

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 3 Sa 316/12

3 Ca 612 d/12 ArbG Neumünster
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 10.04.2013

Gez. ...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

**In dem Rechtsstreit
pp.**

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 10.04.2013 durch die Vizepräsidentin des Landesarbeitsgerichts ... als Vorsitzende und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Neumünster vom 15.08.2012 – 3 Ca 612 d/12 – abgeändert:

Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 31.03.2012 hinaus mit einem Vollzeitbeschäftigungsumfang von zurzeit wöchentlich 37,5 Std. besteht.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte (beide Instanzen).

Die Revision wird nicht zugelassen.

.....

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 Arbeitszeiterhöhung wirksam befristet wurde.

Die Klägerin ist ununterbrochen seit dem 17.10.2007 als Operator in der Fadenflechtereie im Rahmen befristeter Arbeitsverhältnisse beschäftigt. Vom 17.10.2007 bis letztendlich 30.12.2010 war das Arbeitsverhältnis sachgrundlos gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG befristet. Ab dem 31.12.2010 wurde die Beschäftigung auf den Sachgrund der Tätigkeit im Rahmen eines Projektes „Optimierung Inline-Coating Pliabilizing“ gestützt. Auch dieses befristete Arbeitsverhältnis wurde zweimal verlängert, letztendlich bis zum 31.12.2011. Die Klägerin arbeitete überwiegend mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden. Die Beklagte verwendet im Betrieb Formulararbeitsverträge. In dem ab 31.12.2010 geltenden, zweimal verlängerten Arbeitsvertrag heißt es unter „Schlussbestimmungen“ in § 9 Abs. 2 wie folgt:

„(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.“

(Anlage K 3 – Blatt 21 d. beigezogenen Akte 3 Ca 1190 a/11).

Am 01.08.2011 vereinbarten u.a. die Parteien dieses Rechtsstreits für die Zeit vom 01.08.2011 bis 31.12.2011 die Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden auf 37,5 Stunden bei Zahlung einer Vergütung von 2.373,-- EUR (Anlage B 2 – Blatt 38 d. A.).

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

1. Tagschicht von 6.45 Uhr bis 15.45 Uhr
2. Spätschicht von 15.45 Uhr bis 22.00 Uhr
3. Nachtschicht von 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.

Die Klägerin führte einen Entfristungsrechtsstreit vor dem Arbeitsgericht Neumünster unter dem Az. 3 Ca 1190 a/11. Mit Urteil vom 01.02.2012 obsiegte sie, ebenso wie ihr Arbeitskollege K... (Az. Arbeitsgericht Neumünster 3 Ca 1237 a/11). In diesen Entfristungsverfahren war der Arbeitszeitumfang zu keinem Zeitpunkt Gegenstand der Erörterungen. Das Urteil wurde rechtskräftig.

Nach vorheriger Kontaktaufnahme erschien die Klägerin am 02.02.2012 zusammen mit ihrem Kollegen K... gegen 13.00 Uhr bei der Beklagten zur Arbeitsaufnahme. Der Vorgesetzte Herr K... F... teilte beiden nach vorheriger telefonischer Rücksprache mit der Personalabteilung mit, sie könnten direkt wieder ab 13.25 Uhr in der folgenden 8-Stunden-Spätschicht mit der Arbeit beginnen. Weitere Details des Gesprächs, vor allem ob er eine zeitlich begrenzte Arbeitszeiterhöhung auf 37,5 Stunden bis Ende März 2012 genannt hat, sind streitig.

Die Klägerin sowie der Kollege K... nahmen um 13.25 Uhr die Arbeit auf und arbeiteten fortan über mehrere Wochen lang in der Vollspätschicht jeweils von 13.25 Uhr bis 22.00 Uhr.

Die Klägerin wurde am 22.02.2012 arbeitsunfähig krank – letztendlich bis zum 10.04.2012. Die Beklagte rechnete ihr Arbeitsverhältnis sowohl rückwirkend für den Monat Januar 2012 (Anlage K 2, Blatt 8 d. A.), als auch für die Monate Februar, März, April und auch Mai 2012 auf Basis einer Vollzeitbeschäftigung von 37,5 Stunden wöchentlich ab.

