

Arbeitszeitverlängerung – Form der Befristung (2)

1. § 14 Abs. 1 TzBfG findet auf die Befristung einzelner Arbeitsvertragsbedingungen keine Anwendung.

2. Die Befristung einer Arbeitsvertragsbedingung (hier: Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit) bedarf auch nach Inkrafttreten des TzBfG am 1. 1. 2001 zu ihrer Wirksamkeit eines Sachgrunds, wenn durch die Befristung der gesetzliche Änderungskündigungsschutz umgangen werden kann.

BAG vom 14.01.2004 - 7 AZR 213/03

Sachverhalt:

Der Kl. ist seit dem 15. 9. 1994 als Lehrer an einer Gesamtschule des bekl. Landes beschäftigt. Bis zum 31. 7. 1997 war er auf der Grundlage dreier befristeter Arbeitsverträge tätig. Für die Zeit ab 1. 8. 1997 vereinbarten die Parteien am 12. 3. 1997 einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit einer Teilzeitbeschäftigung von 16/26 Pflichtstunden.

Am 14. 5. 1998 schloss das bekl. Land mit der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Landesverband Brandenburg), dem Brandenburgischen Pädagogenverband, dem Verband Brandenburgischer Realschullehrer, dem Landesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen Brandenburg, dem Deutschen Philologenverband (Landesverband Berlin/Brandenburg) und dem Landesverband der Lehrer an berufsbildenden Schulen Brandenburg eine „Vereinbarung zu Arbeitsplatzsicherheit und Qualitätssicherung in der Schule Brandenburg“. Diese lautet auszugsweise:

„Vorbemerkungen

Die Vertragsunterzeichner stimmen darin überein, dass hinsichtlich der Folgen der demographischen Entwicklung weiterhin entsprechend den Grundsätzen des Brandenburger Modells zur Beschäftigungssicherung im Schulbereich alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden, um

- a. die vorhandene Arbeit auf alle Beschäftigten dem vorhandenen Bedarf entsprechend zu verteilen, um weiterhin betriebsbedingte Kündigungen auszuschließen,
- b. die Qualität von Unterricht durch ein bedarfsorientiertes Fort- und Weiterbildungsangebot zu sichern, sowie jungen Lehrkräften eine berufliche Perspektive zu geben,
- c. eine angemessene Altersstruktur zu erhalten.

Die Vertragsunterzeichner appellieren an alle Vollzeitbeschäftigten, insbesondere an die Beamten, durch Beteiligung an dem neuen Teilzeitmodell die Folgen des Bedarfsrückganges zu mildern, um das brandenburgische Modell der solidarischen Beschäftigungssicherung zu unterstützen.

...

Die Vereinbarung greift in tarifliche und gesetzliche Vorschriften zum gleichen Gegenstand nicht ein. Diese Vereinbarung oder einzelne Abschnitte sind nicht anzuwenden, wenn zum gleichen Gegenstand ein Tarifvertrag abgeschlossen wird bzw. gesetzliche Regelungen in Kraft treten, die für die von dieser Vereinbarung erfassten Beschäftigten eine günstigere Regelung enthalten.

...

A. Kündigungsschutz für Angestellte

1. Grundsatz

1.1 Lehrkräfte, die die Voraussetzungen für die Übertragung eines im Land Brandenburg anerkannten Lehramtes oder für die Übertragung eines im brandenburgischen Besoldungsgesetz ausgebrachten Amtes besitzen, jedoch nicht in ein Beamtenverhältnis übernommen werden können, erhalten das Angebot, bis zum 1. 2. 1999 einen Änderungsvertrag mit einem unbefristeten Beschäftigungsumfang von 2/3 einer Vollbeschäftigung (Mindestsockel) abzuschließen.

...

1.2 Für Beschäftigte, die einen Änderungsvertrag mit einem unbefristeten Beschäftigungsumfang von mindestens 2/3 einer Vollbeschäftigung abschließen, wird mit sofortiger Wirkung für die Dauer der bedarfsbedingten Teilzeitbeschäftigung einzelvertraglich

die betriebsbedingte Kündigung des Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen (siehe dazu Protokollnotiz 3).

2. Befristete Erhöhung der Teilzeitbeschäftigung

Für Beschäftigte, die einen Änderungsvertrag gemäß Nr. 1 abschließen, erfolgt die befristete Erhöhung einer Teilzeitbeschäftigung nach Maßgabe folgender Einzelregelungen:

...

