

Aktenzeichen: 7 AZR 486/04
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 27. Juli 2005
- 7 AZR 486/04 -

I. Arbeitsgericht
Brandenburg

Urteil vom 9. Juli 2003
- 4 Ca 958/03 -

II. Landesarbeitsgericht
Brandenburg

Urteil vom 17. Juni 2004
- 4 Sa 425/03 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Befristete Erhöhung der regelmäßigen Arbeitszeit

Gesetze:

BGB (in der ab 1. Januar 2002 geltenden Fassung) §§ 125, 305, 307,
§ 310 Abs. 4; BAT-0 § 4

Leitsatz:

Vereinbart ein öffentlicher Arbeitgeber mit einer Vielzahl bei ihm
teilleistungsbeschäftigter Lehrkräfte nach dem 31. Dezember 2001 in von ihm
vorformulierten Verträgen formularmäßig die befristete Erhöhung der
regelmäßigen Arbeitszeit für die Dauer eines Schuljahres, unterliegt die
Befristung als Allgemeine Geschäftsbedingung der Inhaltskontrolle nach
§ 307 Abs. 1 Satz 1 BGB.

Hinweise des Senats:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 486/04
4 Sa 425/03
Landesarbeitsgericht
Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
27. Juli 2005

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

beklagtes, berufungsklagendes und revisionsklagendes Land,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 27. Juli 2005 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl und den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Seiler und Kley für Recht erkannt:

Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Brandenburg vom 17. Juni 2004 - 4 Sa 425/03 - aufgehoben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Berufung des beklagten Landes wird das Urteil des Arbeitsgerichts Brandenburg an der Havel vom 19. Juli 2003 - 4 Ca 958/03 - abgeändert.

Die Klage wird abgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung einer Arbeitszeiterhöhung.

Die Klägerin ist seit 1972 bei dem beklagten Land und dessen Rechtsvorgänger als Lehrerin beschäftigt. Die Parteien vereinbarten mit Arbeitsvertrag vom 10. Februar 1992 die Weiterbeschäftigung der Klägerin als nicht vollbeschäftigte Angestellte mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 22/27 Pflichtstunden ab 1. Juli 1991.

Am 23. Mai 1995 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 zur Beschäftigungssicherung im Schulbereich“. Diese lautet auszugsweise:

„Die Landesregierung und die Gewerkschaften und Berufsverbände stimmen darin überein, daß weiterhin entsprechend den Grundsätzen des Brandenburger Modells alle Möglichkeiten so ausgeschöpft werden, daß betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen werden. Die Landesregierung sichert zu, daß entsprechend dem von ihr gebilligten Entwurf eines Staatsvertrages der Länder Berlin und Brandenburg über die Bildung des gemeinsamen Bundeslandes (Neugliederungs-Vertrag) die Sozialverträglichkeit der Personalzusammenführung gewährleistet wird.



Fusionsbedingte Beendigungen und fusionsbedingte Herabgruppierungen von Beschäftigungsverhältnissen im öffentlichen Dienst sind ausgeschlossen. Stelleneinsparungen erfolgen grundsätzlich durch Nichtbesetzung freiwerdender Stellen und sozialverträgliche Regelungen. Die Landesregierung sichert zu, daß entsprechend dem paraphierten Staatsvertrag für alle beschäftigten Lehrkräfte Chancengleichheit gewährleistet wird. Die bis zur Bildung des gemeinsamen Landes erworbenen und anerkannten Qualifikationen und Abschlüsse der Lehrkräfte im öffentlichen Dienst werden im gemeinsamen Land anerkannt.

Daraus ergibt sich die Verpflichtung, Lehrerinnen und Lehrern, die auf der Grundlage des Brandenburger Modells - einschließlich dieser ergänzenden Vereinbarung - Teilzeitarbeitsverträge abgeschlossen haben, bevorzugt unbefristete Vollarbeitsverträge bei gegebenem Bedarf anzubieten.

Die Unterzeichner werden alles tun, um die Ziele dieser Vereinbarung zu fördern und alles unterlassen, was den Zielen der Vereinbarung schadet.

Diese Vereinbarung greift tariflichen oder gesetzlichen Vorschriften zum gleichen Gegenstand nicht vor. Die Vereinbarung oder einzelne Abschnitte sind nicht anzuwenden, wenn zum gleichen Gegenstand ein Tarifvertrag geschlossen wird bzw. gesetzliche Regelungen in Kraft treten, die für die von der Vereinbarung betroffenen Beschäftigten eine günstigere Regelung beinhalten.

...

B. - Beschäftigungsumfang

...

2. Reduzierter Beschäftigungsumfang

2.1 Beschäftigte im Primarstufenbereich und in den anderen Schulbereichen, für die aufgrund ihrer Fachkombination durch die Fächer der am 1.8.95 gültigen Stundentafel der brandenburgischen Schule der bisherige Beschäftigungsumfang im Schuldienst des Landes Brandenburg auf Dauer nicht gesichert werden kann, erhalten das Angebot, bis zum 31.1.1996 einen Änderungsvertrag mit dem Land Brandenburg abzuschließen, durch den

- die betriebsbedingte ordentliche Kündigung mit sofortiger Wirkung einzelvertraglich ausgeschlossen wird, für die Dauer der bedarfsbedingten Teilzeitbeschäftigung und
- den Beschäftigten im Primarstufenbereich zugesichert wird, daß sie nur mit ihrer Zustimmung in eine andere Schulstufe umgesetzt werden können und



- eine Teilzeitbeschäftigung ohne Befristung in Höhe von 60 % eines vollen Beschäftigungsumfanges vereinbart wird und
- bis zum 31.7.1997 der bisher vereinbarte Beschäftigungsumfang bei gegebenem Bedarf erhalten bleibt. Er beträgt mindestens 80 % eines vollen Beschäftigungsumfanges.

...

- 2.2 Für die Personengruppe, die das Angebot unter 2.1 angenommen hat, überprüft das MBS jährlich das Maß der unbefristet vereinbarten Teilzeitarbeit (mindestens 60 %). Das Ergebnis dieser Prüfung wird den Vertragsunterzeichnern vorgelegt.

Auf der Basis der Überprüfung wird entsprechend der absehbaren Beschäftigungsmöglichkeit mit den Vertragsunterzeichnern über die zu vereinbarende Erhöhung der Teilzeitarbeit verhandelt.

Bei der Aufstockung des Vertragsumfanges sind die Wünsche von Beschäftigten, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, vorrangig zu berücksichtigen, bis diese wieder einen Beschäftigungsumfang von 80 % erreicht haben.

- 2.3 Unabhängig davon bleibt die Möglichkeit, bei gegebenem Bedarf den vereinbarten Beschäftigungsumfang schuljahresbezogen befristet aufzustocken.
- 2.4 Über die Möglichkeit der Aufstockung informiert der Dienststellenleiter auf der Grundlage der kreislichen Bedarfsanalyse rechtzeitig vor Beginn des neuen Schuljahres die Personalvertretung und die Beschäftigten und legt die beabsichtigten - auch die befristeten - Vertragsänderungen zur Mitbestimmung vor.

...“

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

Am 15. Dezember 1995 schlossen die Parteien „auf der Grundlage der Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung vom 23. Mai 1995 im Schulbereich des Landes Brandenburg“ einen Änderungsvertrag zum Arbeitsvertrag vom 10. Februar 1992, in dem es ua. heißt:



„§ 1 Vertragsdauer

Das Arbeitsverhältnis mit Herrn/Frau B wird auf unbestimmte Zeit fortgeführt.

