

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 23. März 2016
- 7 AZR 828/13 -
ECLI:DE:BAG:2016:230316.U.7AZR828.13.0

I. Arbeitsgericht Ulm

Urteil vom 10. Dezember 2012
- 4 Ca 280/12 -

II. Landesarbeitsgericht Baden-
Württemberg

Urteil vom 17. Juni 2013
- 1 Sa 2/13 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Befristung - Arbeitszeiterhöhung in erheblichem Umfang

Bestimmungen:

BGB § 305 Abs. 1, § 307 Abs. 1; TzBfG § 14 Abs. 1

Leitsatz:

Die Befristung einzelner Arbeitsvertragsbedingungen unterliegt nicht der Befristungskontrolle nach den Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, sondern der Inhaltskontrolle nach §§ 305 ff. BGB. Die befristete Erhöhung der Arbeitszeit in erheblichem Umfang erfordert jedoch zur Annahme einer nicht unangemessenen Benachteiligung des Arbeitnehmers iSv. § 307 Abs. 1 BGB Umstände, die die Befristung eines über das erhöhte Arbeitszeitvolumen gesondert abgeschlossenen Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 1 TzBfG rechtfertigen würden. Eine Arbeitszeiterhöhung in erheblichem Umfang liegt in der Regel vor, wenn sich das Erhöhungsvolumen auf mindestens 25 % eines entsprechenden Vollzeitverhältnisses beläuft.

BUNDEARBEITSGERICHT



7 AZR 828/13

1 Sa 2/13

Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. März 2016

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin, Anschlussberufungsbeklagte,
Revisionsklägerin und Anschlussrevisionsbeklagte,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter, Anschlussberufungskläger, Revisions-
beklagter und Anschlussrevisionskläger,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. März 2016 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt und

den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Niemann sowie den ehrenamtlichen Richter Vorbau und die ehrenamtliche Richterin Jacobi für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten und die Anschlussrevision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 17. Juni 2013 - 1 Sa 2/13 - werden zurückgewiesen.

Der Kläger hat 69 %, die Beklagte hat 31 % von den Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Rechtswirksamkeit einer befristeten Arbeitszeiterhöhung sowie über einen Anspruch des Klägers auf Aufstockung der Arbeitszeit. 1

Die Beklagte ist Trägerin nahezu aller katholischen weiterbildenden Schulen in der Erzdiözese Freiburg. Der Kläger ist bei der Beklagten in der Heimschule K als Lehrkraft im Arbeitsverhältnis beschäftigt. Er erteilt Unterricht in den Fächern Biologie, Erdkunde sowie Naturwissenschaft und Technik. Darüber hinaus besitzt er die Befähigung, das Fach Mathematik in der Unterstufe (5. - 7. Klasse) zu unterrichten. Er hatte nach seinem Staatsexamen zunächst keine Anstellung als Lehrer gefunden. Nach Ausübung verschiedener anderer Tätigkeiten begann er mit Nachhilfeunterricht bei der Heimschule K. Seit Anfang 1995 schloss er mit der Beklagten befristete Arbeitsverträge mit Stundendeputaten zwischen drei und elf Unterrichtsstunden pro Woche ab. Nach § 2 des Arbeitsvertrags vom 29. Juli/20. August 1996 findet auf das Arbeitsverhältnis die Arbeitsvertrags- und Vergütungsordnung für den Kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg (AVVO) vom 14. Dezember 1976 in der jeweils geltenden Fassung Anwendung. Diese wurde mit Wirkung vom 1. November 2008 durch die Arbeitsvertragsordnung für den Kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Frei- 2

burg (AVO) abgelöst. Nach Abschluss des Arbeitsvertrags vom 29. Juli/20. August 1996 schlossen die Parteien eine Vielzahl sog. Zusatzverträge. Mit dem IV. Zusatzvertrag vom 12./16. August 2000 vereinbarten die Parteien eine unbefristete Beschäftigung des Klägers im Umfang von zwölf Unterrichtsstunden pro Woche. Zum damaligen Zeitpunkt betrug das Unterrichtsdeputat für eine Vollzeitbeschäftigung 24 Wochenstunden, inzwischen beläuft es sich auf 25 Wochenstunden.

Ab dem Schuljahr 2001/2002 vereinbarten die Parteien jeweils befristet für ein Schuljahr die Erhöhung des Stundendeputats des Klägers. Als Grund für die Befristung ist in den Verträgen überwiegend Teilzeitbeschäftigung, Deputatsreduzierung, Urlaub oder Erkrankung anderer Lehrkräfte genannt, seit dem Schuljahr 2010/2011 wird als Befristungsgrund außerdem die Umstellung von G9 auf G8 angegeben, dh. die Verkürzung der Schulzeit bis zum Abitur von 13 auf zwölf Jahre ab Beginn des Schuljahres 2012/2013. Die Parteien schlossen im Einzelnen seit dem Schuljahr 2001/2002 folgende befristete Aufstockungsvereinbarungen:

3

Zeitraum	Vertragl. Regelung	Deputat insgesamt	Begründung
Schuljahr 2001/02 ab 01.09.2001	3 Wochenstunden zusätzlich	15/24	mündlich
Schuljahr 2002/03 ab 01.09.2002	7 Wochenstunden zusätzlich	19/24	„Die Befristung der sieben Wochenstunden erfolgt hinsichtlich der Teilzeitbeschäftigung einer anderen Lehrkraft und des Erziehungsurlaubes einer anderen Lehrkraft der Heimschule K.“
Schuljahr 2003/04 ab 01.09.2003	7 Wochenstunden zusätzlich	19/25	mündliche Verlängerung
Schuljahr 2004/05 ab	8/25 Wochenstunden zusätzlich	20/25	„Die Befristung erfolgt hinsichtlich der

01.09.2004			Deputatsreduzierung einer anderen Lehrkraft der Heimschule.“
Schuljahr 2005/06 ab 01.09.2005	3/25 Wochenstunden zusätzlich	15/25	„Die Befristung erfolgt hinsichtlich der Beurlaubung einer anderen Lehrkraft der Heimschule K.“
Schuljahr 2006/07 ab 01.09.2006	3/25 Wochenstunden zusätzlich	15/25	„Die Befristung erfolgt hinsichtlich der Elternzeit anderer Lehrkräfte der Heimschule K.“
Schuljahr 2007/08 ab 01.09.2007	13/25 Wochenstunden zusätzlich	25/25	„Die Befristung erfolgt hinsichtlich der Deputatsreduzierung anderer Lehrkräfte der Heimschule K.“
Schuljahr 2008/09 ab 01.09.2008	13/25 Wochenstunden zusätzlich	25/25	mündliche Verlängerung
Schuljahr 2009/10 ab 01.09.2009	9,32/25 Wochenstunden zusätzlich	21,32/25	„Die Befristung erfolgt hinsichtlich der Deputatsreduzierungen anderer Lehrkräfte an der Heimschule K.“
Schuljahr 2009/10 01.05. - 31.07.10	2,08/25 Wochenstunden zusätzlich	23,4/25	„Die Befristung erfolgt als Krankheitsvertretung für eine andere Lehrkraft der Heimschule K.“
Schuljahr 2010/11 ab 01.09.2010	12,5/25 Wochenstunden zusätzlich	25/25	bzgl. 4,16 Wochenstunden: „Die Befristung erfolgt hinsichtlich der Deputatsreduzierungen anderer Lehrkräfte an der Heimschule K und wegen des befristeten Mehr-

bedarfs an Unterrichtsstunden durch die Umstellung von G9 auf G8.“; bzgl. weiterer 8,32 Wochenstunden: „Krankheitsvertretung“

