

Aktenzeichen: 7 AZR 245/07
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 18. Juni 2008
- 7 AZR 245/07 -

I. Arbeitsgericht
Trier

Urteil vom 28. Juni 2006
- 4 Ca 295/06 -

II. Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Urteil vom 14. Dezember 2006
- 4 Sa 805/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristung einer Arbeitszeiterhöhung

Gesetze:

BGB § 307; TzBfG § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3

Leitsätze:

keine



BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 245/07
4 Sa 805/06
Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
18. Juni 2008

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

beklagtes, berufungsbeklagtes und revisionsbeklagtes Land,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 18. Juni 2008 durch die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl als Vorsitzende, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Koch und den Richter am Bundesarbeitsgericht Schmitz-Scholemann sowie die ehrenamtlichen Richter Becher und Prof. Dr. Deinert für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landes-
arbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 14. Dezember 2006
- 4 Sa 805/06 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung einer Arbeits-
zeiterhöhung. 1

Die Klägerin war bei dem beklagten Land auf der Grundlage mehrerer
befristeter Arbeitsverträge seit dem 23. August 2002 als pädagogische Fach-
kraft beschäftigt. Sie war zuletzt ausschließlich an der Hauptschule B ein-
gesetzt. Seit Beginn des Schuljahres 2005/2006 am 5. September 2005 wird
die Hauptschule B als Ganztagschule geführt. Aus diesem Anlass wurden zur
Hausaufgabenbetreuung und Durchführung von Projekten am Nachmittag
zusätzliche pädagogische Fachkräfte eingestellt. Zu diesem Zweck schlossen
die Parteien am 24. August 2005 einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Dieser
lautet auszugsweise: 2

„§ 1

Frau W wird ab 05.09.2005 als nicht vollbeschäftigte pädagogische
Fachkraft mit durchschnittlich wöchentlich 4,14 Zeitstunden im
öffentlichen Schuldienst des Landes Rheinland-Pfalz auf un-
bestimmte Zeit eingestellt.

Etwaig bestehende Vertragsverhältnisse mit dem Land Rheinland-
Pfalz (Vertretungsverträge) enden mit Beginn dieses Vertrages.

Der Einsatz erfolgt an folgender Schule:

Hauptschule B.

...“



Mit Schreiben vom 24. August 2005 teilte das beklagte Land der Klägerin ua. mit, dass sich die von ihr zu leistende Pflichtstundenzahl auf wöchentlich 4,14 Zeitstunden belaufe und dass die Präsenzpflcht an der Schule drei Wochenstunden betrage.

3

Seit Beginn des Schuljahres 2005/2006 erfüllte die Klägerin außerdem Lehraufgaben im Umfang bis zu 22,1 Stunden. Diese zusätzlich übernommenen Lehraufgaben sind Gegenstand zweier am 14. September 2005 und am 5. Oktober 2005 unterzeichneter vom 5. September 2005 datierender befristeter Änderungsverträge. In dem Änderungsvertrag vom 5. Oktober 2005 ist ua. bestimmt:

4

„... wird in Abänderung des Arbeitsvertrages vom **05.09.2005** i.d.F. des Änderungsvertrages vom ... folgender befristeter Änderungsvertrag geschlossen:

§ 1

Unter Aufrechterhaltung der o.g. Vereinbarungen im Übrigen wird der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer während der Dauer des bereits bestehenden Arbeitsverhältnisses für die nachfolgend bezeichnete Zeit noch zusätzlich folgende Aufgabe übertragen:

(x) in Vertretungsfällen:

Abdeckung des Unterrichtsausfalls infolge der Abwesenheit von

Frau/Herrn

C (400415)

K (382075)

für die Zeit **vom 05.09.2005 bis 28.01.2006**

bei dem/der **Hauptschule B in B**

gem. SR 2y BAT Nr. 1c

...

mit zusätzlich durchschnittlich 22,1

() Unterrichtsstunden pro Woche

(x) Zeitstunden pro Woche

...

Danach gilt der bisherige Inhalt des Arbeitsverhältnisses fort.



§ 2

Dieser Änderungsvertrag tritt mit Wirkung vom **05.09.2005** in Kraft.

