

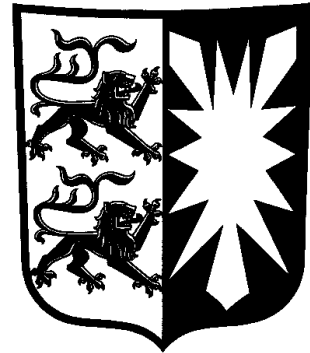
Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 5 Sa 375/12

2 Ca 620 a/12 ArbG Neumünster
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 23.05.2013

gez. ...
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 23.05.2013 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

1. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Neumünster vom 25.10.2012, Az.: 2 Ca 620 a/12, abgeändert und festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 31. März 2012 hinaus mit einem Vollzeitbeschäftigungsumfang von zurzeit wöchentlich 37,5 Stunden besteht.
2. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits erster und zweiter Instanz.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob eine Arbeitszeitvereinbarung wirksam befristet wurde.

Der Kläger ist bei der Beklagten seit dem 17.10.2007 als Operator in der Flechtereie beschäftigt. Kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme finden auf das Arbeitsverhältnis die Tarifverträge der Chemischen Industrie Anwendung. Der Kläger erhält Vergütung nach Entgeltgruppe E3. Das Arbeitsverhältnis wurde mit Arbeitsvertrag vom 15.10.2007 (Bl. 61 ff. d. A) zunächst bis zum 20.09.2008 sachgrundlos befristet und sodann noch dreimal bis zum 30.12.2010 sachgrundlos verlängert. Mit weiterem Arbeitsvertrag vom 11.11.2010 (künftig ArbV, Bl. 67 ff. d. A.) vereinbarten die Parteien die befristete Einstellung des Klägers ab dem 31.12.2010 bis zum 31.03.2011 für die Dauer des Projektes „Optimierung Inline Coating Pliabilizing“. Dieser Vertrag wurde noch zweimal bis zum 31.12.2011 verlängert. In den zugrundeliegenden Arbeitsverträgen war jeweils eine Wochenarbeitszeit von 30 Stunden vereinbart. Zudem enthielt der Arbeitsvertrag vom 11.11.2010 – ebenso wie bereits der vom 15.10.2007 - u. a. folgende Schlussbestimmung:

„§ 9 – Schlussbestimmung

...

(2) Vereinbarungen außerhalb dieses Vertrages wurden nicht getroffen. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für ein Abweichen vom Schriftformerfordernis.“

Gegen die letzte Befristung bis zum 31.12.2011 wandte sich der Kläger mit einer Entfristungsklage, ArbG Neumünster: Az. 3 Ca 1237 a/11. Noch während des Laufs der Entfristungsklage vereinbarten die Parteien für die Zeit vom 01.08.2011 bis zum 31.12.2011 die Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden auf 37,5 Stunden zu einem Tarifentgelt von € 2.416,00 brutto (Bl. 33 d. A.). Nach Fristablauf wurde der Kläger zunächst nicht weiter beschäftigt. Mit Urteil vom 01.02.2012 gab das Arbeitsgericht (3 Ca 1237 a/11) der Entfristungsklage statt und verurteilte die Beklagte, „den Kläger bis zur rechtskräftigen Beendigung des vorliegenden Rechtsstreits zu den bisherigen Bedingungen als Operator für den Geschäftsbereich Opera-

tions am Standort J. & J. M. GmbH in N. weiter zu beschäftigen“. Jenes Urteil ist mittlerweile rechtskräftig.

Im Einsatzbereich des Klägers, der Fadenflechtereie, wird im Drei-Schicht-System gearbeitet, das bei einer 30-Stundenwoche wie folgt aussieht:

- Tagschicht: 6:45 Uhr bis 15:45 Uhr
- Spätschicht: 15:45 Uhr bis 22:00 Uhr
- Nachtschicht: 22:00 Uhr bis 6:45 Uhr.

In Zeiten der Arbeitszeiterhöhung auf 37,5 Stunden wird in der Spätschicht jeweils von 13:25 Uhr bis 22:00 Uhr gearbeitet.

Nach dem obsiegenden Urteil in der Entfristungsklage (3 Ca 1237 a/11) erschien der Kläger am 02.02.2012 zusammen mit seiner Kollegin K., die ebenfalls erfolgreich eine Entfristungsklage geführt hatte (ArbG Neumünster, Urt. v. 01.02.2012 – 3 Ca 1190 a/11), gegen 13:00 Uhr bei der Beklagten zur Arbeitsaufnahme. Der vorgesetzte Linienleiter F. teilte beiden nach vorheriger telefonischer Rücksprache mit der Personalabteilung mit, sie könnten direkt wieder ab 13:25 Uhr in der folgenden 8-Stundenspätschicht mit der Arbeit beginnen. Ob der Zeuge F. den Kläger und dessen Kollegin während dieses Gesprächs darauf hinwies, dass es sich um eine zeitlich begrenzte Arbeitszeiterhöhung auf 37,5 Stunden bis Ende März 2012 handele, ist zwischen den Parteien streitig. Der Kläger wurde auch in der Folgezeit Vollzeit auf der Basis einer 37,5 Stundenwoche beschäftigt und entsprechend vergütet.

Am 07.03.2012 sandte die Beklagte dem Kläger einen unbefristeten Anstellungsvertrag mit Wirkung ab dem 01.02.2012 zu (Bl. 34 ff. d. A.), den dieser nicht unterzeichnete. Dieser Anstellungsvertrag sah eine wöchentliche Arbeitszeit von 30 Stunden und ein monatliches Tarifentgelt von € 1.933,00 brutto vor. Nachdem der Kläger sich weiterhin weigerte, den unbefristeten Arbeitsvertrag zu unterzeichnen, wurde er ab Montag, den 02.04.2012, nur noch mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden beschäftigt. Allerdings erhielt er bis einschließlich Mai 2012 Vergütung auf der Basis einer Wochenarbeitsleistung von 37,5 Stunden.

Zumindest seit August 2011 bis Ende 2012 wurden in der Fadenflechterei diverse Arbeitnehmer mit einer regulären wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden aufgrund diverser befristeter Arbeitszeitaufstockungen tatsächlich auf der Basis einer 37,5-Stundenwoche beschäftigt.

