

Aktenzeichen:
9 Sa 366/12
7 Ca 354/12
ArbG Koblenz



Verkündet am:
11.01.2013

S.,
Justizinspektorin
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

LANDEsarBEITSGERICHT RHEINLAND-PFALZ

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A., A-Straße, A-Stadt

- Klägerin und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigter: Rechtsanwalt B., B-Straße, B-Stadt

gegen

Land Rheinland-Pfalz

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigter: Rechtsanwalt Dr. C., C-Straße, C-Stadt

hat die 9. Kammer des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz auf die mündliche Verhandlung vom 11. Januar 2013 durch den Präsidenten des Landesarbeitsgerichts W. als Vorsitzenden und den ehrenamtlichen Richter Wi. und den ehrenamtlichen Richter Sch. als Beisitzer für Recht erkannt:

- I. **Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Koblenz vom 21.06.2012, Az. 7 Ca 354/12, teilweise abgeändert:**
 1. **Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund der Befristungsvereinbarungen der Verträge vom 08.07.2011, 17.01.2012 und vom 26.03.2012 mit Ablauf des 31.01.2012, 28.03.2012 bzw. 29.06.2012 beendet wurde.**
 2. **Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.**
- II. **Im Übrigen wird die Berufung nebst Klageerweiterung zurückgewiesen.**
- III. **Die erstinstanzlichen Kosten tragen das beklagte Land zu 80 % und die Klägerin zu 20 %. Die Kosten des Berufungsverfahrens tragen das beklagte Land zu 70 % und die Klägerin zu 30 %.**
- IV. **Für das beklagte Land wird die Revision zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob zwischen ihnen ein befristetes Arbeitsverhältnis besteht und ob das Arbeitsverhältnis infolge Fristablaufs beendet wurde.

Die am 05.04.1960 geborene Klägerin ist Lehrerin. Sie besitzt eine Lehrberechtigung für das Fach Sport. Aufgrund jeweils befristeter Arbeitsverträge vom 19.09.2002, 18.07.2003, 15.09.2003 sowie 06.12.2004 war die Klägerin zunächst seit dem 23.09.2002 bis 13.12.2004 an einer Schulung in S., einer Schule in A. sowie einer weiteren Schule in X mit einer Unterbrechung vom 01.02.2004 bis 05.04.2004 beim beklagten Land angestellt. Seit Januar 2005 wird sie an einem Gymnasium in X. eingesetzt.

Den ersten Vertrag über einen Einsatz der Klägerin in dieser Schule schlossen die Parteien unter dem 25.02.2005 (Bl. 19 der Akte). Dieser ist mit "Arbeitsvertrag" überschrieben und hat - auszugsweise - folgenden Wortlaut:

§ 1

Frau A. wird ab 10.01.2005, längstens bis 06.05.2005, zur Vertretung der Frau M. als Aushilfsangestellte im öffentlichen Schuldienst des Landes Rheinland-Pfalz beschäftigt. Durch die Beschäftigung wird der entstandene Unterrichtsausfall aufgrund der mutterschutzrechtlichen Bestimmungen begründeten Abwesenheit der Frau M. abgedeckt.

Die Beschäftigung am Gymnasium erfolgte auf Basis folgender jeweils befristeter Verträge:

Beginn	Ende	Datum	Befristungsgrund laut Vertrag
10.01.2005	06.05.2005	25.02.2005	Elternzeitvertretung Frau M.
06.05.2005	22.07.2005	24.03.2005	Elternzeitvertretung Frau M.
22.07.2005	13.10.2005	16.08.2005	Elternzeitvertretung Frau J.
13.10.2005	14.07.2006	20.10.2005	Elternzeitvertretung Frau J.
15.07.2006	06.07.2007	17.10.2006	Elternzeitvertretung Frau J.
06.07.2007	03.09.2007	29.06.2007	Beschäftigungsverbot Frau M.
03.09.2007	20.06.2008	13.08.2007	Elternzeitvertretung Frau M.
20.06.2008	12.09.2008	06.05.2008	Elternzeitvertretung Frau M.
13.09.2008	31.01.2009	08.09.2008	Elternzeitvertretung Frau S. Stundenreduzierung Herr B.
01.02.2009	02.10.2009 22.06.2009	07.01.2009	Elternzeitvertretung Frau S. sowie Zusatzstunden wg. Erkrankung / Beschäftigungs- verbot Frau G.
03.10.2009	31.01.2010	24.08.2009	Elternzeitvertretung Frau G.
01.02.2010	29.04.2010	07.01.2010	Elternzeitvertretung Frau G.
30.04.2010	24.09.2010	10.02.2010	Elternzeitvertretung Frau G.
24.09.2010	17.06.2011	09.08.2010	Elternzeitvertretung Frau G.
08.08.2011	31.01.2012	08.07.2011	Elternzeitvertretung Frau St.
01.02.2012	28.03.2012	17.01.2012	Elternzeitvertretung Frau St.
29.03.2012	29.06.2012	26.03.2012	Beurlaubung Frau St. nach § 87a LBG

Während dieser Zeit wurden weitere Änderungs-/ Ergänzungsverträge bezüglich des Stundendeputats geschlossen.

Nach Ende der Befristung zum 17.06.2011 laut dem viertletzten Vertrag vom 09.08.2010 setzte die Klägerin ihre Tätigkeit bis zum letzten Unterrichtstag des Schuljahres 2010/2011 vor den Sommerferien, dem 22.06.2011, fort.

Mit Datum vom 08.07.2011 schlossen die Parteien den drittletzten Vertrag (Bl. 16 der Akte). Dieser ist mit "Arbeitsvertrag" überschrieben und hat - auszugsweise - folgenden Wortlaut:

§ 1

Frau A. wird ab dem Tag der Dienstaufnahme, frühestens ab 08.08.2011 als teilzeitbeschäftigte Lehrkraft befristet mit einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 20,00/24,00 Pflichtstunden eingestellt.

Das Arbeitsverhältnis ist befristet für die Dauer der Elternzeit der OStudR St., längstens bis zum 31.01.2012.

Ein Vorbehalt bezüglich des Bestandes eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses wurde nicht erklärt oder vereinbart. Durch Änderungsvertrag vom 14.07.2011 wurde das Stundendeputat der Klägerin für die Beschäftigung ab dem 08.08.2011 auf 24 Stunden (Vollbeschäftigung) erhöht. Laut dem Änderungsvertrag wird durch die zusätzliche Beschäftigung der Unterrichtsausfall wegen der Elternzeit der Oberstudienrätin St. abgedeckt.

