

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 10. Dezember 2014
- 7 AZR 1009/12 -

I. Arbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 14. Dezember 2011
- 16 Ca 352/11 -

II. Landesarbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 13. September 2012
- 7 Sa 8/12 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Befristung einer Arbeitszeitverringerung - Inhaltskontrolle

Bestimmungen:

BGB § 307 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 1; TzBfG §§ 8, 22

BUNDESGERICHTSHOF



7 AZR 1009/12

7 Sa 8/12

Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
10. Dezember 2014

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin, Anschlussberufungsbeklagte und
Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte, Anschlussberufungsklägerin und
Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. Dezember 2014 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, die

Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt sowie die ehrenamtliche Richterin Schuh und den ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Rose für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 13. September 2012 - 7 Sa 8/12 - aufgehoben.

Die Anschlussberufung der Klägerin wird als unzulässig verworfen.

Im Übrigen wird die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten des Revisionsverfahrens - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Befristung einer Arbeitszeitverringerung, die Weiterbeschäftigung der Klägerin in Teilzeit und hilfsweise über einen Anspruch auf Verringerung und Neuverteilung der Arbeitszeit der Klägerin. 1

Die Beklagte ist ein bundesweit tätiges Telekommunikationsunternehmen. Sie vertreibt Festnetz- und Mobilfunkdienstleistungen einschließlich entsprechender Hardware über verschiedene Vertriebswege. Die Klägerin ist bei der Beklagten seit dem 1. Oktober 2002 als Mitarbeiterin im Vertriebsaußendienst beschäftigt. Bis zur Geburt ihrer Tochter im Jahr 2005 betreute die Klägerin als vollzeitbeschäftigte Vertriebsbeauftragte im Mittelstandssegment ein ihr zugeordnetes Vertriebsgebiet. Auf den Wunsch der Klägerin, nach Beendigung ihrer Elternzeit in Teilzeit weiterbeschäftigt zu werden, erklärte die Beklagte, der Einsatz im Vertriebsaußendienst erfordere grundsätzlich eine Vollzeitbeschäftigung. Aufgrund einer mit dem Gesamtbetriebsrat getroffenen Vereinbarung werde jedoch im Rahmen eines Pilotprojekts geprüft, ob und inwieweit von dem Grundsatz der Vollzeittätigkeit im Vertriebsaußendienst Ausnahmen gemacht werden könnten. An diesem Pilotprojekt könne die Klägerin teilnehmen. 2

Daraufhin vereinbarten die Parteien, dass die Klägerin ab dem 27. Juni 2008 für die Dauer des „Pilotprojekts zur Erprobung von Teilzeit im Vertriebsaußendienst/Vertriebsweg Mittelstand“ bis zum 30. April 2010 als Springerin mit einer Arbeitszeit von 25 Wochenstunden beschäftigt wird. Die Beklagte teilte der Klägerin mit, bei einer Verlängerung des Projekts werde die Möglichkeit einer Fortsetzung der Teilzeitbeschäftigung geprüft, wenn die Klägerin dies wünsche.

Am 1. Februar 2010 schloss die Beklagte mit dem Gesamtbetriebsrat die Gesamtbetriebsvereinbarung über die Rahmenbedingungen für Teilzeit im Vertriebsaußendienst (GBV Teilzeit 2010). Die GBV Teilzeit 2010, die für die im Vertriebsaußendienst eingesetzten Mitarbeiter des Vertriebswegs Mittelstand galt, sieht ua. folgende Regelungen vor:

„2. Teilzeitbeschäftigung/Aufgaben

Die Mitarbeiter werden als ‚Springer‘ im Vertriebsweg Mittelstand der Niederlassung eingesetzt. ...

3. Dauer der Teilzeitbeschäftigung

Die aufgrund dieser Vereinbarung mögliche Teilzeitbeschäftigung ist grundsätzlich auf 24 Monate befristet; sofern keine betrieblichen Gründe dagegen stehen, kann eine Verlängerung auf insgesamt 36 Monate erfolgen.

4. Arbeitszeit

Die Mitarbeiter können eine Teil-Arbeitszeit zwischen 20 und 25 Stunden/Woche wählen. ...

5. Teilzeitarbeitsplätze

Die Betriebsparteien davon ausgehen, dass dringende betriebliche Gründe einer Teilzeitbeschäftigung entgegen stehen, wenn in einer Region bereits zwei Vertriebsmitarbeiter im Außendienst in Teilzeit beschäftigt werden.“

Am 7. Mai 2010 richtete die Beklagte unter dem Betreff „Vertragsänderung“ folgendes Schreiben an die Klägerin:

„...“

wir kommen zurück auf die mit Ihnen geführten Gespräche und bestätigen Ihnen folgende Neuregelung Ihres Anstellungsvertrages:

3

4

Verlängerung

Ihr befristetes Anstellungsverhältnis (Weiterbeschäftigung in Teilzeit) werden wir über das bisher vereinbarte Datum hinaus bis zum 26.06.2011 verlängern.

Ihre wöchentliche Arbeitszeit beträgt 25,00 Wochenstunden und verteilt sich auf folgende Wochentage: montags bis freitags. ...

Alle übrigen Bestimmungen Ihres Anstellungsvertrages und alle eventuell zwischenzeitlich vereinbarten Änderungen bleiben unverändert bestehen.

