Landesarbeitsgericht Köln, 6 Sa 226/19

Datum:	26.09.2019
Gericht:	Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper:	6. Kammer
Entscheidungsart:	Urteil
Aktenzeichen:	6 Sa 226/19
ECLI:	ECLI:DE:LAGK:2019:0926.6SA226.19.00

Vorinstanz:	Arbeitsgericht Köln, 17 Ca 4981/18
Schlagworte:	Arbeitszeit; Aufstockung; Befristung; Mehrfachbefristung
Normen:	§ 307 BGB; § 14 TzBfG; § 138 ZPO
Sachgebiet:	Arbeitsrecht

Leitsätze:

1. Die Befristung einzelner Vertragsbedingungen ist nicht nach den Maßstäben des § 14 TzBfG zu prüfen, sondern es ist eine Angemessenheitskontrolle nach § 307 BGB durchzuführen und damit die Frage zu beantworten, ob die streitige Befristung den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt (st. Rspr. BAG z.B. 25.04.2018 – 7 AZR 520/16 -).

2. Eine unangemessene Benachteiligung liegt regelmäßig nicht vor, wenn die Befristung eine zusätzliche Wochenarbeitszeit betrifft, die geringer ist als 25 % der Wochenarbeitszeit eines in Vollzeit beschäftigten Mitarbeiters (BAG v. 23.03.2016 – 7 AZR 828/13 –).

3. Liegen zwei oder mehr Befristungen vor, die jeweils weniger als 25 % der Regelarbeitszeit betreffen, zusammengerechnet aber mehr als 25 %, sind diese Befristungen grundsätzlich getrennt voneinander zu betrachten, wenn nicht Indizien für einen Rechtsmissbrauch oder für eine Umgehungsabsicht vorliegen.

Tenor:

1. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil desArbeitsgerichts Köln vom 25.01.2019 – 17 Ca 4981/18 – wird zurückgewiesen.

2. Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

3. Die Revision wird nicht zugelassen.

T a t b e s t a n d 1

Die Parteien streiten über die Befristung von zwei Arbeitszeiterhöhungen. 2

Die Klägerin ist 59 Jahre alt, verheiratet und einer Tochter gegenüber zum Unterhalt verpflichtet. Sie ist seit dem 15.10.1990 bei der Beklagten in der B als Sozialarbeiterin in der Telefonberatung beschäftigt. Aktuelle Grundlage des Arbeitsverhältnisses ist eine Arbeitsvertragsurkunde vom 01.10.1998, die erstmals ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zum Gegenstand hatte. Dort heißt es wörtlich zur vereinbarten Arbeitszeit: „… mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Angestellten“ (Bl. 30 f d.A.). Die Beklagte hat Sponsoringverträge mit Verbänden geschlossen. Unter anderem aus den hieraus erzielten Zuwendungen wird das Entgelt für die Telefonberatung z.B. in den Bereichen HIV und Spielsucht finanziert. Dies betrifft zunächst einen Sponsoringvertrag mit dem Verband der privaten Krankenversicherungen für die Laufzeit vom 01.01.2016 bis zum 31.12.2020. Sodann, ein Jahr später, schloss die Beklagte einen entsprechenden Vertrag u.a. mit dem Verband der Deutschen Automatenindustrie für die Laufzeit vom 01.01.2017 bis zum 31.12.2020. Diesem Sponsoringvertrag ging ein Einjahresvertrag für das Jahr 2016 voraus. 3

Am 27.11.2015 schlossen die Arbeitsvertragsparteien zum Arbeitsvertrag vom 01.10.1998 zwei Zusatzvereinbarungen: in einem ersten Vertrag (Bl. 157) vereinbarten sie für die Zeit vom 01.01.2016 bis zum 31.12.2020 eine zusätzliche Arbeitszeit von 6 Wochenstunden, insgesamt also eine vertragliche Arbeitszeit von 25,5 Wochenstunden. In einem zweiten Vertrag vom gleichen Tag (Bl. 32) vereinbarten die Parteien für die Zeit vom 01.01.2016 bis zum 31.12.2016 zusätzliche 6,5 Stunden. Wird die Stundenzahl aus dem unbefristeten Teilzeitvertrag zusammengerechnet mit den Stundenzahlen aus diesen beiden Aufstockungsverträgen, so ergibt sich insgesamt eine Wochenarbeitszeit von 32 Stunden. Am 30.01.2017, also ein Jahr später, schlossen die Parteien sodann einen Nachfolgevertrag, für den bis zum 31.12.2016 befristeten Vertrag (Bl. 34). Auch diese Vereinbarung ist befristet, dieses Mal für die Zeit vom 01.01.2017 bis zum 31.12.2020. Die befristeten Arbeitszeiterhöhungen sind also jeweils in zeitlicher Hinsicht mit den Befristungen der Sponsoringverträge deckungsgleich. Grafisch stellt sich die Historie der Verträge wie folgt dar. Dabei streiten die Parteien um die Befristung der grau hinterlegten Verträge zur Arbeitszeiterweiterung: 4

