



Vorsicht bei befristeter Arbeitszeiterhöhung – Verschärfte Wirksamkeitsvoraussetzung für Befristung

Mit Urteil vom 23.03.2016 (Az 7 AZR 828/13) verschärfte das Bundesarbeitsgericht (BAG) die Voraussetzungen einer wirksamen befristeten Arbeitszeiterhöhung im laufenden Arbeitsverhältnis.

Rechtlicher Kontext des Urteils

Die Befristung des gesamten Arbeitsvertrages richtet sich nach den Vorschriften des § 14 TzBfG. Für die Befristung muss (von der nur im Ausnahmefall zulässigen sachgrundlosen Befristung abgesehen) ein Sachgrund vorliegen. Der Arbeitnehmer wird damit vor unberechtigten Befristungen seines gesamten Arbeitsverhältnisses und damit vor der Umgehung des Kündigungsschutzgesetzes geschützt. Ohne Sachgrund ist die Befristung regelmäßig unwirksam und das Arbeitsverhältnis muss unbefristet fortgeführt werden.

Diesen (strengen) Schutz bedarf es aus Sicht des Gesetzgebers bei der Befristung nur einzelner Arbeitsbedingungen im laufenden Arbeitsverhältnis nicht. Nach Ablauf der Befristung verliert der Arbeitnehmer nicht seine Lebensgrundlage, das Arbeitsverhältnis wird im ursprünglichen Umfang fortgeführt. Deshalb richtet sich die Befristung einzelner Arbeitsvertragsklauseln ausschließlich nach der AGB-Kontrolle der §§ 305 BGB ff. und nicht am Maßstab eines klar umrissenen Sachgrundes.

Aussage des Urteils

Das BAG bestätigt in seinem Urteil, dass die Wirksamkeit der Befristung einzelner Arbeitsbedingungen nach der Inhaltskontrolle gemäß § 305 ff. BGB zu prüfen ist. Dies umfasst auch die (nicht klar konturierte) Angemessenheitsprüfung gemäß § 307 Abs. 1 BGB; für den Arbeitnehmer unangemessene Bedingungen sind unwirksam.

Die befristete Erhöhung der Arbeitszeit in erheblichem Umfang erfordert nach dem nun vorliegenden Urteil des BAG einen Sachgrund nach § 14 TzBfG, der die Befristung des gesamten Arbeitsvertrages rechtfertigt, wenn ein gesonderter Arbeitsvertrag nur über

die (erhöhte) Arbeitszeit abgeschlossen worden wäre. Andernfalls liegt eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers im Sinne von § 307 Abs. 1 BGB vor.

Bei einer befristeten Arbeitszeiterhöhung in erheblichen Umfang genießt der Arbeitnehmer durch diese fiktive Prüfung somit mittelbar den Schutz des § 14 Abs. 1 TzBfG.

Folgen des Urteils

Ein erheblicher Umfang liegt nach Ansicht des BAG bei einem Erhöhungsvolumen um 25% eines Vollzeitarbeitsverhältnisses vor. Bei befristeten Arbeitszeiterhöhungen in diesem Umfang ist daher stets zu prüfen, ob ein Sachgrund im Sinne von § 14 Abs. 1 TzBfG vorliegt. Dieser kann u.a. (i) vorübergehender betrieblicher Bedarf, (ii) Vertretung oder (iii) Erprobung sein. Alle anderen im TzBfG genannten Sachgründe dürften in der Praxis bei Arbeitszeiterhöhungen eher nicht vorliegen. Liegt kein Sachgrund vor, ist die Befristung der erheblichen Arbeitszeiterhöhung unwirksam und der Arbeitnehmer muss unbefristet mit der erhöhten Arbeitszeit weiterbeschäftigt werden.

Daneben ist aber auch die Mitbestimmung zu beachten, bei der ebenfalls die Schwelle einer erheblichen Arbeitszeiterhöhung gilt. Arbeitszeiterhöhungen von mindestens 10 Wochenstunden stellen eine mitbestimmungspflichtige Einstellung nach § 99 BetrVG dar (BAG, 23.06.2009 – 1 ABR 30/08). Vor dem Hintergrund einer 40-Stunden-Woche ist das hier besprochene Urteil somit konsequent.

München, den 19.10.2016

Dr. Konrad Maria Weber
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

ENDEMANN.SCHMIDT
Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB
Arnulfstraße 56
80335 München
+49 89 2000568 60
konrad.weber@es-law.de