

Aktenzeichen: 7 AZR 213/03
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 14. Januar 2004
- 7 AZR 213/03 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt (Oder)

Urteil vom 11. Juni 2002
- 2 Ca 757/02 -

II. Landesarbeitsgericht
Brandenburg

Urteil vom 10. Dezember 2002
- 1 Sa 401/02 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Befristete Arbeitszeiterhöhung - Sachgrund

Gesetze:

TzBfG § 14 Abs. 1; BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag, § 242

Leitsätze:

1. § 14 Abs. 1 TzBfG findet auf die Befristung einzelner Arbeitsvertragsbedingungen keine Anwendung.

2. Die Befristung einer Arbeitsvertragsbedingung (hier: Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit) bedarf auch nach Inkrafttreten des TzBfG am 1. Januar 2001 zu ihrer Wirksamkeit eines Sachgrunds, wenn durch die Befristung der gesetzliche Änderungskündigungsschutz umgangen werden kann.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
([mobile App](#))



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 213/03
1 Sa 401/02
Landesarbeitsgericht
Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
14. Januar 2004

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

beklagtes, berufungsklagendes und revisionsklagendes Land,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 14. Januar 2004 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Gräfl und Dr. Laux sowie die ehrenamtlichen Richter Metzinger und Dr. Koch für Recht erkannt:

Die Revision des beklagten Landes gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Brandenburg vom 10. Dezember 2002 - 1 Sa 401/02 - wird zurückgewiesen mit der Maßgabe, dass



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



der Tenor des Urteils des Arbeitsgerichts Frankfurt/Oder vom
11. Juni 2002 - 2 Ca 757/02 - in Nr. 1 lautet:

Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien
als Vollzeitarbeitsverhältnis unbefristet über den
31. Juli 2002 hinaus fortbesteht.

Das beklagte Land hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung einer Arbeitszeiterhöhung.

Der Kläger ist seit dem 15. September 1994 als Lehrer an einer Gesamtschule des beklagten Landes beschäftigt. Bis zum 31. Juli 1997 war er auf der Grundlage dreier befristeter Arbeitsverträge tätig. Für die Zeit ab 1. August 1997 vereinbarten die Parteien am 12. März 1997 einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit einer Teilzeitbeschäftigung von 16/26 Pflichtstunden.

Am 14. Mai 1998 schloss das beklagte Land mit der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Landesverband Brandenburg), dem Brandenburgischen Pädagogenverband, dem Verband Brandenburgischer Realschullehrer, dem Landesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen Brandenburg, dem Deutschen Philologenverband (Landesverband Berlin/Brandenburg) und dem Landesverband der Lehrer an berufsbildenden Schulen Brandenburg eine „Vereinbarung zu Arbeitsplatzsicherheit und Qualitätssicherung in der Schule Brandenburg“. Diese lautet auszugsweise:

„Vorbemerkungen

Die Vertragsunterzeichner stimmen darin überein, dass hinsichtlich der Folgen der demographischen Entwicklung weiterhin entsprechend den Grundsätzen des Brandenburger Modells zur Beschäftigungssicherung im Schulbereich alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden, um

- a. die vorhandene Arbeit auf alle Beschäftigten dem vorhandenen Bedarf entsprechend zu verteilen, um weiterhin betriebsbedingte Kündigungen auszuschließen,



- b. die Qualität von Unterricht durch ein bedarfsorientiertes Fort- und Weiterbildungsangebot zu sichern, sowie jungen Lehrkräften eine berufliche Perspektive zu geben,
- c. eine angemessene Altersstruktur zu erhalten.

Die Vertragsunterzeichner appellieren an alle Vollzeitbeschäftigten, insbesondere an die Beamten, durch Beteiligung an dem neuen Teilzeitmodell die Folgen des Bedarfsrückganges zu mildern, um das brandenburgische Modell der solidarischen Beschäftigungssicherung zu unterstützen.

...

Die Vereinbarung greift in tarifliche und gesetzliche Vorschriften zum gleichen Gegenstand nicht ein. Diese Vereinbarung oder einzelne Abschnitte sind nicht anzuwenden, wenn zum gleichen Gegenstand ein Tarifvertrag abgeschlossen wird bzw. gesetzliche Regelungen in Kraft treten, die für die von dieser Vereinbarung erfassten Beschäftigten eine günstigere Regelung enthalten.

...

A- Kündigungsschutz für Angestellte

1. Grundsatz

- 1.1 Lehrkräfte, die die Voraussetzungen für die Übertragung eines im Land Brandenburg anerkannten Lehramtes oder für die Übertragung eines im brandenburgischen Besoldungsgesetz ausgebrachten Amtes besitzen, jedoch nicht in ein Beamtenverhältnis übernommen werden können, erhalten das Angebot, bis zum 1. Februar 1999 einen Änderungsvertrag mit einem unbefristeten Beschäftigungsumfang von 2/3 einer Vollbeschäftigung (Mindestsockel) abzuschließen.

