

# Befristete Änderung von Arbeitsbedingungen

In jüngerer Zeit sind vier Entscheidungen des BAG zur zeitweisen Änderung von Arbeitsbedingungen durch die Fachpresse gegangen: drei des 7. Senats (Urt. v. 7.10.2015 – 7 AZR 945/13, v. 23.3.2016 – 7 AZR 828/13 sowie v. 24.2.2016 – 7 AZR 253/14) und eine des 4. Senats (Urt. v. 27.1.2016 – 4 AZR 468/14). In zwei Entscheidungen ging es um die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit, in den zwei anderen um die vorübergehende Verlängerung der Arbeitszeit. In den drei Entscheidungen des 7. Senats erfolgte die Änderung durch Vertrag, in der des 4. Senats durch Weisung. Um das Ergebnis vorwegzunehmen: Beide Senate halten die befristete Änderung von Arbeitsbedingungen grundsätzlich für zulässig. Vereinbarungen unterliegen aber einer Angemessenheitskontrolle, Weisungen einer Billigkeitskontrolle.

## Befristete Änderung durch Vertrag

Der 7. Senat hat seine drei Entscheidungen in weithin identischen Wendungen begründet. Der Vertrag über die befristete Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit unterliegt ebenso wie der Vertrag über die befristete Erhöhung der Arbeitszeit einer Vertragsinhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB. Die Kontrollfähigkeit ergibt sich aus § 305 BGB, wenn der Vertrag Allgemeine Geschäftsbedingungen enthält; ist er zur einmaligen Verwendung bestimmt, dann aus § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB. Die Anwendung des AGB-Rechts wird nicht durch die Bestimmungen über die Befristung von Arbeitsverträgen (§§ 14 ff. TzBfG) verdrängt. Das TzBfG ist auf die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen nicht anwendbar. Die Kontrolle wird auch nicht dadurch ausgeschlossen, dass es sich bei Tätigkeit und Arbeitszeit um den Inhalt bzw. den Umfang der Hauptleistung handelt. Kontrolliert wird nicht die Hauptleistung, sondern die Befristungsabrede. Diese ist „anhand einer Berücksichtigung und Bewertung rechtlich anzuerkennender Interessen beider Vertragsparteien vorzunehmen“. Obwohl § 14 TzBfG auf die Befristung von Arbeitsbedingungen keine Anwendung findet und trotz der unterschiedlichen Prüfungsmaßstäbe (sachlicher Grund/Angemessenheit) sind die Umstände, die eine Befristung eines Arbeitsver-

trags rechtfertigen können, nicht ohne Bedeutung. Liegt ein Sachgrund i. S. d. § 14 Abs. 1 TzBfG vor, überwiegt in aller Regel das Interesse des Arbeitgebers. Nur unter außergewöhnlichen Umständen auf Seiten des Arbeitnehmers kann in Ausnahmefällen eine andere Bewertung in Betracht kommen.

§ 14 TzBfG ist auch in anderer Hinsicht nicht ohne Bedeutung für die Vertragskontrolle: Die Befristung einer Arbeitszeiterhöhung in erheblichem Umfang bedarf besonderer berechtigter Belange auf Arbeitgeberseite. „Sie liegen nicht vor, wenn nicht auch ein zusätzlicher, über das erhöhte Arbeitszeitvolumen gesondert abgeschlossener Arbeitsvertrag insgesamt nach § 14 Abs. 1 TzBfG zulässig hätte befristet werden können.“ Einen erheblichen Umfang nimmt der Senat unter Rückgriff auf § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG bei einer Erhöhung um mindestens 25 % der Vollarbeitszeit an. Zur Begründung dafür verweist er auf die dem TzBfG zu Grunde liegende gesetzgeberische Wertung, dass der unbefristete Vertrag der Normalfall sein soll, um dem Arbeitnehmer ein dauerhaftes Auskommen zu sichern und damit zu einer längerfristigen Lebensplanung beizutragen. Für die befristete Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit gelte das, was für die Erhöhung der Arbeitszeit gilt, aber allenfalls dann, „wenn diese mit einer ebenso befristeten und erheblichen Anhebung der Vergütung verbunden ist“. Der Gesetzgeber wolle mit dem TzBfG ein bestimmtes dauerhaftes Einkommen sichern, nicht aber einen bestimmten Tätigkeitsinhalt oder eine bestimmte hierarchische Stellung.

Bei allen Rückgriffen auf die Wertungen des TzBfG versagt sich der Senat einen Rückgriff auf die Wertung des § 14 Abs. 2, wonach für die Zeit von zwei Jahren ein Sachgrund für die Befristung nicht erforderlich ist. Mit dieser Frage setzt er sich auch nicht auseinander.

## Befristete Änderung durch Weisung

Bei der befristeten Änderung durch Weisung wird nach der Rechtsprechung sowohl die Weisung zur Änderung „überhaupt“ als auch die Weisung zur vorübergehenden Änderung einer Billigkeitskontrolle unterzogen. Das BAG spricht von einer doppelten Billigkeitskontrolle. Im Falle

der Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ist bei dieser Prüfung unter Beachtung aller Umstände des Einzelfalls abzuwägen, ob das Interesse des Arbeitgebers an einer nur vorübergehenden Übertragung der höherwertigen Tätigkeit und ggf. einer höheren Vergütung überwiegt. Die Dauer der Übertragung bedarf eines hinreichenden Grundes; die bloße Unsicherheit über die Dauer der höherwertigen Beschäftigungsmöglichkeit reicht nicht aus – so der 4. Senat. Die Darlegungs- und Beweislast trägt der Arbeitgeber. Das Gericht entscheidet nach Ansicht des Senats entsprechend § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB, ob die Übertragung der Tätigkeit billigem Ermessen entspricht und, wenn nein, ob sie von Anfang an oder ab einem anderen Zeitpunkt als auf Dauer erklärt gilt.

Bei der Prüfung der Billigkeit einer Weisung zur Änderung von Arbeitsbedingungen wird man im Wesentlichen auf dieselben Gesichtspunkte zurückgreifen können wie bei einer vertraglichen Änderung. Angemessenheitskontrolle und Billigkeitskontrolle sind zwar qualitativ verschieden. Angemessenheit wird anhand eines generellen überindividuellen Maßstabs geprüft, Billigkeit zielt auf Gerechtigkeit im Einzelfall. Bei Verbraucherverträgen, zu denen der Arbeitsvertrag zählt, wird der generell-abstrakte Prüfungsmaßstab aber ergänzt durch die Berücksichtigung konkreter, individueller Umstände (§ 310 Abs. 3 Nr. 3 BGB). Für Einmalbedingungen (§ 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB) wird sogar vertreten, dass sie nach den Umständen des Einzelfalls konkret-individuell zu überprüfen seien (vgl. Palandt § 310 Rdnr. 19).

### Unser Autor



**Dr. iur. Günter Schmitt-Rolfes**

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner in der Anwaltssozietät Schmitt-Rolfes, Faltermeier, München