
Datum: 02.10.2014
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 11. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 11 Sa 384/14
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2014:1002.11SA384.14.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Münster, 2 Ca 1329/13
Normen: WissZeitVG §§1, 2 / LPVG NW §72 Abs.1 Nr.1

Tenor:

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Münster vom 07.02.2014 – 2 Ca 1329/13 – wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand	1
Die Klage richtet sich gegen die im März 2012 vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses auf den 30.06.2013.	2
Der 19xx geborene Kläger hat Rechtswissenschaft studiert und ist inzwischen promoviert (xx. 20xx). In den vergangenen Jahren wurden zwischen den Parteien wiederholt befristete Arbeitsverträge abgeschlossen, nach Aufstellung der Beklagten wie folgt (K 10, Bl. 235 GA):	3
vom 03.04.2006 bis 31.03.2007 wiss. Hilfskraft mit 12,00 Wochenstunden	4
vom 01.04.2007 bis 30.04.2007 wiss. Mitarbeit. mit 19,92 Wochenstunden	5
vom 01.05.2007 bis 31.01.2008 wiss. Mitarbeit. mit 39,83 Wochenstunden	6
vom 01.02.2008 bis 31.07.2008 wiss. Mitarbeit. mit 29,88 Wochenstunden	7
vom 01.08.2008 bis 30.09.2008 wiss. Mitarbeit. mit 19,92 Wochenstunden	8
	9

vom 01.10.2008 bis 31.01.2009 wiss. Mitarbeit. mit 39,83 Wochenstunden	
vom 01.02.2009 bis 31.12.2010 wiss. Mitarbeit. mit 19,92 Wochenstunden	10
vom 01.01.2011 bis 30.11.2011 wiss. Mitarbeit. mit 9,96 Wochenstunden	11
vom 01.12.2011 bis 29.02.2012 wiss. Mitarbeit. mit 29,88 Wochenstunden	12
vom 01.03.2012 bis 30.06.2013 wiss. Mitarbeit. mit 9,96 Wochenstunden	13
Vor Abschluss des streitgegenständlichen Arbeitsvertrags mit der Laufzeit vom 01.04.2012 bis zum 30.06.2013 hatte Prof. Dr. P seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am 09.11.2011 per e-mail mitgeteilt (K 28, 253 GA):	14
„Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,	15
heute ist mir eine zusätzliche halbe Mitarbeiterstelle angeboten worden. Es handelt sich um die Koordinierung des QQQ (QQQQ). Ich werde diese Stelle nicht ausschreiben. Aber falls einer von Ihnen Interesse hat oder jemanden kennt, der sich anbieten würde, freue ich mich über jede Rückmeldung. Ansonsten gebe ich die Stelle an die Philologen ab. Der Arbeitsaufwand ist im übrigen minimal.	16
Herzlichen Gruß,	17
...“	18
Unter dem 28.11.2011 schrieb die seinerzeitige Sprecherin des QQQ (QQQQ) Frau Prof. Dr. N an das Personaldezernat der Universität „über die Prodekanin des FB 08 ...“ (K 25, Bl. 250 GA):	19
„...“	20
Ergänzend zu unserem Telefongespräch möchte ich folgende Erläuterung geben: Mit der kurzfristigen einvernehmlichen Kündigung von Herrn Dr. S2, der die Geschäftsführung des QQQ seit dessen Gründung auf einer halben Mitarbeiterstelle geleistet hat, wurde eine rasche Wiederbesetzung für diese Stelle notwendig. Dafür stand nach Rücksprache mit Prof. Dr. P Herr U zur Verfügung. Die Wiederbesetzung mit Herrn U aus dem Fachbereich 3 erscheint auch deshalb sinnvoll, weil das Sprecheramt des QQQ für das nächste Jahr aller Voraussicht nach dorthin verlagert wird. Bedenken, dass dem Fachbereich 8 dadurch eine Einbuße entsteht, sind insofern unbegründet, als die Leistungen, die auf der Stelle erbracht werden, ganz überwiegend dem Fachbereich 8 zugute kommen, weil die große Mehrzahl der QQQ-Mitglieder diesem Fachbereich angehört. Die Nutzung der Bonus-Gelder für diesen Zweck erscheint mir deshalb unbedenklich.“	21
Dem Kläger wurde auf seinen Wunsch hin eine höhere Vergütung durch eine Stufenvorweggewährung zugebilligt. In dem Vermerk des Rektorats zur Stufenvorweggewährung vom 02.03.2012 heißt es (Bl. 213, 214 GA):	22
„Herr U soll vom 01.04.2012 bis 30.06.2013 als wissenschaftlicher Mitarbeiter (Geschäftsführer QQQ) Entgeltgruppe 13 TV-L am QQQQ mit einer viertel Stelle beschäftigt werden [...]. Herr Prof. Dr. P ist sehr daran interessiert, Herrn U als Geschäftsführer am QQQQ zu gewinnen. Allerdings würde Herr U nur dann zusagen, wenn ihm mindestens das Entgelt der Stufe 5 Entgeltgruppe 13 TV-L gezahlt würde.“	23

Unter dem 12.03.2012 wandte sich die Beklagte mit einem Formularschreiben wie folgt an den Personalrat der wissenschaftlichen Beschäftigten im allgemeinen Universitätsbereich (K 11, Bl. 236 GA):

„ ...

