

Arbeitszeit kann auch mündlich verdoppelt werden

Ein befristeter Arbeitsvertrag kann nur schriftlich abgeschlossen werden. Das gilt jedoch nicht für eine befristete Erhöhung der Arbeitszeit für einen Mitarbeiter, der bereits in einem Dauerarbeitsverhältnis steht. (Hier: Verdoppelung der Arbeitszeit für die Zeit der Erkrankung einer Kollegin.) Hier genügt eine mündliche Absprache.

Quelle: Wolfgang Büser

Beendigung der Erhöhung der Arbeitszeit aufgrund Befristung des Arbeitsvertrages; Konkludente Annahme des Angebots auf verlängerte Arbeitszeit durch den Arbeitnehmer; Geltung des Schriftformerfordernis nach § 14 Abs. 4 Teilzeitgesetz und Befristungsgesetz (TzBfG) für Nebenabreden des Vertrages; Europäische Richtlinie zu befristeten Arbeitsverträgen (Richtlinie des Rates 1999/70/EG) unter dem Aspekt des Schriftformerfordernisses für Nebenabreden eines Arbeitsvertrages; Abgrenzung des Anwendungsbereichs für § 625 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) und § 15 Abs. 5 TzBfG; Voraussetzungen für eine dauerhafte Arbeitszeitverlängerung nach § 15 Abs. 5 TzBfG

Gericht: BAG

Datum: 03.09.2003

Aktenzeichen: 7 AZR 106/03

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2003, 27005

ECLI: [keine Angabe]

Rechtsgrundlagen:

§ 14 Abs. 4 TzBfG

§ 15 Abs. 5 TzBfG

§ 623 BGB

Fundstellen:

BAGE 107, 237 - 240

ArbRB 2004, 67

ARST 2004, 169-170

AuA 2004, 45-46 (Volltext mit red. LS)

AuR 2004, 161 (Kurzinformation)

AUR 2004, 161 (Kurzinformation)

BB 2004, 498-499 (Volltext mit amtl. LS)

DB 2004, IX Heft 7 (amtl. Leitsatz)

DB 2004, 490-491 (Volltext mit amtl. LS)

DStR 2004, XVI Heft 10 (Kurzinformation)

EBE/BAG 2004, 1

EzA-SD 4/2004, 4-5

FA 2004, 123 (amtl. Leitsatz)

FAr 2004, 123

MDR 2004, 456-457 (Volltext mit amtl. LS)

NJ 2004, 240 (amtl. Leitsatz)

NJW 2004, 1126-1127 (Volltext mit amtl. LS) "Schriftform"

NZA 2004, 255-257 (Volltext mit amtl. LS)

RdW 2004, 372 (Volltext)

SAE 2004, 163

schnellbrief 2004, 3

SJ 2004, 38-39

StuB 2004, 432

ZfPR 2004, 117

ZTR 2005, 53 (amtl. Leitsatz)

BAG, 03.09.2003 - 7 AZR 106/03

Amtlicher Leitsatz:

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

Tenor:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 6. August 2002 - 5 Sa 704/02 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Tatbestand

- 1** Die Parteien streiten darüber, ob die Erhöhung der Arbeitszeit des Klägers auf Grund Befristung am 30. Juni 2001 geendet hat.
- 2** Der Kläger ist bei der Beklagten seit dem 20. März 1989 als Lager- und Magazinwart unbefristet mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt. Am 10. April 2001 bot die Beklagte dem Kläger die zusätzliche Beschäftigung mit 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit ab dem 1. April 2001 für die Dauer der Erkrankung einer Mitarbeiterin, die in demselben Arbeitsbereich wie der Kläger vergleichbare Tätigkeiten ausübte, längstens jedoch bis zum 30. Juni 2001 an. Der Kläger arbeitete bis zum 3. Juli 2001 einschließlich ganztags. Am Mittwoch, dem 4. Juli 2001, wies ihn ein Vorgesetzter an, die Arbeit mittags zu beenden und erst am darauf folgenden Montag wieder zur Arbeit zu erscheinen. In der Woche vom 7. bis 13. Juli 2001 arbeitete der Kläger ganztags, in der Folgezeit nur noch mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit.