Für das Schuljahr 2011/2012, dh. für die Zeit vom 1. September 2011 bis zum 31. August 2012, schlossen die Parteien am 12./19. September 2011 einen Zusatzvertrag über ein zusätzliches Unterrichtsdeputat von vier Wochenstunden ab. Als Befristungsgrund ist angegeben: 4

„Die Befristung erfolgt hinsichtlich der Deputatsreduzierungen anderer Lehrkräfte an der Heimschule K und wegen des befristeten Mehrbedarfs an Unterrichtsstunden durch die Umstellung von G9 auf G8.“

Bereits zuvor hatte der Kläger in mehreren persönlichen Gesprächen um die Zuweisung eines unbefristeten vollen Unterrichtsdeputats nachgesucht. Bei einem dieser ca. zwei bis drei Jahre zuvor geführten Gespräche wies die Schulleiterin den Kläger darauf hin, dass seinerzeit bei den S-Schulen in V eine Vollzeitstelle mit der Fächerkombination des Klägers frei sei. Der Kläger teilte der Schulleiterin mit, dass er diese Stelle aufgrund des Fahraufwands nicht anstrebe. 5

Mit Schreiben vom 6. Dezember 2010 bat der Kläger erneut um ein unbefristetes volles Unterrichtsdeputat. Dies lehnte die Beklagte mit Schreiben vom 22. Dezember 2010 mangels Bedarfs ab. Mit Schreiben vom 24. November 2011 äußerte der Kläger wiederum den Wunsch, ihm für das Schuljahr 2012/2013 ein volles Deputat von 25 Wochenstunden zu übertragen und einen entsprechenden unbefristeten Arbeitsvertrag mit ihm abzuschließen. Die Beklagte teilte dem Kläger mit Schreiben vom 13. Dezember 2011 mit, dass sie im Hinblick auf die Umstellung von G9 auf G8 seinem Wunsch nicht entsprechen könne. 6

Am 13. Juli 2012 unterrichtete die Schulleiterin den Kläger darüber, wenige Tage zuvor von dem Schulleiter der S-Schulen in V die Mitteilung erhalten zu haben, dass dort ein Lehrer für Biologie gesucht werde. Noch am selben Tag übersandte der Kläger dem dortigen Schulleiter seine Bewerbungsunterlagen. Mit Schreiben vom 20. Juli 2012 teilte der Schulleiter der S-Schulen dem Kläger mit, dass die offenen Stunden im Fach Biologie kurz zuvor mit zwei Lehrkräften besetzt worden seien. Die beiden Lehrkräfte wurden befristet für ein Jahr zur Vertretung einer erkrankten Lehrerin mit der Fächerkombination Biologie und Deutsch eingestellt.

7

Mit der am 21. Juni 2012 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Auffassung vertreten, in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit zumindest 16/25 Unterrichtsstunden zu stehen. Der in den Zusatzverträgen jeweils angegebene Befristungsgrund „Deputatsreduzierung anderer Lehrkräfte“ über Jahre hinweg belege, dass während der gesamten Zeit Bedarf für eine über zwölf Unterrichtsstunden hinausgehende Beschäftigung bestanden habe. Die Beklagte habe in den vergangenen Jahren auch immer wieder Neueinstellungen vorgenommen, anstatt ihn bei der Vergabe zusätzlicher Stunden vorrangig zu berücksichtigen. Auch die zuletzt als Befristungsgrund angegebene Umstellung von G9 auf G8 rechtfertige die Befristung nicht. Auf seine Fächerkombination habe sich die Umstellung nicht ausgewirkt. Er werde durch die Befristung der zuletzt vereinbarten Arbeitszeiterhöhung unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 BGB benachteiligt. Diese Befristung sei daher unwirksam. Die Beklagte sei darüber hinaus nach § 9 TzBfG sowie nach § 14 Abs. 3, § 35 Abs. 2 Satz 2 AVO und den Vorschriften des Landesbeamtengesetzes verpflichtet, seinem Antrag auf Erhöhung des Stundendeputats auf 25 Wochenstunden zuzustimmen. Die offene Stelle bei den S-Schulen in V im Juli 2012 sei ihm nicht angeboten worden, obwohl sein Wunsch nach einer Deputatserhöhung bekannt gewesen sei.

8

Der Kläger hat beantragt

9

1. festzustellen, dass zwischen den Parteien über den 31. August 2012 hinaus ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit einem Stundendeputat von 16 Wochenstunden bei Vergütung von 17,28 Wochenstunden

- (Aufschlag für anteilige Altersermäßigung) besteht,
2. die Beklagte zu verurteilen, seinem Antrag auf Erhöhung seines Stundendeputats auf 25 Wochenstunden zuzustimmen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Auffassung vertreten, die Befristung der Arbeitszeiterhöhung um vier Unterrichtsstunden für das Schuljahr 2011/2012 sei wirksam. Der Kläger werde durch die Befristung nicht unangemessen benachteiligt. Aufgrund der Umstellung von G9 auf G8 sei ein Rückgang des Unterrichtsbedarfs zu erwarten gewesen. Sie sei auch nicht verpflichtet, dem Antrag des Klägers auf Erhöhung seines Unterrichtsdeputats auf 25 Wochenstunden zuzustimmen. Die Tätigkeit bei den S-Schulen in V sei dem Kläger auch deshalb nicht angeboten worden, weil er in der Vergangenheit mitgeteilt habe, der Fahraufwand nach V sei zu groß. 10

Das Arbeitsgericht hat dem Klageantrag zu 1. entsprochen und festgestellt, dass zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit einem Stundendeputat von 16 Wochenstunden bei Vergütung von 17,28 Wochenstunden besteht. Im Übrigen hat es die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten und die Anschlussberufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision begehrt die Beklagte die vollständige Klageabweisung. Der Kläger verfolgt mit der Anschlussrevision seinen auf Zustimmung der Beklagten zur Erhöhung des Stundendeputats auf 25 Wochenstunden gerichteten Leistungsantrag weiter. 11

Entscheidungsgründe

Die Revision und die Anschlussrevision haben keinen Erfolg. Die Rechtsmittel sind zwar zulässig, aber unbegründet. 12

A. Die Revision und die Anschlussrevision sind zulässig. Der Zulässigkeit der Anschlussrevision steht nicht entgegen, dass das Landesarbeitsgericht die Revision nur für die Beklagte und nicht für den Kläger zugelassen hat. Nach 13

§ 554 Abs. 2 ZPO ist die Anschlussrevision auch dann statthaft, wenn die Revision für den Revisionsbeklagten nicht zugelassen worden ist. Dem Revisionsbeklagten soll damit die Möglichkeit eröffnet werden, eine Abänderung des Berufungsurteils zu seinen Gunsten zu erreichen, wenn das Revisionsverfahren aufgrund der Revision der Gegenpartei ohnehin durchgeführt werden muss (*BAG 3. Dezember 2003 - 10 AZR 124/03 - zu B I der Gründe*).