Nachdem dem Arbeitskollegen K... am 30.03.2012 mitgeteilt worden war, er arbeite ab 01.04.2012 in der Spätschicht nur noch 30 Stunden pro Woche, kündigte die Klägerin am 05.04.2012 ihre Arbeitsfähigkeit ab 10.4.2012 an. In diesem Telefonat teilte ihr die Vorarbeiterin K... mit, sie werde ab April 2012 nur noch auf Basis einer 30-Stunden-Woche beschäftigt. Am 10.04.2012 erschien die Klägerin um 13.25 Uhr, dem Beginn der vollen Spätschicht, zur Arbeit, wurde jedoch erst ab 15.45 Uhr ein-

gesetzt. Seither wird sie mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden beschäftigt, wurde aber noch bis Mai 2012 einschließlich mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 37,5 Stunden vergütet.

Am 10.04.2012 wurde der Klägerin ein auf den 01.02.2012 datierter neuer Arbeitsvertrag mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden sowie eine befristete Arbeitszeitänderung auf 37,5 Stunden für den Zeitraum 01.01.2012 bis 31.03.2012 zur Unterschrift vorgelegt (Anlage B 3 und Anlage B 4, Blatt 39 – 44 d. A.). Die Klägerin verweigerte die Unterschrift.

In der Fadenflechterei arbeiten mindestens seit August 2011 unstreitig diverse befristet eingestellte Beschäftigte, die an sich eine reguläre wöchentliche Arbeitszeit von 30 Stunden haben, auf Basis mehrfacher befristeter Arbeitszeitaufstockungen auch noch gegenwärtig 37,5 Stunden pro Woche. Derartige Arbeitszeitaufstockungen reichten infolge wiederholter Verlängerungen mindestens bis Ende Dezember 2012.

Mit ihrer Klage vom 01.06.2012 begehrt die Klägerin die dauerhafte Beschäftigung auf Basis einer wöchentlichen regulären Arbeitszeit von 37,5 Stunden. Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 15.08.2012 abgewiesen. Das ist im Wesentlichen mit der Begründung geschehen, aus dem Entfristungsurteil ergebe sich lediglich ein Anspruch auf unbefristete Fortsetzung des ursprünglich bis zum 31.12.2011 befristeten Arbeitsverhältnisses zu den dort vereinbarten Bedingungen, mithin ab dem 01.01.2012 zu einer Wochenarbeitszeit von dann nur noch 30 Stunden. Eine weitere – ggf. befristete – Arbeitszeiterhöhung sei weder mündlich noch schriftlich zustande gekommen.

Gegen dieses der Klägerin am 27.08.2012 zugestellte Urteil hat sie am 18.09.2012 Berufung eingelegt, die nach Fristverlängerung bis zum 29.11.2012 am 29.11.2012 per Fax/03.12.2012 im Original begründet worden ist.

Die Klägerin trägt auch unter Bezugnahme auf ihr erstinstanzliches Vorbringen vor, bei ihrer Arbeitsaufnahme am 02.02.2012 habe Herr F... sie und ihren Arbeitskollegen K... ohne Einschränkungen in der Vollzeitschicht mit 37,5 Stunden pro Woche

eingeteilt und fortan auch beschäftigt. Von einer etwaigen Befristung dieser wöchentlichen Arbeitszeit von 37,5 Stunden sei nicht die Rede gewesen. Damit sei mindestens konkludent unbefristet ein Vollzeitarbeitsverhältnis zustande gekommen. Auch sei eine etwaige befristete Arbeitszeiterhöhung auf 37,5 Stunden für die Zeit vom 01.01.2012 bis 31.03.2012 unwirksam, da ihr jegliche sachliche Rechtfertigung fehle. Die Beklagte befriedige dauerhaften Beschäftigungsbedarf mittels wiederholter befristeter Arbeitszeiterhöhungen in der Fadenflechterei. 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.

