

Aktenzeichen: 7 AZR 308/97
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 08. Juli 1998
- 7 AZR 308/97 -

I. Arbeitsgericht
Köln

Urteil vom 02. August 1996
- 5/11 Ca 3742/96 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 21. März 1997
- 12 Sa 1384/96 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag; Mitbestimmungsrecht des Personalrats

Gesetz:

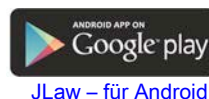
BGB § 620; Landespersonalvertretungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LPVG NW) § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1; § 66 Abs. 1 und Abs. 3

Leitsatz:

Hat ein Personalrat seine Zustimmung nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG NW für ein 1 Jahr dauerndes Arbeitsverhältnis erteilt und schließen die Vertragsparteien danach einen Zeitvertrag von kürzerer Vertragsdauer, so ist die Befristung des Arbeitsverhältnisses wegen Verletzung des Mitbestimmungsrechts unwirksam (Bestätigung der Senatsrechtsprechung im Urteil vom 13. April 1994 - 7 AZR 651/93 - BAGE 76, 234 = AP Nr. 9 zu § 72 LPVG NW). Zwischen den Parteien besteht ein Arbeitsverhältnis auf Dauer und nicht nur für den zunächst geplanten Zeitraum.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 308/97
12 Sa 1384/96 Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
8. Juli 1998

Urteil

Siegel,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung am 8. Juli 1998 durch den Vorsitzenden Richter Dörner, den Richter Prof. Dr. Steckhan und die Richterinnen Schmidt sowie die ehrenamtliche Richterinnen Berger und den ehrenamtlichen Richter Dr. Gerschermann für Recht erkannt:



Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 21. März 1997 - 12 Sa 1384/96 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsverhältnisses.

Der Kläger wurde von der beklagten Stadt im Rahmen einer vom Arbeitsamt geförderten Arbeitsbeschäftigungsmaßnahme (ABM) Nr. 83/95 für die Zeit vom 1. Juli 1994 bis 30. Juni 1995 beschäftigt. Anschließend vereinbarten die Parteien zur Durchführung von Abschlußarbeiten einen weiteren Zeitvertrag vom 1. Juli 1995 bis zum 30. September 1995. Zwischenzeitlich bemühte sich die Beklagte um eine Verlängerung der ABM. Mit innerdienstlichem Schreiben vom 28. Juli 1995 bat die Dienststelle des Klägers das Personalamt um eine erneute Einreichung eines Antrags auf Fortführung der ABM, nachdem das zuständige Arbeitsamt den Eingang des ursprünglichen Verlängerungsantrags vom 14. März 1995 nicht bestätigen konnte. Das Schreiben enthielt einen Hinweis auf das Ende der ABM zum 30. Juni 1995 und die angestrebte Verlängerung um ein weiteres Jahr voraussichtlich ab Oktober 1995. Dieses Schreiben wurde dem zuständigen Personalrat zur Kenntnisnahme zugeleitet, der dazu am 2. August 1995 sein Einverständnis erteilte.

Das Arbeitsamt bewilligte mit Bescheid vom 30. August 1995 die Fortsetzung der ABM um ein weiteres halbes Jahr für die Zeit vom 15. September 1995 bis zum



14. März 1996. Auf Antrag der Beklagten wurde der Förderungszeitraum mit Bescheid vom 9. Januar 1996 für die Zeit vom 2. Oktober 1995 bis 1. April 1996 neu festgesetzt. Daraufhin vereinbarten die Parteien am 26. Januar 1996 eine weitere Befristung ihres Arbeitsverhältnisses für die Zeit vom 2. Oktober 1995 bis zum 1. April 1996.

