

Entscheidungen



BUNDESARBEITSGERICHT Urteil vom 8.8.2007, 7 AZR 855/06

Befristung einer Arbeitszeiterhöhung

Leitsätze

Ein unbefristet teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wird durch die Befristung einer Arbeitszeiterhöhung regelmäßig nicht iSv. § 307 Abs 1 BGB unangemessen benachteiligt, wenn die Befristung auf Umständen beruht, die die Befristung eines Arbeitsvertrags insgesamt nach § 14 Abs 1 S 2 Nr 3 TzBfG sachlich rechtfertigen könnte.

Tenor

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 1. August 2006 - 11 Sa 804/06 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung einer Arbeitszeiterhöhung.
- 2 Die Klägerin ist seit dem 1. September 1985 bei dem beklagten Land beschäftigt. Sie war seit dem 16. April 1987 unbefristet als vollzeitbeschäftigte Angestellte im Erziehungsdienst im Bereich des Bezirksamts S von Berlin tätig. Nach der Geburt ihres Kindes nahm die Klägerin Erziehungsurlaub in Anspruch. Anschließend wurde ihr in der Zeit vom 24. April 1992 bis zum 23. Oktober 1992 Sonderurlaub ohne Bezüge gewährt. Mit Schreiben vom 7. September 1992 teilte die Klägerin dem beklagten Land mit, dass sie am 30. September 1992 den Sonderurlaub vorzeitig beenden und vom 1. Oktober 1992 an für eine Halbtags­tätigkeit in der Kindertagesstätte C zur Verfügung stehen werde. Mit Schreiben vom 16. September 1992 erklärte sich das beklagte Land mit der Aufnahme der Tätigkeit ab 1. Oktober 1992 bei gleichzeitiger Herabsetzung der Arbeitszeit auf die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten einverstanden. Die Klägerin erhielt ab 1. Oktober 1992 Vergütung nach VergGr. Vc der Anlage 1 a zum BAT.
- 3 Die Klägerin wurde vom 1. August 1997 bis zum 31. Juli 2005 im Umfang von 75 vH der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten in der Kindertagesstätte C beschäftigt. Die Erhöhung der Arbeitszeit von 50 vH auf 75 vH der regelmäßigen Arbeitszeit erfolgte jeweils befristet für bestimmte Zeitabschnitte, zuletzt auf Grund eines Änderungsvertrags vom 31. März 2005 für die Zeit vom 1. Mai 2005 bis zum 31. Juli 2005. Danach war die Änderung der Wochenstunden befristet bis zum Vortag der vollen Dienstaufnahme nach der Wochenstundenreduzierung der Erzieherin P B, längstens bis zum 31. Juli 2005. Die Erzieherin P B ist in der Kindertagesstätte H beschäftigt. Ihre wöchentliche Arbeitszeit war zunächst befristet bis zum 30. April 2005 und anschließend für

die Zeit vom 1. Mai 2005 bis zum 30. April 2006 von einer Vollzeitbeschäftigung auf die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit reduziert worden. Seit dem 1. August 2005 ist die Klägerin mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit in der Kindertagesstätte R tätig.

- 4 Mit der am 6. Dezember 2005 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin die Unwirksamkeit der Befristung der Arbeitszeiterhöhung zum 31. Juli 2005 geltend gemacht und die Auffassung vertreten, die in dem Änderungsvertrag vom 31. März 2005 vereinbarte Befristung der Arbeitszeiterhöhung halte der Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB nicht stand. Sie werde durch die Befristung der Arbeitszeiterhöhung unangemessen benachteiligt. Die Befristung der Arbeitszeiterhöhung könne nicht mit dem Sachgrund der Vertretung wegen der vorübergehenden Ermäßigung der Arbeitszeit der Erzieherin P B begründet werden. Die Wirksamkeit der Befristung einer Arbeitszeiterhöhung sei nicht nach den Maßstäben des § 14 Abs. 1 TzBfG zu beurteilen, sondern nach § 307 Abs. 1 BGB. Deshalb komme es nicht darauf an, ob für die Befristung der Arbeitszeiterhöhung ein sachlicher Grund iSv. § 14 Abs. 1 TzBfG vorgelegen habe. Im Übrigen habe der Sachgrund der Vertretung nicht vorgelegen.
- 5 Die Klägerin hat beantragt
festzustellen, dass zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis im Umfang von 75 vH der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach dem Anwendungstarifvertrag Land Berlin besteht.
- 6 Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt.
- 7 Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter. Das beklagte Land beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

