

14 Sa 526/23
6 Ca 2250/22
Arbeitsgericht Wuppertal



Verkündet am 24.10.2023

Lochthowe
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der Ge-
schäftsstelle

**LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES**

URTEIL

In dem Rechtsstreit

K., D.-straße 64 b, G.

Kläger und Berufungsbeklagter

Prozessbevollmächtigte

Z. Rechtsanwälte, U.-straße 23, Q.

g e g e n

E., vertreten durch den Rektor, R.-straße 20, B.

Beklagte und Berufungsklägerin

Prozessbevollmächtigte

S. e. V., J.-straße 67, Y.

hat die 14. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 24.10.2023
durch die Richterin am Arbeitsgericht Reinecke als Vorsitzende
und den ehrenamtlichen Richter Bittner
und den ehrenamtlichen Richter Fischer

für Recht erkannt:

- 1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 04.05.2023 – 6 Ca 2250/22 – wird zurückgewiesen.**
- 2. Die Kosten der Berufung hat die Beklagte zu tragen.**
- 3. Die Revision wird zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsvertrags.

Der am 05.02.1985 geborene, verheiratete und zwei minderjährigen Kindern zum Unterhalt verpflichtete Kläger ist seit dem 01.08.2014 als wissenschaftlicher Mitarbeiter bei der beklagten Universität, einer Körperschaft des öffentlichen Rechts, in Vollzeit beschäftigt und in der Entgeltgruppe 13 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) eingruppiert. Er verfügt über einen Diplomabschluss im Bereich Maschinenbau - Microengineering mit dem Schwerpunkt Mechatronik und Mikrosystemtechnik und wurde im Bereich der Lehre des Fachbereichs Maschinenbau eingesetzt. Der Kläger arbeitet an seiner Promotion.

Die Beschäftigung erfolgte im Rahmen mehrerer befristeter Arbeitsverträge auf der Grundlage des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Der erste Arbeitsvertrag vom 01.08.2014 (Bl. 7 f. der erstinstanzlichen Akte), der eine Befristung zum 30.07.2016 vorgesehen hatte, war aufgrund in Anspruch genommener Elternzeit bis zum 30.08.2016 verlängert worden.

Im Anschluss war der Kläger im Rahmen eines weiteren befristeten Arbeitsvertrags (Bl. 10 f. der erstinstanzlichen Akte) mit einer Vertragslaufzeit vom 31.08.2016 bis zum 31.08.2019 tätig. Mit Schreiben vom 19.08.2019 hörte die Beklagte den bei ihr gebildeten wissenschaftlichen Personalrat zu der Verlängerung dieses Arbeitsvertrags für die Zeit vom 01.09.2019 bis zum 26.11.2019 an. Wegen des Inhalts des Anhörungsschreibens zur „Weiterbeschäftigung (Verlängerung des Arbeitsvertrags aufgrund von Elternzeiten)“ wird auf die Anlage B2 (Bl. 85 der erstinstanzlichen Akte) Bezug genommen. Das beigelegte Informationsschreiben vom 16.08.2019 (Bl. 86 f. der erstinstanzlichen Akte) enthielt u.a. einen Hinweis auf die Vorbeschäftigung des Klägers vom 31.08.2016 bis zum 31.08.2019 und Angaben zu den Elternzeiten.

Mit Schreiben vom 13.11.2023 beantragte die Beklagte die Zustimmung des wissenschaftlichen Personalrats zur der befristeten Weiterbeschäftigung des Klägers vom 27.11.2019 bis zum 30.11.2022. Das Schreiben (Bl. 78 der erstinstanzlichen Akte) enthielt einen Hinweis auf die „Weiterbeschäftigung“ des Klägers auf der Grundlage einer Befristung nach § 2 Abs. 1 S. 1 WissZeitVG (Phase 1 - Promotion). Ob der „Antrag für die Beschäftigung wissenschaftlichen Personals“ vom 28.08.2019 sowie die „Angabe des Qualifizierungsziels bei befristeten Beschäftigungen nach WissZeitVG“ (Bl. 79 ff. der erstinstanzlichen Akte) der Personalratsanhörung beigelegt waren, ist zwischen den Parteien streitig. Der Personalrat stimmte der beabsichtigten Maßnahme am 21.11.2019 zu. Im Anschluss schlossen die Parteien im November 2019 einen Arbeitsvertrag (ohne Datum) für die Zeit vom 27.11.2019 bis 30.11.2022 (Bl. 4 ff. der erstinstanzlichen Akte).

