
Datum: 25.04.2024
Gericht: Arbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 8. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 8 Ca 423/24
ECLI: ECLI:DE:ARBGK:2024:0425.8CA423.24.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Köln, 8 Ca 423/24

Schlagworte: Befristete Arbeitszeiterhöhung

Normen: § 307 BGB

Sachgebiet: Arbeitsrecht

Leitsätze:

„Das systematische Angebot des Arbeitgebers, unbefristet grundsätzlich nur Teilzeit-Stellen anzubieten, befristet jedoch die Arbeitszeit auf eine Vollzeit-Stelle zu erhöhen, deren Verlängerung nach qualitativen und quantitativen Leistungskriterien sowie den Abwesenheitszeiten und der Bereitschaft zur Übernahme von Zusatzdiensten „verdient“ werden kann, stellt keinen geeigneten Sachgrund für eine Angemessenheitskontrolle einer befristeten Arbeitszeiterhöhung i. S. d. § 307 BGB dar.“

Tenor:

1. Es wird festgestellt, dass die wöchentliche Arbeitszeit des Klägers derzeit unbefristet weiterhin 100 Prozent der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit, d.h.39 Wochenstunden beträgt.
 2. Im übrigen wird die Klage abgewiesen.
 3. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
 4. Der Streitwert wird festgesetzt auf 10.118,82 Euro.
 5. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.
-

<u>Tatbestand:</u>	1
Die Parteien streiten über die Rechtswirksamkeit der Befristung einer Arbeitszeiterhöhung.	2
Der am 1975 geborene Kläger ist seit dem 01.12.2020 als „Call Center Agent Bürgerdienste“ im „Front Office“ der beklagten Stadt beschäftigt. Die beklagte Stadt hat über eine Million Einwohner und beschäftigt mehr als 100 Mitarbeiter in ihrem Front Office.	3
Der Kläger ist in die Entgeltgruppe 4, Stufe 3 TVöD eingruppiert und erzielt bei einer Vollzeitstätigkeit ein Bruttomonatsentgelt in Höhe von 3.372,94 Euro.	4
Mit Abschluss des Arbeitsvertrages zum 01.12.2020 wurde zwischen den Parteien grundsätzlich ein Arbeitszeitumfang von 64,95 Prozent einer Vollzeitbeschäftigung = 25,33 Stunden pro Woche vereinbart.	5
Zugleich erfolgte allerdings bereits mit Wirkung ab Beschäftigungsbeginn 01.12.2020 eine befristete Erhöhung der Arbeitszeit des Klägers, zunächst auf 30,39 Wochenstunden.	6
Mit Wirkung ab dem 01.09.2021 vereinbarten die Parteien eine befristete Erhöhung der Arbeitszeit auf 100 Prozent einer Vollzeitstelle = 39 Wochenarbeitsstunden, befristet bis 31.08.2022. Für den Zeitraum 01.09.2021 bis 31.08.2023 vereinbarten die Parteien erneut eine Erhöhung der Arbeitszeit auf 100 Prozent einer Vollzeitstelle. Weiter vereinbarten die Parteien für den Zeitraum 01.09.2023 befristet bis 31.08.2024 erneut die Erhöhung der Arbeitszeit auf 100 Prozent einer Vollzeitstelle.	7
Im Bereich des Front Office der beklagten Stadt ist es üblich, dass Neueinstellungen zwar unbefristet vorgenommen werden, die Einstellung jedoch auf Wunsch der beklagten Stadt nur mit einem begrenzten Teilzeit-Stundenumfang und nicht mit einem Vollzeit-Stundenumfang erfolgt. Es erfolgt sodann regelmäßig zunächst eine befristete Arbeitszeiterhöhung für Schulung und Einarbeitung. Alsdann erfolgt regelmäßig eine zweijährige befristete Erhöhung der Arbeitszeit auf eine Vollzeitstelle. Bei Ablauf der zweijährigen Befristungszeit prüft die Beklagte, ob sich der Arbeitnehmer „bewährt“ hat. Insofern erfolgt eine Leistungsbeurteilung durch den Dienstvorgesetzten. Darüber hinaus wird berücksichtigt, ob der Mitarbeiter bereit war, Zusatzdienste zu übernehmen und ob die Abwesenheitszeiten nicht zu hoch waren. Wer sich nach dieser Beurteilung durch die Beklagte „bewährt“ hat, erhält von der Beklagten eine unbefristete Erhöhung der Arbeitszeit auf eine Vollzeitstelle angeboten, wer sich nach Beurteilung der Beklagten insofern nicht bewährt hat, erhält dieses Angebot nicht.	8
Insofern existiert bei der Beklagten eine schriftlich abgefasste Verfahrensbeschreibung für das „Verfahren Stundenerhöhung im Frontoffice des Bürgertelefons der Stadt K“ (Anlage B2, Bl. 56 d. A.), auf die wegen der Einzelheiten Bezug genommen wird.	9
Der hiesige Kläger wurde von der Beklagten intern mit der Note „5“ für seine Produktivität und mit der Note „3“ für die Qualität seiner Arbeitsergebnisse bewertet. Er war im Bewertungszeitraum an 93 Tagen arbeitsunfähig erkrankt.	10
Auf die zur Gerichtsakte gereichte „Produktivitätsberechnung anlässlich einer Stundenerhöhung“ betreffend den Kläger datierend vom 2.07.2023 (Bl. 73 d. A.) wird Bezug genommen.	11
Die Beklagte bot dem Kläger keine unbefristete Erhöhung seiner Arbeitszeit auf eine Vollzeitstelle an, sondern lediglich die zuletzt vereinbarte befristete Erhöhung der Arbeitszeit, nochmals befristet bis zum 31.08.2024. Diese bestätigte die Beklagte dem Kläger mit zur	12

