



Michael Wilmsen

Rechtsanwalt

UNTERNEHMERKANZLEI

RECHT & STEUERN

Erich-Zeigner-Allee 69-73 . 04229 Leipzig

Tel. 0341 / 4774728 . Fax 0341 / 4772547 . E-Mail: kanzlei@ra-wilmsen.net

www.unternehmerkanzlei.net

09.02.2016

Falle beim Abschluss befristeter Arbeitsverträge:
Befristungen müssen vor Arbeitsbeginn schriftlich vereinbart werden!

Befristete Arbeitsverträge bieten dem Arbeitgeber den Vorteil, das Arbeitsverhältnis ohne den Ausspruch einer Kündigung beenden zu können. Die im Regelfall mit kostspieligen Risiken behafteten Fragen des Kündigungsschutzes stellen sich dann nicht.

Der Arbeitgeber, der einen befristeten Arbeitsvertrag abschließt, muss das schriftlich tun. Das geht ausdrücklich aus § 14 Abs. 4 TzBfG, § 15 S. 1 BGB hervor.

Unterlässt er dies, nutzt ihm eine spätere, nach Arbeitsbeginn liegende Unterschrift des Arbeitnehmers unter einem Arbeitsvertrag nichts mehr. Dies gilt unabhängig von der Frage, ob eine sachgrundlose Befristung für die Dauer von bis zu zwei Jahren möglich gewesen wäre, oder für die in Aussicht genommene Befristung sachliche Gründe bestanden haben.

Denn die Befristung ist dann nichtig.
Stattdessen wird ein unbefristetes Arbeitsverhältnis fingiert.

Wird eine nur mündlich vereinbarte Befristung später schriftlich niedergelegt, kann dies die zunächst formunwirksame Befristung nicht rückwirkend wirksam machen.

Wollen Sie die Befristung verlängern, müssen Sie noch mehr "auf der Hut" sein:

Die Verlängerung muss - ebenso wie der ursprüngliche befristete Arbeitsvertrag - **schriftlich vor Beginn des Verlängerungszeitraumes** vereinbart werden.

Des Weiteren muss die Verlängerung nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) **exakt zu den bisherigen Bedingungen** erfolgen, d.h. selbst eine Lohnerhöhung darf mit der Verlängerung nicht verbunden werden

Eine Ausnahme will das BAG zulassen, wenn im Zusammenhang mit der Verlängerung des Arbeitsverhältnisses eine Verlängerung der Arbeitszeit (z.B. von Teilzeit auf Vollzeit) einhergeht, die der Arbeitnehmer gem. § 9 TzBfG (Teilzeit- und Befristungsgesetz) beanspruchen kann.

Tipp: Da es beim Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen weitere Herausforderungen bei der Vertragsgestaltung gibt, sollten Sie rechtzeitig vor dem Abschluss (und der Verlängerung) anwaltlichen Rat in Anspruch nehmen.