



Nr. 54/06

Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 2 TzBfG

Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist die höchstens dreimalige Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren zulässig. Eine Verlängerung iSd. § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG setzt voraus, dass sie noch während der Laufzeit des zu verlängernden Vertrags vereinbart und dadurch grundsätzlich nur die Vertragsdauer geändert wird, nicht aber die übrigen Arbeitsbedingungen. Dies gilt auch, wenn die geänderten Arbeitsbedingungen für den Arbeitnehmer günstiger sind. Andernfalls handelt es sich 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. Das schließt Veränderungen der Arbeitsbedingungen während der Laufzeit des Ausgangsvertrags oder des verlängerten Vertrags nicht aus. Die Änderung des Vertragsinhalts anlässlich einer Verlängerung iSd. § 14 Abs. 2 TzBfG ist zulässig, wenn die Veränderung auf einer Vereinbarung beruht, die bereits zuvor zwischen den Arbeitsvertragsparteien getroffen worden ist, oder wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Verlängerung einen Anspruch auf die Vertragsänderung hatte. In beiden Fällen beruht die geänderte Vertragsbedingung auf dem bereits zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsvertrag. Dies hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts in Ergänzung seiner bisherigen Rechtsprechung zu § 14 Abs. 2 TzBfG entschieden.

Der Kläger war bei der Beklagten am 7. April 2003 zunächst für ein Jahr befristet eingestellt worden. Am 6. Februar 2004 vereinbarten die Parteien für die Zeit ab dem 7. April 2004 ein befristetes Arbeitsverhältnis für ein weiteres Jahr. Der zweite Arbeitsvertrag entsprach bis auf einen um 0,50 Euro erhöhten Bruttostundenlohn dem Vertrag vom 7. April 2003. Die Vorinstanzen haben angenommen, dass es sich bei dem Vertrag vom 6. Februar 2004 um eine Verlängerung des Arbeitsvertrags vom 7. April 2003 handelt und die Klage abgewiesen.

Auf die Revision des Klägers hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts den Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Eine Verlängerung des Arbeitsvertrags vom 7. April 2003 iSd. § 14 Abs. 2 TzBfG kann nur angenommen werden, wenn der Arbeitgeber, wie von ihm behauptet, dem Arbeitnehmer die Erhöhung des Arbeitsentgelts entweder vor dem Abschluss des Vertrags vom 6. Februar 2004 zugesagt oder allen anderen Arbeitnehmern eine erhöhte Arbeitsvergütung gewährt hat und den Kläger von der Erhöhung nicht ausnehmen durfte. Anderenfalls liegt der Abschluss eines neuen befristeten Vertrags vor, der nach § 14 Abs. 1 TzBfG eines Sachgrunds bedurfte.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 23. August 2006 - 7 AZR 12/06 -

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 30. November 2005 - 14 Sa 1717/05 -