

Aktenzeichen: 7 AZR 206/05
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 15. Februar 2006
- 7 AZR 206/05 -

I. Arbeitsgericht
Bochum

Urteil vom 4. September 2003
- 4 Ca 2394/02 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 15. Februar 2005
- 12 (5) Sa 282/04 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Befristeter Arbeitsvertrag - Personalratsbeteiligung

Gesetze:

LPVG NW § 66 Abs. 1, § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1; TzBfG § 17

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 206/05
12 (5) Sa 282/04
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
15. Februar 2006

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

beklagtes, berufungsklagendes und revisionsklagendes Land,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 15. Februar 2006 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl und den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Coulin und Kley für Recht erkannt:

Die Revision des beklagten Landes gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 15. Februar 2005 - 12 (5) Sa 282/04 - wird zurückgewiesen.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Das beklagte Land hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis auf Grund Befristung am 31. Dezember 2002 geendet hat. Hilfsweise macht die Klägerin die Unwirksamkeit einer Befristung zum 17. Oktober 2003 geltend. 1

Die Klägerin ist seit 1. Januar 1998 auf Grund mehrerer befristeter Arbeitsverträge als Aushilfsangestellte zur Vertretung bei der Staatsanwaltschaft B des beklagten Landes beschäftigt. Nach § 1 Nr. 1 des Änderungsvertrags vom 21. Mai 2002 wurde die Klägerin mit Wirkung vom 1. August 2002 als vollbeschäftigte Angestellte auf bestimmte Zeit nach SR 2y BAT als Aushilfsangestellte zur Vertretung für die Zeit der Teilzeitbeschäftigung der Justizangestellten O und B gemäß § 15b BAT bis zum 31. Dezember 2002 weiterbeschäftigt. Am 20. November 2002 schlossen die Parteien einen weiteren befristeten Änderungsvertrag mit demselben Sachgrund für die Zeit vom 1. Januar 2003 bis zum 17. Oktober 2003. An diesen Vertrag schlossen sich weitere befristete Änderungsverträge an. 2

Mit der am 2. September 2002 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin die Unwirksamkeit der Befristung zum 31. Dezember 2002 geltend gemacht. Mit Schriftsatz vom 26. Februar 2003 hat sie sich gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund der im Änderungsvertrag vom 20. November 2002 vereinbarten Befristung zum 17. Oktober 2003 gewandt. 3

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Befristungen seien mangels eines sie rechtfertigenden Sachgrunds unwirksam. Sie habe die Justizangestellten O und B weder unmittelbar noch mittelbar vertreten. Außerdem werde die ordnungsgemäße Beteiligung des Personalrats vor Abschluss der befristeten Änderungsverträge bestritten. 4

Die Klägerin hat zuletzt beantragt, 5

1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien begründete Arbeitsverhältnis nicht durch die am 21. Mai 2002 vereinbarte Be-



fristung mit Ablauf des 31. Dezember 2002 sein Ende gefunden hat,

2. hilfsweise festzustellen, dass das zwischen den Parteien begründete Arbeitsverhältnis nicht durch die am 20. November 2002 vereinbarte Befristung mit Ablauf des 17. Oktober 2003 sein Ende gefunden hat.

Das Arbeitsgericht hat der Klage mit dem erstinstanzlich allein gestellten Hauptantrag stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des beklagten Landes zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt das beklagte Land seinen Klageabweisungsantrag weiter. Die Klägerin beantragt die Zurückweisung der Revision.