Nach entsprechendem rechtlichem Hinweis beantragt die Klägerin in der Berufungsinstanz,

das Urteil des Arbeitsgerichts Neumünster vom 15.08.2012 – 3 Ca 612 d/12 – abzuändern und

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 31.03.2012 hinaus mit einem Vollzeitbeschäftigungsumfang von zurzeit wöchentlich 37,5 Stunden besteht.

Die Berufungsbeklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält das angefochtene Urteil sowohl in tatsächlicher als auch in rechtlicher Hinsicht für zutreffend.

Sie trägt vor:

Der Linienleiter, Herr F..., habe bereits am 02.02.2012, dem ersten Arbeitstag der Klägerin nach dem Obsiegen in dem Entfristungsverfahren, der Klägerin und Herrn

K... mitgeteilt, die Erhöhung der Arbeitszeit auf 37,5 Stunden pro Woche könne nur bis Ende März 2012 erfolgen. Diese Arbeitszeiterhöhung sei auch sachlich gerechtfertigt. Die Klägerin habe gegenüber ihren Kollegen, die seit dem 01.01.2012 befristete Arbeitszeiterhöhungen bekommen hatten, nicht benachteiligt werden sollen (Klagerwiderung vom 02.07.2012 - Blatt 24 d. A.). Die auf den Zeitraum 01.01. bis 31.03.2012 bezogene befristete Arbeitszeiterhöhung der Beschäftigten in der Fadenflechtereie beruhe auf einer Unterlieferung der Mengenangaben von einer Million Fadenmetern. Um den Rückstand aufzuholen, habe die Beklagte 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 Fadenflechtereie 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. Die Beklagte wickle darüberhinaus ein Projekt „Burdock“ und in diesem Zusammenhang einen Transfer der Linie 5 nach M... ab, den sie schon seit langer Zeit plane und vorbereite. Das rechtfertige ebenfalls befristete Arbeitszeiterhöhungen. 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 Fadenflechtereie 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 ihrer Formulararbeitsverträge vereinbarte Schriftformerfordernis, das ihres Erachtens der Wirksamkeit einer unbefristeten Arbeitszeiterhöhung entgegenstehe.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens wird auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Berufung ist zulässig und begründet. Der auf ein Feststellungsbegehren umgestellte Klagantrag ist begründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Unrecht abgewiesen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien besteht über den 31.03.2012 hinaus als Vollzeitverhältnis fort, weil die Befristung der Arbeitszeiterhöhung um 7,5 Wochenstunden unwirksam ist.

A. 1. Die Berufung ist zulässig. Sie ist form- und fristgerecht eingelegt und innerhalb der Berufungsbelegungsfrist auch begründet worden.

2. Der umformulierte Klagantrag ist als zulässiger allgemeiner Feststellungsantrag anzusehen. Die Unwirksamkeit der Befristung einzelner Arbeitsbedingungen ist mit einer Klage nach § 256 Abs. 1 ZPO geltend zu machen (BAG vom 18.06.2008 – 7 AZR 245/07 – Rz. 13; BAG vom 02.09.2009 – 7 AZR 233/08 – Rz. 14 m.w.N.). In diesem Sinne war das Klagebegehren von Anfang an zu verstehen. Die Klägerin hat sich im vorliegenden Verfahren ausschließlich gegen die Befristung der Erhöhung ihrer Arbeitszeit um 7,5 Stunden wöchentlich zum 31.03.2012 gewendet. Dem hat die Klägerin mit der Formulierung des jetzigen Klageantrages in der Berufung Rechnung getragen.

3. In der Umformulierung des Klageantrags liegt keine unzulässige Klageänderung. Sie war sachdienlich. Die Beklagte hat zudem ausdrücklich erklärt, die Klägerin für den Fall des Obsiegens mit dem Feststellungsantrag entsprechend zu beschäftigen.

4. Das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse ist gegeben, da die Beklagte den Bestand eines Arbeitsverhältnisses mit einem unbefristeten Beschäftigungsumfang von 37,5 Stunden wöchentlich in Abrede stellt.