B. Die Revision und die Anschlussrevision sind unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat den Rechtsstreit im Ergebnis zutreffend entschieden. Die Klage ist zulässig, aber nur zum Teil begründet. 14

I. Das Klagebegehren bedarf der Auslegung. Diese ergibt, dass der Klageantrag zu 2., mit dem der Kläger die Verurteilung der Beklagten zur Erteilung der Zustimmung zur Erhöhung des Unterrichtsdeputats auf 25 Wochenstunden verlangt, als Hauptantrag und der Klageantrag zu 1., mit dem der Kläger die Unwirksamkeit der Befristung der Aufstockung seines Stundendeputats um vier Unterrichtsstunden wöchentlich zum 31. August 2012 geltend macht, als Hilfsantrag für den Fall des vollständigen oder teilweisen Unterliegens mit dem Antrag zu 2. zu verstehen ist. 15

1. Das Revisionsgericht hat prozessuale Erklärungen selbständig auszu- 16
legen. Dafür sind die für Willenserklärungen des bürgerlichen Rechts entwickelten Grundsätze maßgebend. Entsprechend § 133 BGB ist nicht am buchstäblichen Sinn des in der Prozessklärung gewählten Ausdrucks zu haften, vielmehr ist der in der Erklärung verkörperte Wille zu ermitteln. Im Zweifel sind Prozessklärungen dahin auszulegen, dass das gewollt ist, was aus Sicht der Prozesspartei nach den Maßstäben der Rechtsordnung vernünftig ist und der wohlverstandenen Interessenlage entspricht. Dabei sind die schutzwürdigen Belange des Prozessgegners zu berücksichtigen (*vgl. etwa BAG 4. November 2015 - 7 AZR 851/13 - Rn. 14; 12. November 2013 - 3 AZR 92/12 - Rn. 27 mwN*).

2. Danach stehen die beiden Klageanträge in einem Eventualverhältnis 17
dargestalt, dass der Klageantrag zu 2. als Hauptantrag und der Klageantrag
zu 1. als Hilfsantrag anzusehen ist.

Der Kläger begehrt mit dem Klageantrag zu 1. die Feststellung, dass 18
zwischen den Parteien über den 31. August 2012 hinaus ein unbefristetes Ar-
beitsverhältnis mit einem Stundendeputat von 16 Unterrichtsstunden wöchent-
lich besteht. Den Klageantrag zu 2. hat das Landesarbeitsgericht dahin ausge-
legt, dass die Zustimmung der Beklagten zur Erhöhung des Stundendeputats
auf 25 Unterrichtsstunden wöchentlich zum 1. September 2012 erteilt werden
soll. Diese Auslegung ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Der Kläger
hat zwar in dem Klageantrag zu 2. nicht angegeben, zu welchem Zeitpunkt die
Erhöhung seines Unterrichtsdeputats auf 25 Stunden wöchentlich erfolgen soll.
Das Landesarbeitsgericht hat jedoch aus dem Schreiben vom 24. November
2011, mit dem der Kläger die Beklagte um die Übertragung eines Vollzeitdepu-
tats ab dem Schuljahr 2012/2013 gebeten hatte, zu Recht geschlossen, dass
der Kläger ein Vollzeitdeputat ab dem 1. September 2012 anstrebt. Gegen die-
se Auslegung haben sich die Parteien mit der Revision und der Anschlussrevi-
sion nicht gewandt. Würde beiden Anträgen stattgegeben, wäre unklar, in wel-
chem Umfang die Unterrichtspflicht des Klägers ab dem 1. September 2012
bestünde: mit 16 oder mit 25 Unterrichtsstunden wöchentlich. Deshalb bedarf
es der Bestimmung, in welchem Verhältnis die Anträge zueinander stehen. Die-
se Bestimmung ist zwar primär Sache des Klägers; sie kann grundsätzlich nicht
dem Gericht überlassen werden (*vgl. etwa BGH 27. November 2013 - III ZR
371/12 - Rn. 2*). Eine solche Bestimmung hat der Kläger nicht vorgenommen.
Aus seinem gesamten Vorbringen ergibt sich allerdings, dass er in erster Linie
ein unbefristetes Vollzeitverhältnis anstrebt, dh. ein unbefristetes Unter-
richtsdeputat von 25 Wochenstunden. Deshalb ist sein Klagebegehren trotz der
Reihenfolge der Klageanträge, die für Gegenteiliges sprechen könnte, so aus-
zulegen, dass der Klageantrag zu 2. der Hauptantrag und der Klageantrag zu 1.
der Hilfsantrag ist. Ein anderes Verständnis ist entgegen der von der Beklagten
in der Revisionsverhandlung geäußerten Auffassung nicht deshalb geboten,
weil zunächst das bis zum 31. August 2012 geltende unbefristete Unterrichts-

deputat (12 oder 16 Wochenstunden) festzustellen und erst anschließend über die begehrte Erhöhung auf ein Vollzeitdeputat zu entscheiden wäre. Der Kläger verlangt mit dem Klageantrag zu 2. nicht die Aufstockung seines Unterrichtsdeputats von 16 auf 25 Wochenstunden. Er erstrebt die Vereinbarung eines Unterrichtsdeputats von 25 Wochenstunden ab dem 1. September 2012 unabhängig von dem Umfang des ihm zuvor unbefristet übertragenen Unterrichtsdeputats. Eine andere Auslegung der Klageanträge ist auch nicht deshalb angezeigt, weil dem auf Aufstockung der Arbeitszeit auf 25 Unterrichtsstunden wöchentlich gerichteten Antrag möglicherweise nicht zum 1. September 2012, sondern erst zu einem späteren Zeitpunkt stattgegeben werden könnte, wie der Kläger in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat geäußert hat. Ungeachtet der Frage, ob dies vom Streitgegenstand umfasst wäre, bestünde hierin ein teilweises Unterliegen mit diesem Antrag, so dass über den auf Feststellung der Unwirksamkeit der Befristung der Arbeitszeiterhöhung zum 31. August 2012 gerichteten Antrag zu entscheiden wäre.