Zum Zeichen Ihres Einverständnisses bitten wir Sie, die Zweitschrift zu unterzeichnen und schnellstmöglich an die Abteilung PRS-ZV zurückzusenden.

...“

Die Klägerin nahm dieses Angebot an.

5

Am 14. April 2011 wurde die Gesamtbetriebsvereinbarung über die Rahmenbedingungen für Teilzeit im Vertriebsaußendienst (GBV Teilzeit 2011) abgeschlossen. Die GBV Teilzeit 2011, die für alle Vertriebsmitarbeiter im Vertriebsaußendienst gilt, sieht - wie die Vorgängerregelung - einen Einsatz der Teilzeitbeschäftigten als Springer vor. Die Bestimmungen zur Dauer der Teilzeitbeschäftigung und zu den Teilzeitarbeitsplätzen wurden wie folgt gefasst:

6

„3. Dauer der Teilzeitbeschäftigung

Die aufgrund dieser Vereinbarung mögliche Teilzeitbeschäftigung ist grundsätzlich auf 36 Monate (Elternzeit) befristet; sofern keine betrieblichen Gründe dagegen stehen, kann eine Befristung auch unterbleiben.

...

5. Teilzeitarbeitsplätze

Die Betriebsparteien gehen davon aus, dass in jeder Region für insgesamt vier Vertriebsmitarbeiter eine Teilzeitbeschäftigung möglich ist, im Bereich Consumer/Wholesale je eine in den Vertriebskanälen Wholesale, Filialbetreuung, FH, PA und je zwei in Enterprise. Darüber hinaus gehende Wünsche auf Teilzeit können aus dringenden betrieblichen Gründen abgelehnt werden. Andere dringende betriebliche Gründe bleiben hiervon unberührt.“

Mit Schreiben vom 23. Mai 2011 beantragte die Klägerin unter Bezugnahme auf die GBV Teilzeit 2011, ihre bisherige Teilzeittätigkeit über den 26. Juni 2011 hinaus unbefristet fortzusetzen. Nachdem die Beklagte diesen Antrag abgelehnt hatte, beantragte die Klägerin mit Anwaltsschreiben vom 28. Juni 2011 die Verringerung ihrer Arbeitszeit nach § 8 TzBfG. Mit Schreiben vom 13. Juli 2011 lehnte die Beklagte auch diesen Antrag ab.

7

Mit der am 1. August 2011 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin die Ansicht vertreten, die Befristungsabrede vom 7. Mai 2010 sei unwirksam, so dass ihre wöchentliche Arbeitszeit über den 26. Juni 2011 hinaus 25 Stunden betrage. Der Verringerungsanspruch nach § 8 TzBfG könne weder durch eine Betriebsvereinbarung noch durch eine einzelvertragliche Vereinbarung zeitlich beschränkt werden. Die Befristung sei nicht durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt. Jedenfalls stehe ihr ein Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit nach § 8 TzBfG zu. Betriebliche Belange stünden ihrem Teilzeitbegehren nicht entgegen.

8

Die Klägerin hat zunächst beantragt

9

1. festzustellen, dass ihre wöchentliche Arbeitszeit 25 Stunden, verteilt auf die Wochentage Montag bis Freitag, beträgt;
2. hilfsweise,
die Beklagte zu verurteilen, einer Verringerung der Wochenarbeitszeit mit Wirkung ab dem 1. September 2011 auf 25 Wochenarbeitsstunden, verteilt auf die Wochentage Montag bis Freitag, zuzustimmen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

10

Sie hat die Auffassung vertreten, die Befristung der Arbeitszeitverringerung sei wirksam. Die Befristungsabrede benachteilige die Klägerin nicht unangemessen. Sie müsse nicht durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt sein. Einer dauerhaften Teilzeitbeschäftigung der Klägerin stünden gewichtige betriebliche Belange entgegen. Im Mittelstandssegment sei jedem Vertriebsmitarbeiter ein Vertriebsgebiet zugeordnet, das auf eine Vollzeittätigkeit ausgerichtet

11

sei. Die Vertriebsgebiete seien aufgrund der Komplexität des Planungsprozesses nicht teilbar. Die Einstellung einer Teilzeitersatzkraft sei aufgrund der damit verbundenen unverhältnismäßig hohen Kosten nicht zumutbar. Zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf seien vier zusätzliche Teilzeitstellen für Springer geschaffen worden; der Einsatz weiterer Springer sei - wie sich aus Ziff. 5 GBV Teilzeit 2011 ergebe - nicht erforderlich. Um eine Verteilungsgerechtigkeit sicherzustellen, sei die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung auf die Dauer von 36 Monaten beschränkt. Die vier zur Verfügung stehenden Teilzeitstellen seien bei Eingang des Antrags der Klägerin vom 23. Mai 2011 bereits aufgrund vorrangiger Anträge anderer Vertriebsmitarbeiterinnen verplant gewesen.