B. Der Feststellungsantrag ist begründet. Die am 02.02.2012 zwischen den Parteien getroffene Vereinbarung zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 37,5 Stunden ist wirksam. Sie verstößt gegen kein Schriftformanfordernis. Die streitige, von der Beklagten vorgetragene Befristung der Erhöhung

der wöchentlichen Arbeitszeit ist jedoch unwirksam. Sie hält einer Vertragskontrolle insgesamt nicht stand.

I. Der entfristete Arbeitsvertrag vom 11.11.2010 in Gestalt der Verlängerungsverträge vom 04./14.02.2011 und letztendlich vom 11./13.05.2011 enthält eine vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit von 30 Stunden. Es kann dahingestellt bleiben, ob die Befristung der Arbeitszeiterhöhung auf 37,5 Stunden vom 01.08.2011 für die Zeit vom 01.08.2011 bis 31.12.2011 unwirksam ist, denn jedenfalls haben die Parteien im Februar 2012 unstreitig erneut mündlich eine Arbeitszeiterhöhung auf 37,5 Stunden vereinbart und auch in den Folgewochen konkret umgesetzt. Diese Vereinbarung ist vorrangig für die rechtliche Überprüfung maßgebend. Die Vertragskontrolle erstreckt sich regelmäßig nur auf die letzte befristete Arbeitszeiterhöhung (BAG vom 02.09.2009 – 7 AZR 233/08 – zitiert nach juris, Rz. 22 m.w.N.).

II. In Vollzug des Entfristungsurteils vom 01.02.2012, mit dem – später rechtskräftig – durch das Arbeitsgericht Neumünster (Az. 3 Ca 1190 a/11) festgestellt wurde, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristungsvereinbarung am 31.12.2011 endet, haben die Parteien am 02.02.2012 die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses umgesetzt und die zeitliche Lage der Arbeitszeit sowie den Umfang der Arbeitszeit mündlich neu geregelt.

1. Das Arbeitsgericht geht noch zutreffend davon aus, aus dem Entfristungsurteil vom 01.02.2012, Az. 3 Ca 1190 a/11, ergebe sich lediglich ein Anspruch auf unbefristete Fortsetzung des ursprünglich bis zum 31.12.2011 befristeten Arbeitsverhältnisses zu den dort vereinbarten Bedingungen. Abgesehen von einer abgelaufenen befristeten Arbeitszeiterhöhung sei in dem entfristeten Arbeitsverhältnis ausweislich des Formulararbeitsvertrages vom 11.11.2010 eine wöchentliche Arbeitszeit von 30 Stunden maßgeblich gewesen.

a) Ist eine Befristung rechtsunwirksam, so gilt der befristete Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen (§ 16 S. 1 TzBfG). Nur die vereinbarte Zeitbestimmung ist unwirksam. Das Arbeitsverhältnis gilt als unbefristetes zu den bisherigen Bedingungen fort.

b) Am 01.01.2012 war der Zeitraum der vereinbarten befristeten Arbeitszeiterhöhung auf 37,5 Stunden wöchentlich abgelaufen. Ausweislich der Änderungsvereinbarung vom 01.08.2011 (Anlage B 2, Bl. 38 d. A.) war nur bis zum 31.12.2011 eine Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit um 7,5 Stunden vereinbart.

2. Eine weitere schriftliche Vereinbarung der Parteien existiert nicht. Die Klägerin hat den auf den 01.02.2012 datierten neuen schriftlichen Formulararbeitsvertrag (Anlage B 3) sowie die schriftlich formulierte befristete Arbeitszeiterhöhung auf 37,5 Stunden für die Zeit vom 01.01.2012 bis 31.03.2012 weder zum Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme am 02.02.2012 noch zu einem späteren Zeitpunkt im April unterzeichnet.