...“

Zuvor hatten die Parteien mit einem im Übrigen gleichlautenden Änderungsvertrag vom 14. September 2005 die Übertragung von zusätzlich durchschnittlich 16,6 Zeitstunden pro Woche bis zum 28. Januar 2006 vereinbart.

Die in den Verträgen genannten Lehrkräfte C und K sind als Englischlehrer an der Hauptschule B beschäftigt. Sie konnten aus gesundheitlichen Gründen in der Zeit vom 5. September 2005 bis zum 28. Januar 2006 nicht entsprechend ihrer Unterrichtsverpflichtung im Umfang von 27 Unterrichtsstunden wöchentlich eingesetzt werden. Die Lehrerin C war während dieser Zeit nur an 14 Unterrichtsstunden wöchentlich einsetzbar. Nach der ursprünglichen Planung des beklagten Landes sollte sie ab 1. Februar 2006 wieder mit voller Stundenzahl unterrichten, was sich jedoch nach kurzer Arbeitsaufnahme als nicht möglich herausstellte. Der Lehrer K war in der Zeit vom 5. September 2005 bis zum 28. Januar 2006 lediglich an 13 Unterrichtsstunden wöchentlich einsetzbar. Er sollte ab 1. Februar 2006 mit 16 Wochenstunden beschäftigt werden. Die Erhöhung des Stundendeputats erwies sich jedoch als nicht möglich. Ab 1. Februar 2006 wurde der Schule zum Ausgleich für den Ausfall der Lehrkräfte C und K der Lehrer M zugeteilt.

Die Klägerin unterrichtete im ersten Schulhalbjahr 2005/2006 vom 5. September 2005 bis zum 28. Januar 2006 die Klasse 6 c mit einer Stunde Mathematik an zwei Tagen pro Woche, die Klasse 7 c mit einer Stunde Englisch an zwei Tagen pro Woche und die Klassen 8 b und 9 mit jeweils vier Wochenstunden Englisch. Am 30. und 31. Januar 2006 unterrichtete die Klägerin jeweils zwei Stunden Englisch. Für die Zeit ab 1. Februar 2006 wurde der Arbeitsumfang auf Grund einer mündlichen Vereinbarung der Parteien befristet bis zum 14. Juli 2006 um acht Stunden wöchentlich zusätzlich zu dem



unbefristet vereinbarten Arbeitsumfang von 4,14 Stunden wöchentlich aufgestockt.

Die Klägerin hat mit der am 16. Februar 2006 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage die Feststellung begehrt, dass ihr Arbeitsverhältnis auf Grund der Befristung zum 28. Januar 2006 nicht beendet sei, sondern über diesen Zeitpunkt hinaus unbefristet mit 22,1 und 4,14 wöchentlichen Zeitstunden bestehe. Sie hat die Auffassung vertreten, die Befristung zum 28. Januar 2006 sei unwirksam. Für ihre Tätigkeit habe ein dauerhafter Bedarf in dem insgesamt vereinbarten Umfang bestanden. Es sei bereits bei Abschluss der Verträge absehbar gewesen, dass die Lehrkräfte C und K nach dem 28. Januar 2006 noch nicht wieder voll einsetzbar sein würden. Außerdem habe ihr die Mitarbeiterin der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion Trier des beklagten Landes bei Vertragsschluss erklärt, dass unabhängig vom Umfang des unbefristeten Teils des Arbeitsverhältnisses zusätzlich Stunden in beliebigem Umfang übertragen werden könnten und dass dies die Voraussetzung für das endgültige Ziel einer unbefristeten Beschäftigung sei. Im Übrigen gelte der zusätzliche Arbeitsumfang von 22,1 Stunden als unbefristet vereinbart, da die Befristungsabrede erst nach Beginn des Schuljahres und nach Aufnahme der Tätigkeit am 5. September 2005 schriftlich getroffen worden sei.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit dem beklagten Land auf Grund der Befristung vom 28. Januar 2006 nicht beendet ist, vielmehr über den 28. Januar 2006 hinaus unbefristet mit 22,1 und 4,14 wöchentlichen Zeitstunden fortbesteht.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision begehrt die Klägerin die Feststellung, mit dem beklagten Land in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit einem Beschäftigungsumfang von wöchentlich 26,24 Stunden zu stehen. Das beklagte Land beantragt die Zurückweisung der Revision.



Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Zwischen den Parteien besteht kein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit einem Beschäftigungsumfang von 26,24 Stunden wöchentlich. Es kann dahinstehen, ob die Befristung der Arbeitszeiterhöhung zum 28. Januar 2006 der gerichtlichen Kontrolle unterliegt. Die Befristung der Arbeitszeiterhöhung um 22,1 Stunden ist wirksam.

12

A. Die Klage ist zulässig. In der Umformulierung des Klageantrags liegt keine in der Revision unzulässige Klageänderung. Bei der Klage handelte es sich von Anfang an trotz des in den Vorinstanzen missverständlich gefassten Klageantrags nicht um eine Befristungskontrollklage iSv. § 17 Satz 1 TzBfG, die die Wirksamkeit der Befristung des Arbeitsverhältnisses insgesamt zum Gegenstand hat, sondern um eine allgemeine Feststellungsklage gemäß § 256 Abs. 1 ZPO, mit der sich die Klägerin gegen die Befristung der Erhöhung ihrer Arbeitszeit um 22,1 Stunden wöchentlich zum 28. Januar 2006 wendet. Der unbefristete Fortbestand des Arbeitsverhältnisses im Umfang von 4,14 Stunden wöchentlich war zwischen den Parteien zu keinem Zeitpunkt im Streit, sondern lediglich die Befristung der Arbeitszeiterhöhung von 22,1 Stunden zum 28. Januar 2006. Auf die Befristung einer Arbeitszeiterhöhung findet § 17 Satz 1 TzBfG keine Anwendung. Die Unwirksamkeit der Befristung einzelner Arbeitsbedingungen ist mit einer Klage nach § 256 Abs. 1 ZPO geltend zu machen (*BAG 14. Januar 2004 - 7 AZR 213/03 - BAGE 109, 167 = AP TzBfG § 14 Nr. 10 = EzA TzBfG § 14 Nr. 8, zu I der Gründe; 27. Juli 2005 - 7 AZR 486/04 - BAGE 115, 274 = AP BGB § 307 Nr. 6 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 5, zu A I der Gründe; 18. Januar 2006 - 7 AZR 191/05 - Rn. 13, AP BGB § 305 Nr. 8 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 13*). In diesem Sinne war das Klagebegehren von Anfang an zu verstehen. Dem hat die Klägerin mit der Formulierung des Klageantrags in der Revision Rechnung getragen.

13



- Das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse ist gegeben, da das beklagte Land den Bestand eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses mit einem Beschäftigungsumfang von 26,24 Stunden wöchentlich in Abrede stellt. 14
- B. Die Klage ist nicht begründet. Es kann dahinstehen, ob die Befristung der Arbeitszeiterhöhung um 22,1 Stunden wöchentlich zum 28. Januar 2006 der gerichtlichen Kontrolle unterliegt oder ob dem die mündlich getroffene Vereinbarung der Parteien über die befristete Erhöhung der Arbeitszeit um acht Stunden wöchentlich für die Zeit vom 1. Februar 2006 bis zum 14. Juli 2006 entgegensteht (*vgl. hierzu BAG 27. Juli 2005 - 7 AZR 486/04 - BAGE 115, 274 = AP BGB § 307 Nr. 6 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 5, zu B I 1 der Gründe*). Die Befristung der Arbeitszeiterhöhung zum 28. Januar 2006 ist wirksam. Sie hält der Inhaltskontrolle nach § 307 BGB stand. Die Klägerin wird durch die Befristung nicht entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligt. Die Befristung der Arbeitszeiterhöhung ist nicht wegen eines Verstoßes gegen § 14 Abs. 4 TzBfG unwirksam, weil sie zunächst nur mündlich vereinbart und nach der Aufnahme der Tätigkeit am 5. September 2005 in dem Änderungsvertrag vom 5. Oktober 2005 schriftlich fixiert wurde. Die Befristung der Arbeitszeiterhöhung bedurfte nicht der Schriftform. 15
- I. Die Befristung der Arbeitszeiterhöhung hält der Inhaltskontrolle nach § 307 BGB stand. 16
1. Die in dem Änderungsvertrag vom 5. Oktober 2005 vereinbarte Befristung der Arbeitszeiterhöhung unterliegt als Allgemeine Geschäftsbedingung der Inhaltskontrolle nach § 307 BGB in der ab 1. Januar 2002 geltenden Fassung. 17
- a) Die in der Änderungsvereinbarung vom 5. Oktober 2005 vereinbarte Befristung der Arbeitszeiterhöhung um 22,1 Stunden wöchentlich ist als Allgemeine Geschäftsbedingung iSd. § 305 Abs. 1 BGB in den Arbeitsvertrag einbezogen worden. Die Befristung ist nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts in einem von dem beklagten Land im landesweiten Schulbetrieb 18



