

Arbeitszeitverlängerung – Form bei Befristung (1)

Die befristete Erhöhung der Arbeitszeit innerhalb eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses bedarf zu ihrer Wirksamkeit nicht der Schriftform gemäß § 14 Abs. 4 TzBfG.

BAG vom 03.09.2003 - 7 AZR 106/03

Die Parteien streiten darüber, ob die Erhöhung der Arbeitszeit des Klägers auf Grund Befristung am 30. 6. 2001 geendet hat.

Der Kläger ist bei der Beklagten seit dem 20. 3. 1989 als Lager- und Magazinwart unbefristet mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt. Am 10. 4. 2001 bot die Beklagte dem Kläger die zusätzliche Beschäftigung mit 50% der regelmäßigen Arbeitszeit ab dem 1. 4. 2001 für die Dauer der Erkrankung einer Mitarbeiterin, die in demselben Arbeitsbereich wie der Kläger vergleichbare Tätigkeiten ausübte, längstens jedoch bis zum 30. 6. 2001 an. Der Kläger arbeitete bis zum 3. 7. 2001 einschließlich ganztags. Am Mittwoch, dem 4. 7. 2001, wies ihn ein Vorgesetzter an, die Arbeit mittags zu beenden und erst am darauffolgenden Montag wieder zur Arbeit zu erscheinen. In der Woche vom 7. bis 13. 7. 2001 arbeitete der Kläger ganztags, in der Folgezeit nur noch mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit.

Mit der am 23. 7. 2001 beim ArbG eingegangenen Klage hat der Kläger die Feststellung eines Vollzeitarbeitsverhältnisses und seine entsprechende Weiterbeschäftigung begehrt. Er hat die Auffassung vertreten, die Befristung der Arbeitszeiterhöhung sei mangels Schriftform unwirksam. Auf Grund der Weiterbeschäftigung nach dem 30. 6. 2001 gelte das Vollzeitarbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit verlängert.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 30. 6. 2001 vollzeitig zu im übrigen unveränderten Arbeitsbedingungen unbefristet fortbesteht,
2. die Beklagte zu verurteilen, ihn bis zum rechtskräftigen Abschluss des Entfristungsverfahrens zu unveränderten Arbeitsbedingungen als Lagerwart mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Das ArbG hat die Klage abgewiesen. Das LAG hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Die Revision des Klägers, mit der er lediglich seinen Feststellungsantrag weiterverfolgt, ist unbegründet.

Auszug aus den Gründen:

Das LAG hat die Klage zu Recht abgewiesen. Die zwischen den Parteien vereinbarte Änderung der Arbeitszeit des Klägers hat auf Grund Befristung am 30. 6. 2001 geendet. Die Befristung war auch ohne Einhaltung der Schriftform wirksam und durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt. Die Erhöhung der Arbeitszeit ist nicht dauerhaft verlängert worden.

1.

Die Parteien haben die befristete Erhöhung der Arbeitszeit des Klägers vereinbart. Der Kläger hat das Angebot der Beklagten vom 10. 4. 2001, ihn bis zum 30. 6. 2001 zusätzlich mit 50% der regelmäßigen Arbeitszeit zu beschäftigen, angenommen, indem er tatsächlich ganztags gearbeitet hat. Dieses Verhalten konnte die Beklagte nur so verstehen, dass der Kläger mit ihrem Angebot auch im Hinblick auf die bis zum 30. 6. 2001 begrenzte Dauer der Vollzeittätigkeit einverstanden war.

2.

Die Vereinbarung der Parteien über die befristete Arbeitszeiterhöhung war auch ohne Einhaltung der Schriftform wirksam. Zwar bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 4 TzBfG zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Diese Bestimmung erfasst aber nicht die Befristung einzelner Arbeitsvertragsbedingungen. Das ergibt eine Auslegung der Vorschrift.

a)

Bereits ihrem Wortlaut nach ist die Regelung des § 14 Abs. 4 TzBfG nicht auf die Befristung einzelner Vertragsbedingungen anzuwenden. Das Gesetz spricht von der Befristung des

Arbeitsvertrags und erfasst damit nicht die Befristung einer Vertragsabrede, die bestimmte Rechte und Pflichten zum Gegenstand hat.

b)

Das entspricht Sinn und Zweck der Regelung. In § 14 Abs. 4 TzBfG hat der Gesetzgeber die Regelung über das Schriftformerfordernis aus § 623 BGB übernommen, ohne dabei eine inhaltliche Änderung vornehmen zu wollen. Die Einführung des Schriftformerfordernisses durch § 623 BGB sollte angesichts der besonderen Bedeutung der Befristung, die zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt, größtmögliche Rechtssicherheit gewährleisten. Dem Arbeitnehmer soll anders als bei dem Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags deutlich vor Augen geführt werden, dass sein Arbeitsverhältnis mit dem Abschluss des befristeten Vertrags zu einem bestimmten Zeitpunkt automatisch enden wird und daher keine dauerhafte Existenzgrundlage bilden kann. Außerdem dient das Schriftformerfordernis einer Erleichterung der Beweisführung. Dadurch soll unnötiger Streit über das Vorliegen und den Inhalt der Zeit- oder Zweckbefristung vermieden werden. Da die nach § 14 Abs. 4 TzBfG einzuhaltende Schriftform ausschließlich für die Vereinbarung der Befristung, nicht aber für den Befristungsgrund und den übrigen Inhalt des Arbeitsvertrags gilt, erstreckt sich die mit dem Schriftformerfordernis bezweckte Klarstellungs-, Beweis- und Warnfunktion allein auf die vereinbarte Befristung. Dieses Schutzes bedarf es nicht, wenn im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses eine Abrede über die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen getroffen wird. Denn der zugrunde liegende unbefristete Arbeitsvertrag der Parteien bildet nach wie vor die maßgebliche Grundlage der dauerhaften Beschäftigung des Arbeitnehmers.

c)

Die Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. 6. 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, zu deren Umsetzung die befristungsrechtlichen Bestimmungen des TzBfG geschaffen wurden, gebietet es entgegen der Auffassung des Klägers nicht, das Schriftformerfordernis in § 14 Abs. 4 TzBfG auf die Befristung einzelner Arbeitsvertragsbedingungen zu erstrecken. Weder die Richtlinie selbst noch die Rahmenvereinbarung vom 18. 3. 1999, die mit der Richtlinie durchgeführte werden sollte, verlangen die Schriftform für die Vereinbarung einer Befristung.

3.

Die Befristung der Arbeitszeiterhöhung des Klägers bis zum 30. 6. 2001 ist durch den Sachgrund der Vertretung gerechtfertigt, da der Kläger im Umfang seiner erhöhten Arbeitszeit die Aufgaben der durch Arbeitsunfähigkeit ausgefallenen Mitarbeiterin in seinem Arbeitsbereich übernommen hat.