Mit Schreiben vom 01.12.2011 (Bl. 56 der Akte) machte der Prozessbevollmächtigte der Klägerin bei der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion des beklagten Landes den Bestand eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses aufgrund des Vertrags vom 24.02.2005 (gemeint: 25.02.2005) geltend und forderte eine Erklärung des beklagten Landes dazu, dass dieses Arbeitsverhältnis auch im Zeitraum vom 18.06.2011 bis 07.08.2011 (Zeitraum zwischen Ende der viertletzten und Beginn der drittletzten Befristung) fortbestand. Mit Schreiben vom 20.12.2001 (Bl. 69 der Akte) teilte die Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion für das beklagte Land mit,

dass wegen der Weiterarbeit nach dem 17.06.2011 mit Duldung der Schulleitung ein faktisches Arbeitsverhältnis anerkannt werde und daher die Zahlung der Vergütung für den Zeitraum bis zum Beginn des (drittletzten) befristeten Arbeitsverhältnisses am 08.08.2011 veranlasst werde. Eine Unterbrechung der Stufenlaufzeit finde nicht statt. Mit Schreiben vom 20.12.2011 (Bl. 71 der Akte) wies der Prozessbevollmächtigte der Klägerin erneut auf ihren Rechtsstandpunkt zum Bestand eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses aufgrund des Vertrags aus dem Februar 2005 hin und bat um Rückäußerung.

Mit Datum vom 17.01.2012 schlossen die Parteien den vorletzten Vertrag (Bl. 81 der Akte). Dieser ist mit "Arbeitsvertrag" überschrieben lautet - auszugsweise - wie folgt:

§ 1

Frau A. wird ab dem Tag der Dienstaufnahme, frühestens ab 01.02.2012 als vollbeschäftigte Lehrkraft mit wöchentlich 24 Pflichtstunden befristet eingestellt. Das Arbeitsverhältnis ist befristet für die Dauer Elternzeit der StR St., längstens bis zum 28.03.2012.

Die Klägerin vermerkte unter ihrer Unterschrift

(unter Vorbehalt, da ich davon ausgehe in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zu stehen.)

Mit Datum vom 26.03.2012 schlossen die Parteien den letzten Vertrag (Bl. 136 der Akte). Dieser ist mit "Änderungsvertrag" überschrieben lautet - auszugsweise - wie folgt:

§ 1

Frau A. wird ab dem Tag der Dienstaufnahme, frühestens ab 29.03.2012 als vollbeschäftigte Lehrkraft mit wöchentlich 24 Pflichtstunden befristet eingestellt. Das Arbeitsverhältnis ist befristet aus Anlass der innerhalb des Schulhalbjahres kurzfristig genehmigten Beurlaubung nach § 87 a LBG der OStR St., längstens bis zum 29.06.2012.

Auch bei diesem Vertrag setzte die Klägerin unter ihre Unterschrift einen Vorbehalt wie im Vertrag vom 17.01.2012. Unter dem Vorbehalt ist handschriftlich vermerkt:

akzeptiert
im Auftrag
L. W. / 30.03.2012

Die Klägerin unterrichtete im Schuljahr 2011/2012 (08.08.2011 bis 29.06.2012) 22 Stunden Sport und 2 Stunden Biologie. Die zuletzt ausweislich der befristeten Verträge vom 08.07.2011, 14.07.2011, 17.01.2012 und 26.03.2012 vertretene Frau St. unterrichtete vor ihrer Elternzeit am Gymnasium das Fach Deutsch.

Mit ihrer am 27.01.2012 beim Arbeitsgericht Koblenz eingegangenen Klage macht die Klägerin geltend, sie stehe in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis aufgrund des Vertrags vom 25.02.2005. Ferner hat die Auffassung vertreten, die in den Verträgen vom 08.07.2011 (in der Fassung vom 14.07.2011), 17.01.2012 und 26.03.2012 vereinbarten Befristungen seien rechtsunwirksam.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des unstreitigen Sachverhalts sowie des wechselseitigen Vorbringens der Parteien erster Instanz wird gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG Bezug genommen auf den Tatbestand des Urteils des Arbeitsgerichts Koblenz vom 21.06.2012, Az: 7 Ca 354/12 (Bl. 193 ff. d. A.).

Durch das genannte Urteil hat das Arbeitsgericht die Klage mit den Anträgen

1. festzustellen, dass zwischen den Parteien auf Grund des Arbeitsvertrages der Parteien vom 25.02.2005 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nach Maßgabe der Arbeitsverträge vom 08.07.2011 und 14.07.2011 dahin besteht, dass die Klägerin am XY-Gymnasium, A., als Lehrerin im Umfang von 24 Wochenstunden bei einer Vergütung nach Endgeltgruppe 11, Stufe 5+ TV-L tätig ist,

2. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht auf Grund der Befristungsabrede laut Änderungsvertrag vom 14.07.2011 in Verbindung mit dem Änderungsvertrag vom 08.07.2011 mit Ablauf des 31.01.2012 endete,
3. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht auf Grund der Befristungsabrede im Arbeitsvertrag der Parteien vom 17.01.2012 mit Ablauf des 28.03.2012 endete,
4. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht auf Grund der Befristungsabrede laut Änderungsvertrag vom 26.03.2012/30.03.2012 mit Ablauf des 29.06.2012 endet,

abgewiesen.

Zur Begründung hat das Arbeitsgericht - zusammengefasst - ausgeführt:

Die Klage sei mit dem Antrag zu 1 unzulässig. Soweit dieser Antrag eine allgemeine Feststellungsklage im Hinblick auf die Feststellung des gegenwärtigen Bestands des Arbeitsverhältnisses enthalte, fehle es an dem erforderlichen Feststellungsinteresse, da das beklagte Land sich auf keine anderen Beendigungstatbestände aus den streitigen Befristungen berufe. Wenn die Auffassung der Klägerin zuträfe, es seien überhaupt keine Befristungen des Arbeitsverhältnisses vereinbart worden, sei dies im Rahmen der Befristungskontrolle zu prüfen. Soweit der Antrag zu 1 eine Eingruppierungsfeststellungsklage enthalte, fehle auch insoweit das Rechtsschutzinteresse. Die Eingruppierung der Klägerin in Entgeltgruppe 11 Stufe 5 plus - TV-L sei vom beklagten Land nicht in Abrede gestellt worden.

Die Befristungskontrollklage gerichtet gegen die Befristungsabreden in den Verträgen vom 08.07.2011 (mit der Änderung vom 14.07.2011), 17.01.2012 und 26.03.2012 sei unbegründet.