Das Arbeitsgericht hat dem Hauptantrag der Klägerin entsprochen. Da-
gegen hat die Beklagte Berufung eingelegt. Die Klägerin hat in der Berufungs-
verhandlung beantragt, die Berufung der Beklagten zurückzuweisen mit der
Maßgabe, 1. festzustellen, dass die Befristung der Reduzierung der Wochenar-
beitszeit gemäß der „Vertragsänderung“ vom 7. Mai 2010 unwirksam ist, und 2.
die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin mit einer Wochenarbeitszeit von
25 Stunden, verteilt auf die Wochentage Montag bis Freitag, über den 26. Juni
2011 hinaus weiterzubeschäftigen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung
der Beklagten mit den von der Klägerin begehrten Maßgaben zurückgewiesen.
Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Die
Klägerin beantragt die Zurückweisung der Revision.

12

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet. Mit der vom Landesarbeits-
gericht gegebenen Begründung durfte dem Feststellungsantrag nicht stattgege-
ben werden. Für die Beurteilung, ob die Befristung der Arbeitszeitverringerung
wirksam ist, bedarf es weiterer tatsächlicher Feststellungen durch das Landes-
arbeitsgericht. Hinsichtlich der Verurteilung zur Weiterbeschäftigung hat die Re-

13

vision aus prozessualen Gründen Erfolg. Die Erweiterung der Klage um den Weiterbeschäftigungsantrag in der Berufungsinstanz konnte nur im Wege der Anschlussberufung vorgenommen werden. Diese ist unzulässig. Die angefochtene Entscheidung ist daher insgesamt aufzuheben, die Anschlussberufung ist als unzulässig zu verwerfen und im Übrigen ist der Rechtsstreit zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

- I. Der Senat kann auf Grundlage der vom Landesarbeitsgericht getroffenen Tatsachenfeststellungen nicht abschließend entscheiden, ob der zulässige Feststellungsantrag begründet ist. 14
- 1. Der Feststellungsantrag ist nach der gebotenen Auslegung zulässig. 15
 - a) Der Antrag ist auf die Feststellung gerichtet, dass die Arbeitszeit der Klägerin 25 Wochenstunden, verteilt auf die Wochentage Montag bis Freitag, beträgt. Das ergibt die Auslegung des Antrags. 16
 - aa) Bei der Feststellung, welches Rechtsschutzbegehren aufgrund welchen Lebenssachverhalts und damit welchen Streitgegenstand die Klagepartei dem Gericht unterbreitet hat, sind die für die Auslegung von Willenserklärungen im Prozessrecht maßgeblichen Grundsätze anzuwenden. Prozesserkklärungen sind danach im Zweifel so auszulegen, dass dasjenige gewollt ist, was aus der Sicht der Prozessparteien nach den Maßstäben der Rechtsordnung vernünftig ist und der recht verstandenen Interessenlage entspricht. Jedoch sind auch die schutzwürdigen Belange des Erklärungsadressaten zu berücksichtigen. Das verbietet es, eindeutigen Erklärungen nachträglich einen Sinn zu geben, der dem Interesse des Erklärenden am besten dient. Zur Auslegung der entsprechenden Prozesserkklärung ist auch das Revisionsgericht befugt (*BAG 15. Mai 2013 - 7 AZR 665/11 - Rn. 32, BAGE 145, 142*). 17
 - bb) Nach diesen Grundsätzen ist der Antrag der Klägerin auch nach dessen Umformulierung im Berufungsverfahren als allgemeiner Feststellungsantrag zu verstehen, mit dem die Klägerin die Unwirksamkeit der Befristung der Arbeitszeitabrede vom 7. Mai 2010 geltend macht. 18

Die Klägerin hat schon in der Klageschrift geltend gemacht, die Befristung der Verringerung ihrer Arbeitszeit sei unwirksam. Daher gelte die Vereinbarung einer Wochenarbeitszeit von 25 Stunden, verteilt auf die Wochentage Montag bis Freitag, unbefristet fort. Die Unwirksamkeit der Befristung einzelner Arbeitsbedingungen ist mit einer allgemeinen Feststellungsklage nach § 256 Abs. 1 ZPO geltend zu machen (*vgl. für den Fall der Befristung einer Arbeitszeiterhöhung BAG 15. Dezember 2011 - 7 AZR 394/10 - Rn. 10, BAGE 140, 191; 2. September 2009 - 7 AZR 233/08 - Rn. 14, BAGE 132, 59*). Dementsprechend hat die Klägerin beim Arbeitsgericht beantragt festzustellen, dass ihre Arbeitszeit 25 Wochenstunden beträgt. 19

Im Berufungsverfahren hat die Klägerin den Antrag zwar umformuliert, aber weiterhin geltend gemacht, die Befristungsabrede sei unwirksam. Aus diesem Vorbringen ergibt sich, dass mit der Umformulierung des Antrags keine Klageänderung verbunden war, sondern die Klägerin damit in Reaktion auf die Entscheidung des Arbeitsgerichts nur ihr Klageziel verdeutlichen wollte. Das Arbeitsgericht hatte dem Antrag mit der Begründung entsprochen, die Parteien hätten das Arbeitsverhältnis insgesamt befristet und dabei eine wöchentliche Arbeitszeit von 25 Stunden vereinbart. Da die Befristung unwirksam sei, bestehe das Arbeitsverhältnis unbefristet mit der getroffenen Arbeitszeitvereinbarung fort. Durch die Umformulierung des Antrags sollte allein klargestellt werden, dass die Klägerin von einer Befristung der Arbeitszeitverringerung und nicht von einer Befristung des Arbeitsvertrags ausgeht. 20

b) Mit diesem Verständnis ist der Antrag zulässig. 21

aa) Der Antrag ist auf die Feststellung des Bestehens eines Rechtsverhältnisses iSd. § 256 Abs. 1 ZPO gerichtet. Zwar können nach dieser Bestimmung nur Rechtsverhältnisse Gegenstand einer Feststellungsklage sein, nicht hingegen bloße Elemente oder Vorfragen eines Rechtsverhältnisses. Eine Feststellungsklage muss sich allerdings nicht notwendig auf ein Rechtsverhältnis insgesamt erstrecken. Sie kann sich vielmehr auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen sowie auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken (*BAG 15. Mai 2012* 22

