

# Personalratsbeteiligung bei Doppelbefristung

§ 3 Abs. 1 Satz 2, § 14 Abs. 2 Satz 1 und Satz 2, § 17 Satz 1 und Satz 2 TzBfG

§ 66 Abs. 1 und Abs. 2 Satz 1 und Satz 2, § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG NW (in der vom 10.2.2012 bis zum 30.9.2014 geltenden Fassung)

*1. Eine Verletzung des Mitbestimmungsrechts nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG NW, wonach der Personalrat bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen mitzubestimmen hat, führt zur Unwirksamkeit der Befristungsabrede.*

*2. Zum Wahren des Mitbestimmungsrechts hat der Arbeitgeber den Personalrat von der Befristung zu unterrichten und seine Zustimmung zu beantragen. Beabsichtigt der Arbeitgeber, das Arbeitsverhältnis ohne Sachgrund nach § 14 Abs. 2 TzBfG zu befristen, genügt er seiner Unterrichtungspflicht zur Rechtfertigung der Befristung, wenn in der Personalratsanhörung Angaben zu einem der Befristung zugrunde liegenden Sachgrund gänzlich unterbleiben. Daraus kann der Personalrat erkennen, dass die Befristung ohne Sachgrund erfolgen soll und es ist gewährleistet, dass der Arbeitgeber die Befristung in einer etwaigen Auseinan-*

*dersetzung mit dem Arbeitnehmer nicht auf einen Sachgrund stützen kann, zu dem der Personalrat seine Zustimmung nicht erteilt hat.*

*3. Vereinbaren die Parteien eine Doppelbefristung in Form einer Kombination von Zweck- und Zeitbefristung, hat die Unwirksamkeit der Zweckbefristung keine Auswirkung auf die Wirksamkeit der Zeitbefristung. Das gilt auch dann, wenn sich die Unwirksamkeit der Zweckbefristung daraus ergibt, dass der öffentliche Arbeitgeber den Personalrat nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG NW nur hinsichtlich der Zeitbefristung, nicht aber hinsichtlich der Zweckbefristung ordnungsgemäß beteiligt hat.*

(Leitsatz der Redaktion)

BAG, Urteil vom 14.6.2017 – 7 AZR 608/15

## Tatbestand

[1] Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung am 30. September 2014 geendet hat.

(...)

[8] Die Klägerin hat beantragt festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der mit Vertrag vom 18./27. September 2012 vereinbarten Befristung zum 30. September 2014 beendet ist.

[9] Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. (...)

[10] Das Arbeitsgericht hat der Befristungskontrollklage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil des Arbeitsgerichts auf die Berufung der Beklagten abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit ihrer Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

### **Entscheidungsgründe**

[11] Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Befristungskontrollklage, mit der sich die Klägerin gegen die kalendermäßige Befristung zum 30. September 2014 wendet, zu Recht abgewiesen.

[12] I. Die Befristungskontrollklage ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund der im Arbeitsvertrag vom 18./27. September 2012 vereinbarten Befristung am 30. September 2014 geendet hat. Die Befristungsvereinbarung ist nicht intransparent. Die Befristung ist nach § 14 Abs. 2 TzBfG zulässig und nicht aus personalvertretungsrechtlichen Gründen unwirksam. Der Beklagten ist es auch nicht nach Treu und Glauben verwehrt, sich auf die Befristung des Arbeitsvertrags zu berufen.

### **Wirksame Befristung des Arbeitsverhältnisses**

[13] 1. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 30. September 2014 gilt nicht nach § 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG als wirksam. Die Klägerin hat mit der bei Gericht am 17. September 2014 eingegangenen und der Beklagten am 25. September 2014 zugestellten Klage die Rechtsunwirksamkeit der Befristung rechtzeitig nach § 17 Satz 1 TzBfG innerhalb der dort bestimmten dreiwöchigen Klagefrist geltend gemacht. Nach ständiger Rechtsprechung des Senats wahrt auch die Erhebung einer Klage vor dem Ablauf der vereinbarten Vertragslaufzeit die Klagefrist des § 17 Satz 1 TzBfG (BAG 28. September 2016 – 7 AZR 549/14 – Rn. 9 mwN).

[14] 2. Die Befristungsabrede im Arbeitsvertrag vom 18./27. September 2012 ist entgegen der Auffassung der Klägerin nicht intransparent.

[15] a) Die Parteien haben eine Doppelbefristung in Form einer kombinierten Zweck- und Zeitbefristung vereinbart.

