

Aktenzeichen: 7 AZR 651/93
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 13. April 1994
- 7 AZR 651/93 -

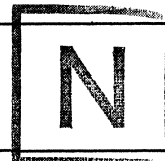
I. Arbeitsgericht
Köln

Urteil vom 15. Juli 1992
- 7 Ca 3326/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 27. Juli 1993
- 9 Sa 14/93 -

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



Entscheidungsstichwort:

Befristete Arbeitsverträge; Mitbestimmung des Personalrats

Gesetz:

Landespersonalvertretungsgesetz Nordrhein-Westfalen § 66
Abs. 1 und 8, § 72 Abs. 1 Nr. 1, § 73 Nr. 5; BetrVG § 99
Abs. 1; BPersVG § 75 Abs. 1 Nr. 1, § 104 Satz 1; GG Art. 72,
75 Nr. 1; BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsatz:

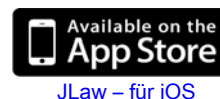
§ 72 Abs. 1 Nr. 1 LPVG NW räumt dem Personalrat nicht nur bei der "Einstellung", sondern auch bei der "Befristung von Arbeitsverhältnissen" und insoweit bei der inhaltlichen Ausgestaltung des Arbeitsvertrages ein Mitbestimmungsrecht ein. Schließt der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer unter Verletzung dieses Mitbestimmungsrechts einen befristeten Arbeitsvertrag, so ist lediglich die vereinbarte Befristung unwirksam.

Hinweise des Senats:

Befristetes Arbeitsverhältnis bei Zuweisung eines Arbeitnehmers im Rahmen einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme nach §§ 91 ff. oder §§ 97 ff. AFG



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



7 AZR 651/93

9 Sa 14/93 Köln

Verkündet am
13. April 1994

Klapp,
Reg.-Hauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. April 1994 durch den Richter Prof. Dr. Steckhan als Vorsitzenden, die Richter Schliemann und Kremhelmer sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Koch und die ehrenamtliche Richterin Lappe für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Köln vom 27. Juli 1993
- 9 Sa 14/93 - aufgehoben.

Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des
Arbeitsgerichts Köln vom 15. Juli 1992 - 7 Ca
3326/92 - abgeändert.

Es wird festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis
der Parteien über den 31. Mai 1992 hinaus unbe-
fristet fortbesteht.

Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

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.

Die Klägerin wurde aufgrund zweier befristeter Arbeitsver-
träge vom 1. Juni 1990 bis 31. Mai 1992 als wissenschaftliche An-
gestellte unter Eingruppierung in die Vergütungsgruppe II BAT im
Rahmen der vom Arbeitsamt geförderten Arbeitsbeschaffungs-
maßnahme 573/88 "Stadtteilkulturarbeit M " beschäftigt.
Der Gesamtpersonalrat hatte im Oktober 1988 dieser Arbeitsbe-
schaffungsmaßnahme zugestimmt. Der zunächst aufgrund der Arbeits-
beschaffungsmaßnahme beschäftigte Mitarbeiter wechselte noch wäh-
rend der Förderungsfrist auf eine andere Stelle. Daraufhin wurde
die Klägerin ab 1. Juni 1990 in die Arbeitsbeschaffungsmaßnahme
übernommen. Im Bescheid vom 11. Juli 1989 hatte das Arbeitsamt
die Förderungsfrist "voraussichtlich vom 1. Juni 1989 bis
31. Mai 1991" festgesetzt. Der Gesamtpersonalrat stimmte im Mai



1990 der Einstellung der Klägerin "für die Dauer der ABM" zu. Der Arbeitsvertrag vom 30. Mai/6. Juni 1990 enthielt u. a. folgende Vereinbarungen:

"§ 1

Frau L wird ab 01.06.1990 ...
eingestellt. Die Beschäftigung erfolgt bis zum
31.05.1991 im Rahmen der vom Arbeitsamt ge-
förderten Arbeitsbeschaffungsmaßnahme Nr. 573/88.

...

§ 4

Das Beschäftigungsverhältnis endet zum angegebenen Zeitpunkt, ohne daß es einer besonderen Kündigung bedarf. Soll eine Weiterbeschäftigung erfolgen, so ist hierüber ein neuer Vertrag zu schließen.

..."