§ 2 Beschäftigungsumfang

- a) Bis zum 31.07.1997 wird Herr/Frau B mit durchschnittlich wöchentlich 22/27 Pflichtstunden beschäftigt.
- b) Mindestbeschäftigungsumfang:

Herr/Frau B wird ab 01.08.1997 mit mindestens 60 % eines vollen Beschäftigungsumfangs beschäftigt.
- c) Befristete Erhöhung des Beschäftigungsumfangs:

Soweit der entsprechende Bedarf gegeben ist, wird der Mindestbeschäftigungsumfang ab 01.08.1997 schuljahresbezogen befristet erhöht.

...

§ 4 Kündigung

Für die Dauer der bedarfsbedingten Teilzeitbeschäftigung wird der Arbeitgeber keine betriebsbedingte ordentliche Kündigung aussprechen.

§ 5 Unterrichtseinsatz

Für die Dauer der bedarfsbedingten Teilzeitbeschäftigung wird die Lehrkraft nur mit ihrer Zustimmung in eine andere Schulstufe umgesetzt.

...

§ 7 Anzuwendende tarifvertragliche Vorschriften

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts - manteltarifliche Vorschriften - (BAT-O) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) jeweils geltenden Fassung. Außerdem finden die für die Arbeitgeber jeweils geltenden sonstigen einschlägigen Tarifverträge Anwendung. Gesetzliche bzw. tarifvertragliche Ansprüche bleiben von den vorstehenden Vereinbarungen unberührt.

...

§ 9 Änderungen, Nebenabreden

Änderungen dieses Arbeitsvertrages, insbesondere die befristete Erhöhung des Beschäftigungsumfangs nach § 2 Buchsta-



be c) sowie die unbefristete Erhöhung des Beschäftigungsumfangs und etwaige Nebenabreden bedürfen der Schriftform.“

Entsprechend der in § 2 dieses Änderungsvertrags getroffenen Regelung wurde ab 1. August 1997 der unbefristet vereinbarte Mindestbeschäftigungsumfang der Klägerin (60 % eines vollen Beschäftigungsumfangs) jeweils schuljahresbezogen befristet aufgestockt. Für das Schuljahr 2002/2003 vereinbarten die Parteien mit einem „Änderungsvertrag für Lehrkräfte“ vom 1. Oktober 2002 die Vollzeitbeschäftigung der Klägerin. Bei dem „Änderungsvertrag für Lehrkräfte“ handelt es sich um einen Mustervertrag für Lehrkräfte an Schulen in öffentlicher Trägerschaft des Landes Brandenburg. In § 1 des Änderungsvertrags heißt es:

„Der Arbeitsvertrag vom 10.02.1992 i. d. F. des Änderungsvertrages vom 15.12.1995 wird wie folgt geändert:

Vom 01.08.2002 bis längstens 31.07.2003 wird die Angestellte mit wöchentlich durchschnittlich 28,00/28,00 Pflichtstunden beschäftigt. Nach Ablauf des Befristungszeitraums gilt wieder der vereinbarte Beschäftigungsumfang des Arbeitsvertrages vom 10.02.1992 i. d. F. des Änderungsvertrages vom 15.12.1995.

Befristungsbegründung:

Der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung besteht nur vorübergehend.

...“

Mit der am 19. Mai 2003 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin die Unwirksamkeit der Befristung der in dem Änderungsvertrag vom 1. Oktober 2002 vereinbarten Arbeitszeiterhöhung auf 28/28 Pflichtstunden geltend gemacht.

Mit Änderungsvertrag vom 2. September 2003 vereinbarten die Parteien für die Zeit vom 3. September 2003 bis zum 31. Juli 2004 eine Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 24/28 Pflichtstunden. Am 9. September 2003 schlossen die Parteien einen weiteren Änderungsvertrag über die befristete Erhöhung der Arbeitszeit auf 26/28 Pflichtstunden in der Zeit vom 15. September 2003 bis zum 31. Juli 2004. Die Klägerin unterzeichnete beide Verträge mit dem Zusatz „nur unter Vorbehalt“ unter Angabe des Aktenzeichens des vorliegenden, beim Arbeitsgericht anhängigen Rechtsstreits.

Am 1. August 2004 trat der Tarifvertrag zur Umsetzung des Tarifvertrags zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen für Lehrkräfte an Schulen des Landes Brandenburg (Umsetzungs-TV) vom 3. Februar 2004 (Amtsblatt für Brandenburg



Nr. 10 vom 17. März 2004 S. 127) in Kraft. Dieser regelt ua. in § 2 Abs. 1, dass die besondere regelmäßige Arbeitszeit für Lehrkräfte für das Schuljahr 2004/2005 93 vH der regelmäßigen Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Lehrkraft beträgt. Nach § 2 Abs. 2 des Tarifvertrags wird den unbefristet bedarfsbedingt teilzeitbeschäftigten Lehrkräften ab 1. August 2005 die Rückkehr in die Vollzeitbeschäftigung angeboten. Nach § 2 Abs. 3 des Tarifvertrags wird die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der angestellten Lehrkräfte ab 1. August 2008 bis zum 31. Juli 2011 auf 75 vH der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten abgesenkt.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die in dem Änderungsvertrag vom 1. Oktober 2002 vereinbarte Befristung der Vollzeitbeschäftigung bis zum 31. Juli 2003 sei unwirksam, weil sie nicht durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt sei. Das beklagte Land habe nicht konkret dargelegt, dass bei Vertragsschluss die Prognose gerechtfertigt gewesen sei, für ihre unbefristete Weiterbeschäftigung in Vollzeit bestehe nach dem 31. Juli 2003 kein Bedarf mehr. Die allgemeinen Erwägungen des beklagten Landes zu einem Rückgang der Schülerzahlen und einem hierdurch bedingten Lehrerüberhang seien mangels konkreten Bezugs zu ihrem Arbeitsverhältnis nicht geeignet, die Befristung der Vollzeitbeschäftigung zu rechtfertigen. Zudem unterrichte sie in zwei Mangelfächern, bei denen ein Vollzeiteinsatz dauerhaft erforderlich und ihr auch zugesichert worden sei.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, dass sie in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zum beklagten Land mit einem Beschäftigungsumfang von wöchentlich 28/28 Pflichtstunden steht.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Mit der Revision verfolgt das beklagte Land seinen Klageabweisungsantrag weiter. Die Klägerin beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet und führt unter Aufhebung des Berufungsurteils und Abänderung des erstinstanzlichen Urteils zur Abweisung der Klage. Die zulässige Klage ist entgegen der Auffassung der Vorinstanzen unbegründet. Die in dem Ände-



rungsvertrag vom 1. Oktober 2002 vereinbarte Befristung der Arbeitszeiterhöhung zum 31. Juli 2003 ist wirksam.

A. Die Klage ist zulässig.

I. Die Klägerin hat ihr Klagebegehren zutreffend nicht mit einer Befristungskontrollklage nach § 17 Satz 1 TzBfG geltend gemacht, sondern im Wege einer allgemeinen Feststellungsklage gemäß § 256 Abs. 1 ZPO. Auf die Kontrolle der Befristung einzelner Arbeitsbedingungen findet § 17 TzBfG keine Anwendung (*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*).

II. Der Antrag ist dahin gehend auszulegen, dass die Klägerin mit ihm die Feststellung begehrt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien als Vollzeitarbeitsverhältnis unbefristet über den 31. Juli 2003 hinaus fortbesteht.