...

- 1.2 Für Beschäftigte, die einen Änderungsvertrag mit einem unbefristeten Beschäftigungsumfang von mindestens 2/3 einer Vollbeschäftigung abschließen, wird mit sofortiger Wirkung für die Dauer der bedarfsbedingten Teilzeitbeschäftigung einzelvertraglich die betriebsbedingte Kündigung des Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen (siehe dazu Protokollnotiz 3).

2. Befristete Erhöhung der Teilzeitbeschäftigung

Für Beschäftigte, die einen Änderungsvertrag gemäß Nummer 1 abschließen, erfolgt die befristete Erhöhung einer Teilzeitbeschäftigung nach Maßgabe folgender Einzelregelungen:

...



2.2 Beschäftigte der Sekundarstufe I, Sekundarstufe II an allgemein bildenden Schulen sowie Beschäftigte mit einer Ausbildung in allgemeinbildenden Fächern an Oberstufenzentren

...

2.2.2 Darüber hinaus überprüfen die staatlichen Schulämter der Landkreise und kreisfreien Städte für diese Beschäftigtengruppe jährlich auf der Grundlage der kreislichen Bedarfsprognose, die unter Berücksichtigung eines Einstellungskorridors erarbeitet wird, die Möglichkeit der befristeten Erhöhung des Beschäftigungsumfanges für ein Schuljahr. Über die Ergebnisse der Bedarfsprognose werden rechtzeitig vor Beginn des neuen Schuljahres die Personalvertretung und die Beschäftigten informiert.

...“

Das beklagte Land berechnet jeweils schuljahres- und schulstufenbezogen den Lehrerberarf für das gesamte Land und bietet den teilzeitbeschäftigten Lehrkräften die jeweils auf ein Schuljahr befristete Aufstockung der Pflichtstundenzahl an.

Am 11. Februar 1999 vereinbarten die Parteien „auf der Grundlage der Vereinbarung zu Arbeitsplatzsicherheit und Qualitätssicherung vom 14. Mai 1998“ einen Änderungsvertrag zum Arbeitsvertrag vom 12. März 1997, in dem es ua. heißt:

„§ 1

1. Das Arbeitsverhältnis wird ab 01.08.1999 auf unbestimmte Zeit mit zwei Dritteln der regelmäßigen Arbeitszeit (Beschäftigungsumfang) fortgeführt. Die Arbeitszeit, einschließlich des Umfangs der durchschnittlichen wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung, richtet sich nach den Bestimmungen der entsprechenden Beamten und den hierzu von der obersten Schulaufsichtsbehörde erlassenen Verwaltungsvorschriften in der jeweils geltenden Fassung.

Auf der Grundlage der derzeit geltenden Pflichtstundenzahl von durchschnittlich wöchentlich 26,0 Unterrichtsstunden bei voller Beschäftigung ergibt sich danach eine durchschnittliche wöchentliche Unterrichtsverpflichtung von 18,0 Unterrichtsstunden.

...

3. Der Arbeitgeber prüft auf der Grundlage der Bedarfsprognose im Sinne von Nr. 2.2.2 der Vereinbarung zur Arbeitsplatzsicherheit und Qualitätssicherung in der Schule Brandenburgs vom 14.05.1998 die Möglichkeit, den un-



befristet vereinbarten Beschäftigungsumfang schuljahresbezogen zu erhöhen und wird, soweit nach der Bedarfsprognose möglich, den Arbeitnehmer hierüber schriftlich informieren und ein entsprechendes Angebot unterbreiten.

...

§ 2

Für die Dauer der bedarfsbedingten Teilzeitbeschäftigung wird die betriebsbedingte Kündigung des Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen.

...“

Die Unterrichtsverpflichtung des Klägers wurde für das Schuljahr 1999/2000 um acht Stunden und für das Schuljahr 2000/2001 um sieben Stunden aufgestockt. Für das Schuljahr 2001/2002 bot das beklagte Land dem Kläger mit Schreiben vom 18. Juli 2001 erneut die Erhöhung um acht Stunden, dh. auf eine Vollzeitbeschäftigung an. Dieses Angebot nahm der Kläger am 27. November 2001 an.

