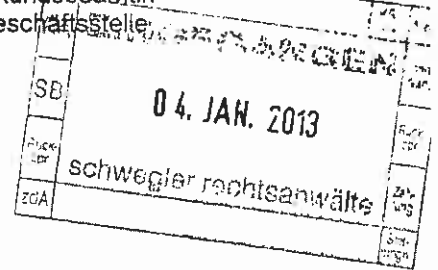




Verkündet am 28.11.2012

Merkel, Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



ARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL
In dem Rechtsstreit

des Herrn

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte Schwegler u. a.,
Königsallee 60 G, 40212 Düsseldorf,

g e g e n

die

- Beklagte -

hat die 8. Kammer des Arbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 28.11.2012
durch die Direktorin des Arbeitsgerichts Dauch als Vorsitzende
sowie den ehrenamtlichen Richter Herr Pesch
und den ehrenamtlichen Richter Herr Bergmann

für R e c h t erkannt:

- 1. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger 173 Stunden monatlich in Vollzeit zu beschäftigen.**
- 2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.**
- 3. Streitwert: 4.086,26 €.**

4. Soweit die Berufung nicht bereits kraft Gesetzes zulässig ist (§ 64 Abs. 2 Buchst. b) und c) ArbGG), wird sie nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, mit welcher Arbeitszeit die Beklagte den Kläger zu beschäftigen hat.

Der Kläger ist seit dem 05.07.2010 auf der Grundlage des Arbeitsvertrages vom 02.07.2010 (Blatt 7 bis 18 der Gerichtsakte) als Luftsicherheitsassistent bei der Beklagten beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der Manteltarifvertrag für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen (im Folgenden: MTV) Anwendung. In ihrem Arbeitsvertrag haben die Parteien unter anderem folgendes vereinbart:

"3. Arbeitszeit

Die monatliche Regelarbeitszeit und die Aufteilung der täglichen Arbeitszeit richtet sich nach den für den Arbeitgeber geltenden tarifvertraglichen Bestimmungen; im Übrigen nach Bedarf. Grundlage ist der jeweils gültige Tarifvertrag. Darüber hinaus ist der Mitarbeiter verpflichtet, im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen Nacht-/Sonn-/Feiertags- und Mehrarbeit zu leisten.

...

Die tägliche Mindestarbeitszeit beträgt vier Stunden. Die Dienstzeiten können sich je nach Bedarf (Flugaufkommen, besondere Vorkommnisse, etc.) verlängern bzw. verkürzen. Der Arbeitnehmer erklärt sein ausdrückliches Einverständnis mit einer Aufteilung der arbeitstäglichen Schichtzeiten im Bedarfsfall und im Rahmen der Zulässigkeitsgrenzen des Arbeitszeitgesetzes

...

25. Abschlussbestimmungen

Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages unwirksam sein, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt werden und die unwirksame Bestimmung durch eine dem Sinn und Zweck des Vertrages entsprechende neue Bestimmung ersetzt werden.

...

Sonstige Vereinbarungen:

Beide Parteien sind sich darüber einig, dass es sich hierbei um einen Teilzeitvertrag nach Bedarf handelt. Es werden 120 Stunden pro Monat gewährleistet."

Im Zeitraum Juli 2010 bis Juli 2012 arbeitete der Kläger durchschnittlich mehr als 173 Stunden pro Monat. Wegen der genauen Einzelheiten der Arbeitszeiten des Klägers wird auf die Entgeltabrechnungen der Beklagten für den Kläger von Juli 2010 bis Juli 2012 Blatt 19 bis 43 der Gerichtsakte Bezug genommen.

Mit Schreiben vom 10.08.2012 (Blatt 44 der Gerichtsakte) äußerte der Kläger gegenüber der Beklagten den Wunsch nach einer Verlängerung der Arbeitszeit von Teilzeit auf Vollzeit.

In § 5 Ziffer 2 MTV ist folgendes geregelt:

"Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt für Vollzeitbeschäftigte ausschließlich der Ruhepausen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich. Die durchschnittliche werktägliche Arbeitszeit nach § 3 ArbZG ist innerhalb von 6 Monaten zu erreichen. Für die Ruhepausen kann gemäß § 7 ArbZG eine abweichende Regelung getroffen werden."