Die Klägerin wendet sich nach der Klagebegründung allein gegen die Befristung ihrer Vollzeitbeschäftigung. Vom Streit der Parteien nicht erfasst ist die Frage, ob und inwieweit sich der Umfang eines Vollzeitarbeitsverhältnisses auf Grund des zum 1. August 2004 in Kraft getretenen Tarifvertrags zur Umsetzung des Tarifvertrags zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen für Lehrkräfte an Schulen des Landes Brandenburg (Umsetzungs-TV) vom 3. Februar 2004 ändert. Diese Frage ist auch deshalb nicht Gegenstand des Klagebegehrens, weil die im Rahmen einer allgemeinen Feststellungsklage gemäß § 256 Abs. 1 ZPO getroffenen Feststellungen auf den Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung der Tatsacheninstanz begrenzt sind. Danach erfolgende, das Rechtsverhältnis betreffende Änderungen werden von der materiellen Rechtskraft des Feststellungsurteils nicht erfasst (*BAG 10. Oktober 2002 - 2 AZR 622/01 - BAGE 103, 84 = AP KSchG 1969 § 4 Nr. 49 = EzA KSchG § 4 nF Nr. 64, zu B I 2 b aa der Gründe*). Der Tarifvertrag zur Umsetzung des Tarifvertrags zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen für Lehrkräfte an Schulen des Landes Brandenburg (Umsetzungs-TV) ist erst nach der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht in Kraft getreten. Dadurch möglicherweise eintretende Änderungen des Beschäftigungsumfangs der Klägerin sind daher für den vorliegenden Rechtsstreit nicht von Bedeutung.



III. Das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse ist gegeben, da das beklagte Land den unbefristeten Fortbestand des Arbeitsverhältnisses der Klägerin als Vollzeitarbeitsverhältnis über den 31. Juli 2003 hinaus in Abrede stellt.

B. Die Klage ist nicht begründet. Die der gerichtlichen Kontrolle unterliegende, in dem Änderungsvertrag vom 1. Oktober 2002 vereinbarte Befristung der Arbeitszeiterhöhung von 22/27 der Pflichtstundenzahl einer vollzeitbeschäftigten Lehrkraft auf eine Vollzeitbeschäftigung bis zum 31. Juli 2003 ist wirksam.

I. Die in dem Änderungsvertrag vom 1. Oktober 2002 vereinbarte Befristung der Erhöhung der Pflichtstundenzahl zum 31. Juli 2003 unterliegt der arbeitsgerichtlichen Kontrolle. Dem steht nicht entgegen, dass die Parteien am 2. und 9. September 2003 weitere Änderungsverträge zur befristeten Arbeitszeiterhöhung für das nachfolgende Schuljahr 2003/2004 abgeschlossen haben.

1. Nach ständiger Rechtsprechung des erkennenden Senats ist bei mehreren aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen grundsätzlich nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrags auf ihre Rechtfertigung zu prüfen. Durch den Abschluss eines weiteren befristeten Arbeitsvertrags stellen die Parteien ihr Arbeitsverhältnis auf eine neue Rechtsgrundlage, die künftig für ihre Rechtsbeziehung allein maßgebend ist. Damit wird zugleich ein etwaiges unbefristetes Arbeitsverhältnis aufgehoben. Anders verhält es sich, wenn die Parteien in einem nachfolgenden befristeten Arbeitsvertrag dem Arbeitnehmer - ausdrücklich oder konkludent - das Recht vorbehalten, die Wirksamkeit der vorangegangenen Befristung prüfen zu lassen. In diesem Fall ist die arbeitsgerichtliche Befristungskontrolle auch für den davor liegenden Vertrag eröffnet (*vgl. etwa 10. März 2004 - 7 AZR 402/03 - AP TzBfG § 14 Nr. 11 = EzA TzBfG § 14 Nr. 9, zu II 1 der Gründe mwN*). Hat der Arbeitnehmer die Unwirksamkeit einer Befristung mit einer Befristungskontrollklage nach § 17 Satz 1 TzBfG geltend gemacht und schließen die Parteien nach Zustellung der Klage bei dem Arbeitgeber einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag ab, darf der Arbeitnehmer als Empfänger des Vertragsangebots des Arbeitgebers der ausdrücklichen Erklärung den zusätzlichen Inhalt entnehmen, dieser Vertrag solle nur dann das Arbeitsverhältnis der Parteien regeln, wenn nicht bereits der der gerichtlichen Kontrolle übergebene Arbeitsvertrag maßgeblich für das Arbeitsverhältnis ist (*BAG 13. Oktober 2004 - 7 AZR 218/04 - EzA TzBfG § 17 Nr. 6, zu II 2 a der Gründe; 10. März 2004 - 7 AZR 402/03 - aaO, zu II 2 der Gründe*). Etwas anderes muss der Arbeitnehmer dem Angebot des Arbeitgebers nur entnehmen,



wenn dieses Hinweise auf die ansonsten regelmäßig eintretende Rechtsfolge der Aufhebung des vorangegangenen Vertrags enthält. Gibt es solche Hinweise nicht, nimmt der Arbeitnehmer das Angebot unter dem Vorbehalt an, der Vertrag solle nur maßgeblich sein, wenn nicht bereits auf Grund einer vorherigen unwirksamen Befristung ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit besteht (*BAG 10. März 2004 - 7 AZR 402/03 - aaO*).

Diese Grundsätze gelten entsprechend für den Abschluss mehrerer aufeinander folgender Verträge zur befristeten Aufstockung der regelmäßigen Arbeitszeit. Mit der vertraglichen Vereinbarung des neuen Arbeitsumfangs bringen die Parteien in der Regel zum Ausdruck, dass für das Arbeitsverhältnis nunmehr allein diese Vereinbarung mit dem darin festgelegten Aufstockungsumfang maßgeblich sein soll. Damit wird zugleich eine etwaige unbefristete Arbeitszeiterhöhung auf Grund einer vorangegangenen Aufstockungsvereinbarung aufgehoben. Dies gilt jedoch nicht, wenn die Parteien in einer nachfolgenden Vereinbarung zur befristeten Aufstockung des Beschäftigungsumfangs dem Arbeitnehmer - ausdrücklich oder konkludent - das Recht vorbehalten, die Wirksamkeit der vorangegangenen Befristung überprüfen zu lassen. Schließen die Parteien nach Zustellung einer Klage, mit der der Arbeitnehmer die Unwirksamkeit der vorangegangenen Befristung der Arbeitszeiterhöhung geltend macht, eine weitere befristete Aufstockungsvereinbarung, gilt der Vertrag in der Regel mangels anderweitiger Anhaltspunkte als unter dem Vorbehalt geschlossen, dass er das Arbeitsverhältnis nur regeln soll, wenn die Befristung der vorangegangenen Arbeitszeiterhöhung unwirksam ist.