Mit der am 8. März 2002 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Unwirksamkeit der Befristung der Arbeitszeiterhöhung geltend gemacht und die Auffassung vertreten, die Befristung sei mangels eines sie rechtfertigenden Sachgrunds unwirksam.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, dass das Teilzeitarbeitsverhältnis des Klägers im Umfang von 8/26 Pflichtstunden wöchentlich zusätzlich zum unbefristet vereinbarten Teilzeitarbeitsverhältnis im Umfang von 18/26 Pflichtstunden wöchentlich nicht auf Grund der Befristung vom 18. Juli 2001 zum 31. Juli 2002 enden wird,
2. hilfsweise für den Fall der Stattgabe des Feststellungsantrags das beklagte Land zu verurteilen, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits vollzeitig im Umfang von 26/26 Unterrichtsstunden weiter zu beschäftigen.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt und gemeint, die Befristung der Arbeitszeiterhöhung sei ohne Sachgrund zulässig gewesen. Im übrigen liege der sachliche Grund für die Befristung in der mit der Vereinbarung vom 14. Mai 1998 an-



gestrebten Arbeitsplatzsicherheit für die betroffenen Lehrkräfte. Bei der Vereinbarung handele es sich um einen Tarifvertrag, der den Sachgrund für die Befristung bilde. Schließlich liege der Sachgrund des vorübergehenden Mehrbedarfs vor. Der Mehrbedarf werde anhand der schuljahres- und schulstufenbezogenen Bedarfsprognose ermittelt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des beklagten Landes zurückgewiesen, nachdem der Kläger klargestellt hatte, dass er mit dem Klageantrag zu 1) die Feststellung des unbefristeten Fortbestands des Arbeitsverhältnisses als Vollzeitarbeitsverhältnis über den 31. Juli 2002 hinaus begehrt. Mit der Revision verfolgt das beklagte Land seinen Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat dem Klageantrag zu 1) zu Recht stattgegeben. Das Arbeitsverhältnis der Parteien besteht als Vollzeitarbeitsverhältnis unbefristet über den 31. Juli 2002 hinaus fort. Die Befristung der Arbeitszeiterhöhung ist mangels eines sie rechtfertigenden Sachgrunds unwirksam. Der auf vorläufige Weiterbeschäftigung für die Dauer des Rechtsstreits gerichtete Klageantrag zu 2) ist dem Senat nicht zur Entscheidung angefallen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, dass es sich bei dem Klageantrag zu 1) - jedenfalls nach der in der Berufung erfolgten Klarstellung - nicht um einen Antrag nach § 17 Satz 1 TzBfG, sondern um einen allgemeinen Feststellungsantrag iSv. § 256 Abs. 1 ZPO handelt. Dies hat der Senat durch eine entsprechende Maßgabe im Urteilstenor klargestellt. Der Kläger wendet sich nicht gegen eine Befristung seines Arbeitsvertrags insgesamt, sondern gegen die Befristung einer einzelnen Vertragsbedingung, nämlich der Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit. Auf die Kontrolle der Befristung einzelner Vertragsbedingungen ist § 17 TzBfG nicht anwendbar. Das traf bereits für die gleichlautende Bestimmung in § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG 1996 zu (*BAG 23. Januar 2002 - 7 AZR 563/00 - BAGE 100, 211 = AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 12 = EzA BeschFG 1985 § 1 Nr. 29, zu I 1 der Gründe*). Gleiches gilt für die zum 1. Januar 2001 unverändert in § 17 TzBfG übernommene Regelung (*BAG 4. Juni 2003 - 7 AZR 406/02 - AP TzBfG § 17 Nr. 1 = EzA BGB 2002 § 620 Nr. 3, zu I 1 der Gründe*).



Das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse ist gegeben, da das beklagte Land den unbefristeten Fortbestand des Arbeitsverhältnisses als Vollzeitarbeitsverhältnis über den 31. Juli 2002 hinaus in Abrede stellt.

II. Der Klageantrag zu 1) ist begründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien besteht als Vollzeitarbeitsverhältnis unbefristet über den 31. Juli 2002 hinaus fort. Die am 18. Juli 2001/27. November 2001 vereinbarte Befristung der Arbeitszeiterhöhung bedurfte zu ihrer Wirksamkeit eines Sachgrunds. Da ein Sachgrund nicht vorliegt, ist die Befristung unwirksam. Die Geltendmachung dieser Rechtsfolge durch den Kläger verstößt nicht gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB).

1. Die Befristung der Arbeitszeiterhöhung bedurfte eines sie rechtfertigenden Sachgrunds. Dies ergibt sich zwar nicht aus § 14 Abs. 1 TzBfG. Diese Bestimmung ist auf die Befristung einzelner Vertragsbedingungen nicht anzuwenden. Die Befristung einzelner Vertragsbedingungen bedarf jedoch auch nach dem Inkrafttreten des TzBfG am 1. Januar 2001 eines Sachgrunds, wenn durch sie der gesetzliche Änderungskündigungsschutz objektiv umgangen werden kann, wie hier.