Gerichtsakte gereichtem Schreiben vom 02.10.2023 (Bl. 17 d. A.).

Der Kläger hat am 23.01.2024 die vorliegende Klage erhoben.	13
Er hält die Befristung der Arbeitszeiterhöhung für rechtswidrig. Er verweist insofern auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach die Befristung wesentlicher Arbeitsbedingungen den Arbeitnehmer unangemessen benachteilige, wenn hierfür kein Sachgrund gegeben sei.	14
Der Kläger beantragt,	15
festzustellen, dass die wöchentliche Arbeitszeit des Klägers über den 31.08.2024 hinaus weiterhin 100 % der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit, d.h. 39 Wochenstunden beträgt.	16
Die Beklagte beantragt,	17
die Klage abzuweisen.	18
Sie hält die erfolgte Befristung der Erhöhung der Arbeitszeit für rechtswirksam. Sie verweist darauf, dass beide Parteien die entsprechenden nur befristeten Vereinbarungen unterzeichnet haben und der unterzeichnete Arbeitsvertrag grundsätzlich nur eine Teilzeit-Tätigkeit und keine Vollzeit-Tätigkeit vorsieht. Sie trägt vor, es gebe nur einen beschränkten Bedarf an Vollzeit-Stellen im Bereich des Bürgerservice, aber eine hohe Nachfrage hiernach. Insofern sei es sachlich gerechtfertigt, ein transparentes Verfahren zu schaffen, nach welchen Kriterien die Vollzeit-Stellen verteilt werden. Dieses Verfahren werde auch schon seit längerer Zeit – seit dem Jahr 2013 – bei der beklagten Stadt bisher beanstandungsfrei praktiziert. Insbesondere der Personalrat erhebe regelmäßig bei den ihm vorgelegten Anhörungen zu den befristeten Arbeitszeiterhöhungen keine Einwände, das Verfahren sei auch im Jahr 2013 mündlich mit dem Personalrat in seiner damaligen Besetzung abgestimmt worden. Wegen der Einzelheiten ihres „Verfahrens“ verweist sie auf die insofern schriftlich abgefassten und zur Gerichtsakte gereichte Verfahrensbeschreibung (Anlage B2, Bl. 56 d. A.) und die den Mitarbeitern zugänglichen diesbezüglichen „FAQ“ (Anlage B3, Bl. 57 d. A.), auf die wegen der Einzelheiten Bezug genommen wird.	19
Wegen der Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Akteninhalt und insbesondere die wechselseitigen Schriftsätze der Parteien und deren Anlagen sowie die Sitzungsprotokolle Bezug genommen.	20
<u>Entscheidungsgründe:</u>	21
Die Klage hatte ganz überwiegend Erfolg.	22
I.	23
Die Befristung der Arbeitszeiterhöhung des Klägers ist rechtsunwirksam.	24
1.)	25
Die Befristung wesentlicher Arbeitsbedingungen bedarf regelmäßig eines Sachgrundes. Denn nach § 307 Abs. 1 BGB unterliegt die Befristung einzelner Vertragsbedingungen einer Angemessenheitskontrolle, die anhand einer Berücksichtigung und Bewertung rechtlich anzuerkennender Interessen beider Vertragsparteien vorzunehmen ist. Erreicht die befristete Aufstockung der Arbeitszeit einen erheblichen Umfang, kann eine solche Regelung nur dann	26

