

Aktenzeichen: 7 AZR 287/06
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 13. Juni 2007
- 7 AZR 287/06 -

I. Arbeitsgericht
Köln

Urteil vom 14. Juni 2005
- 5 Ca 4959/05 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 12. Dezember 2005
- 2 Sa 1054/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Befristeter Arbeitsvertrag - Personalratsbeteiligung - Klageverzicht -
Gerichtlicher Vergleich unter Widerrufsvorbehalt

Gesetze:

TzBfG § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8, §§ 17, 22; LPVG NW § 66 Abs. 1, § 72
Abs. 1 Satz 1 Nr. 1

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 287/06
2 Sa 1054/05
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
13. Juni 2007

URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Beratung vom 13. Juni 2007 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Zachert und Dr. Spie für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 12. Dezember 2005 - 2 Sa 1054/05 - wird zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis auf Grund Befristung am 31. Mai 2005 geendet hat. 1

Der Kläger war auf Grund eines befristeten Arbeitsvertrags vom 14. Dezember 2000 in der Zeit vom 15. Dezember 2000 bis zum 14. Dezember 2001 im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses nach § 19 Abs. 2 1. Alt. BSHG (in der vom 1. Januar 1994 bis 31. Dezember 2003 geltenden Fassung des Gesetzes vom 23. März 1994) bei der Beklagten beschäftigt. Nach § 1 des Arbeitsvertrags erfolgte die Beschäftigung des Klägers „vorbehaltlich der Zustimmung des Personalrates“. Gegen die Befristung zum 14. Dezember 2001 erhob der Kläger Befristungskontrollklage. Dieser Rechtsstreit wurde durch einen vor dem Bundesarbeitsgericht am 5. Mai 2004 (- 7 AZR 276/03 -) geschlossenen Vergleich beendet. Der Vergleich hat folgenden Wortlaut: 2

- „1. Die Parteien sind sich darüber einig, dass das mit Vertrag vom 14. Dezember 2000 begründete Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 14. Dezember 2001 beendet worden ist.
2. Die Parteien schließen einen neuen befristeten Arbeitsvertrag für die Zeit vom 1. Juni 2004 bis zum 31. Mai 2005.
3. Der Inhalt des Arbeitsverhältnisses bestimmt sich nach den Regelungen im Arbeitsvertrag vom 14. Dezember 2000 und im Änderungsvertrag vom 14. Mai 2001 mit Ausnahme der §§ 2 und 13 des ursprünglichen Arbeitsvertrages.
4. Die Kosten des Rechtsstreits werden gegeneinander aufgehoben.
5. Die Beklagte behält sich den Widerruf des Vergleichs bis zum 19. Mai 2004 schriftlich bei Gericht eingehend vor.“

Der Vergleich wurde nicht widerrufen. Am 17. Mai 2004 vereinbarten die Parteien die Freistellung des Klägers für die Dauer des Arbeitsverhältnisses. Mit Schreiben vom 18. Mai 2004 unterrichtete die Beklagte den Personalrat über die befristete Ein- 3



stellung des Klägers für die Zeit vom 1. Juni 2004 bis zum 31. Mai 2005 und bat um Erteilung der Zustimmung nach § 72 LPVG NW. Das Schreiben trägt die Überschrift „Einsatz von Beschäftigten im Rahmen § 19 Abs. 2 BSHG (Hilfe zur Arbeit)“. Als Begründung ist in dem Schreiben angegeben: „Vergleich des Bundesarbeitsgerichts“. Das Schreiben enthält den Zusatz: „Es ist beabsichtigt, o.g. Hilfeempfänger/in bei der bezeichneten städtischen Dienststelle für die Dauer eines Jahres sozialversicherungspflichtig zu beschäftigen. Die sozialhilferechtlichen Voraussetzungen, insbesondere Gemeinnützigkeit und Zusätzlichkeit der Arbeit, liegen vor“. Das Schreiben ging dem Personalrat am 21. Mai 2004 zu. Der Personalrat erteilte seine Zustimmung am 25. Mai 2004. Am 28. Mai 2004 unterzeichneten die Parteien einen schriftlichen befristeten Arbeitsvertrag für die Zeit vom 1. Juni 2004 bis zum 31. Mai 2005. Vor der Unterschriftsleistung wurde dem Kläger zugesichert, dass sich seine Rechtsposition durch die Unterzeichnung des Arbeitsvertrags nicht verschlechtern werde, die Beklagte brauche einen übersichtlichen Vertragstext für die Akten.