2. Nach diesen Grundsätzen unterliegt die am 1. Oktober 2002 vereinbarte Befristung der Arbeitszeiterhöhung zum 31. Juli 2003 der gerichtlichen Kontrolle. Dabei kann dahingestellt bleiben, ob das beklagte Land die mit den Vorbehalten versehenen Änderungen der Vertragsangebote vom 2. und 9. September 2003 seinerseits (konkludent) angenommen hat, § 150 Abs. 2 BGB. Denn die Parteien haben die Änderungsverträge vom 2. und 9. September 2003 wenigstens unter dem gemeinsamen konkludenten Vorbehalt abgeschlossen, dass diese das Arbeitsverhältnis nur regeln sollen, wenn nicht bereits auf Grund des Änderungsvertrags vom 1. Oktober 2002 ein unbefristetes Vollzeitarbeitsverhältnis besteht. Die Änderungsvereinbarungen vom 2. und 9. September 2003 wurden nach Zustellung der vorliegenden Klage, mit der die Klägerin die Unwirksamkeit der in dem Änderungsvertrag vom 1. Oktober 2002 vereinbarten Befristung der Arbeitszeiterhöhung geltend gemacht hat, getroffen. Die Angebote des



beklagten Landes auf Abschluss der weiteren Verträge vom 2. und 9. September 2003 enthalten keinen Hinweis darauf, dass hierdurch der vorangegangene Vertrag vom 1. Oktober 2002 aufgehoben werden sollte. Zwar ist in den beiden Folgeverträgen jeweils geregelt, dass nach Ablauf des Befristungszeitraums wieder der in dem Arbeitsvertrag vom 10. Februar 1992 in der Fassung des Änderungsvertrags vom 15. Dezember 1995 vereinbarte Beschäftigungsumfang gilt. Dies dient aber lediglich der Klarstellung, dass der in dem Ausgangsvertrag festgelegte Mindestbeschäftigungsumfang von der in den Folgeverträgen festgelegten Pflichtstundenzahl für das Schuljahr 2003/2004 unberührt bleibt und der Mindestbeschäftigungsumfang nach Ablauf des Befristungszeitraums wieder für das Arbeitsverhältnis maßgeblich ist. Die Verträge vom 2. und 9. September 2003 enthalten keine Anhaltspunkte dafür, dass hierdurch die vorangegangene, am 1. Oktober 2002 getroffene Vereinbarung zur Aufstockung des Mindestbeschäftigungsumfangs aufgehoben werden sollte. Damit konnte die Klägerin als Erklärungsempfängerin den Angeboten des beklagten Landes auf Abschluss der Folgeverträge vom 2. und 9. September 2003 den zusätzlichen Inhalt entnehmen, dass diese Aufstockungsvereinbarungen im Hinblick auf die von ihr erhobene Feststellungsklage nur dann maßgeblich sein sollten, wenn nicht bereits auf Grund der Unwirksamkeit der in dem Änderungsvertrag vom 1. Oktober 2002 vereinbarten Befristung der Arbeitszeiterhöhung das Arbeitsverhältnis als Vollzeitarbeitsverhältnis unbefristet über den 31. Juli 2003 hinaus fortbestand. Mit diesem Inhalt hat die Klägerin die Angebote des beklagten Landes vom 2. und 9. September 2003 angenommen.

3. Der Vorbehalt ist nicht nach § 125 Satz 2 BGB nichtig, weil das in § 9 des Änderungsvertrags vom 15. Dezember 1995 vereinbarte Schriftformerfordernis nicht eingehalten wurde.

Nach § 9 des Änderungsvertrags vom 15. Dezember 1995 bedürfen Änderungen dieses Vertrags, insbesondere die befristete Erhöhung des Beschäftigungsumfangs und etwaige Nebenabreden, der Schriftform. Dies schließt die konkludente Vereinbarung eines Vorbehalts nicht aus.

Es bedarf keiner Entscheidung, ob § 9 des Änderungsvertrags für die Vereinbarung eines Vorbehalts in einem nachfolgenden Änderungsvertrag zur befristeten Arbeitszeiterhöhung ein konstitutives Schriftformerfordernis enthält oder ob das Schriftformgebot lediglich deklaratorischen Charakter besitzt. Denn die Parteien haben mit der konkludenten Vereinbarung des Vorbehalts zugleich eine entgegenstehende konstitutive Schriftformabrede stillschweigend aufgehoben. Den Vertragsparteien ist es



unbenommen, das vertraglich vereinbarte Schriftformerfordernis für Änderungen und Ergänzungen des Arbeitsvertrags jederzeit aufzuheben. Das kann auch stillschweigend geschehen, und zwar auch dann, wenn die Vertragsparteien an die Schriftform überhaupt nicht gedacht haben (*BAG 24. Juni 2003 - 9 AZR 302/02 - BAGE 106, 345 = AP BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 63 = EzA BGB 2002 § 125 Nr. 2, zu A II 2 c bb <3> der Gründe; 10. Januar 1989 - 3 AZR 460/87 - AP HGB § 74 Nr. 57 = EzA HGB § 74 Nr. 51, zu I 2 c der Gründe; 28. Oktober 1987 - 5 AZR 518/85 - AP AVR Caritasverband § 7 Nr. 1 = EzA BGB § 125 Nr. 10, zu III 2 der Gründe*).

4. Auch die durch § 7 des Änderungsvertrags vom 15. Dezember 1995 in Bezug genommene Formvorschrift des § 4 BAT-O steht der wirksamen Vereinbarung eines konkludenten Vorbehalts nicht entgegen.

Die Vereinbarung eines Vorbehalts unterliegt nicht dem für Nebenabreden geltenden konstitutiven Schriftformerfordernis des § 4 Abs. 2 BAT-O. Eine formbedürftige Nebenabrede iSv. § 4 Abs. 2 BAT-O liegt nicht vor, wenn die Abrede den Bestand oder den Umfang der Hauptrechte und Hauptpflichten aus dem Vertragsverhältnis unmittelbar betrifft (*BAG 15. März 1989 - 7 AZR 264/88 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 126, zu II 2 a der Gründe*). Der Vorbehalt betrifft die Frage, ob der Vertrag überhaupt das Arbeitsverhältnis der Parteien regelt oder ob hierfür der vorangegangene Vertrag maßgeblich ist. Der Vorbehalt ist daher ebenso wie die arbeitsvertragliche Befristungsregelung Hauptbestandteil des Vertrags und bedarf deshalb zu seiner Wirksamkeit nicht der für Nebenabreden in § 4 Abs. 2 BAT-O vorgeschriebenen konstitutiven Schriftform (*vgl. hierzu BAG 15. März 1989 - 7 AZR 264/88 - aaO*). Die für den Arbeitsvertrag selbst in § 4 Abs. 1 BAT-O vorgesehene Schriftform ist im Gegensatz zu dem für Nebenabreden geltenden Schriftformerfordernis des § 4 Abs. 2 BAT-O lediglich deklaratorisch (*BAG 5. Juni 2002 - 7 AZR 205/01 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 236 = EzA BGB § 620 Nr. 195, zu I 3 der Gründe; 15. März 1989 - 7 AZR 264/88 - aaO*).

II. Die in dem Änderungsvertrag vom 1. Oktober 2002 vereinbarte Befristung der Arbeitszeiterhöhung zum 31. Juli 2003 ist wirksam. Die Befristung bedarf keines sie rechtfertigenden sachlichen Grundes iSd. bisherigen, für die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen vor In-Kraft-Treten des Gesetzes zur Modernisierung des Schuldrechts am 1. Januar 2002 bestehenden Rechtsprechung. Sie unterliegt vielmehr der allgemeinen zivilrechtlichen Kontrolle nach §§ 305 ff. BGB. Die Befristung der Arbeitszeiterhöhung wurde in einem für eine Vielzahl von Lehrkräften verwendeten Formular-



vertrag vereinbart. Bei der Befristung handelt es sich daher um eine Allgemeine Geschäftsbedingung iSv. § 305 Abs. 1 BGB, die der Inhaltskontrolle nach §§ 307 ff. BGB unterliegt. Dieser Inhaltskontrolle hält die Befristung stand. Die Befristung ist nicht nach § 307 BGB unwirksam, da die Klägerin als bei dem beklagten Land beschäftigte Lehrkraft durch sie nicht entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligt wird.