Am 04.06.2012 hat der Kläger vor dem Arbeitsgericht Klage erhoben und die dauerhafte Beschäftigung mit einer regulären Arbeitszeit von 37,5 Stunden pro Woche gegenüber der Beklagten geltend gemacht.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands in erster Instanz, insbesondere des weiteren streitigen Parteivorbringens, sowie der erstinstanzlichen Anträge wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils einschließlich der Inbezugnahmen verwiesen, § 69 Abs. 2 ArbGG.

Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 25.10.2012 die Klage abgewiesen. Der geltend gemachte Beschäftigungsanspruch auf der Basis einer 37,5-Stundenwoche folge nicht aus dem Weiterbeschäftigungstenor des Entfristungsurteils vom 01.02.2012. Dieser beziehe sich auf die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit von 30 Wochenstunden. Die vertragliche Arbeitszeit sei durch tatsächliche Zuweisung der Arbeit im Umfang von 37,5 Stunden ab dem 02.02.2012 bis zum 31.03.2012 auch nicht erhöht worden. Eine konkludent vereinbarte dauerhafte Arbeitszeiterhöhung auf 37,5 Wochenstunden könnte nur angenommen werden, wenn dies die einzige Erklärung für die Zuweisung des erhöhten Arbeitszeitumfangs wäre. Denkbar wäre aber auch die Anordnung von Überstunden oder die nur vorübergehende Arbeitszeiterhöhung. Zudem stehe einer konkludenten Arbeitszeiterhöhung auch das arbeitsvertraglich vereinbarte doppelte Schriftformerfordernis entgegen. Lediglich eine schriftliche Vereinbarung hätte deshalb zu einer Änderung des Arbeitsvertrages führen können. Auch die Fortzahlung der Vergütung auf der Basis einer 37,5 Stundenwoche im April und Mai 2012 ändere hieran nichts, da die Beklagte dem Kläger unstreitig am 30.03.2012 mitgeteilt habe, dass sein Einsatz auf der Basis einer 37,5-Stundenwoche am 31.02.2012 ende.

Gegen dieses ihm am 20.11.2012 zugestellte Urteil hat der Kläger am 07.12.2012 beim Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein Berufung eingelegt und diese nach gewährter Fristverlängerung bis zum 21.02.2013 am 20.02.2013 begründet.

Der Kläger trägt vor,

entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts komme es auf das Konstrukt einer konkludenten Arbeitszeiterhöhung gar nicht an, da er am 02.02.2012 seine Arbeitskraft ausdrücklich auf der Basis einer Vollzeitstelle angeboten habe und die Beklagte dieses Angebot angenommen habe, indem der Zeuge F. ihn nach Rücksprache mit der Personalabteilung auch tatsächlich in Vollzeit eingesetzt habe. Insbesondere habe Herr F. nicht auf eine nur befristete Erhöhung der Arbeitszeit auf 37,5 Wochenstunden hingewiesen. Auch sei - so bereits sein erstinstanzlicher Vortrag - eine etwaige befristete Arbeitszeiterhöhung auf 37,5 Wochenstunden für die Zeit vom 01.01.2012 bis 31.03.2012 unwirksam, da ihr jegliche sachliche Rechtfertigung fehle. Die Beklagte befriedige dauerhaft bestehenden Beschäftigungsbedarf mittels wiederholter befristeter Arbeitszeiterhöhungen in der Fadenflecherei. Jedenfalls aber sei die am 01.08.2011 nur befristet bis zum 31.12.2011 vereinbarte Arbeitszeiterhöhung unwirksam, da auch ihr die nach der Rechtsprechung hierfür erforderliche sachliche Rechtfertigung fehlte. Daher habe schon mit Ablauf des 31.12.2011 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit einer unbefristeten Arbeitszeiterhöhung auf 37,5 Stunden bestanden, das uneingeschränkt am 02.02.2012 fortgesetzt worden sei.

Der Kläger beantragt zuletzt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Neumünster vom 25.10.2012, Az. 2 Ca 620 c/12, abzuändern und

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 31.03.2012 hinaus mit einem Vollzeitbeschäftigungsumfang von zurzeit wöchentlich 37,5 Stunden besteht;
2. hilfsweise die Beklagte zu verurteilen, den Kläger im Umfang von 37,5 Stunden pro Woche zu beschäftigen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt

das angefochtene Urteil. In dem Personalgespräch vom 02.02.2012 habe der Linienleiter und Zeuge F. dem Kläger und dessen Kollegin K. zwar direkt Arbeit in einer 8-Stunden-Schicht zugewiesen, aber zugleich darauf hingewiesen, dass eine Erhöhung der Arbeitszeit auf 37,5 Wochenstunden nur bis Ende März 2012 möglich sei und danach beide wieder in der 6-Stundenschicht eingesetzt würden. Einer sachlichen Rechtfertigung für die befristete Arbeitszeiterhöhung habe es – so bereits ihr erstinstanzlicher Vortrag – nicht bedurft. Ungeachtet dessen liege aber auch ein Sachgrund vor. Man habe den Kläger gegenüber seinen Kollegen, die seit dem 01.01.2012 befristete Arbeitszeiterhöhungen erhalten hätten, nicht benachteiligen wollen. Die auf den Zeitraum 01.01. bis 31.03.2012 bezogene befristete Arbeitszeiterhöhung der Beschäftigten in der Fadenflechterei beruhe auf einer Unterlieferung der Mengenangaben von einer Million Fadenmetern. Um den Rückstand aufzuholen, habe sie das zusätzliche Arbeitszeitvolumen benötigt. Zudem seien im Dezember 2011 Vicryl-Rapid-Verfärbungen aufgetreten, was u. a. bis Mitte März 2012 zu Mehrarbeit in dem Bereich der Fadenflechterei geführt habe. Auch sei es im September 2011 zu einer Unterlieferung aufgrund schlechter Verpackungsware gekommen, die aufzuarbeiten gewesen sei. Da zum Jahresende zudem regelmäßig die Lagerbestände heruntergefahren würden, bestehe im Januar aus diesem Grunde immer Mehrarbeitsbedarf. Sie, die Beklagte, wickle darüber hinaus ein Projekt „Burdock“ und in diesem Zusammenhang einen Transfer der Linie 5 nach Mexiko ab, den sie schon seit langer Zeit plane und vorbereite. Auch dies habe ebenfalls die befristeten Arbeitszeiterhöhungen gerechtfertigt. Deshalb seien auch bis zum 31.03.2012 erfolgte befristete Arbeitszeiterhöhungen der Mitarbeiter U., I. und C. mindestens bis 31.12.2012 verlängert worden. Zudem habe es noch am 29.05.2012 einen Produktionsstillstand wegen Verunreinigungen gegeben, der zu Rückständen geführt habe, die nochmals mit befristeten Arbeitszeiterhöhungen in der Fadenflechterei abgearbeitet würden. Vor diesen Hintergründen sei sowohl die befristete Arbeitszeiterhöhung vom 01.08.2011, als auch die - streitige – mündlich befristete Arbeitszeiterhöhung für den Zeitraum 01.01.2012 bis 31.03.2012 rechtmäßig. Im Übrigen verweist die Beklagte auf das in § 9 Abs. 2 ArbV vereinbarte Schriftformerfordernis, das ihres Erachtens der Wirksamkeit einer unbefristeten Arbeitszeiterhöhung entgegenstehe.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien im Berufungsverfahren wird auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie den Inhalt des Sitzungsprotokolls vom 23.05.2013 verwiesen. Zudem hat die Berufungskammer die Verfahrensakte des Arbeitsgerichts Neumünster, Az. 3 Ca 1237 a/11, beigezogen.