Mit der am 24. Mai 2005 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger den unbefristeten Fortbestand des Arbeitsverhältnisses über den 31. Mai 2005 hinaus geltend gemacht. Er hat die Auffassung vertreten, die Befristung sei wegen fehlender Zustimmung des Personalrats unwirksam. Die Befristungsabrede sei nicht erst durch die Unterzeichnung des Vertragstextes am 28. Mai 2004 getroffen worden, sondern bereits in dem Vergleich vom 5. Mai 2004. Mit Ablauf der Widerrufsfrist am 19. Mai 2004 sei die Befristungsabrede wirksam geworden. Zu diesem Zeitpunkt habe die Zustimmung des Personalrats - unstreitig - nicht vorgelegen. Im Übrigen sei die Zustimmung des Personalrats durch eine falsche Sachverhaltsdarstellung herbeigeführt worden. Die Voraussetzungen des § 19 BSHG hätten nicht mehr vorgelegen. Außerdem sei der Personalrat nicht über die am 17. Mai 2004 vereinbarte Freistellung informiert worden.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 31. Mai 2005 hinaus unbefristet fortbesteht.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren mit dem Antrag festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch eine Befristungsvereinbarung mit Ablauf des 31. Mai 2005 geendet hat, weiter.

7

Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage im Ergebnis zu Recht abgewiesen. Die Klage ist allerdings entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht unzulässig. Die Parteien haben in dem Vergleich vom 5. Mai 2004 keinen Klageverzicht vereinbart. Ein Klageverzicht wäre außerdem nach § 22 Abs. 1, § 17 Satz 1 TzBfG unwirksam. Die zulässige Klage ist jedoch unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat auf Grund der in dem Vergleich vom 5. Mai 2004 vereinbarten Befristung am 31. Mai 2005 geendet. Die Befristung ist nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG sachlich gerechtfertigt. Personalvertretungsrechtliche Gründe stehen der Wirksamkeit der Befristung nicht entgegen.

8

I. Die Befristungskontrollklage ist zulässig. Die Parteien haben in dem vor dem Bundesarbeitsgericht am 5. Mai 2004 geschlossenen Vergleich entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts keinen der Zulässigkeit der Klage entgegenstehenden Klageverzicht (pactum de non petendo) vereinbart.

9

1. Die Auslegung des Vergleichs vom 5. Mai 2004 durch das Landesarbeitsgericht, wonach die Parteien das Recht des Klägers ausgeschlossen hätten, die Unwirksamkeit der Befristung geltend zu machen, hält der revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. Dabei kann dahinstehen, ob die vom Berufungsgericht vorgenommene Auslegung der in einem Prozessvergleich getroffenen Vereinbarungen grundsätzlich einer uneingeschränkten revisionsrechtlichen Überprüfung zugänglich ist oder ob bei nichttypischen Willenserklärungen nur eine eingeschränkte revisionsrechtliche Überprüfung daraufhin erfolgen kann, ob das Berufungsgericht die gesetzlichen Auslegungsregeln (§§ 133, 157 BGB) richtig angewandt, nicht gegen Denkgesetze und allgemeine Erfahrungssätze verstoßen und den für die Auslegung maßgeblichen Tatsachenstoff vollständig verwertet hat (vgl. zum Meinungsstand ausführlich: BAG 8. März 2006 - 10 AZR 349/05 - AP HGB § 74 Nr. 79 = EzA HGB § 74 Nr. 67, zu II 3 a aa der Gründe). Die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung der in dem Ver-

10



gleich vom 5. Mai 2004 getroffenen Vereinbarungen hält auch einer nur eingeschränkten revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. Das Landesarbeitsgericht hat die gesetzlichen Auslegungsregeln fehlerhaft angewandt und für die Auslegung maßgebliche Umstände nicht ausreichend berücksichtigt.

