

1

Zweckbefristung – Dispositionsmöglichkeit des Arbeitgebers

Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 27.4.2023 – 8 Sa 463/22

Die Vereinbarung einer Zweckbefristung oder auflösenden Bedingung ist unwirksam, wenn das zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führende Ereignis der Dispositionsmöglichkeit des Arbeitgebers unterliegt.

Die Entscheidung

Die Klägerin ist seit 15.2.2019 auf Grundlage eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses als persönliche Assistentin bei der beklagten Arbeitgeberin beschäftigt. Die Beklagte erbringt Assistenzdienstleistungen für schwerbehinderte Menschen und beschäftigt regelmäßig mehr als zehn Arbeitnehmer. In dem zwischen den Parteien am 15.2.2019 geschlossenen Arbeitsvertrag heißt es u. a.:

„§ 8: Das Arbeitsverhältnis ist zweckbefristet. Es endet nicht zu einem vorab festgelegten Zeitpunkt. Zweck des Arbeitsverhältnisses ist die kundengebundene Mitarbeit im Team für Frau F.

Der Arbeitsvertrag endet automatisch bzw. ohne Kündigung, wenn der Zweck des Vertrags erreicht wird. Dieses ist der Fall, wenn der Auftrag des Arbeitgebers zur individuellen Assistenz des Kunden endet, die Bewilligung des Leistungsträgers endet, die Kunden/der Kunde verstirbt oder die zu unterstützende Person die weitere Unterstützung durch die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter auf Dauer ablehnt. In diesem Fall endet das Arbeitsverhältnis zwei Wochen nach Zugang einer schriftlichen Unterrichtung durch den Arbeitgeber über die Beendigung des Assistenzauftrages. Das Recht zur vorzeitigen Kündigung bleibt beiderseits unberührt. ...“

Mit Schreiben vom 21.2.2021 kündigte die Beklagte den mit ihrer Kundin F bestehenden Vertrag zum 31.3.2021. Gleichzeitig teilte die Beklagte der Kläge-

rin mit, dass mit dem Ende der Assistenzleistungen der Beklagten für F auch der Arbeitsvertrag zum 31.3.2021 ende. Zugleich kündigte die Beklagte vorsorglich das bestehende Arbeitsverhältnis zum 31.3.2021.

Die Klägerin hat beim ArbG geltend gemacht, ihr Arbeitsverhältnis habe weder aufgrund der vereinbarten Zweckbefristung noch durch die hilfsweise Kündigung vom 21.2.2021 sein Ende gefunden. Das ArbG hat die Klage abgewiesen. Dagegen hat die Klägerin Berufung eingelegt.

Das LAG hat die Entscheidung des ArbG aufgehoben.

Die Vereinbarung einer Zweckbefristung, nach der das Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitnehmer mit dem Ende des Auftrags zwischen dem Arbeitgeber und einem Kunden enden soll, ist nach der Entscheidung des LAG nicht durch einen sachlichen Grund im Sinne des § 14 Abs 1 TzBfG gerechtfertigt, insbesondere ergibt sich eine sachliche Rechtfertigung nicht aus der Eigenart der Arbeitsleistung (§ 14 Abs 1 S 2 Nr 4 TzBfG).

Mit dem Ende des Vertragsverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Kunde sei ein Umstand benannt, der vom Arbeitgeber

auch willkürlich herbeigeführt werden könne. Der Wegfall des bisherigen Arbeitsplatzes aufgrund der Entscheidung des Arbeitgebers, das Vertragsverhältnis mit einem Kunden zu beenden, sei vor dem Hintergrund des Vorrangs der Änderungskündigung nicht geeignet, ein dringendes betriebliches Erfordernis i. S. v. § 1 Abs. 2 KSchG darzustellen, wenn eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers zu geänderten Arbeitsbedingungen beim Arbeitgeber möglich sei.

*Quelle: LAG Köln, Urteil vom 27.4.2023
– 8 Sa 463/22*

Praxistipp

Der Entscheidung kann nur zugestimmt werden. Da in der Praxis noch eine Vielzahl von unwirksamen Befristungen vereinbart werden, ist es ratsam für Arbeitnehmer/innen derartige Klauseln rechtlich überprüfen zu lassen. Denn will ein Arbeitnehmer/in geltend machen, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages rechtsunwirksam ist, so muss er/sie gemäß § 17 TzBfG innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages Klage beim Arbeitsgericht erheben.

2

Behinderung der Betriebsratsarbeit durch unzulässige Drohungen

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 30. August 2023 – 12 TaBV 18/23

Der Arbeitgeber darf die Arbeit des Betriebsrats nicht dadurch behindern, dass er den Betriebsräten droht, sie abzumahnern oder ihr Gehalt zu kürzen, wenn sie an einer Betriebsratssitzung teilnehmen wollen. Hält der Arbeitgeber eine Betriebsratssitzung für unzulässig, muss er dies gerichtlich feststellen lassen.