für eine Vielzahl von Lehrkräften vorgefertigten Vordruck vereinbart worden, ohne dass die Klägerin die Möglichkeit hatte, auf den Inhalt der Befristungsabrede Einfluss zu nehmen.

b) Die Inhaltskontrolle nach § 307 BGB wird hinsichtlich der Kontrolle der Befristung einzelner Arbeitsbedingungen nicht durch die für die Befristung von Arbeitsverträgen geltenden Bestimmungen in §§ 14 ff. TzBfG verdrängt. Die Vorschriften des TzBfG sind auf die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen nicht - auch nicht entsprechend - anwendbar (*BAG 14. Januar 2004 - 7 AZR 213/03 - BAGE 109, 167 = AP TzBfG § 14 Nr. 10 = EzA TzBfG § 14 Nr. 8, zu II 1 b der Gründe; 27. Juli 2005 - 7 AZR 486/04 - BAGE 115, 274 = AP BGB § 307 Nr. 6 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 5, zu B II 1 c der Gründe; 18. Januar 2006 - 7 AZR 191/05 - AP BGB § 305 Nr. 8 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 13, zu B I 3 der Gründe*). 19

Die Geltung von § 307 BGB wird für die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen auch weder durch die vor Inkrafttreten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze zur Kontrolle der Befristung einzelner Vertragsbedingungen ausgeschlossen, noch ist die Befristung einer Arbeitszeiterhöhung nach § 307 Abs. 3 BGB der Inhaltskontrolle nach dem Recht allgemeiner Geschäftsbedingungen entzogen (*vgl. hierzu ausführlich BAG 27. Juli 2005 - 7 AZR 486/04 - aaO, zu B II 1 d aa bis cc und e der Gründe; 18. Januar 2006 - 7 AZR 191/05 - aaO, zu B I 4 und 5 der Gründe; 8. August 2007 - 7 AZR 855/06 - Rn. 13, AP TzBfG § 14 Nr. 41 = EzA TzBfG § 14 Nr. 42*). 20

2. Die in dem Änderungsvertrag vom 5. Oktober 2005 vereinbarte Befristung der Arbeitszeiterhöhung zum 28. Januar 2006 ist nicht nach § 307 BGB unwirksam. 21

a) Nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB sind Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. 22