- 8 Die Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Die in dem Änderungsvertrag vom 31. März 2005 vereinbarte Befristung der Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit der Klägerin von 50 vH auf 75 vH der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Angestellten ist wirksam. Die Befristung der Arbeitszeiterhöhung zum 31. Juli 2005 hält der Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB stand. Die Klägerin wird durch die Befristung nicht entgegen den Grundsätzen von Treu und Glauben unangemessen benachteiligt.
- 9 I. Die Befristung der Arbeitszeiterhöhung unterliegt der Inhaltskontrolle nach § 307 BGB in der ab 1. Januar 2002 geltenden Fassung.
- 10 1. Es kann dahinstehen, ob es sich bei der in dem Änderungsvertrag vom 31. März 2005 getroffenen Befristungsabrede um eine Allgemeine Geschäftsbedingung iSv. § 305 Abs. 1 BGB handelt. § 307 BGB findet jedenfalls nach § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB auf die Befristungsabrede Anwendung.
- 11 a) 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 soweit der Verbraucher auf Grund der Vorformulierung auf ihren Inhalt keinen Einfluss nehmen konnte. Arbeitsverträge sind Verbraucherverträge iSv. § 310 Abs. 3 BGB (*BAG 25. Mai 2005 - 5 AZR 572/04 - BAGE 115, 19 = AP BGB § 310 Nr. 1 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 3, zu V 1 c der Gründe; 15. Februar 2007 - 6 AZR 286/06 - AP BGB § 620 Aufhebungsvertrag Nr. 35 = EzA BGB 2002 § 611 Aufhebungsvertrag Nr. 6, zu I 1 der Gründe; BVerfG 23. November 2006 - 1 BvR 1909/06 - AP BGB § 307 Nr. 22, zu II 2 b aa (1) der Gründe*).
- 12 b) Danach unterliegt der Änderungsvertrag vom 31. März 2005 der Inhaltskontrolle nach § 307 BGB. Bei dem Änderungsvertrag, mit dem die Parteien die befristete Erhöhung der

wöchentlichen Arbeitszeit der Klägerin von 50 vH auf 75 vH der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Angestellten vereinbart haben, handelt es sich um einen Verbrauchervertrag. Die Klägerin konnte nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts auf die Befristungsabrede keinen Einfluss nehmen.