Entscheidungsgründe

Die Berufung des Klägers ist zulässig. Sie ist dem Beschwerdewert nach statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 64 Abs. 2 lit. b; 66 Abs. 1 ArbGG; §§ 519, 520 ZPO.

Die Berufung hat auch in der Sache Erfolg. Die Feststellungsklage ist zulässig (I.) und begründet (II.).

I. Die Feststellungsklage ist zulässig. Der in der Berufungsinstanz umformulierte Hauptantrag ist i. S. d. § 533 ZPO sachdienlich (1.) und als Feststellungsantrag insgesamt nach § 256 Abs. 1 ZPO zulässig (2.).

1. Dem Feststellungsantrag steht nicht entgegen, dass dieser erstmals – auf Anregung des Gerichts - in der Berufungsinstanz gestellt wurde.

a) Nach § 533 ZPO i. V. m. § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG ist eine Klageänderung in der Berufungsinstanz nur zulässig, wenn entweder der Gegner einwilligt oder das Gericht dies für sachdienlich hält und diese auf Tatsachen gestützt werden kann, die das Berufungsgericht seiner Verhandlung und Entscheidung über die Berufung ohnehin nach § 529 ZPO zugrunde zu legen hat. Für die Zulässigkeit einer nachträglichen Klagänderung i. S. v. § 533 ZPO müssen mithin die Voraussetzungen der Nrn. 1 und 2 kumulativ vorliegen.

b) Hieran gemessen ist die erfolgte Klagänderung zulässig. Die Beklagte hat zumindest konkludent der Klagänderung zugestimmt. Dies gilt insbesondere vor dem

Hintergrund, dass die Beklagte ausdrücklich in der Berufungsverhandlung erklärt hat, dass sie den Kläger im Falle seines Obsiegens mit dem Feststellungsantrag auch entsprechend beschäftigen werde. Zudem ist diese sachdienlich, da sie die streitige Rechtsfrage zwischen den Parteien insgesamt klärt. Der Kläger hat sich im vorliegenden Verfahren von vornherein und ersichtlich gegen die nur bis zum 31.03.2012 erfolgte Befristung der Erhöhung seiner Arbeitszeit von 30 auf 37,5 Wochenstunden gewendet. Die Entscheidung über den geänderten Antrag kann schließlich auch auf den Sachverhalt gestützt werden, der ohnehin bereits der erstinstanzlichen Entscheidung zugrunde lag.

2. Der im Berufungsverfahren mit Schriftsatz vom 16.05.2013 umformulierte Hauptantrag ist als zulässiger allgemeiner Feststellungsantrag anzusehen. Auf die Befristung einer Arbeitszeiterhöhung findet die besondere Feststellungsklage nach § 17 Satz 1 TzBfG keine Anwendung. Die Unwirksamkeit der Befristung einzelner Arbeitsbedingungen ist mit einer Klage nach § 256 Abs. 1 ZPO geltend zu machen (BAG, Urt. v. 02.09.2009 - 7 AZR 233/08 - Rn. 14 m. w. Rspr.-Nachw., zit. n. Juris). Das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Interesse an der Feststellung des Bestehens eines Rechtsverhältnisses liegt vor, weil sich die Beklagte nach wie vor darauf beruft, dass zwischen den Parteien arbeitsvertraglich eine Wochenarbeitszeit von 30 Stunden vereinbart sei. Lediglich für die Zeit von August 2011 bis einschließlich März 2012 sei die Arbeitszeit des Klägers zweimal zeitlich befristet und rechtswirksam auf 37,5 Wochenstunden erhöht worden.

II. Der Feststellungsantrag ist auch begründet. Insoweit schließt sich die Berufungskammer der Auffassung der 3. Kammer in dem Urteil vom 10.04.2013 in der Parallelsache 3 Sa 316/12 an. Eine zugunsten der Beklagten als wahr unterstellte Befristung der Arbeitszeiterhöhung von 30 auf 37,5 Wochenstunden bis zum 31.03.2012 hält einer Inhaltskontrolle nicht stand mit der Rechtsfolge, dass über den 31.03.2012 hinaus zwischen den Parteien ein Vollzeitarbeitsverhältnis mit einer vertraglich geschuldeten Wochenarbeitszeit von derzeit 37,5 Stunden fortbesteht.