- 3 AZR 11/10 - Rn. 19, BAGE 141, 259). So liegt der Fall hier. Die Parteien streiten über den Umfang der Arbeitszeit der Klägerin und damit über den Umfang der Leistungspflicht.

bb) Das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse liegt vor, da die Beklagte sich auf die mit Vertrag vom 7. Mai 2010 vereinbarte Befristung der Arbeitszeitverringerung zum 26. Juni 2011 beruft und damit gegen die von der Klägerin erstrebte Feststellung eines unbefristeten Teilzeitarbeitsverhältnisses wendet. 23

2. Der Senat kann nicht abschließend entscheiden, ob der Feststellungsantrag begründet ist. Das Landesarbeitsgericht ist zwar zu Recht davon ausgegangen, dass die von den Parteien vereinbarte Befristung der Arbeitszeitverringerung der unbeschränkten Inhaltskontrolle nach §§ 307 ff. BGB unterliegt. Es durfte dem Feststellungsantrag aber nicht mit der Begründung stattgeben, die Befristung einer Arbeitszeitverringerung stehe in einem unvereinbaren Widerspruch zu § 8 TzBfG und sei daher nach § 307 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB unwirksam. Ob die Befristung der Arbeitszeitverringerung der Inhaltskontrolle standhält, kann anhand der bislang vom Landesarbeitsgericht getroffenen Tatsachenfeststellungen nicht abschließend beurteilt werden. 24

a) Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Parteien hätten nur die Arbeitszeitabrede, nicht aber das Arbeitsverhältnis insgesamt befristet, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. 25

aa) Das Schreiben der Beklagten vom 7. Mai 2010 enthält nichttypische Erklärungen. Deren Auslegung obliegt in erster Linie dem Gericht der Tatsacheninstanz und ist vom Revisionsgericht nur daraufhin zu überprüfen, ob das Berufungsgericht die gesetzlichen Auslegungsregeln (§§ 133, 157 BGB) verletzt, gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze verstoßen oder wesentliche Tatsachen unberücksichtigt gelassen hat (BAG 20. August 2014 - 7 AZR 924/12 - Rn. 50). Diese Maßstäbe gelten auch, wenn es um die Frage geht, ob überhaupt eine Willenserklärung vorliegt (BAG 18. Mai 2010 - 3 AZR 373/08 - Rn. 32, BAGE 134, 269). 26

- bb) Daran gemessen ist die Auslegung des Landesarbeitsgerichts nicht zu beanstanden. Das Landesarbeitsgericht ist von den zutreffenden Auslegungsregeln ausgegangen. Es hat weder gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze verstoßen noch wesentliche Tatsachen unberücksichtigt gelassen. Es hat rechtsfehlerfrei - ausgehend vom Wortlaut des Schreibens vom 7. Mai 2010, wonach der Klägerin mitgeteilt wurde, ihr befristetes Anstellungsverhältnis (Weiterbeschäftigung in Teilzeit) werde über das bisher vereinbarte Datum hinaus bis zum 26. Juni 2011 verlängert, - angenommen, durch die Vereinbarung habe die bisherige Abrede, also die nur befristet geltende Arbeitszeitverringerung, verlängert werden sollen. Das Landesarbeitsgericht hat auch zu Recht berücksichtigt, dass die Parteien ausweislich ihres Vorbringens im ersten Rechtszug übereinstimmend davon ausgegangen sind, dass nicht das Arbeitsverhältnis insgesamt, sondern nur die Verringerung der Arbeitszeit befristet worden ist. 27
- b) Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass die Befristungsabrede der unbeschränkten Inhaltskontrolle nach § 307 BGB unterliegt. 28
- aa) 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 Teilzeit- und Befristungsgesetzes sind auf die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen nicht - auch nicht entsprechend - anwendbar (*vgl. BAG 15. Dezember 2011 - 7 AZR 394/10 - Rn. 18, BAGE 140, 191; 18. Juni 2008 - 7 AZR 245/07 - Rn. 19*). 29
- bb) Es kann dahinstehen, ob es sich bei der Befristungsabrede um Allgemeine Geschäftsbedingungen iSv. § 305 BGB handelt oder ob sie nur zur einmaligen Verwendung mit der Klägerin bestimmt war. § 307 BGB findet jedenfalls nach § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB auf die Befristungsabrede Anwendung. 30
- (1) 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- 31

grund der Vorformulierung auf ihren Inhalt keinen Einfluss nehmen konnte. Arbeitsverträge sind Verbraucherverträge iSv. § 310 Abs. 3 BGB (vgl. BAG 15. Dezember 2011 - 7 AZR 394/10 - Rn. 17, BAGE 140, 191; 8. August 2007 - 7 AZR 855/06 - Rn. 11, BAGE 123, 327).