Der Kläger hat die Befristung des letzten Zeitvertrags für unwirksam gehalten, weil der Personalrat nicht ordnungsgemäß beteiligt worden sei.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß er seit dem 26. Januar 1996 in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis bei der beklagten Stadt stehe.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Ihrer Ansicht nach erstrecke die sich für ein Jahre erteilte Zustimmung des Personalrats auch auf eine verkürzte Vertragslaufzeit. Im übrigen hätte eine fehlerhafte Personalratsbeteiligung nicht die Unwirksamkeit der Befristung zur Folge, sondern verlängere den Zeitvertrag um ein weiteres halbes Jahr.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht der Klage stattgegeben. Mit ihrer Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Der Kläger beantragt die Zurückweisung der Revision.



Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses der Parteien vom 26. Januar 1996 ist unwirksam. Die Vereinbarung der Befristung ist unter Verletzung des Mitbestimmungsrechts des Personalrats nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG NW zustande gekommen.

1. Nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG NW hat der Personalrat bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen mitzubestimmen. Das Mitbestimmungsrecht des Personalrats bezieht sich auf die inhaltliche Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und schränkt in zulässiger Weise die Vertragsfreiheit des Arbeitgebers ein (BAG Urteil vom 13. April 1994 - 7 AZR 651/93 - BAGE 76, 234 = AP Nr. 9 zu § 72 LPVG NW mit Anm. Plander).
2. Der zuständige Personalrat ist bei dem Abschluß des letzten Arbeitsvertrags der Parteien nicht beteiligt worden.
 - a) Nach § 66 Abs. 1 LPVG NW kann eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme nur mit Zustimmung des Personalrats getroffen werden. Dazu hat der Arbeitgeber das in § 66 LPVG NW vorgesehene Mitbestimmungsverfahren einzuleiten. Hat der Personalrat bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen mitzubestimmen (§ 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG NW), sind ihm der jeweilige Befristungsgrund und die beabsichtigte Befristungsdauer mitzuteilen. Das folgt aus dem Zweck des Mitbestimmungsrechts. Es berechtigt den Personalrat zu prüfen, ob die beabsichtigte Befristung den Grundsätzen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle genügt und mithin wirksam ist. Darüber hinaus soll der Personalrat nach dem Willen des Landesgesetzgebers



auch bei Vorliegen eines die Befristung rechtfertigenden sachlichen Grundes darauf Einfluß nehmen können, ob im Interesse des Arbeitnehmers von einer Befristung des Arbeitsverhältnisses abgesehen werden kann und ein unbefristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen wird (BAG Urteil vom 13. April 1994, aaO, zu B II 2 c der Gründe; Cécior/Dietz/Vallendar, Personalvertretungsrecht Nordrhein-Westfalen, Stand: Januar 1997, § 72 Rz 67). Zu dieser Prüfung bedarf der Personalrat sowohl der Angaben zum Befristungsgrund als auch zur Befristungsdauer, um sich ein aussagekräftiges Bild über die Befristungsabrede machen zu können und im Interesse des betroffenen Arbeitnehmers auf eine unbefristete Einstellung hinzuwirken. Erteilt der Personalrat aufgrund der ihm gegebenen Angaben seine Zustimmung, ist das Mitbestimmungsverfahren abgeschlossen (§ 66 Abs. 3 LPVG NW). Die Zustimmung des Personalrats betrifft in diesen Fällen die ihm mitgeteilten Angaben zur Befristungsdauer und zum Befristungsgrund. Will der Arbeitgeber bei seiner Vertragsgestaltung davon abweichen, bedarf es der erneuten Zustimmung nach vorheriger Einleitung des Mitbestimmungsverfahrens. Die Zustimmung des Personalrats ist keine Blankozustimmung zu jeder Befristung im Rahmen einer vom Arbeitgeber festgelegten Höchstbefristungsdauer (BAG Urteil vom 13. April 1994, aaO, zu B I der Gründe).

