



Geschäftsstelle

Datum  
30.06.05

Aktenzeichen  
050

An die  
Mitglieder des VKDA-NEK  
sowie die Kirchenkreise und Kirchengemeinden

---

## Rundschreiben 8/2005

---

- I. Tarifvertrag Ausbildung**
  - II. Nachträgliche schriftliche Niederlegung einer mündlichen vereinbarten Befristung**
- 

### **I. Tarifvertrag Ausbildung**

Aus gegebenem Anlass weisen wir auf die Geltung des Tarifvertrages Ausbildung hin.

Mit Rundschreiben 3/2003 haben wir den Änderungstarifvertrag Nr. 1 vom 3. April 2003 zum Tarifvertrag Ausbildung veröffentlicht. In § 1 des Änderungstarifvertrages wird der Geltungsbereich dieses Tarifvertrages verändert. Nachdem der Tarifvertrag für den Bereich der Anstellungsträger, die dem KTD unterliegen, entwickelt war, wurde er nunmehr in seinem Geltungsbereich auf alle Mitglieder des VKDA-NEK ausgedehnt. In § 2 des Änderungstarifvertrages wurde festgelegt, dass bereits bestehende Ausbildungsverträge von dieser Änderung nicht berührt werden. Das In-Kraft-Treten war auf den 1. Juli 2003 festgelegt worden. Nach dem Ablauf von nunmehr zwei Jahren müssten alle Ausbildungsverhältnisse, die dem alten Recht unterliegen, auslaufen. Die entsprechenden Tarifverträge werden dann aufgehoben werden.

## **II. Nachträgliche schriftliche Niederlegung einer mündlich vereinbarten Befristung**

In Rundschreiben 1/2005 (Befristung von Arbeitsverhältnissen) hatten wir auf eine neuere Entscheidung des BAG zur Schriftform bei befristeten Arbeitsverhältnissen hingewiesen. Die praktische Bedeutung dieser Entscheidung ist so groß, dass wir nochmals darauf hinweisen:

Nach § 14 Abs. 4 TzBfG bedarf die Wirksamkeit der Befristung eines Arbeitsvertrages der Schriftform. Wird die Befristung nur mündlich vereinbart, ist sie nach § 125 Satz 1 BGB nichtig. Das hat nicht die Unwirksamkeit des gesamten Arbeitsvertrages zur Folge. Vielmehr entsteht anstelle des befristeten ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Die nach Vertragsbeginn und nach Aufnahme der Arbeit erfolgte schriftliche Niederlegung der mündlich vereinbarten Befristung in einem schriftlichen Arbeitsvertrag führt nicht dazu, dass die Befristung rückwirkend wirksam wird.

Es muss daher unbedingt dafür Sorge getragen werden, dass die zeitlich festgelegte Arbeitsaufnahme nach Unterzeichnung des Arbeitsvertrages erfolgt. Entsprechende Fehler können nur durch Aufhebungsvertrag oder Kündigung und Neuabschluss des Arbeitsvertrages geheilt werden.



Kunst