II. Der Hauptantrag, mit dem der Kläger die Erteilung der Zustimmung der Beklagten zur Erhöhung seines Unterrichtsdeputats auf 25 Wochenstunden ab dem 1. September 2012 begehrt, ist zulässig, aber nicht begründet. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt. 19

1. Der Antrag ist zulässig. Er ist in der vom Landesarbeitsgericht vorgenommenen Auslegung, dass die Erhöhung des Stundendeputats zum 1. September 2012 erfolgen soll, hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 20

2. Der Antrag ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht erkannt, dass die Beklagte nicht verpflichtet ist, dem Antrag des Klägers auf Erhöhung seines Unterrichtsdeputats auf 25 Wochenstunden ab dem 1. September 2012 zuzustimmen. 21

a) Ein Anspruch des Klägers auf Aufstockung seiner Arbeitszeit auf 25 Unterrichtsstunden wöchentlich ergibt sich nicht aus § 9 TzBfG. 22

aa) § 9 TzBfG verpflichtet den Arbeitgeber, einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen. Die Vorschrift begründet - unter den näher geregelten Voraussetzungen - einen Anspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber auf Verlängerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit (vgl. BAG 15. August 2006 - 9 AZR 8/06 - Rn. 18 ff., BAGE 119, 194). Ein angezeigter Verlängerungswunsch verpflichtet den Arbeitgeber nicht schon dazu, dem Arbeitnehmer bei der Besetzung eines freien Arbeitsplatzes einen Vertragsantrag iSv. § 145 BGB auf Abschluss eines Arbeitsvertrags mit erhöhter Arbeitszeit zu unterbreiten. Vielmehr löst die Anzeige des Arbeitnehmers die in § 7 Abs. 2 TzBfG bestimmten Pflichten des Arbeitgebers aus. Er hat den Arbeitnehmer über den freien Arbeitsplatz zu informieren. Es ist dann der Entscheidung des Arbeitnehmers überlassen, ob er seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit zu dem vom Arbeitgeber vorgesehenen Termin und im entsprechenden Umfang erhöhen will. Ist das der Fall, so hat er ein hierauf bezogenes Vertragsangebot an den Arbeitgeber zu richten. Aus dem Unterlassen einer an sich gebotenen Information durch den Arbeitgeber ergeben sich keine anderen Rechtsfolgen. Auch dann ist es Sache des Arbeitnehmers, ein Vertragsangebot zu unterbreiten und, soweit keine Einigung zustande kommt, den Anspruch gerichtlich zu verfolgen (vgl. BAG 1. Juni 2011 - 7 ABR 117/09 - Rn. 29; 16. September 2008 - 9 AZR 781/07 - Rn. 18 f., BAGE 127, 353; 15. August 2006 - 9 AZR 8/06 - Rn. 21, aaO).

23

Der Anspruch nach § 9 TzBfG setzt voraus, dass ein „entsprechender freier Arbeitsplatz“ zu besetzen ist. Dazu muss zumindest ein freier und nach dem Willen des Arbeitgebers zu besetzender Arbeitsplatz vorhanden sein (BAG 8. Mai 2007 - 9 AZR 874/06 - Rn. 20, BAGE 122, 235). Der Arbeitnehmer hat regelmäßig keinen gesetzlichen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber einzurichtende und zu besetzende Arbeitsplätze nach den Arbeitszeitwünschen des Arbeitnehmers schafft, zuschneidet oder ihm die für einen anderen (Teil-

24

zeit-)Arbeitsplatz vorgesehene Arbeitszeit ganz oder teilweise zuteilt (BAG 15. August 2006 - 9 AZR 8/06 - Rn. 23, BAGE 119, 194). Die Organisationsfreiheit des Arbeitgebers darf jedoch nicht zur Umgehung des § 9 TzBfG genutzt werden. Wenn der Arbeitgeber, anstatt die Arbeitszeiten der aufstockungswilligen Teilzeitbeschäftigten zu verlängern, weitere Teilzeitarbeitsplätze ohne höhere Arbeitszeit einrichtet, müssen für diese Entscheidung arbeitsplatzbezogene Sachgründe bestehen (BAG 1. Juni 2011 - 7 ABR 117/09 - Rn. 30; 13. Februar 2007 - 9 AZR 575/05 - Rn. 26, BAGE 121, 199).

§ 9 TzBfG begründet einen einklagbaren Rechtsanspruch des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers auf Verlängerung seiner Arbeitszeit durch Vertragsänderung, wenn sich keine besser geeigneten Konkurrenten bewerben (BAG 16. September 2008 - 9 AZR 781/07 - Rn. 41 mwN, BAGE 127, 353). Die Erfüllung dieses Anspruchs wird unmöglich, wenn der Arbeitgeber den entsprechenden freien Arbeitsplatz endgültig mit einem anderen Arbeitnehmer besetzt. Dies begründet gegebenenfalls Schadensersatzansprüche des übergangenen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers (vgl. BAG 1. Juni 2011 - 7 ABR 117/09 - Rn. 31; 16. September 2008 - 9 AZR 781/07 - Rn. 14 aaO). 25

bb) Nach diesen Grundsätzen hat das Landesarbeitsgericht einen Anspruch des Klägers auf Aufstockung seiner Arbeitszeit auf 25 Unterrichtsstunden wöchentlich ab dem 1. September 2012 zu Recht verneint. 26

§ 9 TzBfG gewährt dem Kläger entgegen der von ihm vertretenen Auffassung grundsätzlich keinen Anspruch auf Zuteilung weiterer, anderen Arbeitsplätzen zugewiesener Unterrichtsstunden zusätzlich zu dem ihm unbefristet übertragenen Teilzeitdeputat. Die Beklagte ist daher nach § 9 TzBfG grundsätzlich nicht verpflichtet, unter Verzicht auf Neueinstellungen von Lehrern mit anderen Fächerkombinationen als derjenigen des Klägers Unterrichtsstunden bereits beschäftigter Lehrkräfte in einer Weise umzuverteilen, dass dem Kläger Unterrichtsstunden seiner Fächerkombination zugewiesen werden können. Anhaltspunkte dafür, dass die Beklagte ihre Organisationsfreiheit zur Umgehung von § 9 TzBfG genutzt hätte, bestehen nicht. Das Landesarbeitsgericht hat weder festgestellt noch hat der Kläger vorgetragen, dass die Beklagte weitere 27

Teilzeitarbeitsplätze mit den Unterrichtsfächern des Klägers eingerichtet hätte, anstatt die Arbeitszeit des Klägers aufzustocken.

§ 9 TzBfG begründete daher auch keinen Anspruch des Klägers darauf, dass die Beklagte ihm die freigewordenen Biologiestunden aus dem Unterrichtsdeputat der vorübergehend erkrankten Lehrkraft an den S-Schulen in V zusätzlich zu seinem Teilzeitdeputat an der Heimschule K zuwies. Im Übrigen erscheint zweifelhaft, ob es sich bei der Stelle der erkrankten Lehrkraft an den S-Schulen in V um einen entsprechenden freien Arbeitsplatz iSv. § 9 TzBfG gehandelt hat. Die erkrankte Lehrkraft unterrichtet die Fächer Biologie und Deutsch. Da der Kläger nicht über eine Lehrbefähigung für das Fach Deutsch verfügt, hätte er diesen Teil der Aufgaben der erkrankten Lehrkraft nicht übernehmen können. Zudem war die Stelle wegen der Erkrankung der Lehrkraft nur vorübergehend zu besetzen, der Kläger hatte hingegen um die unbefristete Übertragung eines Vollzeitdeputats gebeten. Letztlich kann die Frage, ob es sich bei dieser Stelle um einen entsprechenden freien Arbeitsplatz iSv. § 9 TzBfG gehandelt hat, dahinstehen, weil die Erfüllung eines etwaigen Anspruchs des Klägers nach § 9 TzBfG aufgrund der Besetzung der Stelle mit zwei anderen Arbeitnehmern durch die Beklagte unmöglich geworden ist. Dabei kommt es nicht darauf an, ob die Stellenbesetzung vor oder nach der Bewerbung des Klägers um die Stelle erfolgt ist. Hat der Arbeitgeber den entsprechenden freien Arbeitsplatz anderweitig besetzt, kann der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer bei der Besetzung der Stelle nicht mehr nach § 9 TzBfG bevorzugt berücksichtigt werden.