(2) Diese Voraussetzungen sind erfüllt. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, dass die Befristungsabrede nicht mit der Klägerin ausgehandelt worden ist. Dem steht nicht entgegen, dass die Verringerung der Wochenarbeitszeit auf dem Wunsch der Klägerin beruht (vgl. BAG 2. September 2009 - 7 AZR 233/08 - Rn. 20, BAGE 132, 59). Daraus folgt nicht, dass auch die Befristung dieser Arbeitszeitverringerung auf ihrem Wunsch beruhte. Das wäre nur der Fall, wenn Umstände vorlägen, aus denen geschlossen werden könnte, dass die Klägerin die Verringerung der Arbeitszeit auch dann nur befristet vereinbart hätte, wenn ihr die unbefristete Verringerung angeboten worden wäre (vgl. BAG 18. Januar 2006 - 7 AZR 191/05 - Rn. 34). Derartige Umstände sind weder festgestellt noch von der Beklagten behauptet worden. 32

cc) Die Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 und 2 BGB ist nicht nach § 307 Abs. 3 BGB ausgeschlossen. 33

(1) Nach § 307 Abs. 3 BGB unterliegen Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen nur dann der uneingeschränkten Inhaltskontrolle, wenn durch sie von Rechtsvorschriften abweichende oder diese ergänzende Regelungen vereinbart werden. Bei anderen Bestimmungen ist die Inhaltskontrolle auf den Verstoß gegen das Transparenzgebot gemäß § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB beschränkt. Der nur eingeschränkten Kontrolle unterliegen deklaratorische Vertragsklauseln, die in jeder Hinsicht mit einer bestehenden gesetzlichen Regelung übereinstimmen (BAG 27. Juli 2005 - 7 AZR 486/04 - zu B II 1 e aa der Gründe, BAGE 115, 274). Ebenfalls nur eingeschränkt zu kontrollieren sind Abreden über den Umfang der von den Parteien geschuldeten Hauptleistung, die ihrer Art nach nicht der Regelung durch Gesetz oder andere Rechtsvorschriften unterliegen, sondern von den Vertragsparteien festgelegt werden müssen (BAG 31. August 2005 - 5 AZR 545/04 - Rn. 44, BAGE 115, 372). 34

- (2) Danach unterliegt die Befristungsabrede der unbeschränkten Inhaltskontrolle. 35
- (a) Die Befristungsabrede ist nicht deshalb nur beschränkt kontrollfähig, weil sie sich auf die Arbeitszeit bezieht. Gegenstand der Inhaltskontrolle ist nicht die vereinbarte Verringerung der Arbeitszeit und damit der Umfang der von der Klägerin zu erbringenden Arbeitsleistung als Hauptleistungspflicht aus dem Arbeitsverhältnis, sondern deren zeitliche Einschränkung durch die Befristung (*BAG 27. Juli 2005 - 7 AZR 486/04 - zu B II 1 e bb der Gründe, BAGE 115, 274*). 36
- (b) Eine Beschränkung der Inhaltskontrolle ergibt sich nicht nach § 310 Abs. 4 Satz 3 iVm. § 307 Abs. 3 BGB dadurch, dass die Arbeitszeitverringerung auf der GBV Teilzeit 2010 beruht. Die Befristung der Arbeitszeitverringerung ist nicht in der GBV Teilzeit 2010 selbst geregelt, sondern in dem Änderungsvertrag der Parteien vom 7. Mai 2010. Die GBV Teilzeit 2010 räumt nur die Möglichkeit zur befristeten Inanspruchnahme von Teilzeit ein. Dementsprechend erschöpft sich der Änderungsvertrag der Parteien nicht in einer bloßen Wiedergabe des Inhalts der GBV Teilzeit 2010, sondern enthält eine selbstständige Befristungsabrede, die nach § 307 Abs. 3 BGB der Inhaltskontrolle unterliegt (*vgl. BAG 27. Juli 2005 - 7 AZR 486/04 - zu B II 1 f bb der Gründe, BAGE 115, 274*). 37
- c) Die vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen rechtfertigen nicht die Annahme, die Befristungsabrede vom 7. Mai 2010 benachteilige die Klägerin unangemessen, weil die Befristung von einem wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung in § 8 TzBfG abweiche (§ 307 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB). Hierzu bedarf es weiterer Tatsachenfeststellungen. 38
- aa) 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. Eine unangemessene Benachteiligung ist nach § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB im Zweifel anzunehmen, wenn eine Bestimmung mit wesentlichen Grundgedanken 39

der gesetzlichen Regelung, von der abgewichen wird, nicht zu vereinbaren ist. Die Voraussetzungen des § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB sind entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts nicht schon deshalb erfüllt, weil die Parteien die Arbeitszeitverringerung befristet haben, während der gesetzliche Anspruch auf Arbeitszeitverringerung nach § 8 TzBfG auf eine unbefristete Verringerung und Neuverteilung der Arbeitszeit gerichtet ist.

