inhaltlich mit der in dem später unterzeichneten schriftlichen Arbeitsvertrag enthaltenen Befristung nicht übereinstimmt. In diesem Fall wird in dem schriftlichen Arbeitsvertrag nicht lediglich eine zuvor vereinbarte mündliche Befristung schriftlich niedergelegt, sondern eine davon abweichende und damit eigenständige Befristungsabrede getroffen, durch die das zunächst bei Vertragsbeginn unbefristet entstandene Arbeitsverhältnis nachträglich befristet wird. Entspricht die Vertragsurkunde den Voraussetzungen des § 126 BGB, ist die Befristung nicht wegen eines Verstoßes gegen das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG unwirksam.

bb) Nach diesen Grundsätzen genügt die Befristung zum 19. Februar 2005 dem Schriftformgebot des § 14 Abs. 4 TzBfG. Die Befristung zum 19. Februar 2005 wurde erstmals in dem von beiden Parteien am 26. Februar 2004 unterzeichneten Arbeitsvertrag vereinbart. Das Landesarbeitsgericht hat nicht festgestellt, dass die Parteien zuvor mündlich eine Befristungsabrede zum 19. Februar 2005 getroffen hatten. Es hat vielmehr „unterstellt ..., dass die Parteien vor Arbeitsantritt des Klägers mündlich eine Übereinkunft über die befristete Einstellung bis zum 19.02.2005 erzielt ...“ hatten. Mit dieser

Unterstellung hat das Landesarbeitsgericht § 286 Abs. 1 ZPO verletzt, da es entgegenstehenden Sachvortrag des Beklagten nicht berücksichtigt hat. Der Beklagte rügt mit der Revision zu Recht, dass das Landesarbeitsgericht sein Vorbringen im Schriftsatz vom 3. Januar 2006, vor der Arbeitsaufnahme durch den Kläger sei eine Befristung zum 22. Februar 2005 und nicht zum 19. Februar 2005 vereinbart worden, außer Acht gelassen habe. Der Beklagte hatte die vom Landesarbeitsgericht als wahr unterstellte Behauptung daher nicht aufgestellt.

Auch der Kläger hatte - wie die Revision zu Recht rügt - nicht behauptet, dass vor der Arbeitsaufnahme mündlich eine Befristung zum 19. Februar 2005 vereinbart worden sei. Er hatte sich zunächst mit Schriftsatz vom 2. August 2005 ausschließlich darauf berufen, die Befristung zum 19. Februar 2005 sei unwirksam, weil bei Arbeitsbeginn am 23. Februar 2004 eine schriftliche Befristungsabrede nicht vorgelegen habe. Nachdem der Beklagte mit der Berufungsbegründung die von den Parteien unterzeichnete „Einstellungs-/Veränderungsmitteilung“ vorgelegt hatte, in der als Vertragslaufzeit nach den vom Personalleiter N handschriftlich geänderten Daten die Zeit vom 23. Februar 2004 bis zum 22. Februar 2005 vermerkt ist, hat der Kläger auf S. 4 der Berufungserwiderung vom 10. Februar 2006 bestritten, eine derartige Mitteilung mit diesem Inhalt unterzeichnet zu haben und geltend gemacht, zum Zeitpunkt seiner Unterschriftsleistung sei keine Befristung in dem Formular eingetragen gewesen, die Befristung sei nachträglich ohne sein Wissen hinzugefügt und danach offensichtlich nochmals geändert worden. Auf S. 6 der Berufungserwiderung hat der Kläger seine Rechtsansicht geäußert, in dem schriftlichen Arbeitsvertrag vom 26. Februar 2004 sei keine Befristung vereinbart worden, in dem Vertrag sei lediglich die zuvor mündlich vereinbarte Befristung spätestens zum 19. Februar 2005 schriftlich niedergelegt worden. Der Kläger hat jedoch nicht dargelegt, wann und durch welche Erklärungen eine Befristungsabrede zum 19. Februar 2005 zustande gekommen sein soll. In der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht am 9. Mai 2006 hat der Kläger schließlich erklärt, in einem persönlichen Gespräch mit dem stellvertretenden leitenden Arzt Dr. C übereingekommen zu sein, die Befristung auf ein Jahr auszurichten. Dies habe er dem Personalleiter N am 20. Februar 2004 telefonisch mitgeteilt. Nach dieser Darstellung des Klägers sollte daher ein für die Dauer eines Jahres befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen werden. Da der Kläger seine Tätigkeit unstreitig am 23. Februar 2004 aufgenommen hat, ergab sich daher auch nach seinen Äußerungen in der Berufungsverhandlung eine Vertragslaufzeit vom 23. Februar 2004 bis zum 22. Februar 2005. Der Kläger hat somit zu keinem Zeitpunkt Tatsachen vorgetragen, aus denen sich eine vor der Arbeitsaufnahme oder vor der Unterzeichnung des Arbeitsvertrags vom 26. Februar 2004 getroffene mündliche Befristungsabrede zum 19. Februar 2005 ergeben könnte.

