

Geißler: Wirksamkeit der Befristung einer Arbeitszeiterhöhung

öAT 2018, 232

Wirksamkeit der Befristung einer Arbeitszeiterhöhung

BGB §§ 307 I, 310 III Nr. 2, TzBfG §§ 12 I 3, 14 I

1. Die Befristung einer Arbeitszeiterhöhung erheblichen Umfangs ist nur dann wirksam, wenn ein sachlicher Grund vorliegt, der die Befristung eines gesondert über das erhöhte Arbeitszeitvolumen abgeschlossenen Arbeitsvertrages rechtfertigen könnte.

2. Erheblich ist die Arbeitszeiterhöhung idR, wenn die Aufstockung mindestens 25 % einer Vollzeitbeschäftigung beträgt.

3. Eine geringfügige Unterschreitung dieses Grenzwertes ist unerheblich, wenn sie lediglich der Vereinfachung der Berechnung der täglichen Arbeitszeit dient. (red. Leitsätze)

BAG, Urteil vom 25.4.2018 – 7 AZR 520/16 (LAG Köln 3.3.2016 – 8 Sa 1060/15), BeckRS 2018, 17276

RA, FAArbR Michael Geißler, rugekrömer Fachanwälte für Arbeitsrecht, Hamburg

Sachverhalt

Gegenstand des Rechtsstreits ist die Frage der Wirksamkeit der Befristung einer Arbeitszeiterhöhung.

Auf das Arbeitsverhältnis findet der Manteltarifvertrag des Westdeutschen Rundfunks Köln Anwendung. Laut dessen § 6 I beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 38,5 Stunden. Die Klägerin wurde nach Rückkehr aus der Elternzeit zunächst mit 50 % der tarifvertraglichen regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt. Für den Zeitraum März 2012 bis Februar 2018 vereinbarten die Parteien eine befristete Erhöhung der Arbeitszeit auf 74,67 %, woraus sich eine tägliche Arbeitszeit von 5 Stunden und 45 Minuten errechnete. Die Befristung der Arbeitszeiterhöhung wurde in der Folge bis zum 31.12.2014 verlängert.

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin die Feststellung, dass die Arbeitszeit von 74,67 % der tariflichen Wochenarbeitszeit über den 31.12.2014 hinaus dauerhaft gilt.

Das ArbG hat die Klage abgewiesen. Das LAG hat der Klage stattgegeben.

Entscheidung

Das BAG hat die Revision der Beklagten als unbegründet zurückgewiesen.

Nach Auffassung des BAG werde die Klägerin durch die Befristung der Arbeitszeiterhöhung unangemessen benachteiligt. Die vereinbarte Befristung der Arbeitszeiterhöhung halte einer Inhaltskontrolle nach § 307 I BGB nicht stand. Nach der Rechtsprechung des BAG bedarf die formalmäßige Befristung einer Arbeitszeiterhöhung erheblichen Umfangs besonderer berechtigter Belange des Arbeitgebers. Maßgeblich ist insofern der Maßstab des § 14 I TzBfG.

Das Interesse des Arbeitnehmers an der unbefristeten Vereinbarung seiner Arbeitszeit ist umso schützenswerter, desto größer der Umfang der vorübergehenden Arbeitszeitaufstockung ist. Im Übrigen lasse sich eine Aufstockung von erheblichem Umfang kaum noch von einem zusätzlichen befristeten Arbeitsvertrag unterscheiden, der einer unmittelbaren Befristungskontrolle des TzBfG unterläge. Daher bedarf die Befristung der Arbeitszeiterhöhung jedenfalls bei einem erheblichen Umfang besonderer berechtigter Belange des Arbeitgebers. Diese liegen nicht vor,

wenn ein gesonderter Vertrag über die Arbeitszeitaufstockung nicht hätte zulässig befristet werden dürfen.

Eine Arbeitszeiterhöhung erheblichen Umfangs liegt vor, wenn sie zumindest 25 % einer entsprechenden Vollzeitbeschäftigung entspricht. Dies leitet das BAG aus der in § 12 I 3 TzBfG zum Ausdruck kommenden Wertung ab, wonach eine Arbeitszeit von wöchentlich 10 Stunden im Regelfall als beiderseits interessengerechtes zeitliches Minimum einer Teilzeitbeschäftigung angesehen werde. Ausgehend von einer üblichen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden in einem Vollzeitverhältnis, ergibt sich damit für eine Aufstockung von erheblichem Umfang eine Untergrenze von 25 %. Ausnahmsweise ist eine geringfügige Unterschreitung dieser Grenze jedoch dann unschädlich, wenn die Unterschreitung wie im vorliegenden Fall allein der Vermeidung einer errechneten täglichen Arbeitszeit mit einem Bruchteil von Minuten dient. Es ging der Beklagten vorliegend um die Besetzung einer $\frac{3}{4}$ -Stelle. Daher sei es hier ausnahmsweise gerechtfertigt, trotz geringfügiger Unterschreitung der 25 % von einer Arbeitszeiterhöhung in erheblichem Umfang auszugehen. Damit bedurfte es zur Rechtfertigung der Befristung der Arbeitszeiterhöhung eines sachlichen Grundes iSd § 14 I TzBfG, den die Beklagten nicht hinreichend hatten darlegen können.

Praxishinweis

Will der Arbeitgeber eine Arbeitszeitaufstockung von mindestens 25 % wirksam befristen, bedarf er eines Sachgrundes im Sinne des § 14 I TzBfG (vgl. dazu auch *Geißler*, öAT 2012, 173). Trotz Abweichung nach unten war hier von einem erheblichen Umfang auszugehen, da die Parteien aus reinen Praktikabilitätsgründen eine etwas geringere Arbeitszeit vereinbart hatten. Arbeitgeber dürfen sich also nicht darauf verlassen, dass bei weniger als 25 % schon kein sachlicher Grund mehr erforderlich ist.

Ob und gegebenenfalls welche Auswirkungen die Änderung des § 12 I 3 TzBfG durch das Gesetz zur Einführung einer Brückenteilzeit auf die Rechtsprechung des BAG haben wird, wird man abwarten müssen. Jedenfalls sind dadurch in § 12 I 3 TzBfG ab 1.1.2019 nicht mehr 10 sondern nunmehr 20 Stunden als Grenze bei der Arbeit auf Abruf festgelegt.