

Befristung von Arbeitsverträgen Zeitpunkt der Beteiligung des Personalrats

BAG, Urteil vom 20.02.2002, AZ: 7 AZR 707/00, abgedruckt u. a. in NZA 2002, Seite 811 ff.; Der Personalrat 2002, Seite 355 ff.

I.

Die durch uns vertretene Klägerin war beim Land Nordrhein-Westfalen aufgrund von zwei jeweils befristeten Arbeitsverträgen vom 08.09.1997 bis 12.12.1998 als Lehrerin zur Vertretung einer sich im Erziehungsurlaub befindlichen Stammkraft tätig. Der zweite für die Zeit vom 25.06.1998 bis 12.12.1998 geschlossene Arbeitsvertrag datiert vom 02.07.1998 und wurde von der Klägerin am 03.08.1998 gegengezeichnet. Mit Schreiben vom 03.07.1998 hatte die Bezirksregierung Arnsberg den bei ihr gebildeten Bezirkspersonalrat um Zustimmung zur Befristung gebeten. Das Schreiben ging beim Bezirkspersonalrat am 28.07.1998 ein. Dieser stimmte in seiner ersten Sitzung nach den Sommerferien am 11.08.1998 der Maßnahme zu und teilte dies am selben Tag der Bezirksregierung mit.

Vor dem Arbeitsgericht Arnsberg wurde Entfristungsklage erhoben. Im Wesentlichen wurde vorgetragen, dass der Personalrat nicht ordnungsgemäß beteiligt worden sei. Eine nachträgliche Genehmigung der Befristungsabrede durch den Personalrat sei nicht möglich.

II.

Das Arbeitsgericht Arnsberg hat der Klage mit Urteil vom 20.04.1999, AZ: 2 Ca 3/99, stattgegeben und einen Verstoß gegen das personalvertretungsrechtliche Mitbestimmungsrecht bejaht.

Das LAG Hamm hat mit Urteil vom 14.07.2000, AZ: 5 Sa 1087/99, die Berufung des Landes Nordrhein-Westfalen zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Es hat die Auffassung vertreten, dass das Zustimmungsverfahren vor Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages abgeschlossen sein muss. Nur dann kann der Personalrat darauf Einfluss nehmen, ob im Interesse des Arbeitnehmers von einer Befristung abgesehen werden kann.

III.

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 20.02.2002, AZ: 7 AZR 707/00, die Revision

...2

des Landes zurückgewiesen.

Es streicht zunächst unter Bezugnahme auf seine ständige Rechtsprechung heraus, dass eine Verletzung des Mitbestimmungsrechts nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG NW zur Unwirksamkeit der Befristungsabrede führt. Die bei Verletzung des Mitbestimmungsrechts des Personalrats eintretende Rechtsfolge der Rechtsunwirksamkeit der Befristung entspreche dem Wortlaut von § 66 Abs. 1, § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG.

Zur Frage, ob die Zustimmung des Personalrats vor Vertragsschluss vorliegen muss oder nach Vertragsschluss nachgeholt werden kann, führt das BAG Folgendes aus:

Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, muss die Zustimmung zum Zeitpunkt der Befristungsabrede vorliegen. Sie kann nicht nachträglich erteilt werden. Eine ohne vorherige Zustimmung gleichwohl vereinbarte Befristung ist nicht schwebend, sondern endgültig unwirksam. (...). Dies folgt aus dem Wortlaut, der Systematik sowie aus Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelung.

Wenn nach § 66 Abs. 1 LPVG NW die der Mitbestimmung des Personalrats unterliegende Maßnahme nur mit seiner Zustimmung getroffen werden kann, bedeutet dies bereits nach dem Wortlaut, dass die Zustimmung zu diesem Zeitpunkt vorliegen muss, in dem die Maßnahme getroffen wird. Wird die Maßnahme getroffen, bevor die Zustimmung erteilt ist, so ist sie nicht mit, sondern ohne Zustimmung des Personalrats getroffen. ... Ist die Maßnahme einmal getroffen, kann keine rechtserhebliche Zustimmung mehr erfolgen.