3. Die wöchentliche Arbeitszeit der Klägerin ist anlässlich ihrer Arbeitsaufnahme am 02.02.2012 konkludent auf 37,5 Stunden festgelegt worden. Die Klägerin ist um 13.00 Uhr am 02.02.2012 im Betrieb der Beklagten erschienen und im Einvernehmen mit der Personalabteilung vom Linienleiter ab 13.25 Uhr über mehrere Wochen in Vollzeit mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 37,5 Stunden beschäftigt und fünf Monate lang entsprechend vergütet worden. Mit Wirkung ab 02.02.2012 haben die Parteien durch schlüssiges Verhalten die im mehrfach verlängerten Formulararbeitsvertrag vom 11.11.2010 festgelegte Arbeitszeit von 30 Stunden pro Woche nochmals auf 37,5 Stunden pro Woche erhöht, ob befristet sei hier dahingestellt.

4. Eine solche mündliche Abrede verstößt nicht generell gegen ein Schriftformerfordernis. Das in § 14 Abs. 4 TzBfG normierte Schriftformgebot findet auf die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen keine Anwendung (BAG vom 18.06.2008 – 7 AZR 245/07 – zitiert nach juris, Rz. 35; BAG vom 02.09.2009 – 7 AZR 233/08 – zitiert nach juris, Rz. 17 m.w.N.).

5. Die in welchem Umfang auch immer getroffene mündliche Arbeitszeiterhöhung ist auch nicht bereits wegen Verstoßes gegen das Schriftformerfordernis des § 9 Abs. 2 des Ursprungsarbeitsvertrages vom 11.11.2010 unwirksam.

- a) Gemäß § 9 Abs. 2 des Formulararbeitsvertrages bedürfen Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies soll auch für ein Abweichen vom Schriftformerfordernis gelten.
- b) Diese von der Beklagten im Arbeitsvertrag als AGB aufgestellte Schriftformklausel schließt die Wirksamkeit einer mündlichen Arbeitszeiterhöhung nicht aus. Selbst eine konstitutive Schriftformabrede kann stillschweigend aufgehoben werden. Grundsätzlich ist es den Vertragsparteien unbenommen, das vertraglich vereinbarte Schriftformerfordernis für Änderungen und Ergänzungen des Vertrages jederzeit aufzuheben (BAG vom 27.07.2005 – 7 AZR 486/07 – zitiert nach juris, Rz. 27 m.w.N.).
- c) Beide Parteien haben das Schriftformerfordernis abbedungen, indem sie die Klägerin ohne schriftliche Arbeitszeitregelung abweichend von den alten schriftlichen Vereinbarungen wochen- und monatelang mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 37,5 Stunden beschäftigt und vergütet haben.
- d) Ungeachtet dessen ist eine Berufung auf diese Schriftformklausel nicht zulässig.
- aa) Eine vom Arbeitgeber im Arbeitsvertrag als AGB 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 (vgl. nur BAG vom 20.05.2008 – 9 AZR 382/07 – zitiert nach juris, Rz. 31 ff., Rz. 34, 39, 40, 42). 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 § 305 b BGB haben individuelle Vertragsabreden Vorrang vor AGB. 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 (Schaub-Linck, 14. Auflage, § 35 Rz. 78 a m.w.N.).

bb) Vor diesem rechtlichen Hintergrund kann sich keine der Parteien wirksam darauf stützen, der Wirksamkeit der mündlich am 02.02.2012 vereinbarten Arbeitszeiterhöhung um 7,5 Stunden, ob befristet oder nicht, stehe das Schriftformerfordernis des § 9 Abs. 2 des Formulararbeitsvertrages entgegen. Beide Parteien berufen sich auf den Inhalt der ab 02.02.2012 mündlich getroffenen Arbeitszeitabrede und halten sie in Bezug auf ihr jeweiliges inhaltliches Vorbringen für wirksam. Die Existenz einer mündlichen Abrede als solche wird von keiner Seite in Frage gestellt. Nur der Inhalt der mündlichen Abrede am 02.02.2012 ist streitig.