2.2 Beschäftigte der Sekundarstufe I, Sekundarstufe II an allgemein bildenden Schulen sowie Beschäftigte mit einer Ausbildung in allgemeinbildenden Fächern an Oberstufenzentren

...

2.2.2 Darüber hinaus überprüfen die staatlichen Schulämter der Landkreise und kreisfreien Städte für diese Beschäftigtengruppe jährlich auf der Grundlage der kreislichen Bedarfsprognose, die unter Berücksichtigung eines Einstellungskorridors erarbeitet wird, die Möglichkeit der befristeten Erhöhung des Beschäftigungsumfanges für ein Schuljahr. Über die Ergebnisse der Bedarfsprognose werden rechtzeitig vor Beginn des neuen Schuljahres die Personalvertretung und die Beschäftigten informiert.

...“

Das bekl. Land berechnet jeweils schuljahres- und schulstufenbezogen den Lehrerbedarf für das gesamte Land und bietet den teilzeitbeschäftigten Lehrkräften die jeweils auf ein Schuljahr befristete Aufstockung der Pflichtstundenzahl an.

Am 11. 2. 1999 vereinbarten die Parteien „auf der Grundlage der Vereinbarung zu Arbeitsplatzsicherheit und Qualitätssicherung vom 14. 5. 1998“ einen Änderungsvertrag zum Arbeitsvertrag vom 12. 3. 1997, in dem es ua. heißt:

...

„§ 1

1. Das Arbeitsverhältnis wird ab 1. 8. 1999 auf unbestimmte Zeit mit zwei Dritteln der regelmäßigen Arbeitszeit (Beschäftigungsumfang) fortgeführt. Die Arbeitszeit, einschließlich des Umfangs der durchschnittlichen wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung, richtet sich nach den Bestimmungen der entsprechenden Beamten und den hierzu von der obersten Schulaufsichtsbehörde erlassenen Verwaltungsvorschriften in der jeweils geltenden Fassung.

Auf der Grundlage der derzeit geltenden Pflichtstundenzahl von durchschnittlich wöchentlich 26,0 Unterrichtsstunden bei voller Beschäftigung ergibt sich danach eine durchschnittliche wöchentliche Unterrichtsverpflichtung von 18,0 Unterrichtsstunden.

...

3. Der Arbeitgeber prüft auf der Grundlage der Bedarfsprognose iSv. Nr. 2.2.2 der Vereinbarung zur Arbeitsplatzsicherheit und Qualitätssicherung in der Schule Brandenburgs vom 14. 5. 1998 die Möglichkeit, den unbefristet vereinbarten Beschäftigungsumfang schuljahresbezogen zu erhöhen und wird, soweit nach der Bedarfsprognose möglich, den Arbeitnehmer hierüber schriftlich informieren und ein entsprechendes Angebot unterbreiten.

...

§ 2

Für die Dauer der bedarfsbedingten Teilzeitbeschäftigung wird die betriebsbedingte Kündigung des Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen.

...“

Die Unterrichtsverpflichtung des Kl. wurde für das Schuljahr 1999/2000 um acht Stunden und für das Schuljahr 2000/2001 um sieben Stunden aufgestockt. Für das Schuljahr 2001/2002 bot das bekl. Land dem Kl. mit Schreiben vom 18. 7. 2001 erneut die Erhöhung um acht Stunden, dh. auf eine Vollzeitbeschäftigung an. Dieses Angebot nahm der Kl. am 27. 11. 2001 an.

Mit der am 8. 3. 2002 beim ArbG eingegangenen Klage hat der Kl. die Unwirksamkeit der Befristung der Arbeitszeiterhöhung geltend gemacht und die Auffassung vertreten, die Befristung sei mangels eines sie rechtfertigenden Sachgrunds unwirksam.

Der Kl. hat beantragt,

1. festzustellen, dass das Teilzeitarbeitsverhältnis des Kl. im Umfang von 8/26 Pflichtstunden wöchentlich zusätzlich zum unbefristet vereinbarten

Teilzeitarbeitsverhältnis im Umfang von 8/26 Pflichtstunden wöchentlich nicht auf Grund der Befristung vom 18. 7. 2001 zum 31. 7. 2002 enden wird,

2. hilfsweise für den Fall der Stattgabe des Feststellungsantrags das bekl. Land zu verurteilen, den Kl. bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits vollzeitig im Umfang von 8/26 Unterrichtsstunden weiter zu beschäftigen.