- 13 2. Die Inhaltskontrolle nach § 307 BGB wird hinsichtlich der Kontrolle der Befristung einzelner Arbeitsbedingungen nicht durch die für die Befristung von Arbeitsverträgen geltenden Bestimmungen in §§ 14 ff. TzBfG verdrängt. Die Vorschriften des TzBfG sind auf die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen nicht - auch nicht entsprechend - anwendbar (*BAG 14. Januar 2004 - 7 AZR 213/03 - BAGE 109, 167 = AP TzBfG § 14 Nr. 10 = EzA TzBfG § 14 Nr. 8, zu II 1 b der Gründe; 27. Juli 2005 - 7 AZR 486/04 - BAGE 115, 274 = AP BGB § 307 Nr. 6 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 5, zu B II 1 c der Gründe; 18. Januar 2006 - 7 AZR 191/05 - AP BGB § 305 Nr. 8 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 13, zu B I 3 der Gründe*). Die Geltung von § 307 BGB wird für die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen weder durch die vor Inkrafttreten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze zur Kontrolle der Befristung einzelner Vertragsbedingungen ausgeschlossen noch ist die Befristung einer Arbeitszeiterhöhung nach § 307 Abs. 3 BGB der Inhaltskontrolle nach dem Recht Allgemeiner Geschäftsbedingungen entzogen (*vgl. hierzu ausführlich BAG 27. Juli 2005 - 7 AZR 486/04 - aaO, zu B II 1 d aa bis cc und e der Gründe; 18. Januar 2006 - 7 AZR 191/05 - aaO, zu B I 4 und 5 der Gründe*).
- 14 II. Die in dem Änderungsvertrag vom 31. März 2005 vereinbarte Befristung der Arbeitszeiterhöhung hält der Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB stand.
- 15 1. 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.
- 16 Unangemessen ist jede Beeinträchtigung eines rechtlich anerkannten Interesses des Arbeitnehmers, die nicht durch begründete und billigenwerte Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt ist oder durch gleichwertige Vorteile ausgeglichen wird (*BGH 14. Januar 1987 - IV a ZR 130/85 - NJW 1987, 2431; 3. November 1999 - VIII ZR 269/98 - BGHZ 143, 104; 4. Juli 1997 - V ZR 405/96 - NJW 1997, 3022; BAG 4. März 2004 - 8 AZR 196/03 - BAGE 110, 8 = AP BGB § 309 Nr. 3 = EzA BGB 2002 § 309 Nr. 1, zu B III 2 der Gründe*). Die Feststellung einer unangemessenen Benachteiligung setzt eine wechselseitige Berücksichtigung und Bewertung rechtlich anzuerkennender Interessen der Vertragspartner voraus. Es bedarf einer umfassenden Würdigung der beiderseitigen Positionen unter Berücksichtigung des Grundsatzes von Treu und Glauben. Bei der Beurteilung der Unangemessenheit ist ein genereller, typisierender, vom Einzelfall losgelöster Maßstab anzulegen (*BAG 4. März 2004 - 8 AZR 196/03 - aaO*). Abzuwägen sind die Interessen des Verwenders gegenüber den Interessen der typischerweise beteiligten Vertragspartner. Im Rahmen der Inhaltskontrolle sind dabei Art und Gegenstand, Zweck und besondere Eigenart des jeweiligen Geschäfts zu berücksichtigen. Zu prüfen ist, ob der Klauselinhalt bei der in Rede stehenden Art des Rechtsgeschäfts generell und unter Berücksichtigung der typischen Interessen der beteiligten Verkehrskreise eine unangemessene Benachteiligung des Vertragspartners ergibt (*BAG 27. Juli 2005 - 7 AZR 486/04 - BAGE 115, 274 = AP BGB § 307 Nr. 6 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 5, zu B II 2 a der Gründe; 18. Januar 2006 - 7 AZR 191/05 - AP BGB § 305 Nr. 8 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 13, zu B II 1 der Gründe; 11. April 2006 - 9 AZR 557/05 - AP BGB § 307 Nr. 17 = EzA BGB 2002 § 308 Nr. 5, zu A I 2 b bb (2.1) der Gründe; 10. Januar 2007 - 5 AZR 84/06 - AP BGB § 611 Ruhen des Arbeitsverhältnisses Nr. 6 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 16, zu I 2 c cc (1) der Gründe*).
- 17 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.