Nach dem Vorbringen beider Parteien wurde die Befristung zum 19. Februar 2005 daher erstmalig in dem schriftlichen Arbeitsvertrag vom 26. Februar 2004 vereinbart. Die Parteien haben deshalb in dem schriftlichen Arbeitsvertrag nicht lediglich eine zuvor mündlich vereinbarte Befristung schriftlich festgehalten, sondern eine eigenständige Befristungsabrede getroffen. Diese Befristungsabrede genügt dem Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG, da sie von beiden Parteien auf derselben Urkunde unterzeichnet wurde (§ 126 Abs. 2 Satz 1 BGB).

II. Die Befristung zum 19. Februar 2005 ist nach § 1 ÄArbVtrG gerechtfertigt. Für die Befristung besteht ein sachlicher Grund (§ 1 Abs. 1 ÄArbVtrG). Die Befristung zum 19. Februar 2005 genügt den Anforderungen des § 1 Abs. 2 2. Halbs. ÄArbVtrG, da sie kalendermäßig bestimmt ist. § 1 Abs. 3 Satz 5 ÄArbVtrG steht der Wirksamkeit der Befristung nicht entgegen. Die für Befristungen nach § 1 ÄArbVtrG bestimmte Höchstbefristungsdauer von acht Jahren (§ 1 Abs. 3 Satz 1 ÄArbVtrG) wurde durch den zum 19. Februar 2005 befristeten Arbeitsvertrag nicht überschritten.

1. Die in dem Arbeitsvertrag vom 26. Februar 2004 vereinbarte Befristung zum 19. Februar 2005 ist nach § 1 Abs. 1 ÄArbVtrG sachlich gerechtfertigt.

Nach § 1 Abs. 1 ÄArbVtrG liegt ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrags mit einem Arzt vor, wenn die Beschäftigung des Arztes seiner zeitlich und inhaltlich strukturierten Weiterbildung zum Facharzt dient. Die Beschäftigung des Klägers vom 23. Februar 2004 bis zum 19. Februar 2005 erfolgte zum Zwecke seiner Weiterbildung zum Facharzt für Neurochirurgie. Zwischen den Parteien ist nicht streitig, dass es sich bei der Beschäftigung des Klägers um eine zeitlich und inhaltlich strukturierte Weiterbildung iSv. § 1 Abs. 1 ÄArbVtrG gehandelt hat.

2. Die in dem Arbeitsvertrag vom 26. Februar 2004 vereinbarte Befristung zum 19. Februar 2005 genügt den Anforderungen des § 1 Abs. 2 2. Halbs. ÄArbVtrG.

a) Nach § 1 Abs. 2 1. Halbs. ÄArbVtrG bestimmt sich die Dauer der Befristung ausschließlich nach der vertraglichen Vereinbarung. Die Befristung muss nach § 1 Abs. 2 2. Halbs. ÄArbVtrG kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein. Dies setzt voraus, dass das Beendigungsdatum im Arbeitsvertrag ausdrücklich bezeichnet ist oder sich auf Grund der bei Abschluss des Arbeitsvertrags vorliegenden Angaben anhand eines Kalenders zweifelsfrei feststellen lässt. Befristungen nach § 1 ÄArbVtrG sind daher nur als Zeitbefristungen zulässig, nicht jedoch als Zweckbefristungen (*vgl. hierzu ausführlich BAG 14. August 2002 - 7 AZR 266/01 - BAGE 102, 166 = AP ÄArbVtrG § 1 Nr. 1 = Eza BGB § 620 Ärzte Nr. 1, zu I 1 der Gründe*).

b) Diese Voraussetzungen erfüllt die im Arbeitsvertrag vom 26. Februar 2004 vereinbarte Befristung, soweit sie die für den Streitfall allein maßgebliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 19. Februar 2005 bestimmt.