1. Zunächst kann dahingestellt bleiben, ob die Parteien – wie der Kläger behauptet - nach Verkündung des Urteils vom 01.02.2012 in der Entfristungssache (3 Ca

1237 a/11) am 02.02.2012 mündlich einen neuen, geänderten Arbeitsvertrag mit einer regelmäßigen dauerhaften Arbeitszeit von 37,5 Wochenstunden mündlich vereinbart haben. Denn unstreitig haben die Parteien an diesem Tag zumindest bis zum 31.03.2012 die zunächst vertraglich vereinbarte konkludent und damit einvernehmlich aufgestockt bzw. erhöht. Der Kläger ist unstreitig zusammen mit seiner Kollegin K. am 02.02.2012 im Betrieb der Beklagten erschienen und sofort von seinem Linienleiter nach Rücksprache und damit im Einvernehmen mit der Personalabteilung über mehrere Wochen in Vollzeit mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 37,5 Stunden beschäftigt und fünf Monate lang entsprechend vergütet worden. Am 02.02.2012 haben die Parteien demzufolge durch schlüssiges Verhalten die in § 2 Abs. 1 ArbV festgelegte Arbeitszeit ein zweites Mal von 30 auf 37,5 Wochenstunden mit Wirkung ab dem 01.01.2012 erhöht. Die Zuweisung entsprechender Vollzeitarbeitsschichten war auch aus Sicht der Beklagten keine Anordnung von Überstunden. Vielmehr wollte die Beklagte die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit des Klägers von 30 Wochenstunden aus Gründen der Gleichbehandlung (zeitlich befristet) auf 37,5 Wochenstunden erhöhen. Diese konkludente Vereinbarung bezüglich der Aufstockung der Arbeitszeit beginnend ab dem 01.01.2012 als solche ist unstreitig. Streitig ist lediglich, ob die Parteien die Arbeitszeitaufstockung nur befristet vereinbart haben und ob eine befristete Aufstockung der Arbeitszeit rechtswirksam ist.

Der Wirksamkeit der konkludenten Arbeitszeiterhöhung steht weder ein gesetzliches (2.) noch ein vertragliches Schriftformerfordernis (3.) entgegen. Die Beklagte kann sich vorliegend auch nicht mit Erfolg auf eine lediglich bis zum 31.03.2012 erfolgte befristete Arbeitszeiterhöhung berufen. Eine solche Befristung hält der gebotenen Angemessenheitskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB nicht stand, weil es der Beklagten nicht gelungen ist, ein überwiegendes betriebliches Interesse an der zweimonatigen Arbeitszeitaufstockung darzulegen (4.).

2. Die konkludent und damit mündlich getroffene – als wahr unterstellte - befristete Arbeitszeitaufstockung ist nicht bereits nach § 17 Abs. 4 TzBfG i. V. m. § 125 Satz 1 BGB nichtig. Das in § 14 Abs. 4 TzBfG normierte Schriftformgebot findet auf die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen keine Anwendung (BAG, Urt. v. 18.06.2008 –

7 AZR 245/07 –, juris; BAG, Urt. v. 02.09.2009 – 7 AZR 233/08 –, juris). Dies wird von der Beklagten auch nicht in Abrede gestellt.

3. Die Beklagte kann sich aber auch nicht mit Erfolg darauf berufen, dass die Vereinbarung der – befristeten oder unbefristeten – Verlängerung der Wochenarbeitszeit gegen ein vertraglich vereinbartes Schriftformerfordernis verstößt und damit gemäß § 125 Satz 2 BGB unwirksam ist. Denn die am 02.02.2012 mündliche getroffene Arbeitszeitverlängerung hat als individuelle Vereinbarung gemäß § 305b BGB Vorrang vor Allgemeinen Geschäftsbedingungen.

a) Die Parteien haben in § 9 Abs. 2 ArbV ein sogenanntes doppeltes Schriftformerfordernis vereinbart. Hiernach bedürfen Vertragsänderungen und somit auch eine Verlängerung der in § 2 Abs. 1 des Arbeitsvertrages vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies soll auch für ein Abweichen vom Schriftformerfordernis gelten. Nach dem Wortlaut der Vertragsklausel haben die Parteien die Wirksamkeit nachfolgender Vertragsänderung von der Einhaltung der Schriftform abhängig gemacht. Es handelt sich mithin nicht nur um ein deklaratorisches sondern um ein konstitutives Schriftformerfordernis. Die Nichtbeachtung des Schriftformerfordernisses führt danach mithin zur Nichtigkeit der Vertragsänderung gemäß § 125 Satz 2 BGB.

b) Die Rechtsfolge des § 125 Satz 2 BGB tritt indessen für die mündlich vereinbarte Arbeitszeitverlängerung trotz Verstoßes gegen das konstitutive Schriftformerfordernis gleichwohl nicht ein, da es sich bei § 9 Abs. 1 ArbV um eine Allgemeine Geschäftsbedingung i. S. v. § 305 Abs. 1 BGB handelt und individuelle Vertragsabreden gemäß § 305b BGB Vorrang vor Allgemeinen Geschäftsbedingungen haben.

aa) Die Beklagte verwendet – wie auch im vorliegenden Fall - Formulararbeitsverträge, die sie bei einer Vielzahl von Vertragsabschlüssen verwendet. Dies belegen bereits die vorliegenden beiden Arbeitsverträge vom 15.10.2007 und 11.11.2010 als auch diejenigen im Parallelverfahren K. (3 Sa 316/12). Bei der Schriftformklausel in § 9 Abs. 1 ArbV handelt es sich mithin nicht um eine individuell ausgehandelte vertragliche Regelung, sondern um eine von der Beklagten vorgegebene Vertragsklausel.

sel, d. h. um Allgemeine Geschäftsbedingungen i. S. v. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB. Dies wird von der Beklagten auch zugestanden und ist damit unstreitig.

bb) Gemäß § 305b BGB haben indessen individuelle Vertragsabreden Vorrang gegenüber Allgemeinen Geschäftsbedingungen. Mit dieser Norm wird das funktionelle Rangverhältnis zwischen Individualvereinbarung und Allgemeiner Geschäftsbedingungen festgelegt. Sie beruht auf der Überlegung, dass Allgemeine Geschäftsbedingungen als generelle Richtlinien für eine Vielzahl von Verträgen abstrakt vorformuliert und daher von vornherein auf Ergänzung durch die individuelle Einigung der Parteien ausgelegt sind. § 305b BGB führt mithin zur relativen Unwirksamkeit der AGB-Schriftformklausel zu der hiervon abweichend im Verhältnis individuell getroffenen Regelung. Dies gilt auch in Bezug auf konstitutive AGB-Schriftformklauseln (BAG, Urt. v. 20.05.2008 – 9 AZR 383/07 -, Rn. 27 f., juris). Die in § 9 Abs. 2 Satz 2 ArbV vereinbarte Schriftform konnte mithin auch formlos mündlich bzw. durch schlüssiges Verhalten abbedungen werden, selbst wenn die Parteien am 02.02.2012 aktuell nicht an die Formvorschrift gedacht haben (BAG, Urt. v. 25.04.2007 – 5 AZR 504/06 -, Rn. 17, juris).

cc) Etwas anderes folgt auch nicht aus § 9 Abs. 2 Satz 3 ArbV.