<table>
<tr><td>01.01.2016 bis 31.12.2016 Aufstockung um 6,5 h</td><td>Aufstockung um 6,5 h vom 01.01.2017 bis 31.12.2020</td></tr>
<tr><td colspan="2">01.01.2016 Aufstockung um 6 Stunden
bis 31.12.2020</td></tr>
<tr><td colspan="2">Seit 1998 unbefristet mit regelmäßiger Teilzeit 50 % = 19,5 h</td></tr>
</table>

5

Die Klägerin erhielt für die auf diese Weise vereinbarte Arbeitszeit von 32 Wochenstunden zuletzt 4.500,00 EUR brutto pro Monat. Sie bewarb sich auf eine im Frühjahr 2018 frei gewordene Stelle. Diese Stelle wurde jedoch mit einer externen Kraft besetzt. 6

Mit der seit dem 20.07.2018 beim Arbeitsgericht Köln anhängigen Klage begehrt die Klägerin die Feststellung, dass auch über das Befristungsende hinaus eine wöchentliche Arbeitszeit von 32 Wochenstunden als vereinbart gilt. 7

Zur Begründung ihrer Klage hat die Klägerin vorgetragen, die Kombination aus unbefristetem Vertrag und befristeter Stundenerhöhung sei nach ihrer Auffassung unzulässig und umgehe zwingendes Kündigungsschutzrecht. 8

Die Klägerin hat beantragt, 9

festzustellen, dass zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis im Umfang von 32 Wochenstundenbesteht, in denen sie ihrer Tätigkeit für die Beklagte alsSozialarbeiterin nachgeht. 10

Die Beklagte hat beantragt, 11

die Klage abzuweisen. 12

Sie hat vorgetragen, die Befristung der Stundenerhöhung halte einer Klauselkontrolle stand. Selbst wenn die Maßstäbe des § 14 Abs. 1 TzBfG angewandt würden, wäre von einem Befristungsgrund auszugehen, nämlich des vorübergehenden Mehrbedarfs, der durch die Sponsoringverträge entstanden sei. 13

Mit Urteil vom 25.01.2019 hat das Arbeitsgericht Köln die Klage abgewiesen. Der aktuellen Rechtsprechung des BAG folgend komme bei der befristeten Erhöhung der Wochenstunden nur eine Klauselkontrolle in Betracht, nicht aber eine Befristungskontrolle nach § 14 TzBfG. Die hier streitigen Befristungen beträfen nicht einen Teil des Arbeitsverhältnisses von „erheblichem Umfang“ im Sinne der Rechtsprechung, denn beide Zusatzverträge seien gesondert zu betrachten und nicht zusammen zu rechnen. Jeweils 6 bzw. 6,5 Stunden seien weniger als 25 % der Arbeitszeit in einem Vollzeitarbeitsverhältnis. Daher seien die Befristungen schon dem Grunde nach zulässig. Selbst wenn aber angenommen würde, dass beide Befristungen zusammengenommen einen „erheblichen Umfang“ darstellten (6 h + 6,5 h = 12,5 h ? 25 %), so läge jedenfalls in der Prognose eines erhöhten Arbeitskräftebedarfs wegen der durch die Sponsoringverträge erhöhten Nachfrage ein Befristungsgrund im Sinne des § 14 Abs. 2 Nr. 1 TzBfG. 14

Gegen dieses ihr am 21.03.2019 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 23.04.2019 Berufung eingelegt und hat diese nach entsprechender Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist am 24.06.2019 begründet. 15