6

Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben der Klage mit dem Hauptantrag zu Recht stattgegeben. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nicht auf Grund der in dem Änderungsvertrag vom 21. Mai 2002 vereinbarten Befristung am 31. Dezember 2002 geendet. Die Befristung ist nicht nach § 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 KSchG wirksam geworden. Die nach Rechtshängigkeit der vorliegenden Klage abgeschlossenen weiteren befristeten Arbeitsverträge stehen der Befristungskontrolle nicht entgegen. Die in dem Änderungsvertrag vom 21. Mai 2002 vereinbarte Befristung ist nach § 66 Abs. 1 LPVG NW unwirksam, da das beklagte Land das Mitbestimmungsrecht des Personalrats zur Befristung des Arbeitsvertrags nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG NW nicht gewahrt hat. Ob die Befristung durch den Sachgrund der Vertretung gerechtfertigt ist, bedurfte daher keiner Entscheidung. Da dem Hauptantrag stattzugeben war, war über den Hilfsantrag nicht zu entscheiden.

7

I. Die in dem Änderungsvertrag vom 21. Mai 2002 vereinbarte Befristung zum 31. Dezember 2002 ist nicht nach § 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 KSchG wirksam geworden.

8

1. Die Klägerin hat die Unwirksamkeit der Befristung zum 31. Dezember 2002 fristgerecht nach § 17 Satz 1 TzBfG mit der am 2. September 2002 beim Arbeitsgericht eingegangenen Befristungskontrollklage geltend gemacht. Nach ständiger Rechtsprechung des Senats kann eine Befristungskontrollklage bereits vor Ablauf der vereinbar-

9



ten Vertragsdauer erhoben werden (vgl. etwa 25. August 2004 - 7 AZR 32/04 - EzA TzBfG § 14 Nr. 11, zu I der Gründe).

2. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass die Klägerin die gegen die Befristung zum 31. Dezember 2002 gerichtete Befristungskontrollklage nicht mit Schriftsatz vom 26. Februar 2003 zurückgenommen hat, was zur Folge hätte, dass die Antragstellung in der Kammerverhandlung vor dem Arbeitsgericht am 4. September 2003 als erneute - nach § 17 Satz 1 TzBfG verspätete - Klageerhebung in Bezug auf die Befristung zum 31. Dezember 2002 anzusehen wäre.

10

Nach § 269 Abs. 2 Satz 1 ZPO ist die Rücknahme der Klage gegenüber dem Gericht zu erklären. Die Klagerücknahme erfolgt nach § 269 Abs. 2 Satz 2 ZPO durch Erklärung in der mündlichen Verhandlung oder durch Einreichung eines Schriftsatzes. Die Klagerücknahme muss als Prozesshandlung zwar nicht ausdrücklich als solche bezeichnet sein. Sie kann auch durch schlüssiges Verhalten erklärt werden (BGH 3. April 1996 - VIII ZR 315/94 - NJW-RR 1996, 885, zu II 2 der Gründe). Dazu ist aber erforderlich, dass zweifelsfrei und eindeutig erkennbar ist, dass die Klage zurückgenommen werden soll. Diese Voraussetzungen erfüllt der Schriftsatz vom 26. Februar 2003 nicht. Der Schriftsatz enthält einen neuen Klageantrag, mit dem die Wirksamkeit der Befristung zum 17. Oktober 2003 zum Gegenstand des Rechtsstreits gemacht wurde. In dem Schriftsatz finden sich jedoch keine Erklärungen, die die bisher angegriffene Befristung zum 31. Dezember 2002 betreffen. Deshalb kann dem Schriftsatz nicht mit der gebotenen Eindeutigkeit entnommen werden, dass die Unwirksamkeit der Befristung zum 31. Dezember 2002 nicht mehr weiterverfolgt werden sollte. Gegenteiliges wird in der Revision von dem beklagten Land auch nicht mehr geltend gemacht.

11

II. Die in dem Änderungsvertrag vom 21. Mai 2002 vereinbarte Befristung zum 31. Dezember 2002 unterliegt der Befristungskontrolle. Dem steht nicht entgegen, dass die Parteien am 20. November 2002 und in der Folgezeit weitere befristete Arbeitsverträge abgeschlossen haben.