Mit seiner am 21.11.2022 bei dem Arbeitsgericht Wuppertal eingegangenen Klage wandte sich der Kläger gegen die Wirksamkeit der Befristungsabrede aus dem zuletzt geschlossenen Arbeitsvertrag.

Er hat erstinstanzlich behauptet, aufgrund der umfangreichen Unterstützung der Lehrtätigkeit im Fachbereich des Professor A. sei er voll ausgelastet gewesen. Er habe keine ausreichende Zeit zur Anfertigung seiner Promotion gehabt. Die Befristung habe daher nicht der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung im Sinne des § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG gedient.

Die vereinbarte Befristung sei jedenfalls aufgrund der nicht ordnungsgemäßen Unterrichtung des zuständigen wissenschaftlichen Personalrats unwirksam. Die Beklagte hätte dem Personalrat sämtliche Vorbeschäftigungszeiten mitteilen müssen. Nur dann wäre eine umfängliche Überprüfung der Rechtmäßigkeit der Befristung durch den Personalrat möglich gewesen. Es sei nicht Aufgabe des Personalrats, durch die Sammlung von Unterlagen zu jedem einzelnen Beschäftigten diese Informationen vorzuhalten, anzufordern oder noch zu erinnern, gleichgültig wie lange die Vorlagen zurückzulegen.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristung aus dem letzten Arbeitsvertrag (ohne Datum) zum 30.11.2022 endete und
2. die Beklagte zu verurteilen, ihn als wissenschaftlichen Mitarbeiter zu den bisherigen Arbeitsbedingungen bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens weiter mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe 13 zu beschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat erstinstanzlich ausgeführt, der Kläger habe ausreichend Gelegenheit zur wissenschaftlichen Qualifizierung und Fertigstellung seiner Promotion erhalten. 30 % seiner Arbeitszeit hätten für die Anfertigung der Promotion zur Verfügung gestanden.

Der Personalrat sei ordnungsgemäß zu der Befristung des Arbeitsvertrags angehört worden. Dem Schreiben vom 13.11.2019 ließen sich die erforderlichen Angaben zu der Rechtsgrundlage und der Dauer der Befristung entnehmen. Die beigefügten Kopien des Antrags auf Weiterbeschäftigung und der Angabe des Qualifizierungsziels hätten Hinweise auf eine Weiterbeschäftigung des Klägers enthalten. Weitere Informationen über die konkreten Daten und die Anzahl der Vorbeschäftigungen seien nicht erforderlich gewesen. Da der Personalrat selbst keine unzureichende Unterrichtung beanstandet habe, könne sich der Kläger nicht mit Erfolg auf diese berufen. Aufgrund der Anhörung vom 19.08.2019 seien dem Personalrat die Vorbeschäftigungszeiten des Klägers auch bekannt gewesen.

Mit Urteil vom 04.05.2023 hat das Arbeitsgericht Wuppertal der Befristungskontrolklage stattgegeben und zur Begründung auf die nicht ordnungsgemäße Anhörung des Personalrats zu der Befristung des Arbeitsvertrags des Klägers gemäß §§ 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, 66 Abs. 1 Satz 1 LPVG NW abgestellt. Die Überprüfung der Wirksamkeit der Befristung durch den Personalrat erfordere die Mitteilung der Vorbeschäftigungszeiten des Arbeitnehmers durch die Beklagte. Nur dann könne der Personalrat prüfen, ob die zeitlichen Höchstgrenzen mit der aktuellen Befristung eingehalten würden, oder darauf hinwirken, weitere zeitliche Befristungsmöglichkeiten auszuschöpfen oder einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu vereinbaren. Es sei dagegen nicht Aufgabe des Personalrats, frühere Vorlagen der Beklagten vorzuhalten und diese im Fall eines Zustimmungsantrags heranzuziehen. Das Mitbestimmungsrecht des Personalrates als Arbeitnehmerschutzrecht hänge nicht von der Rüge des Personalrats ab.