- 3 Mit der am 23. Juli 2001 beim Arbeitsgericht 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. Juni 2001 gelte das Vollzeitarbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit verlängert.
- 4 Der Kläger hat beantragt,
1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 30. Juni 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.
- 5 Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.
- 6 Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger lediglich seinen Feststellungsantrag weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

- 7 Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Die zwischen den Parteien vereinbarte Änderung der Arbeitszeit des Klägers hat auf Grund Befristung am 30. Juni 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.
- 8 1.
- Die Parteien haben die befristete Erhöhung der Arbeitszeit des Klägers vereinbart. Der Kläger hat das Angebot der Beklagten vom 10. April 2001, ihn bis zum 30. Juni 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. Juni 2001 begrenzte Dauer der Vollzeittätigkeit einverstanden war.
- 9 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.
- 10 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.
- 11 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 (BT-Drucks. 14/4625 S. 21). Die Einführung des Schriftformerfordernisses durch § 623 BGB sollte angesichts der besonderen Bedeutung der Befristung, die zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt, größtmögliche Rechtssicherheit Gewähr leisten (BT-Drucks. 14/626 S. 11). 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 auch 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 zu Grunde liegende unbefristete Arbeitsvertrag der Parteien bildet nach wie vor die maßgebliche Grundlage der dauerhaften Beschäftigung des Arbeitnehmers.

12 c)

Die Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABl. EG 1999 L 175/43), 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. März 1999, die mit der Richtlinie durchgeführte werden sollte, verlangen die Schriftform für die Vereinbarung einer Befristung.

13 3.

Die Befristung der Arbeitszeiterhöhung des Klägers bis zum 30. Juni 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.

14 4.

Die Arbeitszeiterhöhung des Klägers ist über den 30. Juni 2001 hinaus nicht dauerhaft verlängert worden. Eine derartige Verlängerung folgt weder aus § 15 Abs. 5 TzBfG noch aus § 625 BGB .

15 a)

Nach § 15 Abs. 5 TzBfG gilt das Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn es nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt wird und er nicht unverzüglich widerspricht. Nach § 625 BGB gilt das Dienstverhältnis als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn es nach dem Ablauf der Dienstzeit von dem Verpflichteten mit Wissen des anderen Teiles fortgesetzt wird, sofern nicht der andere Teil unverzüglich widerspricht. Durch die Regelung in § 15 Abs. 5 TzBfG wird der Anwendungsbereich von § 625 BGB im Fall der Fortsetzung eines Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, sowie nach Zweckerreichung oder nach Eintritt einer auflösenden Bedingung eingeschränkt. Wird das Arbeitsverhältnis dagegen durch Kündigung, Anfechtung oder Aufhebungsvertrag beendet, gilt für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses weiterhin § 625 BGB . Beide Bestimmungen setzen jedoch voraus, dass das Arbeitsverhältnis auf Grund eines bestimmten Beendigungstatbestandes als Ganzes sein Ende gefunden hat. Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses durch die Vertragsparteien iSv. § 15 Abs. 5 TzBfG oder § 625 BGB ist ein Tatbestand schlüssigen Verhaltens kraft gesetzlicher Fiktion. Die Regelungen in § 15 Abs. 5 TzBfG und § 625 BGB beruhen auf der Erwägung, die Fortsetzung der Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer mit Wissen des Arbeitgebers sei im Regelfall der Ausdruck eines stillschweigenden Willens der Parteien zur Verlängerung des Arbeitsverhältnisses (BAG 1. Dezember 1960 - 3 AZR 588/58 - AP BGB § 625 Nr. 1; 13. August 1987 - 2 AZR 122/87 -, zu B I der

Gründe; 18. September 1991 - 7 AZR 364/90 -, zu I 1 der Gründe). Bei der Befristung einer einzelnen Arbeitsbedingung besteht das Arbeitsverhältnis nach Fristablauf jedoch ohnehin fort. Der in § 15 Abs. 5 TzBfG und § 625 BGB bestimmten Fiktion bedarf es daher nicht.

16 b)

Die Voraussetzungen für eine dauerhafte Verlängerung der Arbeitszeiterhöhung des Klägers über den 30. Juni 2001 hinaus lagen nicht vor. Die vereinbarte Befristung betraf nur die Arbeitszeit des Klägers, nicht aber sein Arbeitsverhältnis als Ganzes. Denn das unbefristete Arbeitsverhältnis der Parteien bestand über den 30. Juni 2001 hinaus unverändert fort, wenn auch mit der ursprünglich vereinbarten reduzierten Arbeitszeit des Klägers. Danach kann dahingestellt bleiben, ob die Beklagte der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit einer erhöhten Arbeitszeit des Klägers nicht ohnehin unverzüglich widersprochen hat.

17 5.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO .

Gräfl,
Pods,
Zwanziger,
G. Güner,
Zumpe

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.