Nach § 1 des Arbeitsvertrags war der Vertrag bis zum Abschluss der Weiterbildung des Klägers zum Facharzt für Neurochirurgie, längstens bis 19. Februar 2005 befristet. Damit haben die Parteien eine Doppelbefristung in Form einer kombinierten Zweck- und Zeitbefristung vereinbart. Die zum Zeitpunkt des Abschlusses der Weiterbildung zum Facharzt für Neurochirurgie vereinbarte Zweckbefristung war zwar nach § 1 Abs. 2 2. Halbs. ÄArbVtrG nicht zulässig. Dies hat jedoch nicht die Unwirksamkeit der in § 1 des Arbeitsvertrags außerdem vereinbarten Zeitbefristung zum 19. Februar 2005 zur Folge. Die Unwirksamkeit der Zweckbefristung hat auf die zugleich vereinbarte Zeitbefristung keinen Einfluss. Sie führt nur dazu, dass das Arbeitsverhältnis nicht bereits auf Grund der etwaigen früheren Zweckerreichung endet, sondern bis zu der vereinbarten kalendermäßig bestimmten Höchstfrist fortbesteht. Ist das Arbeitsverhältnis ohnehin bis zu diesem Zeitpunkt fortgesetzt worden, gewinnt die Zweckbefristung keine Bedeutung (*BAG 15. August 2001 - 7 AZR 263/00 - BAGE 98, 337 = AP BErzGG § 21 Nr. 5 = EzA BErzGG § 21 Nr. 4, zu B II 3 b der Gründe; 10. Juni 1992 - 7 AZR 346/91 - EzA BGB § 620 Nr. 116, zu II der Gründe*).

Da der Kläger die Weiterbildung zum Facharzt für Neurochirurgie vor dem 19. Februar 2005 nicht abgeschlossen hatte und das Arbeitsverhältnis bis zu diesem Zeitpunkt fortgesetzt wurde, steht allein die Wirksamkeit der Zeitbefristung zum 19. Februar 2005 im Streit. Diese genügt den Anforderungen des § 1 Abs. 2 2. Halbs. ÄArbVtrG, da der Zeitpunkt, zu dem das Arbeitsverhältnis enden sollte, auf Grund der Datumsangabe kalendermäßig bestimmt ist.

3. Die Befristung ist nicht nach § 1 Abs. 3 Satz 5 ÄArbVtrG unwirksam. Bei dem Arbeitsvertrag vom 26. Februar 2004 handelt es sich zwar nicht um den ersten Arbeitsvertrag, den der Kläger mit dem Beklagten zum Zwecke der Weiterbildung zum Facharzt für Neurochirurgie mit dem weiterbildenden Arzt Dr. W abgeschlossen hat. Außerdem unterschreitet die Laufzeit des Arbeitsvertrags vom 26. Februar 2004 die Dauer der Weiterbildungsbefugnis des weiterbildenden Arztes Dr. W. § 1 Abs. 3 Satz 5 ÄArbVtrG ermöglicht jedoch nicht nur den einmaligen Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags mit demselben Weiterbildungsziel und demselben weiterbildenden Arzt. Vielmehr kann nach dem Vertragsende eines mindestens der Dauer der Weiterbildungsbefugnis des weiterbildenden Arztes entsprechenden Arbeitsvertrags ein weiterer befristeter Arbeitsvertrag mit demselben Weiterbildungsziel und demselben weiterbildenden Arzt nach

§ 1 ÄArbVtrG abgeschlossen werden, wenn dadurch die Höchstbefristungsdauer von acht Jahren (§ 1 Abs. 3 Satz 1 ÄArbVtrG) nicht überschritten wird. Die Laufzeit des weiteren befristeten Arbeitsvertrags kann die Dauer der Weiterbildungsbefugnis des weiterbildenden Arztes unterschreiten, wenn bei Vertragsschluss absehbar ist, dass die Weiterbildung innerhalb der in Aussicht genommenen Vertragslaufzeit beendet werden kann.

a) § 1 Abs. 3 Satz 5 ÄArbVtrG erlaubt nicht nur den einmaligen Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags mit einem bestimmten Weiterbildungsziel, zB dem Erwerb der Anerkennung als Facharzt in einem bestimmten Gebiet, und mit demselben weiterbildenden Arzt (aA KR/Lipke 8. Aufl. § 1 bis 3 ÄArbVtrG Rn. 21; ErfK/Müller-Glöge 7. Aufl. ÄArbVtrG Rn. 5). Eine derartige Einschränkung lässt sich der Vorschrift nicht entnehmen.