(1) Hiernach bedarf auch ein Abweichen vom Schriftformerfordernis selbst zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies bedeutet im Klartext, dass die Vertragsparteien, bevor sie mündlich eine Vertragsänderung vereinbaren wollen, zuvor das vertraglich vereinbarte Schriftformerfordernis schriftlich aufheben müssen. Das in § 9 Abs. 2 Satz 2 und 3 ArbV vereinbarte sogenannte doppelte Schriftformerfordernis beinhaltet vorliegend eine unangemessene Benachteiligung gemäß § 307 Abs. 1 BGB und ist damit nichtig.

Eine vom Arbeitgeber im Arbeitsvertrag als Allgemeine Geschäftsbedingung aufgestellte doppelte Schriftformklausel ist zu weit gefasst, irreführend und benachteiligt den Vertragspartner dann unangemessen im Sinne von § 307 Abs. 1 BGB, wenn sie bei dem anderen Vertragsteil den Eindruck erweckt, eine mündliche Abrede sei entgegen § 305 b BGB per se unwirksam. Eine Klausel, die den Eindruck erweckt, jede

spätere vom Vertrag abweichende mündliche Abrede sei gemäß § 125 Satz 2 BGB nichtig, entspricht nicht der wahren Rechtslage. Denn gemäß § 305b BGB haben individuelle Vertragsabreden Vorrang vor Allgemeinen Geschäftsbedingungen. Dieses Prinzip des Vorrangs mündlicher individueller Vertragsabreden setzt sich auch gegenüber doppelten Schriftformklauseln durch. Eine zu weit gefasste doppelte Schriftformklausel ist irreführend. Sie benachteiligt den Vertragspartner deshalb unangemessen im Sinne von § 307 Abs. 1 BGB (LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 10.04.2013 – 3 Sa 316/12; BAG, Urt. v. 20.05.2008 – 9 AZR 382/07 –, Rn. 39, juris; OLG Rostock, Beschl. v. 19.05.2009 – 3 U 16/09 -, Rn. 5, juris; Schaub-Linck, 14. Auflage, § 35 Rz. 78 a m. w. N.).

(2) Hieran gemessen kann sich die Beklagte nicht mit Erfolg darauf berufen, der Wirksamkeit der mündlich bzw. konkludent am 02.02.2012 vereinbarten (dauerhaften oder befristeten) Arbeitszeiterhöhung stehe bereits das doppelte Schriftformerfordernis des § 9 Abs. 2 ArbV entgegen. Das doppelte Schriftformerfordernis benachteiligt den Kläger als Vertragspartner des Verwenders, d. h. der Beklagten, aufgrund der Widersprüchlichkeit im Hinblick auf den gesetzlich normierten Vorrang individueller Abreden unangemessen i. S. v. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB und ist damit gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 unwirksam.

4. Das Arbeitsverhältnis der Parteien besteht entgegen der Auffassung der Beklagten über den 31.03.2012 hinaus unbefristet als Vollzeitarbeitsverhältnis fort. Insoweit kann als wahr unterstellt werden, dass der Zeuge F. dem Kläger im Auftrage der Beklagten am 02.02.2012 nur die befristete Arbeitszeiterhöhung bis zum 31.03.2012 angeboten hat. Einer solchen Befristung fehlt selbst nach den Darlegungen der Beklagten die sachliche Rechtfertigung. Sie hält einer Inhaltskontrolle nicht stand da sie unangemessen ist.

a) Unbestritten unterliegt die befristete Aufstockung der vertraglich geschuldeten Arbeitszeit keiner Befristungskontrolle nach § 14 Abs. 1 TzBfG (st. Rspr.: vgl. nur: BAG, Urt. v. 15.12.2011 – 7 AZR 394/10 –, Rn. 18, m. w. Rspr-Nachw., juris).

b) Indessen bedurfte nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch schon vor Inkrafttreten des TzBfG und der AGB-Vorschriften (Inhaltskont-

rolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB) die Befristung einzelner Arbeitsvertragsbedingungen eines sie rechtfertigenden Sachgrundes, wenn dem Arbeitnehmer durch die Befristung der gesetzliche Änderungskündigungsschutz entzogen werden konnte. Das war der Fall bei Vertragsbedingungen, die bei unbefristeter Vereinbarung dem Änderungskündigungsschutz nach § 2 KSchG unterlagen, weil sie die Arbeitspflicht nach Inhalt und Umfang in einer Weise änderten, die sich unmittelbar auf die Vergütung auswirkte und damit das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung maßgeblich beeinflussten (BAG, Urt. v. 14.01.2004 – 7 AZR 213/03 -, Rn. 37, m. w. Rspr-Nachw., juris). Aus der Unanwendbarkeit des § 14 Abs. 1 TzBfG folgt mithin entgegen der Auffassung der Beklagten gerade nicht, dass bei einer befristeten Arbeitsaufstockung keine Inhaltskontrolle stattfindet oder nur im Falle von Paritätsstörungen bei Vertragsschluss einer Inhalts- und Angemessenheitskontrolle gemäß §§ 242, 315 BGB zu unterwerfen ist. Durch das TzBfG sollte der Schutz der Arbeitnehmer vor sachlich nicht gerechtfertigten Befristungen nicht geschmälert werden. Vielmehr dient das Gesetz dazu, die Rechtsstellung befristet beschäftigter Arbeitnehmer zu stärken. Mit diesem Regelungsziel wäre es nicht zu vereinbaren, an die Wirksamkeit der Befristung einzelner Vertragsbedingungen nach Inkrafttreten des TzBfG geringere Anforderungen zu stellen als zuvor. Dazu hätte es einer ausdrücklichen gesetzlichen Regelung bedurft, die jedoch nach wie vor nicht besteht (BAG, Urt. v. 14.01.2004 – 7 AZR 213/03 –, Rn. 44, juris).

c) Die Grundsätze der AGB-Inhaltskontrolle gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB gelten grundsätzlich als Prüfungsmaßstab für die sachliche Rechtfertigung einer befristeten Arbeitszeitaufstockung (vgl. BAG, Urt. v. 18.01.2006 – 7 AZR 191/05 -, Rn. 24, juris). Hieran ändert auch der Umstand nichts, dass vorliegend die Arbeitszeitaufstockung am 02.02.2012 nur mündlich bzw. konkludent vereinbart wurde.

aa) Bei der als wahr unterstellten mündlichen Befristung der Arbeitszeiterhöhung bis zum 31.03.2012 handelt es sich um eine Allgemeine Geschäftsbedingung i. S. v. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB, die der Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB uneingeschränkt und unmittelbar unterliegt. Auch vorformulierte Vertragsbedingungen, die der Verwender lediglich im Kopf abgespeichert hat, unterliegen der ABG-Kontrolle, wenn sie nach dessen Willen mehrfach Verwendung finden sollen (Pa-

landt/Grüneberg, BGB, 72. Aufl., Rn. 8 zu § 305 BGB). Dies gilt insbesondere dann, wenn die schriftliche Fixierung nur ausnahmsweise unterblieben ist.

