

Paluka
Sobola



Partner
Rechtsanwälte

Newsletter Arbeitsrecht -

Ohne Sachgrund befristete Arbeits-
verträge und Änderung der Arbeits-
bedingungen

Januar 2008

Paluka Sobola & Partner

Neupfarrplatz 10
93047 Regensburg

Tel. 0941 58 57 1-0
Fax 0941 58 57 1-14

info@paluka.de
www.paluka.de

Newsletter zum Arbeitsrecht

Ohne Sachgrund befristete Arbeitsverträge und Änderung der Arbeitsbedingungen (bspw. Arbeitszeit)

In seiner Entscheidung vom 16.01.2008 (Az. 7 AZR 603/06) befasste sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) erneut mit der Verlängerung von sachgrundlos befristeten Verträgen. Kern der vorliegenden Entscheidung war die Zulässigkeit der Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses, wenn zugleich andere Arbeitsbedingungen (hier die Erhöhung der wochenstündlichen Arbeitszeit) mit geändert werden sollen.

Ausgangslage

Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses:

Ein Arbeitsverhältnis kann ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes auf längstens 2 Jahre befristet werden. Innerhalb dieser 2 Jahre ist die dreimalige Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses zulässig. Beispielsweise kann ein Arbeitsverhältnis vom 01.01.2007 bis zum 31.12.2007 befristet werden und anschließend bis zum 30.06.2008 und nochmals anschließend bis zum 31.12.2008 verlängert werden.

Änderung sonstiger Arbeitsbedingungen:

Bei einem befristeten Arbeitsverhältnis können sonstige Arbeitsbedingungen (d. h. alle Bedingungen bis auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses) immer einvernehmlich geändert werden, ohne dass dies Einfluss auf die Befristung hat. Beispielsweise kann bei einem Arbeitsverhältnis, das vom 01.01.2007 bis zum 31.12.2007 befristet ist, die wochenstündliche Arbeitszeit mit Wirkung zum 01.07.2007 von 19 auf 35 angehoben werden. Das Arbeitsverhältnis wäre dabei immer noch bis zum 31.12.2007 befristet und könnte vor Ablauf des 31.12.2007 auch bis zum 31.12.2008 verlängert werden.

BAG Urteil vom 16.01.2008

Im vom BAG entschiedenen Fall wurde ein auf ein Jahr befristetes Arbeitsverhältnis mit Wirkung zum 01.09.2005 um ein weiteres Jahr verlängert und zugleich die wöchentliche Arbeitszeit von 20 auf 30 Stunden angehoben. Die längere Arbeitszeit galt von dem Zeitpunkt an, ab dem die Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses wirkte (01.09.2005). Das BAG entschied, dass in diesem Fall am 01.09.2005 ein völlig neues Arbeitsverhältnis zustande gekommen ist, weil mit der Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses zugleich die Arbeitszeit geändert wurde. Da der Abschluss eines neuen befristeten Arbeitsverhältnisses im Anschluss an ein

schon zuvor bestehendes Arbeitsverhältnis unzulässig ist, handelte es sich nach Ansicht der BAG Richter bei dem neuen Arbeitsverhältnis auch um ein unbefristetes, nur ordentlich kündbares Arbeitsverhältnis.

Als Begründung wurde angegeben, dass es sich nur dann um eine Verlängerung im Sinne von § 14 Abs. 2 Satz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz handelt, wenn ausschließlich die Vertragsdauer geändert werde. Werden zusätzlich, d. h. auch nur anlässlich der Verlängerung, weitere Vertragsbedingungen, wie die wöchentliche Arbeitszeit, mit geändert, dann handle es sich in Wahrheit um den Abschluss eines völlig neuen Arbeitsverhältnisses. Die vorgesehene Befristung dieses neuen Arbeitsverhältnisses sei dann aber wegen § 14 Abs. 2 Satz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz unwirksam. Daher sei das neue Arbeitsverhältnis tatsächlich ab dem 01.09.2005 unbefristet abgeschlossen worden.

Das BAG fügt noch an, dass eine zeitgleiche Änderung sonstiger Arbeitsbedingungen nur dann für die Verlängerung der Befristung unschädlich sei, wenn diese Änderung bei Vertragsbeginn vereinbart war oder ein sonstiger Anspruch des Arbeitnehmers auf die Änderung der Arbeitsbedingungen bestand (etwa aufgrund Tarifvertrags)

Fazit

Mit diesem Urteil führt das BAG seine bisherige Rechtsprechung konsequent fort. Arbeitgeber haben daher in der Praxis genau darauf zu achten, dass geplante einvernehmliche Änderungen der Arbeitsbedingungen (wie Lohn, Arbeitszeit, grundlegend andere Tätigkeit, etc.) nicht zeitgleich mit der Befristungsverlängerung oder gar auf derselben Vertragsurkunde vereinbart werden. Solche Änderungen sollten auf einer separaten Urkunde und in ausreichend zeitlichem Abstand vereinbart werden, will der Arbeitgeber das Entstehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses vermeiden. Die Änderung der sonstigen Arbeitsbedingungen und die Verlängerung der Befristung sollten in keinem Fall zum gleichen Zeitpunkt wirken. Ist man sich schon vorher, unabhängig von einer möglichen Verlängerung, über einen geänderten Arbeitslohn oder einer geänderten Arbeitszeit (usw.) einig, dann sollte diese Änderung daher auch schon mit Wirkung vor einer möglichen Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses vereinbart werden.



Elmar Killinger
Rechtsanwalt

