

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 25. April 2018
- 7 AZR 520/16 -
ECLI:DE:BAG:2018:250418.U.7AZR520.16.0

I. Arbeitsgericht Köln

Urteil vom 23. September 2015
- 2 Ca 8940/14 -

II. Landesarbeitsgericht Köln

Urteil vom 3. März 2016
- 8 Sa 1060/15 -

Entscheidungsstichworte:

Befristung einer Arbeitszeiterhöhung - Inhaltskontrolle

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 520/16
8 Sa 1060/15
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
25. April 2018

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

1.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

2.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

3.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

4.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

5.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

6.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

7.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

8.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

9.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

10.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

11.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. April 2018 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel und die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt sowie die ehrenamtliche Richterin Holzhausen und den ehrenamtlichen Richter Strippelmann für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 3. März 2016 - 8 Sa 1060/15 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagten haben die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung einer Arbeitszeiterhöhung. 1

Die Klägerin ist bei den Beklagten seit dem 1. September 1994 als Verwaltungsangestellte beschäftigt und in der Poststelle des Beitragsservice im Postteam 3 tätig. Dort werden an sog. Prokey-Arbeitsplätzen eingescannte Schreiben, die nicht elektronisch an den zuständigen Sachbereich verteilt werden konnten, manuell klassifiziert. 2

Aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme findet der Manteltarifvertrag des Westdeutschen Rundfunks Köln (MTV) auf das Arbeitsverhältnis Anwendung. Dieser lautet auszugsweise: 3

„§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausenzeiten 38,5 Stunden, sofern in den folgenden Bestimmungen keine kürzere Arbeitszeit festgelegt ist. ...

...

§ 6b Förderung von Teilzeitarbeit

- (1) Die Grundsätze der Förderung und die Vereinbarung von Teilzeit-Arbeitsverhältnissen richten sich nach den Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) in der Fassung vom 21.12.2000. Darüber hinaus gelten die nachfolgenden Bestimmungen.
- (2) Die Verringerung der Arbeitszeit ist gegenüber dem WDR in schriftlicher Form über den jeweiligen

Fachbereich bei der Hauptabteilung Personal verbindlich zu beantragen. ...

- (3) Die im Einzelfall bestehenden betrieblichen Möglichkeiten für Teilzeitarbeit können vor Antragstellung i.S. des Absatz 2 bei der Hauptabteilung Personal erfragt werden, ohne dass hierdurch die gesetzlichen Äußerungsfristen in Gang gesetzt werden.

...

- (5) Soweit einem Antrag auf Teilzeitarbeit nach Maßgabe der Regelungen in den Absätzen 1 bis 3 stattgegeben wird, kann die Dauer der Teilzeitbeschäftigung befristet werden.“

Die Beklagten bieten Teilzeitbeschäftigungen mit 40 %, 50 % oder mit 74,67 % der tarifvertraglichen regelmäßigen Arbeitszeit an. Dabei ist die Arbeitszeit für eine $\frac{3}{4}$ -Stelle auf 74,67 % und nicht auf 75 % festgelegt, um die Berechnung der täglichen Arbeitszeit (fünf Stunden 45 Minuten bei 74,67 % der tarifvertraglichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden wöchentlich) zu vereinfachen. 4

Die Klägerin war zunächst in Vollzeit tätig. Nach befristeten Verkürzungen der Arbeitszeit vereinbarten die Parteien bei Rückkehr der Klägerin aus der Elternzeit, dass die Klägerin mit 50 % der tarifvertraglichen regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt wird. 5

Für den Zeitraum vom 1. März 2012 bis zum 28. Februar 2013 vereinbarten die Parteien eine befristete Erhöhung der Arbeitszeit von 50 % auf 74,67 % der tarifvertraglichen regelmäßigen Arbeitszeit. Mit E-Mail vom 26. November 2012 wandte sich die Klägerin mit folgender Bitte an die Beklagten: 6

„... da meine Arbeitszeit von 75 %, täglich 5:45 Std, für mich und der Betreuung meiner Kinder optimal ist, bitte ich um Verlängerung der Laufzeit, da der jetzige Vertrag am 28. Februar 2013 ausläuft.“

Daraufhin vereinbarten die Parteien mit der Vertragsänderung Nr. 9 vom 30. Januar/5. Februar 2013 eine weitere Arbeitszeiterhöhung für die Zeit 7

vom 1. März 2013 bis 31. Dezember 2014 auf 74,67 % der tarifvertraglichen regelmäßigen Arbeitszeit. Die Beklagten teilten der Klägerin mit Schreiben vom 21. November 2014 mit, dass die befristete Arbeitszeiterhöhung zum 31. Dezember 2014 ende. Sie baten die Klägerin darum, dies durch ihre Unterschrift auf der beigefügten Kopie des Schreibens zu bestätigen. Die Klägerin unterzeichnete das Schreiben auf der von den Beklagten vorformulierten Unterschriftenleiste unterhalb des von den Beklagten angebrachten Zusatzes: „Brief erhalten:“.