1. Die Befristung der Arbeitszeiterhöhung ist eine Allgemeine Geschäftsbedingung iSv. § 305 Abs. 1 BGB und unterliegt der Inhaltskontrolle nach § 307 BGB in der ab 1. Januar 2002 geltenden Fassung des Gesetzes zur Modernisierung des Schuldrechts.

a) Der Anwendung der §§ 305 ff. BGB auf die in dem Änderungsvertrag vom 1. Oktober 2002 vereinbarte Befristung steht nicht entgegen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien bereits vor dem 1. Januar 2002 bestanden hat. Nach Art. 229 § 5 EGBGB gilt zwar das bisherige Recht für Dauerschuldverhältnisse, die bereits vor dem 1. Januar 2002 entstanden sind, bis zum 31. Dezember 2002 weiter. Die neuen schuldrechtlichen Bestimmungen sind jedoch anzuwenden auf nach dem 31. Dezember 2001 getroffene Vereinbarungen, die das Schuldverhältnis nachträglich ändern (*BAG 27. November 2003 - 2 AZR 177/03 - AP BGB § 312 Nr. 2, zu B I 1 c der Gründe mwN*). Dies trifft auf den am 1. Oktober 2002 geschlossenen Änderungsvertrag zu. In diesem haben die Parteien die befristete Erhöhung der im Änderungsvertrag vom 15. Dezember 1995 unbefristet festgelegten regelmäßigen Teilzeit vereinbart und damit den Arbeitsvertrag nachträglich geändert.

b) Die in dem Änderungsvertrag vom 1. Oktober 2002 getroffene Befristungsabrede ist als Allgemeine Geschäftsbedingung iSd. § 305 Abs. 1 BGB in den Arbeitsvertrag einbezogen worden.

aa) Nach § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB sind Allgemeine Geschäftsbedingungen alle für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierten Vertragsbedingungen, die eine Vertragspartei (Verwender) der anderen Vertragspartei bei Abschluss des Vertrags stellt. Allgemeine Geschäftsbedingungen liegen nach § 305 Abs. 1 Satz 3 BGB nicht vor, soweit die Vertragsbedingungen zwischen den Vertragsparteien im Einzelnen ausgehandelt sind.



bb) Hiernach handelt es sich bei der in dem Änderungsvertrag vom 1. Oktober 2002 vereinbarten Befristung der Arbeitszeiterhöhung um eine Allgemeine Geschäftsbedingung.

(1) Das beklagte Land hat für den Änderungsvertrag ausweislich der Fußnote zur Überschrift „Änderungsvertrag für Lehrkräfte“ das „Änderungsvertragsmuster für Lehrkräfte an Schulen in öffentlicher Trägerschaft des Landes Brandenburg“ benutzt. Bei der Befristungsabrede handelt es sich daher um eine von dem beklagten Land vorformulierte Vertragsbestimmung, die es der Klägerin bei Abschluss des Vertrags stellte und die für eine Vielzahl von Verträgen zur schuljahresbezogenen Aufstockung der Pflichtstundenzahl von Lehrkräften verwandt wird.

(2) Das beklagte Land hat die Befristungsabrede nicht im Einzelnen mit der Klägerin ausgehandelt. Entgegen der Auffassung des beklagten Landes liegt eine Individualabrede nicht bereits deshalb vor, weil die Lehrkräfte jeweils in Einzelgesprächen ihr Einverständnis mit der befristeten Aufstockung der Arbeitszeit für das kommende Schuljahr erklären und erst danach der Vertrag mit der individuellen Pflichtstundenzahl ausgefertigt wird. „Aushandeln“ iSv. § 305 Abs. 1 Satz 3 BGB bedeutet mehr als verhandeln. Es genügt nicht, dass der Vertragsinhalt lediglich erläutert oder erörtert wird und den Vorstellungen des Vertragspartners entspricht. „Ausgehandelt“ iSv. § 305 Abs. 1 Satz 3 BGB ist eine Vertragsbedingung nur, wenn der Verwender die betreffende Klausel inhaltlich ernsthaft zur Disposition stellt und dem Verhandlungspartner Gestaltungsfreiheit zur Wahrung eigener Interessen einräumt mit der realen Möglichkeit, die inhaltliche Ausgestaltung der Vertragsbedingungen zu beeinflussen. Das setzt voraus, dass sich der Verwender deutlich und ernsthaft zu gewünschten Änderungen der zu treffenden Vereinbarung bereit erklärt (*BGH 3. November 1999 - VIII ZR 269/98 - BGHZ 143, 104, zu II 2 b aa der Gründe; 3. April 1998 - V ZR 6/97 - NJW 1998, 2600, zu II 2 b der Gründe zu § 1 Abs. 2 AGBG; BAG 25. Mai 2005 - 5 AZR 572/04 - DB 2005, 2136, zu VI 1 und VII 2 der Gründe zu § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB*). Daran fehlt es im Streitfall. Das beklagte Land hat selbst nicht vorgetragen, vor oder bei Vertragsschluss ernsthaft zu einer Änderung der Befristungsabrede bereit gewesen zu sein und dies gegenüber der Klägerin bekundet zu haben.

c) Die Geltung der §§ 305 ff. 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 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*).

d) Die Anwendung der §§ 305 ff. BGB wird auch nicht durch die vor In-Kraft-Treten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze zur Kontrolle der Befristung einzelner Arbeitsbedingungen ausgeschlossen.

aa) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Befristungsrecht vor In-Kraft-Treten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes bedurfte die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen eines sie rechtfertigenden Sachgrunds, wenn dem Arbeitnehmer durch die Befristung der gesetzliche Änderungskündigungsschutz entzogen wurde. 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 beeinflusste. Diese Rechtsprechung beruhte, wie das gesamte Befristungsrecht, auf dem Grundsatz, dass eine Befristungskontrolle nur vorzunehmen war, wenn dem Arbeitnehmer durch die Befristung der ihm ansonsten zustehende gesetzliche Kündigungsschutz vorenthalten wurde. 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 Ausgestaltung bezieht, umfasst er notwendigerweise auch den Inhaltsschutz. Soweit durch die Befristung einer Arbeitsbedingung 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; 14. Januar 2004 - 7 AZR 213/03 - BAGE 109, 167 = AP TzBfG § 14 Nr. 10 = EzA TzBfG § 14 Nr. 8, zu II 1 a der Gründe*).



bb) Bei der von der Rechtsprechung entwickelten Kontrolle der Befristung einzelner Arbeitsbedingungen handelt es sich um eine Vertragsinhaltskontrolle. Diese war bis zum 31. Dezember 2001 gesetzlich nicht ausdrücklich geregelt. Das gilt auch für die Kontrolle von Arbeitsbedingungen, die in einer Vielzahl von Fällen formularmäßig vereinbart wurden. Denn nach § 23 AGBG war dieses Gesetz nicht auf Verträge auf dem Gebiet des Arbeitsrechts anzuwenden. Diese Bereichsausnahme ist mit In-Kraft-Treten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes und der Übernahme des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen in das Bürgerliche Gesetzbuch entfallen. Die Vorschriften der §§ 305 ff. BGB in der ab 1. Januar 2002 geltenden Fassung über die Kontrolle Allgemeiner Geschäftsbedingungen sind nunmehr grundsätzlich auch auf Arbeitsverträge anzuwenden. Die Inhaltskontrolle der nach dem 31. Dezember 2001 in Form Allgemeiner Geschäftsbedingungen vereinbarten Befristung einzelner Arbeitsbedingungen hat daher am Maßstab dieser Vorschriften und nicht mehr nach den bis zum 31. Dezember 2001 von der Rechtsprechung im Wege der Rechtsfortbildung entwickelten Grundsätzen zu erfolgen (vgl. dazu etwa *ErfK/Preis* 5. Aufl. §§ 305 - 310 BGB Rn. 6a; *Staudinger/Preis BGB* 13. Aufl. <2002> § 620 Rn. 231; *Lindemann Flexible Gestaltung von Arbeitsbedingungen nach der Schuldrechtsreform 2003* § 7 I.; *Thüsing/Leder BB* 2005, 938).

