

DR. BITZER

Anwaltskanzlei

Ausgabe 3 / 2009

Liebe Leserinnen und Leser,

"nichts für ungut" - wer kennt die Redewendung nicht? Sie bedeutet so viel wie: „Schon gut! Nimm es mir nicht übel.“ Ich behaupte,



die drei Wörter sind eigentlich völlig unverständlich. Wir wissen einfach nur, was damit gemeint ist, woher auch immer. Mit unseren Gesetzen ist es noch schlimmer. Denn viele Menschen ahnen häufig noch nicht einmal, was mit dem gesetzlichen Kauderwelsch eigentlich gemeint ist. Und dann hilft Ihr Anwalt. Mit dieser erhellenden Antwort: „Einerseits..... andererseits....“. Das schlimme daran ist, dass die Antwort meist auch noch stimmt. Begnügen Sie sich dennoch nicht damit. Am Ende einer anwaltlichen Beratung sollte eine konkrete Empfehlung Ihres Anwalts

stehen. Ich empfehle Ihnen die Lektüre des aktuellen Fachanwaltsbriefs. Nichts für ungut.

Ihr
Dr. Peter Bitzer
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für
Arbeitsrecht

Befristung von Arbeitsbedingungen

„Flexibilität“ dominiert seit Jahren die Vorwörter der Personalhandbücher. Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten hängt die Wettbewerbsfähigkeit vieler Unternehmen von ihrer Flexibilität bei den Personalkosten ab. Zu den wichtigsten Flexibilitätsinstrumenten gehört die **Befristung von Arbeitsbedingungen**. Hierzu hat das Bundesarbeitsgericht jetzt eine wichtige und

teilweise überraschende Entscheidung getroffen (Urteil vom 02.09.2009, Aktenzeichen: 7 AZR 233/08). Auf dem Prüfstand stand die befristete Erhöhung der Arbeitszeit eines Rundfunkredakteurs.

Die Eckpunkte des Urteils:

- Der Arbeitsvertrag muss die **Gründe für die Befristung** von Arbeitsbedingungen nicht nennen.

Denn: Der Arbeitsvertrag muss den Befristungsgrund noch nicht einmal dann nennen, wenn das Arbeitsverhältnis insgesamt befristet werden soll. Es genügt vielmehr, dass ein Rechtfertigungsgrund nach § 14 I oder II TzBfG objektiv vorliegt. Das muss nach Ansicht des BAG dann aber erst recht für die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen gelten.

Impressum:

**Herausgeber & V.i.S.d.P.: Rechtsanwalt Dr. Peter Bitzer, Berrenrather Straße 393 ,
50937 Köln – Sülz, Telefon: 0221 – 47 40 45 1, Fax: 0221 – 47 40 45 2,
homepage: bitzer-anwalt.de**

Damit behandelt das BAG die Befristung von Arbeitsbedingungen völlig anders, als Widerrufsvorbehalte. Für letztere ist die Angabe von Gründen, aus denen ein Widerruf später erfolgen soll, im Arbeitsvertrag zwingend erforderlich.

- Liegt der **Befristung einer Arbeitszeiterhöhung** ein Sachverhalt zu Grunde, der die Befristung eines **Arbeitsvertrags insgesamt** mit dem Sachgrund der Vertretung nach § 14 I 2 Nr. 3 TzBfG rechtfertigen würde, überwiegt in aller Regel das Interesse des Arbeitgebers an der befristeten Erhöhung der Arbeitszeit das Interesse des Arbeitnehmers an der unbefristeten Vereinbarung des Umfangs seiner Arbeitszeit.
- **Außergewöhnliche Umstände**, die zur Unangemessenheit einer Befristung von Arbeitsbedingungen **trotz** Vorliegens eines Sachgrunds im Sinne von § 14 TzBfG führen, können gegeben sein, wenn bei Vertragsschluss ein Sachverhalt nach § 9 **TzBfG** vorliegt.

