

Rechtsecke

Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages

Bundesarbeitsgericht
Urteil vom 20. Februar 2008
7 AZR 786/06

Bekanntlich ist nach § 14 Abs. 2 Satz 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) die höchstens dreimalige Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren zulässig.

In konsequenter Fortführung seiner bisherigen Rechtsprechung hat der 7. Senat des BAG nunmehr entschieden, dass eine Verlängerung i. S. d. § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG voraussetzt, dass sie noch während der Laufzeit des zu verlängernden Vertrages vereinbart und dadurch grundsätzlich nur die Vertragsdauer geändert wird, nicht hingegen aber die übrigen Arbeitsbedingungen.

Andernfalls – so der 7. Senat des BAG – handelt es sich um den Neuabschluss eines befristeten Vertrages, dessen Befristung wegen des bereits bisher bestehenden Arbeitsverhältnisses nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ohne Sachgrund nicht zulässig ist.

Die Rechtsprechung des 7. Senats des BAG zum arbeitsrechtlichen Befristungsrecht sollte dringend Beachtung finden, da andernfalls die Gefahr besteht, dass schlussendlich anstatt des beabsichtigten befristeten letztlich ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen ist.

Hinweis:

Zusammenfassend ist darauf hinzuweisen:

- Die Begründung sowie natürlich auch die Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages muss immer schriftlich erfolgen, während der Laufzeit des zu verlängernden Vertrages vereinbart werden und nahtlos an die vorherige Befristung anknüpfen.
- Das sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnis nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG kann maximal dreimal verlängert werden, allerdings nur bis zu einer maximalen Gesamtdauer von zwei Jahren.



Europäische Kommission
Europäischer Sozialfonds
INVESTITION IN IHRE ZUKUNFT

- Zu beachten ist ferner, dass nach einer erfolgten Sachgrundbefristung nach § 14 Abs. 1 TzBfG eine sachgrundlose Befristung nicht mehr angeschlossen werden kann, da eine Vorbeschäftigung vorgelegen hat.
- Anlässlich der Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist zwingend darauf zu achten, dass lediglich die Vertragsdauer verlängert wird. Die Änderung weiterer Arbeitsbedingungen, z. B. Gehalt, Aufgabenbereiche etc., dürfte anlässlich der Verlängerung nicht verändert werden.

Die obige Darstellung zeigt, dass bei Abschluss und Verlängerung befristeter Arbeitsverträge eine Vielzahl von „Fallstricken“ lauern, so dass bei der Ausgestaltung der Arbeitsverträge anwaltlicher Rat eingeholt werden sollte.