28

b) Der Kläger kann sein Begehren auf Aufstockung seiner Arbeitszeit auf 25 Unterrichtsstunden wöchentlich zum 1. September 2012 auch nicht auf andere Anspruchsgrundlagen stützen.

29

aa) Ein Anspruch auf entsprechende Aufstockung der Arbeitszeit ergibt sich nicht aus der nach § 2 des Arbeitsvertrags vom 29. Juli/20. August 1996 anzuwendenden Bestimmung in § 14 Abs. 3 AVO. Nach dieser Regelung sollen zu einem früheren Zeitpunkt Vollbeschäftigte, mit denen auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart wurde, bei der späteren Beset-

30

zung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden. Hieraus ergeben sich für den Kläger schon deshalb keine Ansprüche, weil er bei der Beklagten nicht zu einem früheren Zeitpunkt vollzeitbeschäftigt war und die unbefristete Teilzeitbeschäftigung auch nicht auf seinen Wunsch vereinbart wurde.

bb) Der Kläger kann sein Begehren auch nicht mit Erfolg auf § 35 Abs. 2 AVO stützen. Danach sind Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und fachlichen Voraussetzungen und die persönlichen Voraussetzungen nach der Grundordnung des Kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse erfüllt sind. 31

Der Kläger ist kein Beschäftigter mit einem befristeten Arbeitsvertrag iSv. § 35 Abs. 2 AVO. Er ist bei der Beklagten unbefristet (teilzeit-)beschäftigt. Lediglich die Erhöhung der Arbeitszeit im Rahmen der unbefristeten Teilzeitbeschäftigung wurde durch die Zusatzverträge jeweils befristet vereinbart. § 35 Abs. 2 AVO betrifft die Befristung des Arbeitsvertrags insgesamt, nicht jedoch die Befristung einzelner Vertragsbedingungen. Dies ergibt sich bereits daraus, dass sich die Regelung in Abschn. VI „Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ befindet. Entgegen der Auffassung des Klägers wurden durch die Zusatzverträge keine eigenständigen, von dem Teilzeitarbeitsverhältnis mit zwölf Unterrichtsstunden wöchentlich unabhängigen Arbeitsverhältnisse begründet. In den Zusatzverträgen ist geregelt, dass der Kläger in dem betreffenden Schuljahr zusätzlich (zu dem unbefristeten Stundendeputat) eine bestimmte weitere Anzahl an Stunden unterrichtet und im Übrigen die Bestimmungen des Arbeitsvertrags unberührt bleiben. Die Befristung betrifft daher nur die zusätzlichen Unterrichtsstunden, nicht den Arbeitsvertrag insgesamt. 32

cc) Ein Anspruch auf Aufstockung der Arbeitszeit auf 25 Unterrichtsstunden wöchentlich ergibt sich auch nicht aus der Anlage 4d zur AVO und den darin in Bezug genommenen beamtenrechtlichen Bestimmungen. 33

Die Anlage 4d zur AVO enthält Sonderregelungen für Lehrkräfte. Zu 34
Abschn. II AVO, der die Arbeitszeit betrifft, ist geregelt, dass §§ 8 - 13 grund-
sätzlich keine Anwendung finden, sondern die Bestimmungen für die entspre-
chenden Beamten des Landes Baden-Württemberg gelten. Die Anwendung von
§ 14 AVO, der die Verringerung und Aufstockung der Arbeitszeit Teilzeitbe-
schäftigter regelt, ist für Lehrkräfte jedoch nicht ausgenommen, dh. insoweit
gelten die beamtenrechtlichen Bestimmungen nicht. Hinsichtlich der Verringe-
rung und Aufstockung der Arbeitszeit verbleibt es daher auch für Lehrkräfte bei
der Regelung in § 14 AVO.

dd) Der geltend gemachte Anspruch folgt auch nicht aus § 4 Abs. 1 Satz 2 35
des Arbeitsvertrags vom 29. Juli/20. August 1996. Danach kann der Kläger un-
ter bestimmten Voraussetzungen aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen
abgeordnet oder versetzt werden. Diese Bestimmung räumt der Beklagten Be-
fugnisse ein, sie begründet jedoch keine Ansprüche des Klägers auf Aufsto-
ckung seiner Arbeitszeit.

III. Der Hilfsantrag, mit dem sich der Kläger gegen die Befristung der Auf- 36
stockung seiner Arbeitszeit um vier Unterrichtsstunden wöchentlich zum
31. August 2012 wendet, ist zulässig und begründet.

1. Der Antrag ist zulässig. Er erfüllt als Feststellungsantrag die Vorausset- 37
zungen des § 256 Abs. 1 ZPO.

a) Der Klageantrag ist auf die Feststellung des Bestehens eines Rechts- 38
verhältnisses iSd. § 256 Abs. 1 ZPO gerichtet. Eine Feststellungsklage muss
sich nicht auf ein Rechtsverhältnis im Ganzen beziehen, sondern kann sich
auch auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf
bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen sowie auf den Umfang einer Leis-
tungspflicht beschränken (*BAG 7. Oktober 2015 - 7 AZR 945/13 - Rn. 20;*
10. Dezember 2014 - 7 AZR 1009/12 - Rn. 22). So liegt der Fall hier. Die Par-
teien streiten über den arbeitsvertraglich dauerhaft geschuldeten Umfang der
Leistungspflicht des Klägers.