Dies entspricht den systematischem Zusammenhang des Gesetzes. Der Gesetzgeber des LPVG NW unterscheidet zwischen endgültigen Maßnahmen und vorläufigen Regelungen. Nach § 66 Abs. 8 Satz 1 LPVG NW kann der Leiter der Dienststelle bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Er hat dem Personalrat die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen und unverzüglich das Verfahren nach den Absätzen 2, 3, 5 und 7 einzuleiten oder fortzusetzen. Hieraus folgt, dass nach der Vorstellung des Gesetzgebers die endgültige Maßnahme nicht getroffen werden darf, bevor die Zustimmung des Personalrats vorliegt oder durch die Einigungsstelle ersetzt oder die nach § 66 Abs. 7 Satz 4 LPVG NW i. V. m. § 68 LPVG NW endgültige Entscheidung getroffen ist. Diese gesetzgeberische Konzeption würde konterkariert, wenn die Möglichkeit eröffnet würde, zu der bereits endgültig getroffenen Maßnahme noch nachträglich die Zustimmung zu erteilen oder diese zu ersetzen. Denn mit einer derart schwebend unwirksamen endgültigen Maßnahme würde eine vom Gesetz nicht vorgesehene zweite Art der vorläufigen Maßnahme geschaffen.

...3

Auch der Sinn und Zweck der Regelung sowie das Gebot der Rechtssicherheit sprechen jedenfalls bei einer Befristung gegen die Möglichkeit einer nachträglichen Zustimmung. Das Mitbestimmungsrecht des Personalrats soll, wie ausgeführt, dem Personalrat auch die Möglichkeit geben, trotz Vorliegens eines Sachgrundes darauf Einfluss nehmen zu können, ob im Interesse des Arbeitnehmers von einer Befristung insgesamt abgesehen oder eine längere Laufzeit vereinbart werden kann. Diese Möglichkeit der Einflussnahme auf die Gestaltung des Vertrages besteht jedoch nicht mehr, wenn der Vertrag bereits geschlossen ist. Darüber hinaus entstände durch die Möglichkeit der nachträglichen Zustimmung des Personalrats zur Befristung eine für den Arbeitnehmer unzumutbare Rechtsunsicherheit.

IV.

Höchststrichterlich war die Frage, ob die Zustimmung des Personalrats zum befristeten Arbeitsvertrag bis zum vereinbarten Beendigungszeitpunkt erteilt oder durch die Einigungsstelle ersetzt werden kann, nicht entschieden. Ob die fehlende Mitbestimmung bis zu diesem Zeitpunkt nachgeholt werden kann und die Befristungsabrede bis dahin nur schwebend unwirksam ist, hat das BAG im Urteil vom 13.04.1994, AZ: 7 AZR 651/93, NZA 1994, Seite 1099 ff., offen gelassen, da im konkreten Fall das Mitbestimmungsverfahren nicht nachgeholt wurde.

Instanzengerichte hatten die Möglichkeit der nachträglichen Zustimmung bereits verneint, so das Arbeitsgericht Gelsenkirchen im Urteil vom 26.05.1999, AZ: 4 Ca 383/99, das Arbeitsgericht Detmold im Urteil vom 28.10.1999, AZ: 3 Ca 988/99, das Arbeitsgericht Herne im Urteil vom 31.10.2001, AZ: 1 Ca 1332/01, das Arbeitsgericht Krefeld im Urteil vom 15.01.2002, AZ: 5 Ca 2189/01, sowie das LAG Köln im Urteil vom 01.08.2000, AZ: 13 (10) Sa 637/00, und das LAG Hamm im Urteil vom 14.07.2000, AZ: 5 Sa 1087/99.

Durch die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 20.02.2002 wird jetzt höchststrichterlich für Rechtsklarheit gesorgt.