Mit der vorliegenden Klage hat die Klägerin die Auffassung vertreten, ihre Arbeitszeit betrage auf Dauer 74,67 % der tariflichen regelmäßigen Arbeitszeit. Sie werde durch die Befristung der zuletzt vereinbarten Arbeitszeiterhöhung unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 BGB benachteiligt. Diese Befristung sei daher unwirksam.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, dass über den 31. Dezember 2014 hinaus nach dem Arbeitsvertrag der Parteien eine Arbeitszeit von 74,67 % der tariflichen regelmäßigen Arbeitszeit gilt.

Die Beklagten haben Klageabweisung beantragt. Sie haben die Ansicht vertreten, eine Inhaltskontrolle der Befristung der Arbeitszeiterhöhung sei ausgeschlossen. Die Befristungsabrede sei keine Allgemeine Geschäftsbedingung, da sie - wie sich aus der E-Mail der Klägerin vom 26. November 2012 ergebe - dem Wunsch der Klägerin entsprochen habe. Die Klägerin habe sich durch ihre Unterschrift mit dem Inhalt des Schreibens vom 21. November 2014 einverstanden erklärt. Eine Inhaltskontrolle sei außerdem nach § 307 Abs. 3 BGB ausgeschlossen, da die Befristung der Arbeitszeiterhöhung auf § 6b Abs. 5 MTV beruhe. Jedenfalls werde die Klägerin durch die Befristung der Arbeitszeiterhöhung nicht unangemessen benachteiligt. Die Arbeitszeitaufstockung habe keinen erheblichen Umfang. Sie sei befristet worden, weil für die Beschäftigung der Klägerin mit erhöhtem Arbeitszeitvolumen nur ein vorübergehender Bedarf bestanden habe. Im Januar 2013 habe festgestanden, dass zum Ende des Jahres 2014 der einmalige Meldedatenabgleich nach § 14 Abs. 9 Rundfunkbei-

tragsstaatsvertrag (RBStV), auf den ein erheblicher Teil der an den Prokey-Arbeitsplätzen zu bearbeitenden Post entfalle, abgeschlossen sein werde. Ferner habe im Januar 2013 festgestanden, dass ein Teil der an den Prokey-Arbeitsplätzen zu bearbeitenden Eingangspost aufgrund des zu erwartenden Anstiegs der automatisch klassifizierbaren Eingangspost zum Jahresende 2014 wegfallen werde. Zudem sei geplant gewesen, die sog. Prokey 2-Arbeitsplätze zum großen Teil bis November 2014 an zwei externe Dienstleister auszulagern.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Klägerin der Klage stattgegeben. Die Beklagten begehren mit ihrer Revision die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Die Klägerin beantragt die Zurückweisung der Revision. 11

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage zu Recht stattgegeben. 12

I. Die Klage ist zulässig. 13

1. Es handelt sich nicht um eine Befristungskontrollklage nach § 17 Satz 1 TzBfG, sondern um eine allgemeine Feststellungsklage iSv. § 256 Abs. 1 ZPO. 14

Die Klägerin macht geltend, die Arbeitszeit mit einem Beschäftigungsumfang von 74,67 % sei dauerhafter Vertragsinhalt geworden, weil die vereinbarte Befristung der Arbeitszeiterhöhung unwirksam sei. Auf die Befristung einer Arbeitszeiterhöhung findet die besondere Feststellungsklage nach § 17 Satz 1 TzBfG keine Anwendung. Die Unwirksamkeit der Befristung einzelner Arbeitsvertragsbedingungen ist mit einer Klage nach § 256 Abs. 1 ZPO geltend zu machen (*BAG 24. Februar 2016 - 7 AZR 253/14 - Rn. 15; 7. Oktober 2015 - 7 AZR 945/13 - Rn. 18; 10. Dezember 2014 - 7 AZR 1009/12 - Rn. 19; 15. Dezember 2011 - 7 AZR 394/10 - Rn. 10, BAGE 140, 191*). 15