- b) Das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Interesse an der begehrten Feststellung liegt vor, da sich die Beklagte auf die lediglich befristete Übertragung des zusätzlichen Deputats von vier Wochenstunden beruft. 39
2. Der Hilfsantrag ist begründet. Die in dem Zusatzvertrag vom 12./19. September 2011 vereinbarte Befristung der Arbeitszeiterhöhung um vier Unterrichtsstunden wöchentlich für das Schuljahr 2011/2012 zum 31. August 2012 ist unwirksam. Sie hält einer Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB nicht stand. 40
- a) Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass die Befristung der Erhöhung des Unterrichtsdeputats des Klägers um vier Wochenstunden einer Vertragsinhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB unterliegt. 41
- aa) Die Vertragsinhaltskontrolle nach dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen wird 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 Arbeitsvertragsbedingungen nicht - auch nicht entsprechend - anwendbar (vgl. BAG 10. Dezember 2014 - 7 AZR 1009/12 - Rn. 29; 15. Dezember 2011 - 7 AZR 394/10 - Rn. 18, BAGE 140, 191; 18. Juni 2008 - 7 AZR 245/07 - Rn. 19). 42
- bb) Die Vertragsinhaltskontrolle erstreckt sich - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat - nur auf die letzte, in dem Zusatzvertrag vom 12./19. September 2011 vereinbarte Befristung der Erhöhung der Arbeitszeit um vier Unterrichtsstunden wöchentlich zum 31. August 2012. Die Kontrolle der Befristung einer Arbeitsvertragsbedingung ist nur dann nicht auf die zuletzt getroffene Befristungsabrede beschränkt, wenn die Parteien in einer nachfolgenden Vereinbarung zur Befristung der Arbeitsvertragsbedingung dem Arbeitnehmer - ausdrücklich oder konkludent - das Recht vorbehalten, die Wirksamkeit der vorangegangenen Befristung überprüfen zu lassen (st. Rspr., vgl. etwa BAG 2. September 2009 - 7 AZR 233/08 - Rn. 22, BAGE 132, 59; 27. Juli 2005 - 7 AZR 486/04 - zu B I 1 der Gründe, BAGE 115, 274). Dieses Recht haben die 43

Parteien dem Kläger in dem Zusatzvertrag vom 12./19. September 2011 nicht vorbehalten.

cc) Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, dass es sich bei der in dem Zusatzvertrag vom 12./19. September 2011 vereinbarten Befristung um eine Allgemeine Geschäftsbedingung iSv. § 305 Abs. 1 BGB handelt. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, ergibt sich bereits aus dem äußeren Erscheinungsbild und der Anzahl der mit dem Kläger abgeschlossenen Zusatzverträge, dass die Befristungsabrede eine für eine Vielzahl von Fällen vorformulierte Vertragsklausel darstellt. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts gibt es keine Anhaltspunkte dafür, dass die Befristungsabrede iSv. § 305 Abs. 1 Satz 3 BGB „ausgehandelt“ wurde. Diese Würdigung haben die Parteien mit der Revision und der Anschlussrevision nicht angegriffen. 44

dd) Die Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB ist nicht nach § 307 Abs. 3 BGB ausgeschlossen. 45

(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 7. Oktober 2015 - 7 AZR 945/13 - Rn. 37; 10. Dezember 2014 - 7 AZR 1009/12 - Rn. 34; 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 Hauptleistungen, 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 - zu II 3 a der Gründe, BAGE 115, 372*). 46

(2) Danach ist die Befristungsabrede der uneingeschränkten Inhaltskontrolle zu unterziehen. Sie ist nicht deshalb nur beschränkt kontrollfähig, weil sie sich auf die Arbeitszeit bezieht. Gegenstand der Inhaltskontrolle ist nicht die vereinbarte Erhöhung der Arbeitszeit und damit der Umfang der von dem Kläger zu erbringenden Arbeitsleistung als Hauptleistungspflicht, sondern deren zeitliche Einschränkung durch die Befristung (*vgl. BAG 10. Dezember 2014 - 7 AZR 1009/12 - Rn. 36*). 47

b) Das Landesarbeitsgericht hat auch im Ergebnis zutreffend erkannt, dass die Befristung der Arbeitszeiterhöhung um vier Unterrichtsstunden wöchentlich nach § 307 Abs. 1 BGB unwirksam ist. 48

aa) Nach § 307 Abs. 1 BGB sind Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. 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 49

begleitenden Umstände zu berücksichtigen (*st. Rspr., vgl. etwa BAG 7. Oktober 2015 - 7 AZR 945/13 - Rn. 40; 10. Dezember 2014 - 7 AZR 1009/12 - Rn. 46; 15. Dezember 2011 - 7 AZR 394/10 - Rn. 21, BAGE 140, 191*).

bb) 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 zur sachgrundlosen Befristung 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.

50

Trotz des unterschiedlichen Prüfungsmaßstabs sind jedoch 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*). Liegt der Befristung ein Sachverhalt zugrunde, der die Befristung eines Arbeitsvertrags insgesamt mit einem Sachgrund iSv. § 14 Abs. 1 TzBfG rechtfertigen könnte, überwiegt in aller Regel das Interesse des Arbeitgebers an der nur befristeten Vereinbarung der Vertragsbedingung das Interesse des Arbeitnehmers an deren unbefristeter Vereinbarung. 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 (*BAG 2. September 2009 - 7 AZR 233/08 - Rn. 30, 38, aaO*).

51

Nach der Rechtsprechung des Senats können ausnahmsweise zur Annahme einer nicht unangemessenen Benachteiligung durch die Befristung einer

52

Vertragsbedingung Umstände erforderlich sein, die die Befristung eines Arbeitsvertrags insgesamt nach § 14 Abs. 1 TzBfG rechtfertigen würden. Dies ist der Fall bei der Befristung einer Aufstockung der Arbeitszeit in erheblichem Umfang (*BAG 7. Oktober 2015 - 7 AZR 945/13 - Rn. 43; 15. Dezember 2011 - 7 AZR 394/10 - Rn. 24, BAGE 140, 191*). Die dem Teilzeit- und Befristungsgesetz zugrunde liegende Wertung, dass der unbefristete Arbeitsvertrag der Normalfall und der befristete Vertrag die Ausnahme ist (*vgl. BT-Drs. 14/4374 S. 1 und S. 12*), gilt auch für die Vereinbarung des Umfangs der Arbeitszeit. Das sozialpolitisch erwünschte - auch seinem Inhalt nach - unbefristete Arbeitsverhältnis soll dem Arbeitnehmer ein dauerhaftes Auskommen sichern und zu einer längerfristigen Lebensplanung beitragen. Für die Lebensplanung 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 Arbeitnehmer 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 27. Juli 2005 - 7 AZR 486/04 - zu B II 2 b bb (1) der Gründe, BAGE 115, 274*). Das schützenswerte Interesse des Arbeitnehmers an der unbefristeten Vereinbarung des Umfangs seiner Arbeitszeit wird umso mehr beeinträchtigt, desto größer - ausgehend von einer zeitlich unbegrenzten Teilzeitbeschäftigung - der Umfang der vorübergehenden Arbeitszeitaufstockung ist. Bei einer solchen Vertragsgestaltung kann der Arbeitnehmer, dessen Arbeitszeit befristet erhöht wird, seinen Lebensstandard nicht an einem mit weitgehender Sicherheit kalkulierbaren, in etwa gleichbleibenden Einkommen ausrichten. Auch lässt sich eine befristete Aufstockung der Arbeitszeit - jedenfalls ab einem erheblichen Umfang - der Sache nach kaum noch unterscheiden vom Abschluss eines zusätzlichen befristeten Arbeitsvertrags, der unmittelbar der Befristungskontrolle nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz unterfällt. Daher bedarf die Befristung der Arbeitszeiterhöhung jedenfalls bei einem erheblichen Umfang besonderer berechtigter Belange auf Arbeitgeberseite. Sie liegen nicht vor, wenn nicht auch ein gesonderter Vertrag über die Arbeitszeitaufstockung

insgesamt hätte zulässig befristet werden können (*BAG 7. Oktober 2015 - 7 AZR 945/13 - Rn. 43; 15. Dezember 2011 - 7 AZR 394/10 - Rn. 24, aaO*).

