
Datum: 05.06.2014
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 11. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 11 Sa 1484/13
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2014:0605.11SA1484.13.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Münster, 2 Ca 320/13
Schlagworte: Klagefrist bei Befristungskontrollklage
Normen: TzBfG § 17; KSchG § 4

Leitsätze:

Die Klagefrist für eine Befristungskontrollklage ist nicht gewahrt, wenn die am letzten Tag der Frist bei einem örtlich unzuständigen Arbeitsgericht im Wege der Rechtshilfe „vor“ dem örtlich zuständigen Arbeitsgericht erhobene Klage erst nach Ablauf der Dreiwochenfrist bei dem örtlich zuständigen Arbeitsgericht eingeht.

Tenor:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Münster vom 26.09.2013 – 2 Ca 320/13 – wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten, ob das Arbeitsverhältnis durch vertragliche Befristung mit Ablauf des 31.01.2013 sein Ende gefunden hat.

Der 1958 geborene Kläger war seit Mai 2012 auf der Grundlage mehrerer befristeter Arbeitsverträge als Lehrkraft am Gymnasium in Münster tätig. Der Kläger unterrichtet die Fächer Musik und Pädagogik. Die hier streitige Befristung wurde am 23.11.2012 schriftlich vereinbart. Der Kläger wurde für den Zeitraum vom 11.12.2012 bis einschließlich 31.01.2013

1

2

3

befristet mit einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 17 Pflichtstunden eingestellt. Als Grund der Befristung weist der Arbeitsvertrag die Elternzeit der Lehrkraft Anja L im Umfang von 6,5 Wochenstunden und die Elternzeit der Lehrkraft Frauke I2 im Umfang von 10,5 Wochenstunden aus. Frau L hat die Lehrbefähigung für die Fächer Französisch und Russisch, Frau I für die Fächer Deutsch, Biologie und Sport. Wegen weiterer Einzelheiten des Vertrags wird auf die Gerichtsakte verwiesen (Bl. 4 – 6 GA). Der Stundenplan des Gymnasiums W vom 18.11.2012 sah einen Einsatz des Klägers mit 18 Wochenstunden vor (Bl. 7 GA).

Am 28.01.2013 vereinbarten die Parteien einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag mit einer Laufzeit vom 01.02.2013 bis zum 03.09.2013 und einer Unterrichtsverpflichtung von 3 / 25,5 Wochenstunden. Wegen des Vertragsinhalts wird auf Bl. 156 – 159 GA verwiesen. 4

Am 21.02.2013 suchte der Kläger die Rechtsantragsstelle bei dem Arbeitsgericht Dortmund auf. Dort hat er zu Protokoll der Geschäftsstelle des Arbeitsgerichts eine Klage „vor dem Arbeitsgericht MÜNSTER“ erhoben (Bl. 1, 2 GA). Beigefügt war ein vom Kläger verfasstes Schreiben „Per Selbstabgabe beim Arbeitsgericht Dortmund“, wegen dessen Inhalt auf Bl. 3, 3 R GA Bezug genommen wird. Die zu Protokoll aufgenommene Klage ist am 27.02.2014 bei dem Arbeitsgericht Münster eingegangen. 5

Vom 10.02.2014 bis zum 24.04.2014 war der Kläger auf der Grundlage eines weiteren befristeten Arbeitsvertrags als Vertretungslehrkraft mit 14 Wochenstunden am A-Gymnasium in Witten tätig. Seit dem 25.04.2014 ist er dort weiterhin befristet mit 11 Wochenstunden eingesetzt. 6

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, ein Sachgrund zur Befristung liege nicht vor. 7

Der Kläger hat beantragt, 8

festzustellen, dass das zwischen den Parteien begründete Arbeitsverhältnis vom 23.11.2012 nicht mit Wirkung zum 31.01.2013 aufgelöst worden ist sondern unbefristet fortbesteht. 9

Des Weiteren hat er beantragt, 10

im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu Ziffer 1) den Beklagten zu verurteilen, ihn bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als teilzeitbeschäftigte Lehrkraft in den Fächern Musik und Pädagogik mit einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 18, hilfsweise 17 Pflichtstunden weiter zu beschäftigen. 11

Das beklagte Land hat beantragt, 12

die Klage abzuweisen. 13

Das beklagte Land hat bestritten, dass der Kläger über 17 Wochenstunden hinaus gearbeitet habe. Des Weiteren hat es die Auffassung vertreten, der Kläger habe nicht innerhalb der 3-Wochen-Frist des § 17 TzBfG das Arbeitsgericht Münster angerufen. Die Befristung sei gemäß § 14 Abs. 1 Ziffer 3 TzBfG, 21 BEEG gerechtfertigt. 14