### **Kombination aus Zeit- und Zweckbefristung**

[16] aa) Eine kalendermäßige Befristung (Zeitbefristung) ist vereinbart, wenn die Dauer des Arbeitsverhältnisses kalender-

mäßig bestimmt ist. Eine Zweckbefristung liegt vor, wenn das Arbeitsverhältnis nicht zu einem kalendermäßig bestimmten Zeitpunkt, sondern bei Eintritt eines künftigen Ereignisses enden soll, wobei die Parteien den Eintritt des künftigen Ereignisses als feststehend und nur den Zeitpunkt des Eintritts als ungewiss ansehen (BAG 14. Dezember 2016 – 7 AZR 797/14 – Rn. 13; 29. Juni 2011 – 7 AZR 6/10 – Rn. 15, BAGE 138, 242). Bei einer auflösenden Bedingung ist demgegenüber schon ungewiss, ob das künftige Ereignis, das zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen soll, überhaupt eintreten wird (BAG 29. Juni 2011 – 7 AZR 6/10 – Rn. 15, aaO).

[17] bb) Die Auslegung der im Arbeitsvertrag vom 18./27. September 2012 getroffenen Befristungsabrede ergibt, dass die Parteien eine Doppelbefristung in Form einer kombinierten Zweck- und Zeitbefristung vereinbart haben.

### **Auslegung der Befristungsabrede**

[18] (1) Die Auslegung der Befristungsabrede richtet sich nach den für Allgemeine Geschäftsbedingungen geltenden Auslegungsregeln. Das äußere Erscheinungsbild der Befristungsabrede begründet eine tatsächliche Vermutung dafür, dass es sich um eine Allgemeine Geschäftsbedingung iSv. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB handelt (vgl. BAG 14. Dezember 2016 – 7 AZR 797/14 – Rn. 15; 9. Dezember 2015 – 7 AZR 68/14 – Rn. 12; 25. Juni 2015 – 6 AZR 383/14 – Rn. 23, BAGE 152, 82). Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind (BAG 14. Dezember 2016 – 7 AZR 797/14 – Rn. 16; 9. Dezember 2015 – 7 AZR 68/14 – Rn. 13). Die Auslegung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen durch das Berufungsgericht unterliegt einer uneingeschränkten revisionsrechtlichen Nachprüfung (BAG 14. Dezember 2016 – 7 AZR 797/14 – Rn. 17).

[19] (2) Danach ist die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Parteien hätten eine Doppelbefristung in Form einer kombinierten Zweck- und Zeitbefristung vereinbart, nicht zu beanstanden. Die Parteien haben zunächst in § 1 Abs. 1 des Arbeitsvertrags mit der Formulierung, die Klägerin werde »auf bestimmte Zeit ..., längstens bis zum 30.9.2014« beschäftigt, eine kalendermäßige Höchstbefristung (§ 3 Abs. 1 Satz 2 Alt. 1, § 15 Abs. 1 TzBfG) vereinbart. Die mit dem Ausdruck »längstens« verbundene Einschränkung kann nur dahingehend verstanden werden, dass das Arbeitsverhältnis am 30. September 2014 enden sollte, sofern es nicht bereits zuvor aus einem anderen Grund geendet hat. Als einen solchen anderen Grund haben die Parteien in § 1 Abs. 2 des Arbeitsvertrags die Rückkehr des Stelleninhabers vor dem 30. September 2014 vereinbart. Danach soll »das zweckbefristete Arbeitsverhältnis« bei »früherer Rückkehr der Stel-

leninhaberin/des Stelleninhabers an den Arbeitsplatz« mit einer der Regelung des § 15 TzBfG entsprechenden Auslaufzeit von zwei Wochen nach Zugang der entsprechenden Mitteilung enden. Damit haben die Parteien die kalendermäßige Höchstbefristung zum 30. September 2014 mit einer Zweckbefristung (§ 3 Abs. 1 Satz 2 Alt. 2, § 15 Abs. 2 TzBfG) verbunden. Mit der gewählten Formulierung haben die Parteien nicht lediglich den Befristungsgrund dokumentiert, sondern zum Ausdruck gebracht, dass das Arbeitsverhältnis bei früherer Rückkehr des Stelleninhabers enden soll. Die Rückkehr des Stelleninhabers an den Arbeitsplatz haben die Parteien dabei als feststehend und nur den Zeitpunkt der Rückkehr als ungewiss angesehen.

(...)

[21] b) Die Befristungsvereinbarung verstößt nicht gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB.

(...)