Zur Begründung der Berufung hat die Klägerin vorgetragen, das Urteil des Arbeitsgerichts sei ihrer Auffassung nach fehlerhaft, weil es die beiden Arbeitszeiterhöhungen, über deren Befristung hier gestritten werde, nicht zusammenrechne, sondern jeweils gesondert beurteile. Soweit die Beklagte Befristungsgründe, insbesondere in der Frage der Finanzierung, vortrage, habe sie keine eigenen Wahrnehmungsmöglichkeiten und bestreite daher die Behauptungen der Beklagten mit Nichtwissen. Aufgrund der hohen – und sicherlich steigenden – Nachfrage auf dem Gebiet der Telefonberatung für Suchtkrankheiten sei eine Weiterbeschäftigung in Vollzeit ohne weiteres möglich. Die Bezugnahme der Beklagten auf 16

die Sponsorenverträge als Befristungsgrund sei willkürlich. Seit dem Jahre 2003 arbeite sie auf der Grundlage des unbefristeten Teilzeitvertrages in Kombination mit insgesamt zehn befristeten Aufstockungen. Die angebliche Zweckgebundenheit der Sponsorengelder ändere hieran nichts.

Die Klägerin beantragt, 17

unter Abänderung der Entscheidung des Arbeitsgerichts Köln vom 25.01.2019 – 17 Ca 4981/18 – festzustellen, dass zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis im Umfang von 32 Wochenstunden besteht, in denen die Klägerin ihrer Tätigkeit für die Beklagte als Sozialarbeiterin nachgeht. 18

Die Beklagte beantragt, 19

die Berufung zurückzuweisen. 20

Sie trägt vor, nach ihrer Auffassung müsse betont werden, dass der Gegenstand der Inhaltskontrolle die Befristungsabrede sei und nicht etwa die Stundenerhöhung. Zwischen der Befristungsabrede vom November 2015 und der Befristungsabrede aus Januar 2017 gebe es keine inhaltliche Verbindung. Es liege im Übrigen eine Rechtfertigung nach § 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG vor. Es handele sich nämlich vorliegend um ein Projekt, das zu vorübergehendem Mehrbedarf führe. Für die Annahme eines solchen Projekts spreche nach BAG die Drittmittelfinanzierung wie hier. 21

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsniederschriften Bezug genommen. 22

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e 23

I. Die Berufung der Klägerin ist zulässig, weil sie statthaft (§ 64 Abs. 1 und 2 ArbGG) und frist- sowie formgerecht eingelegt und begründet worden ist (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO). 24

II. Das Rechtsmittel bleibt jedoch in der Sache ohne Erfolg. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht und mit zutreffender Begründung abgewiesen. Mit Blick auf diese Begründung wird im Einzelnen auf die Entscheidungsgründe des vorgenannten Urteils (Bl. 74 ff. d. A.) Bezug genommen. 25

Die beiden streitgegenständlichen Befristungen vom 01.01.2016 bis 31.12.2020 und vom 01.01.2017 bis 31.12.2020 halten einer Klauselkontrolle nach § 307 BGB stand. Sie benachteiligen die Klägerin nicht unangemessen. Bei der Befristung von Arbeitsvertragsbedingungen, also der Befristung von nur Teilen des Arbeitsverhältnisses, hat sich die rechtliche Prüfung nach den §§ 307 ff BGB zu richten und nicht nach § 14 TzBfG, der nur zur Anwendung kommt, wenn die Befristung des Arbeitsverhältnisses als solches in Frage steht. Es hat also eine Angemessenheitskontrolle stattzufinden und keine Befristungskontrolle. Die beiden Befristungen waren getrennt zu prüfen, sie waren also nicht zusammenzurechnen. Selbst wenn aber mit einer Zusammenrechnung von einer Arbeitszeiterhöhung um mehr als 25 % einer Vollzeit-Wochenarbeitszeit auszugehen wäre, wären die Befristungen dennoch gerechtfertigt, denn es wäre von einem Befristungsgrund auszugehen, der dem des § 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG entspräche. 26

27

Soweit sich die Berufung gegen diese auch vom Arbeitsgericht erkannten und begründeten Ergebnisse wendet, ist über die Begründung des Arbeitsgerichts hinaus, der sich die erkennende Kammer anschließt, nur noch auf die folgenden Punkte hinzuweisen.

