

Aktenzeichen: 7 AZR 880/98
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 3. November 1999
- 7 AZR 880/98 -

I. Arbeitsgericht
Hagen

Urteil vom 14. Oktober 1997
- 5 Ca 339/97 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 17. Juli 1998
- 5 Sa 2353/97 -

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

Entscheidungsstichwort:

Befristetes Arbeitsverhältnis einer Lehrbeauftragten;
Mitbestimmungsrecht des Personalrats nach dem LPVG NW

Gesetz:

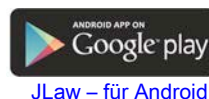
LPVG NW § 5 Abs. 1, Abs. 3, Abs. 5, § 66 Abs. 2 Satz 1, § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, § 72 Abs. 1 Satz 2, § 111; UG NW § 56 Abs. 1; FHG NW § 39 Abs. 1; FHGÖD NW § 18, § 21

Leitsätze:

1. § 5 Abs. 5 Buchst. a LPVG NW nimmt Lehrbeauftragte vom Geltungsbereich des LPVG aus, deren Lehrauftrag auf einer einseitigen öffentlich-rechtlichen Maßnahme beruht.
2. Bei angestellten Lehrbeauftragten, die an einer Fachhochschule Lehraufgaben selbständig wahrnehmen, ist die Personalvertretung bei Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrags nur auf Antrag zu beteiligen.



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



BUNDEsarbeitsgericht



7 AZR 880/98
5 Sa 2353/97
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
3. November 1999

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

beklagtes, berufungsklagendes und revisionsklagendes Land,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 3. November 1999 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dörner, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Steckhan, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt sowie den ehrenamtlichen Richter Wilke und die ehrenamtliche Richterin Meyer für Recht erkannt:

Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 17. Juli 1998 - 5 Sa 2353/97 - aufgehoben.

Auf die Berufung des beklagten Landes wird das Urteil des Arbeitsgerichts Hagen vom 14. Oktober 1997 - 5 Ca 339/97 - abgeändert. Die Klage wird abgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses infolge einer Befristung.

Die Klägerin ist Volljuristin. Sie erhielt ab 1992 von dem beklagten Land Lehraufträge an der FH für öffentliche Verwaltung NRW - Abteilung Hagen. Danach wurde sie mit Arbeitsvertrag vom 25. Januar 1993 als Lehrbeauftragte im Angestelltenverhältnis für die Zeit vom 1. Februar 1993 bis zum 30. April 1994 beschäftigt. Für das Arbeitsverhältnis wurde die Geltung der SR 2 y BAT sowie der BAT vereinbart. Dieser Vertrag wurde in der Folgezeit mehrfach verlängert, zuletzt durch den Änderungsvertrag vom 18. März 1996 über den 30. April 1996 hinaus bis zum 30. April 1997. Die letzte Vertragsverlängerung erfolgte für die Dauer des Sonderurlaubs eines im Arbeitsvertrag namentlich benannten Professors der FH. Dieser war am 24. März 1992 zur



Wahrnehmung von Aufgaben der Entwicklungshilfe für die Zeit vom 1. Mai 1992 bis zum 30. April 1994 beurlaubt worden. Nach diesem Zeitpunkt wurde die Beurlaubung auf Antrag mehrfach verlängert, zuletzt am 13. März 1996 über den 30. April 1996 hinaus bis zum 30. April 1997.

Die Klägerin hat die Befristung des letzten Arbeitsvertrags für unwirksam gehalten. Der Personalrat sei bei Abschluß des Zeitvertrags nicht beteiligt worden. Die Befristung sei sachlich nicht gerechtfertigt. Das beklagte Land habe bei Vertragsschluß davon ausgehen müssen, daß der zu Vertretende seinen Dienst nach Ablauf des Beurlaubungszeitraums nicht wieder aufnehme.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis über den 30. April 1997 hinaus zu unveränderten Bedingungen fortbesteht.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Es hat die Ansicht vertreten, ein Personalrat sei nicht zu beteiligen gewesen. Die Klägerin sei als Lehrbeauftragte vom Geltungsbereich des LPVG ausgenommen.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Mit seiner Revision erstrebt das beklagte Land die Abweisung der Klage. Die Klägerin beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision des beklagten Landes ist begründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat aufgrund einer wirksamen Befristung im Arbeitsvertrag vom 18. März 1996 mit Ablauf des 30. April 1997 geendet.

I. Beim Abschluß des letzten der Befristungskontrolle unterliegenden Zeitvertrags ist das Mitbestimmungsrecht des Personalrats nicht verletzt worden. Das Lan-



des Arbeitsgericht hat verkannt, daß der Abschluß dieses Zeitvertrags nicht mitbestimmungspflichtig war. Die Klägerin hatte die Beteiligung des Personalrats nicht beantragt.