Der Kläger ist der Ansicht, er habe gegen die Beklagte einen Anspruch auf Beschäftigung in Vollzeit. Dies folge bereits aus dem Arbeitsvertrag und im Übrigen bei Annahme eines Teilzeitarbeitsverhältnisses auch aus § 9 TzBfG. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sei selbst eine Klausel "120 Stunden plus X" unwirksam wegen Unbestimmtheit und Intransparenz. Dasselbe müsse bei der von der Wertung her identischen Klausel in seinem Arbeitsvertrag "... Teilzeitvertrag nach Bedarf. Es werden 120 Stunden pro Monat gewährleistet." gelten. Diese Formulierung in seinem Arbeitsvertrag lasse jegliche Konkretisierung der Arbeitszeit vermissen und ihn vollends im Unklaren. Zudem sei diese Klausel bereits angesichts ihrer Verortung ganz hinten im Arbeitsvertrag unter "sonstige Vereinbarung" noch im Anschluss an die letzte Ziffer des Arbeitsvertrages "25. Abschlussbestimmungen" und nicht unter "3. Arbeitszeit" als überraschende Klausel einzustufen und damit im Ergebnis unwirksam. Es handele sich bei der vertraglichen Vereinbarung auch nicht um die Vereinbarung von Arbeit auf Abruf im Sinne des § 12 TzBfG. Eine solche Arbeit auf Abruf setze nach der Rechtsprechung voraus, dass in dem Arbeitsvertrag eine bestimmte Dauer der Arbeitszeit festgelegt werde.

Der Kläger beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, ihn 173 Stunden monatlich in Vollzeit zu beschäftigen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie ist der Auffassung, zwischen den Parteien sei eine tägliche Mindestarbeitszeit im Umfang von vier Stunden vereinbart worden. Sie erstelle um den 22. eines jeden Monats die Einsatzplanung für den Folgemonat, so auch für den Kläger. Damit werde die für die Arbeit auf Abruf erkennbare Ankündigungsfrist des § 12 Abs. 2 TzBfG berücksichtigt. Sie habe ein berechtigtes Interesse an einer gewissen Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen. Die unterschiedlich geleisteten Stunden des Klägers basierten auf den unterschiedlichen Anforderungen ihres Auftraggebers sowie einem Sommer- und Winterflugplan am Flughafen Düsseldorf. Tumormäßig seien die Anforderungen des Auftraggebers in den Monaten November bis März (Winterflugplan) geringer als in den Sommermonaten. Hinzu komme, dass der Auftraggeber bis zu zehn Stunden arbeitstäglich Mitarbeiter anfordere.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Parteivorbringens wird auf den vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Klage ist zulässig und begründet.

I.

Der Kläger hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf tatsächliche Beschäftigung im Umfang einer Vollzeitstätigkeit im Rahmen der tarifvertraglichen Arbeitszeit von insgesamt 173 Stunden im Monat gemäß §§ 3 Abs. 1 des Arbeits-

vertrages, 5 Ziffer 2 MTV. Die von den Parteien im Arbeitsvertrag über die Dauer der Arbeitszeit getroffene Regelung zur Arbeitszeit ist rechtsunwirksam. Die dies betreffenden Vertragsregelungen unter Ziffern 3 und 25 des Arbeitsvertrages sind zum einen intransparent, so dass sie den Kläger unangemessen benachteiligen. Zum anderen ist die unter Ziffer 25 des Arbeitsvertrages getroffene Regelung überraschend und damit auch aus diesem Grunde unwirksam.

1. Die Arbeitszeitregelung des Anstellungsvertrages der Parteien ist gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam, weil sie gegen das Transparenzverbot des § 307 Abs. 1 S. 2 BGB verstößt.

a. Bei den Regelungen zur Arbeitszeit in dem Arbeitsvertrag der Parteien handelt es sich um allgemeine Geschäftsbedingungen im Sinne von § 5 Abs. 1 Satz 1 BGB. Der Vertrag unterliegt deshalb der Inhaltskontrolle nach § 305 ff. BGB.

b. Allgemeine Vertragsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind. Ansatzpunkt für die nicht am Willen des jeweiligen Vertragspartners zu orientierende Auslegung allgemeiner Geschäftsbedingung ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Ist dieser nicht eindeutig, so kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist, wobei der Vertragswille verständiger und redlicher Vertragspartner beachtet werden muss. Soweit auch der mit dem Vertrag verfolgte Zweck einzubeziehen ist, kann das nur in Bezug auf typische und von redlichen Geschäftspartnern verfolgte Ziele gelten (vgl. BAG, Urteil vom 08.12.2010 – 10 AZR 671/09, zitiert nach Juris Rz. 15; BAG, Urteil vom 14.09.2011 – 10 AZR 526/10, zitiert nach Juris Rz. 19).

Nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB kann sich eine unangemessene Benachteiligung auch daraus ergeben, dass die Bestimmung nicht klar und verständlich ist. Sinn des Transparenzgebots ist es, der Gefahr vorzubeugen, dass der Vertragspartner des Klauselverwenders von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird. Ein Verstoß gegen das Transparenzgebot liegt deshalb nicht schon dann vor, wenn der Arbeitnehmer keine oder nur eine erschwerte Mög-

lichkeit hat, die betreffende Regelung zu verstehen. Erst in der Gefahr, dass der Vertragspartner des Klauselverwenders wegen unklar abgefasster allgemeiner Vertragsbedingungen seine Rechte nicht wahrnimmt, liegt eine unangemessene Benachteiligung im Sinne von § 307 Abs. 1 BGB (vgl. BAG, Urteil vom 18.05.2011 – 10 AZR 206/10, zitiert nach Juris Rz. 29; BAG, Urteil vom 14.09.2011 – 10 AZR 526/10, zitiert nach Juris Rz. 22).