Unangemessen ist jede Beeinträchtigung eines rechtlich anerkannten Interesses des Arbeitnehmers, die nicht durch begründete und billigenwerte Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt ist oder durch gleichwertige Vorteile ausgeglichen wird (*BGH 14. Januar 1987 - IV a ZR 130/85 - NJW 1987, 2431; 3. November 1999 - VIII ZR 269/98 - BGHZ 143, 104; 4. Juli 1997 - V ZR 405/96 - NJW 1997, 3022; BAG 4. März 2004 - 8 AZR 196/03 - BAGE 110, 8 = AP BGB § 309 Nr. 3 = EzA BGB 2002 § 309 Nr. 1, zu B III 2 der Gründe*). Die Feststellung einer unangemessenen Benachteiligung setzt eine wechselseitige Berücksichtigung und Bewertung rechtlich anzuerkennender Interessen der Vertragspartner voraus. Es bedarf einer umfassenden Würdigung der beiderseitigen Positionen unter Berücksichtigung des Grundsatzes von Treu und Glauben. Bei der Beurteilung der Unangemessenheit ist ein genereller, typisierender, vom Einzelfall losgelöster Maßstab anzulegen (*BAG 4. März 2004 - 8 AZR 196/03 - aaO*). Abzuwägen sind die Interessen des Verwenders gegenüber den Interessen der typischerweise beteiligten Vertragspartner. Im Rahmen der Inhaltskontrolle sind dabei Art und Gegenstand, Zweck und besondere Eigenart des jeweiligen Geschäfts zu berücksichtigen. Zu prüfen ist, ob der Klauselinhalt bei der in Rede stehenden Art des Rechtsgeschäfts generell und unter Berücksichtigung der typischen Interessen der beteiligten Verkehrskreise eine unangemessene Benachteiligung des Vertragspartners ergibt (*BAG 27. Juli 2005 - 7 AZR 486/04 - BAGE 115, 274 = AP BGB § 307 Nr. 6 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 5, zu B II 2 a der Gründe; 18. Januar 2006 - 7 AZR 191/05 - AP BGB § 305 Nr. 8 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 13, zu B II 1 der Gründe; 11. April 2006 - 9 AZR 557/05 - BAGE 118, 22 = AP BGB § 307 Nr. 17 = EzA BGB 2002 § 308 Nr. 5, zu A I 2 b bb (2.1) der Gründe; 10. Januar 2007 - 5 AZR 84/06 - AP BGB § 611 Ruhen des Arbeitsverhältnisses Nr. 6 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 16, zu I 2 c cc (1) der Gründe*).

23

Eine unangemessene Benachteiligung ist nach § 307 Abs. 2 BGB im Zweifel anzunehmen, wenn eine Bestimmung mit wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung, von der abgewichen wird, nicht zu vereinbaren ist (Nr. 1) oder wenn die Bestimmung wesentliche Rechte und Pflichten, die sich aus der Natur des Vertrags ergeben, so einschränkt, dass die Erreichung des

24



Vertragszwecks gefährdet ist (Nr. 2). § 307 Abs. 2 BGB konkretisiert § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Liegen die Voraussetzungen des § 307 Abs. 2 BGB vor, wird eine unangemessene Benachteiligung vermutet.

Betrifft die Inhaltskontrolle einen Verbrauchervertrag, sind nach § 310 Abs. 3 Nr. 3 BGB bei der Beurteilung der unangemessenen Benachteiligung auch die den Vertragsschluss begleitenden Umstände zu berücksichtigen. Arbeitsverträge sind Verbraucherverträge iSv. § 310 Abs. 3 BGB (*BAG 25. Mai 2005 - 5 AZR 572/04 - BAGE 115, 19 = AP BGB § 310 Nr. 1 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 3, zu V 1 c der Gründe; 15. Februar 2007 - 6 AZR 286/06 - AP BGB § 620 Aufhebungsvertrag Nr. 35 = EzA BGB 2002 § 611 Aufhebungsvertrag Nr. 6, zu I 1 der Gründe; BVerfG 23. November 2006 - 1 BvR 1909/06 - AP BGB § 307 Nr. 22, zu II 2 b aa (1) der Gründe*).

25

b) Nach diesen Grundsätzen wird die Klägerin durch die in dem Änderungsvertrag vom 5. Oktober 2005 vereinbarte Befristung der Arbeitszeiterhöhung zum 28. Januar 2006 nicht entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligt. Die Voraussetzungen der in § 307 Abs. 2 Nr. 1 und Nr. 2 BGB geregelten Vermutungstatbestände sind nicht gegeben. Gesetzliche Regelungen über die Befristung einzelner Vertragsbedingungen, von denen die Befristungsabrede abweichen könnte, bestehen nicht. Durch die Befristung der Arbeitszeiterhöhung wird die Erreichung des Vertragszwecks nicht gefährdet. Der somit ausschließlich nach § 307 Abs. 1 BGB vorzunehmenden Inhaltskontrolle hält die Befristungsabrede stand. Dies hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend erkannt.