Hieran gemessen handelt es sich bei der konkludent getroffenen Befristungsabrede um eine AGB-Klausel. Dies folgt bereits daraus, dass die Beklagte die Befristung der Arbeitszeitaufstockung mit dem Kläger unstreitig nicht i. S. v. § 305 Abs. 1 Satz 3 BGB individuell ausgehandelt, sondern vorgegeben und in der gleichen Art und Weise (von 30 auf 37,5 Wochenstunden) bereits mehrfach (schriftlich) vereinbart und mit anderen Arbeitnehmern auch noch nachfolgend vereinbart hat. Zudem hat die Beklagte dem Kläger die bereits am 02.02.2012 mündlich bzw. konkludent vereinbarte Arbeitszeitaufstockung im Nachgang zur schriftlichen Bestätigung am 07.03.2012 vorgelegt (Anlage B 4, Bl. 39 d. A.). Der Kläger sollte diese vorformulierte vom 01.01.2012 bis zum 31.03.2012 befristete Arbeitszeitänderung von 30 auf 37,5 Wochenstunden rückwirkend am 07.03.2012 unterzeichnen. Auch hierdurch wird deutlich, dass es sich bei der befristeten Arbeitszeitaufstockung um eine AGB-Klausel handelt.

bb) Ungeachtet dessen gilt vorliegend uneingeschränkt der Prüfungsmaßstab des § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB zumindest analog. Dies folgt aus der gesetzlichen Intention der AGB-Vorschriften. Die Vorschriften der §§ 305 ff BGB sollen nach ihrem Schutzzweck ein ausreichendes Maß an Vertragsgerechtigkeit sicherstellen. Sie sollen verhindern, dass der AGB-Verwender, der die Gestaltungsfreiheit für sich allein in Anspruch nimmt, den Vertragspartner unter Abbedingung des dispositiven Rechts unangemessen benachteiligt (Palandt/Grüneberg, BGB, 72. Aufl., Rn. 8 zu Überbl. v. § 305 BGB). Insoweit handelt es sich um eine Konkretisierung des Gebots von Treu und Glauben. Diese aus §§ 242, 315 BGB entwickelten Grundsätze sind allgemein im Arbeitsvertragsrecht anzuwenden. Sie müssen auch für die inhaltliche Überprüfung gestellter Arbeitsbedingungen gelten, die letztendlich nur durch konkludentes Handeln Vertragsinhalt geworden sind (LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 10.04.2013 - 3 Sa 316/12 -).

Vor Inkrafttreten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes unterlag die Befristung einzelnen Arbeitsvertragsbedingungen, insbesondere die befristete Arbeitszeiterhöhung, einer Vertragsinhaltskontrolle. Diese war bis zum 31.12.2001 gesetzlich nicht ausdrücklich geregelt. Das gilt auch für die Kontrolle von Arbeitsbedingungen, die in einer Vielzahl von Fällen formularmäßig vereinbart wurden. Denn nach § 23 AGB-Gesetz war dieses Gesetz nicht auf Verträge auf dem Gebiet des Arbeitsrechts anzuwenden. Diese Bereichsausnahme ist mit Inkrafttreten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes und der Übernahme des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen in das Bürgerliche Gesetzbuch entfallen. Die Vorschriften der §§ 305 ff. BGB in der ab 01.01.2002 geltenden Fassung über die Kontrolle Allgemeiner Geschäftsbedingungen sind nunmehr auch auf Arbeitsverträge anzuwenden. Die Inhaltskontrolle der nach dem 31.12.2001 in Form Allgemeiner Geschäftsbedingungen vereinbarten Befristung einzelner Arbeitsbedingungen hat deshalb am Maßstab dieser Vorschriften zu erfolgen (vgl. BAG, Urt. v. 18.01.2006 – 7 AZR 191/05 -, Rn. 25, juris). Dies gilt auch dann zumindest in entsprechender Anwendung, wenn die Befristung nicht in Form einer Allgemeinen Geschäftsbedingung abgeschlossen wurde, da § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB insoweit einen allgemeinen Rechtsgrundsatz für sonstige Vertragsinhaltskontrollen bietet.

d) Die von der Beklagten behauptete vereinbarte Befristung der Arbeitszeiterhöhung scheitert an der Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB und ist damit unwirksam.

aa) Nach § 307 Abs. 1 S. 1 BGB sind Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Unangemessen ist jede Beeinträchtigung eines rechtlich anerkannten Interesses des Arbeitnehmers, die nicht durch begründete und 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 (BAG, Urt. v. 15.11.2011 – 7 AZR 394/10 -, Rn. 21, juris; BAG, Urt. v. 02.09.2009 - 7 AZR 233/08 - Rn. 28, juris; BAG, Urt. v. 18.06.2008 – 7 AZR 245/07 -, Rn. 23, juris).

Für die bei der Befristung einzelner Vertragsbedingungen vorzunehmende Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB gelten damit zwar 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 - 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. Trotz des unterschiedlichen Prüfungsmaßstabs sind aber 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. Liegt der Befristung einer Arbeitszeiterhöhung ein Sachverhalt zugrunde, der die Befristung eines - die Arbeitszeiterhöhung betreffenden eigenständigen - Arbeitsvertrags insgesamt mit einem Sachgrund i. S. v. § 14 Abs. 1 Satz 2 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 Arbeitszeitumfangs. 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, etwa wenn bei Vertragsschluss ein Sachverhalt nach § 9 TzBfG vorlag (BAG, Urt. v. 15.12.2011 – 7 AZR 394/10 -, Rn 29, juris; BAG, Urt. v. 02.09.2009 - 7 AZR 233/08 -, Rn. 29, juris).

bb) Auch wenn das Vorbringen der Beklagten zu den Gründen der lediglich erfolgten Befristung der Arbeitszeiterhöhung als wahr unterstellt wird, hält die nur befristete Erhöhung der klägerischen wöchentlichen Arbeitszeit von 30 auf 37,5 Stunden der geforderten Angemessenheitskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB nicht Stand.