12

1. Nach ständiger Rechtsprechung des Senats ist bei mehreren aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen zwar grundsätzlich nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrags auf ihre Rechtfertigung zu prüfen. Durch den Abschluss eines weiteren befristeten Arbeitsvertrags stellen die Parteien ihr Arbeitsverhältnis auf eine neue Rechtsgrundlage, die künftig für ihr Arbeitsverhältnis allein maßgebend ist. Damit wird zugleich ein etwaiges unbefristetes Arbeitsverhältnis aufgehoben. Anders verhält es

13



sich aber, wenn die Parteien in einem nachfolgenden befristeten Arbeitsvertrag dem Arbeitnehmer - ausdrücklich oder konkludent - das Recht vorbehalten, die Wirksamkeit der vorangegangenen Befristung prüfen zu lassen. In diesem Fall ist die arbeitsgerichtliche Befristungskontrolle auch für den davor liegenden Vertrag eröffnet (*vgl. etwa 10. März 2004 - 7 AZR 402/03 - BAGE 110, 38 = AP TzBfG § 14 Nr. 11 = EzA TzBfG § 14 Nr. 9, zu II 1 der Gründe mwN*). Hat der Arbeitnehmer die Unwirksamkeit einer Befristung mit einer Befristungskontrollklage nach § 17 Satz 1 TzBfG geltend gemacht und schließen die Parteien nach Zustellung der Klage bei dem Arbeitgeber einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag ab, darf der Arbeitnehmer als Empfänger des Vertragsangebots des Arbeitgebers der ausdrücklichen Erklärung den zusätzlichen Inhalt entnehmen, dieser Vertrag solle das Arbeitsverhältnis der Parteien nur regeln, wenn nicht bereits der der gerichtlichen Kontrolle übergebene Arbeitsvertrag maßgeblich für das Arbeitsverhältnis ist (*BAG 13. Oktober 2004 - 7 AZR 218/04 - EzA TzBfG § 17 Nr. 6, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu II 2 a der Gründe; 10. März 2004 - 7 AZR 402/03 - aaO, zu II 2 der Gründe*). Etwas anderes muss der Arbeitnehmer dem Angebot des Arbeitgebers nur entnehmen, wenn dieses Hinweise auf die ansonsten regelmäßig eintretende Rechtsfolge der Aufhebung des vorangegangenen Vertrags enthält. Gibt es solche Hinweise nicht, nimmt der Arbeitnehmer das Angebot unter dem Vorbehalt an, der Vertrag solle nur gelten, wenn nicht bereits auf Grund einer vorherigen unwirksamen Befristung ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit besteht (*BAG 10. März 2004 - 7 AZR 402/03 - aaO*).

2. Hiernach hat das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsfehler erkannt, dass die in dem Arbeitsvertrag vom 21. Mai 2002 vereinbarte Befristung zum 31. Dezember 2002 der gerichtlichen Kontrolle unterliegt. Die Parteien haben zwar bei Abschluss des weiteren befristeten Arbeitsvertrags vom 20. November 2002 keinen ausdrücklichen Vorbehalt vereinbart. Dies stellt auch die Klägerin nicht in Abrede, wie sich aus den zu Protokoll erklärten Ausführungen ihres Prozessbevollmächtigten in der mündlichen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht am 13. Februar 2003 ergibt. Die Parteien haben den Vertrag vom 20. November 2002 sowie die weiteren befristeten Arbeitsverträge jedoch nach der am 16. September 2002 erfolgten Zustellung der in Bezug auf die Befristung zum 31. Dezember 2002 erhobenen Befristungskontrollklage abgeschlossen. Deshalb konnte die Klägerin mangels anderweitiger Anhaltspunkte den Vertragsangeboten des beklagten Landes den zusätzlichen Inhalt entnehmen, dass die neuen Verträge für das Arbeitsverhältnis nur gelten sollten, wenn nicht bereits auf Grund des Ar-

14



beitsvertrags vom 21. Mai 2002 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestand. Mit diesem Inhalt hat die Klägerin die Vertragsangebote des beklagten Landes angenommen.