Mit Bescheid vom 11. September 1990 setzte das Arbeitsamt die Förderungsfrist auf den Zeitraum vom 1. Juni 1990 bis 31. Mai 1992 neu fest. Am 22. April/30. April 1991 schlossen die Parteien einen weiteren Arbeitsvertrag, dessen § 1 wie folgt lautet:

"Frau L wird ab 01.06.1991 ...
weiterbeschäftigt. Die Beschäftigung erfolgt bis
zum 31.05.1992 im Rahmen der vom Arbeitsamt
geförderten Arbeitsbeschaffungsmaßnahme
Nr. 573/88."

Die Beklagte unterließ es, den Gesamtpersonalrat bei der Verlängerung der Arbeitsbeschaffungsmaßnahme und beim Abschluß des weiteren befristeten Arbeitsvertrages mit der Klägerin zu beteiligen.



Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, der Arbeitsvertrag vom 22. April/30. April 1991 sei nicht wirksam befristet worden. Zum einen fehle der für eine Befristung erforderliche sachliche Grund. Zum anderen sei das Mitbestimmungsrecht des Gesamtpersonalrats nach § 72 Abs. 1 Nr. 1 Landespersonalvertretungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LPVG NW) verletzt worden.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis über den 31. Mai 1992 hinaus besteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sei es sachlich gerechtfertigt, das Arbeitsverhältnis entsprechend der Dauer der finanziellen Förderung der Arbeitsbeschaffungsmaßnahme zu befristen. Abgesehen davon, daß der Förderungsbescheid keine Auflage zur Schaffung eines Dauerarbeitsplatzes enthalten habe, sei eine derartige Auflage nur im Verhältnis zur Bundesanstalt für Arbeit von Bedeutung, arbeitsrechtlich jedoch unerheblich. Das Mitwirkungsrecht des Gesamtpersonalrats nach § 73 Nr. 5 LPVG NW und sein Mitbestimmungsrecht nach § 72 Abs. 1 Nr. 1 LPVG NW seien beachtet worden. Da der Gesamtpersonalrat einer befristeten Einstellung der Klägerin für die Dauer der Arbeitsbeschaffungsmaßnahme zugestimmt habe, sei eine erneute Beteiligung beim Abschluß des zweiten Arbeitsvertrages nicht erforderlich gewesen. Im übrigen führe eine Verletzung des Mitbestimmungsrechts der Personalvertretung nicht dazu, daß



der Arbeitsvertrag als solcher zwar wirksam, die Befristung entgegen den getroffenen Vereinbarungen aber unwirksam sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist begründet. Die im Arbeitsvertrag vom 22. April/30. April 1991 vereinbarte Befristung ist unwirksam, weil die für die Befristung von Arbeitsverhältnissen nach § 66 Abs. 1 i.Verb.mit § 72 Abs. 1 Nr. 1 LPVG NW erforderliche Zustimmung fehlt.

A. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht einen sachlichen Grund für die Befristung des Arbeitsvertrages vom 22. April/30. April 1991 bejaht.

1. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seit dem Urteil des Senats vom 3. Dezember 1982 (BAGE 41, 110, 115 ff. = AP Nr. 72 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 3 der Gründe) liegt für die Befristung des Arbeitsverhältnisses ein sachlicher Grund vor, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber im Rahmen einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme nach §§ 91 ff. oder



§§ 97 ff. AFG zugewiesen worden ist und die Dauer der Befristung mit der Dauer der Zuweisung übereinstimmt (vgl. u. a. die nicht veröffentlichten Urteile des BAG vom 16. März 1983 - 7 AZR 120/81 -, vom 27. Mai 1983 - 7 AZR 319/81 -, vom 14. Juni 1984 - 2 AZR 267/83 und 268/83 - und vom 2. August 1984 - 2 AZR 353/83 - sowie BAG Urteil vom 12. Juni 1987, BAGE 55, 338, 343 = AP Nr. 114 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II der Gründe). Zutreffend ist auch der Hinweis des Landesarbeitsgerichts, daß die Rechtsbeziehungen des Arbeitgebers zur Arbeitsverwaltung von den Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu unterscheiden sind. Im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist nur wesentlich, daß die zeitlich befristete Übernahme eines erheblichen Kostenanteils durch die Arbeitsverwaltung für die Einstellung dieses Arbeitnehmers entscheidend war und der Arbeitgeber ohne entsprechende Zusage entweder keinen oder jedenfalls nur einen leistungsfähigeren Arbeitnehmer eingestellt hätte (BAGE 55, 338, 343 = AP Nr. 114 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 1 der Gründe).

