

## **Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge**

### **Teilzeit- und Befristungsgesetz - § 15 Ende des befristeten Arbeitsvertrages**

- (1) Ein kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit.
- (2) Ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag endet mit Erreichen des Zwecks, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung.
- (3) Ein befristetes Arbeitsverhältnis unterliegt nur dann der ordentlichen Kündigung, wenn dies einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist.
- (4) Ist das Arbeitsverhältnis für die Lebenszeit einer Person oder für längere Zeit als fünf Jahre eingegangen, so kann es von dem Arbeitnehmer nach Ablauf von fünf Jahren gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate.
- (5) Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, oder nach Zweckerreichung mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt, so gilt es als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht oder dem Arbeitnehmer die Zweckerreichung nicht unverzüglich mitteilt.**

---

Urteil: ArbG Stuttgart 7. Kammer - Aktenzeichen: 7 Ca 6458/11

### **Verlängerung des Arbeitsverhältnisses auf unbestimmte Zeit durch Weiterarbeit nach Ablauf der Befristung - Nichtunterzeichnung eines Angebots auf erneute Befristung**

Orientierungssatz

1. Ein vor Ablauf der Befristung des Arbeitsvertrags und vor Beginn der Weiterarbeit gemachtes Angebot des Arbeitgebers auf Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages beinhaltet einen konkludenten Widerspruch im Sinne des § 15 Abs 5 TzBfG.(Rn.19)
2. In der tatsächlichen Erbringung der Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer liegt ein Angebot des Arbeitnehmers auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrages. Wird die Arbeitsleistung mehr als 3 Monate vom Arbeitgeber unbeanstandet entgegengenommen, ist darin trotz des zunächst unterbreiteten, jedoch vom Arbeitnehmer nicht unterzeichneten, befristeten Arbeitsvertrages eine konkludente Annahme des Angebots auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrages zu sehen.(Rn.20)

---

BAG, Urteil vom 11.07.2007, AZ [7 AZR 501/06](#)

### **Arbeiten über Befristungstermin hinaus- unverzüglicher oder vorheriger Widerspruch verhindert unbefristetes Arbeitsverhältnis**

Ein befristetes Arbeitsverhältnis gilt grundsätzlich als unbefristetes Arbeitsverhältnis weiter, wenn es nach dem Befristungsende mit Wissen und Wollen des Arbeitgebers fortgesetzt wird. Dies ist jedoch dann nicht der Fall, wenn der Arbeitgeber der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unverzüglich widerspricht oder jedoch er vor dem Befristungstermin den Wunsch des Arbeitnehmers auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ablehnt. Diese Ablehnung stellt ebenfalls einen Widerspruch dar, welcher der Begründung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses entgegensteht. (BAG, Urteil vom 11.07.2007, AZ [7 AZR 501/06](#))

---

Hierzu siehe auch die Pressemitteilung des BAG Nr. 53 v. 11. 7. 2007

<http://www.diekmeyer.de/informationen/560/576>

## **Entstehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses nach § 15 V TzBfG**

Nach § 15 V TzBfG gilt ein befristetes Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn es nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt wird. Die Vorschrift fingiert bei Vorliegen der tatbestandlichen Voraussetzungen das Zustandekommen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses zu den bisherigen Bedingungen. Der Arbeitgeber kann den Eintritt der Fiktion eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses verhindern, wenn er der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer unverzüglich widerspricht. Der Widerspruch kann schon vor Ablauf des befristeten Arbeitsvertrags im Zusammenhang mit Verhandlungen über eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erklärt werden. So kann der Arbeitgeber bereits dann widersprechen, wenn der Arbeitnehmer an ihn wegen einer Vertragsfortsetzung nach Ablauf der vereinbarten Befristung herantritt. Die Ablehnung eines Wunsches auf einvernehmliche Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses stellt regelmäßig einen Widerspruch i. S. des § 15 V TzBfG dar. Das hat der *Siebte Senat* des BAG entschieden.

Der Kläger ist promovierter und habilitierter Mathematiker und war seit dem 1. 2. 1999 als wissenschaftlicher Mitarbeiter beim beklagten Land an der Universität in Rostock beschäftigt. Der letzte befristete Vertrag wurde für die Zeit vom 1. 2. 2004 bis zum 28. 2. 2005 geschlossen. Im September 2004 wandte sich der Kläger an die Universitätsverwaltung und verlangte die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Dies lehnte der Personaldezernent der Universität mit Schreiben vom 22. 12. 2004 ab. Der Kläger arbeitete auch nach dem 28. 2. 2005 an seinem bisherigen Arbeitsplatz weiter. Mit seiner Befristungskontrollklage hat er die Unwirksamkeit der auf das Hochschulrahmengesetz gestützten Befristung geltend gemacht. Hilfsweise hat er geltend gemacht, durch seine Weiterarbeit über das vereinbarte Vertragsende hinaus sei ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entstanden.

Das ArbG hat die Anträge abgewiesen, während das LAG dem auf Bestehen eines nach § 15 V TzBfG begründeten unbefristeten Arbeitsverhältnisses gerichteten Feststellungsantrag entsprochen hat. Die Revision des beklagten Landes hatte vor dem *Siebten Senat* Erfolg. Die Befristung des Arbeitsvertrags ist wirksam. Durch die Weiterarbeit des Klägers nach dem 28. 2. 2005 ist kein unbefristetes Arbeitsverhältnis kraft gesetzlicher Fiktion entstanden. In dem Schreiben der Universität vom 22. 12. 2004 lag zugleich ein Widerspruch gegen die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, der das Entstehen eines nach § 15 V TzBfG fingierten Arbeitsverhältnisses verhindert hat. (BAG, Urt. v. 11. 7. 2007 – 7 AZR 501/06)