[25] 3. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass die zeitliche Höchstbefristung des Arbeitsverhältnisses zum 30. September 2014 nach § 14 Abs. 2 TzBfG gerechtfertigt ist.

(...)

[33] c) Die Parteien haben die Befristungsmöglichkeit nach § 14 Abs. 2 TzBfG entgegen der Auffassung der Klägerin auch nicht abbedungen.

(...)

[36] 4. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass die kalendermäßige Befristung zum 30. September 2014 nicht aus personalvertretungsrechtlichen Gründen wegen fehlender Zustimmung des Personalrats nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, § 66 Abs. 1 des Landespersonalvertretungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen in der hier maßgeblichen, vom 10. Februar 2012 bis zum 30. September 2014 geltenden Fassung (LPVG NW) unwirksam ist.

### Mitbestimmung des Personalrats

[37] a) Nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG NW hat der Personalrat bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen mitzubestimmen.

[38] aa) Mit dieser Vorschrift hat der Landesgesetzgeber das Mitbestimmungsrecht des Personalrats zulässigerweise (vgl. etwa BAG 15. Februar 2006–7 AZR 206/05–Rn. 16; 20. Februar 2002–7 AZR 707/00–zu I 1 der Gründe, BAGE 100, 311) über die Einstellung eines Arbeitnehmers hinaus auch auf die inhaltliche Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses erstreckt und die Vertragsfreiheit des Arbeitgebers eingeschränkt (BAG 15. Februar 2006–7 AZR 206/05–Rn. 16; 9. Juni 1999–7 AZR 170/98–zu 2 a der Gründe zu § 63 Abs. 1 Nr. 4 LPVG Brandenburg, BAGE 92, 36). Eine Verletzung des Mitbestimmungsrechts nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG NW führt zur Unwirksamkeit der Befristungsabrede (vgl. nur BAG 20. Februar 2002–7 AZR 707/00–zu I 2 der Gründe, aaO; 13. April 1994–7 AZR 651/93–zu B II 2 c ee der Gründe, BAGE 76, 234).

### Durchführen des Mitbestimmungsverfahrens

[39] bb) Unterliegt eine Maßnahme der Mitbestimmung des Personalrats, hat der Leiter der Dienststelle den Personalrat von der beabsichtigten Maßnahme zu unterrichten und seine Zustimmung zu beantragen (§ 66 Abs. 2 Satz 1 LPVG NW). Der Personalrat kann verlangen, dass der Leiter der Dienststelle die beabsichtigte Maßnahme begründet (§ 66 Abs. 2 Satz 2 LPVG NW). Beabsichtigt der Personalrat, der Maßnahme nicht zuzustimmen, hat er dies innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Aufforderung dem Leiter der Dienststelle mitzuteilen. Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn der Personalrat nicht innerhalb der genannten Frist die Zustimmung unter Angabe der Gründe schriftlich verweigert (§ 66 Abs. 2 Satz 5 LPVG NW).

### Prüfen der Wirksamkeit der Befristung

[40] cc) Bei Durchführung der Mitbestimmung zur Befristung hat der Arbeitgeber den Personalrat so zu informieren, dass dieser sein Mitbestimmungsrecht wahrnehmen kann. Der Arbeitgeber genügt nach der Rechtsprechung des Senats seiner Unterrichtungspflicht, wenn für den Personalrat der Sachgrund für die Befristung seiner Art nach hinreichend deutlich wird. Der Schutzzweck des Mitbestimmungsrechts erfordert keine weitergehende unaufgeforderte Begründung des Sachgrundes durch den Arbeitgeber. Er ist durch die typologisierende Bezeichnung des Befristungsgrundes auf diesen festgelegt. Damit ist gewährleistet, dass der Arbeitgeber den Sachgrund in einer etwaigen Auseinandersetzung mit dem Arbeitnehmer nicht gegen einen Sachgrund austauschen kann, zu dem der Personalrat seine Zustimmung nicht erteilt hat (BAG 18. Juli 2012–7 AZR 443/09–Rn. 51, BAGE 142, 308; 10. März 2004–7 AZR 397/03–zu IV 2 der Gründe mwN). Zu diesen Angaben ist der Arbeitgeber auch ohne besondere Aufforderung des Personalrats verpflichtet, da der Personalrat diese Informationen zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung seines Mitbestimmungsrechts nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG NW benötigt. Dieses Mitbestimmungsrecht dient dem Schutz des Arbeitnehmers und soll dessen Interesse an dauerhaften arbeitsvertraglichen Bindungen Rechnung tragen (BAG 18. April 2007–7 AZR 293/06–Rn. 21). Der Personalrat soll prüfen können, ob die beabsichtigte Befristung nach den Grundsätzen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle wirksam ist. Außerdem soll er auch bei Vorliegen einer Rechtfertigung für die Befristung darauf Einfluss nehmen können, ob im Interesse des Arbeitnehmers von einer Befristung abgesehen oder wegen der dem Arbeitnehmer zugewiesenen Arbeitsaufgaben oder der in Aussicht genommenen Befristungsgründe eine längere Vertragslaufzeit vereinbart werden kann (BAG 18. April 2007–7 AZR 293/06–Rn. 21; 9. Juni 1999–7 AZR 170/98–zu 2 b der Gründe, BAGE 92, 36).