Das bekl. Land hat Klageabweisung beantragt und gemeint, die Befristung der Arbeitszeiterhöhung sei ohne Sachgrund zulässig gewesen. Im übrigen liege der sachliche Grund für die Befristung in der mit der Vereinbarung vom 14. 5. 1998 angestrebten Arbeitsplatzsicherheit für die betroffenen Lehrkräfte. Bei der Vereinbarung handele es sich um einen Tarifvertrag, der den Sachgrund für die Befristung bilde. Schließlich liege der Sachgrund des vorübergehenden Mehrbedarfs vor. Der Mehrbedarf werde anhand der schuljahres- und schulstufenbezogenen Bedarfsprognose ermittelt.

Das ArbG hat der Klage stattgegeben. Das LAG hat die Berufung des bekl. Landes zurückgewiesen, nachdem der Kl. klagestellt hatte, dass er mit dem Klageantrag zu 1) die Feststellung des unbefristeten Fortbestands des Arbeitsverhältnisses als Vollzeitarbeitsverhältnis über den 31. 7. 2002 hinaus begehrt. Die Revision des bekl. Landes ist unbegründet.

Auszug aus den Gründen:

Das Arbeitsverhältnis der Parteien besteht als Vollzeitarbeitsverhältnis unbefristet über den 31. 7. 2002 hinaus fort. Die am 18. 7. 2001/27. 11. 2001 vereinbarte Befristung der Arbeitszeiterhöhung bedurfte zu ihrer Wirksamkeit eines Sachgrunds. Da ein Sachgrund nicht vorliegt, ist die Befristung unwirksam.

1.

Die Befristung der Arbeitszeiterhöhung bedurfte eines sie rechtfertigenden Sachgrunds. Dies ergibt sich zwar nicht aus § 14 Abs. 1 TzBfG. Diese Bestimmung ist auf die Befristung einzelner Vertragsbedingungen nicht anzuwenden. Die Befristung einzelner Vertragsbedingungen bedarf jedoch auch nach dem Inkrafttreten des TzBfG am 1. 1. 2001 eines Sachgrunds, wenn durch sie der gesetzliche Änderungskündigungsschutz objektiv umgangen werden kann, wie hier.

a)

Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG zum Befristungsrecht vor Inkrafttreten des TzBfG bedurfte die Befristung einzelner Arbeitsvertragsbedingungen eines sie rechtfertigenden Sachgrunds, wenn dem Arbeitnehmer durch die Befristung der gesetzliche Änderungskündigungsschutz entzogen werden konnte. Das war der Fall bei Vertragsbedingungen, die bei unbefristeter Vereinbarung dem Änderungskündigungsschutz nach § 2 KSchG unterlagen, weil sie die Arbeitspflicht nach Inhalt und Umfang in einer Weise änderten, die sich unmittelbar auf die Vergütung auswirkte und damit das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung maßgeblich beeinflussten. Diese Rechtsprechung beruhte, wie das gesamte Befristungsrecht, auf dem Grundsatz, dass eine Befristungskontrolle nur vorzunehmen war, wenn der Arbeitnehmer durch die Befristung dem gesetzlichen Kündigungsschutz entzogen werden konnte. Andernfalls war die Vereinbarung einer Befristung auf Grund der bestehenden Vertragsfreiheit ohne weiteres zulässig.

b)

Durch das am 1. 1. 2001 in Kraft getretene Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) hat sich daran hinsichtlich der Befristung einzelner Vertragsbedingungen nichts geändert. Nunmehr bedarf zwar jede Befristung, die im Anwendungsbereich dieses Gesetzes vereinbart wird, einer Rechtfertigung. In der Regel ist zu ihrer Wirksamkeit gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG ein sachlicher Grund erforderlich. Ausnahmsweise kann die Befristung nach § 14 Abs. 2 und Abs. 3 TzBfG unter den dort genannten Voraussetzungen auch ohne Sachgrund vereinbart werden. Damit setzt eine Befristungskontrolle nicht mehr, wie bisher, nur dann ein, wenn durch die Befristung der gesetzliche Kündigungsschutz objektiv umgangen werden kann. Der Gesetzgeber hat vielmehr den Anwendungsbereich von § 14 TzBfG auf jede Befristung des Arbeitsvertrags erstreckt und damit die Befristungskontrolle gänzlich vom Kündigungsschutz abgekoppelt.

Dies betrifft aber nur die Befristung des Arbeitsvertrags insgesamt, nicht die Befristung einzelner Vertragsbedingungen.