keine unangemessene Benachteiligung i. S. des § 307 BGB darstellen, wenn ein Sachgrund gegeben ist, der auch eine Befristung des Arbeitsvertrages insgesamt nach § 14 Abs. 1 TzBfG rechtfertigen würde. Denn andernfalls würde eine unzulässige Umgehung des gesetzlichen Befristungsrechts drohen, indem, der „Grund-Arbeitsvertrag“ nur mit einem geringen Stundenanteil geschlossen wird, faktisch jedoch eine Vollzeittätigkeit ausgeübt wird, deren „Verlängerung“ sich der Arbeitgeber jedoch regelmäßig erneut vorbehält. Denn bei der Angemessenheitskontrolle ist zu berücksichtigen, dass ein Arbeitnehmer grundsätzlich ein rechtlich anerkennenswertes Interesse an der unbefristeten Vereinbarung der Arbeitsbedingungen hat. Von einem erheblichen Umfang einer Arbeitszeiterhöhung ist nach der Rechtsprechung des BAG auszugehen, wenn sich das Aufstockungsvolumen auf mindestens 25 Prozent einer Vollzeitbeschäftigung beläuft (grundlegend zuletzt u. a. BAG, Urteil vom 25.04.2018, 7 AZR 530/16; zuvor bereits BAG, Urteil vom 15.12.2011, 7 AZR 384/10; BAG, Urteil vom 27.07.2005, 7 AZR 486/04; zustimmend in der Literatur u. a. Lingemann, in: Bauer/Lingemann/Diller/Haußmann, Anwalts-Formularbuch Arbeitsrecht, 7. Auflage 2021, a) Befristung aufgrund eines sachlichen Grundes, Rn 30; Preis, Der Arbeitsvertrag, 6. Auflage 2020, 3. Mehrfache Befristung von Aufstockungen der Arbeitszeit, Rn 87 ff.).

2.) 27

Hiervon ausgehend erwies sich die streitgegenständliche Befristung der Aufstockung des Arbeitszeitvolumens auf eine Vollzeitstelle als unangemessen und damit rechtsunwirksam nach § 307 Abs. 1 BGB. 28

Die streitgegenständliche Erhöhung der Arbeitszeit ist erheblich, da sie mehr als 25 Prozent einer Vollzeitbeschäftigung ausmacht. 29

Mithin hätte es für ihre Rechtfertigung eines Sachgrundes bedurft. An einem solchen Sachgrund fehlt es vorliegend. 30

Bei der Tätigkeit des Klägers im „Front Office“ der beklagten Stadt handelt es sich um eine Dauer-Aufgabe, die nicht nur vorübergehend anfällt. Der Sachgrund des nur vorübergehenden betrieblichen Bedarfs an der Arbeitsleistung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG ist damit gerade nicht gegeben. Die beklagte Stadt beschäftigt schon allein aufgrund ihrer Größe mit über einer Million Einwohner dauerhaft eine Vielzahl von Mitarbeitern im „Front Office“ der Bürgerdienste, aktuell mehr als 100 Mitarbeiter. Die Einstellung des Klägers erfolgte gerade auch nicht zur Abdeckung einer besonderen Belastungsspitze. Im Gegenteil praktiziert die Beklagte ja gerade dauerhaft ihr System der befristeten Arbeitszeitaufstockung zur Bewährungserprobung grundsätzlich bei allen neu eingestellten Mitarbeitern in diesem Bereich und gerade nicht lediglich bei einzelnen, zur Abdeckung etwaiger Belastungsspitzen eingestellter Mitarbeiter. 31

Der Wunsch der beklagten Stadt, dass sich die Mitarbeiter ständig neu bewähren sollen und möglichst auch krankheitsbedingte Abwesenheitszeiten vermeiden sollen, ist insofern als Sachgrund für eine Befristung nicht geeignet. Denn es ist gerade Sinn und Zweck des gesetzlichen Befristungsrechts, dass dem Bestandsschutzinteresse der Arbeitnehmer insofern der Vorrang eingeräumt wird und eine Befristung eines Arbeitsvertrages allein aus dem Grund, dass sich ein Arbeitnehmer ständig neu bewähren und für eine Verlängerung empfehlen soll und eine Verlängerung gerade nicht erfolgt, wenn etwa bestimmte Abwesenheitszeiten überschritten werden, gesetzlich gerade nicht als Sachgrund für eine Befristung von Arbeitsverhältnissen anerkannt ist. Nichts anderes kann auch für eine befristete Erhöhung von Arbeitszeit gelten, da ansonsten das gesetzliche Befristungsrecht 32

umgangen würde.