cc) Gegenteiliges ergibt sich nicht daraus, dass nach § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB bei der Anwendung des AGB-Rechts auf Arbeitsverträge die im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten angemessen zu berücksichtigen sind. Hieraus lässt sich nicht das Gebot zur Beibehaltung der von der bisherigen Rechtsprechung vor In-Kraft-Treten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes entwickelten Grundsätze zur Kontrolle der Befristung einzelner Arbeitsbedingungen herleiten (*Lindemann Flexible Gestaltung von Arbeitsbedingungen nach der Schuldrechtsreform 2003* § 12 III.; *Maschmann RdA* 2005, 212, 214, 216; *Preis/Bender NZA-RR* 2005, 337, 338; *Singer RdA* 2003, 194, 198; *Thüsing/Leder BB* 2005, 938, 942). Einem solchen Verständnis stünde der mit der Streichung der in § 23 Abs. 1 AGBG für Arbeitsverträge bestimmten Bereichsausnahme verfolgte Zweck entgegen. Die Einbeziehung von Arbeitsverträgen in die AGB-Kontrolle dient dazu, das Schutzniveau der Vertragsinhaltskontrolle im Arbeitsrecht demjenigen des Zivilrechts anzupassen. Nach der Vorstellung des Gesetzgebers sollte dadurch eine aus einer „uneinheitlichen“ Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Inhaltskontrolle von Arbeitsbedingungen entstandene Rechtsunsicherheit beseitigt werden (vgl. *BT-Drucks.* 14/6857 S. 54). Mit dieser Zwecksetzung wäre die unveränderte Beibehaltung der bisherigen, vom Recht Allgemeiner Ge-



schäftsbedingungen losgelösten Grundsätze zur Kontrolle der Befristung einzelner Arbeitsbedingungen nicht zu vereinbaren.

e) Die in dem Änderungsvertrag vom 1. Oktober 2002 vereinbarte Befristung der Arbeitszeiterhöhung ist nicht nach § 307 Abs. 3 BGB der Inhaltskontrolle nach dem Recht Allgemeiner Geschäftsbedingungen entzogen.

aa) Nach § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB gelten die Absätze 1 und 2 sowie die §§ 308, 309 BGB nur für Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, durch die von Rechtsvorschriften abweichende oder diese ergänzende Regelungen vereinbart werden. Das ist bei der Befristung der Arbeitszeiterhöhung der Fall. Es besteht zwar keine ausdrückliche gesetzliche Vorschrift zur Befristung einzelner Arbeitsbedingungen. Das TzBfG regelt nur die Befristung des gesamten Arbeitsvertrags. Das Fehlen einer ausdrücklichen gesetzlichen Regelung führt aber nicht dazu, dass die formularmäßig vereinbarte Befristung einzelner Arbeitsbedingungen nicht nach §§ 307 ff. BGB zu kontrollieren wäre. Auch Vertragstypen, die gesetzlich nicht geregelt sind, können am Maßstab der §§ 307 ff. BGB gemessen werden (*vgl. zu der Vorgängerregelung in § 8 AGB-Gesetz: BGH 23. März 1988 - VIII ZR 58/87 - BGHZ 104, 82, zu II 2 a aa der Gründe*). Nach § 307 Abs. 3 BGB sind von der Inhaltskontrolle ausgenommen zum einen deklaratorische Vertragsklauseln, die in jeder Hinsicht mit einer bestehenden gesetzlichen Regelung übereinstimmen. Eine Inhaltskontrolle derartiger Klauseln liefe leer, weil im Falle ihrer Unwirksamkeit nach § 306 Abs. 2 BGB an deren Stelle die inhaltsgleiche gesetzliche Bestimmung träte (*vgl. zum AGB-Gesetz: BGH 9. April 2002 - XI ZR 245/01 - BGHZ 150, 269, zu II 1 a der Gründe mwN*). Zum anderen unterliegen Abreden, die ihrer Art nach nicht der Regelung durch Gesetz oder andere Rechtsvorschriften unterliegen, sondern von den Vertragsparteien festgelegt werden müssen, nicht der Inhaltskontrolle nach §§ 307 ff. BGB (*vgl. zum AGB-Gesetz: BGH 19. November 1991 - X ZR 63/90 - BGHZ 116, 117, zu II 1 der Gründe*). Dies sind Abreden über den unmittelbaren Gegenstand der Hauptleistung (sog. Leistungsbeschreibung) und des dafür zu zahlenden Entgelts (*st. Rspr., vgl. etwa BGH 6. Februar 1985 - VIII ZR 61/84 - BGHZ 93, 358, zu A II 2 a der Gründe; 19. November 1991 - X ZR 63/90 - aaO; 28. Juni 1995 - IV ZR 19/94 - NJW 1995, 2710, zu I 2 der Gründe*) sowie Klauseln, die das Entgelt für eine zusätzlich angebotene Sonderleistung festlegen, wenn hierfür keine rechtlichen Regelungen bestehen (*BGH 18. April 2002 - III ZR 199/01 - NJW 2002, 2386, zu III 1 a der Gründe mwN*). Der gerichtlichen Kontrolle entzogene Leistungsbeschreibungen sind solche, die Art, Umfang und Güte der geschuldeten Leistung festle-



gen. Demgegenüber sind Klauseln, die das Hauptleistungsversprechen einschränken, verändern, ausgestalten oder modifizieren, inhaltlich zu kontrollieren. Sie weichen im Allgemeinen von Vorschriften des dispositiven Gesetzesrechts ab oder ihr Regelungsgehalt könnte - sofern sie nicht in Allgemeinen Geschäftsbedingungen enthalten wären - nach §§ 157, 242 BGB ermittelt werden (*BGH 6. Februar 1985 - VIII ZR 61/84 - aaO*). Im Falle der Unwirksamkeit derartiger Klauseln kann an ihre Stelle die gesetzliche Regelung treten (*BGH 19. November 1991 - X ZR 63/90 - aaO*). Damit verbleibt für die der Überprüfung entzogene Leistungsbeschreibung nur der enge Bereich der Leistungsbezeichnungen, ohne deren Vorliegen mangels Bestimmtheit oder Bestimmbarkeit des wesentlichen Vertragsinhalts ein wirksamer Vertrag nicht angenommen werden kann (*BGH 9. Mai 2001 - IV ZR 121/00 - BGHZ 147, 354*).

bb) Inwieweit die Änderung von Arbeitsbedingungen allgemein der Inhaltskontrolle unterliegt, bedarf vorliegend keiner Entscheidung. Jedenfalls die befristete Änderung der synallagmatischen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis stellt eine Änderung des Hauptleistungsversprechens dar, die einer Kontrolle nach den §§ 305 ff. BGB unterliegt. Hiernach handelt es sich bei Befristung der Arbeitszeiterhöhung um eine nach § 307 Abs. 3 BGB kontrollfähige Abrede (*Preis/Bender NZA-RR 2005, 337, 340; Maschmann RdA 2005, 212, 220*). Gegenstand der Inhaltskontrolle ist nicht die vereinbarte Erhöhung der Arbeitszeit und damit der Umfang der vom Arbeitnehmer zu erbringenden Arbeitsleistung als Hauptleistungspflicht aus dem Arbeitsverhältnis, sondern deren zeitliche Einschränkung durch die Befristung. Im Falle der Unwirksamkeit der Befristung ist der Umfang der Arbeitszeit - ebenso wie der gesamte Arbeitsvertrag - für unbestimmte Zeit vereinbart.