26

aa) Eine unangemessene Benachteiligung der Klägerin besteht entgegen ihrer Auffassung nicht darin, dass die wöchentliche Arbeitszeit befristet um mehr als 25 vH der unbefristet vereinbarten Wochenarbeitszeit erhöht wurde. Die zur Inhaltskontrolle einer Vereinbarung von Arbeit auf Abruf nach § 12 TzBfG entwickelten Grundsätze (*vgl. hierzu BAG 7. Dezember 2005 - 5 AZR 535/04 - BAGE 116, 267 = AP TzBfG § 12 Nr. 4 = EzA TzBfG § 12 Nr. 2, zu B III 7 a bis e der Gründe*) sind auf die Inhaltskontrolle der Befristung einer Arbeitszeiterhöhung nicht anwendbar. Gegenstand der Inhaltskontrolle ist bei

27



der Befristung einer Arbeitszeiterhöhung nicht - wie bei der Arbeit auf Abruf - die einseitige Festlegung des Umfangs der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber, sondern ausschließlich die Befristung des vertraglich vereinbarten zusätzlichen Arbeitsumfangs. Die unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers muss sich gerade aus der vertraglich vereinbarten Befristung der Arbeitszeiterhöhung ergeben. Hierbei ist der Umfang der Arbeitszeiterhöhung nicht von ausschlaggebender Bedeutung (*BAG 8. August 2007 - 7 AZR 855/06 - Rn. 20, AP TzBfG § 14 Nr. 41 = EzA TzBfG § 14 Nr. 42*).

bb) Eine unangemessene Benachteiligung der Klägerin durch die Befristung der Arbeitszeiterhöhung ist allerdings nicht ohne weiteres deshalb zu verneinen, weil die Befristung auf einem Sachverhalt beruht, der die Befristung eines Arbeitsvertrags insgesamt nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG rechtfertigen würde. 28

Für die bei der Befristung einzelner Vertragsbedingungen vorzunehmende Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB gelten andere Maßstäbe als für die Befristungskontrolle nach § 14 Abs. 1 TzBfG. Während die Befristung des gesamten Arbeitsvertrags - von den Fällen der gesetzlich vorgesehenen Möglichkeit von sachgrundlosen Befristungen abgesehen - ausschließlich daraufhin zu überprüfen ist, ob sie durch einen sachlichen Grund gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG gerechtfertigt ist, unterliegt die Befristung einzelner Vertragsbedingungen nach § 307 Abs. 1 BGB einer Angemessenheitskontrolle, die anhand einer umfassenden Berücksichtigung und Bewertung rechtlich anzuerkennender Interessen beider Vertragsparteien vorzunehmen ist. Eine derartige Interessenabwägung findet bei der Befristungskontrolle nach § 14 Abs. 1 TzBfG nicht statt. Trotz des unterschiedlichen Prüfungsmaßstabs sind jedoch bei der nach § 307 Abs. 1 BGB vorzunehmenden Inhaltskontrolle der Befristung einzelner Vertragsbedingungen Umstände, die die Befristung eines Arbeitsvertrags insgesamt nach § 14 Abs. 1 TzBfG rechtfertigen könnten, nicht ohne Bedeutung. Diese Umstände sind bei der Interessenabwägung nach § 307 Abs. 1 BGB zugunsten des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Liegt der Befristung einer Arbeitszeiterhöhung ein Sachverhalt zugrunde, der die Befristung 29



eines Arbeitsvertrags insgesamt mit dem Sachgrund der Vertretung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG rechtfertigen könnte, überwiegt in aller Regel das Interesse des Arbeitgebers an der nur befristeten Erhöhung der Arbeitszeit das Interesse des Arbeitnehmers an der unbefristeten Vereinbarung des Umfangs seiner Arbeitszeit. Dies ergibt sich aus den im TzBfG zum Ausdruck kommenden gesetzlichen Wertungsmaßstäben (*vgl. hierzu ausführlich BAG 8. August 2007 - 7 AZR 855/06 - Rn. 22 und 23, AP TzBfG § 14 Nr. 41 = EzA TzBfG § 14 Nr. 42*). Nur bei Vorliegen außergewöhnlicher Umstände auf Seiten des Arbeitnehmers kann in Ausnahmefällen eine andere Beurteilung in Betracht kommen (*BAG 8. August 2007 - 7 AZR 855/06 - Rn. 23, aaO*).

