

## **Zeitlich begrenzte Arbeitsverhältnisse**

Rechtsanwalt Christian Beducker

Entsprechend der aktuellen Wirtschaftslage werden vermehrt befristete Arbeitsverhältnisse abgeschlossen. Der Arbeitgeber möchte auf diesem Wege gewährleisten, dass die mit dem Arbeitsverhältnis für ihn verbundenen wirtschaftlichen Belastungen überschaubar bleiben. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses ist gesetzlich zugelassen für die Dauer von zwei Jahren einschließlich maximal drei Verlängerungen in dieser Zeit. Im Übrigen ist eine Befristung nur bei Vorliegen besonderer im Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge abschließend geregelter Gründe zulässig.

Hierzu hat das Bundesarbeitsgericht in Erfurt (BAG) in 2008 eine Reihe von Entscheidungen getroffen, die hier kurz zusammengefasst werden.

Eine Befristung muss schriftlich erfolgen (§ 14 TzBfG). Eine nur mündliche Vereinbarung einer Befristung ist nicht möglich. Der siebte Senat des BAG hat am 16.04.2008 entschieden, dass der Arbeitgeber, der den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages ausdrücklich von einer schriftlichen Vereinbarung abhängig macht, die Schriftform einhält und das Angebot des Arbeitgebers auch nur schriftlich angenommen werden kann. Gleiches gilt bei Übersendung eines Arbeitsvertragsentwurfes an den Arbeitnehmer. In diesen Fällen kommt daher allein durch die Aufnahme der Arbeit kein Arbeitsvertrag zustande, sondern erst durch die Unterzeichnung des Arbeitsvertrages.

Andererseits reicht es nicht aus, wenn die Befristung in dem Vertrag „irgendwo“ enthalten ist. Das BAG hat entschieden, dass eine im laufenden Vertragstext enthaltene und nicht optisch hervorgehobene Befristung unwirksam sein kann. Im Einzelfall ist die Erkennbarkeit der Klausel zu prüfen. Das BAG hat entschieden, dass eine normal gedruckte Befristung neben einer im Fettdruck abgefassten Klausel überraschend und damit unwirksam ist, weil der Arbeitnehmer damit nicht rechnen muss.

Auch die erneut befristete Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages muss schriftlich erfolgen. Dabei muss der Vertragsinhalt unverändert bleiben. Der Vertrag kann nur an eine geänderte Rechtslage angepasst werden. Sonst handelt es sich um einen neuen Arbeitsvertrag, der nur unter besonderen Gründen befristet werden darf.

Der sechste Senat des BAG hat in einem weiteren Urteil klargestellt, dass auch in einem befristeten Arbeitsverhältnis die Vereinbarung einer sechsmonatigen Probezeit möglich ist. Dies gilt unabhängig von der vereinbarten Gesamtlaufzeit des Arbeitsvertrages.

Auf Arbeitgeberseite ist damit besondere Sorgfalt beim Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages anzuwenden. Arbeitgeber genießen bei Befristungen besonderen Schutz.