f) Die Befristungsabrede ist nicht nach § 310 Abs. 4 Satz 3 iVm. § 307 Abs. 3 BGB von der Inhaltskontrolle ausgenommen, weil sie auf der Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung im Schulbereich vom 23. Mai 1995 beruht.

aa) Nach § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB finden die Vorschriften der §§ 305 ff. BGB keine Anwendung auf Tarifverträge. Nach § 310 Abs. 4 Satz 3 BGB stehen Tarifverträge Rechtsvorschriften iSd. § 307 Abs. 3 BGB gleich. Daher unterliegen auch in einer Vielzahl von Fällen formularmäßig verwendete Klauseln in Arbeitsverträgen, die auf einen Tarifvertrag Bezug nehmen oder die mit Tarifverträgen übereinstimmen und lediglich deren gesamten Inhalt wiedergeben, nicht der Inhaltskontrolle nach §§ 307 ff. BGB (*BT-Drucks. 14/6857 S. 54*). Dadurch wird sichergestellt, dass die nach § 310 Abs. 4



Satz 1 BGB von der AGB-Kontrolle ausgenommenen Tarifverträge auch bei einer einzelvertraglichen Inbezugnahme keiner Inhaltskontrolle unterliegen.

bb) Diese Voraussetzungen sind bei der in dem Änderungsvertrag vom 1. Oktober 2002 getroffenen Befristungsabrede nicht erfüllt. Es kann dahinstehen, ob die Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung im Schulbereich vom 23. Mai 1995 ein Tarifvertrag ist. Denn die Befristung der Arbeitszeiterhöhung für das Schuljahr 2002/2003 ist nicht in der Vereinbarung vom 23. Mai 1995 selbst geregelt, sondern in dem Änderungsvertrag der Parteien vom 1. Oktober 2002. Die Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung im Schulbereich vom 23. Mai 1995 verweist in Abschnitt B unter Nr. 2.3 lediglich auf die Möglichkeit, bei gegebenem Bedarf den vereinbarten Beschäftigungsumfang schuljahresbezogen befristet aufzustocken. Über die Möglichkeit der Aufstockung informiert der Dienststellenleiter nach Abschnitt B Nr. 2.4 auf der Grundlage der kreislichen Bedarfsanalyse rechtzeitig vor Beginn des neuen Schuljahres die Personalvertretung und die Beschäftigten und legt die beabsichtigten - auch die befristeten - Vertragsänderungen zur Mitbestimmung vor. Die Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung im Schulbereich trifft hiernach selbst keine eigenständige Regelung der schuljahresbezogenen Aufstockung des Beschäftigungsumfangs für die betroffenen Lehrkräfte, sondern verweist lediglich auf die Möglichkeit einer entsprechenden Vertragsänderung. Dementsprechend erschöpft sich der Änderungsvertrag der Parteien nicht in einer bloßen Wiedergabe des Inhalts der Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung im Schulbereich, sondern enthält eine selbständige Befristungsabrede, die nach § 307 Abs. 3 BGB der Inhaltskontrolle unterliegt.

2. Die in dem Änderungsvertrag vom 1. Oktober 2002 vereinbarte Befristung der Arbeitszeiterhöhung hält der Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB stand.

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. Unangemessen ist jede Beeinträchtigung eines rechtlich anerkannten Interesses des Arbeitnehmers, die nicht durch begründete und billigenswerte Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt ist oder durch gleichwertige Vorteile ausgeglichen wird (*BGH 14. Januar 1987 - IVa 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 - 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 unter Berücksichtigung der typischen Interessen der beteiligten Verkehrskreise eine unangemessene Benachteiligung des Vertragspartners ergibt. Werden Allgemeine Geschäftsbedingungen für verschiedene Arten von Geschäften oder gegenüber verschiedenen Verkehrskreisen verwendet, deren Interessen, Verhältnisse und Schutzbedürfnisse unterschiedlich gelagert sind, kann die Abwägung zu gruppentypisch unterschiedlichen Ergebnissen führen. Sie ist innerhalb der Vertrags- oder Fallgruppen vorzunehmen, die nach der an dem Sachgegenstand orientierten typischen Interessenlage gebildet werden (*BAG 4. März 2004 - 8 AZR 196/03 - aaO*).

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 oder Pflichten, die sich aus der Natur des Vertrags ergeben, so einschränkt, dass die Erreichung des 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.

b) Nach diesen Grundsätzen wird die Klägerin als Lehrkraft des beklagten Landes durch die in dem Änderungsvertrag vom 1. Oktober 2002 vereinbarte Befristung der Arbeitszeiterhöhung für die Dauer eines Schuljahres nicht entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligt.

aa) Die Voraussetzungen der in § 307 Abs. 2 Nr. 1 und Nr. 2 BGB geregelten Vermutungstatbestände sind nicht gegeben. Gesetzliche Regelungen über die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen, von denen die Befristungsabrede abweichen



könnte, bestehen nicht. Durch die Befristung der Arbeitszeiterhöhung wird die Erreichung des Vertragszwecks nicht gefährdet.

bb) Die Inhaltskontrolle der Befristungsabrede hat daher nach der allgemeinen Regelung in § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB zu erfolgen. Hiernach ist die Befristung der Arbeitszeiterhöhung für die Dauer eines Schuljahres nicht unwirksam, da die Klägerin als bei dem beklagten Land beschäftigte Lehrkraft durch die Befristung des erhöhten Stundendeputats nicht entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligt wird. Das ergibt sich aus einer Abwägung der Interessen beider Vertragsparteien.

(1) Die Klägerin besitzt als Arbeitnehmerin ein rechtlich aner kennenswertes Interesse an der unbefristeten Vereinbarung des Umfangs ihrer Arbeitszeit. Obwohl die Bestimmungen des TzBfG nur auf die Befristung des Arbeitsvertrags insgesamt und nicht auf die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen anzuwenden sind, gilt die dem TzBfG zugrunde liegende Wertung, dass der unbefristete Vertrag der Normalfall und der befristete Vertrag die Ausnahme ist (*vgl. BT-Drucks. 14/4374 S. 1 und S. 12*), auch für die Vereinbarung des Umfangs der Arbeitszeit. Das sozialpolitisch erwünschte unbefristete Arbeitsverhältnis, das ohne Zustimmung des Arbeitnehmers grundsätzlich nur unter den Voraussetzungen der §§ 1 ff. KSchG, § 626 BGB gelöst werden kann, soll dem Arbeitnehmer ein dauerhaftes Auskommen sichern und zu einer längerfristigen Lebensplanung beitragen. Für diese Planung des Arbeitnehmers ist regelmäßig auch die Höhe des von ihm erzielten Einkommens maßgebend. Diese hängt ua. vom Umfang der Arbeitszeit ab. Eine längerfristige Planungssicherheit wird dem Arbeitnehmer daher nicht allein durch den Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags ermöglicht, sondern nur dann, wenn auch der Umfang der Arbeitszeit unbefristet vereinbart wird und der Arbeitgeber eine einseitige Änderung ohne Zustimmung des Arbeitnehmers nur unter den Voraussetzungen des § 2 KSchG vornehmen kann.

