



Stolperfalle: Schriftform bei Befristung erforderlich

Die Autorin:
Rechtsanwältin Beate Kallweit
Fachanwältin für Arbeitsrecht

In der Praxis kommt es häufig vor, dass die Arbeitsvertragsparteien darüber einig waren, ein befristetes Arbeitsverhältnis abzuschließen, es aber verabsäumten, vor Arbeitsantritt des Arbeitnehmers die Befristungsabrede schriftlich niederzulegen.

Zumeist wird diese verabsäumte Niederlegung dann ein/zwei Tage später, nach Arbeitsantritt nachgeholt.

Vor dieser Vorgehensweise muss dringend gewarnt werden, wenn der Arbeitgeber nicht Gefahr laufen will, ein unwirksam befristetes Arbeitsverhältnis, und damit ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, zu begründen.

Gemäß § 14 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrages zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Diesem Schriftformgebot ist nicht Genüge getan, wenn die Parteien zunächst mündlich einen befristeten Arbeitsvertrag vereinbaren und diesen, bzw. die Befristungsabrede nach Antritt der Arbeit schriftlich niederlegen.

Das Bundesarbeitsgericht hat in einer Entscheidung vom 01.12.2004 (7 AZR 198/04) die Auffassung vertreten, dass aufgrund der vor Beginn der Beschäftigung nur mündlich vereinbarten Befristung zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entstanden sei.

Die nachgeholt schriftliche Fassung der Vereinbarung begründet nicht den Abschluss eines neuen befristeten Arbeitsvertrages, sondern es sei lediglich die bisherige mündliche Vereinbarung schriftlich niedergelegt worden.

Darin liege weder die nachträgliche Befristung des bislang unbefristeten Arbeitsvertrags noch eine Bestätigung der formnichtigen Befristung.

Deshalb sind Arbeitgeber gut beraten, Arbeitnehmer ihre Tätigkeit nicht aufnehmen zu lassen, bevor der befristete Arbeitsvertrag unterzeichnet ist.