2. Die Klage erfüllt die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO. 16
- a) Die Klage ist auf die Feststellung des Bestehens eines Rechtsverhältnisses iSd. § 256 Abs. 1 ZPO gerichtet. Eine Feststellungsklage muss sich nicht auf ein Rechtsverhältnis im Ganzen beziehen, sondern kann sich auch auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen sowie auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken (*BAG 23. März 2016 - 7 AZR 828/13 - Rn. 38, BAGE 154, 354; 24. Februar 2016 - 7 AZR 253/14 - Rn. 17; 7. Oktober 2015 - 7 AZR 945/13 - Rn. 20*). So liegt der Fall hier. Die Parteien streiten über den arbeitsvertraglich dauerhaft geschuldeten Umfang der Leistungspflicht der Klägerin. 17
- b) Das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Interesse an der begehrten Feststellung liegt vor, da sich die Beklagten auf die Befristung der Arbeitszeiterhöhung von 50 % auf 74,67 % der regelmäßigen Arbeitszeit zum 31. Dezember 2014 berufen. 18
- II. Die Klage ist begründet. Die mit der Vertragsänderung Nr. 9 vom 30. Januar/5. Februar 2013 vereinbarte Befristung der Arbeitszeiterhöhung von 50 % auf 74,67 % der tarifvertraglichen regelmäßigen Arbeitszeit zum 31. Dezember 2014 ist unwirksam. Sie hält einer Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB nicht stand. 19
1. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass die im Vertrag vom 30. Januar/5. Februar 2013 vereinbarte Befristung der Arbeitszeitaufstockung der Vertragsinhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB unterliegt. 20
- a) Die Vertragsinhaltskontrolle nach dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen wird nicht durch die für die Befristung von Arbeitsverträgen geltenden Bestimmungen in §§ 14 ff. TzBfG verdrängt. Die Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sind auf die Befristung einzelner Arbeitsvertragsbedingungen nicht - auch nicht entsprechend - anwendbar (*BAG 23. März 2016 - 7 AZR 828/13 - Rn. 42, BAGE 154, 354; 10. Dezember 2014 - 7 AZR* 21

1009/12 - Rn. 29; 15. Dezember 2011 - 7 AZR 394/10 - Rn. 18, BAGE 140, 191).

b) Es kann dahinstehen, ob die Vereinbarung vom 30. Januar/5. Februar 2013 eine Allgemeine Geschäftsbedingung ist. § 307 BGB findet jedenfalls nach § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB auf die Befristungsabrede Anwendung. 22

aa) Nach § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB ist § 307 BGB bei Verbraucherverträgen auf vorformulierte Vertragsbedingungen auch dann anzuwenden, wenn diese nur zur einmaligen Verwendung bestimmt sind und der Verbraucher aufgrund der Vorformulierung auf ihren Inhalt keinen Einfluss nehmen konnte. Arbeitsverträge sind Verbraucherverträge iSv. § 310 Abs. 3 BGB (vgl. BAG 24. Februar 2016 - 7 AZR 253/14 - Rn. 25; 7. Oktober 2015 - 7 AZR 945/13 - Rn. 34; 10. Dezember 2014 - 7 AZR 1009/12 - Rn. 31; 15. Dezember 2011 - 7 AZR 394/10 - Rn. 17, BAGE 140, 191). 23

bb) Bei der letzten Befristungsabrede handelt es sich um eine von den Beklagten vorformulierte Vertragsbedingung. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, dass die Befristungsabrede nicht mit der Klägerin ausgehandelt wurde. Dem steht nicht entgegen, dass die Klägerin mit E-Mail vom 26. November 2012 einen Antrag auf Verlängerung der Laufzeit ihrer Arbeitszeitaufstockung gestellt hat und damit die Erhöhung der Wochenarbeitszeit als solche auf dem Wunsch der Klägerin beruht. Daraus folgt nicht, dass auch die Befristung dieser Arbeitszeiterhöhung ihrem Wunsch entsprach. Das wäre nur der Fall, wenn Umstände vorlägen, aus denen geschlossen werden könnte, dass die Klägerin die Aufstockung der Arbeitszeit auch dann nur befristet vereinbart hätte, wenn ihr die unbefristete Aufstockung angeboten worden wäre (BAG 18. Januar 2006 - 7 AZR 191/05 - Rn. 34; zur Verringerung der Wochenarbeitszeit: BAG 10. Dezember 2014 - 7 AZR 1009/12 - Rn. 32; 2. Dezember 2009 - 7 AZR 233/08 - Rn. 20, BAGE 132, 59). Derartige Umstände sind nicht festgestellt und von den Beklagten nicht vorgetragen worden. 24

