

Wirksame Einigung der Vertragsparteien über den wesentlichen Inhalt des Arbeitsvertrages durch Angebot und Annahme

Abschluss des Arbeitsvertrages

Ein Arbeitsvertrag ist grundsätzlich formfrei, d. h. er kann

- ✓ **schriftlich**
- ✓ **mündlich**
- ✓ **stillschweigend**

geschlossen werden, sofern die Parteien nicht Schriftform vereinbart haben oder diese anderweitig, z.B. durch Tarifvertrag vorgeschrieben ist.

Ist ein Arbeitsvertrag nicht schriftlich geschlossen, hat der Arbeitgeber gem. **§ 2 Abs. 1 NachwG** spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses

- ✓ **die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich nieder zu legen,**
- ✓ **die Niederschrift zu unterzeichnen und**
- ✓ **dem Arbeitnehmer auszuhändigen.**

Verletzung dieser Pflicht berührt das Arbeitsverhältnis nicht, kann aber zu Schadensersatzpflicht des Arbeitgebers führen.

Arten des Arbeitsvertrages (Auswahl):

- ✓ Dauerarbeitsverhältnis
- ✓ Nebenbeschäftigungsverhältnis
- ✓ Probearbeitsverhältnis
- ✓ Teilzeitarbeitsverhältnis
- ✓ Befristetes Arbeitsverhältnis

Befristetes Arbeitsverhältnis

Neuregelungen für befristete Arbeitsverhältnisse durch das
Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) seit dem 01.01.2001

Befristungsmöglichkeiten:

- ✓ § 14 Abs. 1 TzBfG: Befristung mit sachlichem Grund
- ✓ § 14 Abs. 2 TzBfG: Befristung ohne sachlichen Grund

Hinweis

Die Befristung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform, § 14 Abs. 4 TzBfG

Befristung mit Sachgrund

- ✓ Sachgrund grundsätzlich erforderlich auch bei Befristungen unter 6 Monaten und in Kleinbetrieben
- ✓ keine Höchstdauer der Befristung
- ✓ Beispiele für Sachgrund (Katalog des § 14 Abs. 1 TzBfG):
vorübergehender Arbeitsanfall, Erprobung, Vertretung eines anderen Arbeitnehmers, Eigenart der Arbeitsleistung rechtfertigt Befristung

Befristung ohne Sachgrund

- ✓ Höchstdauer 2 Jahre
- ✓ Nur bei Neueinstellungen möglich (Ausnahme: Vorheriges Ausbildungsverhältnis) → Fragerecht des AG nach Vorbeschäftigung
- ✓ Dreimalige Verlängerung möglich (keine Unterbrechung zulässig!)
- ✓ Ausnahme: Unternehmen bis 4 Jahre nach Gründung Befristung bis zur Gesamtdauer von 4 Jahren zulässig, § 14 Abs. 2a TzBfG

Hinweis

Befristung ohne Sachgrund nach Befristung mit Sachgrund nicht möglich.
Befristung mit Sachgrund nach Befristung ohne Sachgrund möglich.

76

Rechtsanwalt Stephan Kreuels

Folgen unwirksamer Befristung

- ✓ Arbeitsverhältnis gilt als auf unbestimmte Zeit geschlossen
- ✓ Kündigung durch Arbeitgeber frühestens zum (unwirksam) vereinbarten Ende der Befristung

77

Rechtsanwalt Stephan Kreuels