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Befristungsrecht vor Inkrafttreten des TzBfG bedurfte die Befristung einzelner Arbeitsvertragsbedingungen eines sie rechtfertigenden Sachgrunds, wenn dem Arbeitnehmer durch die Befristung der gesetzliche Änderungskündigungsschutz entzogen werden konnte (21. April 1993 - 7 AZR 297/92 - AP KSchG 1969 § 2 Nr. 34 = EzA KSchG § 2 Nr. 20, zu II 1 der Gründe mwN; 15. April 1999 - 7 AZR 734/97 - AP BAT § 2 SR 2y Nr. 18 = EzA BGB § 620 Nr. 162, zu 3 a der Gründe; 29. September 1999 - 7 AZR 205/98 -, zu 1 der Gründe; 9. August 2000 - 7 AZR 823/98 -, zu I der Gründe; 24. Januar 2001 - 7 AZR 208/99 - EzA BGB § 620 Nr. 173, zu B I 1 der Gründe; 23. Januar 2002 - 7 AZR 563/00 - BAGE 100, 211 = AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 12 = EzA BeschFG 1985 § 1 Nr. 29, zu II 2 a der Gründe; 4. Juni 2003 - 7 AZR 406/02 - AP TzBfG § 17 Nr. 1 = EzA BGB 2002 § 620 Nr. 3, zu II 1 der Gründe). Das war der Fall bei Vertragsbedingungen, die bei unbefristeter Vereinbarung dem Änderungskündigungsschutz nach § 2 KSchG unterlagen, weil sie die Arbeitspflicht nach Inhalt und Umfang in einer Weise änderten, die sich unmittelbar auf die Vergütung auswirkte und damit das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung maßgeblich beeinflussten (BAG 29. September 1999 - 7 AZR 205/98 -, zu 1 der Gründe; 9. August 2000 - 7 AZR 823/98 -, zu I der Gründe; 24. Januar 2001 - 7 AZR 208/99 - aaO, zu B I 1 der Gründe; 4. Juni 2003 - 7 AZR 406/02 - aaO, zu II 1 der Gründe). Diese Rechtsprechung



beruhte, wie das gesamte Befristungsrecht, auf dem Grundsatz, dass eine Befristungskontrolle nur vorzunehmen war, wenn der Arbeitnehmer durch die Befristung dem gesetzlichen Kündigungsschutz entzogen werden konnte. Andernfalls war die Vereinbarung einer Befristung auf Grund der bestehenden Vertragsfreiheit ohne weiteres zulässig. Die von der Rechtsprechung seit der Entscheidung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 12. Oktober 1960 (*GS 1/59 - BAGE 10, 65 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 16 = EzA BGB § 620 Nr. 2*) entwickelte Befristungskontrolle diente dem Zweck, eine objektive Umgehung der für den Bestandsschutz von Arbeitsverhältnissen bestehenden Vorschriften zu verhindern. Da sich der Bestandsschutz stets auf das Arbeitsverhältnis in seiner konkreten inhaltlichen Ausgestaltung bezieht, umfasst er notwendigerweise auch den Inhaltsschutz. Soweit durch die Befristung einer Vertragsbedingung der Inhaltsschutz objektiv umgangen werden konnte, bedurfte sie daher eines Sachgrunds (*BAG 13. Juni 1986 - 7 AZR 650/84 - BAGE 52, 197 = AP KSchG 1969 § 2 Nr. 19 = EzA BGB § 620 Nr. 85, zu II 3 a aa der Gründe*).

b) Durch das am 1. Januar 2001 in Kraft getretene Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) hat sich daran hinsichtlich der Befristung einzelner Vertragsbedingungen nichts geändert. Nunmehr bedarf zwar jede Befristung, die im Anwendungsbereich dieses Gesetzes vereinbart wird, einer Rechtfertigung. In der Regel ist zu ihrer Wirksamkeit gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG ein sachlicher Grund erforderlich. Ausnahmsweise kann die Befristung nach § 14 Abs. 2 und Abs. 3 TzBfG unter den dort genannten Voraussetzungen auch ohne Sachgrund vereinbart werden. Damit setzt eine Befristungskontrolle nicht mehr, wie bisher, nur dann ein, wenn durch die Befristung der gesetzliche Kündigungsschutz objektiv umgangen werden kann. Der Gesetzgeber hat vielmehr den Anwendungsbereich von § 14 TzBfG auf jede Befristung des Arbeitsvertrags erstreckt und damit die Befristungskontrolle gänzlich vom Kündigungsschutz abgekoppelt (*vgl. etwa APS-Backhaus Nachtrag: Das neue Befristungsrecht § 14 TzBfG Rn. 17 ff.; ErfK/Müller-Glöge 4. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 8; KR-Lipke/Bader 6. Aufl. § 620 BGB Rn. 118 und 119*). Dies betrifft aber nur die Befristung des Arbeitsvertrags insgesamt, nicht die Befristung einzelner Vertragsbedingungen.