1. Die Befristung einzelner Vertragsbedingungen ist nicht nach den Maßstäben des § 14 TzBfG zu prüfen sondern es ist eine Angemessenheitskontrolle nach § 307 BGB durchzuführen und damit die Frage zu beantworten, ob die hier streitigen Befristungen die Klägerin unangemessen benachteiligt haben und sie immer noch benachteiligen. Dies entspricht der inzwischen ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der sich die erkennende Kammer anschließt (BAG v. 23.03.2016 – 7 AZR 828/13 – Rn. 50; BAG v. 24.02.2016 – 7 AZR253/14 – Rn. 33; BAG v. 15.12.2011 – 7 AZR 394/10 – Rn. 22; BAG v. 25.04.2018 – 7 AZR 520/16 –, Rn. 34). 28

2. Eine unangemessene Benachteiligung in diesem Sinne liegt nicht vor, weil die beiden Befristungen getrennt zu betrachten sind, weil jede Befristung eine zusätzliche Wochenarbeitszeit betrifft, die geringer ist als 25 % der Wochenarbeitszeit eines in Vollzeit beschäftigten Mitarbeiters und weil daher mangels anderer bekannter oder vorgetragener Interessen der Klägerin das Befristungsinteresse der Beklagten überwiegt. 29

Das schützenswerte Interesse der Arbeitnehmerin an der unbefristeten Vereinbarung des Umfangs ihrer Arbeitszeit wird umso mehr beeinträchtigt, desto größer – ausgehend von einer zeitlich unbegrenzten Teilzeitbeschäftigung – der Umfang der vorübergehenden Arbeitszeitaufstockung ist. Bei einer solchen Vertragsgestaltung kann die Arbeitnehmerin, deren Arbeitszeit befristet erhöht wird, ihren 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 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 v. 23.03.2016 – 7 AZR 828/13 – Rn. 52; BAG v. 07.10.2015 – 7 AZR 945/13 – Rn. 43; BAG v. 15.12.2011 – 7 AZR 394/10 – Rn. 24; BAG v. 25.04.2018 – 7 AZR 520/16 –, Rn. 36). 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 v. 23.03.2016 – 7 AZR 828/13 – Rn. 55; BAG v. 25.04.2018 – 7 AZR 520/16 – Rn. 39). 30

a. Bei der Prüfung der Frage, ob eine Aufstockung der Arbeitszeit in einem „erheblichen Umfang“ im Sinne der vorgenannten Rechtsprechung vorliegt, sind die beiden streitigen Befristungen, entgegen der Auffassung der Klägerin, getrennt voneinander zu betrachten. Zuzugestehen ist dabei der Klägerin, dass sich bei getrennter Betrachtung einzelner Arbeitszeitaufstockungen eine Missbrauchsmöglichkeit eröffnet. Ein Arbeitgeber, der sein ihm zugewiesenes unternehmerisches Risiko, das sich in schwankenden Beschäftigungsbedürfnissen manifestiert, auf seine Arbeitnehmer abwälzen möchte, könnte auf den Gedanken kommen, nur Teilzeitbeschäftigte tätig werden zu lassen und das über die Teilzeit-Wochenarbeitszeit hinausgehende Beschäftigungsbedürfnis durch zwei, drei, fünf oder zehn befristete Arbeitszeiterhöhungen abzudecken. Diese tatsächlich bestehende Missbrauchsgefahr ist aber eine allgemeine Frage der Angemessenheit und Gegenstand 31

einer in jedem Falle durchzuführenden Willkürkontrolle. Sie mag auch Auswirkungen auf die Darlegungslast der Arbeitgeberin nach § 138 Abs. 1 und 2 ZPO haben, wenn es um die Darlegung des Grundes für die vorgenommene Trennung der Angemessenheitskontrollen gehen soll. „Zusammenzurechnen“ sind an dieser Stelle danach nur solche Aufstockungen, bei denen es keinerlei Anhaltspunkte außerhalb der Verlagerung des Unternehmerrisikos gibt; also keinerlei Anhaltspunkte, die für getrennte Anlässe für getrennte Befristungen sprechen könnten.