Gegen das ihr am 30.05.2023 zugestellte Urteil hat die Beklagte mit einem bei dem Landesarbeitsgericht am 21.06.2023 eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese mit einem am 28.07.2023 eingegangenen Schriftsatz begründet.

Die Beklagte ist der Auffassung, das Arbeitsgericht habe den Inhalt der Unterrichtspflicht verkannt. Eine rechtliche Verpflichtung, den Personalrat über die Daten der Vorbeschäftigungen zu informieren, ergebe sich weder aus der gesetzlichen Regelung noch den Vorgaben der Rechtsprechung. Danach benötige der Personalrat nur Angaben zu der Befristungsdauer und dem Befristungsgrund, die durch die ausdrückliche Nennung des § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG und den Hinweis auf eine „Weiterbeschäftigung“ in dem Zustimmungsantrag vom 13.11.2019 vorgelegen hätten.

Der Personalrat habe prüfen können, ob die beabsichtigte Befristung nach den Grundsätzen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle wirksam gewesen sei. Die zusätzliche Prüfung nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs obliege den Arbeitsgerichten. Die arbeitsgerichtliche Begründung, der Personalrat solle insbesondere auch auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag hinwirken können, gehe im Bereich des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes fehl. Das Gesetz regele die Möglichkeiten einer Qualifizierungsphase nach dem Hochschulstudium bzw. nach der Promotion. Eine unbefristete Beschäftigung als eine Art Dauerqualifizierung sei nicht vorgesehen und nicht im Interesse der Parteien. Aufgrund der Zustimmung des Personalrats ohne Nachfragen habe die Beklagte davon ausgehen dürfen, dass dieser zur Prüfung keine weiteren Informationen benötigte.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 04.05.2023 - 6 Ca 2250/22 - abzuändern und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 04.05.2023 Az.: 6 Ca 2250/22 eingelegte Berufung zurückzuweisen.

Er verteidigt in der Berufungsinstanz in erster Linie das angefochtene Urteil. Zutreffend habe das Arbeitsgericht festgestellt, dass der Personalrat prüfen können müsse, ob die beabsichtigte Befristung nach den Grundsätzen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle wirksam sei. Dazu gehöre neben der Frage, ob überhaupt ein Befristungsgrund vorliege, auch die Prüfung eines institutionellen Rechtsmissbrauchs oder der Einhaltung der maximalen Befristungsdauer nach § 2 WissZeitVG. Dies erfordere die Mitteilung von Vorbeschäftigungszeiten. Die Tatsache, dass der Personalrat der Vorlage zugestimmt habe, heile den Mangel an erforderlichen Informationen nicht.

Wegen der Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird ergänzend auf die in beiden Instanzen zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen und die Ergebnisse der mündlichen Verhandlungen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung ist zulässig, aber unbegründet.

1. Die nach § 64 Abs. 2 c) ArbGG statthafte Berufung ist unter Beachtung der Vorgaben der §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG iVm. § 520 ZPO form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden.

2. Die Berufung ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat zutreffend entschieden, dass die zulässige Klage begründet ist. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nicht aufgrund der vereinbarten Befristung zum 30.11.2022 sein Ende gefunden. Die Beklagte ist zur Weiterbeschäftigung des Klägers bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens verpflichtet.

a. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 30.11.2022 gilt nicht nach § 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG als wirksam. Der Kläger hat mit der bei Gericht am 21.11.2022 eingegangenen und der Beklagten am 24.11.2022 zugestellten Klage die Rechtsunwirksamkeit der Befristung rechtzeitig nach § 17 Satz 1 TzBfG innerhalb der dort bestimmten dreiwöchigen Klagefrist geltend gemacht. Auch die Erhebung einer Klage vor dem Ablauf der vereinbarten Vertragslaufzeit wahrt die Klagefrist des § 17 Satz 1 TzBfG (BAG 17.04.2019 - 7 AZR 410/17 - Rn. 11; 14.06.2017 - 7 AZR 608/15 - Rn. 13; 28.09.2016 - 7 AZR 549/14 - Rn. 9 mwN).

b. Das Arbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass die Befristung zum 30.11.2022 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 (LPVG NW) in der hier maßgeblichen, vom 13.03.2019 bis zum 14.04.2020 geltenden Fassung unwirksam ist.

aa. Nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG NW hat der Personalrat bei der Befristung von Arbeitsverträgen mitzubestimmen.

