

Mandanteninfo April 2008

Eine Änderung ist keine Verlängerung

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. Februar 2008 – 7 AZR 786/06 -
Vorinstanz: LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 6. Juni 2006 – 2 Sa 236/06 –*

Befristete Arbeitsverhältnisse können gemäß § 14 Abs. 2 Satz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) dreimal verlängert werden bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren. Eine Verlängerung gemäß § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG setzt jedoch voraus, dass sie **noch während der Laufzeit** des zu verlängernden Vertrags vereinbart und dadurch grundsätzlich nur die Vertragsdauer geändert wird, nicht die übrigen Arbeitsbedingungen. Nur die **Verlängerung** eines solchen Arbeitsverhältnisses ist zulässig – nicht dagegen eine **inhaltliche Änderung** des Arbeitsvertrages. Sonst handelt es sich nicht mehr um eine Verlängerung, sondern um den **Neuabschluss** eines befristeten Arbeitsvertrags, dessen Befristung wegen des bereits bisher bestehenden Arbeitsverhältnisses nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ohne Sachgrund nicht zulässig ist.

Danach ist eine Befristung **unzulässig**, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. In diesem Fall können die betroffenen Arbeitnehmer durch die sog. **Entfristungsklage** ihr Recht auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gerichtlich geltend machen.

Stefan Bell¹
Regine Windirsch^{1,2}
Sigrid Britschgi^{1,3,4}
Christopher Koll
Verena Linz

Rechtsanwälte und
zugleich Fachanwälte für
1 Arbeitsrecht
2 Sozialrecht
3 Familienrecht
4 auch OLG-Zulassung

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de
Fach LG 37

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 001

St.-Nr. 5103/5013/0229

In Kooperation mit
folgenden Kanzleien
für Arbeitsrecht

Berlin
Dieter Hummel*
Volker Ratzmann*
Mechtild Kuby*

Frankfurt a.M.
Franzmann* Büdel* Bender*

Freiburg
Michael Schubert*
Anwaltsbüro im Hegarhaus

Hamburg
Klaus Müller-Knapp*
Jens Peter Hjort*
Wolfgang Brinkmeier*
Manfred Wulff*

Hannover
Detlef Fricke
Joachim Klug

Konstanz
Haenel-Zepf-Wirlitsch
und Kollegen

München
Kanzlei Rüdiger Helm

Nürnberg
Manske & Partner*

Wiesbaden
Schütte* Jancke* Heer*

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

Keine Verlängerung, sondern eine inhaltliche Änderung des bestehenden Arbeitsvertrages und damit der Neuabschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses liegt vor, wenn die Parteien in einem Folgevertrag auf die Vereinbarung eines im Ausgangsvertrag enthaltenen Kündigungsrechts nach § 15 Abs. 3 TzBfG verzichten. Dies hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts am 20. Februar 2008 in Fortführung seiner bisherigen Rechtsprechung zu § 14 Abs. 2 TzBfG entschieden:

Die Parteien schlossen am 1. August 2004 einen zunächst bis zum 31. Dezember 2004 befristeten Arbeitsvertrag, dessen Laufzeit sie durch eine am 30. November 2004 abgeschlossene Vereinbarung bis zum 30. Juni 2005 verlängerten. Im Juni 2005 schlossen die Parteien einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag mit einer Laufzeit bis zum 31. Dezember 2005. **In diesem Vertrag haben die Parteien keine beiderseitige ordentliche Kündigungsmöglichkeit vereinbart, während ein solches Kündigungsrecht im Ausgangsvertrag enthalten war.**

Die Revision des Klägers gegen das klageabweisende Urteil des Landesarbeitsgerichts war erfolgreich. Die Befristung zum 31. Dezember 2005 war unwirksam. Bei der im Juni 2005 getroffenen Vereinbarung handelte es sich nicht um eine Vertragsverlängerung gemäß § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG, sondern um den Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages. Denn **die Parteien haben die bisherigen Arbeitsbedingungen nicht unverändert gelassen**, indem sie eine Vereinbarung über das im Ausgangsvertrag enthaltene ordentliche Kündigungsrecht nicht mehr getroffen haben.

Die Änderung von Arbeitsbedingungen in einem laufenden befristeten Arbeitsverhältnis ohne Veränderung der Laufzeit des befristeten Arbeitsvertrages unterliegt aber nicht der Befristungskontrolle: werden solche Vertragsänderungen zeitlich vor oder nach der Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses vereinbart, kommt die Vorschrift des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG nicht zur Anwendung.

Geschickte Arbeitnehmer könnten versuchen, die Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages mit einer *ganz* kleinen Änderung der Vertragsbedingungen zu verknüpfen – eine Stunde mehr oder weniger bei gleichzeitiger Verlängerung wäre dann bereits ein Neuabschluss und damit ein unbefristeter Arbeitsvertrag.