aa) Das TzBfG ist nicht auf die Befristung einzelner Vertragsbedingungen anzuwenden (*KR-Lipke/Bader 6. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 12; ErfK/Müller-Glöge 4. Aufl. § 3 TzBfG Rn. 23; Sievers TzBfG § 14 Rn. 12; Staudinger/Preis BGB 13. Aufl. § 620 Rn. 231*). Damit findet auch § 14 TzBfG keine Anwendung. Dies ergibt sich bereits aus dem Wortlaut der Vorschrift. Dort ist von der „Befristung des Arbeitsvertrags“ die Rede, nicht von der



Befristung einzelner Vertragsbedingungen. Auch der dritte Abschnitt des TzBfG, dem § 14 angehört, ist überschrieben mit „Befristete Arbeitsverträge“. Ein befristeter Arbeitsvertrag liegt nach § 3 Abs. 1 Satz 2 TzBfG vor, wenn seine Dauer kalendermäßig bestimmt ist oder sich aus Art, Zweck oder Beschaffenheit der Arbeitsleistung ergibt. Das Gesetz versteht daher unter einem befristeten Arbeitsvertrag nur einen Vertrag, dessen Laufzeit insgesamt begrenzt ist. Die Befristung einzelner Vertragsbedingungen wird an keiner Stelle des Gesetzes erwähnt. Sie ist daher nicht Gegenstand des Gesetzes.

Dies entspricht Sinn und Zweck der befristungsrechtlichen Regelungen des TzBfG. Nach § 1 TzBfG sollen durch das Gesetz ua. die Voraussetzungen für die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge festgelegt und die Diskriminierung befristet beschäftigter Arbeitnehmer verhindert werden. Befristet beschäftigte Arbeitnehmer sind aber nur Arbeitnehmer, deren Arbeitsverträge insgesamt befristet sind, nicht hingegen Arbeitnehmer, die im Rahmen unbefristeter Arbeitsverträge beschäftigt werden und lediglich die befristete Änderung einzelner Arbeitsbedingungen vereinbaren.

Schließlich lässt auch die Entstehungsgeschichte des TzBfG darauf schließen, dass dieses Gesetz nur die Befristung des gesamten Arbeitsvertrags und nicht die Befristung einzelner Vertragsbedingungen erfasst. Durch das TzBfG wurde ua. die Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zur Durchführung der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (Abl. EG 1999 L 175 S. 43) in nationales Recht umgesetzt. Weder die Richtlinie selbst noch die Rahmenvereinbarung enthalten Bestimmungen über die Befristung einzelner Vertragsbedingungen.

§ 14 TzBfG ist auf die Befristung einzelner Vertragsbedingungen daher ebenso wenig anzuwenden wie die Klagefrist in § 17 Satz 1 TzBfG (*BAG 4. Juni 2003 - 7 AZR 406/02 - AP TzBfG § 17 Nr. 1 = EzA BGB 2002 § 620 Nr. 3, zu I 1 der Gründe*), das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG und die Regelung in § 15 Abs. 5 TzBfG (*BAG 3. September 2003 - 7 AZR 106/03 - zur Veröffentlichung vorgesehen <zVv.>*).

bb) Eine entsprechende Anwendung von § 14 Abs. 1 TzBfG im Wege einer teleologischen Auslegung der Bestimmung kommt ebenfalls nicht in Betracht (*aA zB Küttner/Zwanziger/Lakies Arbeitsrecht 2. Aufl. § 138 Rn. 88*). Die analoge Anwendung einer Vorschrift setzt eine unbewusste Regelungslücke im Gesetz voraus. Daran fehlt es hier. In Anbetracht der langjährigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und der Instanzgerichte zur Wirksamkeit der Befristung einzelner Vertragsbedingungen kann nicht angenommen werden, dass der Gesetzgeber das Recht befristeter Arbeitsbedingungen versehentlich im TzBfG nicht geregelt hat. Außerdem steht einer entspre-



chenden Anwendung des § 14 TzBfG der in § 1 TzBfG ausdrücklich genannte Zweck des Gesetzes entgegen, die Befristung von Arbeitsverträgen zu regeln und befristet beschäftigte Arbeitnehmer vor Diskriminierung zu schützen. Das erklärte Ziel des Gesetzgebers besteht daher gerade nicht in der Regelung der Befristung einzelner Vertragsbedingungen.