a) Das Landesarbeitsgericht hat nicht bewertet, dass der Wortlaut des am 5. Mai 2004 geschlossenen Vergleichs keinerlei Anhaltspunkte dafür enthält, dass die Parteien mit dem Vergleichsschluss eine gerichtliche Kontrolle der Befristung zum 31. Mai 2005 ausschließen wollten. Ein Klageverzicht muss aber wegen des damit verbundenen Rechtsverlusts eindeutig und zweifelsfrei erklärt werden. Es entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Verzicht des Arbeitnehmers auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage durch Unterzeichnung einer sog. Ausgleichsquittung, dass der Verzicht in der Urkunde selbst unmissverständlich zum Ausdruck kommen muss, zB durch die Erklärung des Arbeitnehmers, er wolle von seinem Recht, den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses geltend zu machen, keinen Gebrauch machen oder hiervon Abstand nehmen (*BAG 17. Mai 2001 - 2 AZR 460/00 - EzA BGB § 620 Kündigung Nr. 3, zu II 2 b aa der Gründe; 3. Mai 1979 - 2 AZR 679/77 - BAGE 32, 6 = AP KSchG 1969 § 4 Nr. 6 = EzA KSchG § 4 nF Nr. 14, zu II 2 b der Gründe; 29. Juni 1978 - 2 AZR 681/76 - AP KSchG 1969 § 4 Nr. 5 = EzA KSchG § 4 nF Nr. 13, zu II 2 a der Gründe*). Dies gilt gleichermaßen für den Verzicht des Arbeitnehmers auf die Erhebung einer Befristungskontrollklage.

11

Gemessen an diesen Anforderungen kann nicht angenommen werden, dass die Parteien einen Verzicht des Klägers auf die Erhebung einer Befristungskontrollklage vereinbart haben. Auf diese Rechtsfolge gerichtete Erklärungen können mit der gebotenen Eindeutigkeit weder aus dem Vergleichswortlaut noch daraus hergeleitet werden, dass die Befristungsabrede in einem gerichtlichen Vergleich getroffen wurde. Eine auf einem gerichtlichen Vergleich iSd. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG beruhende Befristung ist zwar durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt und bedarf zu ihrer Wirksamkeit keiner weiteren Rechtfertigung. Dieser Umstand führt aber nicht zur Unzulässigkeit einer auf Feststellung der Unwirksamkeit der Befristung gerichteten Befristungskontrollklage. Eine solche Rechtsfolge sieht das TzBfG nicht vor. § 17 Satz 1 TzBfG enthält hinsichtlich der Klagemöglichkeit bei Befristungen, die auf einem gerichtlichen Vergleich beruhen, keine Einschränkung. Der Arbeitnehmer kann sich lediglich im Rahmen der Befristungskontrollklage nicht erfolgreich auf das Fehlen eines Sachgrunds für die Befristung berufen.

12



b) Auch aus den sonstigen vom Landesarbeitsgericht festgestellten Umständen im Zusammenhang mit dem Abschluss des Vergleichs kann nicht auf die Vereinbarung eines Klageverzichts geschlossen werden. Die „besondere prozessuale Situation des vorliegenden Falles“ gebietet es entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht, den Vergleich trotz des Fehlens von Anhaltspunkten im Vergleichswortlaut dahingehend auszulegen, dass mit ihm ein Verzicht des Klägers auf die Erhebung einer Befristungskontrollklage vereinbart wurde. Das Landesarbeitsgericht hat insoweit angenommen, der befristete Arbeitsvertrag für die Zeit vom 1. Juni 2004 bis zum 31. Mai 2005 sei bereits durch den Vergleichsschluss am 5. Mai 2004 widerruflich zustande gekommen. Diesen Arbeitsvertrag habe die Beklagte durch Ausübung des ihr zustehenden Widerrufsrechts „zu Fall bringen“ können. Die in dem Vergleich getroffene Befristungsabrede sei offensichtlich unwirksam gewesen, weil im Zeitpunkt des Vergleichsschlusses am 5. Mai 2004 die nach den Vorschriften des LPVG NW erforderliche Zustimmung des Personalrats nicht vorgelegen habe. Gelte in einem solchen Fall nicht ein Klageverzicht als vereinbart, sei in Nordrhein-Westfalen bei allen Behörden, auf die das LPVG NW anzuwenden sei, der Abschluss eines gerichtlichen Vergleichs, der eine Befristungsabrede zum Gegenstand habe, nicht möglich. Bei dieser Argumentation hat das Landesarbeitsgericht verkannt, dass ein Prozessvergleich, in dem einer Partei das Recht vorbehalten wird, den Vergleich bis zum Ablauf einer bestimmten Frist zu widerrufen, in der Regel aufschiebend bedingt geschlossen ist (*BGH 27. Oktober 1983 - IX ZR 68/83 - BGHZ 88, 364*). Sofern sich aus dem Vergleichstext nichts anderes ergibt, entstehen aus dem unter Widerrufsvorbehalt geschlossenen Vergleich bindende Rechtswirkungen erst mit Ablauf der Widerrufsfrist, wenn bis zu diesem Zeitpunkt kein Widerruf erklärt wurde (*BGH 27. Oktober 1983 - IX ZR 68/83 - aaO*). Vereinbaren die Parteien daher in einem Widerrufsvergleich einen befristeten Arbeitsvertrag, kommt der Vertrag einschließlich der in ihm vereinbarten Befristung erst zustande, wenn bei ungenutztem Ablauf der Widerrufsfrist feststeht, dass der Vergleich Bestand hat. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts kann daher auch im Geltungsbereich des LPVG NW in einem für den Arbeitgeber widerruflichen Prozessvergleich eine wirksame Befristungsabrede getroffen werden. Denn der Arbeitgeber kann die erforderliche Zustimmung des Personalrats innerhalb der Widerrufsfrist einholen.

