大成 DENTONS

Fallstricke bei der Befristung von Arbeitsbedingungen

Arbeitsrecht-Lunch am 23. Februar 2022

Minh Riemann, LL.M.
Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht I Counsel

大成 DENTONS
Central & Eastern Europe Law Firm of the Year
Chambers Europe Awards, 2018

大成 DENTONS
International Law Firm Innovation
Legal Week Innovation Awards, 2018

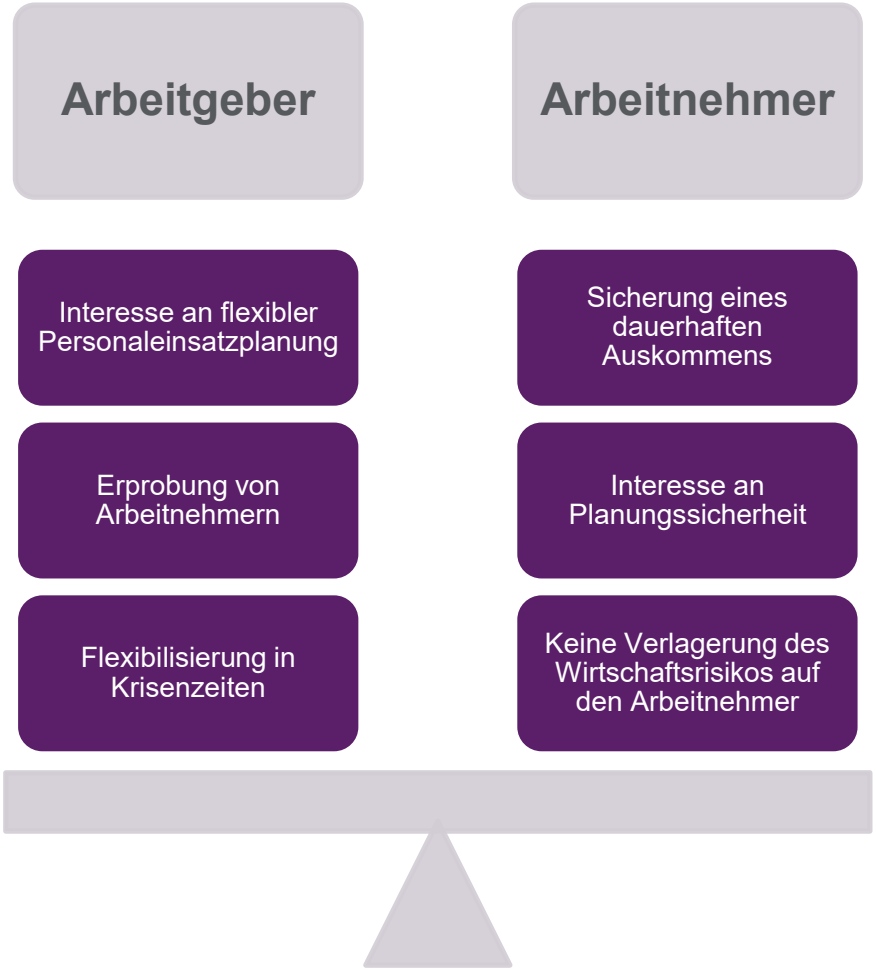
大成 DENTONS
International Law Firm of the Year
Legal Week - British Legal Awards, 2018

Teil 1: Ausgangslage

Arbeitsbedingungen flexibilisieren?

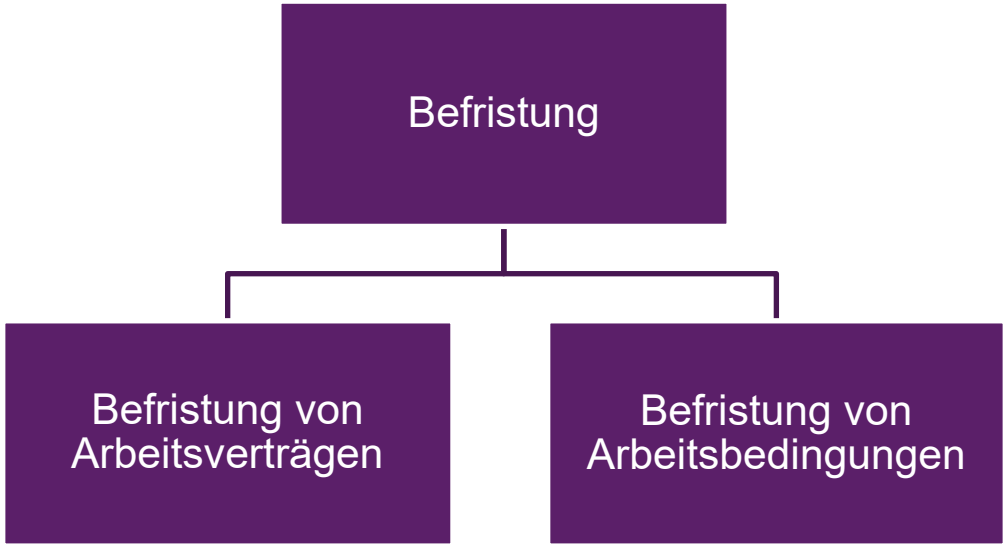
- Problem: Inhaltsschutz der vertraglich vereinbarten Arbeitsbedingungen
- Vertragsänderungen setzen grundsätzlich Einverständnis des Arbeitnehmers voraus
- Arbeitgeber hat Flexibilisierungsinteresse, Arbeitnehmer hat Interesse an Planungssicherheit
- Mildere Reaktion auf wirtschaftliche Schwierigkeiten als Änderungs- oder Beendigungskündigung
- Flexibilisierung kann auch vorteilhaft für Arbeitnehmer sein: Bekommt Leistungen, die sonst nicht zugesagt worden wären