- c) Die Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB ist entgegen der Ansicht der Beklagten nicht nach § 307 Abs. 3, § 310 Abs. 4 Satz 3 BGB ausgeschlossen. 25
- aa) Nach § 307 Abs. 3 BGB unterliegen Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen nur dann der uneingeschränkten Inhaltskontrolle, wenn durch sie von Rechtsvorschriften abweichende oder diese ergänzende Regelungen vereinbart werden. Bei anderen Bestimmungen ist die Inhaltskontrolle auf den Verstoß gegen das Transparenzgebot gemäß § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB beschränkt. Der nur eingeschränkten Kontrolle unterliegen deklaratorische Vertragsklauseln, die in jeder Hinsicht mit einer bestehenden gesetzlichen Regelung übereinstimmen (*BAG 23. März 2016 - 7 AZR 828/13 - Rn. 46, BAGE 154, 354; 24. Februar 2016 - 7 AZR 253/14 - Rn. 28; 7. Oktober 2015 - 7 AZR 945/13 - Rn. 37; 10. Dezember 2014 - 7 AZR 1009/12 - Rn. 34*). Nach § 310 Abs. 4 Satz 3 BGB stehen Tarifverträge Rechtsvorschriften iSd. § 307 Abs. 3 BGB gleich. Ebenfalls nur eingeschränkt zu kontrollieren sind Abreden über den Umfang der von den Parteien geschuldeten Hauptleistungen, die ihrer Art nach nicht der Regelung durch Gesetz oder andere Rechtsvorschriften unterliegen, sondern von den Vertragsparteien festgelegt werden müssen (*BAG 23. März 2016 - 7 AZR 828/13 - Rn. 46, aaO; 24. Februar 2016 - 7 AZR 253/14 - Rn. 28*). 26
- bb) Danach unterliegt die Befristungsabrede vom 30. Januar/5. Februar 2013 der uneingeschränkten Inhaltskontrolle. 27
- (1) Die Befristungsabrede ist nicht deshalb nur beschränkt kontrollfähig, weil sie sich auf die Arbeitszeit bezieht. Gegenstand der Inhaltskontrolle ist nicht die vereinbarte Erhöhung der Arbeitszeit und damit der Umfang der von der Klägerin zu erbringenden Arbeitsleistung als Hauptleistungspflicht, sondern deren zeitliche Einschränkung durch die Befristung (*vgl. BAG 23. März 2016 - 7 AZR 828/13 - Rn. 47, BAGE 154, 354; 24. Februar 2016 - 7 AZR 253/14 - Rn. 29; 10. Dezember 2014 - 7 AZR 1009/12 - Rn. 36*). 28
- (2) Entgegen der Ansicht der Beklagten ist die Vertragsinhaltskontrolle nicht nach § 307 Abs. 3, § 310 Abs. 4 Satz 3 BGB ausgeschlossen, weil die 29

Dauer einer Teilzeitbeschäftigung nach der tarifvertraglichen Regelung in § 6b Abs. 5 MTV befristet werden kann.

(a) Das gilt schon deshalb, weil § 6b Abs. 5 MTV vorliegend keine Anwendung findet. Diese Vorschrift gilt nur für die Verringerung, nicht aber für eine Erhöhung der Arbeitszeit. Das ergibt sich aus dem Wortlaut der Tarifbestimmung, von dem bei der Tarifauslegung vorrangig auszugehen ist (*st. Rspr., vgl. zB BAG 13. Dezember 2017 - 7 AZR 369/16 - Rn. 53; 12. Dezember 2012 - 10 AZR 922/11 - Rn. 10, BAGE 144, 117*). Nach § 6b Abs. 5 MTV kann die Dauer der Teilzeitbeschäftigung befristet werden, wenn einem „Antrag auf Teilzeitarbeit nach Maßgabe der Regelungen in den Absätzen 1 bis 3 stattgegeben wird“. Aus der Bezugnahme auf § 6b Abs. 2 MTV ergibt sich, dass ein „Antrag auf Teilzeitarbeit“ ein Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit ist. Dieses Verständnis wird durch den Gesamtzusammenhang der tariflichen Regelung bestätigt. Nach § 6b Abs. 1 MTV richten sich die Grundsätze der Förderung und die Vereinbarung von Teilzeitarbeitsverhältnissen nach den Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Dabei enthält § 6b MTV ergänzende Regelungen zur Verringerung der Arbeitszeit nach § 8 TzBfG. So bestimmt § 6b Abs. 2 MTV, gegenüber wem und in welcher Form der Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit zu stellen ist. § 6 Abs. 3 MTV stellt klar, dass die betrieblichen Möglichkeiten für die Teilzeitarbeit vor Antragstellung erfragt werden können und dass dadurch die Äußerungsfristen des § 8 Abs. 5 TzBfG nicht in Gang gesetzt werden können. Durch § 6b Abs. 5 MTV wird der gesetzliche Anspruch auf unbefristete Verringerung der Arbeitszeit nicht zeitlich beschränkt, sondern zugunsten des Arbeitnehmers zusätzlich zu dem gesetzlichen Anspruch nach § 8 TzBfG die Möglichkeit vorgesehen, die Arbeitszeit für eine begrenzte Dauer zu reduzieren (*vgl. BAG 10. Dezember 2014 - 7 AZR 1009/12 - Rn. 40*).