Widersprüchliche Klauseln sind in sich nicht klar und verständlich im Sinne des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB (Transparenzgebot). Eine unangemessene Benachteiligung einer einzelnen Partei kann sich auch daraus ergeben, dass Klauseln zueinander im Widerspruch stehen (vgl. BAG, Urteil vom 10.12.2008 – 10 AZR 2/08, zitiert nach Juris Rz. 15; LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 19.07.2010 – 5 Sa 145/10, zitiert nach Juris Rz. 34).

c. Unter Berücksichtigung der vorstehenden Grundsätze verstößt die Arbeitszeitregelung im Arbeitsvertrag der Parteien gegen das Transparenzgebot.

Die Parteien haben zunächst einmal unter der Überschrift „Arbeitszeit“ in Ziffer 3 des Arbeitsvertrages geregelt, dass sich die monatliche Regelarbeitszeit und die Aufteilung der täglichen Arbeitszeit nach den tarifvertraglichen Bestimmungen richtet, die für den Arbeitgeber gelten. Im letzten Absatz der Ziffer 3 des Arbeitsvertrages haben die Parteien eine tägliche Mindestarbeitszeit von vier Stunden vereinbart und geregelt, dass die Dienstzeiten sich je nach Bedarf verlängern bzw. verkürzen können. Eine weitere Regelung zur Arbeitszeit findet sich am Ende des Arbeitsvertrages in Ziffer 25. Dort haben die Parteien weiterhin vereinbart, dass es sich um einen Teilzeitvertrag nach Bedarf handelt und dass 120 Stunden pro Monat gewährleistet werden. Diese Regelung am Ende des Vertrages widerspricht der Regelung in Ziffer 3 Abs. 1 des Arbeitsvertrages, in dem die tarifliche Arbeitszeit vereinbart worden ist. Nach dem Tarifvertrag, der auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung findet, beträgt die regelmäßige Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte ausschließlich der Ruhepausen durchschnittlich 40 Stunden, was 173 Stunden im Monat entspricht. Die durchschnittliche werktägliche Arbeitszeit nach § 3 ArbZG ist nach der tariflichen Regelung innerhalb von sechs Monaten zu erreichen. In Ziffer 3 des Arbeitsvertrages haben die Parteien eindeutig ein Vollzeitarbeitsverhältnis vereinbart.

Wenn die Parteien dann am Ende des Arbeitsvertrages festlegen, dass es sich um ein Teilzeitarbeitsverhältnis nach Bedarf handelt, so ist diese Klausel im Verhältnis zu Ziffer 3 Abs. 1 des Arbeitsvertrages widersprüchlich.

Auch die Fixierung der gewährleisteten Arbeitszeit auf 120 Stunden steht im Widerspruch zu der Angabe in Ziffer 3 Abs. 1 des Arbeitsvertrages, wonach die tarifliche Regelarbeitszeit vereinbart worden ist. Da nicht ersichtlich ist, welche dieser Arbeitszeitregelungen "Vorfahrt" haben soll, handelt es sich um eine intransparente und damit unwirksame Klausel.

2. Die von den Parteien getroffene Regelung zur Arbeitszeit in Ziffer 25 des Arbeitsvertrages ist des Weiteren deshalb unwirksam, weil es sich insoweit um eine überraschende Klausel handelt.

a. Nach § 305c Abs. 1 BGB werden Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die nach den Umständen, insbesondere nach dem äußeren Erscheinungsbild des Vertrages, so ungewöhnlich sind, dass der Vertragspartner des Verwenders mit ihnen nicht zu rechnen braucht, nicht Vertragsbestandteil. Eine Bestimmung in allgemeinen Geschäftsbedingungen hat überraschenden Charakter im Sinne der Vorschrift, wenn sie von den Erwartungen des Vertragspartners deutlich abweicht und dieser mit ihr den Umständen nach vernünftigerweise nicht zu rechnen braucht. Überraschenden Klauseln muss ein "Überrumpelungs- und Übertölpelungseffekt" innewohnen. Zwischen den durch die Umstände bei Vertragsschluss begründeten Erwartungen und dem tatsächlichen Vertragsinhalt muss ein deutlicher Widerspruch bestehen. Die berechtigten Erwartungen des Vertragspartners bestimmen sich nach den konkreten Umständen bei Vertragsschluss ebenso wie nach der Gestaltung des Arbeitsvertrages, insbesondere dessen äußerem Erscheinungsbild. So kann der ungewöhnliche äußere Zuschnitt einer Klausel oder ihre Unterbringung an unerwarteter Stelle die Bestimmung zu einer ungewöhnlichen und damit überraschenden Klausel machen (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl. z.B. BAG, Urteil vom 16.04.2008 – 7 AZR 132/07, zitiert nach Juris Rz. 16). Im Einzelfall kann der Verwender gehalten sein, auf die Klausel besonders hinzuweisen oder die Klausel drucktechnisch hervorzuheben (vgl. BAG, Urteil vom 16.04.2008 – 7 AZR 132/07, zitiert nach Juris Rz. 16).