Zwar unterliege die Befristung im Vertrag vom 18.07.2011 ungeachtet der Tatsache, dass die Parteien nachfolgend weitere befristete Arbeitsverträge abgeschlossen hätten, der gerichtlichen Befristungskontrolle. Der vorprozessuale Schriftwechsel zwischen dem Prozessbevollmächtigten der Klägerin und dem beklagten Land vor Abschluss des weiteren befristeten Vertrages vom 17.01.2012 habe deutlich gemacht, dass die Klägerin bereits vom Bestand eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses ausgehe. Die Interessenlage sei daher mit der Situation vergleichbar, dass ein weiterer befristeter Vertrag zu einem Zeitpunkt geschlossen werde, in dem hinsichtlich eines vorangegangenen Vertrages bereits eine Befristungskontrollklage erhoben worden sei. Die Befristung sei aber durch einen sachlichen Grund im Sinne des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG in Verbindung mit § 21 Abs. 1 BEEG gerechtfertigt, da die Befristung wegen der Elternzeit von Frau St. erfolgt sei. Die befristete Einstellung sei durch den konkreten vorübergehenden Ausfall von Frau St. veranlasst gewesen. Der erforderliche ursächliche Zusammenhang zwischen dem zeitweiligen Ausfall der genannten Mitarbeiterin und der befristeten Einstellung der Klägerin sei vom Land ausreichend dargelegt worden, in dem dieses aufgezeigt habe, dass die Unterrichtsverpflichtung der Frau St. von 24 Stunden Deutschunterricht auf andere Lehrkräfte verteilt worden sei, die ihrerseits wiederum entsprechend Unterrichtsverpflichtungen in den Fächern Biologie und Sport an die Klägerin abgegeben hätten. Unerheblich sei auch, dass bei Vertragsschluss im Juli 2011 bereits absehbar gewesen sei, dass die Elternzeit von Frau St. über die vereinbarte Vertragslaufzeit hinaus andauern würde. Die Vertragslaufzeit des mit einer Vertretungskraft abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrages könne auch hinter der voraussichtlichen Dauer der Verhinderung zurückbleiben, da es dem Arbeitgeber frei stehe, auch einen kürzeren Zeitpunkt zu wählen und danach über das Ob und Wie einer weiteren Vertretung erneut zu entscheiden. Es bestünden auch keine Anhaltspunkte für die Annahme, die konkret

vereinbarten Befristungen zur Vertretung seien nur vorgeschoben und damit missbräuchlich. Den befristeten Beschäftigungen seit Januar 2005 habe jeweils ein zeitweiliger Ausfall von Lehrerinnen und Lehrern zugrunde gelegen, den die Klägerin abgedeckt habe. Auch wenn zugunsten der Klägerin unterstellt werde, dass das beklagte Land über die unbefristet eingestellten Lehrerinnen und Lehrer hinaus ständig einen Vertretungsbedarf an Lehrkräften habe, sei nicht ersichtlich, dass dieser Vertretungsbedarf tatsächlich durch zusätzliche, unbefristet eingestellte Lehrer sinnvoll abgedeckt werden könnte. Aufgrund der unterschiedlichen Schultypen, der verschiedenen Fächerkombination und der räumlichen Diversifizierungen in einem Flächenstaat sei das Anforderungsprofil an die Vertretungskraft für die jeweils konkret ausfallende Stammkraft unterschiedlich. Daher stelle es keinen Missbrauch des Sachgrundes der Vertretung dar, wenn das beklagte Land jeweils durch die befristete Einstellung einer konkret - fachlich, örtlich und zeitlich -geeigneten Lehrkraft für die Vertretung der ausfallenden Stammkraft Sorge. Aus den genannten Umständen halte die Befristung auch einer gemeinschaftsrechtlich gebotenen Missbrauchskontrolle stand.

Auch die im Arbeitsvertrag vom 17.01.2012 zum 28.03.2012 vereinbarte Befristung sei wirksam und könne sich auf den sachlichen Grund der Vertretung infolge des Fortbestands der Elternzeit der Frau St. stützen. Entsprechendes gelte für die mit Vertrag vom 26.03.2012 vereinbarte Befristung zum 29.06.2012, da infolge der Beurlaubung der Frau St. nach § 87 a LBG erneut ein Vertretungsbedarf bestanden habe.

Das genannte Urteil ist der Klägerin am 30.07.2012 zugestellt worden. Sie hat hiergegen mit einem am 14.08.2012 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese mit Schriftsatz vom 26.09.2012, beim Landesarbeitsgericht am 27.09.2012 eingegangen, begründet. Zur Begründung ihres Rechtsmittels macht die Klägerin nach Maßgabe des genannten Schriftsatzes sowie des weiteren Schriftsatzes vom 20.12.2012, auf die jeweils ergänzend Bezug genommen wird (Bl. 249 f., 299 ff. d. A.), im Wesentlichen geltend:

Dem allgemeinen Feststellungsantrag fehle nicht das Feststellungsinteresse. Wenn überhaupt kein befristetes Arbeitsverhältnis vereinbart worden sei, bedürfe es keiner weiteren Befristungskontrolle in Bezug auf die gemäß den Anträgen zu 2 bis 4 zur Überprüfung gestellten Verträge. Tatsächlich sei zwischen den Parteien überhaupt keine Befristung vereinbart worden, da in den dem Vertrag vom 24.02.2005 nachfolgenden Verträgen die Formulierung enthalten sei, dass der jeweilige Vertrag in Abänderung des Arbeitsvertrags vom 24.02.2005 geschlossen werde, so zum Beispiel im Vertrag vom 14.07.2011. Wenn aber dieser Vertrag geändert werden solle, spreche dies zugleich dafür, dass bei der gebotenen Auslegung der Arbeitsvertrag vom 24.02.2005 habe weiterhin gelten sollen. Es sei deshalb davon auszugehen, dass zwischen den Parteien der Vertrag vom 25.02.2005 unbefristet fortbestanden habe und lediglich die Klägerin innerhalb des unbefristeten Vertrages jeweils befristet für verschiedene Lehrkräfte vertretungsweise tätig sein sollte. Dies ergebe sich auch daraus, dass die Klägerin seit Februar 2007 nach Stufe 5 durchgehend vergütet werde. Auch für die Eingruppierungsfeststellungsklage könne ein Feststellungsinteresse nicht verneint werden. Das beklagte Land habe zwar erklärt, die von der Klägerin beanspruchte tarifliche Eingruppierung sei zutreffend. Dies schütze die Klägerin aber nicht davor, dass es zu fehlerhaften Bezügemitteilungen komme.

