

	<h1 style="background-color: #ccc; padding: 5px; border: 1px solid #000;">Wissen trifft Praxis</h1>	<p>Fragen u aktuelle I zum Arch Beste</p>
	<h2 style="text-align: center;">Befristete Arbeitsverträge - Schriftform beachten</h2>	 <p>Klicke kostenlos</p>
<p>Aktuell</p>		<p>AuA ab</p>
<p>Seminare</p>		
<p>AuA-Club</p>	<p>Die Befristung eines Arbeitsvertrags bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform – so verlangt es das Teilzeit- und Befristungsgesetz (§ 14 Abs. 4 TzBfG). Damit hat der Gesetzgeber – anders als beim Abschluss eines regulären Arbeitsverhältnisses – zum Schutz des Arbeitnehmers ausdrücklich das Schriftformerfordernis als Wirksamkeitsvoraussetzung im TzBfG verankert.</p>	
<p>Magazin</p>		
<p style="text-align: center;">Blickpunkt Urteilstexte</p>	<p>Was muss schriftlich niedergelegt werden? Wird das Schriftformerfordernis nicht beachtet, entsteht automatisch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, das nur einvernehmlich oder durch Ausspruch einer Kündigung – ggf. unter Beachtung des Kündigungsschutzgesetzes bzw. sonstiger Sonderkündigungsschutzvorschriften oder der Mitwirkung des Betriebsrats – beendet werden kann.</p>	
<p style="text-align: center;">Fragen und Antworten</p>		
<p style="text-align: center;">Neue Gesetze</p>	<p>Wichtig Nach dem Wortlaut des Gesetzes muss jede Befristung schriftlich niedergelegt werden. Die Dauer der Befristung ist unerheblich, so dass auch sehr kurze Arbeitsverhältnisse unbedingt schriftlich abzufassen sind!</p>	
<p style="text-align: center;">Buchtipps</p>		
<p style="text-align: center;">Recherche</p>	<p>Je nach Art der Befristung müssen die Vertragsparteien Unterschiedliches niederlegen. In jedem Fall muss sich aus der schriftlichen Regelung ergeben, dass es sich um einen zeitlich befristeten Arbeitsvertrag handelt, Anfangs- und Endtermin müssen also niedergeschrieben werden.</p>	
<p>Das Heft</p>		
<p>Service</p>	<p>Wird der Arbeitnehmer für ein bestimmtes Projekt eingestellt, dessen konkretes Ende bei Vertragsschluss noch nicht abzusehen ist – sog. Zweckbefristung – muss dieser Zweck, also das konkrete Projekt, festgehalten werden. Das Gleiche gilt für die Vereinbarung einer auflösenden Bedingung (z.B. befristete Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers während eines Kündigungsschutzprozesses bis zum Obsiegen des Arbeitgebers). Bei einer Sachgrundbefristung nach § 14 Abs. 1 TzBfG (z.B. Vertretung eines anderen Arbeitnehmers) muss der Sachgrund nicht im Vertrag stehen; es genügt, dass dieser objektiv besteht.</p>	
<p style="text-align: center;">Abo bestellen! </p>		
<p style="text-align: center;">Zum Shop </p>	<p>Was bedeutet eigentlich „Schriftform“? Die im TzBfG vorgeschriebene Schriftform ist eingehalten, wenn die Vertragsparteien den befristeten Arbeitsvertrag im Original eigenhändig unterzeichnen.</p>	
<p style="text-align: center;">Kontakt </p>		
<p style="text-align: center;">Impressum</p>	<p>Wichtig Für die Einhaltung der Schriftform genügt es also nicht, wenn eine Vertragspartei eine Kopie eines bereits von ihr unterzeichneten Vertragstextes der anderen Seite übermittelt und diese auf der Kopie unterzeichnet. Der Austausch von E-Mails oder Telefaxen genügt ebenfalls nicht dem Schriftformerfordernis. Ferner ist eine Bestätigung des Abschlusses eines „befristeten“ Vertrages durch den Arbeitgeber, z.B. nach einem vorangegangenen Vorstellungsgespräch in einer E-Mail oder Telefaxschreiben, nicht ausreichend.</p>	
<p style="text-align: center;">© HUSS-MEDIEN</p>		

BAG liegt nur dann eine wirksame Befristung vor, wenn der befristete Arbeitsvertrag vor dem Antritt der Arbeit, also vor dem ersten Tag der Arbeitsaufnahme, von den Vertragsparteien unterzeichnet wurde. Der Zweck des Schriftformerfordernisses liegt darin, dem Arbeitnehmer vor Augen zu führen, dass er keinen dauerhaften Arbeitsplatz erhält und er noch die Möglichkeit hat, den Vertragsschluss zugunsten anderer Angebote abzulehnen. Die erst nachträgliche Unterzeichnung eines befristeten Vertrags wird diesem Zweck nicht gerecht (vgl. BAG, Urt. v. 1.12.2004 – 7 AZR 198/04, AuA 1/05, S. 50). Wird dies von den Vertragsparteien nicht beachtet, kommt ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zwischen ihnen zustande, wenn der Arbeitnehmer – wie häufig – zunächst seine neue Tätigkeit aufnimmt und beide erst anschließend den Arbeitsvertrag unterzeichnen.

Wichtig

Der Arbeitgeber muss unbedingt darauf achten, dass die Aufnahme der Arbeit nicht vor Unterzeichnung des Arbeitsvertrags erfolgt. Ein Aufschieben der lästigen „Formalität“ Vertragsunterzeichnung kann bei Befristungen ansonsten zu bösen Überraschungen führen.