III. Die in dem Änderungsvertrag vom 21. Mai 2002 vereinbarte Befristung ist nach § 66 Abs. 1 LPVG NW unwirksam, da das beklagte Land das Mitbestimmungsrecht des Personalrats nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG NW nicht gewahrt hat. 15

1. Nach § 66 Abs. 1 LPVG NW kann eine dem Mitbestimmungsrecht des Personalrats unterliegende Maßnahme nur mit dessen Zustimmung getroffen werden. Der Personalrat hat gemäß § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG NW ua. mitzubestimmen bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen. Damit hat der Gesetzgeber des beklagten Landes das Mitbestimmungsrecht des Personalrats zulässigerweise (vgl. etwa BAG 20. Februar 2002 - 7 AZR 707/00 - BAGE 100, 311 = AP LPVG NW § 72 Nr. 23 = EzA BGB § 620 Nr. 188, zu I 1 der Gründe mwN) über die Einstellung eines Arbeitnehmers hinaus auch auf die inhaltliche Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses erstreckt und die Vertragsfreiheit des Arbeitgebers eingeschränkt (BAG 9. Juni 1999 - 7 AZR 170/98 - BAGE 92, 36 = AP LPVG Brandenburg § 63 Nr. 2 = EzA BGB § 620 Nr. 163, zu 2 a der Gründe zu der inhaltsgleichen Regelung in § 63 Abs. 1 Nr. 4 LPVG Brandenburg; 13. April 1994 - 7 AZR 651/93 - BAGE 76, 234 = AP LPVG NW § 72 Nr. 9 = EzA BGB § 620 Nr. 123, zu B II 2 c bb der Gründe). 16

Eine Verletzung des Mitbestimmungsrechts nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG NW führt zur Unwirksamkeit der Befristungsabrede (st. Rspr., vgl. etwa BAG 20. Februar 2002 - 7 AZR 707/00 - BAGE 100, 311 = AP LPVG NW § 72 Nr. 23 = EzA BGB § 620 Nr. 188, zu I 2 der Gründe mwN). Die nach § 66 Abs. 1, § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG NW erforderliche Zustimmung des Personalrats betrifft die ihm mitgeteilten Angaben zur Befristungsdauer und zum Befristungsgrund. Auf einen dem Personalrat nicht mitgeteilten Befristungsgrund kann der Arbeitgeber eine Befristung nicht stützen (BAG 27. September 2000 - 7 AZR 412/99 - AP LPVG Brandenburg § 61 Nr. 1 = EzA BeschFG 1985 § 1 Nr. 21, zu B I 3 der Gründe mwN). Der Arbeitgeber ist zwar nicht verpflichtet, gegenüber dem Personalrat unaufgefordert das Vorliegen des Sachgrunds für die Befristung im Einzelnen darzulegen. Vielmehr genügt er zunächst seiner Unterrichtungspflicht, wenn für den Personalrat der Sachgrund seiner Art nach hinreichend deutlich wird (BAG 27. September 2000 - 7 AZR 412/99 - aaO). Zu diesen Angaben, die die zumindest typisierende Bezeichnung der Befristung umfasst, ist der Arbeitgeber auch ohne besondere Aufforderung des Personalrats verpflichtet, da der Personalrat diese Informationen zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung seines Mitbestimmungs- 17



rechts nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG NW benötigt. Dieses Mitbestimmungsrecht dient dem Schutz des Arbeitnehmers und soll dessen Interesse an dauerhaften arbeitsvertraglichen Bindungen Rechnung tragen (*BAG 8. Juli 1998 - 7 AZR 308/97 - AP LPVG NW § 72 Nr. 18 = EzA BGB § 620 Nr. 150, zu 3 der Gründe*). Der Personalrat soll prüfen, ob die beabsichtigte Befristung nach den Grundsätzen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle wirksam ist. Außerdem soll er auch bei Vorliegen einer Rechtfertigung für die Befristung darauf Einfluss nehmen können, ob im Interesse des Arbeitnehmers von einer Befristung abgesehen oder wegen der dem Arbeitnehmer zugewiesenen Arbeitsaufgaben oder der in Aussicht genommenen Befristungsgründe eine längere Vertragslaufzeit vereinbart werden kann (*BAG 8. Juli 1998 - 7 AZR 308/97 - aaO, zu 2 a der Gründe; 9. Juni 1999 - 7 AZR 170/98 - BAGE 92, 36 = AP LPVG Brandenburg § 63 Nr. 2, zu 2 b der Gründe; 27. September 2000 - 7 AZR 412/99 - aaO, zu B I 2 der Gründe*). Dazu ist zumindest eine typisierende Benennung des Befristungsgrunds gegenüber dem Personalrat erforderlich (*BAG 27. September 2000 - 7 AZR 412/99 - aaO, zu B I 3 der Gründe*).