cc) Das Landesarbeitsgericht hat unter Zugrundelegung dieser Grundsätze die Auffassung vertreten, zur Annahme einer nicht unangemessenen Benachteiligung des Klägers durch die Befristung der Arbeitszeiterhöhung um vier Unterrichtsstunden wöchentlich seien Umstände erforderlich, die die Befristung eines gesondert über dieses Arbeitszeitvolumen geschlossenen Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 1 TzBfG sachlich rechtfertigen würden, da es sich um eine Arbeitszeiterhöhung in erheblichem Umfang im Sinne der Rechtsprechung des Senats handele. Die Befristung eines gesondert abgeschlossenen Arbeitsvertrags über dieses Stundendeputat wäre durch den Sachgrund des vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG gerechtfertigt, da aufgrund der Umstellung von G9 auf G8 zu Beginn des Schuljahres 2012/2013 mit einer Verringerung der zu erteilenden Unterrichtsstunden zu rechnen gewesen sei. Gleichwohl wäre die Befristung eines Arbeitsvertrags insgesamt wegen der Vielzahl und der Gesamtdauer der mit dem Kläger in der Vergangenheit abgeschlossenen Zusatzverträge nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs unwirksam. Diese Grundsätze seien auch auf die Befristung der Erhöhung der Arbeitszeit in erheblichem Umfang anzuwenden.

53

dd) Diese Beurteilung hält der revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. Es kann dahinstehen, ob die Befristung eines gesondert abgeschlossenen Arbeitsvertrags über ein Unterrichtsdeputat von vier Wochenstunden für das Schuljahr 2011/2012 nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG sachlich gerechtfertigt wäre und ob die Grundsätze des institutionellen Rechtsmissbrauchs auch bei der Überprüfung der Wirksamkeit der Befristung einer Arbeitszeiterhöhung in erheblichem Umfang anzuwenden sind. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht angenommen, dass es sich bei der Aufstockung der Arbeitszeit des Klägers um vier Unterrichtsstunden wöchentlich um eine Erhöhung der Arbeitszeit in erheblichem Umfang im Sinne der Rechtsprechung des Senats handelt und deshalb zur Annahme einer nicht unangemessenen Benachteiligung iSv. § 307

54

Abs. 1 BGB durch die Befristung Umstände erforderlich sind, die die Befristung eines Arbeitsvertrags insgesamt nach § 14 Abs. 1 TzBfG rechtfertigen würden. Eine Arbeitszeiterhöhung in erheblichem Umfang liegt in der Regel nur vor, wenn sich das Aufstockungsvolumen auf mindestens 25 % einer entsprechenden Vollzeitbeschäftigung beläuft. Dies ist hier nicht der Fall.

(1) Die Rechtsprechung des Senats, wonach für die Befristung einer Arbeitszeiterhöhung in erheblichem Umfang Umstände vorliegen müssen, die die Befristung eines Arbeitsvertrags insgesamt nach § 14 Abs. 1 TzBfG rechtfertigen würden, beruht maßgeblich auf der Erwägung, dass auch ein gesondert abgeschlossener befristeter Arbeitsvertrag über das erhöhte Arbeitszeitvolumen eines Sachgrunds iSv. § 14 Abs. 1 TzBfG bedürfte. Ein anderer Prüfungsmaßstab könnte in diesen Fällen zu Wertungswidersprüchen führen. Eine Aufstockung der Arbeitszeit in erheblichem Umfang kann deshalb nur angenommen werden, wenn die Arbeitszeiterhöhung ein Volumen erreicht, bei dem üblicherweise auch der Abschluss eines gesonderten befristeten Arbeitsvertrags über eine Teilzeitbeschäftigung in Betracht gezogen werden könnte. Das ist im Regelfall anzunehmen, wenn die Aufstockung zumindest die in § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG genannte Grenze von zehn Stunden wöchentlich erreicht. § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG bestimmt für die Arbeit auf Abruf, dass eine Arbeitszeit von zehn Stunden als vereinbart gilt, wenn die Arbeitsvertragsparteien die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt haben. Mit dieser Regelung gibt der Gesetzgeber zu erkennen, dass er eine wöchentliche Arbeitszeit von zehn Stunden im Regelfall als beiderseits interessengerechtes zeitliches Minimum für eine Beschäftigung ansieht (vgl. BAG 9. Dezember 2008 - 1 ABR 74/07 - Rn. 19, BAGE 128, 351; 15. Mai 2007 - 1 ABR 32/06 - Rn. 55, BAGE 122, 280). Ein Arbeitszeitvolumen von zehn Wochenstunden kommt typischerweise als Teilzeitarbeitsverhältnis ernsthaft in Betracht (vgl. BAG 9. Dezember 2008 - 1 ABR 74/07 - aaO zu der Frage, ob und gegebenenfalls ab welchem Umfang eine Erhöhung der Arbeitszeit als eine nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG mitbestimmungspflichtige Einstellung anzusehen ist). Ausgehend davon, dass unter einem Vollzeitarbeitsverhältnis üblicherweise ein Arbeitsverhältnis mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden verstanden wird, liegt eine Aufstockung

55

der Arbeitszeit in erheblichem Umfang vor, wenn sich das Aufstockungsvolumen zumindest auf 25 % eines Vollzeitarbeitsverhältnisses beläuft.

(2) Danach handelt es sich im vorliegenden Fall nicht um eine Aufstockung der Arbeitszeit in erheblichem Umfang. Die Arbeitszeit des Klägers wurde befristet für die Dauer des Schuljahres 2011/2012 um vier Unterrichtsstunden wöchentlich erhöht. Ein Vollzeitdeputat umfasst eine Unterrichtsverpflichtung von 25 Wochenstunden. Das mit dem Kläger vereinbarte Aufstockungsvolumen beläuft sich daher auf 16 % eines Vollzeitdeputats. Ein derartiges Arbeitszeitvolumen kommt typisierend als Teilzeitarbeitsplatz nicht ernsthaft in Betracht. Für die Befristung der mit dem Kläger vereinbarten Arbeitszeiterhöhung sind deshalb entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts keine Umstände erforderlich, die die Befristung eines Arbeitsvertrags insgesamt über das erhöhte Arbeitszeitvolumen nach § 14 Abs. 1 TzBfG rechtfertigen könnten, um eine unangemessene Benachteiligung nach § 307 Abs. 1 BGB auszuschließen. Vielmehr ist anhand einer Abwägung der wechselseitigen Interessen der Parteien zu prüfen, ob der Kläger durch die Befristung unangemessen benachteiligt wird. Bei dieser Interessenabwägung ist allerdings auch der Umstand von Bedeutung, dass die Beklagte mit dem Kläger seit Jahren für jedes Schuljahr befristet Vereinbarungen über die Aufstockung der Arbeitszeit, wenn auch in unterschiedlichem Umfang zwischen drei und 13 Unterrichtsstunden wöchentlich, getroffen hat. Einer Missbrauchskontrolle nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs bedarf es dazu nicht, vielmehr kann dies als ein Gesichtspunkt im Rahmen der Interessenabwägung berücksichtigt werden.

ee) Das Urteil des Landesarbeitsgerichts ist daher insoweit rechtsfehlerhaft, als das Landesarbeitsgericht die Angemessenheitsprüfung nach § 307 Abs. 1 BGB nach einem unzutreffenden Prüfungsmaßstab vorgenommen hat. Dieser Rechtsfehler führt jedoch nicht zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Vielmehr kann der Senat die Angemessenheitsprüfung selbst vornehmen.