Denn der Wunsch des Arbeitgebers, dass ein Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung möglichst „gut“ erbringt und möglichst wenig krankheitsbedingte Fehlzeiten aufweist, ist grundsätzlich in einem jeden Arbeitsverhältnis immanent. Ein Sachgrund müsste demgegenüber eine Besonderheit darstellen. Wenn nach der Vorstellung des Gesetzgebers allein der allgemeine Wunsch des Arbeitgebers nach qualitativ und quantitativ guter Arbeitsleistung bereits für eine rechtswirksame Befristung hätte ausreichen sollen, hätte es des gesamten gesetzlichen Befristungsrechts nicht bedurft. Der Gesetzgeber ist jedoch mit der Regelung in § 14 TzBfG einen anderen Weg gegangen, hiernach stellt das unbefristete Arbeitsverhältnis grundsätzlich das „Normal-Arbeitsverhältnis“, möchte der Arbeitgeber hiervon abweichend eine Befristung vereinbaren, bedarf es zu deren Rechtswirksamkeit grundsätzlich das Erfordernis, dass ausnahmsweise ein gesetzlicher anerkannter Sachgrund gegeben ist. Nichts anderes kann nach vorstehenden Überlegungen für die Frage der Rechtswirksamkeit der nur befristet erfolgenden Arbeitszeiterhöhung gelten, die einen erheblichen Umfang ausmacht. 33

Die im vorliegenden Sachverhalt hiervon losgelösten Überlegungen der Beklagten, zur allgemeinen Überprüfung der Bewährung bzw. der verlängerten Erprobung von Arbeitnehmern im Front Office eine nur befristete Arbeitszeiterhöhung von nicht unerheblichem Umfang vorzunehmen, genügen diesen Anforderungen an einen Sachgrund in keiner Weise. Mithin verstößt die Befristung der Arbeitszeiterhöhung im vorliegenden Streitfall gegen die Angemessenheitskontrolle nach § 307 BGB und erweist sich deshalb als rechtsunwirksam. 34

3.) 35

Darauf, ob das von der Beklagten entwickelte „System“ zur befristeten Erhöhung der Arbeitszeit kollektivrechtlich zulässig und insbesondere „mit dem Personalrat abgestimmt“ ist, kam es mithin vorliegend nicht mehr entscheidungserheblich an, da die befristete Erhöhung der Arbeitszeit bereits individualarbeitsrechtlich unzulässig ist. 36

Jedenfalls könnte auch ein „mit dem Personalrat abgestimmtes“, „transparentes System“ einer zeitlich nur befristeten Arbeitszeiterhöhung zum Zwecke der verlängerten „Erprobung“ bzw. „Bewährung“ des Arbeitnehmers individualrechtlich keinen im Wege einer Angemessenheitskontrolle nach § 307 BGB geeigneten Sachgrund darstellen, da mangels individualarbeitsrechtlicher Zulässigkeit eines solchen „Systems“ auch keine diesbezügliche kollektivrechtliche Regelungskompetenz besteht. 37

Auch das systematische Angebot des Arbeitgebers, unbefristet grundsätzlich nur Teilzeit-Stellen anzubieten, befristet jedoch die Arbeitszeit auf eine Vollzeit-Stelle zu erhöhen, deren Verlängerung nach qualitativen und quantitativen Leistungskriterien sowie den Abwesenheitszeiten und der Bereitschaft zur Übernahme von Zusatzdiensten „verdient“ werden kann, stellt keinen geeigneten Sachgrund im Rahmen einer Angemessenheitskontrolle einer befristeten Arbeitszeiterhöhung i. S. d. § 307 BGB dar. 38

II. 39

Die Klage war allerdings teilweise abzuweisen, soweit der Kläger die gerichtliche Feststellung begehrt, dass eine bestimmte Arbeitszeitregelung „über den 31.08.2024 hinaus“ gelten soll. Dieser Zeitpunkt liegt zum entscheidungserheblichen Zeitpunkt zum Schluss der mündlichen Verhandlung im Kammertermin in der Zukunft. Ein derartiger Blick in die Zukunft ist der Kammer nicht möglich – insbesondere soweit darüber hinaus sogar noch die Feststellung 40

einer bestimmten Wochenstundenzahl einer Vollzeitstelle begehrt wird, die naturgemäß abänderbar ist, etwa durch Änderung der tarifvertraglichen Grundlagen. Die vom Kläger begehrte gerichtliche Entscheidung kann sich demgegenüber nur auf den Rechtszustand „derzeit“ beziehen, d.h. zum entscheidungserheblichen Zeitpunkt zum Schluss der mündlichen Verhandlung – was entsprechend zu titulieren war.

III.	41
Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO i. V. m. § 46 Abs. 2 ArbGG. Hiernach hatte die Beklagte als unterlegene Partei des Rechtsstreits die Kosten zu tragen. Das geringfügige Unterliegen des Klägers blieb nach § 92 ZPO bei der Kostenentscheidung unberücksichtigt, da ein Gebührensprung hierdurch nicht veranlasst wurde.	42
Der gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil festzusetzende Streitwert wurde entsprechend der gesetzlichen Deckelung des § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG auf insgesamt drei Bruttomonatsgehälter festgesetzt.	43
Gründe, die Berufung gemäß § 64 Abs. 3, Abs. 3 a ArbGG gesondert zuzulassen, waren nicht gegeben.	44