- 18 Bei der Inhaltskontrolle eines Verbrauchervertrags sind bei der Beurteilung der unangemessenen Benachteiligung nach § 307 Abs. 1 und 2 BGB auch die den Vertragsschluss begleitenden Umstände zu berücksichtigen (§ 310 Abs. 3 Nr. 3 BGB).
- 19 2. Nach diesen Grundsätzen wird die Klägerin durch die in dem Änderungsvertrag vom 31. März 2005 vereinbarte Befristung der Arbeitszeiterhöhung zum 31. Juli 2005 nicht entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligt. Die Voraussetzungen der in § 307 Abs. 2 Nr. 1 und Nr. 2 BGB geregelten Vermutungstatbestände sind nicht gegeben. Gesetzliche Regelungen über die Befristung einzelner Vertragsbedingungen, von denen die Befristungsabrede abweichen könnte, bestehen nicht. Durch die Befristung der Arbeitszeiterhöhung wird die Erreichung des Vertragszwecks nicht gefährdet. Der somit ausschließlich nach § 307 Abs. 1 BGB vorzunehmenden Inhaltskontrolle hält die Befristungsabrede stand. Dies hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend erkannt.
- 20 a) Eine unangemessene Benachteiligung der Klägerin besteht entgegen ihrer Auffassung nicht darin, dass die wöchentliche Arbeitszeit befristet um mehr als 25 vH der unbefristet vereinbarten Wochenarbeitszeit erhöht wurde. Die zur Inhaltskontrolle einer Vereinbarung von Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG) entwickelten Grundsätze (vgl. hierzu BAG 7. Dezember 2005 - 5 AZR 535/04 - BAGE 116, 267 = AP TzBfG § 12 Nr. 4 = EzA TzBfG § 12 Nr. 2, zu B III 7 a bis e der Gründe) sind auf die Inhaltskontrolle der Befristung einer Arbeitszeiterhöhung nicht anwendbar. Gegenstand der Inhaltskontrolle ist bei der Befristung einer Arbeitszeiterhöhung nicht - wie bei der Arbeit auf Abruf - die einseitige Festlegung des Umfangs der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber, sondern ausschließlich die Befristung des vertraglich vereinbarten zusätzlichen Arbeitsumfangs. Die unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers muss sich gerade aus der vertraglich vereinbarten Befristung der Arbeitszeiterhöhung ergeben. Hierbei ist der Umfang der Arbeitszeiterhöhung nicht von ausschlaggebender Bedeutung.
- 21 b) Eine unangemessene Benachteiligung der Klägerin durch die Befristung einer Arbeitszeiterhöhung ist allerdings nicht ohne Weiteres deshalb zu verneinen, weil die Befristung auf einem Sachverhalt beruht, der die Befristung eines Arbeitsvertrags insgesamt nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG rechtfertigen würde.
- 22 Für die bei der Befristung einzelner Vertragsbedingungen vorzunehmende Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB gelten andere Maßstäbe als für die Befristungskontrolle nach § 14 Abs. 1 TzBfG. Während die Befristung des gesamten Arbeitsvertrags - von den Fällen der gesetzlich vorgesehenen Möglichkeit von sachgrundlosen Befristungen abgesehen - ausschließlich daraufhin zu überprüfen ist, ob sie durch einen sachlichen Grund gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG gerechtfertigt ist, unterliegt die Befristung einzelner Vertragsbedingungen nach § 307 Abs. 1 BGB einer Angemessenheitskontrolle, die anhand einer umfassenden Berücksichtigung und Bewertung rechtlich anzuerkennender Interessen beider Vertragsparteien vorzunehmen ist. Eine derartige Interessenabwägung findet bei der Befristungskontrolle nach § 14 Abs. 1 TzBfG nicht statt. Trotz des unterschiedlichen Prüfungsmaßstabs sind bei der nach § 307 Abs. 1 BGB vorzunehmenden Inhaltskontrolle der Befristung einzelner Vertragsbedingungen Umstände, die die Befristung eines Arbeitsvertrags insgesamt nach § 14 Abs. 1 TzBfG rechtfertigen könnten, nicht ohne Bedeutung. Diese Umstände sind bei der Interessenabwägung nach § 307 Abs. 1 BGB zugunsten des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Liegt der Befristung einer Arbeitszeiterhöhung ein Sachverhalt zugrunde, der die Befristung eines Arbeitsvertrags insgesamt nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG rechtfertigen könnte, überwiegt in aller Regel das Interesse des Arbeitgebers an der nur befristeten Erhöhung der Arbeitszeit das Interesse des Arbeitnehmers an der unbefristeten Vereinbarung des Umfangs seiner Arbeitszeit. Dies ergibt sich aus den im TzBfG zum Ausdruck kommenden gesetzlichen Wertungsmaßstäben.
- 23 Das TzBfG geht davon aus, dass der unbefristete Arbeitsvertrag der Normalfall und der befristete Arbeitsvertrag die Ausnahme sein soll (vgl. BT-Drucks. 14/4374 S. 1 und S. 12). Dieser Grundsatz gilt auch für die Vereinbarung des Umfangs der Arbeitszeit (BAG

