

LAG Bremen erklärt Vertragsklausel zur Arbeitszeitverlängerung mit BAT-Angestellten für unwirksam

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Bremen hat am 01. März 2006 die Entscheidung des Arbeitsgerichts Bremen vom 29. Juni 2005 (9 Ca 9117/05) bestätigt, wonach die Verwendung von Verweisungsklauseln auf die Arbeitszeit der Beamten in bestimmten Arbeitsverträgen mit BAT-Angestellten unzulässig ist und nicht den Mindeststandards an arbeitsvertraglichen Klauseln entspricht (LAG Bremen, 2 Sa 173/05).

Damit müssen die öffentlichen Arbeitgeber nach der Kündigung der Arbeitszeitvorschriften eine weitere juristische Niederlage einstecken.

Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) nimmt nach Kündigung der BAT-Vorschriften zur Arbeitszeit (§§ 15 ff) seit dem 1. Oktober 2004 bei Neueinstellungen, Übernahme von Auszubildenden, Statusänderungen, Höhergruppierungen wegen Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und der Verlängerung von befristeten Arbeitsverhältnissen (ohne die Fälle einer Verlängerung von sachgrundlosen Befristungen nach § 14 Abs. 2 TzBfG) einseitig folgende Zusatzklausel in die Arbeitsverträge auf:

„Die gekündigten §§ 15, 15a, 16, 16a und 17 BAT und die Sonderregelungen hierzu gelten bis zum Zeitpunkt einer neuen Vereinbarung mit der Maßgabe, dass als durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit i. S. d. § 15 Abs. 1 Satz 1 BAT diejenige Wochenarbeitszeit gilt, die für vergleichbare Beamte des Arbeitgebers jeweils maßgebend ist.“

In seiner Begründung hat das LAG Bremen neben dem Verweis auf das Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen darauf hingewiesen, dass durch die pauschale Verweisung auf die Beamtenregelungen für die Beschäftigten nicht erkennbar ist, wieweit die Arbeitszeitverlängerung gehen soll; die verwendete Klausel sei in sich nicht klar und verständlich und stelle eine unangemessene Benachteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dar.

Auch wenn die Berufung beim Bundesarbeitsgericht zugelassen wurde, empfehlen wir allen Beschäftigten, die eine derartige unspezifische Regelung wie die obige in ihren Arbeitsverträgen haben, ihre Ansprüche entweder im Rahmen einer höheren Vergütung als Teilzeitkraft einzufordern oder aber bei Vollzeitbeschäftigung im Rahmen der Überstundenvergütung einzufordern.

Das Urteil des Landesarbeitsgericht zeigt, dass die von den Ländern in der TdL geforderte Arbeitszeitverlängerung nicht nur eine politische Fehlentscheidung ist, sondern darüber hinaus auch rechtlich fehlerhaft war. Eine ähnliche Entscheidung liegt mittlerweile auch vom Arbeitsgericht Hameln (3 Ca 449/05) vor.

Über die endgültige Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts werden wir unverzüglich informieren.