cc) Aus der Unanwendbarkeit von § 14 TzBfG auf die Befristung einzelner Vertragsbedingungen ergibt sich allerdings nicht, dass eine solche Befristung nach Inkrafttreten des TzBfG ohne Einschränkung zulässig ist und keiner Befristungskontrolle mehr unterliegt oder nur im Falle von Paritätsstörungen bei Vertragsschluss einer Inhalts- und Angemessenheitskontrolle gemäß §§ 242, 315 BGB zu unterwerfen ist (*aA zB KR-Lipke 6. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 12 ff.; differenzierend Staudinger/Preis BGB 13. Aufl. § 620 Rn. 231 und 232*). Durch das TzBfG sollte der Schutz der Arbeitnehmer vor sachlich nicht gerechtfertigten Befristungen nicht geschmälert werden. Vielmehr dient das Gesetz dazu, die Rechtsstellung befristet beschäftigter Arbeitnehmer zu stärken. Mit diesem Regelungsziel wäre es nicht zu vereinbaren, an die Wirksamkeit der Befristung einzelner Vertragsbedingungen nach Inkrafttreten des TzBfG geringere Anforderungen zu stellen als zuvor. Dazu hätte es einer ausdrücklichen gesetzlichen Regelung bedurft, die jedoch nach wie vor nicht besteht. Deshalb sind die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze zur Wirksamkeit der Befristung einzelner Vertragsbedingungen weiterhin anzuwenden (*vgl. etwa Boewer TzBfG § 3 Rn. 22 - 25; Meinel/Heyn/Herms TzBfG § 8 Rn. 8; Erfk/Müller-Glöge 4. Aufl. § 3 TzBfG Rn. 23; wohl auch APS-Backhaus Nachtrag: Das neue Befristungsrecht § 14 TzBfG Rn. 58 - 61*). Ob dies auch für Befristungen gilt, die nach Inkrafttreten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes am 1. Januar 2002 vereinbart werden, war nicht zu entscheiden, da die streitgegenständliche Befristung im Jahr 2001 vereinbart wurde und deren Wirksamkeit nach der damals geltenden Rechtslage zu beurteilen ist.

c) Hiernach bedurfte die Befristung der Arbeitszeiterhöhung des Klägers eines Sachgrunds. Bei der Arbeitszeit handelt es sich um eine Vertragsbedingung, die den Umfang der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung betrifft und deren Änderung sich unmittelbar auf die Vergütung auswirkt. Durch die Vereinbarung vom 18. Juli 2001/27. November 2001 wurde die Pflichtstundenzahl des Klägers bis zum 31. Juli 2002 um acht Stunden wöchentlich und damit um ca. 1/3 erhöht. Wäre diese Arbeitszeit unbefristet vereinbart worden, hätte sie dem Änderungskündigungsschutz nach § 2 KSchG unterlegen.



2. Ein Sachgrund für die Befristung liegt nicht vor.

a) Die Befristung der Arbeitszeiterhöhung des Klägers ist nicht wegen eines vorübergehenden Mehrbedarfs gerechtfertigt.

aa) Der Sachgrund des vorübergehenden Mehrbedarfs liegt vor, wenn im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist, dass für die Beschäftigung des Arbeitnehmers über das vereinbarte Vertragsende hinaus kein Bedarf besteht. Hierzu muss der Arbeitgeber eine Prognose erstellen, der konkrete Anhaltspunkte zugrunde liegen. Die tatsächlichen Grundlagen der Prognose hat der Arbeitgeber im Rechtsstreit darzulegen, damit der Arbeitnehmer die Möglichkeit erhält, deren Richtigkeit zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses zu überprüfen. Die Prognose ist Teil des Sachgrunds für die Befristung (*st. Rspr., vgl. etwa BAG 5. Juni 2002 - 7 AZR 241/01 - BAGE 101, 262 = AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 13 = EzA BGB § 620 Nr. 193, zu I 3 a der Gründe; 4. Dezember 2002 - 7 AZR 437/01 - AP BAT § 2 SR 2y Nr. 24 = EzA BGB 2002 § 620 Nr. 1*).

bb) Diesen Anforderungen genügt das Vorbringen des beklagten Landes nicht. Dieses hat selbst nicht behauptet, bei Vertragsschluss am 27. November 2001 sei mit hinreichender Sicherheit zu erwarten gewesen, dass für eine Aufstockung der Unterrichtsverpflichtung des Klägers nach dem 31. Juli 2002 kein Bedarf mehr bestand. Das beklagte Land will vielmehr Jahr für Jahr erneut prüfen, ob und in welchem Umfang eine Aufstockung der Unterrichtsverpflichtung in Betracht kommt. Damit will es sich die Möglichkeit vorbehalten, auf einen ungewissen Arbeitsbedarf flexibel reagieren zu können. Das ist aber kein Sachgrund für die Befristung. Die Ungewissheit über den künftigen Arbeitskräftebedarf gehört zum unternehmerischen Risiko, das nicht durch den Abschluss befristeter Arbeitsverträge oder die Vereinbarung befristet geltender Arbeitsbedingungen auf die Arbeitnehmer abgewälzt werden kann (*vgl. zum befristeten Arbeitsvertrag BAG 8. April 1992 - 7 AZR 135/91 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 146 = EzA BGB § 620 Nr. 115, zu III 1 der Gründe; 22. März 2000 - 7 AZR 758/98 - BAGE 94, 130 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 221 = EzA BGB § 620 Nr. 170, zu II 3 a der Gründe; 5. Juni 2002 - 7 AZR 241/01 - BAGE 101, 262 = AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 13 = EzA BGB § 620 Nr. 193, zu I 3 a der Gründe; 4. Dezember 2002 - 7 AZR 437/01 - AP BAT § 2 SR 2y Nr. 24 = EzA BGB 2002 § 620 Nr. 1, zu A II 2 der Gründe*).