Was gilt bei einer Vertragsverlängerung?

Noch fehlerträchtiger ist die Verlängerung von befristeten Arbeitsverhältnissen: Auch hierfür verlangt das BAG die schriftliche Niederlegung der Verlängerungsabrede vor dem tatsächlichen Beginn der erneuten befristeten Beschäftigung (vgl. BAG, Urt. v. 16.3.2005 – 7 AZR 289/04, NZA 2005, S. 923). Hat der Arbeitnehmer erst einmal seine Tätigkeit aufgenommen bzw. setzt er seine bisherige Arbeit nach einer mündlichen Verlängerungszusage fort, liegt automatisch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vor.

Ferner wird das Schriftformerfordernis nur dann beachtet, wenn vor dem Vertragsbeginn und vor der Unterzeichnung des schriftlichen Arbeitsvertrags keine mündliche Befristung vereinbart wurde. Allerdings verstoßen die Vertragsparteien nicht gegen das Gebot der Schriftform, wenn sie zwar zunächst mündliche eine Befristung vereinbart haben, diese aber inhaltlich mit der im später unterzeichneten schriftlichen Vertrag enthaltenen Befristung nicht übereinstimmt.

In seiner Entscheidung vom 13.6.2007 bestätigt das BAG seine ständige Rechtsprechung, wonach grundsätzlich die Schriftform des § 14 Abs. 4 TzBfG verletzt wird und ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vorliegt, wenn eine zunächst nur mündlich getroffene Befristungsabrede in einem nach Vertragsbeginn unterzeichneten Arbeitsvertrag schriftlich festgehalten wird. Die spätere schriftliche Niederlegung der zunächst nur mündlich vereinbarten Befristung führt nicht dazu, dass die formnichtige Befristung rückwirkend wirksam wird. Weicht aber der schriftliche Arbeitsvertrag vom mündlich Vereinbarten ab, kann hierin eine eigenständige dem Schriftform genügende Befristung liegen (BAG, Urt. v. 13.6.2007 – 7 AZR 700/06, AuA 11/07, S. 692 f.).

Bei der Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnisses dürfen anlässlich der Verlängerung keine inhaltlichen Veränderungen vorgenommen werden. Wird z.B. eine – wenn auch nur geringfügige – Änderung der Arbeitszeit oder eine Gehaltserhöhung vereinbart, kann hierin der Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrags liegen. Die Befristung kann wegen des Anschlussverbots oder mangels ausreichenden sachlichen Grunds unwirksam sein.

Beispiel

Die Vertragsparteien verlängerten einen bereits bestehenden befristeten Arbeitsvertrag. Der neue Vertrag sah neben der Verlängerung einen um 0,50 Euro erhöhten Stundenlohn vor; im Übrigen wurden die bisherigen Arbeitsvertragsbedingungen beibehalten. Nach Ansicht des BAG lag hier keine Verlängerung i.S.v. § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG vor, da neben der Vertragsdauer gleichzeitig einzelne Arbeitsbedingungen geändert wurden. Diese Befristung konnte nur noch auf einen sachlichen Grund nach § 14 Abs. 1 TzBfG gestützt werden (vgl. BAG, Urt. v. 23.8.2006 – 7 AZR 12/06, AuA 5/07, S. 310 f.).#

Weitere Voraussetzungen für eine wirksame Befristung

Neben der Einhaltung des Schriftformerfordernisses müssen weitere Voraussetzungen erfüllt sein:

> Entweder liegt objektiv ein bestimmter sachlicher Grund vor (vgl. die in § 14

Abs. 1 Satz 2 TzBfG beispielhaft aufgezählten Fallgruppen)
> oder ein solcher fehlt, dann darf das Arbeitsverhältnis nur für die Dauer von zwei Jahren befristet werden. Innerhalb dieser Zeit kann es höchstens dreimal verlängert werden (sog. sachgrundlose Befristung, § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG).

Weitere Möglichkeiten einer sachgrundlosen Befristung bestehen - bei der Einstellung älterer Arbeitnehmer (§ 14 Abs. 3 TzBfG),
- bei wissenschaftlichem oder künstlerischem Personal (§ 2 Wissenschaftszeitvertragsgesetz) sowie
- in neu gegründeten Unternehmen (§ 14 Abs. 2a TzBfG).

Eine andere Möglichkeit stellt die Zweckbefristung dar. Hierbei wird der Arbeitnehmer nicht für einen konkret feststehenden Zeitraum eingestellt, da sich das Ende des Arbeitsverhältnisses bei einer Zweckbefristung noch nicht absehen lässt. Vielmehr hängt die Dauer von dem Eintritt eines bestimmten zukünftigen Ereignisses ab, z.B. dem Abschluss eines Projekts.

Wichtig

Bei allen Befristungsmöglichkeiten muss die Befristungsabrede zwingend schriftlich niedergelegt werden. Zudem muss bei der Zweckbefristung auch der Zweck schriftlich festgehalten werden, so dass der Arbeitnehmer sich darauf einstellen kann.

Fazit

Sowohl der Abschluss als auch die Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags bergen im Hinblick auf das Schriftformerfordernis viele Fehlerquellen. Arbeitgeber sollten daher rechtzeitig juristischen Rat einholen, um die Entstehung unbefristeter Arbeitsverhältnisse zu verhindern.

Dirk Helge Laskawy/Eileen Malek

Die Autoren sind Herausgeber des Werkes "Die neuen Muster für Befristungs- und Teilzeitverträge auf CD-ROM", das im [Forum-Verlag](#) erschienen ist.

[zurück](#)