Die Befristungen gemäß der Verträge vom 08.07.,14.07.2011, 17.01.2012, 26.03.2012 seien unwirksam. Das Arbeitsgericht habe europarechtliche Vorgaben nach Maßgabe ihrer Ausformungen im Urteil des BAG vom 08.07.2012 (7 AZR 443/09) nicht ausreichend berücksichtigt. Die dort genannten Voraussetzungen zur Annahme eines institutionellen Rechtsmissbrauchs seien erfüllt. Ferner fehle es an einem Kausalzusammenhang zwischen der Elternzeit der Frau St. und der befristeten Einstellung der Klägerin. Hierfür spreche, dass dem beklagten Land bekannt gewesen sein müsse, dass die Elternzeit der Frau St. länger andauere als die Dauer der Befristungen gemäß den genannten Verträgen und Frau St. bereits lange Zeit vor dem 08.07.2011 in Elternzeit gewesen sei. Des Weiteren bestehe

eine erhebliche Diskrepanz zwischen Vertretungsbedarf und vereinbarter Befristungsdauer, insbesondere im Hinblick auf die Beurlaubung der Frau St. im Anschluss an die Elternzeit für den Zeitraum vom 01.04.2012 bis zum 31.03.2024. Selbst wenn Frau St. von dem Recht Gebrauch mache, ihre Tätigkeit vorzeitig wieder aufzunehmen, könne sie von dieser Möglichkeit für das gesamte am 01.08.2012 beginnende Schuljahr keinen Gebrauch machen. Es bestehe an der Schule auch ein dauerhafter Bedarf an Sportunterricht. Auch schulrechtliche Bestimmungen (§ 25 Abs. 3 SchulG RP) stünden einer weiteren Beschäftigung nicht entgegen. Eine Lehrbefähigung für zwei Fächer sei nicht zwingend Voraussetzung einer Anstellung. Zu berücksichtigen sei auch, dass nicht nur Sportunterricht, sondern im Schuljahr 2011/2012 auch Biologieunterricht tatsächlich erteilt worden ist.

Die Klägerin beantragt unter Abänderung des angefochtenen Urteils,

- 1. festzustellen, dass zwischen den Parteien aufgrund des Arbeitsvertrages der Parteien vom 25.02.2005 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nach Maßgabe der Arbeitsverträge vom 08.07.2011 und 14.07.2011 dahin besteht, dass die Klägerin am XY-Gymnasium, A. als Lehrerin im Umfang von 24 Wochenstunden bei einer Vergütung nach Entgeltgruppe 11, Stufe 5 + TV-L beschäftigt ist,**
- 2. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund der Befristungsabrede laut Änderungsvertrag vom 14.07.2011 in Verbindung mit dem Änderungsvertrag vom 08.07.2011 mit Ablauf des 31.01.2012 endete.**
- 3. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund der Befristungsabrede im Arbeitsvertrag der Parteien vom 17.01.2012 mit Ablauf des 28.03.2012 endete.**

4. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund der Befristungsabrede laut Änderungsvertrag vom 26.03.2012/30.03.2012 mit Ablauf des 29.06.2012 endete.

Das beklagte Land beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Das beklagte Land verteidigt das angefochtene Urteil nach Maßgabe seiner Berufungserwiderung mit Schriftsatz vom 28.11.2012 sowie weiterem Schriftsatz vom 04.01.2013, auf die ergänzend jeweils Bezug genommen wird (Bl. 284 ff., 311 f. d. A.), als zutreffend und macht im Wesentlichen geltend:

Die Auffassung der Klägerin, auf der Grundlage des Arbeitsvertrags vom 25.02.2005 bestehe ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, sei im Hinblick auf den Abschluss nachfolgender, in sich abgeschlossener befristeter Arbeitsverträge unzutreffend. Die von der Klägerin zur Feststellung begehrte Eingruppierung sei unstrittig. Die diesbezügliche Feststellungsklage sei daher unzulässig. Für die befristeten Verträge vom 08.07.2011, 17.01.2012 und 26.03.2012 habe jeweils der Sachgrund der Vertretung bestanden. Hieran ändere auch nichts, dass die vertretene Mitarbeiterin St. schon vor dem 08.08.2011 mehrere Jahre lang ausgefallen war, da auch diesem Ausfall jeweils Elternzeiten zugrunde gelegen hätten. § 21 BEEG lasse im Übrigen auch Befristungen für Teile der Elternzeit zu. Die Beurlaubung nach § 87 a LBG lasse ein schuljahresbezogenes Rückkehrrecht zu, weshalb die Befristung gemäß Arbeitsvertrag vom 26.03.2012 bis zum 29.06.2012 erfolgt sei. Das beklagte Land habe auch von einer Rückkehrprognose ausgehen können. Bloße Zweifel daran, ob der vertretene Arbeitnehmer zurückkehre, reichten zur Erschütterung einer Rückkehrprognose nicht aus. Soweit ein dauerhafter Bedarf im Fach Sport angesprochen sei, könne die Klägerin nicht planmäßig am Gymnasium eingestellt werden, da hierfür die Lehrbefähigung in zwei Unterrichtsfächern notwendig sei. Die für das Frühjahr 2012-2013 zu besetzende Planstelle

am Gymnasium sei im Sinne einer bestmöglichen Deckung des Personalbedarfs und eines starken Bedarfs im Unterrichtsfach Erdkunde mit Herrn R. besetzt worden. Ein dauerhafter Zusatzbedarf für die Klägerin nur im Fach Sport zu unterrichten, bestehe nicht. Auch ein institutioneller Rechtsmissbrauch liege nicht vor. Dieser scheide schon deshalb aus, weil die Klägerin nach § 25 Abs. 3 SchulG RP die Einstellungsvoraussetzungen nicht erfülle. Der immer wieder eintretende Vertretungsbedarf und der hinreichende Kausalzusammenhang mit der jeweils befristeten Einstellung der Klägerin sei durchgängig dargelegt. Der Schulbereich sei durch enge Vorgaben des Gesetz- und Verordnungsgeber gekennzeichnet, da nur hierdurch der staatliche Bildungsauftrag erfüllt werden könne. Lehrkräfte seien nicht ohne weiteres austauschbar. Notwendig sei vielmehr eine schuljahres- sowie fachbezogene Sichtweise unter Berücksichtigung der Struktur der Beschäftigungsschule.

Im Übrigen wird ergänzend auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsniederschrift vom 11.01.2013 (Bl. 314 ff. d. A.) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

A.

Die Berufung der Klägerin ist zulässig. Das Rechtsmittel ist an sich statthaft. Die Berufung wurde auch form- und fristgerecht eingelegt und - auch inhaltlich ausreichend - begründet.

B.

In der Sache hat das Rechtsmittel der Klägerin in dem aus dem Tenor ersichtlichen Umfang Erfolg.

I.

Das mit dem Berufungsantrag zu 1 verfolgte Feststellungsbegehren ist zum Teil unzulässig. Soweit es zulässig ist, ist es unbegründet.

1.