(1) Eine eigene Sachentscheidung des Revisionsgerichts scheidet zwar regelmäßig aus, wenn es auf die Subsumtion des festgestellten Sachverhalts

unter einen unbestimmten Rechtsbegriff ankommt, da dem Gericht der Tatsacheninstanz insoweit ein Beurteilungsspielraum zusteht. Bei dem Begriff der unangemessenen Benachteiligung in § 307 Abs. 1 BGB handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff. Sind in einem solchen Fall jedoch die für die Beurteilung maßgeblichen Tatsachen festgestellt, kann das Revisionsgericht die Schlussfolgerungen hieraus selbst ziehen (*vgl. etwa GMP/Müller-Glöge 8. Aufl. § 74 Rn. 136*), zB eine notwendige Interessenabwägung vornehmen (*BAG 27. Januar 2011 - 2 AZR 825/09 - Rn. 38, BAGE 137, 54*).

(2) Im Streitfall sind die für die erforderliche Abwägung der beiderseitigen Interessen maßgeblichen Tatsachen festgestellt, so dass der Senat die Abwägung selbst vornehmen kann. Diese Abwägung ergibt, dass der Kläger durch die Befristung der Arbeitszeiterhöhung unangemessen benachteiligt wird. 59

Die Beklagte hat zwar grundsätzlich ein berechtigtes Interesse daran, im Hinblick auf immer wieder auftretende längerfristige Ausfälle von Lehrkräften oder Änderungen in deren Unterrichtsdeputat die Arbeitszeit anderer Lehrkräfte vorübergehend schuljahresbezogen aufstocken zu können. Dem steht das berechnete Interesse des Klägers an der unbefristeten Vereinbarung des Umfangs der Arbeitszeit gegenüber, da vom Umfang der Arbeitszeit die Höhe seines Einkommens abhängt und eine längerfristige Lebensplanung bei einer nur befristeten Vereinbarung des Arbeitszeitvolumens nicht oder jedenfalls nur eingeschränkt möglich ist. Bei der Erhöhung des Unterrichtsdeputats von zwölf auf 16 Wochenstunden handelt es sich nicht um eine gänzlich unbedeutende Aufstockung, auch wenn sie nicht den Umfang erreicht, dass für deren Befristung Umstände vom Gewicht eines Sachgrunds iSv. § 14 Abs. 1 TzBfG erforderlich wären. Das Interesse des Arbeitnehmers an der unbefristeten Vereinbarung des Umfangs der Arbeitszeit muss zwar in der Regel dem Interesse des Arbeitgebers an der nur befristeten Aufstockung der Arbeitszeit weichen, wenn der Arbeitgeber durch die befristete Erhöhung der Arbeitszeit die zeitweilige Arbeitsverhinderung von Stammpersonal oder die vorübergehende Reduzierung von deren Arbeitszeit überbrücken will. Im vorliegenden Fall ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Beklagte mit dem Kläger seit dem Schul- 60

jahr 2001/2002 für jedes Schuljahr befristete Aufstockungsvereinbarungen im Umfang zwischen drei und 13 Unterrichtsstunden wöchentlich getroffen hat. Daraus ist zu schließen, dass über das mit dem Kläger unbefristet vereinbarte Stundendeputat von zwölf Unterrichtsstunden wöchentlich hinaus ein dauerhafter Beschäftigungsbedarf für den Kläger besteht, seit dem Schuljahr 2007/2008 mindestens im Umfang von vier und mehr zusätzlichen Unterrichtsstunden. Die streitgegenständliche Aufstockungsvereinbarung für das Schuljahr 2011/2012 wurde zwar mit der bevorstehenden Umstellung von G9 auf G8 begründet. Zugunsten der Beklagten kann unterstellt werden, dass bei Abschluss des Zusatzvertrags am 12./19. September 2011 prognostiziert werden konnte, dass mit der Umstellung von G9 auf G8 zu Beginn des Schuljahres 2012/2013 eine Verringerung des Unterrichtsbedarfs einhergehen würde. Die Befristung der Arbeitszeiterhöhung erfolgte jedoch nicht nur wegen dieser Umstellung, sondern nach den Angaben in dem Zusatzvertrag auch wegen der Deputatsreduzierung anderer Lehrkräfte. Da die Beklagte wegen der Deputatsreduzierung oder Arbeitsverhinderung anderer Lehrkräfte seit dem Schuljahr 2001/2002 einen ständigen Bedarf an der Aufstockung der Arbeitszeit des Klägers im Umfang von mindestens drei Unterrichtsstunden wöchentlich, seit dem Schuljahr 2007/2008 in zum Teil erheblich höherem Umfang, hatte, kann der Beklagten ein berechtigtes Interesse daran, auch für das Schuljahr 2011/2012 wiederum eine nur befristete Aufstockung der Arbeitszeit im Umfang von vier Unterrichtsstunden vorzunehmen, nicht mehr zugebilligt werden. Bei der zeitweiligen Arbeitsverhinderung und Deputatsreduzierung von Stammpersonal handelt es sich jedenfalls seit dem Schuljahr 2001/2002 um einen Dauertatbestand. Der Wunsch der Beklagten, auf derartige Arbeitsverhinderungen und Deputatsreduzierungen flexibel reagieren zu können, rechtfertigt es nicht, die Arbeitszeit einer teilzeitbeschäftigten Lehrkraft über Jahre hinweg jeweils nur befristet aufzustoocken, wenn ein dauerhafter Bedarf an der zusätzlichen Arbeitsleistung besteht. Für die Befristung der Arbeitszeiterhöhung für das Schuljahr 2011/2012 war zwar zusätzlich die bevorstehende Umstellung von G9 auf G8 maßgeblich. Es kann jedoch nicht davon ausgegangen werden, dass aufgrund dieser Umstellung künftig nicht mehr mit Arbeitsverhinderungen und Deputatsreduzierun-

gen von Lehrkräften und sich daraus ergebendem zusätzlichen Beschäftigungsbedarf für den Kläger zu rechnen ist.

C. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1, § 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO. 61

Gräfl

Niemann

M. Rennpferdt

Reinhard Vorbau

Jacobi