2. Der Bescheid des Arbeitsamts vom 11. September 1990, durch den die Förderungsfrist für die Arbeitsbeschaffungsmaßnahme auf drei Jahre festgesetzt wurde, enthielt keine Auflage zur Schaffung eines Dauerarbeitsplatzes für die Klägerin. Für die zwischen den Parteien bestehenden arbeitsrechtlichen Beziehungen ist es unerheblich, ob der das Rechtsverhältnis zwischen der Arbeitgeberin und der Bundesanstalt für Arbeit regelnde Förderungsbescheid des Arbeitsamts den sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften entsprach oder wegen Verstoßes gegen die ABM-Anordnung rechtswidrig war. Die Gerichte für Arbeitssachen haben - vom

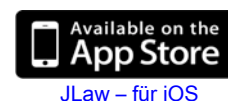
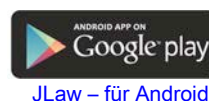


Ausnahmefall der Nichtigkeit abgesehen - nicht nachzuprüfen, ob die gesetzlichen Voraussetzungen einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme vorgelegen haben (BAGE 55, 338, 343 = AP Nr. 114 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II der Gründe).

B. Zutreffend sind die Vorinstanzen davon ausgegangen, daß die Beklagte bei der Verlängerung der Arbeitsbeschaffungsmaßnahme und beim Abschluß des weiteren befristeten Arbeitsvertrages mit der Klägerin die Beteiligungsrechte des Gesamtpersonalrats verletzt hat. Dem Landesarbeitsgericht kann jedoch insoweit nicht gefolgt werden, als es angenommen hat, auch der Verstoß gegen das Mitbestimmungsrecht des Gesamtpersonalrats bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen (§ 72 Abs. 1 Nr. 1 LPVG NW) führe nicht zur Unwirksamkeit der Befristung.

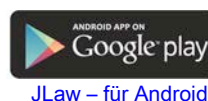
I. Die Erklärung des Gesamtpersonalrats, er stimme der ihm mitgeteilten Arbeitsbeschaffungsmaßnahme und dem Abschluß des befristeten Arbeitsvertrages "für die Dauer der ABM" zu, beinhaltet keine Blankozustimmung zu Verlängerungen. Die Zustimmung erfaßt nur die Maßnahmen in der dem Gesamtpersonalrat mitgeteilten Ausgestaltung. Eine Veränderung der Dauer der Arbeitsbeschaffungsmaßnahme bedurfte ebenso wie der Abschluß eines befristeten Anschlußvertrages mit der Klägerin einer erneuten Beteiligung des Gesamtpersonalrats. § 4 des ersten Arbeitsvertrages enthielt sogar den ausdrücklichen Hinweis, daß bei einer Weiterbeschäftigung ein neuer Vertrag zu schließen sei.

II. Das Landesarbeitsgericht hat zwar richtig erkannt, daß der Verstoß gegen das Mitwirkungsrecht nach § 73 Nr. 5 LPVG NW andere



Rechtsfolgen zeitigen kann als die Verletzung der Mitbestimmungsrechte nach § 72 Abs. 1 Nr. 1 LPVG NW. Es hat aber unberücksichtigt gelassen, daß § 72 Abs. 1 Nr. 1 LPVG NW mehrere, voneinander zu unterscheidende Mitbestimmungstatbestände enthält.

1. Das Mitwirkungsrecht des § 73 Nr. 5 LPVG NW bezieht sich lediglich auf die Arbeitsbeschaffungsmaßnahme als solche und weder auf die Durchführung dieser Maßnahme durch Einstellung bestimmter Arbeitnehmer noch auf den Abschluß befristeter Arbeitsverträge mit ihnen. Dieses Mitwirkungsrecht soll es der Personalvertretung schon im Vorfeld ermöglichen, die Interessen der bereits in der Dienststelle Beschäftigten wahrzunehmen und die Eingliederung der vom Arbeitsamt zugewiesenen Arbeitnehmer vorzubereiten (OVG Nordrhein-Westfalen Beschluß vom 5. August 1991 - CL 52/88 - PersR 1992, 67). Die Personalvertretung soll einerseits darauf achten, daß bei den Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen die sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften eingehalten und geeignete Arbeitsplätze zur Verfügung gestellt werden. Andererseits soll sie einer Gefährdung von Dauerarbeitsplätzen durch derartige Maßnahmen begegnen können (vgl. u. a. Cécior/Dietz/Vallendar, Das Personalvertretungsrecht in Nordrhein-Westfalen, Stand: Oktober 1993, § 73 Rz 39 und 44; Havers, LPVG NW, 6. Aufl., § 73 Anm. 7; Orth/Welkoborsky, LPVG NW, 5. Aufl., § 73 Rz 7). Da das Mitwirkungsrecht des § 73 Nr. 5 LPVG NW die Ausgestaltung des einzelnen Arbeitsverhältnisses nicht erfaßt, berührt die Verletzung dieses Mitwirkungsrechts, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, die Wirksamkeit der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen nicht.



