

Mitwirkung von Personalräten beim Abschluss befristeter Arbeitsverträge

Die durch uns vertretene Klägerin wurde zur Vertretung einer sich im Erziehungsurlaub befindlichen Lehrkraft in den Schuldienst des Landes Nordrhein-Westfalen eingestellt. Den von der zuständigen Bezirksregierung vorformulierten befristeten Arbeitsvertrag vom 02.07.1998 gegenzeichnete sie am 03.08.1998. Mit Schreiben vom 03.07.1998 wurde der zuständige Personalrat um Zustimmung zur Befristung gebeten. Dieser stimmte nach den Sommerferien am 11.08.1998 zu.

Die Klägerin hat vor dem Arbeitsgericht Arnsberg Entfristungsklage erhoben und im Wesentlichen vorgetragen, dass der Personalrat **vor** Vertragsabschluss zustimmen muss; eine **nachträgliche** Genehmigung reiche für die Wirksamkeit nicht aus.

Die Klägerin obsiegte in erster, zweiter und dritter Instanz.

Wegen der rechtsgrundsätzlichen Bedeutung wurde die Entscheidung in allen maßgeblichen Fachzeitschriften veröffentlicht. Hans-Jürgen Dörner, Vizepräsident des BAG und Vorsitzender des 7. Senats, geht mehrfach auf die Entscheidung im Kapitel „Die Mitwirkung von Personalräten“ im Standardwerk „Der befristete Arbeitsvertrag“, 2004, ein. Die Randnummern 878 bis 886 werden nachstehend zitiert:

Inhalt des Mitbestimmungsrechts

Einige *Bundesländer* haben allerdings den Personalräten in den dem Personalvertretungsrecht unterliegenden Dienststellen ein *weitergehendes Mitbestimmungsrecht* eingeräumt. So bestimmt z. B. § 72 Abs. 1 Nr. 1 des nordrhein-westfälischen Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG NW), dass der Personalrat bei der Einstellung und Befristung, d. h. bei der inhaltlichen Gestaltung des Arbeitsvertrags mitzubestimmen hat. Nach § 66 Abs. 1 LPVG NW bedeutet das *Zustimmung* des Personalrats. Damit hat der nordrhein-westfälische Gesetzgeber

...2

das Mitbestimmungsrecht des Personalrats über das Mitbestimmungsrecht bei der Einstellung hinaus auf die inhaltliche Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses erstreckt und die Vertragsfreiheit des Arbeitgebers eingeschränkt (**BAG 20.02.2002 AP LPVG NW § 72 Nr. 23 = NZA 2002, 811**; 08.07.1998 AP LPVG NW § 72 Nr. 18 = NZA 1998, 1296). Das Land Brandenburg hat eine entsprechende Bestimmung über das erweiterte Mitbestimmungsrecht des Personalrats in seinem § 63 Abs. 1 Nr. 4 LPVG BBG aufgenommen (BAG 27.09.2000 AP LPVG Brandenburg § 61 Nr. 1 = NZA 2001, 339; 09.06.1999 AP LPVG Brandenburg § 63 Nr. 2 = NZA 2000, 109).

Das Mitbestimmungsrecht ist nicht nur beim erstmaligen Abschluss eines befristeten Vertrags zu beachten, sondern auch bei der befristeten Verlängerung (BAG 10.02.1999 – 7 AZR 733/97 – n. v.).

Verhältnis Landesrecht/Bundesrecht

Die landesgesetzlichen Bestimmungen greifen nicht in unzulässiger Weise in die Vertragsfreiheit der öffentlichen Arbeitgeber ein. Der jeweilige Landesgesetzgeber hat die betroffenen Grundrechte der öffentlichen Arbeitgeber gegenüber den Freiheitsrechten der Arbeitnehmer abgewogen und den Rechten der im öffentlichen Dienst beschäftigten Arbeitnehmer ein höheres Gewicht beigemessen (vgl. für Nordrhein-Westfalen LT-Drucks. 9/3845 S. 65). Das liegt im Rahmen der Einschätzungsprärogative.

Die Regelung verstößt auch nicht gegen die Kompetenzregelungen des Bundespersonalvertretungsgesetzes und des Grundgesetzes. Für das Personalvertretungsrecht im Bereich der Länder hat der Bund gemäß Art. 75 Abs. 1 Nr. 1 GG nur das Recht, unter den Voraussetzungen des § 72 GG Rahmenvorschriften zu erlassen. Er ist nicht befugt, den Ländern den Umfang der Mitbestimmung und Mitwirkung der Personalvertretung im Einzelnen vorzuschreiben. Demgemäß hat der Bundesgesetzgeber in § 104 Satz 1 BPersVG den Landesgesetzgebern einen weiteren Spielraum und ihnen die Entscheidung überlassen, in welchem Umfang und mit welcher Intensität sie Beteiligungsrechte der Personalvertretungen in den einzelnen Angelegenheiten vorsehen wollen (BVerfG 27.03.1979 AP BPersVG § 108 Nr. 1 = NJW 1979, 1877). Aus der Sollvorschrift des § 104 Satz BPersVG, wonach in den Ländern eine Regelung wie im Bund angestrebt werden soll,

...3

...3

folgt nicht anderes. Auch danach ist es dem Landesgesetzgeber nicht untersagt, den Personalräten in den Ländern und Kommunen weitergehende Beteiligungsrechte als den Personalräten in Bundesbehörden einzuräumen (**BAG 20.02.2002 AP LPVG NW § 72 Nr. 23 = NZA 2002, 811**).