30

(b) § 6b Abs. 5 MTV stünde einer Inhaltskontrolle auch dann nicht entgegen, wenn die Regelung bei einer befristeten Erhöhung der Arbeitszeit anzuwenden wäre. § 6b Abs. 5 MTV trifft keine eigenständige Regelung bezüglich der Befristung einer Teilzeitbeschäftigung, sondern räumt nur die Möglichkeit zur befristeten Inanspruchnahme von Teilzeit ein. Dementsprechend erschöpft

31

sich der Änderungsvertrag vom 30. Januar/5. Februar 2013 nicht in einer bloßen Wiedergabe des Inhalts der tariflichen Regelung, sondern enthält eine selbstständige Befristungsabrede, die nach § 307 Abs. 3 BGB der Inhaltskontrolle unterliegt (vgl. BAG 27. Juli 2005 - 7 AZR 486/04 - zu B II 1 f bb der Gründe, BAGE 115, 274; zu einer Gesamtbetriebsvereinbarung BAG 10. Dezember 2014 - 7 AZR 1009/12 - Rn. 37).

2. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend erkannt, dass die Befristung der Arbeitszeiterhöhung von 50 % auf 74,67 % der tarifvertraglichen regelmäßigen Arbeitszeit nach § 307 Abs. 1 BGB unwirksam ist. 32

a) Nach § 307 Abs. 1 BGB sind Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 BGB 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. 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. 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. 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 (st. Rspr., vgl. etwa BAG 23. März 33

2016 - 7 AZR 828/13 - Rn. 49, BAGE 154, 354; 24. Februar 2016 - 7 AZR 253/14 - Rn. 32; 7. Oktober 2015 - 7 AZR 945/13 - Rn. 40; 10. Dezember 2014 - 7 AZR 1009/12 - Rn. 46).

b) Für die bei der Befristung einzelner Vertragsbedingungen vorzunehmende Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB gelten damit andere Maßstäbe als für die Befristungskontrolle nach § 14 Abs. 1 TzBfG. Während die Befristung des gesamten Arbeitsvertrags - von den Fällen der gesetzlich vorgesehenen Möglichkeit zur sachgrundlosen Befristung abgesehen - 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 Berücksichtigung und Bewertung rechtlich anzuerkennender Interessen beider Vertragsparteien vorzunehmen ist (BAG 23. März 2016 - 7 AZR 828/13 - Rn. 50, BAGE 154, 354; 24. Februar 2016 - 7 AZR 253/14 - Rn. 33; 15. Dezember 2011 - 7 AZR 394/10 - Rn. 22, BAGE 140, 191).

34

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. Sie können sich bei der Interessenabwägung nach § 307 Abs. 1 BGB zugunsten des Arbeitgebers auswirken (BAG 23. März 2016 - 7 AZR 828/13 - Rn. 51, BAGE 154, 354; 24. Februar 2016 - 7 AZR 253/14 - Rn. 34; 15. Dezember 2011 - 7 AZR 394/10 - Rn. 22, BAGE 140, 191). Liegt der Befristung ein Sachverhalt zugrunde, der die Befristung eines Arbeitsvertrags insgesamt mit einem Sachgrund iSv. § 14 Abs. 1 TzBfG rechtfertigen könnte, überwiegt in aller Regel das Interesse des Arbeitgebers an der nur befristeten Vereinbarung der Vertragsbedingung das Interesse des Arbeitnehmers an deren unbefristeter Vereinbarung. Dies ergibt sich aus den im Teilzeit- und Befristungsgesetz zum Ausdruck kommenden gesetzlichen Wertungsmaßstäben. Nur bei Vorliegen außergewöhnlicher Umstände auf Seiten des Arbeitnehmers kann in Ausnahmefällen eine andere Beurteilung in Betracht kommen (BAG 23. März

35

2016 - 7 AZR 828/13 - Rn. 51, aaO; 24. Februar 2016 - 7 AZR 253/14 - Rn. 34; 7. Oktober 2015 - 7 AZR 945/13 - Rn. 42).