[41] b) Nach diesen Grundsätzen ist die streitige Befristung

### Praxishinweis

Die Entscheidung des BAG ist für Personalräte unter mehreren Gesichtspunkten interessant.

Zum einen verdeutlicht sie, dass Mitbestimmungsvorlagen der Dienststelle häufig unterschiedliche Mitbestimmungstatbestände enthalten, auf die der Personalrat auch unterschiedlich reagieren kann. Das wird in der Praxis häufig verkannt. In dem der Entscheidung des BAG zugrundeliegenden Fall beabsichtigte die Dienststelle, eine Beschäftigte befristet einzustellen. Betroffen waren hier die Mitbestimmungsrechte des Personalrats bei der Einstellung, der Eingruppierung sowie der Befristung (welche nach den Vorschriften des LPVG NW mitbestimmungspflichtig ist). Liegt eine Doppelbefristung, das heißt eine Kombination von Zeitbefristung (bei welcher das Arbeitsverhältnis nach Ablauf eines bestimmten Zeitraums automatisch endet) und Zweckbefristung (bei der das Arbeitsverhältnis bei Erreichen eines bestimmten Zwecks endet) vor, hat der Personalrat hinsichtlich beider Befristungsmodalitäten getrennt mitzubestimmen. In Rede standen vorliegend daher insgesamt vier Mitbestimmungstatbestände.

Der Personalrat hat hinsichtlich jedes dieser Mitbestimmungstatbestände zu beschließen, ob er der Maßnahme zustimmt oder nicht. Erklärt sich der Personalrat nur zu dreien der Mitbestimmungstatbestände, tritt hinsichtlich des vierten die Zustimmungsfiktion ein. Aus dem Umstand, dass jeder einzelne Mitbestimmungstatbestand unabhängig von den anderen zu beurteilen ist, folgt aber auch, dass der Personalrat zum Beispiel die Zustimmung zur Einstellung erteilen, die zur Befristung oder Eingruppierung aber verweigern kann. So hätte der Personalrat vorliegend etwa die Zustimmung

zur Zeitbefristung erteilen, die zur Zweckbefristung aber verweigern können.

Zum anderen ergibt sich aus der Entscheidung – auch wenn das nicht streitentscheidend war –, dass es zur Wahrung des Unterrichtsanspruchs bei einer Zweckbefristung ausreicht, wenn die Dienststelle den Sachgrund für die Befristung »typologisierend« angibt. Die Dienststelle müsste beispielsweise lediglich angeben, dass die Befristung wegen einer Krankheitsvertretung erfolgen soll. In einer später evtl. folgenden Auseinandersetzung mit dem Arbeitnehmer kann die Dienststelle den Sachgrund dann nicht mehr austauschen. Bei einer Zeitbefristung hingegen soll es nach Auffassung des BAG zur Unterrichtung des Personalrats ausreichen, wenn diesem die Befristungsdauer mitgeteilt wird. Sollte die Dienststelle bei der Beteiligung des Personalrats Fehler begehen und den Personalrat zum Beispiel nicht ausreichend unterrichten, ist dies ausnahmsweise kein Grund für den Personalrat, die ordnungsgemäße Beteiligung bei der Dienststelle anzumahnen. Gleiches gilt für den Fall, dass der Personalrat der Auffassung ist, dass der von der Dienststelle angegebene Befristungsgrund nicht vorliegt. Es ist nicht Aufgabe des Personalrats, der Dienststelle dabei behilflich zu sein, von dem Instrument der Befristung wirksam Gebrauch zu machen. Wie aus den Ausführungen des BAG deutlich wird, führen Fehler der Dienststelle bei der Durchführung des Mitbestimmungsverfahrens zur Unwirksamkeit der Befristung, die der Beschäftigte im Rahmen einer Entfristungsklage nach § 17 TzBfG geltend machen kann.

