

Befristeter Arbeitsvertrag - Verlängerung

BUNDESARBEITSGERICHT Urteil vom 20.02.2008, 7 AZR 786/06

Tenor

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 6. Juni 2006 - 2 Sa 236/06 - aufgehoben. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Kaiserslautern vom 21. Februar 2006 - 8 Ca 1882/05 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis auf Grund Befristung am 31. Dezember 2005 geendet hat.

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. Zu einem nicht näher bekannten Zeitpunkt im Juni 2005 schlossen die Parteien einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag mit einer Laufzeit bis zum 31. Dezember 2005.

Der am 1. August 2004 abgeschlossene Arbeitsvertrag lautete auszugsweise wie folgt:

„ § 3 Dauer, Kündigung und Ende des Arbeitsverhältnisses

...

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses hat schriftlich zu erfolgen.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind sich darüber einig, dass unabhängig von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Ablauf der Zeit für die es eingegangen ist, das Arbeitsverhältnis durch ordentliche Kündigung während des Laufs der Befristung beendet werden kann. Für diesen Fall gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen. Daneben steht jeder Partei das Recht zur außerordentlichen Kündigung gemäß § 626 BGB bei Vorliegen der Voraussetzungen zu.

...“

In dem im Juni 2005 abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrag war eine Vereinbarung über eine ordentliche Kündigungsmöglichkeit und der dafür geltenden Kündigungsfrist nicht enthalten.

Mit der am 7. Dezember 2005 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Unwirksamkeit der bis zum 31. Dezember 2005 vereinbarten Befristung geltend gemacht und - soweit in der Revisionsinstanz noch von Bedeutung – beantragt

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers bei der Beklagten auf Grund der Befristung zum 31. Dezember 2005 nicht beendet ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat dem Feststellungsantrag entsprochen, das Landesarbeitsgericht hat ihn abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Antrag weiter, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist begründet und führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückweisung der Berufung der Beklagten gegen das arbeitsgerichtliche Urteil. Die Befristungskontrollklage ist begründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nicht auf Grund einer wirksamen Befristung zum 31. Dezember 2005 geendet. Die in dem im Juni 2005 unterzeichneten Arbeitsvertrag enthaltene Befristung verstößt gegen das Anschlussverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG und ist unwirksam. Bei dem bis zum 31. Dezember 2005 befristeten Arbeitsvertrag handelt es sich nicht um die Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags iSd. § 14 Abs. 2 Satz 1 2. Halbs. TzBfG, weil die Parteien gegenüber dem Ausgangsvertrag vom 1. August 2004 geänderte Arbeitsbedingungen vereinbart haben.

1. Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 1. Halbs. TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer ist nach § 14 Abs. 2 Satz 1 2. Halbs. TzBfG auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags zulässig. Das Tatbestandsmerkmal der Verlängerung iSd. § 14 Abs. 2 Satz 1 2. Halbs. TzBfG eines nach § 14 Abs. 2 Satz 1 1. Halbs. TzBfG sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags setzt nach der ständigen Rechtsprechung des Senats voraus, dass die Vereinbarung über das Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts noch vor Abschluss der Laufzeit des bisherigen Vertrags in schriftlicher Form vereinbart wird und der Vertragsinhalt ansonsten unverändert bleibt. Allerdings können die Parteien anlässlich der Verlängerung Anpassungen des Vertragstextes an die zum Zeitpunkt der Verlängerung geltende Rechtslage vornehmen oder Arbeitsbedingungen vereinbaren, auf die der befristet beschäftigte Arbeitnehmer einen Anspruch hat. Anderenfalls liegt bei der Vereinbarung von gegenüber dem Ausgangsvertrag geänderten Arbeitsbedingungen keine Verlängerung vor, sondern der Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrags iSd. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG, der nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG nur mit Sachgrund zulässig ist (vgl. BAG 16. Januar 2008 - 7 AZR 603/06 - Rn. 7; 23. August 2006 - 7 AZR 12/06 - Rn. 11, BAGE 119, 212 = AP TzBfG § 14 Verlängerung Nr. 1 = EzA TzBfG § 14 Nr. 33 jeweils mwN) .

2. So verhält es sich im Streitfall. Bei der im Juni 2005 getroffenen Vereinbarung handelt es sich nicht um eine Verlängerung iSd. § 14 Abs. 2 Satz 1 2. Halbs. TzBfG, sondern um den Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrags, für den sich die Beklagte auf einen Sachgrund iSd. § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG nicht berufen hat.

Die Parteien haben die im Ausgangsvertrag vom 1. August 2004 vereinbarten Arbeitsbedingungen nicht beibehalten. Das in § 3 des Arbeitsvertrags vom 1. August 2004 enthaltene ordentliche Kündigungsrecht während der Laufzeit des befristeten Arbeitsvertrags und die Vereinbarung einer Kündigungsfrist sind in der im Juni 2005 abgeschlossenen Vereinbarung nicht enthalten. Die Beklagte hat auch nicht behauptet, dass die geänderten

Vertragsbedingungen auf einer zuvor getroffenen Abrede beruht haben oder eine Anpassung des Vertragsinhalts an die zwischenzeitlich geänderte Rechtslage darstellen.

3. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO.

Dörner

G. Metzinger

Gräfl

Hoffmann

Koch