Der jeweilige Landesgesetzgeber hat mit der entsprechenden Norm auch nicht gegen Art. 31 GG i. V. m. den Regelungen des arbeitsrechtlichen Befristungsrechts verstoßen, wie pikanterweise das Land Brandenburg als Arbeitgeber gegenüber dem Gesetzgeber des Landes Brandenburg argumentierte (BAG 09.06.1999 AP LPVG Brandenburg § 63 Nr. 2 = NZA 2000, 109). Das TzBfG (seinerzeit das zu § 620 BGB ergangene Richterrecht) enthält keine abschließende Regelung des Rechts der befristeten Arbeitsverhältnisse i. S. d. Art. 72 Nr. 12 GG, die einer personalvertretungsrechtlichen Beschränkung der Vertragsfreiheit des öffentlichen Arbeitgebers entgegenstehen könnte.

Durchführung und Mitbestimmung

In Folge des Mitbestimmungsrechts hat der Arbeitgeber den Personalrat über den Befristungsrund und die Befristungsdauer zu informieren. Für das weitere Verfahren, insbesondere die Rückmeldung über die Zustimmung zur Befristung gelten die zur Ausübung des Mitbestimmungsrechts von Betriebs- und Personalrat allgemein entwickelten Regeln. Dem Personalrat sind also die Dauer der Befristung und der Sachgrund mitzuteilen (ErfK/Müller-Glöge § 3 TzBfG Rn. 20).

Beispiel: Eine Bezirksregierung teilt dem zuständigen Personalrat mit, dass eine Mitarbeiterin zur Vertretung eines erkrankten Mitarbeiters für die Dauer von 3 Monaten eingestellt werden soll.

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, dem Personalrat *unaufgefordert* den *Sachgrund*, im Beispielsfall Vertretung näher zu erläutern. Allerdings kann der Personalrat vor seiner Entscheidung nach § 66 Abs. 2 LPVG NW eine nähere Erläuterung der Maßnahme verlangen (BAG 20.02.2002 – 7 AZR 662/00 – n. v.; vgl. zum LPVG Brandenburg BAG 27.09.2000 AP LPVG Brandenburg § 61 Nr. 1 = NZA 2001, 339).

Nach erteilter Zustimmung ist der Arbeitgeber in der Weise gebunden, dass er von der geplanten Dauer weder noch oben noch nach unten zeitlich abweichen darf, ohne den Personalrat

...4

...4

erneut einzuschalten (BAG 08.07.1998 AP LPVG NW § 72 Nr. 18 = NZA 1998, 1296). Auch kann er den Befristungsgrund und das Einsatzgebiet nachträglich nicht verändern (BAG 09.06.1999 AP LPVG Brandenburg § 63 Nr. 2 = NZA 2000, 109). Das gilt namentlich für das Vorbringen in einem etwaigen Streitverfahren, sofern ihm die Nr. 1 der SR 2y BAT dazu überhaupt Spielraum lässt.

Rechtsfolgen bei Verletzung des Mitbestimmungsrechts

Eine Verletzung des Mitbestimmungsrechts führt zur Unwirksamkeit der Befristungsabrede (**BAG 20.02.2002 AP LPVG NW § 72 Nr. 23 m. v. N. = NZA 2002, 811**). Zwar enthält das Landesgesetz diese Rechtsfolge nicht ausdrücklich. Das Bundesarbeitsgericht schließt darauf jedoch aus dem Wortlaut des § 66 Abs. 1 LPVG NW und aus dem Sinn und Zweck der Regelung. Fehlt also die Zustimmung des Personalrats bei Vertragsschluss, so ist die *Befristungsvereinbarung unwirksam*, und zwischen den Parteien besteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis (**BAG 20.02.2002 a. a. O.**; 06.08.1997 AP ArbGG 1979 § 101 Nr. 5 = NZA 1998, 220; 13.04.1994 AP LPVG NW § 72 Nr. 9 mit Anm. Plander = NZA 1994, 1099). Die Zustimmung kann nicht nachträglich z. B. im laufenden Arbeitsverhältnis oder während des gerichtlichen Streitverfahrens erteilt werden (KR/Lipke/Bader § 620 BGB Rn. 163; ErfK/Müller-Glöge § 3 TzBfG Rn. 20).