(1) Der gesetzliche Anspruch auf unbefristete Verringerung der Arbeitszeit kann zwar nach § 22 Abs. 1 TzBfG durch die Arbeitsvertragsparteien, die Betriebsparteien und die Tarifvertragsparteien nicht zeitlich beschränkt werden (*BAG 24. Juni 2008 - 9 AZR 313/07 - Rn. 43*). Es ist den Tarifvertragsparteien, Betriebsparteien und Arbeitsvertragsparteien jedoch unbenommen, zugunsten des Arbeitnehmers zusätzlich zum gesetzlichen Anspruch die Möglichkeit vorzusehen, die Arbeitszeit für eine begrenzte Dauer zu reduzieren. Gleiches gilt dann, wenn ein gesetzlicher Verringerungsanspruch nicht besteht (*für eine tarifliche Regelung BAG 21. November 2006 - 9 AZR 138/06 - Rn. 32; vgl. auch die tariflichen Regelungen in § 11 Abs. 1 Satz 2 TVöD sowie § 11 Abs. 1 Satz 2 TV-L*). Von dieser Möglichkeit haben die Betriebsparteien mit der GBV Teilzeit 2010 Gebrauch gemacht. Die GBV Teilzeit 2010 schränkt nicht den gesetzlichen Teilzeitananspruch nach § 8 TzBfG ein, sondern begründet einen zusätzlichen Anspruch auf befristete Verringerung der Arbeitszeit. Das ergibt sich aus dem Wortlaut von Ziff. 3 GBV Teilzeit 2010. Danach ist die „aufgrund dieser Vereinbarung mögliche Teilzeitbeschäftigung“ grundsätzlich auf 24 Monate begrenzt. Daraus ergibt sich, dass die Befristung des Teilzeitanpruchs nur für Ansprüche aus der Betriebsvereinbarung gelten soll (*vgl. für einen tariflich begründeten befristeten Verringerungsanspruch BAG 21. November 2006 - 9 AZR 138/06 - Rn. 32 f.*). 40

(2) Die Wirksamkeit der Befristungsabrede vom 7. Mai 2010 hängt daher davon ab, ob die Parteien mit dieser Abrede den gesetzlichen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit nach § 8 TzBfG zeitlich beschränkt haben oder ob sie eine von der gesetzlichen Regelung unabhängige Vereinbarung über eine befristete Verringerung der Arbeitszeit auf der Grundlage der GBV Teilzeit 2010 41

getroffen haben. Das richtet sich danach, ob die Klägerin im Rahmen der Gespräche über die Fortführung der Teilzeittätigkeit über den 30. April 2010 hinaus die unbefristete Verringerung ihrer Arbeitszeit nach § 8 TzBfG geltend gemacht hat und ob auch die weiteren Voraussetzungen des § 8 TzBfG vorlagen. In diesem Fall wäre die Klägerin durch die Vereinbarung einer nur befristeten Arbeitszeitverringerung unangemessen benachteiligt (*vgl. zur Unwirksamkeit der Befristung einer Arbeitszeiterhöhung bei Bestehen eines Anspruchs nach § 9 TzBfG BAG 15. Dezember 2011 - 7 AZR 394/10 - Rn. 22, BAGE 140, 191; 2. September 2009 - 7 AZR 233/08 - Rn. 30, 38, BAGE 132, 59*).

bb) Das Landesarbeitsgericht hat bislang nicht festgestellt, ob die Klägerin im Rahmen der Gespräche über die Fortführung der Teilzeittätigkeit über den 30. April 2010 hinaus einen Antrag auf eine unbefristete Verringerung und Neuverteilung der Arbeitszeit nach § 8 Abs. 2 TzBfG gestellt hat. Eine solche Feststellung ist nicht mit den Ausführungen in den Entscheidungsgründen des Berufungsurteils verbunden, wonach die Klägerin in der mündlichen Verhandlung unwidersprochen behauptet habe, dass sie bei der Beklagten von Anfang an beantragt habe, unbefristet in Teilzeit tätig zu werden. Es ist nicht festgestellt, wann dieser Antrag gestellt worden sein soll und ob er sich auf die Vereinbarung der Teilzeittätigkeit nach dem 30. April 2010 bezog. Das Landesarbeitsgericht wird daher zu prüfen haben, ob die Klägerin im Rahmen der Gespräche über die Fortführung der Teilzeittätigkeit über den 30. April 2010 hinaus einen Antrag auf eine unbefristete Verringerung der Arbeitszeit nach § 8 Abs. 2 TzBfG gestellt hat oder ob sie seinerzeit eine befristete Arbeitszeitverringerung nach der GBV Teilzeit 2010 beantragt hat.

42

cc) Der Senat kann auch nicht abschließend beurteilen, ob bei Abschluss der Befristungsabrede am 7. Mai 2010 die weiteren Voraussetzungen für eine unbefristete Verringerung der Arbeitszeit nach § 8 TzBfG vorlagen. Insoweit wird vom Landesarbeitsgericht insbesondere zu prüfen sein, ob dem Teilzeitbegehren der Klägerin - wie von der Beklagten behauptet - betriebliche Gründe entgegenstanden (§ 8 Abs. 4 TzBfG).