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 26.09.2013 abgewiesen. Die Klage sei fristgerecht im Sinne des § 17 TzBfG erhoben worden. Der Kläger habe durch Anrufung des örtlich unzuständigen Arbeitsgerichts die Frist gewahrt. Dennoch sei die Klage im Ergebnis unbegründet. Das beklagte Land habe den Kläger gemäß § 14 Abs. 1 Ziffer 3 TzBfG iVm § 15

21 BEEG mit Sachgrund für den Zeitraum vom 11.12.2012 bis zum 31.01.2013 befristet eingestellt. Auch wenn der Kläger die sich in Elternzeit befindlichen Lehrkräfte nicht unmittelbar vertreten habe, reiche eine mittelbare Vertretung aus. Der Arbeitgeber könne im Wege einer Umorganisation auch einen völlig neuen Arbeitsplan entstehen lassen, wonach die Ersatzkraft an anderer Stelle einzusetzen sei. Das Organisationsschema habe das beklagte Land mit seinem Schriftsatz vom 09.07.2013 nachvollziehbar dargelegt (Bl. 46 f GA).

Das Urteil ist dem Kläger am 08.10.2013 zugestellt worden. Der Kläger hat am 31.10.2013 Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Begründungsfrist bis zum 09.01.2014 am 03.01.2014 begründet. 16

Der Kläger wendet ein, entgegen der Entscheidung des Arbeitsgerichts sei die Befristung nicht durch einen Sachgrund gerechtfertigt. Eine unmittelbare Vertretung scheidet aus, da er andere Fächer unterrichtet habe als die abwesenden Lehrerinnen. Das beklagte Land habe eine Vertretung nicht schlüssig dargelegt. Es habe nicht aufgezeigt, wie viele Unterrichtsstunden in welcher Klasse, in welchen Fächern aufgrund der Abwesenheit der Mitarbeiterinnen I und L hätten vertreten werden müssen. Wegen weiterer diesbezüglicher Einzelheiten wird auf die Seiten 3 bis 5 der Berufungsbegründung Bezug genommen (Bl. 104 – 106 GA). Zudem gehe aus dem Stundenplan und aus der Stundenaufstellung hervor, dass er im streitgegenständlichen Zeitraum mit mindestens 18 Wochenunterrichtsstunden beschäftigt worden sei, während durch die Abwesenheit der Mitarbeiterinnen I und L nur insgesamt 17 Wochenstunden vakant gewesen seien. Aus der Aufstellung der Schulleiterin gehe hervor, dass er in der Zeit vom 11.12.2012 bis zum 31.01.2013 mit insgesamt 20 Wochenstunden beschäftigt worden sei. Insgesamt blieben die Ausführungen des beklagten Landes den notwendigen Aufschluss schuldig, ob wegen der Abwesenheit der genannten Mitarbeiterinnen sein nur vorübergehender Einsatz berechtigt gewesen sei. Der Vertragsschluss vom 28.01.2013 stehe dem Erfolg der Klage nicht entgegen. Zwar sei dort ein Vorbehalt bezüglich der Wirksamkeit des streitgegenständlichen Vertrages nicht explizit vereinbart, ein Vorbehalt sei jedoch sozusagen gelebt worden. Beide Vertragsparteien seien stillschweigend einig gewesen, dass mit der Vereinbarung vom 28.01.2013 das Vertragsverhältnis nicht auf eine neue Grundlage gestellt werden solle. Das zeige sich bereits darin, dass das beklagte Land diese Vereinbarung zunächst durch zwei Instanzen mit keiner Silbe erwähnt habe - bis zum Schriftsatz vom 15.04.2014 nach entsprechender Anfrage des Gerichtes. Auch das beklagte Land sei nicht davon ausgegangen, dass durch den Vertrag vom 28.01.2013 eine neue Vertragsgrundlage geschaffen worden sei. Es trete hinzu, dass sich die Vereinbarung vom 28.01.2013 lediglich auf eine Arbeitsleistung von drei Unterrichtsstunden pro Woche beziehe. Das seien knapp 2 ½ Arbeitsstunden und mithin keine 10 Arbeitsstunden im Moment. Er habe lediglich eine Nettovergütung zwischen 411,00 und 415,00 € bezogen. Davon habe er nicht im Entferntesten seinen Lebensunterhalt bestreiten können. Er habe diese Tätigkeit bei dem beklagten Land aus reiner Gefälligkeit und im Interesse der Schüler angenommen. Das sei für das beklagte Land allein aufgrund der Vergütungshöhe bzw. der Stundenzahl eindeutig erkennbar gewesen. 17