(1) Die Beklagte beruft sich insoweit auf einen vorübergehenden Mehrbedarf. Der Sachgrund des vorübergehenden Mehrbedarfs liegt vor, wenn im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist, dass für die Beschäftigung des Arbeitnehmers über das vereinbarte Vertragsende hinaus kein Bedarf besteht. Hierzu muss der Arbeitgeber eine Prognose erstellen, der konkrete Anhaltspunkte zugrunde liegen. Die tatsächlichen Grundlagen der Prognose hat der Arbeitgeber im Rechtsstreit darzulegen, damit der Arbeitnehmer die Möglichkeit erhält, deren Richtigkeit zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses zu überprüfen. Die Prognose ist Teil des Sachgrundes für die Befristung (BAG, Urt. v. 14.01.2004 – 7 AZR 213/03 –, Rn 48, juris).

Maßgeblicher Zeitpunkt für die Beurteilung des Vorliegens eines Sachgrundes, ist ausschließlich der Zeitpunkt des Abschlusses der befristeten Arbeitsbedingung. Er ist maßgeblich für die Prognose. Eine Berücksichtigung von Tatsachen während der Laufzeit eines befristeten Vertrages ist nur zur Verdeutlichung der Interessenlagen der Parteien bei Vertragsschluss möglich. Nach Vertragsschluss eintretende Ereignisse können die Wirksamkeit eines bei Vertragsschluss vorliegenden Sachgrundes nicht (mehr) infrage stellen. Durch Ereignisse während der Vertragslaufzeit kann ein bei Vertragsbeginn nicht vorhandener Sachgrund nicht nachträglich entstehen (Schaub - Koch, Arbeitsrechtshandbuch, 14. Auflage, Rz. 3 zu § 40 m. w. N.).

(2) Wendet man diese Grundsätze im vorliegenden Fall an, liegt schon kein Sachgrund für eine befristete Arbeitszeiterhöhung vor.

Der maßgebliche Beurteilungszeitpunkt für eine etwaige Befristung der streitigen Arbeitszeiterhöhung war der Tag der Arbeitsaufnahme nach dem Obsiegen in dem Entfristungsrechtsstreit. Das war der 02.02.2012. Insoweit fehlt bereits jegliches substantiierte Vorbringen der Beklagten, vor welchem tatsächlichen Hintergrund sie Anfang Februar 2012 davon ausgegangen ist, dass ein zeitlich befristeter konkreter Beschäftigungsbedarf besteht, der durch eine befristete Aufstockung der klägerischen Arbeitszeit um 7,5 Stunden pro Woche innerhalb von zwei Monaten hätte abgearbeitet werden können. Die Beklagte hat zur konkreten Situation im Februar 2012 und zu einem sich zu diesem Zeitpunkt ergebenden vorübergehenden Mehrbedarf nichts vorgetragen.

Die Kammer bezweifelt zudem, dass die Beklagte überhaupt eine Prognoseentscheidung in Bezug auf einen vorübergehenden Mehrbedarf getroffen hat. Die Beklagte selbst hat noch erstinstanzlich vorgetragen, dass es für die strittige Befristung generell keines sachlichen Grundes bedurft hätte. Dies lässt nur den Schluss zu, dass die Beklagte sich überhaupt keine Gedanken über eine sachliche Rechtfertigung für die Befristung der Arbeitszeitaufstockung gemacht hat. Dies wird auch belegt durch die Äußerung der Beklagten, man habe den Kläger gegenüber den übrigen Arbeitnehmern der Abteilung, denen eine Arbeitszeitaufstockung gewährt worden sei, nicht benachteiligen wollen.

Aber auch die in diesem Prozess vorgebrachten Gründe zum vermeintlichen befristeten Mehrbedarf halten der Inhaltskontrolle nicht Stand.

(a) Die Beklagte hat nicht plausibel dargelegt, warum es wegen der Unterlieferung der Mengenangaben von einer Million Fadenmetern noch Anfang Februar 2012 erforderlich gewesen ist, mit zwei weiteren Arbeitnehmern jeweils die Aufstockung der wöchentlichen Arbeitszeit um 7,5 Stunden für zwei Monate zu vereinbaren. Dies gilt zum einen vor dem Hintergrund, dass sie bereits Ende 2011 mit diversen anderen Arbeitskolleginnen und –kollegen in der Fadenflechtereie beginnend ab Januar 2012

für drei Monate befristete Arbeitszeiterhöhungen vereinbart hatte. Zum anderen hat sie den ursprünglich am 31.12.2011 auslaufenden Arbeitsvertrag des Klägers gerade nicht verlängert und damit dokumentiert, dass für den Kläger eigentlich überhaupt kein Beschäftigungsbedarf mehr vorhanden ist. Erst nach dem obsiegenden Urteil des Klägers in dessen Entfristungsklage hat die Beklagte seinen vertraglichen Beschäftigungsanspruch ab den 02.02.2012 erfüllt und diesen nunmehr als Vollzeitkraft beschäftigt. Die Beklagte hat indessen nicht vorgetragen, dass ein überwiegendes betriebliches Interesse an der zweimonatigen Befristung der vereinbarten Arbeitszeitaufstockung bestand. Insbesondere lässt sich ihrem Vortrag nicht entnehmen, vor welchem tatsächlichen Hintergrund nunmehr, abweichend von den ursprünglichen Kalkulationen, doch noch ein erhöhtes Arbeitszeitvolumen von 14 Wochenstunden - verteilt auf den Kläger und dessen Arbeitskollegin K. – angefallen sei und warum nach dem 31.03.2012 dieser Beschäftigungsmehrbedarf wieder entfalle. Aufgrund der Tatsache, dass die Beklagte auch über den 31.03.2012 zumindest bis zum Jahresende mit mehreren Arbeitnehmern aus der Abteilung des Klägers abermals befristete Arbeitszeitaufstockungen vereinbart hat, folgt, dass der Mehrbedarf gerade nicht vorübergehender Natur war. Dass die Prognoseentscheidung bezüglich des nur zweimonatigen Mehrbedarfs zunächst gerechtfertigt gewesen sei und sich nur im Nachhinein aufgrund unvorhersehbarer Umstände als falsch erwiesen habe, hat die Beklagte wiederum nicht dargelegt.