Nach § 1 Abs. 3 Satz 5 ÄArbVtrG darf die Befristung des Arbeitsvertrags den Zeitraum nicht unterschreiten, für den der weiterzubildende Arzt die Weiterbildungsbefugnis besitzt. Beendet der weiterzubildende Arzt bereits zu einem früheren Zeitpunkt den von ihm nachgefragten Weiterbildungsabschnitt oder liegen bereits zu einem früheren Zeitpunkt die Voraussetzungen für die Anerkennung im Gebiet, Schwerpunkt oder Bereich vor, darf nach § 1 Abs. 3 Satz 6 auf diesen Zeitpunkt befristet werden. Diese Vorschriften bestimmen nach ihrem Wortlaut lediglich eine Mindestbefristungsdauer, aber keine Einschränkung auf den nur einmaligen Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags mit demselben Weiterbildungsziel und demselben weiterbildenden Arzt. Gegen eine derartige Einschränkung spricht insbesondere die Regelung in § 1 Abs. 3 Satz 4 ÄArbVtrG, wonach die Gesamtdauer mehrerer zum Zwecke der Weiterbildung befristeter Arbeitsverträge nach § 1 Abs. 1 ÄArbVtrG die in § 1 Abs. 3 Satz 1 - 3 ÄArbVtrG bestimmte Höchstdauer nicht überschreiten darf. § 1 Abs. 3 Satz 4 ÄArbVtrG setzt daher voraus, dass die Weiterbildung auf der Grundlage mehrerer befristeter Arbeitsverträge erfolgen kann, ohne dass der Vorschrift zu entnehmen wäre, dass die mehrfache Befristung nur mit unterschiedlichen weiterbildenden Ärzten zulässig sein soll. Auch aus Sinn und Zweck der in § 1 Abs. 3 Satz 5 ÄArbVtrG normierten Mindestbefristungsdauer ergibt sich eine Beschränkung der Befristungsmöglichkeit auf einen einzigen Arbeitsvertrag mit demselben Weiterbildungsziel und demselben weiterbildenden Arzt nicht. Durch die Mindestbefristungsdauer soll ausgeschlossen werden, dass junge Ärzte „willkürlich“ kurzen Befristungen ausgesetzt werden (BT-Drucks. 13/8668 S. 6) und dass die Befristungsmöglichkeiten nach § 1 ÄArbVtrG für weiterbildungsfremde Zwecke genutzt werden (BT-Drucks. 13/8668 S. 5). Besitzt der weiterbildungsbefugte Arzt daher zB eine Weiterbildungsbefugnis für fünf Jahre, ist die einmalige Befristung für die Dauer von fünf Jahren zulässig, nicht jedoch die mehrfache Befristung für jeweils ein Jahr (BT-Drucks. 13/8668 S. 6). Diesem Regelungszweck, eine Stückelung der Beschäftigung während der Dauer der Weiterbildungsbefugnis des weiterbildenden Arztes in mehrere

befristete Arbeitsverhältnisse zu verhindern, steht der spätere Abschluss eines weiteren nach § 1 ArbZVG befristeten Arbeitsvertrags nach dem Ende eines der Weiterbildungsbefugnis des weiterbildenden Arztes mindestens entsprechenden befristeten Arbeitsvertrags nicht entgegen. Dem vom Gesetzgeber erkannten Schutzbedürfnis des weiterzubildenden Arztes wird dadurch Rechnung getragen, dass die Mindestvertragsdauer bereits durch den Erstvertrag ausgeschöpft wurde. § 1 Abs. 3 Satz 5 ArbZVG bestimmt nicht, dass die Laufzeit eines nach § 1 Abs. 1 ArbZVG befristeten Arbeitsvertrags mit der Dauer der Weiterbildungsbefugnis des weiterbildenden Arztes übereinstimmen muss, sondern dass sie die Weiterbildungsbefugnis des weiterbildenden Arztes nicht unterschreiten darf. Die Vorschrift gestattet daher auch den Abschluss eines Arbeitsvertrags mit einer die Dauer der Weiterbildungsbefugnis des weiterbildenden Arztes überschreitenden Vertragslaufzeit. Dem widerspräche eine Auslegung von § 1 Abs. 3 Satz 5 ArbZVG dahingehend, dass die Vorschrift dem Abschluss eines weiteren befristeten Arbeitsvertrags mit demselben Weiterbildungsziel und demselben weiterbildenden Arzt nach dem Ablauf eines der Dauer der Weiterbildungsbefugnis des weiterbildenden Arztes entsprechenden befristeten Arbeitsvertrags entgegen steht.