III. Das entfristete Arbeitsverhältnis der Parteien besteht über den 31.03.2012 hinaus unbefristet als Vollzeitarbeitsverhältnis fort. Eine nur befristete Arbeitszeiterhöhung ist vorliegend unwirksam. Das Vorbringen der Beklagten, der Klägerin sei bei Arbeitsaufnahme am 02.02.2012 durch Herrn F... mitgeteilt worden, die Arbeitszeiterhöhung auf 37,5 Stunden sei nur bis Ende März befristet, kann insoweit als wahr unterstellt werden. Einer solchen Befristung fehlt selbst nach den Darlegungen der Beklagten die sachliche Rechtfertigung. Sie hält einer Vertragskontrolle nicht stand. Sie ist unangemessen.

1. Die befristete Aufstockung des Beschäftigungsumfanges unterliegt der Inhaltskontrolle, also der Vertragskontrolle und nicht der Befristungskontrolle nach § 14 TzBfG (ständige Rechtsprechung - BAG vom 15.12.2011 – 7 AZR 394/10 – juris m. w. N.). Sie bedarf zu ihrer Wirksamkeit eines sie rechtfertigenden Sachgrundes (vgl. nur BAG vom 14.01.2004 – 7 AZR 213/03 – LS 2 und Rz. 45 ff; BAG vom 15.12.2011 – 7 AZR 394/10 -; BAG vom 02.09.2009 – 7 AZR 233/08 -; BAG vom 08.08.2007 – 7 AZR 855/06 -; LAG Schleswig-Holstein vom 24.09.2008 – 6 Sa 3/08 – jeweils zitiert nach juris). Dies ergibt sich zwar nicht aus § 14 Abs. 1 TzBfG. Diese Bestimmung ist auf die Befristung einzelner Vertragsbedingungen nicht anzuwenden. Aus der Unanwendbarkeit von § 14 TzBfG auf die Befristung einzelner Vertragsbedingungen ergibt sich allerdings nicht, dass eine solche Befristung nach Inkrafttreten des TzBfG ohne Einschränkung zulässig ist und keiner Befristungskontrolle mehr unterliegt 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 vom 14.01.2004 – 7 AZR 213/03 – zitiert nach juris, Rz. 44).

2. Es gilt der Prüfungsmaßstab der §§ 305 ff BGB, obgleich die Arbeitszeiterhöhung nur mündlich vereinbart wurde.

a) Bei Vorliegen einer schriftlichen befristeten Arbeitszeiterhöhung richtet sich die Inhaltskontrolle in der Regel nach dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen der §§ 305 ff BGB, vor allem nach § 307 Abs. 1 BGB (BAG vom 02.09.2009 – 7 AZR 233/08, Rz. 19, 28 ff m.w.N.; BAG vom 15.12.2011 – 7 AZR 394/10 LS und Rz. 18, 20 ff; LAG Köln vom 09.05.2012 – 3 Sa 1179/11 –, Rz. 28 m.w.N. – jeweils zitiert nach juris). Etwas anderes ergibt sich nur dann, wenn Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass die zu überprüfende Arbeitszeitbedingung nicht von der Beklagten i.S.d. § 310 Abs. 3 BGB gestellt, vielmehr von den Parteien i.S.v. § 305 Abs.1 S. 3 BGB individuell ausgehandelt worden ist (BAG vom 02.09.2009 – 7 AZR 233/08 – Rz. 20; BAG vom 15.12.2011 – 7 AZR 394/10 – Rz. 18).

b) Die Vorschriften der §§ 305 ff BGB sollen nach ihrem Schutzzweck ein ausreichendes Maß an Vertragsgerechtigkeit sicherstellen. Die Vorschriften sollen verhindern, dass die Vertragspartei, die das Recht zur Bestimmung des Vertragsinhalts unter Ausschluss des anderen Teils für sich allein in Anspruch nimmt, der Inhaltskontrolle unterliegt. 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.