Die Entscheidung

Der Betriebsrat einer landwirtschaftlichen Firma wollte zu einer Betriebsratssitzung einen Gewerkschaftsvertreter und eine Anwältin einladen. Da beide für den regulären Termin verhindert waren, setzte der Betriebsratsvorsitzende eine außerordentliche Betriebsratssitzung an. Dies missfiel dem Personalleiter, der dem Vorsitzenden mitteilte, er gewähre den Mitgliedern für die Sitzung keine Freistellungen für diese außerordentliche Betriebsratssitzung. Zudem drohte er im Falle der Teilnahme an dieser Sitzung

mit Abmahnungen und Gehaltskürzungen. Der Anwältin und dem Gewerkschaftssekretär verweigerte der Personalleiter den Zutritt zum Betrieb. Der Betriebsrat wertete das Verhalten des Arbeitgebers als Behinderung von Betriebsratsarbeit und leitete ein Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht ein. Der Arbeitgeber solle jegliche Form der Behinderung der Betriebsratsarbeit unterlassen und bei Zuwiderhandlung ein Ordnungsgeld zahlen.

Dem Antrag des Betriebsrats auf Unterlassung wurde stattgegeben. Der Arbeitgeber oder seine Vertreter, in diesem Fall der Personalleiter, dürfen die Arbeit des Betriebsrats nicht dadurch beeinträchtigen, dass sie im Voraus die Teilnahme der Betriebsratsmitglieder an einer geplanten Betriebsratssitzung durch Drohungen mit Abmahnungen oder Gehaltskürzungen verhindern. Es spielt keine Rolle, ob die Betriebsratssitzungen selbst gegen gesetzliche Vorgaben verstoßen oder in Einzelfällen nicht als erforderlich erachtet werden. Dies ändert nichts daran, dass der Arbeitgeber in keiner Weise die Betriebsratsarbeit durch vorherige Drohungen mit Abmahnungen oder Gehaltskürzungen beeinträchtigen darf, um die Betriebsratsmitglieder von

der Teilnahme an der geplanten Betriebsratssitzung abzuhalten. Die Teilnahme der Betriebsratsmitglieder an den einzelnen Betriebsratssitzungen ist ihre betriebsverfassungsrechtliche Pflicht. Der Arbeitgeber muss vielmehr den Rechtsweg einschlagen, wenn er meint, dass eine Sitzung gegen geltendes Recht verstößt. Es wird dem Arbeitgeber auch möglich sein, in Einzelfällen, möglicherweise sogar durch eine einstweilige Verfügung, eine Verschiebung oder Aufhebung einer konkreten Sitzung zu beantragen.

Praxistipp

Betriebsräte sollten Versuche des Arbeitgebers, einzelne Betriebsratsmitglieder durch Drohungen dazu zu bewegen, keine Betriebsratsarbeit zu leisten, direkt im Keim ersticken. In diesem Fall sollte sofort Kontakt zu der Gewerkschaft oder dem Rechtsbeistand gesucht werden, um unmittelbar auf solche Versuche zu reagieren. Auch sollte in den Betriebsratssitzungen intern darüber gesprochen, damit gerade „jüngere“ oder „frischgewählte“ Betriebsräte, die in der Regel Opfer solcher Versuche sind, sensibilisiert werden, dass sie sich nicht durch solche Drohungen einschüchtern lassen und solche Drohungen direkt melden.

3

Auswirkungen der Erhöhung der Arbeitszeit auf Leistungszulage

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13.12.2023, AZ 5 AZR 168/23

Bei Aufstockung der Arbeitszeit von Teilzeit auf Vollzeit haben Beschäftigte einen Anspruch auf eine entsprechende Erhöhung der Leistungszulage.

Die Entscheidung

Die Klägerin war mehrere Jahre in einem Krankenhaus als Physikingenieurin beschäftigt. Sie wechselte den Arbeitgeber und kehrte dann im Jahr 2014 zu ihrer vorherigen Arbeitgeberin, der Beklagten, in Teilzeit zurück.