(1) Mit dieser Vorschrift hat der Landesgesetzgeber das Mitbestimmungsrecht des Personalrats zulässigerweise (vgl. etwa BAG 21.08.2019 - 7 AZR 563/17 - Rn. 46; 14.06.2017 - 7 AZR 608/15 - Rn. 38; 15.02.2006 - 7 AZR 206/05 - Rn. 16; 20.02.2002 - 7 AZR 707/00 - Rn. 13) über die Einstellung eines Arbeitnehmers hinaus auch auf die inhaltliche Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses erstreckt und die Vertragsfreiheit des Arbeitgebers eingeschränkt (BAG 21.08.2019 - 7 AZR 563/17 - Rn. 46; 14.06.2017 - 7 AZR 608/15 - Rn. 38; 15.02.2006 - 7 AZR 206/05 - Rn. 16; 09.06.1999 - 7 AZR 170/98 - Rn. 22 ff.). Eine Verletzung des Mitbestimmungsrechts nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG NW führt zur Unwirksamkeit der Befristungsabrede (vgl. nur BAG 21.08.2019 - 7 AZR 563/17 - Rn. 46; 21.03.2018 - 7 AZR 408/16 - Rn. 20; 20.02.2002 - 7 AZR 707/00 - Rn. 14; 13.04.1994 - 7 AZR 651/93 - Rn. 19 ff.).

(2) 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).

(3) Bei Durchführung der Mitbestimmung zur Befristung hat der Arbeitgeber den Personalrat so zu informieren, dass dieser sein Mitbestimmungsrecht wahrnehmen kann. Der Arbeitgeber genügt 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 Sachgrunds durch den Arbeitgeber. Er ist durch die typologisierende Bezeichnung des Befristungsgrunds 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 21.08.2019 - 7 AZR 563/17 - Rn. 49; 14.06.2017 - 7 AZR 608/15 - Rn. 40; 18.07.2012 - 7 AZR 443/09 - Rn. 51; 10.03.2004 - 7 AZR 397/03 - Rn. 29).

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 21.08.2019 - 7 AZR 563/17 - Rn. 49; 14.06.2017 - 7 AZR 608/15 - Rn. 40; 18.04.2007 - 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 21.08.2019 - 7 AZR 563/17 - Rn. 49; 14.06.2017 - 7 AZR 608/15 - Rn. 40; 18.04.2007 - 7 AZR 293/06 - Rn. 21; 09.06.1999 - 7 AZR 170/98 – Rn. 16). Diese Grundsätze finden auch im Geltungsbereich des WissZeitVG Anwendung. Aus dem Zitiergebot nach § 2 Abs. 4 WissZeitVG ergibt sich nichts Gegenteiliges. Diese Vorschrift regelt nicht die Anforderungen an eine ggf. erforderliche Beteiligung des Personalrats (BAG 21.08.2019 - 7 AZR 563/17 - Rn. 49).

bb) Nach diesen Grundsätzen ist die streitige Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 30.11.2022 wegen einer Verletzung des Mitbestimmungsrechts des Personalrats unwirksam. Dem zuständigen wissenschaftlichen Personalrat hätten im Rahmen der Mitbestimmung bei der Befristung des Arbeitsvertrags des Klägers dessen Vorbeschäftigungszeiten vollständig mitgeteilt werden müssen.