b) Schließen die Parteien nach Ablauf eines mindestens der Dauer der Weiterbildungsbefugnis des weiterbildenden Arztes entsprechenden befristeten Arbeitsvertrags einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag mit demselben Weiterbildungsziel und demselben weiterbildenden Arzt ab, kann die Vertragslaufzeit des neuen Arbeitsvertrags die Dauer der Weiterbildungsbefugnis des weiterbildenden Arztes unterschreiten, wenn bei Vertragsschluss absehbar ist, dass die Weiterbildung innerhalb der in Aussicht genommenen Vertragslaufzeit beendet werden kann. Dies ergibt sich zum einen daraus, dass die in § 1 Abs. 3 Satz 5 ArbZVG bestimmte Mindestvertragsdauer bereits durch den Erstvertrag ausgeschöpft ist und dadurch dem gesetzlichen Schutzzweck des § 1 Abs. 3 Satz 5 ArbZVG genügt ist, zum anderen aus der Regelung in § 1 Abs. 3 Satz 6 ArbZVG, wonach die Vertragslaufzeit kürzer bemessen sein kann als die Dauer der Weiterbildungsbefugnis des weiterbildenden Arztes, wenn der weiterzubildende Arzt den nachgefragten Weiterbildungsabschnitt bereits zu einem früheren Zeitpunkt beendet oder wenn bereits zu einem früheren Zeitpunkt die Voraussetzungen für die Anerkennung im Gebiet, Schwerpunkt oder Bereich vorliegen.

c) Nach diesen Grundsätzen steht § 1 Abs. 3 Satz 5 ArbZVG dem Abschluss des weiteren zum 19. Februar 2005 befristeten Arbeitsvertrags der Parteien nicht entgegen. Die Laufzeit des Arbeitsvertrags vom 26. Februar 2004 beträgt zwar weniger als ein Jahr und unterschreitet damit die dreijährige Dauer der Weiterbildungsbefugnis des weiterbildenden Arztes Dr. W erheblich. Dies führt jedoch nicht zur Unwirksamkeit der Befristung, da die

Mindestbefristungsdauer von drei Jahren bereits durch die Beschäftigung des Klägers in dem Krankenhaus des Beklagten zum Zwecke der Weiterbildung als Facharzt für Neurochirurgie bei dem weiterbildenden Arzt Dr. W in der Zeit vom 1. Juni 1995 bis zum 31. Mai 1998 ausgeschöpft wurde und die Parteien bei Abschluss des Arbeitsvertrags vom 26. Februar 2004 davon ausgegangen sind, dass der Kläger die Weiterbildung zum Facharzt für Neurochirurgie innerhalb der Vertragslaufzeit abschließen würde. Der Kläger hatte gegenüber dem Beklagten bei seiner Bewerbung um eine nochmalige Einstellung als Arzt in der Weiterbildung erklärt, dass er davon ausgehe, seine Facharztausbildung innerhalb eines halben Jahres abschließen zu können. Er hat im Rahmen des vorliegenden Rechtsstreits nicht behauptet, dass diese Prognose bei Vertragsschluss unzutreffend gewesen sein könnte. Dies rechtfertigt die Befristung des Arbeitsvertrags mit einer kürzeren als der Dauer der Weiterbildungsbefugnis von Dr. W entsprechenden Vertragslaufzeit. Dabei ist unerheblich, dass der Kläger seine Ausbildung zum Facharzt für Neurochirurgie tatsächlich entgegen der von ihm selbst angestellten Prognose bis zum vereinbarten Vertragsende am 19. Februar 2005 nicht abgeschlossen hat. Denn für die Wirksamkeit der Befristung sind allein die Umstände im Zeitpunkt des Vertragsschlusses maßgebend.

4. Die Befristung ist nicht nach § 1 Abs. 3 Satz 1 iVm. § 1 Abs. 3 Satz 4 ÄArbVtrG unwirksam.

Nach § 1 Abs. 3 Satz 1 ÄArbVtrG darf ein befristeter Arbeitsvertrag nach § 1 Abs. 1 ÄArbVtrG höchstens bis zur Dauer von acht Jahren abgeschlossen werden. Erfolgt die Weiterbildung nach § 1 Abs. 1 ÄArbVtrG im Rahmen mehrerer befristeter Arbeitsverträge, dürfen sie nach § 1 Abs. 3 Satz 4 ÄArbVtrG insgesamt die Höchstbefristungsdauer nicht überschreiten.

Die achtjährige Höchstbefristungsdauer wurde durch die Gesamtlaufzeit der beiden mit dem Beklagten abgeschlossenen befristeten Arbeitsverträge nicht erreicht. Der Kläger hat nicht vorgetragen, vor Abschluss des Arbeitsvertrags vom 26. Februar 2004 mit anderen Arbeitgebern weitere befristete Arbeitsverträge zum Zwecke der Weiterbildung zum Facharzt für Neurochirurgie abgeschlossen zu haben, bei deren Berücksichtigung die Höchstbefristungsdauer von acht Jahren überschritten worden wäre.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO.