

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Die gesetzlichen Regelungen
3. Die praktische Bedeutung
4. Rechtsprechungs-ABC
 - 4.1 AGB-Kontrolle
 - 4.2 Angemessenheits- vs. Missbrauchskontrolle
 - 4.3 Arbeitszeiterhöhung - 1
 - 4.4 Arbeitszeiterhöhung - 2
 - 4.5 Arbeitszeiterhöhung - 3
 - 4.6 Arbeitszeitverringerung
 - 4.7 Führungsposition
 - 4.8 Höherwertige Tätigkeit - 1
 - 4.9 Höherwertige Tätigkeit - 2
 - 4.10 Inhaltskontrolle
 - 4.11 Institutioneller Rechtsmissbrauch
 - 4.12 Prüfungsmaßstab
 - 4.13 TzBfG-Grundsätze
 - 4.14 Unangemessene Regelung
 - 4.15 Zurück zum Ursprung

Information

1. Allgemeines

Der Gesetzgeber hat Arbeitgebern und Personalern mit § 14 TzBfG die Möglichkeit verschafft, anstelle unbefristeter (nur) befristete **Arbeitsverträge** zu schließen. Die **TzBfG-Befristung** von Arbeitsverträgen betrifft allerdings den ganzen Arbeitsvertrag mit all seinen Regelungen und Bedingungen. Das schließt es nicht aus, in einem laufenden Arbeitsverhältnis nur **einzelne Arbeitsbedingungen** auf Zeit anzulegen. Während das TzBfG die Zulässigkeit einer Befristung in der Regel mit einem Sachgrund verknüpft, unterliegt die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen nicht den TzBfG-Anforderungen. Sie muss aber, wenn sie in (oder mit) einem Formularvertrag vereinbart wird, die **AGB-Kontrolle** des BGB durchlaufen (s. dazu das Stichwort Vertragsstrafe - AGB-Kontrolle). Und das heißt vor allem: Die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen hat **angemessen** zu sein und darf den Arbeitnehmer nicht "entgegen den Geboten von Treu und Glauben ... unangemessen benachteiligen" (§ 307 Abs. 1 Satz 1 BGB ; s. dazu Gliederungspunkt 2.).

Praxistipp:

Auf Arbeitgeber- und Personalenseite besteht häufig das Interesse, bestimmte Arbeitsbedingungen nur für einen kurzen, überschaubaren Zeitraum zu vereinbaren. Auf Arbeitnehmerseite überwiegt dagegen das Interesse, Arbeitsbedingungen - vor allem günstige - auf Dauer anzulegen. Da kann es in Einzelfällen schwierig sein, zu einem angemessenen interessengerechten Ergebnis zu kommen. Insoweit ist es von Beginn an sinnvoll, die Erwägungsgründe, die auf Arbeitgeberseite zur Befristung einzelner Arbeitsbedingungen geführt haben, sorgfältig zu dokumentieren, um sie in einem späteren Rechtsstreit überzeugend darlegen und unter Beweis stellen zu können.

Es gibt **viele Arbeitsbedingungen**, die befristet werden können (s. dazu Gliederungspunkt 3.). Das kann beispielsweise die Erhöhung oder Verringerung der **Arbeitszeit** sein oder die Zahlung einer höheren **Vergütung**. Soweit der Arbeitgeber nicht in den geschützten Bereich des Arbeitsvertrags eingreift, darf er Durchführung, Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung einseitig mit seinem **Weisungsrecht** bestimmen (s. dazu § 611a Satz 2 BGB, § 106 Satz 1 GewO und das Stichwort Direktionsrecht - Allgemeines). Auch das darf er befristet tun. Für die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen gilt nicht das Schriftformgebot des § 14 Abs. 4 TzBfG - und auch die Fiktion des § 15 Abs. 5 TzBfG nicht. Die befristet vereinbarte Arbeitsbedingung gilt bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Fristablauf also nicht "als auf unbestimmte Zeit verlängert". Das BAG und die Instanzgerichte haben bei unklarer Rechtslage immer wieder mal Anlass, die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen auf ihrer **Wirksamkeit** zu **prüfen**. Dazu mehr im Rechtsprechungs-ABC in Gliederungspunkt 4.

2. Die gesetzlichen Regelungen

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz regelt in § 14 TzBfG die - wenn man so will - **Befristung "ganzer" Arbeitsverträge**, nicht die Befristung einzelner Bestandteile eines Arbeitsvertrags, einzelner Arbeitsbedingungen (s. dazu das Stichwort Befristung - Allgemeines).

Beispiel:

Arbeitgeber A möchte mit Arbeitnehmer N einen Arbeitsvertrag schließen (§ 611a BGB). Dazu muss er mit N eine Vereinbarung treffen, die beider Rechte und Pflichten festlegt. Die Zulässigkeit einer Befristung dieses Arbeitsvertrags ergibt sich dann aus § 14 Abs. 1 TzBfG (Befristung mit Sachgrund) oder § 14 Abs. 2 TzBfG (Befristung ohne Sachgrund).

Der zivilrechtliche **Arbeitsvertrag** als solcher wird in § 611a BGB angesprochen. Das TzBfG ist auf die Befristung einzelner Arbeits- bzw. Vertragsbedingungen nicht anwendbar (so: BAG, 25.04.2018 - 7 AZR 520/16 - mit Hinweis auf BAG, 23.03.2016 - 7 AZR 828/13; BAG, 10.12.2014 - 7 AZR 1009/12 - und BAG, 15.12.2011 - 7 AZR 394/10) - auch nicht entsprechend (BAG, 25.04.2018 - 7 AZR 520/16).

Einzelne Vertragsbedingungen werden

- entweder individuell ausgehandelt (Vorrang der Individualabrede, § 305b BGB) oder
- als Allgemeine Geschäftsbedingung vereinbart (§ 305 BGB).

Bei einem **Verbrauchervertrag** - wie einem Arbeitsvertrag - finden die §§ 305c Abs. 2 und die §§ 306 und 307 bis 309 BGB gem. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB auf **vorformulierte Vertragsbedingungen** selbst dann Anwendung, "wenn diese nur zur einmaligen Verwendung bestimmt sind und soweit der Verbraucher auf Grund der Vorformulierung auf ihren Inhalt keinen Einfluss nehmen konnte" (s. dazu BAG, 25.04.2018 - 7 AZR 520/16 - mit Hinweis auf BAG, 24.02.2016 - 7 AZR 253/14).

Die **Inhaltskontrolle** einzelner befristeter Arbeitsbedingungen (s. dazu das Stichwort Vertragsstrafe - AGB-Kontrolle) findet nicht nach § 14 TzBfG statt, sondern **nach Maßgabe der AGB-Kontrolle** des BGB. Die Befristung einzelner Vertragsbedingungen unterliegt nach § 307 Abs. 1 BGB einer **Angemessenheitskontrolle**, die anhand der Berücksichtigung und Bewertung rechtlich anzuerkennender Interessen beider Vertragsparteien vorzunehmen ist (BAG, 25.04.2018 - 7 AZR 520/16 - mit Hinweis auf BAG, 23.03.2016 - 7 AZR 828/13).

Praxistipp:

Arbeitnehmer, die sich gegen die Befristung ihres Arbeitsverhältnisses wehren wollen, müssen eine so genannte Befristungskontrollklage - § 17 Satz 1 TzBfG - erheben. Für diese Befristungskontrollklage gibt es eine starre 3-Wochen-Frist (s. dazu auch das Stichwort Kündigungsschutzklage - Klagefrist). Die 3-Wochen-Frist gilt nicht für Klagen zur Überprüfung einzelner befristeter Arbeitsbedingungen. Ihre Rechtmäßigkeit wird mit einer nicht an eine Frist gebundenen - allgemeinen Feststellungsklage (§ 256 ZPO) zur Prüfung gestellt (BAG, 25.04.2018 - 7 AZR 520/16 - und BAG, 24.02.2016 - 7 AZR 253/14).

Eine **Feststellungsklage** i.S.d. § 256 Abs. 1 ZPO braucht sich nicht auf ein Rechtsverhältnis als Ganzes (= Arbeitsvertrag) beziehen, sondern kann sich auch auf **einzelne Bedingungen** aus diesem Rechtsverhältnis oder bestimmte, sich aus dem Rechtsverhältnis ergebende Ansprüche und Pflichten beschränken (BAG, 23.03.2016 - 7 AZR 828/13) .

3. Die praktische Bedeutung

Arbeitsbedingungen, die nur **für einen bestimmten Zeitraum** vereinbart werden können, gibt es viele. In Betracht kommen u.a. die befristete

- Erhöhung der Arbeitsvergütung
- Erhöhung oder Verringerung der Arbeitszeit
- Übertragung einer höherwertiger Aufgabe/Tätigkeit
- Zahlung einer Aufwandsentschädigung, Prämie oder Zulage
- Zahlung eines höheren Arbeitsentgelts
- Zuweisung eines anderen Arbeitsortes
- Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes

Dazu folgendes

Beispiel:

Arbeitgeber A steht kurz vor dem Saisonhöhepunkt. Um eine reibungslose Abwicklung aller Aufträge sicherzustellen, vereinbart er mit allen Mitarbeitern die Zahlung einer 30-Euro-Anwesenheitsprämie pro Arbeitstag, befristet auf die Arbeitstage der 26. bis 29. Kalenderwoche.

Der Arbeitgeber hat von Rechts wegen die Möglichkeit, **personelle Maßnahmen** - z.B. eine Versetzung - nur befristet vorzunehmen (LAG Hessen, 07.09.2015 - 17 Sa 1347/14 - mit Hinweis auf LAG Hessen, 03.07.2007 - 4 TaBV 204/06). Und das darf er einseitig ohne Einverständnis des betroffenen Mitarbeiters sogar via Direktionsrecht tun (LAG Hessen, 07.09.2015 - 17 Sa 1347/14 - mit Hinweis auf LAG Hessen, 03.07.2007 - 4 TaBV 204/06 ; s. dazu auch die Stichwörter Direktionsrecht - Allgemeines ff. und Versetzung - Allgemeines ff.).

Beispiel:

Arbeitgeber A hat im Bundesland Sachsen-Anhalt mehrere Betriebe. Infolge einiger Personalausfälle versetzt er die Mitarbeiter M und N befristet von einem Betrieb in andere.

Selbstverständlich dürfen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die **Befristung** einzelner Arbeitsbedingungen auch **einvernehmlich regeln**. Entsprechende Vereinbarungen finden aber nicht im rechtsfreien Raum statt. **Klauseln** in Formularverträgen und -vereinbarungen unterliegen nach § 307 Abs. 1 BGB einer **Angemessenheitskontrolle**, die anhand einer Berücksichtigung und Bewertung rechtlich anzuerkennender Interessen beider Vertragsparteien vorzunehmen ist (BAG, 24.02.2016 - 7 AZR 253/14 - mit Hinweis auf BAG, 15.12.2011 - 7 AZR 394/10). Abzuwägen sind

- das **Interesse des Arbeitgebers** an der Befristung der einzelnen Arbeitsbedingung mit
- dem Interesse des Arbeitnehmers an einer dauerhaften Änderung dieser Arbeitsbedingung.

Beispiel:

Arbeitgeber A sucht einen neuen Disponenten. Er wird etwa drei Monate brauchen, bis er die Stelle besetzt hat. Bis dahin überträgt er Mitarbeiter M die Aufgaben des ausgeschiedenen Disponenten und zahlt ihm für diese Zeit eine Zulage. Arbeitgeber G hat mehrere Fertigungsstrecken, für die er so

genannte "Produktverantwortliche" einsetzt. Scheidet ein Produktverantwortlicher aus, werden dessen Aufgaben regelmäßig für einige Zeit Arbeitnehmer N übertragen.

In A's Fall wird die befristete Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit sicherlich angemessen sein. Es ist von Anfang an klar, dass M die Arbeitsbedingung nicht auf Dauer behalten soll und A für die Disponententätigkeit einen neuen Mitarbeiter sucht. Anders in G's Fall: N ist gewissermaßen im Dauereinsatz Produktverantwortlicher. Hier wird es für G schwer, dem Interesse N's an einer dauerhaften Übertragung der höherwertigen Tätigkeit etwas entgegenzuhalten, das die Befristung nachhaltig trägt.

Haben die Parteien sich darauf verständigt, dass dem Arbeitnehmer für einen befristeten Zeitraum eine **höherwertige Tätigkeit** mit einer höheren Vergütung übertragen wird, erstreckt sich die **Inhaltskontrolle**

- weder auf den Umfang der vereinbarten Hauptleistungen
- noch auf die Höhe der vereinbarten Vergütung,
- sondern allein auf deren **zeitliche Einschränkung** durch die Befristung (BAG, 24.02.2016 - 7 AZR 253/14 - mit Hinweis auf BAG, 07.10.2015 - 7 AZR 945/13 - und BAG, 10.12.2014 - 7 AZR 1009/12).

Praxistipp:

Es kommt in einem Arbeitsverhältnis immer wieder vor, dass bestimmte Arbeitsbedingungen mehrmals hintereinander befristet vereinbart werden. Die Vertragsinhaltskontrolle richtet sich dann immer nach der letzten Vereinbarung (s. dazu BAG, 24.02.2016 - 7 AZR 253/14). Ausnahme: Die Parteien haben sich das Recht vorbehalten, die Wirksamkeit vorangegangener Befristungen überprüfen zu lassen (BAG, 24.02.2016 - 7 AZR 253/14 - mit Hinweis auf BAG, 07.10.2015 - 7 AZR 945/13).

Merke: Bei einer nur befristeten Tätigkeitsübertragung kann die **sozialpolitisch** erwünschte Sicherung eines bestimmten Auskommens des Arbeitnehmers bloß dann beeinträchtigt sein, wenn die befristete Übertragung der Tätigkeit "mit einer ebenso befristeten und erheblichen Anhebung der Vergütung verbunden ist" (BAG, 07.10.2015 - 7 AZR 945/13).

Das **Schriftformerfordernis** des § 14 Abs. 4 TzBfG gilt nicht für die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen, sondern nur für die TzBfG-Befristungen (BAG, 10.12.2014 - 7 AZR 1009/12 ; s. dazu auch das Stichwort Befristung - Form). Einzelne Arbeitsbedingungen können also auch mündlich befristet werden.

Praxistipp:

Wer Rechtssicherheit haben will, sollte auch die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen immer schriftlich vereinbaren. Und wer ganz auf Nummer sicher gehen will, sollte in seiner Vereinbarung auch klar machen, was passiert, wenn die Befristung abläuft - z.B. mit: "Die Tätigkeit als <...> wird Herrn/Frau <...> bis zum <...> befristet übertragen. Mit Ablauf des <...> wird Herr/Frau seine bisherige Tätigkeit als <...> wieder ausüben, ohne dass es dazu einer Vertragsänderung oder gesonderten Anweisung bedarf."

Die **Fiktionswirkung** des § 15 Abs. 5 TzBfG ist auf die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen **nicht anzuwenden** (so: LAG München, 13.03.2014 - 2 Sa 807/13 ; s. zur Fiktionswirkung auch das Stichwort Befristung - Beendigung). Das Arbeitsverhältnis als solches besteht nach Ablauf einzelner befristeter Arbeitsbedingungen ja ohnehin weiter (so: LAG München, 13.03.2014 - 2 Sa 807/13). Streitig bleibt nur die Frage, ob die befristet vereinbarte Arbeitsbedingung nun eine dauerhafte geworden ist.

4. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Befristung einzelner Arbeitsbedingungen **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet vorgestellt:

4.1 AGB-Kontrolle

"Die Befristung einzelner Arbeitsvertragsbedingungen unterliegt nicht der Befristungskontrolle nach den Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, sondern der Inhaltskontrolle nach §§ 305 ff. BGB. Die befristete Erhöhung der Arbeitszeit in erheblichem Umfang erfordert jedoch zur Annahme einer nicht unangemessenen **Benachteiligung des Arbeitnehmers** iSv. § 307 Abs. 1 BGB Umstände, die die Befristung eines über das erhöhte Arbeitszeitvolumen gesondert abgeschlossenen Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 1 TzBfG rechtfertigen würden. Eine **Arbeitszeiterhöhung** in erheblichem Umfang liegt in der Regel vor, wenn sich das Erhöhungsvolumen auf **mindestens 25 %** eines entsprechenden Vollzeitverhältnisses beläuft" (BAG, 23.03.2016 - 7 AZR 828/13 - Leitsatz).

4.2 Angemessenheits- vs. Missbrauchskontrolle

Die Missbrauchskontrolle hängt "maßgeblich von der Gesamtdauer der befristeten Verträge sowie der Anzahl der Vertragsverlängerungen ab." Eine **befristete Vertragsänderung** - z.B. eine Arbeitszeiterhöhung - innerhalb eines befristeten Arbeitsverhältnisses betrifft "weder die Dauer des Arbeitsverhältnisses noch die Anzahl der Vertragsverlängerungen." Nach der Rechtsprechung des 7. BAG-Senats setzt die Wirksamkeit einer befristeten Erhöhung der Arbeitszeit in erheblichem Umfang nach § 307 Abs. 1 BGB allerdings "das **Vorliegen von Umständen** voraus, die die Befristung eines über das erhöhte Arbeitszeitvolumen gesondert abgeschlossenen Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 1 TzBfG rechtfertigen würden" (s. dazu BAG, 25.04.2018 - 7 AZR 520/16 - und BAG, 23.03.2016 - 7 AZR 828/13). Diese Überprüfung - die Angemessenheitskontrolle nach § 307 BGB - hat jedoch nichts mit der TzBfG-Missbrauchskontrolle zu tun. "**Befristete Arbeitszeiterhöhungen** lassen nicht - und zwar weder für sich genommen noch neben der Dauer und Anzahl der befristeten Arbeitsverträge an sich - darauf schließen, dass die befristeten Arbeitsverträge in Wirklichkeit genutzt werden, um einen ständigen und dauerhaften Beschäftigungsbedarf des Arbeitgebers zu decken. Sie sagen allenfalls etwas aus über den Umfang des Beschäftigungsbedarfs während des Bestands des befristeten Arbeitsverhältnisses, nicht aber über dessen Dauer" (BAG, 21.11.2018 - 7 AZR 234/17).

4.3 Arbeitszeiterhöhung - 1

Die befristete Arbeitszeiterhöhung **in erheblichem Umfang** braucht auf Seiten des Arbeitgebers besondere berechnete Belange. Diese Belange scheiden aus, wenn nicht auch ein Arbeitsvertrag nach § 14 Abs. 1 TzBfG über die erhöhte Arbeitszeit insgesamt hätte befristet werden können (s. dazu BAG, 15.12.2011 - 7 AZR 394/10). Auf die befristete **Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit** sind die BAG-Grundsätze zur befristeten Arbeitszeiterhöhung nur bedingt übertragbar. "Das **nach der gesetzgeberischen Wertung** des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sozialpolitisch erwünschte unbefristete Arbeitsverhältnis soll dem Arbeitnehmer in erster Linie ein bestimmtes dauerhaftes Einkommen sichern, nicht aber einen bestimmten Tätigkeitsinhalt oder eine bestimmte hierarchische Stellung" (BAG, 07.10.2015 - 7 AZR 945/13).

4.4 Arbeitszeiterhöhung - 2

Eine Arbeitszeiterhöhung in erheblichem Umfang liegt regelmäßig nur dann vor, wenn das **Volumen der aufgestockten Arbeitszeit** mindestens 25 % der vergleichbaren Vollzeitbeschäftigung ausmacht (s. dazu BAG, 23.03.2016 - 7 AZR 828/13). Nach der BAG-Rechtsprechung müssen für die Befristung einer erheblichen Arbeitszeiterhöhung **Umstände** vorliegen, mit denen die Befristung eines Arbeitsvertrags insgesamt nach § 14 Abs. 1 TzBfG sachlich gerechtfertigt werden kann. Dieses Ergebnis beruht auf der **Erwägung**, dass auch ein gesondert abgeschlossener befristeter Arbeitsvertrag über das angehobene Volumen der Arbeitszeit einen Sachgrund i.S.d. § 14 Abs. 1 TzBfG verlangt. Ein anderer Prüfungsmaßstab würde zu Wertungswidersprüchen führen (BAG, 25.04.2018 - 7 AZR 520/16).

4.5 Arbeitszeiterhöhung - 3

"1. Die Befristung einzelner Vertragsbedingungen ist nicht nach den Maßstäben des § 14 TzBfG zu prüfen, sondern es ist eine **Angemessenheitskontrolle** nach § 307 BGB durchzuführen und damit die Frage zu beantworten, ob die streitige Befristung den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt (st. Rspr. BAG z.B. 25.04.2018 - 7 AZR 520/16). 2. Eine unangemessene Benachteiligung liegt regelmäßig nicht vor, wenn die Befristung eine zusätzliche Wochenarbeitszeit betrifft, die geringer ist als **25 % der Wochenarbeitszeit** eines in Vollzeit beschäftigten Mitarbeiters (BAG, 23.03.2016 - 7 AZR 828/13). 3. Liegen **zwei oder mehr Befristungen** vor, die jeweils weniger als 25 % der Regelarbeitszeit betreffen, zusammengerechnet aber mehr als 25 %, sind diese Befristungen grundsätzlich getrennt voneinander zu betrachten, wenn nicht Indizien

für einen Rechtsmissbrauch oder für eine Umgehungsabsicht vorliegen" (LAG Köln, 26.09.2019 - 6 Sa 226/19 - Leitsätze).

4.6 Arbeitszeitverringerung

Die BAG-Grundsätze zur befristeten Erhöhung von Arbeitszeit sind auf deren befristete Verringerung nicht übertragbar. Auch wenn hier keine Planungssicherheit für den Arbeitnehmer bezüglich des Umfangs seiner Arbeitszeit besteht: Sein **dauerhaftes Arbeitseinkommen** wird durch die befristete Arbeitszeitverringerung nicht gefährdet, sondern **gesichert**. Ohne weiteres Zutun erhöhen sich seine Arbeitszeit und sein Arbeitsentgelt **nach Ablauf der Befristung** wieder. In der Vereinbarung braucht auch kein Grund für die Befristung genannt zu werden. Zu Gunsten des Arbeitgebers ist zu berücksichtigen, dass ein Arbeitnehmer bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen jederzeit nach § 8 TzBfG die dauerhafte Verringerung seiner Arbeitszeit verlangen kann (BAG, 10.12.2014 - 7 AZR 1009/12) .

4.7 Führungsposition

Der **Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst** der Länder sieht in seinem § 31 eine "**Führung auf Probe**" vor. Für die vorübergehende Übertragung einer Führungstätigkeit sagt § 31 Abs. 3 Satz 1 TV-L : "Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden." Hier muss allerdings deutlich zwischen der befristeten Einstellung i.S.d. § 31 Abs. 1 Satz 1 TV-L - "Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur **Gesamtdauer** von zwei Jahren vereinbart werden" - und der befristeten Übertragung einer Führungsposition nach § 31 Abs. 3 Satz 1 TV-L unterschieden werden. Letztere setzt voraus, dass bereits vor Übertragung der Führungsposition schon ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht (BAG, 19.11.2019 - 7 AZR 311/18) .