(1) Mit dem Schreiben vom 13.11.2019 (Anlage B1, Bl. 78 ff. der erstinstanzlichen Akte) beantragte die Beklagte die Zustimmung des Personalrats zu der befristeten Weiterbeschäftigung des Klägers vom 27.11.2019 bis 30.11.2022. Das Schreiben nahm Bezug auf die Rechtsgrundlage der Befristung in § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG (Phase 1 - Promotion) und enthielt den ausdrücklichen Hinweis auf eine „Weiterbeschäftigung“ des Klägers. Angaben zu den Zeiten der Vorbeschäftigung beinhalteten weder das Schreiben vom 13.11.2019 noch der „Antrag für die Beschäftigung wissenschaftlichen Personals zur Weiterbeschäftigung“ vom 28.08.2019 (Bl. 79 ff. der erstinstanzlichen Akte) oder die „Angabe des Qualifizierungsziels bei befristeten Beschäftigungen nach dem WissZeitVG“ vom 28.08.2019 (Bl. 81 ff. der erstinstanzlichen Akte). Es kann daher dahinstehen, ob diese Schreiben dem Antrag vom 13.11.2019 beigelegt waren.

(2) Mit den vorstehenden Angaben informierte die Beklagte den Personalrat über die Dauer der Befristung und deren Rechtsgrundlage, wobei die Berufungskammer klarstellend darauf hinweist, dass es sich entgegen der Auffassung der Beklagten bei der Befristung nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG um eine kalendermäßige Befristung handelt (BAG 20.07.2022 - 7 AZR 239/21 - Rn. 15; 20.05.2020 - 7 AZR 72/19 - Rn. 20; Joussem, WissZeitVG/Joussem, 2. Aufl. 2018, WissZeitVG § 2 Rn. 1). Ausweislich der Gesetzesbegründung (BT-Drucksache 16/3438 S. 12) ist innerhalb des danach eröffneten Befristungsrahmens ein Sachgrund nicht erforderlich.

(3) Soweit die Beklagte darauf verweist, eine rechtliche Verpflichtung, den Personalrat über die Daten der Vorbeschäftigungen zu informieren, ergebe sich weder aus der gesetzlichen Regelung noch aus den Vorgaben der Rechtsprechung, trifft dies nicht zu. Obliegt dem Personalrat nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der sich die erkennende Kammer anschließt, die Überprüfung, ob die beabsichtigte Befristung nach den Grundsätzen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle wirksam ist (so BAG 21.08.2019 - 7 AZR 563/17 - Rn. 49; 14.06.2017 - 7 AZR 608/15 - Rn. 40; 18.04.2007 - 7 AZR 293/06 - Rn. 21; 09.06.1999 - 7 AZR 170/98 – Rn. 16), so gehört hierzu auch die Einhaltung einer gesetzlich zulässigen Befristungsdauer als Wirksamkeitsvoraussetzung.

(a) Die Berücksichtigung von Vorbeschäftigungszeiten ist Bestandteil der Überprüfung der Wirksamkeit der beabsichtigten Befristung. Nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG ist die Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichem Personal an staatlichen Hochschulen, das nicht promoviert ist, nur bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig.

Die insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei der Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind (§ 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG). Ist eine Befristung über die Höchstdauer des § 2 Abs. 1 WissZeitVG hinaus vereinbart worden, ist sie unwirksam. Der Arbeitsvertrag ist dann als unbefristet geschlossen anzusehen (BAG 21.08.2019 - 7 AZR 563/17 - Rn. 30; Jousen WissZeitVG/Jousen, 2. Aufl. 2018, WissZeitVG § 2 Rn. 13).

(b) Die Überprüfung der gesetzlichen Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG liegt entgegen der Auffassung der Beklagten auch nicht außerhalb des Schutzzwecks des Mitbestimmungsrechts des Personalrats aus § 72 Abs. 1 Nr. 1 LPVG NW (Befristung) mit der Folge, dass sie in diesem Fall entbehrlich ist.