13

2. Im Übrigen wäre ein gleichzeitig mit der Befristungsabrede vereinbarter Klageverzicht nach § 22 Abs. 1, § 17 Satz 1 TzBfG unwirksam.

14



- Die Zulässigkeit der Befristung von Arbeitsverträgen und die Geltendmachung ihrer Unwirksamkeit ist in §§ 14, 17 TzBfG geregelt. Von diesen Bestimmungen darf nach § 22 Abs. 1 TzBfG - abgesehen von den Regelungen in § 14 Abs. 2 Satz 3 und 4 TzBfG - nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Eine vertragliche Vereinbarung, durch die das Recht des Arbeitnehmers, die Unwirksamkeit einer Befristung nach diesen Bestimmungen geltend zu machen, von vornherein ausgeschlossen wird, ist daher unwirksam (*BAG 19. Januar 2005 - 7 AZR 115/04 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 260 = EzA TzBfG § 17 Nr. 7, zu II 1 a der Gründe*). 15
- II. Die zulässige Befristungskontrollklage ist allerdings nicht begründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat auf Grund der vereinbarten Befristung am 31. Mai 2005 geendet. Die Befristung ist wirksam. Die nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG NW erforderliche Zustimmung des Personalrats zur Befristung des Arbeitsvertrags lag im Zeitpunkt der Entstehung der Befristungsabrede vor. Die Beklagte hatte den Personalrat ordnungsgemäß über die Befristung des Arbeitsverhältnisses unterrichtet. Die Befristung ist nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG sachlich gerechtfertigt. 16
1. Die Befristung zum 31. Mai 2005 ist nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG sachlich gerechtfertigt, da sie in einem gerichtlichen Vergleich unter Mitwirkung des Senats zur Beilegung einer Bestandsstreitigkeit vereinbart wurde. 17
2. Die Befristung ist nicht aus personalvertretungsrechtlichen Gründen unwirksam. Die nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG NW erforderliche Zustimmung des Personalrats zu der Befristung lag im Zeitpunkt der Entstehung der Befristungsabrede vor. Die Befristung zum 31. Mai 2005 ist, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen hat, nicht erst durch Unterzeichnung des schriftlichen Vertragstextes am 28. Mai 2004 vereinbart worden, sondern bereits in dem gerichtlichen Vergleich vom 5. Mai 2004. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch verkannt, dass der in dem Vergleich erfolgte Vertragsschluss einschließlich der Befristungsabrede wegen des der Beklagten in Nr. 5 des Vergleichs vorbehaltenen Widerrufsrechts unter der aufschiebenden Bedingung der Bestandskraft des Vergleichs **und** wegen der in Nr. 3 des Vergleichs erfolgten Bezugnahme auf § 1 des Arbeitsvertrags vom 14. Dezember 2000 unter der aufschiebenden Bedingung der Zustimmung des Personalrats stand. Die Befristungsabrede ist daher erst nach Ablauf der Widerrufsfrist **und** nach Erteilung der Zustimmung des Personalrats, somit am 25. Mai 2004, entstanden. Zu diesem Zeitpunkt lag die Zustimmung des Personalrats zu der Befristung vor. Die Beklagte hat den Perso- 18



nalrat inhaltlich ordnungsgemäß über den Befristungsgrund und die Befristungsdauer unterrichtet.

a) Nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG NW hat der Personalrat bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen mitzubestimmen. Eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme kann nach § 66 Abs. 1 LPVG NW nur mit Zustimmung des Personalrats getroffen werden (*BAG 9. Juni 1999 - 7 AZR 170/98 - BAGE 92, 36 = AP LPVG Brandenburg § 63 Nr. 2 = EzA BGB § 620 Nr. 163, zu 4 der Gründe; 8. Juli 1998 - 7 AZR 308/97 - AP LPVG NW § 72 Nr. 18 = EzA BGB § 620 Nr. 150, zu 1 der Gründe; 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*). Eine ohne Zustimmung des Personalrats vereinbarte Befristung ist unwirksam (*BAG 9. Juni 1999 - 7 AZR 170/98 - aaO, zu 3 der Gründe; 8. Juli 1998 - 7 AZR 308/97 - aaO, zu 3 der Gründe; 13. April 1994 - 7 AZR 651/93 - aaO, zu B II 2 c der Gründe*). Die Zustimmung des Personalrats zu der Befristung muss im Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrags vorliegen. Eine nachträgliche Zustimmung genügt nicht (*BAG 20. Februar 2002 - 7 AZR 707/00 - BAGE 100, 311 = AP LPVG NW § 72 Nr. 23 = EzA BGB § 620 Nr. 188, zu I 3 der Gründe*). Im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens hat der Arbeitgeber dem Personalrat den Befristungsgrund und die in Aussicht genommene Befristungsdauer mitzuteilen. Diese Angaben benötigt der Personalrat, um sein Mitbestimmungsrecht ausüben zu können. Der Personalrat soll prüfen, ob die beabsichtigte Befristung nach den Grundsätzen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle wirksam ist. Außerdem soll er auch bei Vorliegen eines die Befristung rechtfertigenden Sachgrunds darauf Einfluss nehmen können, ob im Interesse des Arbeitnehmers von einer Befristung insgesamt abgesehen oder wegen der dem Arbeitnehmer zugewiesenen Arbeitsaufgaben oder der in Aussicht genommenen Befristungsgründe eine längere Laufzeit vereinbart werden kann (*BAG 9. Juni 1999 - 7 AZR 170/98 - aaO, zu 2 b der Gründe; 8. Juni 1998 - 7 AZR 308/97 - aaO, zu 3 der Gründe; 27. September 2000 - 7 AZR 412/99 - AP LPVG Brandenburg § 61 Nr. 1 = EzA BeschFG 1985 § 1 Nr. 21, zu B I 2 der Gründe*).

Die Beklagte hat diese Grundsätze beachtet und damit das dem Personalrat zustehende Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Befristung zum 31. Mai 2005 gewahrt.

b) Die Beklagte hat den Personalrat inhaltlich ordnungsgemäß über den Befristungsgrund und die Befristungsdauer unterrichtet. Sie hat den Personalrat mit Schreiben vom 18. Mai 2004 über die befristete Einstellung des Klägers unterrichtet und um



Erteilung der Zustimmung nach § 72 LPVG NW gebeten. In dem Schreiben ist die Dauer der Vertragslaufzeit angegeben und als Begründung „Vergleich des Bundesarbeitsgerichts“ genannt. Entgegen der Auffassung des Klägers musste dem Personalrat nicht mitgeteilt werden, dass der Kläger während der gesamten Vertragslaufzeit von der Pflicht zur Arbeitsleistung freigestellt werden sollte. Dieser Umstand war für die Wirksamkeit der auf dem gerichtlichen Vergleich beruhenden Befristung nicht von Bedeutung. Die Personalratsbeteiligung war auch nicht deshalb fehlerhaft, weil in dem Schreiben vom 18. Mai 2004 angegeben ist, es sei beabsichtigt, den Hilfeempfänger in der bezeichneten städtischen Dienststelle für die Dauer eines Jahres sozialversicherungspflichtig zu beschäftigen, die sozialhilferechtlichen Voraussetzungen, insbesondere Gemeinnützigkeit und Zusätzlichkeit der Arbeit lägen vor, obwohl diese Angaben unzutreffend waren. Dies hat lediglich zur Folge, dass die Beklagte die Befristung nicht auf diesen Sachgrund hätte stützen können.