4.8 Höherwertige Tätigkeit - 1

"1. Eine vertragliche Regelung, durch die das Direktionsrecht des Arbeitgebers in zulässiger Weise erweitert wird, berechtigt nicht zur **Entziehung** höherwertiger Aufgaben und einer Vorgesetztenstellung. 2. Eine vom Arbeitgeber vorformulierte Vertragsbestimmung, nach der dem Arbeitnehmer eine **Zulage** nur für die Dauer des Fortbestandes der **Prokura** gewährt wird, ist unwirksam. Eine solche Vertragsbestimmung weicht von wesentlichen Grundgedanken der Regelung in § 52 Abs. 1, 2. Halbsatz HGB ab, ohne dass dies durch begründete und billigenwerte Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt ist" (LAG Hamburg, 23.10.2013 - 6 Sa 29/13 - Leitsätze).

4.9 Höherwertige Tätigkeit - 2

Der vereinfachte Fall: Arbeitgeber A hatte Mitarbeiterin M, die bislang als **Verkäuferin** angestellt war, vom 01.05.2012 bis zum 31.08.2012 befristet die Tätigkeit einer **Kassiererin** übertragen und die Übertragung dann bis zum 28.02.2013 verlängert. Die Tätigkeit "Kassierer/in" ist **in einer höheren Entgeltgruppe** verortet. M meinte, die befristete Tätigkeitsübertragung sei unwirksam, die höherwertige Tätigkeit als Kassiererin sei jetzt dauerhafter Vertragsinhalt geworden.

Das BAG nahm in M's Fall eine AGB-Kontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB vor, ließ dabei aber auch die **Grundsätze** des § 14 Abs. 1 TzBfG nicht außer Betracht, insbesondere § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 TzBfG nicht: Befristung zur Erprobung . § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 TzBfG sieht zwar kein **Zeitfenster** vor, legt aber einen Wertungsgesichtspunkt fest. Der Arbeitgeber hatte sich hier darauf berufen, dass die Verlängerung der Befristung zur Erprobung der Arbeitnehmerin an einem neuen Kassensystem erfolgt sei. Ein **berechtigtes Interesse**, die Kassierertätigkeit befristet zu übertragen, kann nur bei einem zur Erprobung angemessenen Zeitraum zuerkannt werden (BAG, 24.02.2016 - 7 AZR 253/14 - im Ergebnis offengelassen, weil das LAG dazu keine Feststellungen getroffen hatte).

4.10 Inhaltskontrolle

AGB-Klauseln unterliegen nach § 307 Abs. 3 BGB nur dann einer uneingeschränkten Inhaltskontrolle , wenn mit ihnen Regelungen vereinbart werden, die **von Rechtsvorschriften abweichen** oder diese Vorschriften ergänzen. Enthalten AGB-Klauseln andere Regelungen, ist deren Inhaltskontrolle allein auf **Verstöße gegen**

das Transparenzgebot aus § 307 Abs. 1 BGB beschränkt. Deklaratorische Klauseln, die in jeder Hinsicht mit einer bestehenden Gesetzesregelung übereinstimmen, unterliegen der nur eingeschränkten Inhaltskontrolle (s. dazu BAG, 07.10.2015 - 7 AZR 945/13 und BAG, 10.12.2014 - 7 AZR 1009/12). Das Gleiche gilt für AGB-Abreden über den Umfang der geschuldeten **Hauptleistungen**, "die ihrer Art nach nicht der Regelung durch Gesetz oder andere Rechtsvorschriften unterliegen, sondern von den Vertragsparteien festgelegt werden müssen" (BAG, 24.02.2016 - 7 AZR 253/14 - mit Hinweis auf BAG, 31.08.2005 - 5 AZR 545/04).

4.11 Institutioneller Rechtsmissbrauch

"Die Grundsätze, die das Bundesarbeitsgericht zum institutionellen Rechtsmissbrauch zur **Befristungskontrolle** nach § 14 Abs. 1 TzBfG entwickelt hat, finden auch auf bei der Inhaltskontrolle der Befristung von einzelnen Arbeitsbedingungen nach § 307 BGB Anwendung, falls eine wertungsmäßige **Vergleichbarkeit der Fallgestaltungen** besteht. Eine derartige Vergleichbarkeit liegt etwa vor, wenn der Arbeitgeber bei einem Teilzeitarbeitsverhältnis mit 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit **über Jahre hinweg** (im Entscheidungsfall: 11 Jahre) nur befristete Aufstockungen der Arbeitszeit angeboten hat, obwohl der Arbeitnehmer den Wunsch nach einem unbefristeten Vollzeitarbeitsverhältnis geäußert hatte" (LAG Baden-Württemberg, 17.06.2013 - 1 Sa 2/13 - Leitsatz).