Der Kläger beantragt, 18

das Urteil des Arbeitsgerichts Münster vom 26.09.2013 – 2 Ca 320/13 – abzuändern und 19

1. festzustellen, 20

dass das zwischen den Parteien begründete Arbeitsverhältnis vom 23.11.2012 nicht mit Wirkung zum 31.01.2013 aufgelöst worden ist, sondern unbefristet fortbesteht, 21

2. des Weiteren im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 1),	22
den Beklagten zu verurteilen, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens zu unveränderten Arbeitsbedingungen als teilzeitbeschäftigte Lehrkraft in den Fächern Musik und Pädagogik mit einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 18, hilfsweise 17 Unterrichtspflichtstunden weiter zu beschäftigen.	23
Das beklagte Land beantragt,	24
die Berufung zurückzuweisen.	25
Das beklagte Land verbleibt bei seiner bereits erstinstanzlich vorgetragenen Auffassung, dass die Klage nicht fristwährend erhoben sei. Da der Kläger die Klage nicht vor dem Arbeitsgericht Dortmund sondern vor dem örtlich zuständigen Arbeitsgericht Münster erhoben habe, sei die Klage erst mit Eingang bei diesem Gericht anhängig geworden. Bei dem Arbeitsgericht Münster sei die Klage erst nach Fristablauf eingegangen. Aber auch unabhängig davon sei die Klage unbegründet. Unstreitig sei, dass der Kläger die Mitarbeiterinnen I und L nicht unmittelbar vertreten habe. Die von der Schulleitung daraufhin vorgenommene mittelbare Vertretung der beiden Lehrkräfte durch den Kläger im Wege einer Umorganisation der Unterrichtserteilung sei nicht zu beanstanden. Es bleibe ihm, dem beklagten Land, überlassen zu entscheiden, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang der Ausfall eines oder mehrerer unbefristet eingestellter Arbeitnehmer kompensiert werden solle. Bei der Umorganisation des Unterrichts und dem Einsatz der Vertretungslehrkräfte lasse sich die Schulleitung von ihrer Fürsorgepflicht sowohl gegenüber den Schülern als auch gegenüber den Vertretungslehrkräften leiten. Es werde versucht, zu häufige Lehrerwechsel in den Lerngruppen zu vermeiden. Es entstehe dann im Ergebnis anstelle einzelner Vertretungsketten für jede ausgefallene Lehrkraft ein Vertretungsgeflecht wegen des zeitlich versetzten Ausfalls verschiedener Lehrkräfte und des Einsatzes mehrerer Vertretungslehrkräfte. Die Auffassung des Klägers, wonach dezidiert die Vertretungsverhältnisse darzulegen seien, sei rechtsirrig. Es sei nicht seine, des Landes, Aufgabe, die Umorganisation des Unterrichts auf Stunden und Minuten vorzurechnen. Der Kläger sei in der Tat von der Schulleiterin des Gymnasiums W zunächst mit 18 Wochenstunden eingesetzt worden. Hintergrund sei wohl der Umstand, dass der Kläger zunächst in einem Umfang von 20 Wochenstunden habe arbeiten sollen. Die Mehrarbeit von einer Stunde wöchentlich sei bei der Bezirksregierung aber zunächst nicht aufgefallen. Nachdem dieser Umstand bei der Bezirksregierung später bekannt geworden sei, habe man sich dort gemeinsam mit der Schulleiterin entschieden, die übervertraglich geleistete Arbeit des Klägers zum Ende der Laufzeit des Vertrages durch Freizeit auszugleichen, wie dies bereits erstinstanzlich unter dem 16.05.2013 dargelegt worden sei. Insoweit verweist das Land auf seine erstinstanzlichen Ausführungen vom 16.05.2013 (Bl. 23 ff, 26 GA). Die weitere befristete Beschäftigung des Klägers als Lehrkraft über den 31.01.2013 hinaus führe nach der Rechtsprechung des BAG dazu, dass der Vertrag vom 23.11.2012 einvernehmlich aufgehoben worden sei und die Klage jedenfalls deswegen abzuweisen sei.	26
Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen ergänzend Bezug genommen.	27
<u>Entscheidungsgründe</u>	28
Die Berufung des Klägers ist statthaft und zulässig und form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden. Die Berufung bleibt jedoch in der Sache ohne Erfolg. Zu Recht hat das Arbeitsgericht die Befristungskontrollklage als unbegründet abgewiesen.	29