**Gunnar Herget**, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, CNH-Anwälte, Essen. [www.CNH-Anwaelte.de](http://www.CNH-Anwaelte.de)

des Arbeitsverhältnisses zum 30. September 2014 nicht wegen einer Verletzung des Mitbestimmungsrechts des Personalrats unwirksam.

### Ordnungsgemäße Unterrichtung des Personalrats

[42] aa) Der Personalrat wurde durch das Anhörungsschreiben vom 27. August 2012 ordnungsgemäß über die beabsichtigte Befristung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin zum 30. September 2014 unterrichtet und er wurde um Zustimmung auch zu dieser Befristung gebeten. Aus dem Anhörungsschreiben vom 27. August 2012 geht hinreichend deutlich hervor, dass sich die von der Beklagten beantragte Zustimmung auch auf die Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 30. September 2014 bezieht. So hat die Beklagte unter »Begründung Laufzeit« die Absicht mitgeteilt, die Klägerin zum 1. Oktober 2012 »zu den oben genannten Konditionen einzustellen« und unmittelbar anschließend um Zustimmung gebeten. Zu den im

Anhörungsschreiben »oben genannten« Konditionen gehörte auch die ausdrücklich im Anhörungsschreiben angeführte Befristung zum 30. September 2014.

### Mitteilung der Befristungsdauer

[43] bb) Die Beklagte hat den Personalrat auch inhaltlich so hinreichend unterrichtet, dass dieser sein Mitbestimmungsrecht ausüben und insbesondere prüfen konnte, ob die Befristung wirksam ist. Die Beklagte hat die Befristungsdauer mitgeteilt und keine Angaben zum Vorliegen eines Sachgrundes gemacht. Damit war für den Personalrat erkennbar, dass die Befristung nur sachgrundlos erfolgen konnte und ihm war eine rechtliche Überprüfung nach den Vorgaben von § 14 Abs. 2 TzBfG möglich. Eine ordnungsgemäße Unterrichtung über die Rechtfertigung der Befristung erforderte nicht die ausdrückliche Angabe, dass die Befristung sachgrundlos erfolgen sollte. Aus dem Fehlen von Angaben zu einem der Befristung zugrun-

de liegenden Sachgrund wird für den Personalrat hinreichend deutlich, dass die Befristung ohne Sachgrund erfolgen soll und gleichzeitig gewährleistet, dass der Arbeitgeber die Befristung nicht auf einen Sachgrund stützen kann, zu dem der Personalrat seine Zustimmung nicht erteilt hat.

[44] cc) Der Personalrat hat der Befristung zum 30. September 2014 im Schreiben vom 30. August 2012 zugestimmt. Dem steht nicht entgegen, dass sich die Zustimmungserklärung nach deren Wortlaut auf die Einstellung und die Eingruppierung bezieht. Der Personalrat hat im Zustimmungsschreiben die Einstellung für die Zeit vom 1. Oktober 2012 bis zum 30. September 2014 erwähnt. Dieser Einstellung hat er zugestimmt. Dies erfasst auch die Befristung. Er hat seine Zustimmung nur im Hinblick auf die »Einstufung« verweigert. Damit gilt die Befristung jedenfalls als gebilligt, weil der Personalrat die Zustimmung nicht innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Anhörungsschreibens unter Angabe der Gründe schriftlich verweigert hat (§ 66 Abs. 2 Satz 5 LPVG NW).

### Unwirksamkeit der Zweckbefristung

[45] dd) Die Information des Personalrats hinsichtlich der kalendermäßigen Befristung zum 30. September 2014 ist nicht deshalb unzureichend, weil die Beklagte im Anhörungsschreiben vom 27. August 2012 keine Angaben zu der später im Arbeitsvertrag vereinbarten Zweckbefristung gemacht hat. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt. Die insoweit unterbliebene Unterrichtung hätte lediglich die Unwirksamkeit der vereinbarten Zweckbefristung zur Folge. Die Unwirksamkeit der Zweckbefristung führt nur dazu, dass das Arbeitsverhältnis nicht bereits aufgrund der früheren Zweckerreichung endet, sondern bis zur vereinbarten kalendermäßig bestimmten Höchstfrist fortbesteht. Ist das Arbeitsverhältnis ohnehin bis zu diesem Zeitpunkt fortgesetzt worden, gewinnt die Zweckbefristung keine Bedeutung (BAG 13. Juni 2007 – 7 AZR 700/06 – Rn. 28, BAGE 123, 109).

(...)