cc) Nach diesen Grundsätzen hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zu Recht angenommen, dass die Klägerin durch die in dem Änderungsvertrag vom 5. Oktober 2005 vereinbarte Befristung der Arbeitszeiterhöhung zum 28. Januar 2006 nicht entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligt wird. Die Klägerin besitzt zwar als Arbeitnehmerin ein rechtlich anerkennenswertes Interesse an der unbefristeten Vereinbarung des Umfangs ihrer Arbeitszeit, von der die Höhe ihres Einkommens und damit ihre längerfristige Lebensplanung abhängt. Dieses Interesse wird durch die Befristung der Arbeitszeiterhöhung beeinträchtigt, denn die Klägerin musste bei Vertragsschluss damit rechnen, dass nach dem 28. Januar 2006 eine weitere Erhöhung der Arbeitszeit unterbleiben konnte. Diese Beeinträchtigung ist jedoch nicht unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 BGB. Sie ist durch das höher zu bewertende Interesse des beklagten Landes an der nur befristeten Vereinbarung der Arbeitszeiterhöhung gerechtfertigt, da die Befristung auf Umständen beruht, die die Befristung eines Arbeitsvertrags insgesamt nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG rechtfertigen würden und keine außergewöhnlichen Umstände auf Seiten der Klägerin vorliegen, die ausnahmsweise zu einer anderen Beurteilung führen könnten.

(1) Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerfrei angenommen, dass die befristete Erhöhung der Arbeitszeit der Klägerin im Zusammenhang mit der vorübergehenden krankheitsbedingten Arbeitszeitreduzierung der Lehrkräfte C

30

31



und K stand und dass dieser Sachverhalt die Befristung eines Arbeitsvertrags mit dem Sachgrund der Vertretung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG rechtfertigen würde. Dies wird von der Klägerin mit der Revision nicht angegriffen.

(a) Nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrags sachlich gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird. Der Grund für die Befristung liegt in den Fällen der Vertretung darin, dass der Arbeitgeber bereits in einem Arbeitsverhältnis zu dem vorübergehend ausfallenden Mitarbeiter steht und mit dessen Rückkehr an den Arbeitsplatz rechnet. Deshalb besteht für die Wahrnehmung der an sich dem ausfallenden Arbeitnehmer obliegenden Arbeitsaufgaben durch eine Vertretungskraft von vornherein nur ein zeitlich begrenztes Bedürfnis (vgl. etwa BAG 10. März 2004 - 7 AZR 402/03 - BAGE 110, 38 = AP TzBfG § 14 Nr. 11 = EzA TzBfG § 14 Nr. 9, zu III 1 der Gründe).

32

(b) So verhält es sich im Streitfall, wie das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei erkannt hat. Bei den Lehrkräften C und K handelt es sich um Lehrer für Englisch, die - wie die Klägerin - an der Hauptschule B beschäftigt sind. Die Lehrerin C war in der Zeit vom 5. September 2005 bis zum 28. Januar 2006 nur im Umfang von 14 statt 27 Unterrichtsstunden wöchentlich einsetzbar, der Lehrer K konnte in dieser Zeit nur in 13 von insgesamt 27 Unterrichtsstunden wöchentlich eingesetzt werden. Es bestand daher an der Schule ein Vertretungsbedarf im Umfang von insgesamt 27 Unterrichtsstunden wöchentlich. Die mit der Klägerin vereinbarte befristete Aufstockung der Arbeitszeit um 22,1 Zeitstunden blieb zwar hinter dem Vertretungsbedarf zurück. Dies führt jedoch nicht zur Unwirksamkeit der Befristung. Der Arbeitgeber kann bei einer vorübergehenden Arbeitsverhinderung von Arbeitnehmern entscheiden, ob er den Ausfall überhaupt überbrückt, ob er die an sich dem zeitweilig ausfallenden Mitarbeiter obliegenden Aufgaben im Wege der Umverteilung anderen Mitarbeitern zuweist oder ob er zu dessen Vertretung eine Vertretungskraft einstellt (vgl. etwa BAG 21. Februar 2001 - 7 AZR 107/00 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 228 = EzA BGB § 620 Nr. 176, zu 3 der Gründe). Es ist dem Arbeitgeber daher unbenommen, den Arbeitsausfall nur teilweise durch die