Die Befristungskontrollklage ist unbegründet, weil sie nicht rechtzeitig innerhalb der dreiwöchigen Klagefrist des § 17 TzBfG erhoben worden ist (1). Unabhängig davon steht dem Erfolg der Klage auch entgegen, dass die Parteien im Anschluss an den streitgegenständlichen befristeten Arbeitsvertrag einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen haben und der Kläger sich in diesem Vertrag keine Rechte wegen einer etwaigen Unwirksamkeit der Befristung aus dem vorangegangenen Vertrag vorbehalten hat (2). 30

1. Die unter dem 23.11.2012 vereinbarte Befristung erweist sich als wirksam, weil sie nicht innerhalb der gesetzlichen Dreiwochenfrist gerichtlich angegriffen worden ist. 31

a) Nach § 17 Satz 1 und 2 TzBfG, §§ 4, 7 KSchG gilt eine Befristung als wirksam, wenn der Arbeitnehmer nicht innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrags Klage bei dem Arbeitsgericht auf Feststellung erhebt, dass das Arbeitsverhältnis auf Grund der Befristung nicht beendet ist. Diese Frist hat der Kläger nicht gewahrt. Vereinbarter Endtermin des streitgegenständlichen befristeten Arbeitsvertrags war der 31.01.2013. Die Klage ist am 27.02.2013 bei dem von dem Kläger angerufenen Arbeitsgericht Münster eingegangen. Zwischen dem 31.01.2013 und dem 27.02.2013 liegen mehr als drei Wochen. 32

b) Der Umstand, dass der Kläger am letzten Tag der Frist bei der Geschäftsstelle des ArbG Dortmund vorstellig geworden ist und dort eine Klage zu Protokoll der Geschäftsstelle des Arbeitsgerichts aufgenommen worden ist, führt zu keinem anderen Ergebnis. Ausweislich des aufgenommenen Protokolls ist die Klage ausdrücklich „vor dem Arbeitsgericht MÜNSTER“ erhoben worden. Es kommt deshalb auf den Eingang der Klage bei dem Arbeitsgericht Münster an. Die vom Arbeitsgericht für die Bejahung der Fristwahrung angeführte Literaturstelle bezieht sich auf eine hier nicht gegebene Fallgestaltung. Die Randnummer 181 zu § 4 KSchG in der Kommentierung des Gemeinschaftskommentars zum Kündigungsschutzgesetz betrifft Fälle, in denen die Klage vor dem unzuständigen Arbeitsgericht fristgerecht erhoben worden ist und dann - nach Ablauf der Dreiwochenfrist – an das örtlich zuständige Gericht verwiesen oder formlos abgegeben wird (*KR-Friedrich, 10.Aufl. 2013, § 4 KSchG Rn. 181, 182*). Hier ist die Klage jedoch nicht bei dem Arbeitsgericht Dortmund sondern „vor dem Arbeitsgericht MÜNSTER“ erhoben worden. Ein solcher Ablauf wird in der Randnummer 185 der genannten Kommentierung behandelt. Dort heißt es: Die Frist wird nicht gewahrt, wenn der Urkundsbeamte der Geschäftsstelle eines örtlich unzuständigen Arbeitsgerichts eine Kündigungsschutzklage im Wege der Rechtshilfe aufnimmt, sie an das örtlich zuständige Arbeitsgericht weiterschickt und sie dort nicht rechtzeitig innerhalb der Dreiwochenfrist eingeht (*KR-Friedrich, 10.Aufl. 2013, § 4 KSchG Rn. 185*). So liegt der Fall hier: Bei dem - örtlich unzuständigen - Arbeitsgericht Dortmund ist die Befristungskontrollklage ausdrücklich zum Arbeitsgericht Münster im Wege der Rechtshilfe aufgenommen worden, die Klage ist von dort an das angerufene Arbeitsgericht Münster weitergeschickt worden und bei dem Arbeitsgericht Münster erst am 27.02.2013 und damit nach Ablauf der Dreiwochenfrist eingegangen. Dass bei einem solchen Ablauf die Dreiwochenfrist nicht gewahrt ist, entspricht heute allgemeiner Auffassung (*außer KR-Friedrich aaO etwa auch: Stahlhacke/ Preis/Vossen, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 10.Aufl. 2010, Rn. 1904; APS-Hesse, 4. Aufl.2012, § 4 KSchG Rn. 59*). 33

c) Ob für den Kläger die Möglichkeit bestanden hätte, gemäß §§ 17 Satz 2 TzBfG, 5 KSchG eine nachträgliche Zulassung der verspäteten Klage zu erreichen, kann dahinstehen. Einen solchen Antrag hat der Kläger nicht innerhalb der gesetzlichen Frist von maximal sechs Monaten nach Fristablauf gestellt (§ 5 Satz 2 KSchG). 34