Nach der Rechtsprechung des Senats können ausnahmsweise zur Annahme einer nicht unangemessenen Benachteiligung durch die Befristung einer Vertragsbedingung Umstände erforderlich sein, die die Befristung eines Arbeitsvertrags insgesamt nach § 14 Abs. 1 TzBfG rechtfertigen würden. Dies ist der Fall bei der Befristung einer Aufstockung der Arbeitszeit in erheblichem Umfang (BAG 23. März 2016 - 7 AZR 828/13 - Rn. 52, BAGE 154, 354; 24. Februar 2016 - 7 AZR 253/14 - Rn. 35; 7. Oktober 2015 - 7 AZR 945/13 - Rn. 43; 15. Dezember 2011 - 7 AZR 394/10 - Rn. 24, BAGE 140, 191). Die dem Teilzeit- und Befristungsgesetz zugrunde liegende Wertung, dass der unbefristete Arbeitsvertrag der Normalfall und der befristete Vertrag die Ausnahme ist (vgl. BT-Drs. 14/4374 S. 1 und S. 12), gilt auch für die Vereinbarung des Umfangs der Arbeitszeit. Das sozialpolitisch erwünschte - auch seinem Inhalt nach - unbefristete Arbeitsverhältnis soll dem Arbeitnehmer ein dauerhaftes Auskommen sichern und zu einer längerfristigen Lebensplanung beitragen. Für die Lebensplanung des Arbeitnehmers ist regelmäßig auch die Höhe des von ihm erzielten Einkommens maßgebend. Diese hängt ua. vom Umfang seiner Arbeitszeit ab. Eine längerfristige Planungssicherheit wird dem Arbeitnehmer daher nicht schon allein durch den Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags ermöglicht, sondern nur dann, wenn auch der Umfang der Arbeitszeit unbefristet vereinbart wird (BAG 23. März 2016 - 7 AZR 828/13 - Rn. 52, aaO; 24. Februar 2016 - 7 AZR 253/14 - Rn. 35; 15. Dezember 2011 - 7 AZR 394/10 - Rn. 23, aaO). Das schützenswerte Interesse des Arbeitnehmers an der unbefristeten Vereinbarung des Umfangs seiner Arbeitszeit wird umso mehr beeinträchtigt, desto größer - ausgehend von einer zeitlich unbegrenzten Teilzeitbeschäftigung - der Umfang der vorübergehenden Arbeitszeitaufstockung ist. 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. Auch lässt sich eine befristete Aufstockung der Arbeitszeit - jedenfalls ab einem erheblichen Umfang - der Sache nach kaum noch unterscheiden vom

36

Abschluss eines zusätzlichen befristeten Arbeitsvertrags, der unmittelbar der Befristungskontrolle nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz unterfällt. Daher bedarf die Befristung der Arbeitszeiterhöhung jedenfalls bei einem erheblichen Umfang besonderer berechtigter Belange auf Arbeitgeberseite. Sie liegen nicht vor, wenn nicht auch ein gesonderter Vertrag über die Arbeitszeitaufstockung insgesamt hätte zulässig befristet werden können (*BAG 23. März 2016 - 7 AZR 828/13 - Rn. 52, aaO; 7. Oktober 2015 - 7 AZR 945/13 - Rn. 43; 15. Dezember 2011 - 7 AZR 394/10 - Rn. 24, aaO*).

c) Danach ist die am 30. Januar/5. Februar 2013 vereinbarte Befristung der Arbeitszeiterhöhung von 50 % auf 74,67 % der tarifvertraglichen regelmäßigen Arbeitszeit zum 31. Dezember 2014 unwirksam. 37

aa) Zur Annahme einer nicht unangemessenen Benachteiligung der Klägerin durch die Befristung der Arbeitszeiterhöhung sind vorliegend Umstände erforderlich, welche die Befristung eines gesondert über dieses Arbeitszeitvolumen geschlossenen Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 1 TzBfG sachlich rechtfertigen würden. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht angenommen, dass die Erhöhung der Arbeitszeit von 50 % auf 74,67 % der tarifvertraglichen regelmäßigen Arbeitszeit einen erheblichen Umfang hat. 38