(aa) Gemäß § 72 Abs. 1 Nr. 1 LPVG NW unterliegen bestimmte Inhalte eines Arbeitsvertrags dem Mitbestimmungsrecht des Personalrats. Neben der Einstellung sind in § 72 Abs. 1 Nr. 1 LPVG NW auch Nebenabreden und die Befristung von Arbeitsverhältnissen als mitbestimmungspflichtige Maßnahmen aufgeführt. Bei wesentlichen Änderungen des Arbeitsvertrages hat der Personalrat nach § 72 Abs. 1 Nr. 4 LPVG NW ebenfalls mitzubestimmen. Das Landespersonalvertretungsgesetz Nordrhein-Westfalen hat demnach das Mitbestimmungsrecht des Personalrats nicht auf die tatsächliche Umsetzung der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen beschränkt, sondern in gewissem Umfang auf die inhaltliche Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses ausgedehnt (vgl. BAG 13.04.1994 - 7 AZR 651/93 - Rn. 33).

Ursprünglich enthielt § 72 Abs. 1 Nr. 1 LPVG NW nicht den Mitbestimmungstatbestand "Befristung von Arbeitsverhältnissen". Das Bundesverwaltungsgericht hat mit Urteil vom 19.09.1983 (6 P 32/80 - Rn. 17 ff.) zur früheren Fassung des § 72 Abs. 1 Nr. 1 LPVG NW entschieden, dass sich die Mitbestimmung des Personalrats bei der Einstellung eines Beschäftigten nicht auf die Frage erstreckt, ob der Arbeitsvertrag befristet oder unbefristet abzuschließen ist. Zur Begründung hatte das Bundesverwaltungsgericht u. a. darauf hingewiesen, dass sich die Mitbestimmung allein auf die Eingliederung des Arbeitnehmers, die von ihm auszuübende Tätigkeit und seine tarifliche Eingruppierung beziehe, nicht aber auf den Inhalt des Arbeitsverhältnisses.

Daraufhin hat der Landesgesetzgeber in § 72 Abs. 1 Nr. 1 LPVG NW den Mitbestimmungstatbestand "Befristung von Arbeitsverhältnissen" eingefügt. Diese Gesetzesänderung ist im Ausschuss für Innere Verwaltung wie folgt begründet worden (LT-Drucks. 9/3845, S. 65): "In Satz 1 Nummer 1 wird die Mitbestimmung in Personalangelegenheiten auf die Befristung von Arbeitsverhältnissen ausgedehnt. Die antragstellende Fraktion geht davon aus, dass befristete Arbeitsverhältnisse in Zukunft an Bedeutung gewinnen, andererseits aber das Interesse der Beschäftigten, im Regelfall in unbefristeten Arbeitsverhältnissen zu bleiben, im Vordergrund stehen soll. ...".

Der neu eingefügte Mitbestimmungstatbestand diene, wie die Gesetzesbegründung bestätigt, insbesondere auch dem Schutz der Arbeitnehmer. Der Gesetzgeber hat dem Interesse der Arbeitnehmer an unbefristeten Arbeitsverhältnissen besonderes Gewicht beigemessen (vgl. BAG 13.04.1994 - 7 AZR 651/93 - Rn. 34 ff.). Nach der Streichung des Mitbestimmungstatbestands im Zuge der Novelle des LPVG NW im Jahr 2007 ist er durch das Gesetz zur Änderung des LPVG NW vom 05.07.2011 zum Schutz der Beschäftigten wieder eingeführt worden. Es handele sich um eine grundlegende Entscheidung für die Beschäftigten, so dass es angezeigt gewesen sei, den Umfang der Mitbestimmung wieder auf das Niveau vor der Novelle 2007 zurückzuführen (vgl. LT-Drucks. 15/1644 S. 2, 84).

(bb) Der Beklagten ist zuzugeben, dass das Interesse an einer unbefristeten Beschäftigung, mithin an einer dauerhaften Bindung, im Bereich der Arbeitsverträge wissenschaftlicher Mitarbeiter/-innen zur Anfertigung der Promotion an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen kein vorherrschender Schutzzweck sein kann. Eine unbefristete Beschäftigung im Rahmen einer Art Dauerqualifizierung ist nicht vorgesehen. Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen, denen Aufgaben übertragen werden, die auch der Vorbereitung einer Promotion förderlich sind, werden gemäß § 44 Abs. 5 Hochschulgesetz NW nur in befristeten privatrechtlichen Dienstverhältnissen beschäftigt.