c) Dass der Prüfungsmaßstab der §§ 305 ff BGB hier uneingeschränkt auf die mündliche Vereinbarung vom 02.02.2012 anzuwenden ist, ergibt sich auch daraus, dass

die Beklagte der Klägerin bereits die streitbefangene befristete Arbeitsbedingung als Formularschreiben zur Unterzeichnung vorgelegt hat. Ausweislich der zur Akte gereichten Anlagen B 3 und B 4 wollte die Beklagte eine auf den Zeitraum 01.01.2012 bis 31.03.2012 befristete Arbeitszeiterhöhung mittels AGB-Vertrag schriftlich fixieren. Die Klägerin sollte diese vorformulierten Vertragsbedingungen rückwirkend noch Anfang April 2012 unterzeichnen. Für den Inhalt der Befristungskontrolle und den anzuwendenden Prüfungs- und Wertungsmaßstab der §§ 305 ff, 307 BGB ist es vorliegend unschädlich, dass letztendlich eine Unterschriftsleistung seitens der Klägerin unterblieben ist. Hierdurch hat die Klägerin keinen Einfluss auf die Ausgestaltung der Vertragsbedingungen erhalten. Der Akte sind auch keinerlei andere Tatsachen zu entnehmen, aus denen sich Anhaltspunkte für ein individuelles Aushandeln der Bedingung durch die Klägerin ergeben könnten.

3. Die von der Beklagten behauptete vereinbarte Befristung der Arbeitszeiterhöhung hält der Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB nicht stand.

a) 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 gerechtfertigt oder durch gleichwertige Vorteile ausgeglichen wird. Es bedarf einer umfassenden Würdigung der beiderseitigen Positionen unter Berücksichtigung von Treu und Glauben (BAG vom 02.09.2009, 7 AZR 233/08 – Rz. 28; BAG vom 15.12.2011 – 7 AZR 394/10 – Rz. 21). Trotz des unterschiedlichen Prüfungsmaßstabes einer Befristungskontrolle nach § 14 Abs. 1 TzBfG und der nach § 307 Abs. 1 BGB vorzunehmenden Inhaltskontrolle der Befristung einzelner Vertragsbedingungen sind Umstände, die die Befristung eines Arbeitsvertrages insgesamt nach § 14 Abs. 1 TzBfG rechtfertigen könnten, nicht ohne Bedeutung. Das könnte sich bei der Interessenabwägung nach § 307 Abs. 1 BGB zu Gunsten des Arbeitgebers auswirken. Liegt der Befristung einer Arbeitszeiterhöhung ein Sachverhalt zugrunde, der die Befristung eines – die Arbeitszeiterhöhung betreffenden eigenständigen – Arbeitsvertrages insgesamt mit einem Sachgrund im Sinne von § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG rechtfertigen könnte, über-

wiegt in aller Regel das Interesse des Arbeitgebers an der nur befristeten Erhöhung der Arbeitszeit das Interesse des Arbeitnehmers an der unbefristeten Vereinbarung des Arbeitsumfangs (BAG vom 15.12.2011 – 7 AZR 394/10 – zitiert nach juris, Rz. 22 m.w.N.).

b) Auch wenn das Vorbringen der Beklagten zum Vorliegen einer nur befristeten Arbeitszeiterhöhung und zu deren Hintergründe zu ihren Gunsten als wahr unterstellt wird, wäre diese nur befristete Arbeitszeiterhöhung der Klägerin von 30 Stunden auf 37,5 Stunden in Anwendung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sachlich nicht gerechtfertigt und damit unangemessen.

aa) Die Beklagte führt als Befristungsgrund vorübergehenden Mehrbedarf an. 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 vom 14.01.2004 – 7 AZR 213/03 – zitiert nach juris, Rz. 48 m.w.N.).

bb) 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.).

cc) Wendet man diese Grundsätze im vorliegenden Fall an, liegt ein Sachgrund für eine befristete Arbeitszeiterhöhung nicht 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 Arbeitszeitaufstockung der Klägerin um 7,5 Stunden pro Woche innerhalb von zwei Monaten abgearbeitet werden kann. Die Beklagte hat zur konkreten Situation im Februar 2012 und zu einem sich zu diesem Zeitpunkt ergebenden vorübergehenden Mehrbedarf nichts vorgetragen.