2. Indessen hatte der Gesamtpersonalrat außerdem nach § 72 Abs. 1 Nr. 1 LPVG NW sowohl bei der Einstellung als auch bei der Befristung des Arbeitsverhältnisses mitzubestimmen. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts bleibt die Verletzung des Mitbestimmungsrechts bei der Befristung des Arbeitsverhältnisses im Verhältnis zwischen den Arbeitsvertragsparteien nicht sanktionslos.

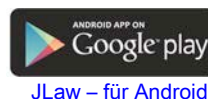
a) Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung des Personalrats unterliegt, kann sie nach § 66 Abs. 1 LPVG NW nur mit seiner Zustimmung getroffen werden. Mit den Worten "kann nur" bringt der Gesetzgeber klar zum Ausdruck, daß durch das Mitbestimmungsrecht der Personalvertretung die rechtlichen Handlungsmöglichkeiten des Arbeitgebers eingeschränkt werden. Soweit zu den mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen Rechtsgeschäfte gehören, ist die Beachtung des Mitbestimmungsrechts der Personalvertretung Wirksamkeitsvoraussetzung. Dies gilt jedenfalls dann, wenn ein den Arbeitnehmer belastendes Rechtsgeschäft mitbestimmungspflichtig ist (vgl. u. a. BAG Großer Senat Beschluß vom 16. September 1986, BAGE 53, 42, 74 = AP Nr. 17 zu § 77 BetrVG 1972, zu C III 4 der Gründe; BAG Beschluß vom 20. August 1991 - 1 AZR 326/90 - AP Nr. 50 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, zu II 2 e der Gründe; BAG Großer Senat Beschluß vom 3. Dezember 1991 - GS 2/90 - AP Nr. 51 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, zu D II der Gründe).



aa) Die Rechtsfolge der Unwirksamkeit ist nicht auf einseitige Rechtsgeschäfte beschränkt, sondern kann auch arbeitsvertragliche Vereinbarungen erfassen. Das Bundesarbeitsgericht hat mehrfach darauf hingewiesen, daß die Rechtsunwirksamkeit "von arbeitsvertraglichen Maßnahmen und Abreden" eine Sanktion dafür sein soll, daß der Arbeitgeber ein Mitbestimmungsrecht verletzt hat (vgl. u. a. Großer Senat Beschluß vom 16. September 1986, BAGE 53, 42, 74 = AP Nr. 17 zu § 77 BetrVG 1972, zu C III 4 der Gründe; Beschluß vom 20. August 1991 - 1 AZR 326/90 - AP Nr. 50 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, zu II 2 e der Gründe; Großer Senat Beschluß vom 3. Dezember 1991 - GS 2/90 - AP Nr. 51 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, zu D II der Gründe).

bb) Welche Sanktion bei der Verletzung eines Mitbestimmungsrechts eintritt, hängt von der Ausgestaltung und dem Zweck des jeweiligen Mitbestimmungsrechts ab. Durch Auslegung des einzelnen Mitbestimmungstatbestandes ist zu ermitteln, ob und inwieweit sich das Mitbestimmungsrecht überhaupt auf Rechtsgeschäfte und auf arbeitsvertragliche Beziehungen erstreckt. Dem Gegenstand der Mitbestimmung kommt damit entscheidende Bedeutung zu.

b) Nicht nur § 72 Abs. 1 Nr. 1 LPVG NW, sondern auch § 99 Abs. 1 BetrVG und § 75 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG enthalten den Mitbestimmungstatbestand "Einstellung". Der gleichlautende Sprachgebrauch und die übereinstimmende Zwecksetzung dieses Mitbestimmungstatbestandes sprechen für eine einheitliche Auslegung. Weder nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts noch nach der



Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts ist unter "Einstellung" der Abschluß des Arbeitsvertrages zu verstehen. Einen Anlaß, von dieser Rechtsprechung abzuweichen, gibt es nicht.

aa) Das Bundesverwaltungsgericht sieht als "Einstellung" i.S.d. personalvertretungsrechtlichen Mitbestimmungstatbestandes die Eingliederung eines Beschäftigten in die Dienststelle an. Sie werde zwar regelmäßig durch den Abschluß eines Arbeitsvertrages und die tatsächliche Aufnahme der vorgesehenen Tätigkeit bewirkt. Die Einstellung setze aber nicht notwendig einen rechtswirksamen Arbeitsvertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem neuen Beschäftigten voraus. Die Mitbestimmung des Personalrats beziehe sich demnach nicht auf den Abschluß und den Inhalt des Arbeitsvertrages, sondern allein auf die Eingliederung des Einzustellenden in die Dienststelle. Das mit der Einstellung in aller Regel zu begründende Beschäftigungsverhältnis sei nicht Gegenstand der Mitbestimmung (vgl. u. a. Beschluß vom 25. August 1988 - 6 P 36.85 - ZBR 1989, 81 f.; BVerwGE 82, 288, 291 ff., jeweils m.w.N.).

Das Bundesarbeitsgericht versteht unter Einstellung i.S.d. § 99 Abs. 1 BetrVG nur die tatsächliche Beschäftigung des Arbeitnehmers, nicht aber schon den Abschluß des dieser Beschäftigung zugrunde liegenden Arbeitsvertrages (Beschluß vom 28. April 1992 - 1 ABR 73/91 - AP Nr. 98 zu § 99 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, zu B II 3 der Gründe, m.w.N. und insoweit zustimmender Anmerkung von Hromádka).



bb) Diese restriktive Auslegung des Mitbestimmungstatbestandes führt dazu, daß der mit dem Arbeitnehmer geschlossene Arbeitsvertrag trotz fehlender Zustimmung des Betriebsrats oder Personalrats zur Einstellung nicht unwirksam ist. Vielmehr kann der Betriebsrat oder Personalrat nur verlangen, daß der ohne seine Zustimmung eingestellte Arbeitnehmer nicht im Betrieb beschäftigt wird (vgl. u. a. BAGE 34, 1, 5 ff. = AP Nr. 9 zu Art. 33 Abs. 2 GG, zu III der Gründe; BAG Urteil vom 2. Juli 1980 - 5 AZR 56/79 - AP Nr. 5 zu § 101 BetrVG 1972, zu II 3 bis 5 der Gründe; BAG Urteil vom 25. Juni 1987 - 2 AZR 541/86 - AP Nr. 14 zu § 620 BGB Bedingung, zu II 4 b bb der Gründe).

c) Nach § 72 Abs. 1 Nr. 1 LPVG NW hat der Personalrat aber nicht nur bei der "Einstellung", sondern auch bei der "Befristung von Arbeitsverhältnissen" mitzubestimmen. Die Nichtbeachtung dieses Mitbestimmungstatbestandes führt entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts zur Unwirksamkeit der Befristung. Dieses Ergebnis entspricht sowohl dem Wortlaut, dem Zweck und der Entstehungsgeschichte des § 72 Abs. 1 Nr. 1 LPVG NW als auch der Systematik des Landespersonalvertretungsgesetzes Nordrhein-Westfalen.

aa) Nach § 99 Abs. 1 BetrVG unterliegt der Inhalt des Arbeitsvertrages nicht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats (vgl. u. a. BAGE 49, 180, 191 ff. = AP Nr. 21 zu § 99 BetrVG 1972, zu B II 3 der Gründe; BAGE 60, 57, 60 = AP Nr. 57 zu § 99 BetrVG 1972, zu B I 1 b der Gründe; BAG Beschluß vom 3. Oktober 1989 - 1 ABR 73/88 - AP Nr. 74 zu § 99 BetrVG 1972, zu B II 1 der Gründe). Der Betriebsrat kann seine Zustimmung zur Einstellung