Das schützenswerte Interesse des Arbeitnehmers an der unbefristeten Vereinbarung des Umfangs der Arbeitszeit wird durch eine Vertragsgestaltung beeinträchtigt, die lediglich eine zeitlich unbegrenzte Teilzeitbeschäftigung vorsieht und die für jeweils ein Jahr befristete, zwar von den Vertragsparteien zu vereinbarende, aber vom Arbeitgeber im Umfang jeweils vorgegebene Aufstockung der Arbeitszeit in unterschiedlicher Höhe bis zu einer Vollzeitbeschäftigung ermöglicht. Bei einer solchen Vertragsgestaltung kann der Arbeitnehmer, dessen Arbeitszeit befristet erhöht wird, seinen Lebensstandard nicht an einem mit weitgehender Sicherheit kalkulierbaren, in etwa



gleichbleibenden Einkommen ausrichten. Er muss vielmehr stets damit rechnen, dass ein Aufstockungsangebot des Arbeitgebers nach Ablauf eines Jahres ausbleibt und sein Einkommen auf den der unbefristeten Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Betrag absinkt oder durch ein Aufstockungsangebot mit einem verringerten Pflichtstundendeputat geschmälert wird.

(2) Diese Benachteiligung der bei dem beklagten Land beschäftigten Lehrkräfte ist jedoch nicht unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Denn die Benachteiligung ist durch billigenswerte Interessen des beklagten Landes gerechtfertigt.

Allerdings reicht allein die Ungewissheit über den künftigen Arbeitskräftebedarf nicht aus, die Befristung von Arbeitszeiterhöhungen zu rechtfertigen. Diese Ungewissheit gehört zum unternehmerischen Risiko, das nicht auf die Arbeitnehmer verlagert werden kann (*st. Rspr. zu der bis 31. Dezember 2001 geltenden Rechtslage, vgl. zuletzt BAG 14. Januar 2004 - 7 AZR 213/03 - BAGE 109, 167 = AP TzBfG § 14 Nr. 10 = EzA TzBfG § 14 Nr. 8, zu II 2 a bb der Gründe mwN*). Dieser Grundsatz gilt auch für die nach §§ 307 ff. BGB vorzunehmende Inhaltskontrolle arbeitsvertraglicher Vereinbarungen (*BAG 12. Januar 2005 - 5 AZR 364/04 - AP BGB § 308 Nr. 1 = EzA BGB 2002 § 308 Nr. 1, zu B I 4 c bb der Gründe*). Im Streitfall bestand zwar bei Abschluss des Änderungsvertrags vom 1. Oktober 2002 grundsätzlich nur eine derartige Unsicherheit. Denn der Umfang des Beschäftigungsbedarfs für Lehrkräfte nach dem Ende des Schuljahres 2002/2003 stand nicht fest. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ermittelt das beklagte Land jeweils schuljahres- und schulstufenbezogen den Lehrkräftebedarf und bietet den bei ihm entsprechend den Regelungen der Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung im Schulbereich vom 23. Mai 1995 teilzeitbeschäftigten Lehrkräften die Aufstockung der Arbeitszeit befristet für die Dauer des kommenden Schuljahres an.

Die Befristung der Arbeitszeiterhöhung ist jedoch im Streitfall auf Grund der Besonderheiten im Schulbereich des beklagten Landes gerechtfertigt. Die mit den Lehrkräften auf der Grundlage der Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung im Schulbereich gewählte Vertragsgestaltung, zu der die befristete Aufstockung der Arbeitszeit im Bedarfsfall für die Dauer eines Schuljahres gehört, ist unter besonderer Berücksichtigung des Versorgungsauftrags des beklagten Landes für die im Land lebenden schulpflichtigen Personen insgesamt ausgewogen und führt zu einem angemessenen Ausgleich der beiderseitigen Interessen.



Der Beschäftigungsbedarf für Lehrkräfte ist bei dem beklagten neuen Bundesland auf Grund sinkender Schülerzahlen vorübergehend rückläufig. Die Schulverwaltung des beklagten Landes hat - im Gegensatz zu Produktions- oder Dienstleistungsunternehmen der Privatwirtschaft - nicht die Möglichkeit, den Beschäftigungsbedarf für Lehrkräfte durch Akquisition am Markt zu beeinflussen. Der Beschäftigungsbedarf für Lehrkräfte hängt allein von der Anzahl der Schüler ab, auf die das beklagte Land keinen Einfluss hat. Dem mit dem Rückgang der Schülerzahlen einhergehenden Lehrkräfteüberhang ist das beklagte Land nicht mit betriebsbedingten Kündigungen, sondern dadurch begegnet, dass mit den betroffenen Lehrkräften auf der Grundlage der Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung im Schulbereich vom 23. Mai 1995 eine auf 60 % einer Vollzeitbeschäftigung reduzierte Arbeitszeit - verbunden mit der Möglichkeit der schuljahresbezogenen Aufstockung der Stundenzahl - vereinbart wird. Damit wird das verringerte, von dem beklagten Land nicht zu beeinflussende Beschäftigungsaufkommen auf die betroffenen Lehrkräfte verteilt. Dies trägt zum einen zur Kontinuität des zu erteilenden Unterrichts bei. Denn das beklagte Land kann auf Grund der Aufrechterhaltung der Arbeitsverhältnisse sämtlicher Lehrkräfte mit reduziertem Beschäftigungsumfang und der Ermöglichung der schuljahresbezogenen Aufstockung des Unterrichtsdeputats den entstehenden Unterrichtsbedarf mit eingearbeiteten und bewährten Lehrkräften abdecken. Das wäre nicht ohne weiteres der Fall, wenn das beklagte Land Lehrkräfte aus betriebsbedingten Gründen entlassen und zu einem späteren Zeitpunkt bei entsprechendem Bedarf Lehrpersonal neu einstellen oder neben den teilzeitbeschäftigten Lehrern Mitarbeiter befristet zur Abdeckung des Mehrbedarfs zB nach § 14 Abs. 2 TzBfG beschäftigen müsste. Dies könnte zu Störungen der Unterrichtsversorgung führen. Zum anderen liegt die gewählte Vertragsgestaltung auch im Interesse der betroffenen Lehrkräfte. Durch sie wird die Verteilung des Beschäftigungsaufkommens auf die vorhandenen Lehrkräfte ermöglicht und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen aus betriebsbedingten Gründen vermieden. Dies ist für die betroffenen Lehrkräfte schon deshalb von besonderer Bedeutung, weil sie - von Privatschulen abgesehen - nur an staatlichen Schulen eine ihrer Ausbildung entsprechende Beschäftigung finden können. Für die Ausgewogenheit der Vertragsgestaltung spricht zudem, dass diese auf der Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung im Schulbereich beruht, die das beklagte Land mit der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft sowie mehreren Pädagogenverbänden abgeschlossen hat. Dies erlaubt den Schluss darauf, dass nicht nur die Belange des beklagten Landes, sondern auch die Interessen der betroffenen Lehrkräfte berücksichtigt wurden. Auf Grund dieser besonderen Um-



stände werden die entsprechend der Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung im Schulbereich tätigen Lehrkräfte durch die Befristung der Arbeitszeiterhöhung für die Dauer eines Schuljahrs nicht entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligt. Inwieweit die Befristung einer erhöhten Arbeitsverpflichtung in anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes oder in der Privatwirtschaft den Anforderungen des § 307 Abs. 1 BGB genügen könnte, hat der Senat mit der vorliegenden Entscheidung nicht beurteilt.

C. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO.

Dörner

Gräfl

Koch

Kley

Dörner

für den ausgeschie-
denen ehrenamtli-
chen Richter Seiler



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)