(1) Das Landesarbeitsgericht hat seine Annahme allerdings rechtsfehlerhaft damit begründet, dass die Arbeitszeit der Klägerin in Bezug auf ihre individuelle vertragliche Arbeitszeit erheblich um knapp 50 % aufgestockt worden sei. Auf die prozentuale Veränderung der individuellen Arbeitszeit kommt es nicht an. Vielmehr liegt eine Arbeitszeiterhöhung in erheblichem Umfang in der Regel nur dann vor, wenn sich das Aufstockungsvolumen auf mindestens 25 % einer entsprechenden Vollzeitbeschäftigung beläuft (*BAG 23. März 2016 - 7 AZR 828/13 - Rn. 54, BAGE 154, 354*). Die Rechtsprechung des Senats, wonach für die Befristung einer Arbeitszeiterhöhung in erheblichem Umfang Umstände vorliegen müssen, die die Befristung eines Arbeitsvertrags insgesamt nach § 14 Abs. 1 TzBfG rechtfertigen würden, beruht maßgeblich auf der Erwägung, dass auch ein gesondert abgeschlossener befristeter Arbeitsvertrag über das erhöhte Arbeitszeitvolumen eines Sachgrunds iSv. § 14 Abs. 1 TzBfG bedürfte. Ein an- 39

derer Prüfungsmaßstab könnte in diesen Fällen zu Wertungswidersprüchen führen. Eine Aufstockung der Arbeitszeit in erheblichem Umfang kann deshalb nur angenommen werden, wenn die Arbeitszeiterhöhung ein Volumen erreicht, bei dem üblicherweise auch der Abschluss eines gesonderten befristeten Arbeitsvertrags über eine Teilzeitbeschäftigung in Betracht gezogen werden könnte. Das ist im Regelfall anzunehmen, wenn die Aufstockung zumindest die in § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG genannte Grenze von zehn Stunden wöchentlich erreicht. § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG bestimmt für die Arbeit auf Abruf, dass eine Arbeitszeit von zehn Stunden als vereinbart gilt, wenn die Arbeitsvertragsparteien die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt haben. Mit dieser Regelung gibt der Gesetzgeber zu erkennen, dass er eine wöchentliche Arbeitszeit von zehn Stunden im Regelfall als beiderseits interessengerechtes zeitliches Minimum für eine Beschäftigung ansieht (vgl. BAG 9. Dezember 2008 - 1 ABR 74/07 - Rn. 19, BAGE 128, 351; 15. Mai 2007 - 1 ABR 32/06 - Rn. 55, BAGE 122, 280). Ein Arbeitszeitvolumen von zehn Wochenstunden kommt typischerweise als Teilzeitarbeitsverhältnis ernsthaft in Betracht (vgl. BAG 9. Dezember 2008 - 1 ABR 74/07 - aaO zu der Frage, ob und ggf. ab welchem Umfang eine Erhöhung der Arbeitszeit als eine nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG mitbestimmungspflichtige Einstellung anzusehen ist). Ausgehend davon, dass unter einem Vollzeitarbeitsverhältnis üblicherweise ein Arbeitsverhältnis mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden verstanden wird, setzt eine Aufstockung der Arbeitszeit in erheblichem Umfang regelmäßig voraus, dass sich das Aufstockungsvolumen zumindest auf 25 % eines Vollzeitarbeitsverhältnisses beläuft (BAG 23. März 2016 - 7 AZR 828/13 - Rn. 55, aaO).

(2) Die Arbeitszeit der Klägerin wurde von 50 % auf 74,67 % der tarifvertraglichen regelmäßigen Arbeitszeit erhöht. Damit beträgt das Aufstockungsvolumen zwar nicht mindestens 25 %, sondern nur 24,67 % einer entsprechenden Vollzeitbeschäftigung. Dennoch ist ausnahmsweise von einer Arbeitszeiterhöhung in erheblichem Umfang auszugehen, weil es den Beklagten um die Besetzung einer $\frac{3}{4}$ -Stelle ging und die Arbeitszeit allein deshalb auf einen Umfang von 74,67 % einer Vollzeitbeschäftigung festgelegt wurde, um bei der Vertei-

40

lung der sich errechnenden wöchentlichen Arbeitszeit - ausgehend von einer regelmäßigen Arbeitszeit von 38,5 Stunden pro Woche - auf die Wochentage zu vermeiden, dass sich eine tägliche Arbeitszeit mit einem Bruchteil von Minuten errechnet. Wäre die Arbeitszeit für eine $\frac{3}{4}$ -Stelle nicht aus Praktikabilitätsbetrachtungen auf 74,67 %, sondern auf 75 % festgelegt worden, wäre die Arbeitszeit der Klägerin um 25 % einer entsprechenden Vollzeitbeschäftigung erhöht worden. Das rechtfertigt es vorliegend, ausnahmsweise trotz geringfügiger Unterschreitung des Wertes von 25 % einer entsprechenden Vollzeitbeschäftigung von einer Arbeitszeiterhöhung in erheblichem Umfang auszugehen.

