

**Titel:**

**unangemessene Benachteiligung, Unwirksamkeit der Befristung, Befristungstatbestand, Teilzeit- und Befristungsgesetz, Wirksamkeit der Befristung, Befristungshöchstdauer, Befristungsmöglichkeit, Rechtsmißbrauch, Allgemeine Geschäftsbedingungen, Streitwertfestsetzung, Arbeitszeitaufstockung, Arbeitszeiterhöhung, Umfang der Arbeitszeit, Inhaltskontrolle, Unbefristetes Arbeitsverhältnis, Einzelner Arbeitsbedingungen, Kostenentscheidung, besonderes Feststellungsinteresse, Treu und Glauben, Rechtsmittelbelehrung**

**Schlagworte:**

Feststellungsklage, Vertragsinhaltskontrolle, Allgemeine Geschäftsbedingungen, Unangemessene Benachteiligung, Befristungshöchstdauer, Unionsrecht, Kostenentscheidung

**Rechtsmittelinstanzen:**

LArbG München, Urteil vom 09.03.2022 – 10 Sa 290/21  
BAG Erfurt, Urteil vom 28.05.2024 – 9 AZR 352/22

**Fundstelle:**

BeckRS 2021, 67128

**Tenor**

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
3. Der Streitwert wird auf € 17.394,00 festgesetzt.

**Tatbestand**

**1**

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung einer Vollzeitätigkeit.

**2**

Die Klägerin – der am 07.09.2010 der akademische Grad Dr. phil. verliehen wurde – ist beim Beklagten seit 01.10.2008 als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der D.-Universität B.-Stadt beschäftigt. Zunächst war die Klägerin befristet beschäftigt, seit 01.10.2013 steht sie in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis (Anlage K 7 = Bl.28 d.A.). Der Umfang der Arbeitszeit in Vollzeit war zunächst befristet bis 31.03.2014 und wurde in der Folge mit entsprechenden Änderungsverträgen geregelt (Anlagen K 8 bis K 12 = Bl.30 bis 34 d.A.). Mit dem letzten Änderungsvertrag vom 11.04.2018 (Anlage K 13 = Bl.35 d.A.) wurde die Arbeitszeit der Klägerin in Vollzeit befristet bis 25.09.2020. Die Klägerin unterzeichnete in diesem Zusammenhang am 30.01.2018 ein Begründungsblatt (Anlage B 1 = Bl. 51 d.A.). Zwischen den Parteien ist unstreitig, dass darin jeweils das linksseitige Kästchen bei „Qualifizierungsbefristung nach der Promotion (§ 2 Abs. 1 WissZeitVG)“ sowie „Drittmittelbefristung (§ 2 Abs. 2 WissZeitVG)“ angekreuzt war. In der Folge nahm die Universitätsverwaltung am 04.04.2018 Änderungen im Begründungsblatt vor. So wurde rechtsseitig bei „Drittmittelbefristung (§ 2 Abs. 2 WissZeitVG)“ das Kästchen „nicht zutreffend“ angekreuzt. In der Rubrik „Qualifizierungsbefristung nach der Promotion (§ 2 Abs. 1 WissZeitVG)“ wurden sechs Einzelkästchen angekreuzt.

**3**

Die Klägerin bezog zuletzt ein Bruttomonatsgehalt in Höhe von durchschnittlich € 5.798,00. Die 1988, 1993 und 1995 geborenen Kinder der Klägerin leben in ihrem Haushalt.

**4**

Mit ihrer am 20.08.2020 bei Gericht eingegangenen und dem Beklagten am 28.08.2020 zugestellten Klage macht die Klägerin die Unwirksamkeit der Befristung der Vollzeitbeschäftigung geltend. Es läge kein

wirksamer Verweis auf das WissZeitVG vor. Die Befristung halte auch einer Missbrauchskontrolle nicht stand.

**5**

Die Klägerin beantragt zuletzt,

Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis als unbefristetes Arbeitsverhältnis in Vollzeit über den 25.09.2020 hinaus fortbesteht.