(b) Gleiches gilt für ihr Vorbringen in Bezug auf den erhöhten Arbeitskräftebedarf anlässlich der im Dezember 2011 aufgetretenen Vicryl-Rapid-Verfärbungen, die zu Mehrarbeitsbedarf geführt hätten. Auch ist nicht ersichtlich, woraus sich ergeben soll, dass eine Unterlieferung aufgrund schlechter Verpackungsware aus September 2011 am 02.02.2012 ursächlich für eine auf zwei Monate befristete Arbeitszeiterhöhung der Klägerin gewesen sein soll. Nichts anderes gilt für ihr Vorbringen, zum Jahresende fahre sie regelmäßig die Lagerbestände herunter, so dass zum Januar aus diesem Grunde immer Mehrbedarf bestehe. Alle diese Fakten dürfte die Beklagte bereits anlässlich der mit anderen Kolleginnen und Kollegen zum Jahreswechsel 2011/2012 vereinbarten Arbeitszeiterhöhungen berücksichtigt haben – jedenfalls hätte sie für wirksame Befristungen entsprechende Kalkulationen vornehmen müssen. Es hätte daher der Darlegung eines gleichwohl ab 02.02.2012 noch nicht abgedeck-

ten zusätzlichen, aber zeitlich begrenzten Arbeitskräftebedarfs bedurft, um eine befristete Arbeitszeitaufstockung mit dem Kläger zu rechtfertigen oder zumindest annähernd als anzuerkennendes Arbeitgeberinteresse einordnen zu können.

(c) Auch das Projekt „Burdock“ kann nicht zur Rechtfertigung der Befristung der Arbeitszeiterhöhung des Klägers herangezogen werden. Es ist schon nicht ansatzweise zeitlich und räumlich konkretisiert worden. Es fehlt jedes Vorbringen zu einem Kalkulationsvolumen. Ferner fehlt jede Erklärung, welche Prognose/ Überlegungen die Beklagte bei Abschluss der Vereinbarung mit der Klägerin am 02.02.2012 insoweit getroffen haben will. Es fällt auf, dass dieses Projekt für die Beklagte anscheinend bei anderen Mitarbeitern erst ab April 2012 Anlass zu weiteren befristeten Arbeitszeiterhöhungen war.

(d) Aus den gleichen Gründen ist auch ein etwaiger Produktionsstillstand am 29.05.2012 aus Anlass von Verunreinigungen vorliegend unbeachtlich. Er liefert keine Rechtfertigung für eine befristete Arbeitszeiterhöhung im Februar 2012.

Die Beklagte selbst hat in Bezug auf die rückwirkende Arbeitszeiterhöhung für den Monat Januar angeführt, diese sei aus Gleichbehandlungsgründen angeboten worden. Es erschließt sich der Kammer nicht, warum die Klägerin dann aber mit Wirkung ab 01.04.2012 nicht mehr mit ihren Arbeitskolleginnen und –kollegen, deren Arbeitszeit erneut erhöht wurde, gleich behandelt wird.

(e) Demzufolge können die Versuche der Beklagten im vorliegenden Verfahren, die Befristung der Erhöhung der klägerischen Arbeitszeit nachträglich durch (vermeintliche) betriebliche Erfordernisse zu rechtfertigen, keinen Erfolg haben. Die Befristung der Arbeitszeitaufstockung vom 02.02.2012 hält der Angemessenheitskontrolle gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB nicht stand, weil kein anzuerkennendes betriebliches Interesse für die lediglich befristet vereinbarte Arbeitszeiterhöhung ersichtlich ist. Sie ist mithin nichtig und führt dazu, dass das Arbeitsverhältnis unbefristet als Vollzeitarbeitsverhältnis mit einer derzeitigen wöchentlichen Arbeitszeit von 37,5 Stunden fortbesteht.

Die Vorgehensweise der Beklagten macht vielmehr deutlich, dass sie sich durch die jeweils nur kurzzeitigen Aufstockungen der Arbeitszeiten die Möglichkeit vorbehalten will, auf einen ungewissen Arbeitsbedarf flexibel, kostengünstig und ohne Beteiligung des Betriebsrats reagieren zu können. Das ist aber kein Sachgrund für eine Befristung. Die Ungewissheit über den künftigen Arbeitskräftebedarf gehört zum unternehmerischen Risiko, das nicht durch den Abschluss befristeter Arbeitsverträge oder über die Vereinbarung befristet geltender Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer abgewälzt werden kann (BAG vom 14.01.2004 – 7 AZR 213/03 –, Rn. 49, m. w. Rspr-Nachw., juris.). Die 5. Kammer kann dem Vorbringen der Beklagten – ebenso wie die 3. Kammer in dem Parallelverfahren K. (3 Sa 316/12) - kein rechtlich anerkanntes Interesse an einer lediglich befristeten Erhöhung der klägerischen Arbeitszeit entnehmen. Die Beklagte hatte langfristig, absehbar und wiederkehrend ungedeckten Beschäftigungsbedarf und in der Spätschicht vielfältige Beschäftigungskapazitäten. Ein sachlich anerkannter Grund für die Befristung der Arbeitszeiterhöhung lag mithin nicht vor. Demgegenüber liegt das Interesse des Klägers, anstelle nur vierfünftel - nunmehr vollzeitbeschäftigt zu werden, auf der Hand. Sein monatliches Tarifgehalt und damit die Grundlage für seinen Lebensunterhalt erhöht sich dadurch von € 1.933,00 brutto auf € 2.416,00 brutto und damit um 20 %.

III. Nach alledem war unter Abänderung des angefochtenen Urteils der Feststellungsklage stattzugeben.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

Ein gesetzlich begründbarer Anlass zur Zulassung der Revision liegt nicht vor. Die im vorliegenden Verfahren strittigen Rechtsfragen (Wirksamkeit einer doppelten Schriftformklausel und Inhaltskontrolle Befristung einer Arbeitszeiterhöhung) sind höchstrichterlich entschieden, von denen die Kammer nicht abgewichen ist.

gez. ...

gez. ...

gez. ...