auch nicht mit der Begründung verweigern, eine im Arbeitsvertrag vereinbarte Befristung sei unwirksam (BAGE 49, 180, 191 ff. = AP Nr. 21 zu § 99 BetrVG 1972, zu B II 3 der Gründe; BAG Beschluß vom 29. April 1992 - 1 ABR 73/91 - AP Nr. 98 zu § 99 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, zu B II 3 der Gründe, m.w.N.). Ebensowenig schränken das Bundespersonalvertretungsgesetz und zahlreiche Landespersonalvertretungsgesetze die Gestaltungsfreiheit des Arbeitgebers beim Abschluß von Arbeitsverträgen durch Mitbestimmungsrechte des Personalrats ein. Arbeitsvertragliche Befristungsabreden unterliegen nicht der Mitbestimmung des Personalrats, es sei denn in dem anzuwendenden Landespersonalvertretungsgesetz ist hierfür ein besonderer Mitbestimmungstatbestand enthalten (vgl. BVerwGE 82, 288, 291 ff., m.w.N.).

bb) Im Gegensatz zum Betriebsverfassungsgesetz, zum Bundespersonalvertretungsgesetz und zu anderen Landespersonalvertretungsgesetzen unterliegen nach § 72 Abs. 1 Nr. 1 LPVG NW bestimmte Inhalte eines Arbeitsvertrages dem Mitbestimmungsrecht des Personalrats. Neben der Einstellung sind in § 72 Abs. 1 Nr. 1 LPVG NW auch Nebenabreden und die Befristung von Arbeitsverhältnissen als mitbestimmungspflichtige Maßnahmen aufgeführt. Bei wesentlichen Änderungen des Arbeitsvertrages hat der Personalrat nach § 72 Abs. 1 Nr. 4 LPVG NW ebenfalls mitzubestimmen. Das Landespersonalvertretungsgesetz Nordrhein-Westfalen hat demnach das Mitbestimmungsrecht des Personalrats nicht auf die tatsächliche Umsetzung der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen beschränkt, sondern



in gewissem Umfang auf die inhaltliche Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses ausgedehnt.

cc) Ursprünglich enthielt § 72 Abs. 1 Nr. 1 LPVG NW nicht den Mitbestimmungstatbestand "Befristung von Arbeitsverhältnissen". Das Bundesverwaltungsgericht hat mit Urteil vom 19. September 1983 (- P 32.80 - BVerwGE 68, 30 ff.) zur früheren Fassung des § 72 Abs. 1 Nr. 1 LPVG NW entschieden, daß sich die Mitbestimmung des Personalrats bei der Einstellung eines Beschäftigten nicht auf die Frage erstreckt, ob der Arbeitsvertrag befristet oder unbefristet abzuschließen ist. Zur Begründung hatte das Bundesverwaltungsgericht u. a. darauf hingewiesen, daß sich die Mitbestimmung allein auf die Eingliederung des Arbeitnehmers, die von ihm auszuübende Tätigkeit und seine tarifliche Eingruppierung beziehe, nicht aber auf den Inhalt des Arbeitsverhältnisses (BVerwGE 68, 30, 33).

Daraufhin hat der Landesgesetzgeber in § 72 Abs. 1 Nr. 1 LPVG NW den Mitbestimmungstatbestand "Befristung von Arbeitsverhältnissen" eingefügt. Diese Gesetzesänderung ist im Ausschuß für Innere Verwaltung wie folgt begründet worden (LT-Drucks. 9/3845, S. 65) :

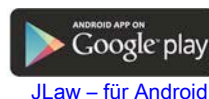
"In Satz 1 Nummer 1 wird die Mitbestimmung in Personalangelegenheiten auf die Befristung von Arbeitsverhältnissen ausgedehnt. Die antragstellende Fraktion geht davon aus, daß befristete Arbeitsverhältnisse in Zukunft an Bedeutung gewinnen, andererseits aber das Interesse der Beschäftigten, im Regelfall in unbefristeten Arbeitsverhältnissen zu bleiben, im Vordergrund stehen soll. ..."



dd) Der neu eingefügte Mitbestimmungstatbestand dient, wie die Gesetzesbegründung bestätigt, insbesondere auch dem Schutz der Arbeitnehmer. Der Gesetzgeber hat dem Interesse der Arbeitnehmer an unbefristeten Arbeitsverhältnissen besonderes Gewicht beigemessen. Der Arbeitgeber kann nach § 66 Abs. 1 i. Verb. mit § 72 Abs. 1 Satz 1 LPVG NW nur mit Zustimmung des Personalrats Arbeitsverhältnisse befristen. Ohne diese Zustimmung oder ihre Ersetzung durch die Einigungsstelle ist ihm diese Gestaltung des Arbeitsverhältnisses verwehrt.

