

## Nachgefragt



Foto Archiv

Martin KOCK

### Vorsicht bei der Verlängerung

*Welche Folgen hat ein neues Urteil des Bundesarbeitsgerichts zur Verlängerung von befristeten Verträgen?*

**T**otgesagte leben länger: Befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund sollten nach dem Koalitionsvertrag der großen Koalition eigentlich längst abgeschafft sein – im Gegenzug zu einer Verlängerung der Wartezeit beim Kündigungsschutzgesetz. Dieser Plan scheint jetzt vom Tisch zu sein, da die Wirtschaft auf die sachgrundlose Befristung als flexibles Instrument der Einstellung von Arbeitskräften nicht verzichten möchte.

Die Voraussetzungen erscheinen einfach. Erstens: Zuvor darf kein Arbeitsvertrag mit dem Arbeitgeber bestehen haben. Zweitens: Die Laufzeit darf maximal zwei Jahre betragen. Drittens: Wurde zunächst eine kürzere Laufzeit gewählt, darf der Vertrag bis zu dreimal verlängert werden, bis eine Gesamtdauer von zwei Jahren erreicht ist. Die Tücke steckt wie immer im Detail. Die Rechtsprechung unterscheidet sehr genau zwischen der Verlängerung und dem Neuabschluss eines befristeten Vertrages. Ein Neuabschluss ohne Sachgrund ist jedoch nicht zulässig, da bereits zuvor ein befristeter Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestanden hat. Die Folge: Es besteht ein unbefristeter Vertrag.

Eine Verlängerung liegt nur dann vor, wenn lediglich das vereinbarte

Ende des Vertrags hinausgeschoben wird, die übrigen Arbeitsbedingungen jedoch unverändert bleiben. Andernfalls handelt es sich um einen Neuabschluss. Dies gilt nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts selbst dann, wenn die Änderungen für den Arbeitnehmer günstiger sind. Im entschiedenen Fall hatte der Arbeitgeber den Vertrag verlängert und zugleich den Stundenlohn des Arbeitnehmers um 50 Cent erhöht. Das wäre nach Auffassung der Erfurter Richter aber nur dann zulässig gewesen, wenn die Änderung der Vertragsbedingungen entweder auf einer Vereinbarung beruhte, die bereits zuvor zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffen worden war, oder der Arbeitnehmer aus einem anderen Grund einen Anspruch auf die Lohnerhöhung im Zeitpunkt der Verlängerung gehabt hätte, zum Beispiel wenn der Stundenlohn in Abhängigkeit von der Dauer der Betriebszugehörigkeit steigt (Az.: 7 AZR 12/06).

Die zunächst vereinbarten Arbeitsbedingungen müssen dennoch nicht während der gesamten Dauer des befristeten Vertrags unverändert bleiben. Eine Änderung kann nach Ansicht des höchsten deutschen Arbeitsgerichts wirksam vereinbart werden, solange dies nicht gleichzeitig oder im zeitlichen Zusammenhang mit der Verlängerung des Vertrags geschieht. Dann liegt eine Vertragsänderung vor, die nicht der Befristungskontrolle unterliegt.

Auch bei der Form gelten strenge Anforderungen. Fehler führen zu einem unbefristeten Vertrag. Die Verlängerung muß schriftlich vereinbart werden. Dies erfordert, daß Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Verlängerungsabrede auf demselben Schriftstück unterschreiben. Dazu muß kein „klassischer“ Vertrag aufgesetzt werden. Es genügt, wenn der Arbeitgeber einen Brief mit dem Angebot der Verlängerung an den Arbeitnehmer schickt mit der Bitte, diesen Brief zum Zeichen des Einverständnisses gegenzuzeichnen, der Arbeitnehmer den Brief ebenfalls unterschreibt und an den Arbeitgeber zurückreicht. Nicht ausreichend sind dagegen eine einseitige Verlängerungsmitteilung des Arbeitgebers und mündliche Bestätigung des Arbeitnehmers oder ein bloßer Austausch von Briefen, Faxen oder E-Mails.

Der Autor ist Rechtsanwalt der Kanzlei Kliemt & Vollstädt, Düsseldorf.