**6**

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

**7**

Er vertritt die Auffassung, die Befristung der Arbeitszeit sei nicht unangemessen benachteiligend. Denn sogar die Befristung des gesamten Arbeitsverhältnisses wäre nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG gerechtfertigt gewesen. Sachgrund für die Aufstockung der Arbeitszeit sei § 2 Abs. 1 WissZeitVG. Die Befristung sei zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung der Klägerin erfolgt. Auch die Befristungshöchstdauer sei eingehalten worden. Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf den Schriftsatz vom 23.11.2020 Bezug genommen. Die Tatsache, dass die Klägerin ein Exemplar des Begründungsformblattes ohne entsprechende Ankreuzfelder habe, sei unschädlich. Ihr sei bekannt gewesen, dass die Befristung der Arbeitszeiterhöhung der wissenschaftlichen Qualifizierung dienen sollte. Abgesehen davon seien die Änderungen im Formblatt auch unerheblich. Im Rahmen der Angemessenheitskontrolle seien nur die Wertungen des WissZeitVG heranzuziehen.

**8**

Ergänzend wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

## **Entscheidungsgründe**

I.

**9**

Die Klage ist zulässig.

**10**

Es handelt sich vorliegend um eine allgemeine Feststellungsklage i.S.v. § 256 ZPO. Die Klägerin macht geltend, die Arbeitszeit mit einem Beschäftigungsumfang von 100% sei dauerhafter Vertragsinhalt geworden, weil die vereinbarte Befristung der Arbeitszeiterhöhung unwirksam sei.

**11**

Die Klage erfüllt die weiteren Voraussetzungen des § 256 ZPO. Die Klage ist auf die Feststellung des Bestehens eines Rechtsverhältnisses 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 Leistungspflicht beschränken (BAG, NZA 2016, Seite 881). Das besondere Feststellungsinteresse ist gegeben, da sich der Beklagte auf die Befristung beruft.

II.

**12**

Die Klage ist unbegründet. Die Befristung der Arbeitszeit in Vollzeit ist weder unangemessen benachteiligend noch rechtsmissbräuchlich.

**13**

1. Die im Vertrag vom 11.04.2018 vereinbarte Befristung der Arbeitszeitaufstockung unterliegt der Vertragsinhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB. Die Vorschriften des TzBfG sind auf die Befristung einzelner Arbeitsvertragsbedingungen nicht – auch nicht entsprechend – anwendbar (vgl. BAG 10. Dezember 2014 – 7 AZR 1009/12 – juris).

**14**

a) Bei der Klausel im Änderungsvertrag vom 11.04.2018 handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingung i.S.v. § 305 Abs. 1 BGB. Dies ergibt sich bereits aus dem äußeren Erscheinungsbild. Ein individuelles Aushandeln ist von den Parteien nicht behauptet. § 307 Abs. 3 BGB steht einer Inhaltskontrolle nicht entgegen, da lediglich die Befristung der Arbeitszeit überprüft wird.

**15**

b) Die Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB ergibt, dass die Befristung der Vollzeitstätigkeit der Klägerin angemessen war.

**16**

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 i.S.v. § 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 (BAG 7. Oktober 2015 – 7 AZR 945/13 – juris).

**17**

Bei der nach § 307 Abs. 1 BGB vorzunehmenden Inhaltskontrolle der Befristung einzelner Vertragsbedingungen sind Umstände, die die Befristung eines Arbeitsvertrags insgesamt rechtfertigen könnten, nicht ohne Bedeutung. Sie können sich bei der Interessenabwägung nach § 307 Abs. 1 BGB zugunsten des Arbeitgebers auswirken (BAG 23. März 2016 – 7 AZR 828/13, BAGE 154, 354). Dies hat das BAG für den Fall der Befristung einer erheblichen Aufstockung der Arbeitszeit angenommen, da die dem Teilzeit- und Befristungsgesetz zugrundeliegende 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 u.a. 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 (BAG 07. Oktober 2015 – 7 AZR 945/13, juris).