b) Die Befristung ist entgegen der Auffassung des beklagten Landes nicht allein deshalb gerechtfertigt, weil die Vereinbarung zu Arbeitsplatzsicherheit und Qualitätssicherung in der Schule Brandenburgs vom 14. Mai 1998 die befristete Aufstockung der Unterrichtsverpflichtung zulässt.

aa) Es kann dahingestellt bleiben, ob es sich bei dieser Vereinbarung um einen Tarifvertrag oder um eine schuldrechtliche Vereinbarung der vertragsschließenden Vereinigungen handelt. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats bedürfen auch tarifliche Normen über Befristungen und auflösende Bedingungen zu ihrer Wirksamkeit eines sie rechtfertigenden Sachgrunds (*BAG 11. März 1998 - 7 AZR 101/97 - AP BAT § 59 Nr. 8 = EzA BAT § 59 Nr. 5, zu 2 c der Gründe; 9. August 2000 - 7 AZR 214/99 - BAGE 95, 264 ff. = AP BAT § 59 Nr. 10, zu II 3 der Gründe; 31. Juli 2002 - 7 AZR 140/01 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Luftfahrt Nr. 14 = EzA GG Art. 9 Nr. 78, zu B I 3 b bb der Gründe*). Vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien eine Befristung auf der Grundlage einer Koalitionsvereinbarung, sind an die Wirksamkeit der Befristung keine geringeren Anforderungen zu stellen als an individualrechtliche Befristungsabreden.

bb) Allein die mit der Koalitionsvereinbarung vom 14. Mai 1998 verfolgten Ziele reichen als Sachgrund für die Befristung nicht aus.

Bei der Arbeitsplatzsicherung und der Schaffung eines sog. Einstellungskorridors handelt es sich zwar um beschäftigungspolitische Anliegen, deren Verfolgung grundsätzlich aner kennenswert ist. Sie allein können aber die Befristung eines Arbeitsvertrags insgesamt oder einer individualrechtlichen arbeitsvertraglichen Vereinbarung über die Dauer der Arbeitszeit nicht rechtfertigen. Ob eine derartige Befristung wirksam ist, bestimmt sich allein danach, ob im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist, dass nach Ablauf der Vertragslaufzeit eine Beschäftigungsmöglichkeit voraussichtlich nicht mehr besteht. Nur unter diesen Voraussetzungen können mit Hilfe befristeter arbeitsvertraglicher Vereinbarungen beschäftigungspolitische Vorhaben umgesetzt werden. Diese Voraussetzungen liegen hier nicht vor.

Die ständige Rechtsprechung des Senats steht nicht im Widerspruch zu der Entscheidung des für das Recht des befristeten Arbeitsvertrags originär nicht zuständigen Neunten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 3. Dezember 2002 (- 9 AZR 457/01 - AP TVG § 1 Altersteilzeit Nr. 2 = EzA TVG § 4 Altersteilzeit Nr. 4). Dieser hat im Zusammenhang mit der Prüfung, ob der Arbeitgeber bei der Ablehnung eines Altersteilzeitbegehrens die Grundsätze billigen Ermessens gewahrt hat, angenommen,



gegen eine ähnliche Koalitionsvereinbarung in einem anderen Bundesland bestünden keine rechtlichen Bedenken, der sachliche Grund für eine bedarfsbedingte vorübergehende Aufstockung der Arbeitszeit ergebe sich „aus der zugrunde liegenden Regelung“. Der Arbeitsplatzschutz für alle Arbeitnehmer sei nicht sinnvoll durchzuführen, wenn nicht „auf unvorhergesehene Sonderbedarfe“ bei der Unterrichtsversorgung reagiert werden könne. Mit diesen Ausführungen zum unvorhergesehenen Sonderbedarf ist nicht gesagt, dass die Befristung auch dann wirksam sein soll, wenn ein nicht nur vorübergehender Bedarf an der zusätzlichen Arbeitsleistung besteht.