Mit ihrem Antrag zu 1 begehrt die Klägerin mehrere Feststellungen: Zum einen die Feststellung, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht, wobei die Klägerin geltend macht, es sei überhaupt keine Befristung des Arbeitsverhältnisses vereinbart worden. Zum anderen beinhaltet der Antrag die Feststellung des zeitlichen Umfangs des wahrzunehmenden Unterrichtsdeputats und schließlich die begehrte Feststellung der tariflichen Entgeltgruppe. Das nach § 256 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse besteht nur für die beiden zuerst genannten Feststellungsbegehren, nicht aber für die Feststellung der tariflichen Eingruppierung. Soweit die Klägerin die Feststellung begehrt, dass zwischen den Parteien auf der Grundlage des Vertrages vom 25.02.2005 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht, ergibt sich aus ihrer Berufungsbegründung, dass sie der Auffassung ist, der genannte Vertrag bestehe fort und die nachfolgenden Verträge hätten nur den jeweiligen Einsatz der Klägerin regeln sollen. Die Klägerin macht damit nicht geltend, dass eine Befristung rechtsunwirksam sei, sondern dass überhaupt keine Befristung zwischen den Parteien vereinbart sei. Wird nicht die Unwirksamkeit einer Befristung, sondern das Fehlen einer Befristungsvereinbarung geltend gemacht, hat dies nicht mit einer Befristungskontrollklage, sondern mit einer allgemeinen Feststellungsklage zu erfolgen (BAG 16.04.2008 - 7 AZR 132/07 -, juris; KR-KSchG/Bader, 10. Auflage, § 17 TzBfG, Rz. 5). Damit kann das erforderliche Feststellungsinteresse nicht unter Verweis auf die Möglichkeit einer Befristungskontrollklage verneint werden. Ein Feststellungsinteresse besteht auch für die begehrte Feststellung des wöchentlichen Lehrdeputats. Wenn die Auffassung der Klägerin zuträfe, dass zwischen den Parteien überhaupt keine Befristung verein-

bart worden wäre, besteht angesichts der mehrfachen Veränderungen des Arbeitszeitdeputats in den nachfolgenden Verträgen ein berechtigtes Interesse an der Feststellung des arbeitsvertraglich maßgeblichen Inhalts. Soweit die Klägerin allerdings die Feststellung der Vergütungspflichtigkeit ihrer Tätigkeit Entgeltgruppe 11, Stufe 5 plus TV-L begehrt, fehlt es am erforderlichen Feststellungsinteresse. Das beklagte Land hat bereits erstinstanzlich mit Schriftsatz vom 27.03.2012 und im Verfahren fortlaufend bekräftigt, dass die von der Klägerin in Anspruch genommene Entgeltgruppe zutreffend ist. Es bedarf daher keiner gerichtlichen Feststellung. Das Feststellungsinteresse folgt auch nicht daraus, dass möglicherweise trotz der übereinstimmenden Auffassung der Parteien zur zutreffenden Eingruppierung der Klägerin in Entgeltabrechnungen Fehler unterlaufen sind. Derartige Fehler können auch im Falle eines Feststellungsurteils vorkommen.

2.

Soweit die Feststellungsbegehren zulässig sind, sind sie nicht begründet.

a)

Die von der Klägerin beehrte Feststellung, dass zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis aufgrund des Arbeitsvertrages vom 25.02.2005 besteht, kann nicht getroffen werden. Die von der Klägerin vertretene Auslegung des Vertrages vom 25.02.2005 ist nicht möglich:

Bereits nach dem Wortlaut des genannten Vertrages (Bl. 19 f. d. A.) handelt es sich um einen insgesamt zweck- und zeitbefristeten Vertrag, da dieser vorsieht, dass die Klägerin längstens bis zum 06.05.2005 beschäftigt wird. Dem Wortlaut nach handelt es sich damit nicht um den Abschluss einer Rahmenvereinbarung nebst der dann erfolgten Zuweisung einer konkreten Tätigkeit für eine bestimmte Zeit. Vielmehr kommt im Wortlaut eindeutig zum Ausdruck, dass das Vertragsverhältnis insgesamt spätestens mit Ablauf des 06.05.2005 seine Beendigung finden

sollte. Auch die nachfolgende Vertragspraxis spricht nicht für das von der Klägerin vertretene Verständnis. Unzutreffend ist zunächst, dass in den nachfolgenden Vereinbarungen der Vertrag vom 25.02.2005 jeweils in Bezug genommen worden sei. Dies ist bei den Verträgen vom 17.10.2006 (Bl. 25 f. d. A.), 29.07.2007 (Bl. 27 f. d. A.), 13.08.2007 (Bl. 30 ff. d. A.), 08.09.2008 (Bl. 34 ff. d. A.), 07.01.2009 (Bl. 40 ff. d. A.), 24.08.2009 (Bl. 44 ff. d. A.), 07.01., 10.02. und 09.08.2010 (Bl. 47, 50, 53 ff. d. A.) nicht der Fall. Auch der Vertrag vom 08.07.2011 (Bl. 16 ff. d. A.) enthält keinen Bezug zum Vertrag vom 25.02.2005. Bei den genannten Verträgen handelte es sich jeweils nach Wortlaut und Inhalt um vollständige, die wesentlichen Inhalte eines Arbeitsverhältnisses regelnden Verträge. Dadurch, dass die genannten Verträge jeweils ausdrücklich regeln, dass das Arbeitsverhältnis befristet ist, musste für die Klägerin erkennbar sein, dass das beklagte Land von einer rechtlichen Beendigung mit Fristablauf ausging und nicht nur einzelne inhaltliche Bestimmungen eines weiter fortbestehenden Arbeitsverhältnisses aus dem Jahre 2005 modifizieren wollte. Wenn - wie die Klägerin meint - vertraglich ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet worden wäre und durch die nachfolgenden Vereinbarungen nur habe festgelegt werden sollen, für welche verschiedenen, zu vertretenen Lehrkräfte die jeweilige Beschäftigung erfolgen solle, hätte es der nachfolgenden Verträge in dieser Form nicht bedurft. In welcher Weise die Klägerin eine vertragliche Unterrichtsverpflichtung zu erbringen hatte, hätte in diesem Fall ohne vertragliche Regelung durch Ausübung des Direktionsrechts festgelegt werden können. Auch soweit die Klägerin darauf verweist, dass ab dem Jahre 2007 durchgängig eine Vergütung nach derselben Vergütungsgruppe erfolgt sei, ergibt sich daraus nichts anderes: § 16 Abs. 3 TV-L stellt auf Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit und nicht auf den durchgängigen Bestand eines einheitlichen, auf einem Vertrag beruhenden Arbeitsverhältnisses ab.

3.

Damit kann aber die weiter begehrte Feststellung eines Unterrichtsdeputats von 24 Wochenstunden nicht getroffen werden, da diese gerade auf der Grundlage

eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses nach dem Arbeitsvertrag vom 25.02.2005 erfolgen soll. Wie ausgeführt, kann aber die demnach vorausgesetzte Feststellung, dass zwischen den Parteien auf der Grundlage des Vertrages aus dem Jahre 2005 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht, nicht getroffen werden.