- d)** Das Versäumen der Klagefrist führt dazu, dass die Befristung als wirksam gilt und die Befristungskontrollklage bereits deshalb als unbegründet abzuweisen ist (vgl. *ErfK-Müller-Glöge*, 14.Aufl. 2014, § 17 TzBfG Rn. 11). 35
- 2.** Unabhängig davon steht dem Erfolg der Befristungskontrollklage auch entgegen, dass die Parteien im Anschluss an den streitgegenständlichen befristeten Arbeitsvertrag einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen haben und der Kläger sich in diesem Vertrag vom 28.01.2013 keine Rechte aus dem bis zum 31.01.2013 laufenden Vertrag vorbehalten hat. 36
- a)** Nach der ständigen Rspr. des BAG kann der Abschluss eines weiteren befristeten Arbeitsvertrags bewirken, dass der bisherige – möglicherweise unwirksam – befristete Arbeitsvertrag aufgehoben wird. 37
- Durch den vorbehaltlosen Abschluss eines weiteren befristeten Arbeitsvertrags stellen die Parteien ihr Arbeitsverhältnis auf eine neue Rechtsgrundlage, die für ihre Rechtsbeziehungen künftig allein maßgeblich ist. Wegen der Aufhebung des bisherigen Vertrags kommt es auf die Zulässigkeit der Befristungsabrede in dem vorangegangenen Vertrag dann nicht mehr an (*BAG 24.08.2011 NZA 2012, 385 = AP WissZeitVG § 2 Nr. 1; BAG 04.06.2003 AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 252; grundlegend BAG 08.05.1985 AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 97*). Während das BAG 2009 noch formuliert hatte, dass bei mehreren aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen grundsätzlich nur die in dem letzten Vertrag vereinbarte Befristung der Befristungskontrolle unterliege, hat der zuständige Senat inzwischen mit seinem Urteil vom 24.08.2011 klargestellt, dass diese Formulierung nicht dahingehend zu verstehen ist, der Arbeitnehmer könne eine frühere Befristung nicht zum Gegenstand einer von ihm erhobenen Befristungskontrollklage machen; den Streitgegenstand, so das BAG, bestimmt auch im Befristungskontrollprozess der Kläger; mit der bislang verwandten Formulierung und der sich anschließenden Begründung habe zum Ausdruck gebracht werden sollen, dass ein Arbeitnehmer regelmäßig (typischerweise) die Unwirksamkeit der Befristung eines Arbeitsvertrags gerichtlich nicht mehr erfolgreich geltend machen kann, wenn er mit dem Arbeitgeber „vorbehaltlos“ einen Folgevertrag schließt (*BAG 24.08.2011 NZA 2012, 385 = AP WissZeitVG § 2 Nr. 1*). 38
- Etwas anderes gilt nur dann, wenn die Parteien dem Arbeitnehmer bei Abschluss des letzten Vertrags das Recht vorbehalten, die zuvor vereinbarte Befristung gerichtlich überprüfen zu lassen. Dazu reicht ein vom Arbeitnehmer einseitig erklärter Vorbehalt regelmäßig nicht aus. Der Vorbehalt muss vielmehr - ausdrücklich oder konkludent - vertraglich vereinbart sein (*BAG aaO mwN*). Anders wiederum ist die Situation, wenn die Parteien erst nach Zustellung einer Befristungskontrollklage an den Arbeitgeber einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag abschließen. Treffen die Parteien dann keine Vereinbarungen darüber, welche Auswirkungen der neue Vertragsschluss auf den bereits anhängigen Rechtsstreit haben soll, ist davon auszugehen, dass der neue Vertrag unter Vorbehalt geschlossen ist (*BAG aaO mwN*). 39
- b)** Bei aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen ist deshalb durch Auslegung der bei Abschluss des Folgevertrags abgegebenen ausdrücklichen und konkludenten Erklärungen der Parteien zu ermitteln, ob die Arbeitsvertragsparteien mit dem Abschluss eines Folgevertrags einen vorherigen Vertrag aufheben (*BAG 24.08.2011 NZA 2012, 385 = AP WissZeitVG § 2 Nr. 1 mwN*). Hier haben die Parteien bei Abschluss des weiteren befristeten Vertrags am 28.01.2013 keinen Vorbehalt für den Fall einer etwaigen Unwirksamkeit der vorausgehenden Befristung vereinbart, weder ausdrücklich noch konkludent. Der Vertragstext vom 28.01.2013 enthält keinen derartigen Vorbehalt zugunsten des Klägers. In § 1 des Arbeitsvertrags ist nur die Beendigung des Arbeitsvertrags zum 40