Gegenteiliges ergibt sich entgegen der Auffassung des beklagten Landes auch nicht aus der Entscheidung des Sechsten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 28. Juni 2001 (- 6 AZR 114/00 - BAGE 98, 175 = AP BGB § 611 Arbeitszeit Nr. 24 = EzA TVG § 4 Beschäftigungssicherung Nr. 7). In dieser Entscheidung geht es nicht um die Wirksamkeit einer Befristung, sondern um die Rechtmäßigkeit der in den Arbeitsplatzsicherungstarifverträgen an Schulen in Sachsen-Anhalt vorgesehenen Verringerung der regelmäßigen Arbeitszeit vollzeitbeschäftigter Lehrkräfte für die Dauer von sechs Jahren auf 81 % an Grundschulen und auf 87 % an den übrigen allgemeinbildenden Schulen bei gleichzeitiger Reduzierung der Vergütung.

Die Entscheidung des Vierten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 17. April 2002 (- 4 AZR 174/01 - BAGE 101, 91 = AP BAT § 24 Nr. 23) betrifft die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nach § 24 BAT. Sie muss lediglich den Grundsätzen billigen Ermessens genügen. Davon zu unterscheiden ist die Frage, welche Anforderungen an die Wirksamkeit einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung über die Befristung einzelner Vertragsbedingungen zu stellen sind, durch die der gesetzliche Änderungskündigungsschutz objektiv umgangen werden kann.

3. Die Geltendmachung der Unwirksamkeit der Befristung durch den Kläger verstößt entgegen der Auffassung des beklagten Landes nicht gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB).

a) Der Kläger verhält sich nicht widersprüchlich, indem er sich auf die Unwirksamkeit der Befristung beruft. Er hat zwar die befristete Erhöhung der Pflichtstundenzahl mit dem beklagten Land vereinbart. Dies hindert ihn jedoch nicht, die Unwirksamkeit der Befristung geltend zu machen. Eine vertragliche Vereinbarung wird nicht ausschließlich durch den Vertragsschluss wirksam. Sie muss vielmehr auch einen rechtlich zulässigen Inhalt haben. Ist das nicht der Fall, ist die Vereinbarung unwirksam. Diese Rechtsfolge



kann eine Vertragspartei gegenüber der anderen geltend machen. Das gilt auch angesichts der Übernahme des Klägers in ein unbefristetes Teilzeitarbeitsverhältnis.

b) Der Kläger hat das Recht, sich auf die Unwirksamkeit der Befristung zu berufen, nicht verwirkt.

aa) Ein Recht ist verwirkt, wenn der Berechtigte mit der Geltendmachung seines Rechts längere Zeit zugewartet hat (Zeitmoment) und der Schuldner deswegen annehmen durfte, nicht mehr in Anspruch genommen zu werden, er sich darauf eingerichtet hat und ihm die gegenwärtige Erfüllung des Rechts oder Anspruchs unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles nach Treu und Glauben nicht mehr zuzumuten ist (*Umstandsmoment*; vgl. etwa BAG 30. Januar 1991 - 7 AZR 497/89 - BAGE 67, 124 = AP AÜG § 10 Nr. 8 = EzA AÜG § 10 Nr. 3, zu I 2 der Gründe).

bb) Diese Voraussetzungen sind nicht erfüllt. Es fehlt bereits an dem für die Verwirkung erforderlichen Zeitmoment. Dabei kommt es nicht darauf an, dass der Kläger die für das Schuljahr 1999/2000 und für das Schuljahr 2000/2001 vereinbarten Befristungen nicht angegriffen hat. Denn die Unwirksamkeit der Befristung in dem Vertrag vom 18. Juli 2001/27. November 2001 konnte er erst nach dessen Abschluss am 27. November 2001 geltend machen, was spätestens durch die am 8. März 2002 beim Arbeitsgericht eingereichte, dem beklagten Land am 13. März 2002 zugestellte Klage geschehen ist.

Außerdem ist das Umstandsmoment nicht erfüllt. Das beklagte Land hat nicht dargelegt, dass es im Hinblick auf seine Erwartung, der Kläger werde die Unwirksamkeit der Befristung nicht geltend machen, Dispositionen getroffen hätte, auf Grund derer ihm die Weiterbeschäftigung des Klägers mit dem vollen Unterrichtsdeputat über den 31. Juli 2002 hinaus unzumutbar sein soll.

III. Der Klageantrag zu 2) ist dem Senat nicht zur Entscheidung angefallen. Mit diesem Antrag hat der Kläger seine vorläufige Weiterbeschäftigung mit dem vollen Pflichtstundendeputat bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits geltend gemacht. Der Rechtsstreit ist mit Verkündigung der Entscheidung über den Antrag zu 1) rechtskräftig abgeschlossen.



IV. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Dörner Gräfl Laux

Günther Metzinger Dr. Koch



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)