Soweit sie als Begründung für eine nur befristete zweimonatige Arbeitszeitaufstockung der Klägerin die Unterlieferung der Mengenangaben von einer Million Fadenmetern anführt, hat sie mit dieser Begründung bereits zum Jahreswechsel 2011/2012 mit diversen anderen Arbeitskolleginnen und –kollegen in der Fadenflechtereie für drei Monate befristete Arbeitszeiterhöhungen vereinbart. Sie hat nichts dazu vorgetragen, vor welchem tatsächlichen Hintergrund, abweichend von den ursprünglichen Kalkulationen, nunmehr noch das erhöhte Arbeitszeitvolumen zweier ursprünglich komplett nicht einkalkulierter Arbeitskräfte – der Klägerin und des ebenfalls obsiegenden Arbeitskollegen K... – nötig geworden sein soll und warum nach dem 31. März 2012 der Bedarf an deren Arbeitszeiterhöhung wieder entfalle.

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 2. Februar 2012 noch nicht abgedeckten zusätzlichen, aber zeitlich begrenzten Arbeitskräftebedarfs bedurft, um eine befristete Arbeitszeitaufstockung mit der Klägerin zu rechtfertigen oder zumindest annähernd als anzuerkennendes Arbeitgeberinteresse einordnen zu können.

Auch das Projekt „Burdock“ kann nicht zur Rechtfertigung der Befristung der Arbeitszeiterhöhung der Klägerin 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.

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, gleichbehandelt wird.

Soweit die Beklagte in der Berufungsverhandlung angeführt hat, sie habe im Februar 2012 einen Arbeitskräftebedarf nicht konkret berechnet; man habe jedoch noch gut zwei weitere Arbeitnehmer benötigen können; der Einsatz mit einer erhöhten Arbeitszeit führe generell dazu, dass ggf. Rückstände schneller aufgeholt werden könnten, ist dieses Vorbringen nicht geeignet, eine nur befristete Arbeitszeiterhöhung in Bezug auf die Klägerin zu rechtfertigen. Die Vorgehensweise der Beklagten macht vielmehr deutlich, dass sie sich die Möglichkeit vorbehält, auf einen ungewissen Arbeitsbedarf

flexibel und kostengünstiger 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 – zitiert nach juris, Rz. 49 m.w.N.). Die Kammer kann dem Vorbringen der Beklagten kein rechtlich anerkanntes Interesse an einer lediglich befristeten Arbeitszeiterhöhung der Klägerin entnehmen. Die Beklagte hatte langfristig, absehbar und wiederkehrend ungedeckten Beschäftigungsbedarf und in der Spätschicht vielfältige Beschäftigungskapazitäten. Für eine nur befristete Arbeitszeiterhöhung der Klägerin fehlte angesichts ihres schutzwürdigen Interesses an Planungssicherheit ein sachlicher Grund.

IV. Aus den genannten Gründen konnte das Vorbringen der Beklagten, die am 02.02.2012 mit der Klägerin getroffene Arbeitszeiterhöhung auf 37,5 Stunden wöchentlich sei nur befristet erfolgt, ebenso als wahr unterstellt werden, wie die von ihr angeführten allgemeinen Gründe für die behauptete Befristung der Erhöhung der Arbeitszeit. Das Vorbringen ist nicht geeignet, die Wirksamkeit der behaupteten Befristung der Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit zu rechtfertigen. Zwischen den Parteien ist durch den einvernehmlichen Einsatz der Klägerin ab 02.02.2012 in der Spätschicht mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 37,5 Stunden über mehrere Wochen lang konkludent über den 31.03.2012 hinaus eine unbefristete Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 37,5 Stunden zustande gekommen. Die Beklagte hat die Klägerin daher unbefristet in Vollzeit mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von derzeit 37,5 Stunden zu beschäftigen. Die Klage ist zu Unrecht abgewiesen worden, so dass das angefochtene Urteil auf die Berufung der Klägerin abzuändern war.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

Die Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 ArbGG liegen nicht vor, so dass die Revision nicht zuzulassen war. Vorliegend handelt es sich ausschließlich um eine Einzelfallentscheidung.

gez. ...

gez. ...

gez. ...