27. Juli 2005 - 7 AZR 486/04 - BAGE 115, 274 = AP BGB § 307 Nr. 6 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 5, zu B II 2 b bb (1) der Gründe). 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. 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 befristete Aufstockung der Arbeitszeit ermöglicht. Bei einer solchen Vertragsgestaltung kann der Arbeitnehmer, dessen Arbeitszeit befristet erhöht wird, seinen Lebensstandard nicht an einem mit weitgehender Sicherheit kalkulierbaren, in etwa gleich bleibenden Einkommen ausrichten. Er muss vielmehr damit rechnen, dass sein Einkommen auf den der unbefristeten Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Betrag absinkt (vgl. BAG 27. Juli 2005 - 7 AZR 486/04 - aaO, zu B II 1 b bb (1) der Gründe). Die mit der Befristung des gesamten Arbeitsvertrags verbundenen Nachteile, dh. der Verlust des Arbeitsplatzes insgesamt und des mit der Tätigkeit erzielten Einkommens, sind vom Arbeitnehmer nach § 14 Abs. 1 TzBfG hinzunehmen, wenn für die Befristung ein sachlicher Grund vorliegt. Nach Auffassung des Gesetzgebers besteht bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 14 Abs. 1 TzBfG typischerweise ein gegenüber dem Bestandsschutzinteresse des Arbeitnehmers höher zu bewertendes Interesse des Arbeitgebers an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Befristung. Aus dieser gesetzlichen Wertung folgt, dass auch die mit der Befristung einer Arbeitszeiterhöhung verbundene Benachteiligung für den Arbeitnehmer in aller Regel dann zumutbar und nicht unangemessen ist, wenn die Befristung auf Umständen beruht, die die Befristung eines Arbeitsvertrags insgesamt rechtfertigen würden. In einem derartigen Fall ist das Interesse des Arbeitgebers an der nur befristeten Vereinbarung der Arbeitszeiterhöhung typischerweise von so erheblichem Gewicht, dass es das Interesse des Arbeitnehmers an der unbefristeten Vereinbarung des Umfangs der Arbeitszeit überwiegt. Nur bei Vorliegen außergewöhnlicher Umstände auf Seiten des Arbeitnehmers kann in Ausnahmefällen eine andere Beurteilung in Betracht kommen.

- 24 c) Nach diesen Grundsätzen hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zu Recht angenommen, dass die Klägerin durch die in dem Änderungsvertrag vom 31. März 2005 vereinbarte Befristung der Arbeitszeiterhöhung zum 31. Juli 2005 nicht entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligt wird. Die Klägerin besitzt zwar als Arbeitnehmerin ein rechtlich anerkanntes Interesse an der unbefristeten Vereinbarung des Umfangs ihrer Arbeitszeit, von der die Höhe ihres Einkommens und damit ihre längerfristige Lebensplanung abhängt. Dieses Interesse wird durch die Befristung der Arbeitszeiterhöhung beeinträchtigt, denn die Klägerin musste bei Vertragsschluss trotz der langjährig praktizierten befristeten Erhöhung der Arbeitszeit damit rechnen, dass nach dem 31. Juli 2005 eine weitere Erhöhung der Arbeitszeit unterbleiben würde. Diese Beeinträchtigung ist jedoch nicht unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 BGB. Sie ist durch das höher zu bewertende Interesse des beklagten Landes an der nur befristeten Vereinbarung der Arbeitszeiterhöhung gerechtfertigt, da Umstände vorliegen, die die Befristung eines Arbeitsvertrags insgesamt nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG rechtfertigen würden und keine außergewöhnlichen Umstände auf Seiten der Klägerin vorliegen, die ausnahmsweise zu einer anderen Beurteilung führen könnten. Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerfrei angenommen, dass die befristete Erhöhung der Arbeitszeit der Klägerin im Zusammenhang mit der vorübergehenden Arbeitszeitermäßigung der ebenfalls bei dem beklagten Land beschäftigten Erzieherin B stand und dass dieser Sachverhalt die Befristung eines Arbeitsvertrags mit dem Sachgrund der Vertretung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG rechtfertigen würde.