1. Entgegen der Ansicht des beklagten Landes war die Klägerin, die in einem privatrechtlich begründeten Arbeitsverhältnis als Lehrbeauftragte beschäftigt war, als Angestellte vom Geltungsbereich des LPVG NW nicht ausgenommen.

a) Nach § 5 Abs. 1 und Abs. 3 LPVG NW werden vom persönlichen Geltungsbereich des LPVG NW erfaßt diejenigen Beschäftigten, die nach dem für die Dienststelle geltenden Tarifvertrag kraft Tarifbindung oder vertraglicher Vereinbarung Angestellte sind. Ausnahmen davon regelt § 5 Abs. 5 Buchst. a LPVG NW. Danach gelten ua. Lehrbeauftragte nicht als Beschäftigte im Sinne des LPVG NW.

b) Die Ausnahmegvorschrift gilt nur für Lehrbeauftragte, deren Lehrauftrag auf einer einseitigen öffentlich-rechtlichen Maßnahme der Hochschule beruht. Das folgt aus der Gesetzessystematik und dem Zweck der Regelung.

aa) Die Vorschrift des § 5 Abs. 5 Buchst. a LPVG NW enthält keine eigenständige Bestimmung des Personenkreises der Lehrbeauftragten. Vielmehr bezieht sie sich auf eine Personalkategorie, die das Hochschulrecht regelt. Nach § 56 Abs. 1 Satz 3 UG NW bzw. der gleichlautenden Vorschrift des § 39 Abs. 1 Satz 3 FHG, die für Lehrbeauftragte an der Fachhochschule des öffentlichen Dienstes gemäß § 21 i.V.m. § 18 FHGöD entsprechend gilt, ist das Rechtsverhältnis zu den Lehrbeauftragten kraft Gesetzes öffentlich-rechtlich ausgestaltet. Begründet wird dieses Rechtsverhältnis durch die Erteilung eines Lehrauftrages. Dabei handelt es sich um eine einseitige öffentlich-rechtliche Maßnahme des Auftraggebers, die kein Dienstverhältnis begründet.

bb) Aufgabe der Lehrbeauftragten ist es, einen zusätzlichen oder zeitlich begrenzten Lehrbedarf abzudecken (vgl. § 39 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a - c FHG, § 56

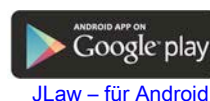


Abs. 1 Satz 1 Buchst. a - c UG NW). Dazu nehmen sie ihre Lehraufgaben selbständig war. Mit der Herausnahme der Lehrbeauftragten hat der Landesgesetzgeber die aus der Aufgabenstellung und der Rechtsstellung folgende geringere personale Bindung dieser Beschäftigten an die Hochschule und dem damit verbundenen geringeren kollektiven Schutzbedarf Rechnung tragen wollen. Für Beschäftigte, die wie die Klägerin aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags als Angestellte solche Lehraufgaben wahrnehmen, gilt das nicht.

cc) Auch die Ergänzung des § 5 Abs. 5 Buchst. a LPVG NW um „entsprechende Angestellte“ am Ende der Vorschrift rechtfertigt kein anderes Ergebnis. Danach gilt die Ausnahmegesetzvorschrift für die in § 5 Abs. 5 Buchst. a LPVG NW genannten hochschulrechtlichen Personalkategorien, soweit sie im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden. Eine Beschäftigung von Lehrbeauftragten im Angestelltenverhältnis sehen jedoch die hochschulrechtlichen Bestimmungen des beklagten Landes im Gegensatz zu den gesetzlichen Bestimmungen anderer Bundesländer (*vgl. BAG Urteil vom 1. November 1995 - 5 AZR 880/94 - AP Nr. 46 zu § 2 BeschFG 1985*) nicht vor.

2. Bei Abschluß des Zeitvertrags war die für die Klägerin zuständige Personalvertretung nicht von Amts wegen zu beteiligen. Als Beschäftigte mit überwiegend wissenschaftlicher Tätigkeit hätte die Klägerin gemäß § 72 Abs. 1 Satz 2 LPVG NW die Beteiligung des Personalrats beantragen müssen. Einen solchen Antrag hat sie nicht gestellt. Zu einem darauf gerichteten Hinweis war das beklagte Land nicht verpflichtet. Es bedarf daher keiner Entscheidung, ob der allgemeine Personalrat oder die besondere, nach § 111 LPVG NW zu wählende Personalvertretung zu beteiligen gewesen wäre.

a) Nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG NW hat der Personalrat bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen mitzubestimmen. Dazu hat der Arbeitgeber das Beteili-



gungsverfahren nach § 66 Abs. 2 Satz 1 LPVG NW von Amts wegen einzuleiten. Für Beschäftigte mit überwiegend wissenschaftlicher Tätigkeit gilt das nicht. Für sie kann der für sie zuständige Personalrat in den Angelegenheiten des § 72 Abs. 1 Satz 1 LPVG NW nur auf Antrag tätig werden, § 72 Abs. 1 Satz 2 LPVG NW.

b) Die Klägerin war überwiegend wissenschaftlich tätig gewesen. Sie hat nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ausschließlich Lehraufgaben an der Fachhochschule des öffentlichen Dienstes durchgeführt und diese Aufgaben selbständig verrichtet. Das ist kennzeichnend für eine wissenschaftliche Tätigkeit. Unerheblich ist, daß der Klägerin keine Forschungsaufgaben übertragen waren. § 72 Abs. 1 Satz 2 LPVG NW stellt auf eine überwiegend wissenschaftliche Tätigkeit ab. Dafür genügt es, wenn sich die Tätigkeit auf einen Teilbereich der Wissenschaft erstreckt. Lehr- und Forschungsaufgaben müssen weder gleichzeitig noch in einem bestimmten Verhältnis zueinander wahrgenommen werden.

c) Die Klägerin hat die Beteiligung des zuständigen Personalrats nicht beantragt. Das beklagte Land war nicht verpflichtet, die Klägerin auf ihr Antragsrecht hinzuweisen.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgericht (*BAG Urteil vom 26. August 1993 - 2 AZR 376/93 - BAGE 74, 158 = AP Nr. 8 zu § 72 LPVG NW*) enthält § 72 Abs. 1 Satz 2 LPVG NW keine gesetzliche Hinweispflicht. Diese folgt auch nicht aus der Fürsorgepflicht, die ihre Grundlage zumindest in dem vorangegangenen Arbeitsverhältnis der Parteien haben könnte. Das Antragserfordernis des § 72 Abs. 1 Satz 2 LPVG NW dient nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgericht dazu, die Unabhängigkeit des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals gegenüber der Personalvertretung zu stärken und damit die Freiheit von Kunst und Wissenschaft zu schützen. Der in die Dienststelle integrierte wissenschaftliche Beschäftigte ist in der Regel in der Lage, sich über seine konkreten personalvertretungsrechtlichen Befugnis-



se zu informieren. Einer gesonderten Information des Arbeitgebers bedarf es daher nicht. Soweit von der Rechtsprechung bei überraschenden Personalmaßnahmen eine gesteigerte Fürsorgepflicht in Erwägung gezogen wird, folgt auch daraus keine Hinweispflicht des beklagten Landes. Die Klägerin war seit Februar 1993 bei dem beklagten Land als Lehrbeauftragte tätig. Bis zum Abschluß des letzten Verlängerungsvertrags im März 1996 hatte sie hinreichend Gelegenheit, sich über ihre personalvertretungsrechtlichen Befugnisse zu informieren und darüber zu entscheiden, ob bei künftigen Vertragsverlängerungen der Personalrat beteiligt werden sollte.

II. Für die Befristung des Arbeitsvertrags vom 18. März 1996 hat auch ein Sachgrund vorgelegen. Das ergibt sich aus dem unstreitigen Vorbringen der Parteien. Der Senat kann daher in der Sache abschließend entscheiden, § 565 ZPO.

1. Die im Arbeitsvertrag vom 18. März 1996 vereinbarte Befristung ist nicht aus formalen Gründen unwirksam. Nach der einzelvertraglichen Vereinbarung der Parteien gilt die SR 2 y BAT. Nach der Nr. 2 Abs. 1 SR 2 y BAT ist im Arbeitsvertrag zu vereinbaren, ob der Angestellte als Zeitangestellter, als Angestellter für Aufgaben von bestimmter Dauer oder als Aushilfsangestellter eingestellt wird. Diese Regelungen dienen nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts der Rechtssicherheit und der Rechtsklarheit. Sie sollen einem Streit der Parteien darüber vorbeugen, welcher Grund für die Befristung maßgeblich war (BAG Urteil vom 20. Februar 1991 - 7 AZR 81/90 - AP Nr. 137 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Daher darf sich der Arbeitgeber nur auf solche Gründe berufen, die der vertraglich vereinbarten Befristungsgrundform zuzuordnen sind.