II.

Soweit die Klägerin mit ihren Berufungsanträgen zu 2 bis 4 im Wege der Befristungskontrollklage und insoweit mit den Vorgaben nach § 17 TzBfG entsprechenden Feststellungsanträgen die Unwirksamkeit der Befristungen gemäß der Verträge vom 08.07.2011, 17.01.2012 sowie 26.03./30.03.2012 geltend macht, hat die Berufung Erfolg.

1.

Die Berufungskammer geht mit dem Arbeitsgericht davon aus, dass die genannten Verträge der gerichtlichen Befristungskontrolle unterliegen. Hinsichtlich des Vertrages vom 26./30.03.2012 handelt es sich um den letzten, zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrag. Die Klagefrist des § 17 TzBfG wurde durch den klageerweiternden Schriftsatz vom 30.04.2012 gewahrt. Aber auch die Befristungen gemäß den Verträgen vom 17.01.2012 und 08.07.2011 sind der gerichtlichen Befristungskontrolle nicht entzogen. Beide Befristungen wurden innerhalb der Frist des § 17 TzBfG gerichtlich angegriffen. Hinsichtlich des Vertrages vom 08.07.2011 mit Befristungsende zum 31.01.2012 wurde die Klage am 13.02.2012 anhängig. Bezüglich des Vertrages vom 17.01.2012 mit Befristungsablauf zum 31.03.2012 wurde die Klagefrist durch Klageerweiterung gemäß Schriftsatz vom 09.02.2012 gewahrt.

Zwar kann ein Arbeitnehmer regelmäßig (typischerweise) die Unwirksamkeit der Befristung eines Arbeitsvertrages gerichtlich nicht mehr erfolgreich geltend machen, wenn er mit dem Arbeitgeber "vorbehaltlos" einen Folgevertrag schließt und

dadurch den vorherigen Vertrag aufhebt. Hierbei handelt es sich indessen nur um eine Auslegungsregel, die nicht bindend ist. Die Frage, ob die Parteien mit dem Abschluss eines Folgevertrages einen vorherigen Vertrag aufheben, bestimmt sich nach dem Inhalt der auf den Vertragsschluss gerichteten Willenserklärungen (BAG 18.07.2012 - 7 AZR 783/10 - NZA 2012, 1359). Hinsichtlich des Vertrages vom 17.01.2012 hat die Klägerin ausdrücklich schriftlich in der Vertragsurkunde vermerkt, dass der Vertragsschluss unter Vorbehalt erfolge, da sie davon ausgehe, in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zu stehen. Es kann daher nicht davon ausgegangen werden, dass die Parteien mit diesem Vertrag den vorangegangenen Vertrag vom 08.07.2011 hätten aufheben wollen. Entsprechendes gilt auch für den Vertrag vom 17.01.2012. Die Befristung gemäß diesem Vertrag wurde mit Schriftsatz vom 09.02.2012 gerichtlich angegriffen, also zu einem Zeitpunkt, in welchem der letzte befristete Vertrag zwischen den Parteien vom 26./30.03.2012 noch nicht abgeschlossen war. Wenn aber die Parteien nach Rechtshängigkeit einer Klage gemäß § 17 TzBfG weitere befristete Verträge ohne ausdrücklichen Vorbehalt abschließen, ist regelmäßig anzunehmen, dass diese Folgeverträge einen konkludenten Vorbehalt enthalten (BAG, 10.03.2004 - 7 AZR 402/03 -, NZA 2004, 925).

2.

Die Berufungskammer geht ferner mit dem Arbeitsgericht davon aus, dass die Befristungen gemäß den genannten Verträgen an sich auf den Sachgrund der Vertretung im Sinne des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG, § 21 Abs. 1 BEEG gestützt werden konnten.

Die Berufungskammer folgt insoweit den zutreffenden Ausführungen im angefochtenen Urteil in den Entscheidungsgründen zu II. 1 c), 2 b) und 3 b) und stellt dies hiermit gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG fest. Unter Berücksichtigung des Berufungsvorbringens sind insoweit nur folgende ergänzende Ausführungen veranlasst:

a)

Das Arbeitsgericht ist zutreffend von den Rechtsgrundsätzen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Sachgrund der Vertretung ausgegangen. Auch unter Berücksichtigung des Urteils des Europäischen Gerichtshofs vom 26.01.2012 (C 586/10 - (Kücük), EzA § 14 TzBfG Nr. 80) hat das Bundesarbeitsgericht mit den beiden Urteilen vom 18.07.2012 (7 AZR 443/09 und 7 AZR 783/10, NZA 2012, 1351 und NZA 2012, 1359) an diesen Rechtsgrundsätzen festgehalten. Danach liegt der Sachgrund der Vertretung zum einen vor, wenn der befristet zur Vertretung eingestellte Mitarbeiter die vorübergehend ausfallende Stammkraft unmittelbar vertritt und die von ihr bislang ausgeübten Tätigkeiten erledigt, aber auch dann, wenn der Vertreter mit anderen Aufgaben betraut wird und dabei sichergestellt ist, dass die Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers wegen des Arbeitskräftebedarfs erfolgt, der durch die vorübergehende Abwesenheit des zu vertretenden Mitarbeiters entsteht. Ein ständiger Vertretungsbedarf steht dem Vorliegen eines Sachgrundes nicht entgegen. Eine Deckungsgleichheit zwischen der Dauer des zu erwartenden Vertretungsbedarfs und der Befristungsdauer ist nicht erforderlich. Schließlich führt allein die große Anzahl der mit einem Arbeitnehmer abgeschlossenen befristeten Arbeitsverträge oder die Gesamtdauer einer "Befristungskette" nicht dazu, dass an den Sachgrund der Vertretung strengere Anforderungen zu stellen sind.

Den drei genannten Verträgen lagen jeweils Vertretungsfälle in diesem Sinne zugrunde. Der die Befristung rechtfertigende sachliche Grund der Vertretung besteht darin, dass für die Wahrnehmung der Arbeitsaufgaben durch eine Vertretungskraft von vornherein nur ein zeitlich begrenztes Bedürfnis besteht, weil der Arbeitgeber an den vorübergehend ausfallenden Mitarbeiter, den die Aufgaben an sich obliegen, rechtlich gebunden ist und er mit dessen Rückkehr rechnet. Dies war hinsichtlich aller drei Verträge der Fall. Bei den Verträgen vom 08.07.2011 und 17.01.2012 befand sich die Mitarbeiterin St. jeweils in Elternzeit, so dass das

beklagte Land arbeitsvertraglich rechtlich an diese Mitarbeiterin gebunden war und aufgrund des zeitlich begrenzten Charakters der Elternzeit mit deren Rückkehr hat rechnen müssen. Entsprechendes gilt für den Vertrag vom 26./30.03.2012. Auch die der Mitarbeiterin St. gewährte Beurlaubung war ihrer Art nach vorübergehend. Das beklagte Land musste nach Ende des Beurlaubungszeitraums bzw. bei Inanspruchnahme eines vorzeitigen Rückkehrrechts durch die Mitarbeiterin St. mit deren Rückkehr rechnen.