43

dd) Die weitere Sachaufklärung erübrigt sich nicht deshalb, weil die Befristung der Arbeitszeitverringerung aus anderen Gründen unwirksam ist. 44

(1) Die Befristung der Arbeitszeitverringerung wäre nicht gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unangemessen und deshalb unwirksam, wenn der Klägerin kein Anspruch auf eine unbefristete Verringerung der Arbeitszeit nach § 8 TzBfG zugestanden hätte. 45

(a) Unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 BGB 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 (*vgl. BAG 15. Dezember 2011 - 7 AZR 394/10 - Rn. 21, BAGE 140, 191*). 46

Für die bei der Befristung einzelner Vertragsbedingungen vorzunehmende Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB gelten damit 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 über- 47

prüfen 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 (*BAG 15. Dezember 2011 - 7 AZR 394/10 - Rn. 22, BAGE 140, 191; 2. September 2009 - 7 AZR 233/08 - Rn. 30, 38, BAGE 132, 59*).

(b) Daran gemessen wäre die Klägerin durch die Befristung der Arbeitszeitverringerung nicht unangemessen benachteiligt, wenn ihr im Zeitpunkt der Vereinbarung der Befristung am 7. Mai 2010 kein Anspruch auf eine unbefristete Verringerung der Arbeitszeit nach § 8 TzBfG zugestanden hätte. Entgegen der Ansicht der Klägerin bedarf es zur Wirksamkeit der Befristung einer Arbeitszeitverringerung insbesondere keines diese rechtfertigenden Grundes.

48

(aa) Nach der Rechtsprechung des Senats sind bei der Befristung einer erheblichen Aufstockung der Arbeitszeit zur Annahme einer nicht unangemessenen Benachteiligung solche Umstände erforderlich, die die Befristung des gesamten - über das erhöhte Arbeitszeitvolumen gesondert geschlossenen - Vertrags rechtfertigen würden. Das beruht darauf, dass die dem Teilzeit- und Befristungsgesetz zugrunde liegende Wertung, dass der unbefristete Vertrag der Normalfall und der befristete Vertrag die Ausnahme ist, auch für die Vereinbarung des Umfangs der Arbeitszeit gilt. Das sozialpolitisch erwünschte - auch seinem Inhalt nach - unbefristete Arbeitsverhältnis 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 seiner Arbeitszeit ab. Eine längerfristige Planungssicherheit wird dem Arbeit-

49

nehmer daher nicht schon allein durch den Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags ermöglicht, sondern nur dann, wenn auch der Umfang der Arbeitszeit unbefristet vereinbart wird (vgl. BAG 15. Dezember 2011 - 7 AZR 394/10 - Rn. 23, BAGE 140, 191; 27. Juli 2005 - 7 AZR 486/04 - zu B II 2 b bb (1) der Gründe, BAGE 115, 274).

(bb) Diese Grundsätze sind auf die befristete Verringerung der Arbeitszeit nicht übertragbar. Zwar besteht auch in diesem Fall keine Planungssicherheit für den Arbeitnehmer hinsichtlich des Umfangs der Arbeitszeit. Durch die Befristung wird das dauerhafte Auskommen aber nicht gefährdet, sondern gesichert. Bei Ablauf der Befristung erhöhen sich die Arbeitszeit und die Vergütung ohne weiteres. Demgegenüber hat ein Arbeitnehmer, der eine Verringerung der Arbeitszeit nach § 8 TzBfG in Anspruch genommen hat, gemäß § 9 TzBfG nur dann einen Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit, wenn ein entsprechender freier Arbeitsplatz vorhanden ist und dem Verlängerungsbegehren keine dringenden betrieblichen Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen. Daher ist mit der Befristung der Teilzeittätigkeit auch ein Vorteil für den Arbeitnehmer verbunden, zumal es dem typischen Interesse von Arbeitnehmern entspricht, nach einer Phase der Kindererziehung oder der Pflege von Angehörigen, in der sie teilzeitbeschäftigt waren, die Arbeitszeit wieder zu erhöhen. Außerdem besteht für die Arbeitnehmer jederzeit die Möglichkeit, bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 8 TzBfG die dauerhafte Verringerung der Arbeitszeit zu verlangen. Schließlich ist zugunsten der Beklagten zu berücksichtigen, dass aufgrund der Befristung der Arbeitszeitverringerung eine größere Anzahl von Arbeitnehmern die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung erhält. Die berechtigten Interessen der von der Regelung betroffenen Arbeitnehmer werden daher durch die Befristung nicht unangemessen beeinträchtigt.

50

(2) Die Befristungsabrede verstößt nicht gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Sie ist klar und verständlich. Es ist unerheblich, dass in der Vereinbarung der Parteien der Grund für die Befristung nicht genannt ist (BAG 2. September 2009 - 7 AZR 233/08 - Rn. 23, BAGE 132, 59).