Dem Personalrat sollte jedoch ausweislich der Gesetzgebungsmaterialien aufgrund der wachsenden Bedeutung des Instruments der Befristung von Arbeitsverhältnissen ein umfassendes Überprüfungsrecht eingeräumt werden. Dieses beinhaltet die Überprüfung der Wirksamkeit und findet nach Auffassung der Kammer nicht dort seine Grenzen, wo eine unbefristete Beschäftigung nicht vorgesehen ist. Vielmehr entspricht es dem Schutzzweck des Mitbestimmungsrechts, im Interesse der Beschäftigten die Möglichkeit einer längeren Vertragslaufzeit (vgl. BAG 01.06.2022 - 7 AZR 232/21 - Rn. 20; 21.08.2019 - 7 AZR 563/17 - Rn. 49; 14.06.2017 - 7 AZR 608/15 - Rn. 40; 18.04.2007 - 7 AZR 293/06 - Rn. 21; 09.06.1999 - 7 AZR 170/98 – Rn. 16; LAG Köln 20.12.2019 – 10 Sa 241/19 - Rn. 40) als „Minus“ zur unbefristeten Beschäftigung zu prüfen und anregen zu können. Dieses schutzwürdige Interesse gilt gleichermaßen auch für wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen an Hochschulen.

(cc) Soweit die Beklagte auf die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vom 18.07.2012 (7 AZR 443/09) und 18.04.2007 (7 AZR 293/06) verweist, ergeben sich aus diesen keine geringeren Anforderungen an die Mitteilungspflichten gegenüber dem Personalrat. Beide Entscheidungen sind zu einer Befristung mit Sachgrund ergangen. Mögliche Vorbeschäftigungszeiten waren daher für die Überprüfung der gesetzlichen Voraussetzungen der Befristung durch den Personalrat unerheblich.

Erforderlich gewesen wären sie allein für die Überprüfung eines möglichen institutionellen Rechtsmissbrauchs. Die Grundsätze der unionsrechtlich gebotenen Missbrauchskontrolle ergaben sich jedoch erst aus der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 26.01.2012 (C-586/10) und haben erst danach ihre Umsetzung in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gefunden (vgl. BAG 18. Juli 2012 – 7 AZR 783/10 und 7 AZR 443/09). Sie waren daher im Rahmen der von der Beklagten zitierten Entscheidungen bei den Unterrichtungen der Personalräte noch nicht zu berücksichtigen. Zu beachten ist außerdem, dass die Angabe der Vorbeschäftigungszeiten vorliegend nicht der Kontrolle eines institutionellen Rechtsmissbrauchs, sondern schon der Einhaltung der Höchstdauer des § 2 Abs. 1 WissZeitVG gedient hätte.

(4) Ohne konkrete Angaben zu den Zeiten der Vorbeschäftigung des Klägers in dem Schreiben vom 13.11.2019 war dem Personalrat eine Überprüfung der Einhaltung der insgesamt zulässigen Befristungsdauer nicht möglich. Diese ließen sich allein dem Hinweis auf eine „Weiterbeschäftigung“ nicht entnehmen. Dem Personalrat fehlten daher erforderliche Informationen im Rahmen der ihm obliegenden Befristungskontrolle.

(5) Entgegen der Ansicht der Beklagten hätte der Personalrat auch keinen weiteren Informationsbedarf anmelden müssen. Die Informationen zur arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle sind dem Personalrat ohne besondere Aufforderung zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung seines Mitbestimmungsrechts nach § 72 Abs. 1 LPVG NW mitzuteilen (vgl. BAG 01.06.2022 - 7 AZR 232/21 - Rn. 22 zum NPersVG; 21.08.2019 - 7 AZR 563/17 - Rn. 49; 14.06.2017 - 7 AZR 608/15 - Rn. 40; 18. April 2007 - 7 AZR 293/06 - Rn. 21).

(6) Schließlich führt auch die erfolgte Zustimmung des Personalrats zu keinem anderen Ergebnis. Voraussetzung für eine wirksame Zustimmung des Personalrats ist seine ordnungsgemäße Unterrichtung über die Maßnahme (BAG 01.06.2022 - 7 AZR 232/21 - Rn. 22 zum NPersVG). Die Zustimmung des Personalrats heilt keine Anhörungsfehler (grundlegend: BAG 05.02.1981 - 2 AZR 1135/78 - Rn. 29).