Eine entsprechende Anwendung von § 14 Abs. 1 TzBfG im Wege einer teleologischen Auslegung der Bestimmung kommt ebenfalls nicht in Betracht. Die analoge Anwendung einer Vorschrift setzt eine unbewusste Regelungslücke im Gesetz voraus. Daran fehlt es hier.

Aus der Unanwendbarkeit von § 14 TzBfG auf die Befristung einzelner Vertragsbedingungen ergibt sich allerdings nicht, dass eine solche Befristung nach Inkrafttreten des TzBfG ohne Einschränkung zulässig ist und keiner Befristungskontrolle mehr unterliegt oder nur im Falle von Paritätsstörungen bei Vertragsschluss einer Inhalts- und Angemessenheitskontrolle gemäß §§ 242, 315 BGB zu unterwerfen ist. Durch das TzBfG sollte der Schutz der Arbeitnehmer vor sachlich nicht gerechtfertigten Befristungen nicht geschmälert werden. Vielmehr dient das Gesetz dazu, die Rechtsstellung befristeter beschäftigter Arbeitnehmer zu stärken. Mit diesem Regelungsziel wäre es nicht vereinbar, an die Wirksamkeit der Befristung einzelner Vertragsbedingungen nach Inkrafttreten des TzBfG geringere Anforderungen zu stellen als zuvor. Dazu hätte es einer ausdrücklichen gesetzlichen Regelung bedurft, die jedoch nach wie vor nicht besteht. Deshalb sind die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze zur Wirksamkeit der Befristung einzelner Vertragsbedingungen weiterhin anzuwenden. Ob dies auch für Befristungen gilt, die nach Inkrafttreten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes am 1. 1. 2002 vereinbart werden, war nicht zu entscheiden, da die streitgegenständliche Befristung im Jahr 2001 vereinbart wurde und deren Wirksamkeit nach der damals geltenden Rechtslage zu beurteilen ist.

Hiernach bedurfte die Befristung der Arbeitszeiterhöhung des Kl. eines Sachgrunds. Bei der Arbeitszeit handelt es sich um eine Vertragsbedingung, die den Umfang der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung betrifft und deren Änderung sich unmittelbar auf die Vergütung auswirkt. Durch die Vereinbarung vom 18. 7. 2001/27. 11. 2001 wurde die Pflichtstundenzahl des Kl. bis zum 31. 7. 2002 um acht Stunden wöchentlich und damit um ca. 1/3 erhöht. Wäre diese Arbeitszeit unbefristet vereinbart worden, hätte sie dem Änderungskündigungsschutz nach § 2 KSchG unterliegen.

Ein Sachgrund für die Befristung liegt nicht vor.

a)

Die Befristung der Arbeitszeiterhöhung des Kl. ist nicht wegen eines vorübergehenden Mehrbedarfs gerechtfertigt.

Der Sachgrund des vorübergehenden Mehrbedarfs liegt vor, wenn im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist, dass für die Beschäftigung des Arbeitnehmers über das vereinbarte Vertragsende hinaus kein Bedarf besteht. Hierzu muss der Arbeitgeber eine Prognose erstellen, deren konkrete Anhaltspunkte zugrunde liegen. Die tatsächlichen Grundlagen der Prognose hat der Arbeitgeber im Rechtsstreit darzulegen, damit der Arbeitnehmer die Möglichkeit erhält, deren Richtigkeit zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses zu überprüfen. Die Prognose ist Teil des Sachgrunds für die Befristung. Diesen Anforderungen genügt das Vorbringen des bekl. Landes nicht. Dieses hat selbst nicht behauptet, bei Vertragsschluss am 27. 11. 2001 sei mit hinreichender Sicherheit zu erwarten gewesen, dass für eine Aufstockung der Unterrichtsverpflichtung des Kl. nach dem 31. 7. 2002 kein Bedarf mehr bestand. Das bekl. Land will vielmehr Jahr für Jahr erneut prüfen, ob und in welchem Umfang eine Aufstockung der Unterrichtsverpflichtung in Betracht kommt. Damit will es sich die Möglichkeit vorbehalten, auf einen ungewissen Arbeitsbedarf flexibel reagieren zu können. Das ist aber kein Sachgrund für die Befristung. Die Ungewissheit über den künftigen Arbeitskräftebedarf gehört zum unternehmerischen Risiko, das nicht durch den Abschluss befristeter Arbeitsverträge oder die Vereinbarung befristeter geltender Arbeitsbedingungen auf die Arbeitnehmer abgewälzt werden kann.