Nach § 9 TzBfG hat der Arbeitgeber einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den **Wunsch nach einer Verlängerung** seiner

vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung **bevorzugt** zu berücksichtigen, es sei denn, das dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen. Der Arbeitgeber muss ein verfügbares Zeitkontingent also grundsätzlich einem Teilzeitarbeitnehmer antragen, wenn dieser die unbefristete Erhöhung seiner Grundarbeitszeit geltend gemacht hat.

Teilzeitarbeit: Anspruch auf Neuverteilung der Arbeitszeit

Arbeitnehmer können unter bestimmten Voraussetzungen verlangen, dass die vertraglich vereinbarte **Arbeitszeit verringert** wird (§ 8 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)). Darüber hinaus haben sie auch Anspruch auf eine **Neuverteilung der Arbeitszeit**.

Das Problem: Die Festlegung der Arbeitszeit ist eigentlich Bestandteil des Direktionsrechts, also des Weisungsrechts des Arbeitgebers gemäß § 106 Gewerbeordnung. Erst recht muss der Arbeitnehmer, so sollte man jedenfalls meinen, bei der Forderung nach einer Änderung der

Arbeitszeitverteilung die arbeitsvertraglichen Vereinbarungen beachten. Das stimmt seit einem Urteil des BAG vom 18.08.2009 (Aktenzeichen: 9 AZR 517/08) so jedoch nicht mehr. Stattdessen gilt folgendes:

Auch für den Anspruch auf **Neuverteilung** der Arbeitszeit hat der Arbeitnehmer gemäß § 8 TzBfG einen **Anspruch auf Vertragsänderung**. Deshalb kann der Arbeitgeber dem Neuverteilungswunsch nicht etwa entgegenhalten, dass die Parteien bisher ein **bestimmtes Modell der Arbeitszeitverteilung vereinbart** haben - etwa eine Fünf-Tage-Woche. Der Arbeitnehmer kann daher also zum Beispiel verlangen, künftig in einer Vier-Tage-Woche zu arbeiten (BAG, Urteil vom 18.08.2009, 9 AZR 517/08).

Anwalts-Tipp: Für **Arbeitnehmer** ist dieses Urteil eine Steilvorlage. Denn häufig steht gar nicht die Verringerung der Arbeitszeit im Fokus ihres Interesses, sondern die Neuverteilung der Arbeitszeit nach den individuellen Wünschen. Der Umweg über das TzBfG verbessert die Chancen, das Direktionsrecht des Arbeitgebers zu umschiffen.

Der **Arbeitgeber** begegnet dem neuen Problem, indem er die Zu-

stimmung zur geforderten Neuverteilung der Arbeitszeit wegen **entgegenstehender betrieblicher Gründe** verweigert. Äußerst hilfreich ist in diesem Zusammenhang der Abschluss einer Betriebsvereinbarung oder formlosen Regelungsabrede mit dem Betriebsrat.

Außerdem sollten Arbeitgeber künftig verstärkt von Ihrem **Korrekturrecht** gemäß § 8 V 4 TzBfG Gebrauch machen. Danach kann der Arbeitgeber die festgelegte Verteilung der Arbeitszeit nämlich wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung erheblich überwiegt.

Neues aus der Gesetzgebung

Am 01. September 2009 sollen neue Regeln zum arbeitsrechtlichen **Datenschutz** in Kraft treten. Das Gesetz enthält völlig neue Regelungen für die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Arbeitnehmerdaten. Hintergrund sind die öffentlichen Skandale einiger Unternehmen bei der Bespitzelung ihrer Mitarbeiter.

Neu! Künftig dürfen Daten von Beschäftigten nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung des Beschäftigungsverhältnisses, für dessen Durchführung oder für die Beendigung erforderlich ist. Die Anforderungen sind hoch.

Neu! Völlig neu ist der Sonderkündigungsschutz für Datenschutzbeauftragte. Arbeitgeber müssen für die Kündigung eines Datenschutzbeauftragten künftig einen außerordentlichen Kündigungsgrund haben. Mit der Aberufung des Datenschutzbeauftragten ist es auch noch nicht getan. Auch dann besteht der

Sonderkündigungsschutz nämlich noch für die Dauer eines Jahres (Nachwirkung).