Interessen der Parteien



Flexibilisierungsmöglichkeiten

Was ist die Befristung von Arbeitsbedingungen?



- Geregelt in TzBfG
- Grund i.S.v. § 14 I
- Schriftform, § 14 IV

- Fällt nicht unter TzBfG
- Herleitung: Vertragsfreiheit
- Liegt vor, wenn das Arbeitsverhältnis insgesamt unbefristet, einzelne Vertragsbestandteile aber befristet sind.

Welche Arbeitsbedingungen kann man befristen?

Teil 2: Prüfungsmaßstab

Inhaltskontrolle gemäß § § 305 ff. BGB

Befristungsabrede unterliegt Inhaltskontrolle nach § § 305 ff. BGB

Gegenstand der Kontrolle: Nur die Befristung selbst, nicht aber der Gegenstand der Befristung (z.B. Erhöhung der Arbeitszeit)

Verbot der unangemessenen Benachteiligung, § 307 I 1 BGB: Umfassende Interessenabwägung

Transparenzgebot, § 307 I 2 BGB: Klausel muss eindeutig und verständlich sein

Verbot der unangemessenen Benachteiligung gemäß § 307 I 1 BGB

Zu berücksichtigende Kriterien im Rahmen der Interessenabwägung gemäß § 307 I 1 BGB

Umfang und Dauer der Befristung

Eigenart des Unternehmens (z.B. Saisonbetriebe)

Stellung der Befristungsabrede im Gesamtvertrag

Ausgleich von Nachteilen durch andere Regelungen (z.B. Erhöhung Arbeitszeit, dafür Ausschluss von Kündigungen)

Verbot der unangemessenen Benachteiligung gemäß § 307 I 1 BGB

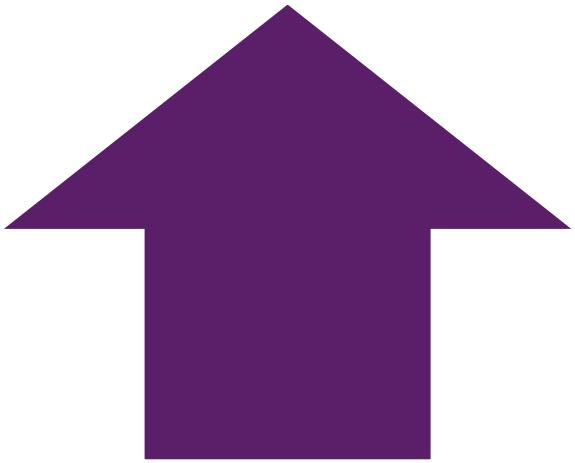
Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) findet auf die Befristung von Arbeitsbedingungen keine Anwendung

Dennoch greift das BAG im Rahmen der Angemessenheitskontrolle gemäß § 307 I 1 BGB auf die Wertungen des § 14 I TzBfG zurück („Erst-Recht-Schluss“)

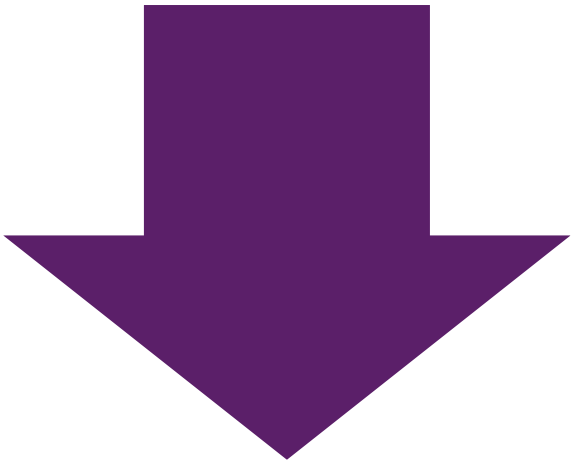
Liegen Sachgründe i.S.v. § 14 I TzBfG vor, so überwiegt regelmäßig das Befristungsinteresse des Arbeitgebers

Sachgründe i.S.v. § 14 I TzBfG z.B. Vertretung eines anderen Arbeitnehmers, Erprobung oder vorübergehender Bedarf an Arbeitsleistung

Verbot der unangemessenen Benachteiligung gemäß § 307 I 1 BGB



Befristungen von Leistungen, die **im Gegenseitigkeitsverhältnis** stehen, erfordern eine **strenge Prüfung**.



