

Mitbestimmung des Personalrats bei Befristung von Arbeitsverträgen

Nach den richtungsweisenden Urteilen des BAG vom 13.04.1994 – 7 AZR 651/93 – und vom 08.07.1998 – 7 AZR 308/97 – hat sich das BAG nochmals im Urteil vom 20.02.2002 – 7 AZR 707/00 – mit der Bedeutung des Personalrats beim Abschluss und bei der Ausgestaltung befristeter Arbeitsverträge befasst und rechtsgrundsätzliche Ausführungen zum Zeitpunkt der Zustimmungserteilung gemacht. Die Entscheidung – die Klägerin wurde in allen drei Instanzen durch uns vertreten – ist vielfach in der Fachpresse zitiert.

Müller-Glöge erwähnt die Entscheidung wiederholt in der Kommentierung zu § 3 TzBfG im Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht. Rand-Nr. 20 wird nachstehend zitiert:

Personalvertretungsgesetze der Länder

Einzelne Personalvertretungsgesetze der Länder (z. B. § 72 I Nr. 1 LPVG NW; vgl. hierzu *Hunold* NZA-RR 2005, 449, 457 f.) räumen dem PR nicht nur bei der Einstellung, sondern auch bei der Befristung von ArbVerh. und insoweit bei der inhaltlichen Ausgestaltung des Arbeitsvertrags ein Mitbestimmungsrecht ein. Hierfür bedarf es eines im anzuwendenden Personalvertretungsgesetz deutlich erkennbaren bes. Mitbestimmungstatbestandes (BAG 21.02.2001 AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 226; 24.10.2001 AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 11). Seiner Unterrichtungspflicht genügt der AG, wenn er dem PR neben der Dauer der Befristung den Sachgrund seiner Art nach deutlich macht (**BAG 20.02.2002 ZTR 2002, 439**). Der Sachgrund ist zumindest typisierend zu bezeichnen (BAG 15.02.2006 – 7 AZR 206/05 – zVb.; 10.03.2004 AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 257). Die Mitteilung ist entbehrlich, wenn der Grund dem PR bekannt ist (BAG 15.02.2006 aaO). Schließt der AG mit dem AN unter Verletzung dieses Mitbestimmungsrechts einen befristeten Arbeitsvertrag, ist lediglich die vereinbarte Befristung unwirksam, der AN steht also in einem ArbVerh. auf unbestimmte Dauer (**BAG 20.02.2002 AP LPVG NW § 72 Nr.**

23 = NZA 2002, 811; *Dörner* Rn. 886; anders für Verlängerungsverträge nach dem ThürPersVG BAG 05.05.2004 AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 27 = NZA 2004, 1346). Diese Rechtsfolge tritt auch ein, wenn der PR seine Zustimmung zu einer längeren Vertragslaufzeit erteilt hat, als sie tatsächlich mit dem AN vereinbart wird (BAG 08.07.1998 AP LPVG NW § 72 Nr. 18). Ebenso hat das BAG (09.06.1999 AP LPVG BB § 63 Nr. 2), die Unwirksamkeit der Befristung angenommen, weil der dem PR mitgeteilte Vertragsentw. und der tatsächlich abgeschlossene Arbeitsvertrag hins. der Arbeitspflicht voneinander abwichen. Ist nach dem Personalvertretungsgesetz die „Änderung des Arbeitsvertrags“ zustimmungspflichtig, erfasst dieser Tatbestand nicht die zum Zweck der Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags getroffene Befristungsabrede (BAG 21.02.2001 AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 226; 24.10.2001 AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 11). Die fehlende Zustimmung des PR kann nicht nachträglich erteilt werden (**BAG 20.02.2002 AP LPVG NW § 72 Nr. 23 = NZA 2002, 811**). Zur Treuwidrigkeit der Berufung auf die fehlende Zustimmung LAG RP 30.06.2005 NZA-RR 2006, 107, 110.