51

- (3) Die Befristungsabrede ist schließlich nicht wegen Verstoßes gegen das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG unwirksam. Diese Bestimmung gilt nicht für die Befristung einzelner Arbeitsvertragsbedingungen (*BAG 3. September 2003 - 7 AZR 106/03 - Rn. 11, BAGE 107, 237*). 52
- II. Die Anschlussberufung, mit der die Klägerin zweitinstanzlich die Klage erweitert hat, ist als unzulässig zu verwerfen. 53
1. Die Erweiterung der Klage um den Weiterbeschäftigungsantrag in der Berufungsinstanz war für die Klägerin als Berufungsbeklagte nur im Wege der Anschlussberufung möglich. Damit ist die Klageerweiterung als Anschlussberufung auszulegen, auch wenn sie nicht als solche bezeichnet ist (*vgl. BAG 12. November 2013 - 3 AZR 92/12 - Rn. 67; 24. Mai 2012 - 2 AZR 124/11 - Rn. 11; 30. Mai 2006 - 1 AZR 111/05 - Rn. 42, BAGE 118, 211*). 54
2. Die Anschlussberufung war verspätet und damit unzulässig. 55
- a) Nach § 524 Abs. 2 Satz 2 ZPO iVm. § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG ist eine Anschlussberufung bis zum Ablauf der dem Berufungsbeklagten gesetzten Frist zur Berufungserwiderung zulässig. Im arbeitsgerichtlichen Verfahren wird zwar anders als nach § 521 Abs. 2 Satz 1 ZPO dem Berufungsbeklagten - vom Gericht - keine Frist zur Berufungserwiderung „gesetzt“; vielmehr gilt für die Berufsbeantwortung die durch § 66 Abs. 1 Satz 3 ArbGG bestimmte gesetzliche Frist. Gleichwohl ist § 524 Abs. 2 Satz 2 ZPO gemäß § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG entsprechend anwendbar. Eine Anschlussberufung, die nicht innerhalb eines Monats nach Zustellung der Berufungsbegründung - bei Verlängerung der Berufsbeantwortungsfrist nach § 66 Abs. 1 Satz 5 ArbGG innerhalb der dann geltenden Frist (*BAG 24. Mai 2012 - 2 AZR 124/11 - Rn. 12; 18. Januar 2012 - 7 AZR 211/09 - Rn. 17*) - eingeht, ist entsprechend § 522 Abs. 1 ZPO als unzulässig zu verwerfen, wenn das Berufungsgericht mit der Zustellung der Berufungsbegründung den nach § 66 Abs. 1 Satz 4 ArbGG gebotenen Hinweis erteilt hat (*BAG 30. Mai 2006 - 1 AZR 111/05 - Rn. 45, BAGE 118, 211*). 56
- b) Daran gemessen ist die Anschlussberufung der Klägerin unzulässig. 57

aa) Die Anschlussberufung ist erst in der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht vom 13. September 2012 eingelegt worden. Zu diesem Zeitpunkt war die Berufungsbeantwortungsfrist abgelaufen. Sie war antragsgemäß bis zum 14. Juni 2012 verlängert worden. 58

bb) Die Frist zur Berufungsbeantwortung ist ordnungsgemäß in Lauf gesetzt worden. Insbesondere ist der nach § 66 Abs. 1 Satz 4 ArbGG gebotene Hinweis erfolgt. Diese Frage kann der Senat im Wege des Freibeweises selbst klären (*BAG 24. Mai 2012 - 2 AZR 124/11 - Rn. 15; 18. Januar 2012 - 7 AZR 211/09 - Rn. 17*). 59

(1) Die Verwerfung der Anschlussberufung wegen Fristversäumnis setzt voraus, dass der Berufungsgegner mit der Zustellung der Berufungsbegründung gemäß § 66 Abs. 1 Satz 4 ArbGG auf die in § 66 Abs. 1 Satz 3 ArbGG geregelte gesetzliche Verpflichtung hingewiesen wurde, die Berufung binnen eines Monats nach Zustellung der Berufungsbegründung zu beantworten. Fehlt es an einem solchen Hinweis, wird weder die Frist zur Berufungsbeantwortung noch die Frist zur Einlegung der Anschlussberufung in Lauf gesetzt (*BAG 24. Mai 2012 - 2 AZR 124/11 - Rn. 16*). 60

(2) Der Prozessbevollmächtigte der Klägerin hat mit dem Empfangsbescheid vom 20. April 2012 den Empfang einer beglaubigten Kopie der Berufungsbegründung und den Erhalt einer „Belehrung gem. § 66 Abs. 1 ArbGG“ bestätigt. Die entsprechende Belehrung hat ua. folgenden Wortlaut: 61

„Belehrung:

Gemäß § 66 Abs. 1 ArbGG muss die Berufung innerhalb einer Frist von einem Monat nach Zustellung der Berufungsbegründung beantwortet werden.

Auf § 67 Abs. 2 ArbGG werden Sie ausdrücklich hingewiesen.“

Der Hinweis auf die Berufungsbeantwortungsfrist ist ausreichend. Insofern geht es vor allem um die Klarstellung, zu welchem Zeitpunkt die Frist des § 524 Abs. 2 Satz 2 ZPO iVm. § 66 Abs. 1 Satz 3 ArbGG in Gang gesetzt wor- 62

den ist. Über die Möglichkeit der Anschließung als solche braucht hingegen nicht belehrt zu werden (*BAG 24. Mai 2012 - 2 AZR 124/11 - Rn. 18*).

III. Der für den Fall des Unterliegens mit dem Hauptantrag gestellte Hilfsantrag, mit dem die Klägerin die Vereinbarung einer unbefristeten Verringerung der Arbeitszeit begehrt, fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an, da nicht beurteilt werden kann, ob der Hauptantrag Erfolg hat.

63

Gräfl

Kiel

M. Rennpferdt

Schuh

Rose