2. Das Landesarbeitsgericht ist unter Zugrundelegung dieser Grundsätze ohne Rechtsfehler zu dem Ergebnis gelangt, dass das Mitbestimmungsrecht des Personalrats hinsichtlich der Befristung des Arbeitsvertrags der Klägerin zum 31. Dezember 2002 nicht gewahrt wurde, da dem Personalrat der Sachgrund für die Befristung nicht mitgeteilt wurde. 18
- a) Das Schreiben des beklagten Landes vom 14. Mai 2002, mit dem dieses die Zustimmung des Personalrats zur befristeten Verlängerung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin bis zum 31. Dezember 2002 beantragt hatte, enthält keine Angaben zum Befristungsgrund, sondern nur zu der Absicht, den Arbeitsvertrag zu verlängern, und zur Befristungsdauer. 19
- b) Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts wurde dem Personalrat der Sachgrund für die Befristung des Arbeitsvertrags auch nicht mündlich mitgeteilt. Insbesondere erfolgte eine Information, dass die Befristung zur Vertretung erfolgen sollte, nicht, wie von dem beklagten Land vorgetragen, in dem Vierteljahresgespräch vom 20. März 2002. Die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Beweiswürdigung hält entgegen der Auffassung des beklagten Landes der revisionsrechtlichen Überprüfung stand. 20



aa) Die Beweiswürdigung obliegt grundsätzlich dem Gericht der Tatsacheninstanz. Dieses hat sich nach § 286 ZPO seine Überzeugung darüber, ob eine streitige Behauptung wahr ist oder nicht, unter Berücksichtigung des gesamten Inhalts der Verhandlung und des Ergebnisses einer durchgeführten Beweisaufnahme zu bilden. Die vom Berufungsgericht vorgenommene Würdigung des Inhalts der Verhandlung und des Ergebnisses einer Beweisaufnahme ist für die Revisionsinstanz gemäß § 559 Abs. 2 ZPO bindend. Das Revisionsgericht kann nur prüfen, ob die Würdigung des Berufungsgerichts möglich ist, nicht gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze verstößt und die Revision zulässige und begründete Verfahrensrügen erhoben hat (*BAG 3. April 1986 - 2 AZR 324/85 - AP BGB § 626 Verdacht strafbarer Handlung Nr. 18 = EzA BetrVG 1972 § 102 Nr. 63, zu I 2 der Gründe*).

