KOCH BOIKAT
RECHTSANWÄLTE

Rechtsanwälte Koch & Boikat, Bahnhofstraße 15/16, 99734 Nordhausen, T. 03631/434990, Mail: info@koch-boikat.de, Home: www.koch-boikat.de

NEWSLETTER/Arbeitsrecht

vom 11.08.2026



+++ Schriftformzwang beim befristeten Arbeitsvertrag +++ Was gilt bei Unterzeichnung durch Vertreter? +++ Risikopotenzial bei fehlender Klarstellung des Vertreterhandelns +++

Sehr geehrte Damen und Herren,

Unternehmen sind jeden Tag in ihren Abläufen auf Effizienz angewiesen. Aufgaben müssen verteilt und koordiniert werden. Dazu kann auch das Unterschreiben von Arbeitsverträgen gehören. Gerade bei größeren Unternehmen gehört es zur gängigen Praxis, dass nicht der Geschäftsführer selbst, sondern Personalleiter die Arbeitsverträge unterzeichnen.

Diese Vorgehensweise kann jedoch Unklarheiten im Hinblick auf die ordnungsgemäße Vertretung und die Wirksamkeit des Arbeitsvertrages aufwerfen. Gerade bei befristeten Arbeitsverträgen ist Vorsicht geboten. Kommen diese dem Formerfordernis nicht nach, gelten sie als auf unbestimmte Zeit geschlossen. Dies ist zu vermeiden, weil befristete Arbeitsverträge gerade wegen des vorübergehenden Bedarfs der Arbeitsleistung geschlossen werden.

Dieser Beitrag zeigt, worauf Sie bei der Unterzeichnung von Arbeitsverträgen achten sollten.

I. Gesetzliche Grundlagen

§ 14 TzBfG (Teilzeit- und Befristungsgesetz) zeigt zunächst auf, unter welchen Voraussetzungen der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages zulässig ist. § 14 Abs. 4 TzBfG legt sodann die Schriftform für befristete Arbeitsverträge fest. Die Schriftform wird durch § 126 BGB erläutert. Darin heißt es unter anderem:

> **„Ist durch Gesetz schriftliche Form vorgeschrieben, so muss die Urkunde von dem Aussteller eigenhändig durch Namensunterschrift (…) unterzeichnet werden."**

Der Schriftform wird damit nur Genüge getan, wenn der Arbeitsvertrag per Hand durch die Vertragsparteien unterschrieben wird.

Das Gesetz eröffnet mit §§ 164 ff. BGB Unternehmen die Möglichkeit, Arbeitsverträge von Stellvertretern - anstatt der Geschäftsführung selbst - abschließen und unterzeichnen zu lassen.

Eine der zentralen Voraussetzungen des § 164 BGB zur Wahrung einer ordnungsgemäßen Stellvertretung ist das Offenkundigkeitsprinzip. Demnach muss der Stellvertreter deutlich machen, dass er nur der Vertreter und nicht der eigentliche Vertragspartner ist. Dies sollte durch Klarstellung des Vertreters oder durch Zusätze der Unterzeichnung wie: „in Vertretung" oder „i. V." geschehen. Zusammenfassend müssen die Gesamtumstände ergeben, dass es sich um einen Fall der Vertretung handelt, um dem Schriftformerfordernis nachzukommen.

Fehlt es an der Offenkundigkeit, kann es sich auch nicht um einen Fall der ordnungsgemäßen Vertretung handeln. Dies führt zum Verfehlen des Schriftformerfordernisses. Gemäß § 16 TzBfG gilt der befristete Arbeitsvertrag dann letztlich als unbefristeter Arbeitsvertrag.

II. Rechtsprechung des BAG

Da das Offenkundigkeitsprinzip den zentralen „Knackpunkt" der hier angesprochenen Thematik darstellt, ist besonders auf die Rechtsprechung des BAG in diesem Bereich einzugehen. In einer Vielzahl von Entscheidungen hat das BAG das Schriftformerfordernis in Verbindung mit der Vertretung insbesondere für befristete Arbeitsverträge ausgestaltet. Unter anderem führt das BAG in seinem Urteil vom 09. September 2015, 7 AZR 190/14 aus:

> **„Wird ein Vertrag für eine Vertragspartei von einem Vertreter im Sinne von § 164 Abs. 1 BGB unterzeichnet, muss das Vertretungsverhältnis in der Vertragsurkunde deutlich zum Ausdruck kommen. Das kann insbesondere durch einen entsprechenden Zusatz bei der Unterschrift erfolgen."**

Mit dem „Zusatz bei der Unterschrift" sind Ergänzungen, wie „in Vertretung", „i. V." oder auch „im Auftrag", „i. A." und „für den Arbeitgeber" gemeint. Zwar ist der Zusatz „im Auftrag" oder „i. A." streng genommen ein Hinweis auf die Botenschaft, die von der Vertretung abzugrenzen ist, jedoch hat

das BAG aber bereits klargestellt, dass dieser Ausdruck im „nichtjuristischen“ Sprachgebrauch mit der Vertretung gleichgestellt ist. Weiterhin stellt das BAG klar, dass auch die übrigen Gesamtumstände bei der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages herangezogen werden müssen. So erklärt das BAG in einem Urteil vom 12. April 2017, 7 AZR 446/15:

> **„Dabei sind außer dem Erklärungswortlaut alle Umstände zu berücksichtigen, die unter Beachtung der Verkehrssitte Schlüsse auf den Sinn der Erklärung zulassen. Von Bedeutung sind insbesondere die dem Rechtsverhältnis zugrunde liegenden Lebensverhältnisse, die Interessenlage, der Geschäftsbereich, dem der Erklärungsgegenstand angehört und verkehrstypische Verhaltensweisen.“**

Unterschreibt so z. B. der Personalleiter eines Unternehmens den Arbeitsvertrag, können die Umstände ergeben, dass er selbstverständlich nur als Vertreter des Geschäftsführers handelt. Auf etwaige Unterschriftenzusätze sollte allerdings für die Klarheit der Vertretung und dementsprechender Rechtssicherheit nicht verzichtet werden.

III. Fazit

Zur Wahrung der Schriftform bei befristeten Arbeitsverträgen und zur Vermeidung eines von den Parteien nicht gewollten unbefristeten Arbeitsverhältnisses ist auf das Offenkundigkeitsprinzip zu achten.
Es muss deutlich hervortreten, dass der Vertreter im Namen des Geschäftsführers handelt. Vor allem Unterschriftszusätze, wie „in Vertretung“, „im Auftrag“ oder „im Namen des Arbeitgebers“ sind rechtssicher. Sie sollten daher in jedem Fall verwendet werden.

Für Rückfragen zur Schriftform und der sonstigen Gestaltung von Arbeitsverträgen stehen wir Ihnen selbstverständlich jederzeit gern zur Verfügung.

mitgeteilt von

Oskar Kirchner
Jura Student an der Ludwig-Maximilians-Universität München

für Rechtsanwälte Koch & Boikat

Haben Sie noch Fragen? Kontaktieren Sie uns gern telefonisch unter **03631/434990** oder per Mail **info@koch-boikat.de**.
Jederzeit haben wir auch die Gelegenheit über ein persönliches Gespräch.

Besuchen Sie und auch im Internet: www.koch-boikat.de und bewerten Sie uns bitte auf Google unter https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=koch+%26+Boikat