b) Nach den unangegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die Beklagte mit der Unterrichtung des Personalrats durch die Übermittlung des innerbetrieblichen Schreibens vom 28. Juli 1995 das Mitbestimmungsverfahren nach § 66 Abs. 1 LPVG NW eingeleitet. In diesem Schreiben konnte der Personalrat den Hinweis auf die Verlängerung der ABM Nr. 83/95 um ein weiteres Jahr, den voraussichtlichen Maßnahmebeginn zum 1. Oktober 1995 sowie einen Bezug zu dem bisherigen Arbeitsverhältnis des Klägers entnehmen. Die daraufhin am 2. August 1995 er-



teilte Zustimmung konnte sich daher nur auf Verlängerung des Arbeitsverhältnisses des Klägers um ein weiteres Jahr im Rahmen einer bestimmten ABM beziehen. Der Abschluß eines Arbeitsvertrages mit einer kürzeren Laufzeit bedurfte der erneuten Zustimmung, die vorliegend nicht erfolgt ist.

Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht der telefonischen Nachfrage des zuständigen Sachbearbeiters beim stellvertretenden Personalratsvorsitzenden am 8. November 1995 keine Bedeutung beigemessen. Aus dem Vortrag der Beklagten wird nicht erkennbar, zu welchem Zeitpunkt und mit welchen Angaben überhaupt das Mitbestimmungsverfahren nach § 66 LPVG NW in Gang gesetzt worden sein soll. Bestenfalls konnte das Beteiligungsverfahren durch den Anruf eingeleitet, aber nicht in dem persönlichen Gespräch mit dem stellvertretenden Personalratsvorsitzenden ohne Gremienbeteiligung abgeschlossen werden.

3. Die Mißachtung des Mitbestimmungsrechts des Personalrats hat die Unwirksamkeit der Befristung zur Folge. Nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG NW bezieht sich das Mitbestimmungsrecht des Personalrats auf die inhaltliche Ausgestaltung des Arbeitsvertrags und ist nicht auf die tatsächliche Umsetzung der arbeitsvertraglichen Vereinbarung beschränkt (BAG Urteil vom 13. April 1994, aaO, zu B II 2 c bb der Gründe). Es dient dem Schutz des Arbeitnehmers und soll seinem Interesse an dauerhaften Bindungen Rechnung tragen. Nach dem Willen des Landesgesetzgebers soll der Arbeitgeber nur mit Zustimmung des Personalrats eine Befristungsabrede treffen können. Ohne die Zustimmung des Personalrats ist ihm diese Vertragsgestaltung verwehrt.



Dem Schutzzweck des Mitbestimmungsrechts entspricht es, wenn eine ohne Zustimmung des Personalrats vereinbarte Befristung unwirksam ist. Diese Rechtsfolge tritt auch in den Fällen ein, in denen der Arbeitgeber abweichend von einer erteilten Zustimmung mit dem Arbeitnehmer eine kürzere Vertragslaufzeit vereinbaren will. Entgegen der Auffassung der Beklagten besteht die Rechtsfolge nicht nur im Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bis zum zunächst beabsichtigten Zeitpunkt. Für die Willensbildung des Personalrats, ob er der Befristung des Arbeitsvertrages zustimmt oder nicht, spielt die Dauer der Befristung eine erhebliche Rolle. Darum muß der Personalrat bei jeder Änderung der Dauer einer Befristung erneut prüfen können, wie er von seinem Mitbestimmungsrecht Gebrauch machen will. Dazu mußte ihm im Streitfall Gelegenheit gegeben werden, entweder der halbjährigen Befristung zuzustimmen oder dem Abschluß eines weiteren Vertrages die Zustimmung zu verweigern. Im übrigen übersieht die Beklagte, daß bei der von ihr begehrten Rechtsfolge der Sachgrund der Befristung in Form einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme der gewählten Befristungsdauer widersprechen würde und aus diesem Grund die einjährige Befristung des Arbeitsverhältnisses nicht sachlich rechtfertigen könnte (vgl. BAG Urteil vom 26. April 1995 - 7 AZR 936/94 - AP Nr. 4 zu § 91 AFG, m.w.N.).

4. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Dörner

Steckhan

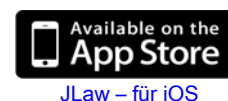
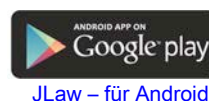
Schmidt

Gerschermann

Berger



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)