b)

Die Befristung ist entgegen der Auffassung des bekl. Landes nicht allein deshalb gerechtfertigt, weil die Vereinbarung zu Arbeitsplatzsicherheit und Qualitätssicherung in der Schule Brandenburgs vom 14. 5. 1998 die befristete Aufstockung der Unterrichtsverpflichtung zulässt.

aa)

Es kann dahingestellt bleiben, ob es sich bei dieser Vereinbarung um einen Tarifvertrag oder um eine schuldrechtliche Vereinbarung der vertragsschließenden Vereinigungen handelt. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats bedürfen auch tarifliche Normen über Befristungen und auflösende Bedingungen zu ihrer Wirksamkeit eines sie rechtfertigenden Sachgrunds. Vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien eine Befristung auf der Grundlage einer Koalitionsvereinbarung, sind an die Wirksamkeit der Befristung keine geringeren Anforderungen zu stellen als an individualrechtliche Befristungsabreden.

bb)

Allein die mit der Koalitionsvereinbarung vom 14. 5. 1998 verfolgten Ziele reichen als Sachgrund für die Befristung nicht aus.

Bei der Arbeitsplatzsicherung und der Schaffung eines sog. Einstellungskorridors handelt es sich zwar um beschäftigungspolitische Anliegen, deren Verfolgung grundsätzlich anerkennenswert ist. Sie allein können aber die Befristung eines Arbeitsvertrags insgesamt oder einer individualrechtlichen arbeitsvertraglichen Vereinbarung über die Dauer der Arbeitszeit nicht rechtfertigen. Ob eine derartige Befristung wirksam ist, bestimmt sich allein danach, ob im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist, dass nach Ablauf der Vertragslaufzeit eine Beschäftigungsmöglichkeit voraussichtlich nicht mehr besteht. Nur unter diesen Voraussetzungen können mit Hilfe befristeter arbeitsvertraglicher Vereinbarungen beschäftigungspolitische Vorhaben umgesetzt werden. Diese Voraussetzungen liegen hier nicht vor.

Die ständige Rechtsprechung des Senats steht nicht im Widerspruch zu der Entscheidung des für das Recht des befristeten Arbeitsvertrags originär nicht zuständigen Neunten Senats des BAG vom 3. 12. 2002. Dieser hat im Zusammenhang mit der Prüfung, ob der Arbeitgeber bei der Ablehnung eines Altersteilzeitbegehrens die Grundsätze billigen Ermessens gewahrt hat, angenommen, gegen eine ähnliche Koalitionsvereinbarung in einem anderen Bundesland bestünden keine rechtlichen Bedenken, der sachliche Grund für eine bedarfsbedingte vorübergehende Aufstockung der Arbeitszeit ergebe sich „aus der zugrunde liegenden Regelung“. Der Arbeitsplatzschutz für alle Arbeitnehmer sei nicht sinnvoll durchzuführen, wenn nicht „auf unvorhergesehene Sonderbedarfe“ bei der Unterrichtsversorgung reagiert werden könne. Mit diesen Ausführungen zum unvorhergesehenen Sonderbedarf ist nicht gesagt, dass die Befristung auch dann wirksam sein soll, wenn ein nicht nur vorübergehender Bedarf an der zusätzlichen Arbeitsleistung besteht.

Gegenteiliges ergibt sich entgegen der Auffassung des bekl. Landes auch nicht aus der Entscheidung des Sechsten Senats des BAG vom 28. 6. 2001. In dieser Entscheidung geht es nicht um die Wirksamkeit einer Befristung, sondern um die Rechtmäßigkeit der in den Arbeitsplatzsicherungstarifverträgen an Schulen in Sachsen-Anhalt vorgesehenen Verringerung der regelmäßigen Arbeitszeit vollzeitbeschäftigter Lehrkräfte für die Dauer von sechs Jahren auf 81% an Grundschulen und auf 87% an den übrigen allgemeinbildenden Schulen bei gleichzeitiger Reduzierung der Vergütung.

Die Entscheidung des Vierten Senats des BAG vom 17. 4. 2002 betrifft die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nach § 24 BAT. Sie muss lediglich den Grundsätzen billigen Ermessens genügen. Davon zu unterscheiden ist die Frage, welche Anforderungen an die Wirksamkeit einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung über die Befristung einzelner Vertragsbedingungen zu stellen sind, durch die der gesetzliche Änderungskündigungsschutz objektiv umgangen werden kann.