**18**

Liegt der Befristung ein Sachverhalt zugrunde, der die Befristung eines Arbeitsvertrags insgesamt mit einem Sachgrund 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 (BAG 25. April 2018 – 7 AZR 520/16, juris)

**19**

Im vorliegenden Fall ist die befristete Aufstockung der Arbeitszeit von 50% auf 100% erheblich. Dies führt aber nicht zu einer unangemessenen Benachteiligung der Klägerin. Denn zugunsten des Beklagten ist zu berücksichtigen, dass die Befristung des gesamten Arbeitsverhältnisses nach § 2 WissZeitVG zulässig gewesen wäre.

**20**

Die Befristung überschreitet nicht die Befristungshöchstdauer nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG. Der vom Beklagten konkret aufgezeigte zeitliche Rahmen wurde eingehalten. Die Klägerin hat die substantiierten Ausführungen des Beklagten nicht bestritten, sie gelten daher als zugestanden § 138 Abs. 3 ZPO.

#### **21**

Die Befristung erfolgte zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung der Klägerin. Der Beklagte hat dazu konkret vorgetragen, die Klägerin ist dem Sachvortrag nicht entgegengetreten, er gilt daher als zugestanden, § 138 ZPO.

#### **22**

Ob die Befristung der einzelnen Arbeitsbedingung überhaupt dem Zitiergebot des § 2 Abs. 4 Satz 1 WissZeitVG genügen muss, kann vorliegend offen bleiben. Denn im Begründungsblatt, das von der Klägerin unterzeichnet wurde, sind beide möglichen Gründe nach § 2 WissZeitVG im entsprechenden Kästchen angekreuzt. Der Klägerin war daher bekannt, dass die Befristung auf den Vorschriften des WissZeitVG beruhte. Dass der sachliche Grund der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung nicht vorlag, behauptet die Klägerin gerade nicht.

#### **23**

2. Ein Verstoß gegen Unionsrecht ist nicht gegeben.

#### **24**

Mit § 2 Abs. 1 WissZeitVG hat sich der nationale Gesetzgeber – bei beiden vom jeweiligen Qualifizierungsstand abhängigen Befristungsgrundlagen – für das Erfordernis einer Höchstbefristungsdauer entschieden. Dies genügt den unionsrechtlichen Anforderungen. Eine am Qualifikationsziel orientierte Maximalbefristungsdauer und die Anrechnungsbestimmung des § 2 Abs. 3 WissZeitVG wirken der rechtsmissbräuchlichen Inanspruchnahme der Sonderbefristungstatbestände nach dem WissZeitVG entgegen.

#### **25**

Stellt man bei der Anrechnungsregel des § 2 Abs. 3 WissZeitVG auf die Zäsur der Promotion ab, ist dem unionsrechtlich gebotenen Schutz der Rechtsmissbrauchsverhinderung genügt. Eine qualifikationsinadäquate – und damit rechtsmissbräuchliche – Inanspruchnahme der Befristungstatbestände nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 WissZeitVG wird vermieden, ohne den für eine wissenschaftliche Weiterqualifizierung im Anschluss an eine Promotion als regelmäßig angesehenen Zeitbedarf von sechs (oder neun) Jahren zu verkürzen. Ein Missbrauch der Befristungsmöglichkeit in der Postdoc-Phase liegt typischerweise nicht vor, wenn sie auch für vor der Promotion länger als sechs Jahre befristet beschäftigte Nachwuchskräfte eröffnet ist.

#### **III.**

#### **26**

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 Abs. 1 ZPO. Die Streitwertfestsetzung folgt aus § 61 Abs. 1 ArbGG in Höhe eines Quartalsverdienstes.

#### **IV.**

#### **27**

Gegen dieses Urteil kann die Klägerin Berufung gemäß nachfolgender Belehrung einlegen.