

## Wirksamkeit einer Befristung ohne sachlichen Grund

Nach § 14 Abs. 2 TzBfG (Teilzeit- und Befristungsgesetz) ist eine sachgrundlose Befristung bis zu zwei Jahren zulässig. – Eine Arbeitnehmerin, die vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) klagte, war vom August 2005 bis zum März 2007 aufgrund dreier befristeter Arbeitsverträge beschäftigt gewesen. Im Rahmen des ersten Arbeitsvertrags war sie „ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes“ von August bis Dezember 2005 befristet eingestellt. Im Oktober 2005 schlossen die Parteien eine Änderungsvereinbarung, wonach die Klägerin bis Juni 2006 weiterbeschäftigt wurde. Im Juni 2006 unterzeichneten die Parteien eine weitere Änderungsvereinbarung, wonach die Klägerin bis zum März 2007 mit dem Zusatz „Befristungsgrund: § 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG“ weiterbeschäftigt wurde.

Eine sachgrundlose Befristung setzt keine ausdrückliche Vereinbarung der Parteien voraus, die Befristung auf die Bestimmung

des § 14 Abs. 2 TzBfG zu stützen: Die Vorschrift enthält kein Zitiergebot. Es genügt, dass die Voraussetzungen für die Befristung ohne Sachgrund bei Vertragsschluss objektiv vorlagen. Der Arbeitgeber kann die Befristung mit § 14 Abs. 2 TzBfG auch dann begründen, wenn im Arbeitsvertrag ein Sachgrund für die Befristung angegeben ist (BAG, Urteil vom 12. August 2009 – 7 AZR 270/08).

Hinweis: Voraussetzungen der Verlängerung einer sachgrundlosen Befristung sind, dass sich die Verlängerung unmittelbar an die Laufzeit des zu verlängernden Vertrages anschließt und noch vor dessen Ablauf vereinbart wird. Außerdem dürfen sich bis auf die Laufzeit die übrigen Vertragsbedingungen nicht verändern; dies gilt nur dann nicht, wenn im Rahmen der Verlängerungsvereinbarung eine Anpassung an die zum Zeitpunkt der Verlängerung geltende gesetzliche oder tarifliche Rechtslage erfolgt.