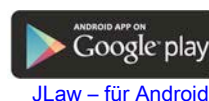
Die Nr. 2 SR 2 y BAT verlangt nicht die Angabe des konkreten Sachgrunds, sondern die Vereinbarung der tariflichen Befristungsgrundform ohne dafür eine bestimmte Ausdrucksweise vorzuschreiben. Auch mißverständliche oder unzutreffende



Formulierungen sind unschädlich, wenn sich ein übereinstimmender, jedenfalls durch Auslegung zu ermittelnder Parteiwille feststellen läßt (vgl. *BAG Urteil vom 20. Februar 1991, aaO*). Nach dem Arbeitsvertrag vom 18. März 1996 wurde die Klägerin für die Dauer des Sonderurlaubs eines im Arbeitsvertrag namentlich benannten Professors eingestellt. Damit wird die Befristungsgrundform des Aushilfsangestellten nicht ausdrücklich benannt. Aus der vertraglichen Vereinbarung wird jedoch hinreichend deutlich, daß die Klägerin zur Vertretung und damit zur Aushilfe eingestellt worden ist.

2. Für die Befristung des Arbeitsvertrags vom 18. März 1996 hat auch ein Sachgrund vorgelegen. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist die Einstellung eines Arbeitnehmers zur Vertretung eines zeitweilig ausfallenden Mitarbeiters als Befristungsgrund anerkannt. Die sachliche Rechtfertigung der Befristungsabrede liegt darin, daß der Arbeitgeber bereits zu einem vorübergehend ausfallenden Mitarbeiter in einem Arbeitsverhältnis oder Dienstverhältnis steht und mit der Rückkehr dieses Mitarbeiters rechnen muß. Damit besteht für die Wahrnehmung der an sich dem ausfallenden Mitarbeiter obliegenden Arbeitsaufgaben durch die Vertretungskraft von vornherein nur ein zeitlich begrenzter Bedarf (*BAG Urteil vom 11. November 1998 - 7 AZR 328/97 - AP Nr. 204 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag*).

Ein Vertretungsfall hat auch vorgelegen, nachdem der Sonderurlaub des zu Vertretenden auf seinen Antrag vom 15. Februar 1996 hin am 13. März 1996 bis zum 30. April 1997 verlängert worden war. Entgegen der Ansicht der Klägerin war die Prognose des beklagten Landes zum künftigen Wegfall des Beschäftigungsbedarfs im Zeitpunkt des Vertragsschlusses nicht fehlerhaft. In Fällen der Vertretung hat sich die Prognose des Arbeitgebers auf den Wegfall des Vertretungsbedarfs durch die zu erwartende Rückkehr des zu vertretenden Mitarbeiters zu beziehen, nicht jedoch auf den Zeitraum der Vertretung (*BAG Urteil vom 22. November 1995 - 7 AZR 252/95 - AP Nr. 178 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag*). Danach kann ein zur Unwirksamkeit



der Befristung führender Prognosefehler vorliegen, wenn sich dem Arbeitgeber nach dem objektiven Geschehensablauf im Zeitpunkt des Vertragsschlusses erhebliche Zweifel daran aufdrängen mußten, ob der zu Vertretende seine Tätigkeit überhaupt oder in unverändertem Umfang wieder aufnehmen wird.

Ein derartiger Prognosefehler liegt nicht vor. Der zu Vertretende hatte die Verlängerung seines Sonderurlaubs am 15. Februar 1996 beantragt. Diesem Antrag hatte das beklagte Land am 13. März 1996 und damit vor Abschluß des Zeitvertrags mit der Klägerin stattgegeben. Ob dem beklagten Land zu diesem Zeitpunkt bekannt war, daß der zu Vertretende nach Ablauf der Beurlaubung für die Durchführung eines weiteren Entwicklungshilfeprojekts erneut Sonderurlaub beantragen würde, kann dahinstehen. Auch das würde nicht den Schluß rechtfertigen, daß der zu Vertretende voraussichtlich nach dem 30. April 1997 aus den Diensten des beklagten Landes ausscheiden würde und dadurch bereits im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit der Klägerin ein dauerhafter Beschäftigungsbedarf bestanden hätte. Der Hinweis der Klägerin auf eine darauf gerichtete Aussage eines Regierungsdirektors anläßlich einer Weihnachtsfeier im Dezember 1996 ist ohne Bedeutung. Dabei handelt es sich um einen Vorgang weit nach Abschluß des maßgeblichen Zeitvertrags, der einen auf diesen Zeitpunkt bezogenen Prognosefehler des beklagten Landes zum Vorliegen eines Vertretungsfalls nicht belegt.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

Dörner

Steckhan

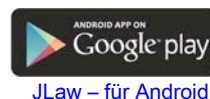
Schmidt

Meyer

Wilke



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)