4.12 Prüfungsmaßstab

Wenn keine Neueinstellung i.S.d. § 14 Abs. 2 TzBfG vorliegt, ist für die Befristung eines (ganzen) Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 1 TzBfG ein Sachgrund erforderlich. Überträgt der Arbeitgeber einem **bereits beschäftigten Mitarbeiter** befristet eine andere Tätigkeit, bedeutet das: "Die befristete **Übertragung einer anderen Tätigkeit** im Rahmen eines separaten Arbeitsvertrages unter Ruhendstellung eines bereits zuvor und weiterhin bestehenden Arbeitsvertrags ist nicht an den Maßstäben des § 14 TzBfG , sondern an denen des § 307 BGB zu messen, und zwar auch dann, wenn der Vertrag für die befristete Tätigkeitsübertragung **sämtliche Arbeitsbedingungen** für den Zeitraum der Befristung selbständig regelt" (LAG Niedersachsen, 08.01.2018 - 15 Sa 318/17 - Leitsatz).

4.13 TzBfG-Grundsätze

Die AGB-Kontrolle einzelner befristeter Arbeitsbedingungen nach § 307 Abs. 1 BGB ist etwas anderes als die Befristungskontrolle nach § 14 Abs. 1 TzBfG . Trotzdem dürfen **Umstände**, die eine Befristung von Arbeitsverträgen sachlich rechtfertigen können, bei der nach § 307 Abs. 1 BGB vorzunehmende Interessenabwägung **nicht gänzlich außer Acht gelassen** werden. Sie können sich sogar zugunsten des Arbeitgebers auswirken (s. dazu BAG, 23.03.2016 - 7 AZR 828/13 und BAG, 24.02.2016 - 7 AZR 253/14). Liegt der Befristung einzelner Arbeitsbedigungen ein Sachverhalt zugrunde, der die Befristung eines ganzen Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 1 TzBfG tragen könnte, überwiegt regelmäßig das **Arbeitgeberinteresse** an der nur befristetet vereinbarten Arbeitsbedingung (BAG, 25.04.2018 - 7 AZR 520/16) .

4.14 Unangemessene Regelung

"**Außergewöhnliche Umstände**, die eine befristete Aufstockung der Arbeitszeit nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB als unangemessen erscheinen lassen, obwohl ein Sachgrund vorliegt, der die Befristung des Arbeitsvertrages insgesamt nach § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG sachlich **rechtfertigen** würde, könnten zB darin liegen, dass der Arbeitnehmer den **Wunsch nach einer Verlängerung** seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat und ein freier Arbeitsplatz vorhanden war, den er nach Maßgabe des § 9 TzBfG hätte einnehmen können" (BAG, 02.09.2009 - 7 AZR 233/08 - Leitsatz).

4.15 Zurück zum Ursprung

Der vereinfachte Fall: Arbeitgeber A hatte Mitarbeiterin M wegen Ausfällen anderer Mitarbeiter mehrfach befristet an einen **anderen Arbeitsort** versetzt (= vertragsgemäß "zumutbare Arbeiten in der Organisation - auch an einem anderen Ort" zugewiesen). M meinte, sie sei nach der letzten Maßnahme **dauerhaft versetzt** und A habe keine Handhabe für eine Rückversetzung an den alten Arbeitsort. Braucht A auch nicht. Sowohl die Abwesenheits- als auch die Krankheitsvertretung waren befristet angelegt. Mit Zeitablauf einer befristeten Maßnahme ist arbeitgeberseits keine weitere rechtliche Gestaltung oder Weisung mehr geboten. Es tritt nur **der zuvor bestehende Rechtszustand** wieder ein (LAG Thüringen, 12.07.2016 - 1 Sa 390/15) .