Im Gegensatz zur Auffassung der Klägerin hat das beklagte Land auch hinreichend die Ursächlichkeit des Arbeitsausfalls der Frau St. für die jeweils befristeten Einstellungen der Klägerin dargelegt. Das Arbeitsgericht hat zutreffend darauf hingewiesen, dass das beklagte Land insoweit die gebildete Vertretungskette vollständig und nachvollziehbar dargestellt hat. Zur Vermeidung von Wiederholungen wird hierauf verwiesen. Zwar wurden der Klägerin nicht die Unterrichtsfächer der Frau St. zugewiesen. Vielmehr wurden die bisher Frau St. obliegenden Unterrichtsverpflichtungen anderen Lehrkräften übertragen, die aufgrund dieser zusätzlichen Verpflichtung ihrerseits Sportstunden abgeben mussten, die sodann von der Klägerin erteilt wurden. Dass die jeweils vereinbarte Befristungsdauer hinter der zu erwartenden Dauer des Vertretungsbedarfs zurückblieb, ist nach den dargestellten Rechtsprechungsgrundsätzen für die Frage, ob an sich der Sachgrund der Vertretung vorliegt, unerheblich.

3.

Trotz des vom Arbeitsgericht demnach zu Recht angenommenen Sachgrunds der Vertretung ist die Berufungskammer in Anwendung der vom Bundesarbeitsgericht in den Urteilen vom 18.07.2012 (a. a. O.) in erster Konkretisierung der nach dem Urteil des EuGH vom 26.01.2012 (C 586/10 - Küçük -) unionsrechtlich gebotenen Missbrauchskontrolle im Sinne einer ersten Orientierung entwickelten Rechtsgrundsätze der Auffassung, dass unter Berücksichtigung des vorliegenden Falles ein sogenannter institutioneller Rechtsmissbrauch indiziert ist, ohne dass es dem

beklagten Land gelungen wäre, die Annahme des indizierten Gestaltungsmissbrauchs durch den Vortrag besonderer Umstände zu entkräften.

a)

Nach den genannten Urteilen des Bundesarbeitsgerichts verlangt die nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs vorzunehmende Prüfung eine Würdigung sämtlicher Umstände des Einzelfalles, wobei von besonderer Bedeutung für die Beurteilung eines möglichen Rechtsmissbrauchs die Gesamtdauer der befristeten Verträge sowie die Anzahl der Vertragsverlängerungen sind. Von Bedeutung kann ferner sein, ob der Arbeitnehmer stets auf demselben Arbeitsplatz mit denselben Aufgaben beschäftigt wird oder ob es sich um wechselnde, ganz unterschiedliche Aufgaben handelt. Zu berücksichtigen ist ferner regelmäßig die Laufzeit der einzelnen befristeten Verträge sowie die Frage, ob und in welchem Maße die vereinbarte Befristungsdauer zeitlich hinter dem zu erwartenden Vertretungsbedarf zurückbleibt. Wird trotz eines tatsächlich zu erwartenden langen Vertretungsbedarfs in rascher Folge mit demselben Arbeitnehmer eine Vielzahl kurzfristiger Arbeitsverhältnisse vereinbart, liegt die Gefahr eines Gestaltungsmissbrauchs näher, als wenn die vereinbarte Befristungsdauer zeitlich nicht hinter dem prognostizierten Vertretungsbedarf zurückbleibt. Soweit die Gesamtdauer der befristeten Verträge sowie die Anzahl der Vertragsverlängerungen zu berücksichtigen sind, kann eine gravierende Überschreitung der in §§ 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG genannten Grenzen, innerhalb derer eine sachgrundlose Befristung möglich ist, eine missbräuchliche Ausnutzung der an sich eröffneten Möglichkeiten zur Sachgrundbefristung indizieren. Es ist dann Sache des Arbeitgebers, die Annahme des indizierten Gestaltungsmissbrauchs durch den Vortrag besonderer Umstände zu entkräften.

b)

In Anwendung dieser Grundsätze ist Folgendes festzuhalten: Die in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG für die sachgrundlose Befristung bezeichneten Grenzen wurden kumulativ um ein mehrfaches überschritten. Die befristete Beschäftigung der Klägerin beschränkte sich nicht nur auf deren Tätigkeit im Gymnasium des beklagten Landes, in welchem die Klägerin beginnend ab 10.01.2005 für die Dauer von 7 Jahren und 5 Monaten beschäftigt war. Die Klägerin war insoweit bereits vor dem 10.01.2005 im Zeitraum 23.09.2002 bis 13.12.2004 mit einer nur kurzfristigen zeitlichen Unterbrechung von nur gut zwei Monaten ebenfalls beim beklagten Land, also weitere 2 Jahre beschäftigt, so dass sich eine Gesamtdauer befristeter Beschäftigungen von 9 Jahren und 5 Monaten und damit eine ganz erhebliche Überschreitung der in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG genannten zeitlichen Grenze ergibt. Ebenfalls ergibt sich eine gravierende Überschreitung der in § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG genannten Anzahl zulässiger Befristungen. Insgesamt wurden mit der Klägerin allein ab dem Jahr 2005 17 befristete Verträge abgeschlossen. Hinzu kommt, dass die Klägerin jedenfalls seit dem Jahre 2005 durchgehend mit den gleichen Aufgaben, nämlich im Wesentlichen mit der Erteilung von Sportunterricht beschäftigt wurde.

Ferner ist als weiterer, einen institutionellen Rechtsmissbrauch indizierender Umstand zu berücksichtigen, dass weitestgehend die Laufzeit der einzelnen befristeten Verträge zeitlich hinter dem jeweils zu erwartenden Vertretungsbedarf zurückblieben.