b. Unter Zugrundelegung der vorstehenden Grundsätze ist nach Auffassung der Kammer die Regelung unter „sonstige Vereinbarungen“ am Ende des Arbeitsvertrages als überraschende Klausel einzustufen. In dieser Klausel hat die Arbeitgeberin Regelungen zur Arbeitszeit getroffen, denn darin ist geregelt, dass es sich um ein Teilzeitarbeitsverhältnis mit einer gewährleisteten Monatsstundenzahl von 120 handeln soll. Diese Klausel ist unter der fett gedruckten Überschrift in der Ziffer 25 des Arbeitsvertrages „Abschlussbestimmungen“ auf-

genommen worden mit einer Unterüberschrift „sonstige Vereinbarungen“ findet sich sodann diese fettgedruckte Regelung. Gleichzeitig enthält der Vertrag unter Ziffer 3 überschrieben mit „Arbeitszeit“ die Regelung, dass sich die monatliche Regelarbeitszeit und die Aufteilung der täglichen Arbeitszeit nach den für den Arbeitgeber geltenden tarifvertraglichen Bestimmungen richten. Wenn an dieser Stelle unter der Überschrift „Arbeitszeit“ nicht geregelt wird, dass es sich um ein Teilzeitarbeitsverhältnis mit einer garantierten Stundenzahl handeln soll, so ist die an anderer Stelle im Vertrag aufgenommene Klausel als überraschend einzustufen, da der Arbeitnehmer mit einer derartigen weiteren Regelung nicht rechnen muss.

3. Im Hinblick darauf, dass die Vereinbarung bereits unter Berücksichtigung der Inhaltskontrolle nach §§ 305 ff. BGB als unwirksam einzustufen war, konnte die Kammer offen lassen, ob die Klausel möglicherweise auch deshalb unwirksam wäre, weil eine Arbeit auf Abruf nicht wirksam vereinbart wurde bzw. eine Verlagerung des Unternehmerrisikos auf den Kläger erfolgt ist.

4. Der Kläger kann aufgrund der Unwirksamkeit der arbeitsvertraglichen Regelung die Einhaltung der tarifvertraglichen Arbeitszeit beanspruchen. Soweit im Tenor 173 Stunden zugesprochen wurden, wollte die Kammer damit zum Ausdruck bringen, dass es hier um die Einhaltung der tarifvertraglichen Arbeitszeit, d.h. auch um die Einhaltung der entsprechenden tarifvertraglichen Regelung ging. Soweit dies im Tenor nicht ausreichend deutlich zum Ausdruck gekommen sein sollte, wird an dieser Stelle noch einmal nachdrücklich klargestellt, dass es sich um eine Arbeitszeit entsprechend § 5 Ziffer 2 des MTV handelt, die hier von der Kammer zu Grunde gelegt wurde.

II.

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 Abs. 1 ZPO.

Die Streitwertfestsetzung ergibt sich aus §§ 46 Abs. 2, 61 Abs. 1 ArbGG, 3 ZPO, 63 Abs. 2 GKG. Dabei wurden in Anlehnung an die Streitwertrechtsprechung zur Änderungskündigung zwei Bruttomonatsgehälter auf der Grundlage von 173 Stunden zugrundegelegt bei einem Bruttostundenlohn von 11,81 €.

Soweit die Berufung nicht bereits kraft Gesetzes zulässig war, war sie im vorliegenden Fall nicht zuzulassen - § 64 Abs. Buchst. b. und c ArbGG. Die Rechts-

sache hat nach Ansicht der Kammer insbesondere keine grundsätzliche Bedeutung.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei **Berufung** eingelegt werden. Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Berufung muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich beim

Landesarbeitsgericht Düsseldorf
Ludwig-Erhard-Allee 21
40227 Düsseldorf
Fax: 0211-7770 2199

eingegangen sein.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

Die Berufungsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.

Dauch



Ausgefertigt
[Handwritten Signature]
Regelungsanstalt
als Urkunde gemäß § 10 Abs. 1 ArbZG
des Landesarbeitsgerichts