(7) Für den Streitfall kann abschließend dahinstehen, ob die Mitteilung der Vorbeschäftigungszeiten an den Personalrat im Rahmen der Beteiligung nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG NW entbehrlich war, weil diese dem Personalrat bereits bekannt waren.

(a) Soweit sich die Beklagte auf die Kenntnis des Personalrats aufgrund des Anhörungsschreibens aus den Monat August 2019 beruft, bleibt festzuhalten, dass auch in der Unterrichtung vom 19.08.2019 (Bl. 85 ff. der erstinstanzlichen Akte) die Vorbeschäftigungszeiten des Klägers in den Jahren 2014 bis 2016 fehlten. Das beigefügte Schreiben vom 16.08.2019 enthielt den Hinweis auf eine Vorbeschäftigung seit dem 31.08.2016. Die unstreitig erfolgte Beschäftigung vom 01.08.2014 bis 30.08.2016 aufgrund des Arbeitsvertrags vom 01.08.2014 (Bl. 7 ff. der erstinstanzlichen Akte) fand keine Berücksichtigung.

Eine ordnungsgemäße Unterrichtung des Personalrats unter Mitteilung sämtlicher Vorbeschäftigungszeiten ist damit auch mit dem Anhörungsschreiben vom 19.08.2019 nicht erfolgt. Lediglich ergänzend weist die Kammer darauf hin, dass es nicht Aufgabe des Personalrats ist, durch die Sammlung von Unterlagen zu jedem einzelnen Beschäftigten diese Informationen vorzuhalten, anzufordern oder noch zu erinnern, gleichgültig wie lange die Vorlagen zurücklagen. Der Personalrat kann im Rahmen seiner Unterrichtung gemäß § 66 LPVG NW nicht darauf verwiesen werden, sich die erforderlichen Informationen selbst zu beschaffen (Cecior/Vallendar u.a, LPVG NW, 91. Aktualisierung 2023, § 66 Rn. 74).

(b) Eine positive Kenntnis des Personalrats aus anderen Gründen behauptet die Beklagte nicht.

Die im November 2019 vereinbarte Befristung des Arbeitsvertrags des Klägers zum 30.11.2022 ist unwirksam.

c. Aus der Unwirksamkeit der Befristung zum 30.11.2022 folgt, dass das Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt nicht beendet worden ist. Der Kläger hat gegen die Beklagten daher einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung als wissenschaftlicher Mitarbeiter mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe 13 TV-L bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens aus den Grundsätzen, die der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts in dem Beschluss vom 27.02.1985 (GS 1/84) aufgestellt hat. Die Grundsätze des Beschlusses gelten entsprechend auch dann, wenn um die Wirksamkeit einer Befristung oder auflösenden Bedingung des Arbeitsverhältnisses gestritten wird (std. Rspr., grundlegend: BAG 13. Juni 1985 - 2 AZR 410/84 – Rn. 75).

II.

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 525, 97 Abs. 1 ZPO.

Die Revision war gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG wegen grundsätzlicher Bedeutung der entscheidungserheblichen Rechtsfrage zuzulassen, ob die Mitteilung der Vorbeschäftigungszeiten im Rahmen der Anhörung des Personalrats bei einer Befristung des Arbeitsvertrags eines wissenschaftlichen Mitarbeiters gemäß § 2 Abs. 2 Wiss-ZeitVG erforderlich ist.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei

R E V I S I O N

eingelegt werden.

Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Fax: 0361 2636-2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Für Rechtsanwälte, Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse besteht ab dem 01.01.2022 gem. §§ 46g Satz 1, 72 Abs. 6 ArbGG grundsätzlich die Pflicht, die Revision ausschließlich als elektronisches Dokument einzureichen. Gleiches gilt für vertretungsberechtigte Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Abs. 4 Nr. 2 ArbGG zur Verfügung steht.

Die Revisionsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** eingelegt werden. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden sich auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts www.bundesarbeitsgericht.de.

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Reinecke

Bittner

Fischer