



Arbeitgeberverband
Region Braunschweig e.V.



Vertragsänderungen Änderungsvereinbarungen

24.03.2022

RA Martin Peßara

Ausgangslage

Es besteht ein betriebliches Bedürfnis nach Änderung der Arbeitsbedingungen.

Vorfragen:

Einseitige Änderung durch die Arbeitgeberin möglich?

- Direktionsrecht (§ 106 GewO)?
- Änderungskündigung (§ 2 KSchG)?

▶ Anderenfalls Änderungsvereinbarung nötig

Formerfordernis

- Grundsätzlich keine bestimmte Form (z.B. Schrift- oder Textform) für die Vereinbarung erforderlich ...
... auch nicht bei (doppelter) Schriftformklausel im Ursprungsarbeitsvertrag (z.B. BAG 9 AZR 382/07)
- Schriftform ratsam (Beweis- und Dokumentationsklarheit)
- § 3 NachwG: „Eine Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen ist dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach der Änderung schriftlich mitzuteilen. ...“

Einzelvereinbarung oder neuer Gesamtvertrag?

Rechtlich ist es eigentlich „egal“, ob es zu einzelnen Änderungsvereinbarungen kommt oder der Arbeitsvertrag völlig neu aufgesetzt wird.

Aus Gründen der Übersichtlichkeit und Klarheit kann es sich – abhängig vom Änderungsumfang bzw. der Anzahl bereits vorausgegangener Änderungen – „irgendwann“ anbieten, den Arbeitsvertrag komplett neu aufzusetzen.

Einzelvereinbarung(en) (Formulierungshilfe)

- „Änderung“ (eher), wenn etwas bereits geregeltes geändert werden soll.
- „Ergänzung“ oder „Nachtrag“ (eher), wenn etwas vereinbart werden soll, was bisher nicht geregelt ist.

Einzelvereinbarung(en) (Formulierungshilfe)

„Mit Wirkung ab dem ... [Datum]

wird § ... (Abs. ... (S. ...)) des Arbeitsvertrages vom ... [Datum]

gestrichen (aufgehoben) und wie folgt neu gefasst (durch folgende
Regelung ersetzt):

„...“
„...“

Einzelvereinbarung(en) - befristete Änderung -

- Möglich, aber AGB-Kontrolle
- Keine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers nach den Geboten von Treu und Glauben bei umfassender Interessenabwägung. Folge: Arbeitgeberin wird einen sachlich begründeten Umstand für eine Befristung von Arbeitsbedingungen vorweisen müssen (z.B. in Anlehnung an § 14 Abs. 1 TzBfG).
- Bei negativer AGB-Kontrolle: Änderung unbefristet

Einzelvereinbarung(en) - problematische Klausel – (1)

- „Im Übrigen gelten die bisherigen Vereinbarungen, insbesondere im Arbeitsvertrag vom ...“; „Alle anderen Vereinbarungen aus dem Arbeitsvertrag vom ... bleiben unberührt / gelten unverändert fort.“ - **Problematisch**
- Mit dieser Formulierung haben die Vertragsparteien die Bestimmungen des ursprünglichen Arbeitsvertrags erneut vereinbart (z.B. BAG 4 AZR 244/14).
- Das kann zum Problem werden, wenn dadurch arbeitgebergünstige „Bestandsschutzaspekte“ ausgehebelt werden könnten: ...

Einzelvereinbarung(en) - problematische Klausel – (2)

... z.B. wenn in Altverträgen (vor dem 01.10.2016) in Ausschluss- bzw. Verfallklauseln noch die „Schriftform“ (ab dem 01.10.2016 „Textform“) geregelt ist, bleibt diese Altregelung rechtswirksam (Art. 229 § 37 EGBGB)

Einzelvereinbarung(en) - problematische Klausel – (3)

... z.B. sind Rentenaustrittsklauseln in Altverträgen (wohl vor 2012) mit Bezug auf das 65. Lebensjahr aufgrund der Anhebung des Regelrentenalters regelmäßig dahingehend auszulegen, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erst mit der Vollendung des für den Bezug einer Regelaltersrente maßgeblichen Lebensalters erfolgen soll (BAG 1 AZR 853/13, zu Betriebsvereinbarungen).

Einzelvereinbarung(en) Schlüssigkeitsprüfung!

z.B.:

Arbeitsvertrag regelt zum Urlaub ausschließlich die Anzahl der Urlaubstage ohne Hinweis auf die Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage (Hinweis „... bei einer 5-Tage-Woche“ fehlt).

Im Rahmen einer späteren Teilzeitvereinbarung wird eine Reduzierung der Arbeitszeit und der Arbeitstage vereinbart.

Eine Vereinbarung zur Reduzierung der Urlaubstage wird übersehen.
Mögliche Folge: ggf. alter Urlaubsanspruch.

Verlängerung befristeter Arbeitsverträge + Änderung (1)

- **Achtung:** Bei der Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnisses unter gleichzeitiger Änderung der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen (z.B. Erhöhung der Arbeitszeit, Lohnerhöhung) geht die Rechtsprechung i.d.R. davon aus, dass keine (bloße) Verlängerungsvereinbarung vorliegt, sondern vielmehr der Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrages.
- Folge wegen des „Vorbeschäftigungsverbotes“ bei sachgrundloser Befristung: keine wirksame Befristung.

Verlängerung befristeter Arbeitsverträge + Änderung (2)

- Zur Vermeidung einer solchen Rechtsfolge sollten die schriftliche (bloße) Verlängerungsvereinbarung und die Änderungsvereinbarung hinsichtlich der Inhalte des Arbeitsverhältnis hinsichtlich Vereinbarungs- und Wirkzeitpunkt zeitlich auseinanderfallen.
- „Schamfrist“?: es reichen wohl 6 Wochen

Neuer Gesamtvertrag (Formulierungshilfe)

Unter „Sonstige Vereinbarungen“ des neuen Arbeitsvertrages:

„Unter Berücksichtigung der bisherigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit besteht eine Betriebszugehörigkeit seit dem ... [Datum].“

„Mit Wirkung ab dem ... [Datum] bestimmt sich das Arbeitsverhältnis in seinen schriftlichen arbeitsvertraglichen Vereinbarungen ausschließlich nach den Vereinbarungen dieses Arbeitsvertrages. Bisherige schriftliche arbeitsvertragliche Vereinbarungen werden mit Ablauf des ... [Datum - 1] aufgehoben.“



Arbeitgeberverband
Region Braunschweig e.V.