



Hinweis

Die aktuellen Muster sind nur als Orientierungs- und Formulierungshilfe zu verstehen. Sie können z. B. betriebliche Begebenheiten oder sonstige besondere Umstände des Einzelfalles nicht berücksichtigen. Sie sind daher nicht 1:1 auf Ihre Belange zugeschnitten.

Eine Haftung für den Inhalt der Muster kann mit Ausnahme von Fällen von grobem Verschulden oder Vorsatz nicht übernommen werden.

Es ist nicht auszuschließen, dass die abrufbaren Muster nicht mehr den zur Zeit gültigen Gesetzen oder der aktuellen Rechtsprechung genügen. Eine individuelle Rechtsberatung vor Verwendung der Muster wird dringend empfohlen.

Nutzen Sie als Mitgliedsbetrieb die Möglichkeit einer kostenfreien Beratung durch die Rechtsberatung der Handwerkskammer für Unterfranken.

Stand des Musters/Formulars: 2/2010

Vertragsverlängerung

für einen befristeten Arbeitsvertrag ohne Sachgrund nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Zwischen

.....
Name des Betriebes

.....
PLZ, Ort

.....
Straße/Platz

- im Folgenden Arbeitgeber -

und

.....
Herrn / Frau

.....
geb. am

.....
PLZ, Ort

.....
Straße/Platz

- im Folgenden Arbeitnehmer¹⁾ -

wird hiermit **vereinbart**,

dass das zwischen den Vertragsparteien seit bestehende befristete Arbeitsverhältnis über das ursprüngliche Vertragsende (.....) hinaus bis verlängert²⁾ wird. Im Übrigen besteht der Vertrag unverändert fort.

.....
Ort, Datum

.....
Arbeitgeber

.....
Arbeitnehmer

¹⁾ **Anmerkung:** Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die Verwendung der weiblichen Form verzichtet. Die Bezeichnung Arbeitnehmer umfasst sowohl die männliche als auch weibliche Form.

²⁾ **Hinweis:** § 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) in Auszügen

(1) ...

(2) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von 2 Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von 2 Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend von Satz 1 festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.

(2 a) In den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von vier Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von vier Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Dies gilt nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen. Maßgebend für den Zeitpunkt der Gründung des Unternehmens ist die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, die nach § 138 der Abgabenordnung der Gemeinde oder dem Finanzamt mitzuteilen ist. Auf die Befristung eines Arbeitsvertrages nach Satz 1 findet Absatz 2 Sätze 2 bis 4 entsprechende Anwendung.

(3) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos im Sinne des § 119 Abs. 1 Nr. 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch teilgenommen hat. Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.

(4) Die Befristung des Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.
