

Sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnisse können bei zwischenzeitlicher Veränderung des Vertragsinhalts nicht mehr verlängert werden.

LAG Hamm, Urteil 17.2.2005 - 8 Sa 1931/04

Marcus Bodem, Fachanwalt für Arbeitsrecht, ECOVIS Berlin

Sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnisse dürfen nicht mehr bis zur Ausschöpfung der gesetzlichen Höchstdauer von 24 Monaten verlängert werden, wenn während der Befristung der Vertragsinhalt geändert wurde. In diesem Fall liegt ein „neuer“ unbefristeter Arbeitsvertrag vor, der eine Verlängerung des „alten“ Arbeitsvertrags ausschließt. Das gilt jedenfalls dann, wenn der Vertrag nicht auf Wunsch des Arbeitnehmers oder ausschließlich zu seinem Vorteil geändert worden ist.

Die Arbeitnehmerin war bei dem Arbeitgeber auf Grund schriftlichen Arbeitsvertrags vom 23.10.2002 für die Zeit vom 18.11.2002 bis zum 17.11.2003 als Reinigungskraft angestellt. Rund drei Monate vor Ablauf der Befristung vereinbarten die Parteien – unter Aufrechterhaltung der Befristung bis zum 17.11.2003 – eine Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit von bislang 30 Stunden auf 39 Stunden. Außerdem einigten sich die Parteien auf die Geltung diverser allgemeiner Vertragsbedingungen, mit denen die Beklagte die Arbeitsverträge ihrer Mitarbeiter vereinheitlichen wollte.

Mit Vertrag vom 14.11.2003 vereinbarten die Parteien eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses bis zum 16.5.2004. Im April 2004 teilte die Arbeitgeberin der Arbeitnehmerin mit, dass das Arbeitsverhältnis zum 16.5.2004 ende.

Die Arbeitgeberin konnte den ersten sachgrundlos befristeten Vertrag nicht mehr nach § 14 Abs.2 S.1 TzBfG verlängern, da zu diesem Zeitpunkt bereits ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien zustande gekommen war. Die Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags nach § 14 Abs.2 S.1 TzBfG setzt nach der Rechtsprechung des BAG einen unveränderten Inhalt des Arbeitsvertrags voraus. Bei einer nicht auf Wunsch des Arbeitnehmers oder ausschließlich zu seinem Vorteil erfolgten Änderung des Arbeitsvertrags verstößt der erneut befristete Arbeitsvertrag gegen das Anschlussverbot. Dies soll nach einem Urteil des BAG vom 19.2.2003 (Az.: 7 AZR 648/01) allerdings nur gelten, wenn die Vertragsveränderung **zeitgleich mit der Vertragsverlängerung** erfolgt. Dem kann nicht gefolgt werden.

Grund für die Unzulässigkeit der Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags bei Vereinbarung neuer Arbeitsbedingungen ist, dass der Arbeitnehmer in diesem Fall in

eine unzulässige Drucksituation gerät: Entweder er stimmt den neuen Arbeitsbedingungen zu, oder er muss damit rechnen, dass sein Vertrag nicht mehr verlängert wird. Eine solche Drucksituation entsteht aber nicht nur, wenn der Arbeitgeber den Vertrag zeitgleich mit der Verlängerung des Arbeitsverhältnisses ändern will. Auch bei einer Ablehnung der Vertragsänderung während der Vertragslaufzeit wird der Arbeitnehmer kaum mit einer Befristungsverlängerung rechnen können.

Beraterhinweis:

Die Fehlerquote bei Abschluss und Verlängerung befristeter Arbeitsverträge ist hoch. Es empfiehlt sich, von dem ursprünglich eingeschlagenen Weg der Befristung (ohne oder auch mit sachlichem Grund) nicht – ohne vorhergehende Prüfung – abzuweichen.

Häufiger Fehler neben der Änderung der Vertragsbedingungen ist zudem, dass die Aufnahme der Arbeit vor der Unterzeichnung der Befristungsvereinbarung erfolgt oder die Verlängerung der Befristungsvereinbarung erst nach dem Ablauf der ersten Befristung erfolgt. In beiden Fällen ist die Befristungsvereinbarung unwirksam.