Befristungen von Leistungen, die **nicht im Gegenseitigkeitsverhältnis** zueinander stehen, sind unter **erleichterten Voraussetzungen** möglich. Hier reichen vernünftige und nachvollziehbare Gründe aus.

Transparenzkontrolle gemäß § 307 I 2 BGB

Klausel muss klar und verständlich sein, um Transparenzkontrolle nach § 307 I 2 BGB Stand zu halten

Befristungsdauer muss eindeutig und unmissverständlich angegeben werden

Art der befristeten Veränderung der Arbeitsbedingung muss genau bezeichnet werden

Angabe des Befristungsgrundes ist nicht erforderlich; Befristungsgrund muss aber objektiv nachprüfbar sein

Rechtsfolge unwirksamer Befristung gemäß § 306 I BGB

- Sofern die Befristung aufgrund unangemessener Benachteiligung (§ 307 I 1 BGB) oder Verstoßes gegen Transparenzgebot (§ 307 I 2 BGB) unwirksam ist, bleibt Arbeitsvertrag im Übrigen wirksam (§ 306 I BGB)
- Unwirksam befristete Arbeitsbedingung gilt auf unbestimmte Zeit vereinbart
- Arbeitgeber kann sich von Arbeitsbedingung nur durch Änderungsvereinbarung oder Änderungskündigung lösen

Teil 3: Beispiele

Befristete Erhöhung der Regelmäßigen Arbeitszeit

Liegt eine befristete Erhöhung der Arbeitszeit in erheblichem Umfang vor?

- Eine Arbeitszeiterhöhung in erheblichem Umfang liegt in der Regel vor, wenn sich das Erhöhungsvolumen auf mindestens 25 % eines entsprechenden Vollzeitarbeitsverhältnisses beläuft (d.h. 10 Stunden).

Wenn ja, Begründung?

- Um den Arbeitnehmer nicht unangemessen i.S.v. § 307 I BGB unangemessen zu benachteiligen, erfordert die befristete Erhöhung der Arbeitszeit in erheblichem Umfang Umstände, die die Befristung eines Arbeitsvertrags nach § 14 I TzBfG rechtfertigen würden (BAG, Urteil vom 23. März 2016 – 7 AZR 828/13).

Befristung von Vergütungsbestandteilen – gilt die 25% bzw. 30% Grenze?

- Keine höchstrichterliche Rechtsprechung zu vielen Aspekten, deswegen besteht Rechtsunsicherheit
- Gilt die Rechtsprechung zum Widerrufsvorbehalt auch hier?
  - Nur Befristung von Entgeltbestandteilen von bis zu 25% bzw. 30% möglich
  - Teilweise aber auch: Keine Heranziehung der 25% bzw. 30% - Grenze
- Es empfiehlt sich, bis zu einer höchstrichterlichen Klärung dieser Frage die 25% bzw. 30%-Grenze einzuhalten

Vergütungsbestandteile – welche Gründe können Befristung tragen?

Die Vergütung steht im Gegenseitigkeitsverhältnis

- Ein Rückgang des Arbeitsanfalls aufgrund des Endes eines Auftrags oder aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen (sofern aufgrund betriebswirtschaftlicher Methoden vorhersehbar)
- Finanzierung eines Projekts aus Drittmitteln kann eine Befristung von Vergütungsbestandteilen rechtfertigen, sofern schon bei der Befristung sicher ist, dass nach Streichung der Drittmittel das Projekt nicht weitergeführt wird
- Nicht ausreichend: Befürchteter Rückgang des Arbeitsanfalls

Die Vergütung steht nicht im Gegenseitigkeitsverhältnis

- Vernünftige und nachvollziehbare Gründe
- Z.B. Fahrtkosten -und Essenszuschuss für die Zeit befristet, in dem Arbeitnehmer erhöhte Kosten entstehen
- Z.B. Erschwerniszulage befristet auf die Zeit, während der das Erschwernis auch tatsächlich besteht

Ansprechpartner

Minh Riemann, LL.M.
Counsel
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Dentons Europe LLP
Markgrafenstraße 33
Gendarmenmarkt
10117 Berlin
Germany

Telefon: 030 / 264 73 651
Fax: 030 / 264 73 133
minh.riemann@dentons.com

大成 DENTONS

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!