Vorliegend geht es um zwei Befristungen von Arbeitszeitaufstockungen, die sich teilweise überschneiden, also nicht drei, fünf oder zehn. Es geht also um die geringste Zahl von mehreren Arbeitszeitaufstockungen, bei der sich die Frage der Zusammenrechnung überhaupt stellen kann. Der zweite Befristungszeitraum beginnt ein ganzes Jahr später als der erste. Beide Vertragsbefristungen laufen parallel zu den Befristungen von Sponsoringverträgen, die die Beklagte mit Sponsoren abgeschlossen hatte. Mindestens zwei Tatsachen sprechen also gegen die Annahme, die Beklagte wälze mit den Befristungsvereinbarungen ausschließlich ihr unternehmerisches Risiko auf die Arbeitnehmerin ab. Damit fehlt es an einem Anlass, die beiden Arbeitszeitaufstockungen zusammen zu rechnen. 32

b. Da beide Befristungen zusätzliche Wochenarbeitszeiten betreffen, die geringer sind als 25 % der Wochenarbeitszeit eines in Vollzeit beschäftigten Mitarbeiters, überwiegt das Interesse der Beklagten an der Befristung das Interesse der Klägerin an der *Ent*fristung. Tatsachen, die für ein Interesse der Klägerin sprächen, das über das allgemeine Interesse sicherer Zukunftsplanung hinausgeht, sind nicht ersichtlich und von der Klägerin nicht vorgetragen worden. 33

3. Selbst wenn die beiden Befristungen aber zusammen zu rechnen wären, und es dann auf die Frage ankäme, ob sich ein überwiegendes Befristungsinteresse der Arbeitgeberin aus einem Befristungsgrund ergeben könnte, würden sich die beiden (hinsichtlich ihrer Stundenumfänge zusammengerechneten) Befristungen als wirksam darstellen. Denn die Arbeitgeberin durfte wegen der vorliegenden korrespondierenden Sponsoringverträge die Prognose stellen, dass sich nach Ablauf des jeweiligen Sponsoring am 31.12.2020 der Beschäftigungsbedarf entsprechend wieder reduzieren werde. Nach den Maßstäben des hier nur entsprechend anwendbaren § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG liegt damit ein Grund vor, der selbst die Befristung eines gesonderten zusätzlichen Teilzeitvertrages rechtfertigen könnte. Hierzu wird Bezug genommen auf die Entscheidungsgründe des arbeitsgerichtlichen Urteils und die dortigen Nachweise aus der Rechtsprechung (Bl, 80 f d.A.). Das Bestreiten der Klägerin mit „Nichtwissen“ im Sinne des § 138 Abs. 3 ZPO hilft nicht weiter. Denn unstreitig liegen die Sponsorenverträge vor, deren Befristung sich genau mit den hier streitigen Vertragsbefristungen decken. 34

4. Die streitigen Befristungen sind nicht als Kettenbefristungen unangemessen und sie sind auch nicht aus sonstigen Gründen willkürlich. Zwar haben die Parteien seit dem Jahre 1998 durchgehend Arbeitszeitaufstockungen vereinbart. Zwar geschah dies aufgrund von insgesamt zehn Zusatzvereinbarung. Zwar spräche dies bei Befristungen des Arbeitsverhältnisses insgesamt möglicherweise für die Annahme eines Formenmissbrauchs. Vorliegend geht es aber nicht um eine Befristung des gesamten Arbeitsverhältnisses sondern nur um die Befristung einer Vertragsbedingung. Befristete Arbeitszeiterhöhungen lassen nicht darauf schließen, dass die befristeten Zusatzverträge in Wirklichkeit genutzt werden, um einen ständigen und dauerhaften Beschäftigungsbedarf des Arbeitgebers zu decken. Sie sagen allenfalls etwas aus über den Umfang des Beschäftigungsbedarfs während des 35

Bestands des Arbeitsverhältnisses, nicht aber über dessen Dauer (so wörtlich: BAG v. 21.11.2018 – 7 AZR 234/17 –, Rn. 40). Die Grundsätze des institutionellen Rechtsmissbrauchs aus § 242 BGB i.V.m. der Richtlinie 1999/70/EG des Rats vom 28.06.1999 finden hier also keine Anwendung.

Die von der Klägerin dargelegte Prognose, es werde in Zukunft – unabhängig von den Sponsoringverträgen und unabhängig von der mit diesen verbundenen Werbung – die Nachfrage nach Telefonseelsorge sicher steigen, entbehrt einer von ihr vorgetragenen Tatsachengrundlage. 36

III. Nach allem bleibt es somit bei der klageabweisenden erstinstanzlichen Entscheidung. Als unterliegende Partei hat die Klägerin gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der Berufung zu tragen. Gründe für eine Revisionszulassung sind nicht gegeben, da die Entscheidung auf den Umständen des vorliegenden Einzelfalls beruht. 37

Justiz NRW
Rechtsprechungsdatenbank ONLINE