c) Der Personalrat hat nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts am 25. Mai 2004 vor der mitbestimmungspflichtigen Maßnahme zugestimmt. Zu diesem Zeitpunkt war die Befristungsabrede der Parteien noch nicht entstanden. Sie hatten zwar bereits in dem gerichtlichen Vergleich am 5. Mai 2004 den Abschluss des für die Zeit vom 1. Juni 2004 bis zum 31. Mai 2005 befristeten Arbeitsvertrags vereinbart. Der Vertragsschluss stand jedoch unter der aufschiebenden Bedingung der Bestandskraft des Vergleichs und der Erteilung der Zustimmung durch den Personalrat. Die Befristungsabrede ist daher erst mit Ablauf der ungenutzt verstrichenen Widerrufsfrist und nach Erteilung der Zustimmung des Personalrats entstanden.

22

aa) Das Landesarbeitsgericht hat den Vergleich rechtsfehlerfrei dahingehend ausgelegt, dass der befristete Arbeitsvertrag nicht erst durch Unterzeichnung des Vertragstextes am 28. Mai 2004, sondern bereits in dem Vergleich vom 5. Mai 2004 abgeschlossen wurde. Dies ergibt sich allerdings nicht allein aus dem Wortlaut des Vergleichs. In Nr. 2 des Vergleichs heißt es: „Die Parteien schließen einen neuen befristeten Arbeitsvertrag für die Zeit vom 1. Juni 2004 bis zum 31. Mai 2005“. Dies kann sowohl so verstanden werden, dass der Vertrag bereits geschlossen sein sollte, als auch in dem Sinne, dass der Vertrag erst noch abzuschließen war. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch aus dem Umstand, dass in dem Vergleich festgelegt ist, welche Vertragsbedingungen für das neue Arbeitsverhältnis gelten sollten, zu Recht geschlossen, dass der Arbeitsvertrag mit dem Vergleich bereits abgeschlossen sein sollte und durch den Vergleich nicht nur eine Verpflichtung zur entsprechenden Vertragsgestaltung bei

23



einem noch abzuschließenden Vertrag begründet werden sollte. Die Parteien wollten durch den Vergleich erkennbar so weit als möglich eine endgültige und abschließende Regelung über ihr Rechtsverhältnis treffen. Wäre der Vergleich so zu verstehen, dass nur eine Verpflichtung der Parteien begründet werden sollte, einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen, hätten die Parteien lediglich einen Anspruch gegenüber der jeweils anderen Partei auf Abschluss eines Arbeitsvertrags zu den in dem Vergleich festgelegten Bedingungen erworben, der ggf. klageweise hätte geltend gemacht werden müssen, wenn eine Partei sich trotz des Vergleichs geweigert hätte, den Vertrag abzuschließen und die dazu erforderlichen Willenserklärungen abzugeben. Dies war von den Parteien ersichtlich nicht gewollt.

bb) Das Landesarbeitsgericht hat jedoch zu Unrecht angenommen, der befristete Arbeitsvertrag sei bereits am 5. Mai 2004 entstanden. Dies war erst nach Erteilung der Zustimmung durch den Personalrat am 25. Mai 2004 der Fall. Denn der Vertragsschluss stand unter der aufschiebenden Bedingung der Nichtausübung des Widerrufsrechts durch die Beklagte und der Erteilung der Zustimmung durch den Personalrat. 24

(1) Der in dem Vergleich vom 5. Mai 2004 erfolgte Vertragsschluss stand zum einen unter der aufschiebenden Bedingung der Nichtausübung des Widerrufsrechts durch die Beklagte. Anhaltspunkte dafür, dass die Parteien das Widerrufsrecht nicht als aufschiebende Bedingung, sondern in einem anderen Sinne - etwa als Rücktrittsvorbehalt - verstanden haben könnten, hat das Landesarbeitsgericht nicht festgestellt. Aus dem Vergleich konnten sich daher frühestens bei Ablauf der ungenutzt verstrichenen Widerrufsfrist bindende Rechtswirkungen ergeben. 25

(2) Zum anderen stand der in dem Vergleich vom 5. Mai 2004 vereinbarte Vertragsschluss unter der aufschiebenden Bedingung der Erteilung der Zustimmung durch den Personalrat. Dies ergibt sich aus der in Nr. 3 des Vergleichs erfolgten Bezugnahme auf § 1 des Arbeitsvertrags vom 14. Dezember 2000. 26