Bei den Verträgen, die zur Elternzeitvertretung der Mitarbeiterinnen M., J. und . G. geschlossen wurden, ist zu berücksichtigen, dass die Inanspruchnahme der Elternzeit gemäß § 16 Abs. 1 BEEG eine vorherige Erklärung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin über die beabsichtigte Dauer und die Verteilung der Elternzeit voraussetzt. Bezüglich der Elternzeitvertretung der Frau St. war diese zu-

nächst bis zum 30.06.2010 vorgesehen; danach erfolgte eine Verlängerung bis zum 31.03.2012. Hieraus folgt, dass bei Abschluss des Vertrages vom 08.07.2011 bekannt war, dass die Elternzeit jedenfalls bis zum 31.03.2012 in Anspruch genommen werden sollte. Soweit schließlich mit Vertrag vom 26.03.2012 im Hinblick auf die Beurlaubung der Frau St. nach § 87 a LBG eine Befristung erfolgte, war auch hier absehbar, dass die Beurlaubung der Frau St. keinesfalls bereits zum 29.06.2012 enden würde. Eine Rückkehr der Frau St. aus der Beurlaubung war unter Berücksichtigung des Schreiben des beklagten Landes vom 15.02.2012 (Bl. 296 f. d. A.) erstmals zum 01.08.2013 möglich, da eine vorzeitige Wiederaufnahme des Dienstes voraussetzt, dass dies bis spätestens 01.02. des entsprechenden Jahres beantragt wird. Diese Antragsfrist aber war für das Jahr 2012 zum Zeitpunkt der Bewilligung der Beurlaubung bereits abgelaufen.

Angesichts dieser Umstände ist ein institutioneller Rechtsmissbrauch indiziert, so dass es nunmehr Sache des beklagten Landes gewesen wäre, diesen indizierten Gestaltungsmissbrauch durch den Vortrag besonderer Umstände zu entkräften. Dies ist dem beklagten Land nicht gelungen.

Soweit das beklagte Land darauf verweist, dass den befristeten Verträgen jeweils an sich ein Sachgrund zugrunde gelegen habe, weil es sich jeweils um konkrete, nachvollziehbare Vertretungsfälle gehandelt habe, stellt dies keinen *besonderen* Umstand im Sinne der dargestellten Rechtssprechungsgrundsätze dar, da dies den Sachgrund selbst betrifft, bei dessen Fehlen es eines Rückgriffs auf das Institut des institutionellen Rechtsmissbrauchs nicht bedurfte. Ebenso wenig stellt es einen besonderen Umstand dar, dass ein Vertretungsbedarf bezogen auf das Land angesichts der unterschiedlichen Schultypen, der manigfachen Fächerkombinationen und der großen räumlichen Diversifizierung in einem Flächenstaat hinsichtlich des Anforderungsprofils an eine Vertretungskraft nur schwer prognostizierbar sein mag, obwohl konkrete Ausführungen des beklagten Landes etwa dazu, ob und in welchem Umfang in der Vergangenheit bei landesweiter Betrachtung ein Vertretungsbedarf für das Fach Sport bestand, fehlen. Zu berücksichtigen ist

insoweit aber, dass nach der Erklärung der Schulleiterin in der mündlichen Verhandlung vor der Berufungskammer vom 11.01.2013 ein Einsatz von Lehrern im Benehmen mit der jeweiligen Lehrkraft auch in einem Fach erfolgen kann, welches nicht der Fächerkombination der jeweiligen Lehrkraft entspricht. Von dieser Möglichkeit wurde im Falle der Klägerin im Schuljahr 2011/2012 auch Gebrauch gemacht, da diese neben dem Fach Sport auch Biologie unterrichtete. Schließlich stellt auch der vom Land geltend gemachte Gesichtspunkt, dass eine Einstellung als Lehrer/Lehrerin eine Lehrberechtigung in zwei Fächern voraussetzt, keinen Gesichtspunkt dar, der die Indizwirkung entkräftet. Zutreffend ist, dass nach § 2 Abs. 1 der Landesverordnung über die erste Staatsprüfung für das Lehramt an Gymnasien sowie nach § 2 Abs. 2 b der Landesverordnung über die Ausbildung und zweite Staatsprüfung für das Lehramt in Gymnasien sich die Lehramtsprüfung auf zwei Unterrichtsfächer bezieht. Das Durchlaufen dieser Ausbildung und der sich hierauf beziehenden Prüfungen ist aber für eine Beschäftigung als Lehrkraft im Anstellungsverhältnis nicht zwingend. § 25 Abs. 3 SchulG RP lässt in Ausnahmefällen auch die Beschäftigung einer Lehrkraft im Anstellungsverhältnis zu, die nach der Feststellung der Schulbehörde für das Lehramt geeignet sind. Wenn das beklagte Land sich nunmehr auf das grundsätzliche Erfordernis einer sogenannten 2-Fächer-Kombination beruft, setzt es sich in Bezug auf die Klägerin in Widerspruch zu seinem bisherigen Verhalten: Die Klägerin wurde jahrelang als angestellte Lehrkraft beschäftigt und zudem - wenn auch nur in einem Schuljahr - mit der Erteilung eines weiteren Unterrichtsfachs beauftragt.

III.

Das angefochtene Urteil war daher wie aus dem Tenor zu 1 ersichtlich abzuändern. Da zum Zeitpunkt der schriftlichen Niederlegung der Urteilsformel das mittels Tonaufzeichnungsgerät aufgezeichnete Protokoll der Verhandlung vom 11.01.2013 noch nicht vorlag, hat die Berufungskammer übersehen, dass der mit Schriftsatz vom 20.12.2012 (Bl. 299 d. A.) angekündigte Antrag tatsächlich nicht gestellt wurde und hat deshalb irrtümlich mit Tenor zu II. nicht nur die Berufung,

soweit sie unbegründet ist, sondern auch die Klageerweiterung zurückgewiesen. Die Berufungskammer bittet dies zu entschuldigen. Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 92, 97 ZPO. Die Zulassung der Revision folgt aus § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von der Beklagten Revision eingelegt werden.

Für die Klägerin ist gegen diese Entscheidung kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss

innerhalb einer Frist von einem Monat

schriftlich beim Bundesarbeitsgericht, Hugo-Preuß-Platz 1, 99084 Erfurt oder Bundesarbeitsgericht, Postfach, 99113 Erfurt, Telefaxnummer: 0361 2636-2000, eingelegt werden. Das Rechtsmittel kann auch in elektronischer Form eingelegt werden (Informationen hierzu unter www.bundesarbeitsgericht.de).

Sie ist

innerhalb einer Frist von zwei Monaten

schriftlich zu begründen.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung dieses Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

Die Revisionschrift und die Revisionsbegründungsschrift müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Für deren Mitglieder können sie auch von einem Organ oder einem mit der Prozessvertretung beauftragten Vertreter einer Gewerkschaft, einer Arbeitgebervereinigung, eines Zusammenschlusses oder einer Rechtsschutzorganisation solcher Verbände nach näherer Maßgabe des § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 und 5 ArbGG unterzeichnet werden.

Rechtsanwälte oder eine der vorher bezeichneten Organisationen können sich selbst vertreten.

Die handelnde Person muss die Befähigung zum Richteramt haben.

W.

Wi.

Sch.

Hinweis:

Das Bundesarbeitsgericht bittet, sämtliche Schriftsätze in 7-facher Ausfertigung bei dem Bundesarbeitsgericht einzureichen.