21

bb) Diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält die Beweiswürdigung des Landesarbeitsgerichts stand. Die vom Landesarbeitsgericht vernommenen Zeugen haben die Behauptung des beklagten Landes, dem Personalrat sei in dem Vierteljahresgespräch vom 20. März 2002 der Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin seiner Art nach mitgeteilt worden, nicht bestätigt. Auf Grund dieser Aussagen ist das Landesarbeitsgericht ohne Verstoß gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze zu dem möglichen Ergebnis gelangt, dass dem Personalrat der Sachgrund für die Befristung des Arbeitsvertrags mit der Klägerin zum 31. Dezember 2002 nicht mitgeteilt wurde. Die gegen die Beweiswürdigung erhobene Rüge des beklagten Landes, das Landesarbeitsgericht habe die Aussage des Personalratsvorsitzenden, den Personalrat habe es nicht interessiert, aus welchem Grund das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin nur befristet habe verlängert werden sollen, nicht ausreichend gewürdigt, ist unbegründet, da diese Bekundung des Zeugen für die Entscheidung unerheblich ist. Entgegen der Auffassung des beklagten Landes ist die Mitteilung des Sachgrunds für die Befristung auch dann nicht entbehrlich, wenn der Personalrat an dieser Mitteilung kein Interesse zeigt. Das Mitbestimmungsrecht nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG NW ist zwingend vorgeschrieben. Es dient nicht allein den Interessen des Personalrats, sondern insbesondere auch denjenigen des betroffenen Arbeitnehmers. Nimmt der Personalrat das ihm zustehende Mitbestimmungsrecht nicht ordnungsgemäß wahr, indem er die ihm nach dem Gesetz obliegende Prüfung, ob eine Befristung gerechtfertigt ist oder nicht, unterlässt, führt dies nicht dazu, dass der Arbeitgeber seiner nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG NW bestehenden Verpflichtung, dem Personalrat den Befristungsgrund zumindest typisierend mitzuteilen, ebenfalls nicht nachzukommen braucht. Damit stünde das Mitbestimmungsrecht des § 72 Abs. 1

22



Satz 1 Nr. 1 LPVG NW zur Disposition von Arbeitgeber und Personalrat. Dies stünde im Widerspruch zu dem zwingenden Charakter der Vorschrift.

c) Für den Streitfall kann dahinstehen, ob die zumindest typisierende Mitteilung des Befristungsgrunds an den Personalrat im Rahmen der Beteiligung nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG NW entbehrlich ist, wenn dem Personalrat der Sachgrund für die Befristung bereits bekannt ist. Denn nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts war dem Personalrat der Sachgrund für die Befristung des Arbeitsvertrags mit der Klägerin zum 31. Dezember 2002 entgegen dem Vorbringen des beklagten Landes nicht auf Grund früherer Vierteljahresgespräche bekannt. Diese Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die Revision mit Verfahrensrügen nicht angegriffen. Das beklagte Land macht nur geltend, dem Personalrat sei aus vorangegangenen Vierteljahresgesprächen bekannt gewesen, dass alle Befristungen ab dem Jahr 1998 zur Vertretung erfolgt seien. Dieses Vorbringen hat das Landesarbeitsgericht jedoch zu Recht für unerheblich gehalten. Auch wenn seit dem Jahr 1998 bei der Staatsanwaltschaft B befristete Arbeitsverträge nur mit dem Sachgrund der Vertretung abgeschlossen worden sein sollten und dies dem Personalrat bekannt gewesen sein sollte, war daraus nicht ohne weiteres zu schließen, dass auch die Befristung des Arbeitsvertrags mit der Klägerin zum 31. Dezember 2002 auf den Sachgrund der Vertretung gestützt werden sollte. Aus einer in der Vergangenheit geübten Praxis folgt nicht zwingend, dass diese auch in Zukunft ausnahmslos beibehalten wird. Nach den mit Verfahrensrügen nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat das beklagte Land anlässlich der Vierteljahresbesprechungen zu keinem Zeitpunkt erklärt, Arbeitsverträge würden ausschließlich zur Vertretung befristet. Das Landesarbeitsgericht hat daher von einer Beweisaufnahme zu der Frage, ob dem Personalrat aus vorangegangenen Vierteljahresgesprächen bekannt war, dass alle Befristungen ab dem Jahr 1998 zur Vertretung erfolgten, zu Recht abgesehen.

23

IV. Da die Befristung nach § 66 Abs. 1, § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG NW unwirksam ist, kommt es nicht darauf an, ob für sie eine Rechtfertigung vorliegt.

24

V. Über den Hilfsantrag war nicht zu entscheiden, da dem Hauptantrag stattzugeben war.

25



VI. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Dörner

Gräfl

Koch

Coulin

Kley



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)