25

- aa) Nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG liegt ein die Befristung des Arbeitsvertrags

rechtfertigender sachlicher Grund vor, wenn der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird. Der Sachgrund der Vertretung setzt nicht voraus, dass der befristet zur Vertretung eingestellte Mitarbeiter die Aufgaben der vorübergehend ausfallenden Stammkraft erledigt. Der Vertreter kann auch mit anderen Aufgaben betraut werden. Denn die befristete Beschäftigung zur Vertretung lässt die Versetzungs- und Umsetzungsbefugnisse des Arbeitgebers unberührt (*BAG 25. August 2004 - 7 AZR 32/04 - AP TzBfG § 14 Nr. 15 = EzA TzBfG § 14 Nr. 11, zu III 1 der Gründe; 10. März 2004 - 7 AZR 402/03 - BAGE 110, 38 = AP TzBfG § 14 Nr. 11 = EzA TzBfG § 14 Nr. 9, zu III 1 der Gründe; 10. März 2004 - 7 AZR 397/03 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 257, zu III 1 der Gründe*). Der Sachgrund der Vertretung setzt allerdings einen Kausalzusammenhang zwischen dem zeitweiligen Ausfall des Vertretenen und der Einstellung des Vertreters voraus. Der Einsatz des befristet beschäftigten Arbeitnehmers muss wegen des Arbeitskräftebedarfs erfolgen, der durch die vorübergehende Abwesenheit des zu vertretenden Mitarbeiters entsteht. Fehlt der Kausalzusammenhang, ist die Befristung nicht durch den Sachgrund der Vertretung gerechtfertigt. Die befristete Einstellung beruht dann nicht auf dem durch die Abwesenheit des Vertretenen geschaffenen vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung des Vertreters. Die Anforderungen an die Darlegung des Kausalzusammenhangs durch den Arbeitgeber richten sich dabei nach der Form der Vertretung. Nimmt der Arbeitgeber den Vertretungsfall zum Anlass für eine befristete Beschäftigung, ist auf Grund der Umstände bei Vertragsschluss zu beurteilen, ob der Bedarf für die Beschäftigung des Vertreters auf die Abwesenheit des zeitweilig ausgefallenen Mitarbeiters zurückzuführen ist. Überträgt der Arbeitgeber dem befristet beschäftigten Arbeitnehmer Tätigkeiten, die der vertretene Arbeitnehmer zu keiner Zeit ausgeübt hat - wozu der Arbeitgeber auf Grund seines Organisationsrechts berechtigt ist -, besteht der für den Sachgrund der Vertretung notwendige Kausalzusammenhang, wenn die dem Vertreter zugewiesenen Aufgaben von dem Vertretenen ausgeübt werden könnten, wenn er nicht zeitweilig an der Arbeitsleistung verhindert wäre. Der Arbeitgeber muss nach dem Arbeitsvertrag berechtigt sein, dem vorübergehend abwesenden Arbeitnehmer bei seiner Weiterarbeit nicht dessen bisherige Tätigkeiten, sondern den Aufgabenbereich des Vertreters zuzuweisen. Werden dem Vertreter die Aufgaben des zu vertretenden Arbeitnehmers auf diese Weise weder unmittelbar noch mittelbar übertragen, liegt der für eine auf § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG gestützte Befristungsabrede erforderliche Kausalzusammenhang nur vor, wenn der Arbeitgeber bei Vertragsschluss mit dem Vertreter dessen Aufgaben einem oder mehreren vorübergehend abwesenden Beschäftigten gedanklich zuordnet. Nur dann beruht die Einstellung des Vertreters auf der Abwesenheit des zu vertretenden Arbeitnehmers. Die gedankliche Zuordnung des Arbeitgebers, welchem vorübergehend abwesenden Arbeitnehmer die vom Vertreter ausgeübten Tätigkeiten übertragen werden könnten, muss erkennbar sein. Dies kann zB durch eine entsprechende Angabe im Arbeitsvertrag erfolgen (*BAG 15. Februar 2006 - 7 AZR 232/05 - BAGE 117, 104 = AP TzBfG § 14 Vertretung Nr. 1 = EzA TzBfG § 14 Nr. 27, zu I 1 b aa und bb der Gründe*).