In Nr. 3 des Vergleichs ist vereinbart, dass sich der Inhalt des Arbeitsverhältnisses ua. nach den Regelungen im Arbeitsvertrag vom 14. Dezember 2000 mit Ausnahme der §§ 2 und 13 bestimmt. Damit haben die Parteien die Geltung auch der in § 1 des Arbeitsvertrags vom 14. Dezember 2000 getroffenen Regelungen vereinbart. Danach erfolgte die Beschäftigung des Klägers ua. „vorbehaltlich der Zustimmung des Personalrats“. Mit dieser Bestimmung hatten die Parteien dem Umstand Rechnung getragen, dass die Einstellung des Klägers und die Befristung des Arbeitsvertrags der 27



Zustimmung des Personalrats bedurften. Sie hatten daher ersichtlich den Abschluss des Arbeitsvertrags vom 14. Dezember 2000 - und nicht nur die Einstellung des Klägers - von der Zustimmung des Personalrats abhängig gemacht. Anhaltspunkte dafür, dass lediglich die Einstellung, dh. die Eingliederung des Klägers in die Dienststelle, von der Zustimmung des Personalrats abhängen sollte, nicht aber der befristete Vertragsabschluss insgesamt mit der Folge, dass bei Nichterteilung der Zustimmung des Personalrats nach § 16 Satz 1 TzBfG ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entstanden wäre, die Beklagte den Kläger jedoch nicht hätte beschäftigen dürfen, sind nicht erkennbar. Auch der Kläger konnte als Empfänger der in der Vertragsurkunde von der Beklagten vorformulierten Erklärungen nicht davon ausgehen, dass die Beklagte ein Rechtsgeschäft mit einem derartigen Inhalt abschließen wollte. Er konnte § 1 des Arbeitsvertrags vom 14. Dezember 2000 nur so verstehen, dass der Arbeitsvertrag unter der aufschiebenden Bedingung der Erteilung der Zustimmung durch den Personalrat geschlossen war.

Diese in § 1 des Arbeitsvertrags vom 14. Dezember 2000 getroffene Regelung gilt nach Nr. 3 des Vergleichs auch für den in dem Vergleich geschlossenen Arbeitsvertrag. Nr. 3 des Vergleichs spricht zwar von dem „Inhalt des Arbeitsverhältnisses“ und nicht vom Wirksamwerden des Vertrags. Daraus kann jedoch entgegen der Auffassung des Klägers nicht geschlossen werden, dass die in § 1 des Arbeitsvertrags vom 14. Dezember 2000 vereinbarte aufschiebende Bedingung der Erteilung der Zustimmung des Personalrats für den neuen Vertrag nicht gelten sollte. Dem steht entgegen, dass Nr. 3 des Vergleichs sämtliche Bestimmungen des Arbeitsvertrags vom 14. Dezember 2000 mit Ausnahme der §§ 2 und 13 in Bezug nimmt, wobei § 13 des Arbeitsvertrags vom 14. Dezember 2000 keine Regelung zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses trifft, sondern festlegt, dass „jede Vertragspartei eine Ausfertigung dieses Arbeitsvertrags erhalten“ hat. Wenn die Bezugnahme in Nr. 3 des Vergleichs nur diejenigen Bestimmungen in dem Vertrag vom 14. Dezember 2000 hätte erfassen sollen, die den Inhalt des Arbeitsverhältnisses regeln, wäre es überflüssig gewesen, § 13 des Arbeitsvertrags vom 14. Dezember 2000 von der Geltung auszunehmen. Nr. 3 des Vergleichs kann daher nur so verstanden werden, dass für das neue, für die Zeit vom 1. Juni 2004 bis zum 31. Mai 2005 vereinbarte befristete Arbeitsverhältnis alle Bestimmungen des Vertrags vom 14. Dezember 2000 mit Ausnahme der §§ 2 und 13 gelten sollten. Von dieser Bezugnahme ist auch die in § 1 des Arbeitsvertrags vom 14. Dezember 2000 vereinbarte aufschiebende Bedingung der Erteilung der Zustimmung des Personalrats erfasst.

28

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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

Dörner

Gräfl

Koch

U. Zachert

Dr. Spie



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)