03.09.2013 bzw. die vorzeitige Beendigung bei Rückkehr der vertretenen Lehrkraft oder bei deren endgültigem Ausscheiden vereinbart. In den nachfolgenden §§ 2 – 5 des Arbeitsvertrags finden sich Regelungen über die Tarifgeltung, die Eingruppierung, die Probezeit und die Abtretung von etwaigen Schadensersatzansprüchen gegen Dritte im Falle der Fortzahlung von Entgelt oder sonstigen Leistungen. Nach § 6 des Arbeitsvertrags sind Änderungen und Ergänzungen des Arbeitsvertrags nur wirksam, wenn diese schriftlich vereinbart werden. Nach dem unterbreiteten Sachverhalt kann schließlich nicht davon ausgegangen werden, dass anlässlich des Vertragsschlusses am 28.01.2013 die Wirksamkeit der Befristung auf den 31.01.2013 von einer der Parteien in irgendeiner Weise in Frage gestellt worden wäre. Allein den unterschiedlichen Beschäftigungsvolumina der aufeinander folgenden befristeten Teilzeitarbeitsverträge kann kein übereinstimmender Vertragswille der Parteien entnommen werden, die Befristung des aktuellen Vertrags unter den Vorbehalt der wirksamen Befristung des vorangegangenen Vertrags zu stellen. Der Beschäftigungsumfang hat nichts zu tun mit der Frage der Wirksamkeit einer Befristung und der Möglichkeit, diese gerichtlich überprüfen zu lassen. Ein Vorbehalt ist schließlich nicht etwa deshalb anzunehmen, weil im Zeitpunkt der Befristungsvereinbarung vom 28.01.2013 eine Befristungskontrollklage rechtshängig gewesen wäre. Die Klage gegen die Befristung auf den 31.01.2013 ist dem beklagten Land erst am 27.02.2013 zugestellt worden.

- 3.** Da die Befristungskontrollklage bereits aus den unter 1. und 2. behandelten Gründen unbegründet ist, muss über die weiteren in der mündlichen Verhandlung angesprochenen Fragen nicht abschließend entschieden werden. Es kann dahinstehen, ob auch die weiteren befristeten Vertragsschlüsse für die Zeit ab dem 10.02.2014 und ab dem 24.04.2014 dem Erfolg der Klage entgegenstehen, was davon abhängen würde, ob die Verträge auf Seiten des Landes von einer anderen Dienststelle abgeschlossen worden sind als der streitgegenständliche Vertrag und ob diese Dienststelle bei Vertragsunterzeichnung keine Kenntnis von der seit dem 27.02.2013 anhängigen Befristungskontrollklage hatten (*hierzu: BAG 18.06.2008 NZA 2009,35 = AP TzBfG § 14 Nr. 50; ErfK-Müller-Glöße, 14. Aufl. 2014, § 14 TzBfG Rn. 5*). Auch muss nicht entschieden werden, ob die Befristung auf den 31.01.2013 gemäß §§ 14 Abs. 1 Nr. 3 TzBfG, 21 BEEG nach den Grundsätzen zur mittelbaren Vertretung gerechtfertigt war, wie das Arbeitsgericht angenommen hat. 41
- 4.** Wegen der Unbegründetheit des Berufungsantrags zu 1. war über den nur hilfsweise gestellten Berufungsantrag zu 2. nicht zu entscheiden. 42
- 5.** Nach § 97 Abs. 1 ZPO hat der Kläger die Kosten des erfolglos betriebenen Berufungsverfahrens zu tragen. Die Revision zum Bundesarbeitsgericht war nicht zuzulassen. Die Rechtssache hat keine über den entschiedenen Einzelfall hinausgehende grundsätzliche Bedeutung i. S. v. § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG. Das Urteil der Kammer weicht nicht von einer Entscheidung der in § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG genannten Gerichte ab. 43