Auf das Arbeitsverhältnis fanden aufgrund einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung die Regelungen des Bundes-Angestelltentarifvertrag in kirchlicher Fassung (BAT-KF) Anwendung. Es wurde eine Vergütung nach dessen Entgeltgruppe 14 vereinbart. Zusätzlich erhielt die Klägerin seit Beginn des Arbeitsverhältnisses monatlich 250,00 € brutto. Dieser Betrag wurde in den Gehaltsabrechnungen als „Leistungszulage“ ausgewiesen und abgerechnet. Zweck dieser „Leistungszulage“ war ein Ausgleich

der Differenz zwischen der Monatsvergütung der Klägerin bei ihrem vorherigen Arbeitgeber und der Vergütung, die die jetzige Arbeitgeberin ihr bei Anwendung des BAT-KF für eine entsprechende Teilzeitbeschäftigung anbieten konnte. Ohne diese Ausgleichszahlung wäre die Klägerin nicht bereit gewesen, zur Beklagten zurückzukehren.

Im Jahr 2020 stellte die Klägerin einen Antrag auf Erhöhung der Arbeitszeit auf eine Vollzeitbeschäftigung im Umfang von 38,5 Wochenstunden. Diesen Antrag lehnte die Beklagte zunächst ab. Schließlich einigten sich die Klägerin und die Beklagte auf eine Erhöhung der Arbeitszeit auf Vollzeit ab dem 1.5.2022. Die Beklagte zahlte der Klägerin seitdem die einer Vollzeitbeschäftigung entsprechende Vergütung nach dem BAT-KF; die „Leistungszulage“ wurde jedoch nicht entsprechend angepasst, sondern verblieb bei 250,00 € brutto. Hiergegen richtet sich die Klage.

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass die „Leistungszulage“ entsprechend der Verdopplung der Arbeitszeit hätte verdoppelt werden müssen. Dies ergebe sich aus der Auslegung des Arbeitsvertrages. Zwar regelt § 9 TzBfG bei der Verlängerung der Arbeitszeit nicht die Höhe der Vergütung oder weiterer Arbeitsbedingungen. Dies obliegt den Parteien des Arbeitsvertrages und ist im

Rahmen der Verlängerung der Arbeitszeit zu vereinbaren. Der Beschäftigte in Teilzeit ist gesetzlich lediglich vor Diskriminierungen geschützt, indem den Teilzeitbeschäftigten gemäß § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG ein entsprechender Anspruch auf die Vergütung zugesprochen wird. Allerdings sei nach dem Bundesarbeitsgericht das auf die bisherige Teilzeitbeschäftigung zugeschnittene Vergütungssystem nicht mehr sachgerecht und sei neu zu bestimmen. Dafür hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen neuen, der Vollzeitbeschäftigung entsprechenden Arbeitsvertrag anzubieten. Dieser Verpflichtung kam die Beklagte nach. Da dieser Vertrag jedoch keine Anpassung der „Leistungszulage“ enthielt, lehnt die Klägerin die Unterzeichnung dieses Vertrages ab.

Wegen der fehlenden Einigung hinsichtlich der nach Erhöhung der Arbeitszeit maßgeblichen Vergütung inkl. der Zulage enthielt der Arbeitsvertrag nunmehr hinsichtlich der „Leistungszulage“ eine Regelungslücke und war somit im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung entsprechend der vereinbarten Verlängerung der Arbeitszeit anzupassen. Hierfür kommt es darauf an, was die Arbeitsvertragsparteien in einem derartigen Fall bei einer angemessenen Abwägung der beiderseitigen Interessen nach Treu und Glauben als redliche Vertragspartner zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses

vereinbart hätten. Im konkreten Fall wäre dies die Erhöhung der Zulage von 250,00 € brutto auf 500,00 € brutto gewesen.

Praxistipp

Das TzBfG enthält keinen mit der Verlängerung der Arbeitszeit einhergehenden „automatischen“ Anspruch auf entsprechende Erhöhung der Vergütung inkl. etwaiger Zulagen. Um ein Ungleichgewicht zu vermeiden, ist nach der vorliegenden Rechtsprechung des BAG eine etwaige

Regelungslücke im Arbeitsvertrag zu schließen und wie hier die „Leistungszulage“ entsprechend der Erhöhung der Arbeitszeit anzupassen. Damit eine solche Regelungslücke erst gar nicht entsteht, müssen Beschäftigte bei Verträgen über die Verlängerung der Arbeitszeit nicht nur daran denken, eine Erhöhung der monatlichen Vergütung zu regeln, sondern auch etwaige Zulagen im Blick haben.

CNH-Anwälte

Markus Neuhaus · Gunnar Herget · Javier Davila Cano · Nadine Burgsmüller
Alexandra Kötting · Gerda Reichel · Kathrin Krupp
Annastr. 58-64 · 45130 Essen · Tel.: 0201-749484 0 · Fax: 0201-749484 29
kanzlei@cnh-anwaelte.de · www.cnh-anwaelte.de

Dieses Dokument dient nur der Information und stellt keine Rechtsberatung dar.

CNH-Anwälte haften nicht für Richtigkeit und Vollständigkeit des Textes.