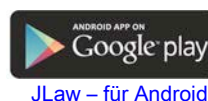
ee) Dem Schutzzweck dieses Mitbestimmungstatbestandes entspricht es, wenn eine ohne Zustimmung des Personalrats vereinbarte Befristung unwirksam ist. Die Zustimmung des Personalrats muß zumindest bis zum vereinbarten Beendigungszeitpunkt erteilt oder durch die Einigungsstelle ersetzt sein. Ob die fehlende Mitbestimmung bis zu diesem Zeitpunkt nachgeholt werden kann und die Befristungsabrede bis dahin nur schwebend unwirksam ist, kann offenbleiben. Die Beklagte hat das Mitbestimmungsverfahren im vorliegenden Fall nicht nachgeholt.

ff) Wenn der Personalrat die Zustimmung zum Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages verweigert, ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, mit dem Arbeitnehmer einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu schließen. Der Arbeitgeber kann vom Abschluß eines Arbeitsvertrages bis zur Erteilung oder Ersetzung der Zustimmung absehen oder nach § 66 Abs. 8 LPVG NW in dringenden, unaufschiebbaren Fällen vorläufige Regelungen treffen. Er kann jedoch keine



Befristungsvereinbarung ohne Einhaltung des Mitbestimmungsverfahrens schließen. Soweit die inhaltliche Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses dem Mitbestimmungsrecht des Personalrats unterliegt, ist die Vertragsfreiheit eingeschränkt. Wenn eine Befristungsabrede wegen fehlender Zustimmung des Personalrats unwirksam ist, entfällt lediglich der vereinbarte Beendigungstatbestand. Die übrigen arbeitsvertraglichen Vereinbarungen bleiben unberührt. Dadurch kann zwar eine vom Arbeitgeber nicht gewollte Vertragsgestaltung zustande kommen. Dies entspricht aber der vom Landesgesetzgeber gewollten Einschränkung der Privatautonomie, die insbesondere dem Interesse der Arbeitnehmer an unbefristeten Arbeitsverhältnissen Rechnung tragen will.

d) Die landesrechtliche Mitbestimmungsregelung verstößt nicht gegen Bundesrecht. Für die Personalvertretung im Bereich der Länder hat der Bund gemäß Art. 75 Nr. 1 GG nur das Recht, unter den Voraussetzungen des Art. 72 GG Rahmenvorschriften zu erlassen. Der Bund ist nicht befugt, den Ländern den Umfang der Mitwirkung und Mitbestimmung der Personalvertretung in personellen Angelegenheiten der Beschäftigten im einzelnen vorzuschreiben. Demgemäß hat der Bund in § 104 Satz 1 BPersVG den Landesgesetzgebern einen weiten Spielraum belassen, in welchem Umfang und mit welcher Intensität sie Beteiligungsrechte der Personalvertretungen in den einzelnen Angelegenheiten vorsehen wollen (BVerfGE 51, 43, 53 f. = AP Nr. 1 zu § 108 BPersVG, zu B I 1 a bb der Gründe, m.w.N.). Nach § 104 Satz 1 Halbsatz 2 BPersVG soll zwar eine Regelung angestrebt werden, wie sie für Personalvertretungen in



Bundesbehörden festgelegt ist. Nach dem eindeutigen Gesetzeswortlaut handelt es sich hierbei aber lediglich um eine Sollvorschrift, durch die Beteiligungsrechte der Personalvertretung weder im Inhalt noch in ihrem Umfang verbindlich festgelegt werden (BAGE 43, 368, 373 = AP Nr. 16 zu § 626 BGB Ausschußfrist, zu I 2 c der Gründe). Dem Landesgesetzgeber ist es nicht verboten, weitergehende Beteiligungsregelungen zu schaffen, als sie das BPersVG für Personalvertretungen in Bundesbehörden enthält (BVerwGE 59, 184, 186).

Dr. Steckhan

Richter Schliemann
ist wegen Urlaubs
an der Unterschrift
verhindert.

Kremhelmer

Dr. Steckhan

Dr. Koch

Lappe





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)