

Befristete Arbeitsverträge und die Schriftform

*von RA Dirk Helge Laskawy, FA ArbR und RAin Eileen Malek, beide Aderhold v. Dalwigk Knüppel
Rechtsanwaltsgesellschaft GmbH, Leipzig*

Gesetzlich vorgeschrieben: Schriftlicher Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses

Die Befristung eines Arbeitsvertrages 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 Teilzeit- und Befristungsgesetz verankert.

Wird das Schriftformerfordernis nicht beachtet, entsteht **automatisch** ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, welches nur einvernehmlich oder durch Ausspruch einer Kündigung – gegebenenfalls unter Beachtung des Kündigungsschutzgesetzes/ sonstiger Sonderkündigungsschutzvorschriften oder Mitwirkung des Betriebsrates – beendet werden kann.

Was muss schriftlich niedergelegt werden?

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. 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. Wird der Arbeitnehmer indes für ein bestimmtes Projekt eingestellt, dessen konkretes Ende bei Vertragsschluss noch nicht abzusehen war – 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 muss der Sachgrund nicht im Vertrag stehen; es genügt **objektiv** das Bestehen eines sachlichen Grundes.

Was bedeutet eigentlich Schriftform?

Die im Teilzeit- und Befristungsgesetz vorgeschriebene Schriftform ist eingehalten, wenn die Vertragsparteien den befristeten Arbeitsvertrag im Original eigenhändig unterzeichnen.

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 genügen ebenfalls nicht dem Schriftformerfordernis. Ferner ist eine Bestätigung des

Abschlusses eines "befristeten" Vertrages durch den AG, z. B. nach einem vorangegangenen Vorstellungsgespräch in einer E-Mail oder Telefaxschreiben, nicht ausreichend.

Erforderlich ist, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer **dieselbe** Urkunde, d.h. jeweils den gleichen Arbeitsvertrag, unterzeichnen. Es muss kein umfassendes Vertragswerk vorliegen, ausreichend ist z. B. die Niederlegung der Befristung in einem Schreiben des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer mit der Bitte, das bereits vom Arbeitgeber unterzeichnete Exemplar gegenzuzeichnen (vgl. BAG vom 26.07.2006, 7 AZR 514/05). Die Unterschriften sollten den Vertragstext stets räumlich abschließen, um spätere Auslegungsschwierigkeiten zu vermeiden.

Wann muss die Befristung niedergeschrieben werden?

Größte Hürde für eine wirksame Befristung eines Arbeitsvertrages ist der richtige **Zeitpunkt der Vertragsunterzeichnung**: Nach der Rechtsprechung des 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 Parteien 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 Arbeitsvertrages wird diesem Zweck nicht gerecht (vgl. BAG vom 01.12.2004, NZA 2005, 575). Wird dies von den Parteien nicht beachtet, kommt ein **unbefristetes Arbeitsverhältnis** zwischen ihnen zustande, wenn der AN – wie häufig – zunächst seine neue Tätigkeit beim AG aufnimmt und beide erst anschließend den Arbeitsvertrag unterzeichnen.

Wichtig! Der AG muss unbedingt darauf achten, dass die Aufnahme der Arbeit nicht vor Unterzeichnung des Arbeitsvertrages erfolgt. Ein Aufschieben der lästigen Formalität Vertragsunterzeichnung kann bei Befristungen ansonsten zu bösen Überraschungen führen.

Was gilt bei einer Verlängerung eines bereits bestehenden befristeten Arbeitsvertrages?

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 vom 16.03.2005, NZA 2005, 923). Hat der AN erst einmal seine Tätigkeit aufgenommen bzw. setzt er seine bisherige Arbeit nach einer mündlichen Verlängerungszusage fort, liegt aufgrund der Nichteinhaltung des Schriftformerfordernisses automatisch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vor.

Bei einer Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnisses dürfen anlässlich der Verlängerung keine **inhaltlichen Veränderungen** vorgenommen werden. Wird z. B. eine Änderung der Arbeitszeit oder eine Gehaltserhöhung vereinbart, kann hierin ein Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrages liegen. Diese Befristung kann wegen des Anschlussverbotes oder mangels ausreichendem sachlichen Grund unwirksam sein.

Beispiel: Die Parteien verlängerten einen bereits bestehenden befristeten Arbeitsvertrag. Der neue Arbeitsvertrag sah neben der Verlängerung einen um EUR 0,50 erhöhten Stundenlohn vor; im Übrigen wurden die bisherigen Arbeitsvertragsbedingungen beibehalten. Nach Ansicht des BAG lag hier keine Verlängerung im Sinne von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG vor, da neben der Vertragsdauer **gleichzeitig** einzelne Arbeitsbedingungen geändert wurden. Hier bedurfte die Befristung eines sachlichen Grundes, da diese nur noch nach § 14 Abs. 1 TzBfG zu rechtfertigen ist (vgl. BAG vom 23.08.2006, 7 AZR 12/06).

Weitere Voraussetzungen für eine wirksame Befristung

Neben der Einhaltung des Schriftformerfordernisses müssen weitere Voraussetzungen erfüllt sein: Entweder liegt objektiv ein bestimmter sachlicher Grund vor (sog. **Befristung mit sachlichem Grund**, 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 das Arbeitsverhältnis 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 (§ 57 b HRG) sowie in neu gegründeten Unternehmen (§ 14 Abs. 2 a TzBfG).

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

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

Fazit

Sowohl der Abschluss als auch die Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages bergen im Hinblick auf das Schriftformerfordernis viele Fehlerquellen. Arbeitgeber sollten daher rechtzeitig juristischen Rat einholen, um die Entstehung unbefristeter Arbeitsverhältnisse zu verhindern. Ebenso ist es Arbeitnehmern zu empfehlen, vor dem Auslaufen einer Befristung diese überprüfen zu lassen, da Fehler nur innerhalb von drei Wochen nach der Beendigung gerichtlich geltend gemacht werden können.

[Informationen zum Thema: www.forum-verlag.com/befristung]