33



Einstellung einer Vertretungskraft auszugleichen. Aus demselben Grund erfordert es der Sachgrund der Vertretung nicht, dass die Laufzeit des befristeten Arbeitsvertrags mit der Vertretungskraft mit der voraussichtlichen Dauer der Arbeitsverhinderung des zu vertretenden Arbeitnehmers übereinstimmt. Der Arbeitgeber kann die Vertretung auch für einen kürzeren Zeitraum regeln (vgl. etwa BAG 21. Februar 2001 - 7 AZR 200/00 - BAGE 97, 86 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 226 = EzA BGB § 620 Nr. 174, zu II 1 b der Gründe; 20. Februar 2002 - 7 AZR 600/00 - BAGE 100, 304 = AP KSchG 1969 § 1 Wiedereinstellung Nr. 11 = EzA BGB § 620 Nr. 189, zu A I 1 der Gründe). Es kommt deshalb nicht darauf an, ob bei Abschluss des Änderungsvertrags am 5. Oktober 2005 bereits absehbar war, dass die Lehrkräfte C und K nach dem 28. Januar 2006 ihre Arbeitsleistung noch nicht in vollem Umfang würden erbringen können.

(2) Die Klägerin hat keine außergewöhnlichen Umstände dargelegt, die höher zu bewerten sein könnten als das Interesse des beklagten Landes, wegen des durch die teilweise Arbeitsverhinderung der Lehrkräfte C und K entstandenen Vertretungsbedarfs die Arbeitszeiterhöhung mit der Klägerin nur befristet zu vereinbaren. Die Klägerin hat zwar geltend gemacht, die Mitarbeiterin der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion Trier habe ihr bei Abschluss der Verträge erklärt, dass unabhängig vom Umfang des unbefristeten Teils des Arbeitsverhältnisses zusätzlich Stunden in beliebigem Umfang übertragen werden könnten und dass dies die Voraussetzung für das endgültige Ziel einer unbefristeten Beschäftigung sei. Trotz dieser Äußerung kann jedoch nicht davon ausgegangen werden, dass das beklagte Land mit der Klägerin nur deshalb das geringe Stundendeputat von 4,14 Stunden im Arbeitsvertrag vom 24. August 2005 unbefristet vereinbart hat, um die Arbeitszeit befristet um ein Vielfaches erhöhen zu können, ohne an die Vorgaben des TzBfG gebunden zu sein. Der unbefristete Arbeitsvertrag mit dem Beschäftigungsumfang von 4,14 Stunden wurde abgeschlossen, weil die Hauptschule B seit dem Beginn des Schuljahres 2005/2006 als Ganztagschule betrieben wird und aus diesem Grund zusätzliche pädagogische Fachkräfte zur Hausaufgabenbetreuung und Durchführung von Projekten am Nachmittag eingestellt wurden. Die mit der

34



Klägerin im Arbeitsvertrag vom 24. August 2005 unbefristet vereinbarte Beschäftigung bezieht sich auf derartige Betreuungsleistungen am Nachmittag. An dem Abschluss des unbefristeten Arbeitsvertrags vom 24. August 2005 bestand daher - ebenso wie an dem Abschluss des befristeten Änderungsvertrags vom 5. Oktober 2005 - ein berechtigtes Interesse des beklagten Landes.

II. Die Befristung der Arbeitszeiterhöhung zum 28. Januar 2006 ist nicht wegen eines Verstoßes gegen das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG unwirksam, weil die Befristung zunächst nur mündlich vereinbart und erst nach Beginn des Schuljahres 2005/2006 und der Aufnahme der Tätigkeit mit dem erhöhten Arbeitsumfang am 5. September 2005 in dem Änderungsvertrag vom 5. Oktober 2005 schriftlich fixiert wurde. Auf die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen finden die Vorschriften des TzBfG und damit das in § 14 Abs. 4 TzBfG normierte Schriftformgebot keine Anwendung (*vgl. etwa BAG 3. September 2003 - 7 AZR 106/03 - BAGE 107, 237 = AP TzBfG § 14 Nr. 4 = EzA TzBfG § 14 Nr. 4, zu 2 der Gründe*). 35

C. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. 36

Gräfl

Koch

Schmitz-Scholemann

Becher

Deinert