bb) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, dass Umstände, die die Befristung eines gesondert über dieses Arbeitszeitvolumen geschlossenen Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 1 TzBfG sachlich rechtfertigen würden, nicht vorliegen, da die Beklagten die Voraussetzungen des allein in Betracht kommenden § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG nicht ausreichend dargelegt haben. Dies ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. 41

(1) Ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrags liegt nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG vor, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht. Der Sachgrund setzt voraus, dass im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist, dass nach dem vorgesehenen Vertragsende für die Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers kein dauerhafter betrieblicher Bedarf mehr besteht (*st. Rspr., vgl. etwa BAG 14. Dezember 2016 - 7 AZR 688/14 - Rn. 13; 27. Juli 2016 - 7 AZR 545/14 - Rn. 17; 20. Februar 2008 - 7 AZR 950/06 - Rn. 12 mwN*). Hierüber hat der Arbeitgeber bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags eine Prognose zu erstellen, der konkrete Anhaltspunkte zugrunde liegen müssen. Die Prognose ist Teil des Sachgrunds für die Befristung (*BAG 17. März 2010 - 7 AZR 640/08 - Rn. 12, BAGE 133, 319*). Die tatsächlichen Grundlagen für die Prognose hat der Arbeitgeber im Prozess darzulegen (*st. Rspr., BAG 21. März 2017 - 7 AZR 222/15 - Rn. 28; 27. Juli 2016 - 7 AZR 545/14 - Rn. 17; 15. Oktober 2014 - 7 AZR 893/12 - Rn. 14; 17. März 2010 - 7 AZR 640/08 - Rn. 12 f., aaO*). Wird die Befristung auf einen zusätzlichen Arbeitskräftebedarf 42

im Bereich der Daueraufgaben gestützt, hat der Arbeitgeber darzutun, aufgrund welcher Umstände bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags davon auszugehen war, dass künftig nach Ablauf der mit dem befristet beschäftigten Arbeitnehmer vereinbarten Vertragslaufzeit das zu erwartende Arbeitspensum mit dem vorhandenen Stammpersonal würde erledigt werden können (*BAG 14. Dezember 2016 - 7 AZR 688/14 - Rn. 13; 17. März 2010 - 7 AZR 640/08 - Rn. 13, aaO*).

(2) Danach hält die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, der Vortrag der Beklagten lasse nicht erkennen, dass die Befristung wegen eines vorübergehenden betrieblichen Bedarfs an der Arbeitsleistung iSv. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG gerechtfertigt ist, einer revisionsrechtlichen Überprüfung stand. 43

(a) Das Landesarbeitsgericht hat einen vorübergehenden Bedarf an der Arbeitsleistung iSv. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG mit der Begründung verneint, der Vortrag der Beklagten lasse jede Konkretisierung hinsichtlich des Beschäftigungsbedarfs vermissen. Es sei zu berücksichtigen, dass die Klägerin mit Daueraufgaben beschäftigt worden sei. Die Beklagten hätten nicht substantiiert vorgetragen, dass bei Abschluss des Arbeitsvertrags am 30. Januar/ 5. Februar 2013 mit hinreichender Sicherheit zu erwarten gewesen sei, dass nach dem vorgesehenen Vertragsende am 31. Dezember 2014 für die Beschäftigung der Klägerin kein dauerhafter betrieblicher Bedarf im Umfang von 74,67 % der regelmäßigen Arbeitszeit bestehen werde. 44

(b) Diese Würdigung ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden und wird von den Beklagten auch nicht angegriffen. Soweit die Beklagten behauptet haben, im Januar 2013 habe festgestanden, dass ein großer Teil der an den Prokey-Arbeitsplätzen zu bearbeitenden Post wegen Abschlusses des einmaligen Meldedatenabgleichs und des Anstiegs der automatisch klassifizierbaren Eingangspost zum Jahresende 2014 wegfallen werde, fehlt es bereits an nachvollziehbaren Angaben zum Umfang des zu erwartenden Beschäftigungsbedarfs. Es ist auch nicht nachvollziehbar dargelegt, wie sich die behauptete Auslagerung von Prokey 2-Arbeitsplätzen auf den Beschäftigungsbedarf für die Klägerin auswirkt. 45

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

46

Gräfl

Kiel

M. Rennpferdt

Holzhausen

Strippelmann