26

bb) Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts lagen bei Abschluss des Änderungsvertrags am 31. März 2005 die Voraussetzungen des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG vor, wäre ein befristeter Arbeitsvertrag geschlossen worden. Die befristete Erhöhung der Arbeitszeit der Klägerin im Umfang vom 25 vH der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten erfolgte zur Vertretung der Erzieherin B. Zwischen den Parteien ist unstrittig, dass für die Dauer der befristeten Erhöhung der Arbeitszeit der Klägerin vom 1. Mai 2005 bis zum 31. Juli 2005 in der Kindertagesstätte C ein ungedeckter Arbeitskräftebedarf für eine Erzieherin in diesem Umfang bestand. Dieser Bedarf wurde durch die befristete Erhöhung der Arbeitszeit der Klägerin gedeckt. Die Klägerin hat die Erzieherin B insoweit zwar nicht unmittelbar vertreten. Frau B war nicht in der Kindertagesstätte C, sondern in der Kindertagesstätte H beschäftigt. Der für den Sachgrund der Vertretung erforderliche Kausalzusammenhang zwischen der vorübergehenden Arbeitszeitermäßigung der Erzieherin B und der befristeten Arbeitszeiterhöhung der Klägerin lag jedoch vor, weil das beklagte Land nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts rechtlich und tatsächlich die Möglichkeit gehabt hätte, den zusätzlichen Bedarf von 25 vH der Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Erzieherin in der C durch die Erzieherin B wahrnehmen zu lassen, wenn mit dieser nicht

vorübergehend die Reduzierung ihrer Arbeitszeit auf 50 vH eines vollzeitbeschäftigten Erziehers vereinbart worden wäre. Die für den Sachgrund der Vertretung erforderliche gedankliche Zuordnung des Arbeitsumfangs der Klägerin in Höhe von 25 vH der Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Erziehers zu der Erzieherin B ergibt sich aus der Angabe in dem Änderungsvertrag, wonach die Änderung der Wochenstunden befristet bis zum Vortag der vollen Dienstaufnahme der Frau B, jedoch längstens bis zum 31. Juli 2005 erfolgte.

- 27 cc) Die Klägerin hat keine außergewöhnlichen Umstände dargelegt, die höher zu bewerten sein könnten als das Interesse des beklagten Landes an der nur befristeten Vereinbarung der Arbeitszeiterhöhung. Dazu reicht es nicht aus, dass die Klägerin im Jahr 1992 wegen der Betreuung ihres Kindes an Stelle der bisherigen Vollzeitbeschäftigung eine unbefristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart hat, weil nach den damaligen tariflichen Bestimmungen - im Gegensatz zu der späteren Fassung von § 15 Abs. 1 BAT - kein Anspruch auf eine nur befristete Reduzierung der Arbeitszeit bestand. Hierbei handelt es sich nicht um einen außergewöhnlichen Umstand von besonderem Gewicht, sondern um einen Sachverhalt, der nicht nur der damaligen Rechtslage, sondern auch dem seinerzeitigen Interesse der Klägerin entsprach und von ihr selbst veranlasst wurde. Auch die Berücksichtigung des Umstands, dass die Klägerin als alleinerziehende Mutter auf ihr Arbeitseinkommen angewiesen ist, führt nicht dazu, die unbefristete Erhöhung der Arbeitszeit der Klägerin als unangemessene Benachteiligung iSv. § 307 Abs. 1 BGB zu bewerten.

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

Dörner

Gräfl

Koch

Zumpe

Berger