Anfrage bei mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten gem. § 72 LPVG und Anhörung bei mitwirkungspflichtigen Angelegenheiten gem. §§ 73 und 74 LPVG

Ich beabsichtige, folgende Maßnahmen durchzuführen:

1. ☒ Einstellung (§ 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1)

2. ☒ Eingruppierung, Höhergruppierung, Herabgruppierung, Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit, Stufenzuordnung, Bestimmung der Fallgruppe (§ 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4)

	Name, Vorname U, L.	Geburtsdatum xx.yy.19zz	Beschäftigungsart Wiss. Mitarbeiter	Schwerbehindert nein
	Besoldungsgruppe /Entgeltgruppe E 13 Stufe 4	wöchentl. Arbeitszeit 9 Std. 58 Min.	Universitätseinrichtung QQQQ	
1d	von-bis 01.04.2012 bis 30.06.2013	Art der Änderung		
1.		☐ Änderung der Arbeitszeit	☐ Vereinbarung Altersteilzeit	
1d	Funktion			
2.	Universitätseinrichtung	Bisherige Stelleninhaberin/bisheriger Stelleninhaber		
	Vorweggewährung einer Stufe zur Gewinnung von Personal			
3.	...			

... “

Der Personalrat kreuzte auf diesem Formular unten rechts in einem dafür vorgesehenen Formularfeld mit Datum vom 13.03.2012 die Textzeile an:

„Der Personalrat stimmt der beabsichtigten Maßnahme zu bzw. hat zustimmend Kenntnis genommen“

(K 13, Bl. 238 GA).

Der streitgegenständliche schriftliche Arbeitsvertrag mit Datum 12.03.2012 sieht für den Zeitraum vom 01.04.2012 bis 30.06.2013 eine Tätigkeit vor „mit einem Viertel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten in der Funktion eines wissenschaftlichen Mitarbeiters im Sinne des § 44 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (HG) in der Dienststelle: QQQQ (QQQ)“ (Kopie des Arbeitsvertrages Anlage K 1, Bl. 10, 11 GA). Weiter heißt es in § 1 des Arbeitsvertrags, dass der Kläger nach Maßgabe des Dienstverhältnisses wissenschaftliche Dienstleistungen in Forschung und Lehre erbringen soll. In der Berufungsverhandlung hat der Kläger darauf hingewiesen, dass der Arbeitsvertrag das Datum „12.03.2012“ trage und die Stellungnahme des Personalrats erst unter dem 13.03.2012 erfolgt sei. Die Beklagte hat nach Durchsicht mitgebrachter Unterlagen erklärt, der Kläger habe den Arbeitsvertrag ausweislich eines Vermerks erst am 14.03.2012 unterschrieben. Der Kläger hat erwidert, daran habe er aktuell keine Erinnerung, er bestreite das mit Nichtwissen. Das monatliche Entgelt betrug zuletzt monatlich 1.151,06 €.

Am 20.06.2012 kam es zu einem von den Parteien kontrovers aber nicht im Detail beschriebenen Vorfall. Seit diesem Tag war der Kläger bei Fortzahlung der Vergütung von der weiteren Arbeitsleistung freigestellt. Unter dem 19.06.2013 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass keine Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses erfolge, einer etwaigen Fortführung des Arbeitsverhältnisses werde widersprochen (Bl. 12 GA). 36

Die Befristungskontrollklage ist am 19.07.2013 bei dem Arbeitsgericht eingegangen. 37

Der Kläger hat darauf verwiesen, dass er im Rahmen der Viertel-Stelle als Geschäftsführer des QQQ tätig geworden sei. Er sei verantwortlich gewesen für die organisatorischen und kaufmännischen Maßnahmen. Er hat bestritten, in der Zeit von ca. 9 Stunden pro Woche eine wissenschaftliche Tätigkeit ausgeübt zu haben. Er hat behauptet, verantwortlicher Leiter des QQQ in kaufmännischer und organisatorischer Hinsicht gewesen zu sein. Das Arbeitsverhältnis habe deshalb nicht gemäß § 1 Abs. 1. i.V.m. § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristet werden dürfen. 38

Der Kläger hat beantragt, 39

festzustellen, dass das zwischen den Parteien begründete Arbeitsverhältnis über den 30.06.2013 hinaus zu unveränderten Arbeitsbedingungen fortbesteht. 40

Die beklagte Universität hat beantragt, 41

die Klage abzuweisen. 42

Die beklagte Universität hat behauptet, der Kläger sei im Sinne des WissZeitVG überwiegend wissenschaftlich tätig gewesen. Insbesondere habe er in dieser Zeit sein Promotionsvorhaben betrieben und abgeschlossen. Die Beklagte hat zu ihrem Parteivortrag Stellungnahmen von Prof. Dr. P vorgelegt, die belegen sollen, dass der Kläger in seiner Arbeitszeit überwiegend wissenschaftlich tätig gewesen sei. Wegen der Einzelheiten wird auf die Stellungnahmen von Prof. Dr. P vom 05.09.2013 (Bl. 21 ff GA) und vom 28.10.2013 (Bl. 66 ff GA) Bezug genommen. 43

Das Arbeitsgericht hat der Klage mit Urteil vom 07.02.2014 stattgegeben. Die darlegungs- und beweispflichtige Beklagte habe nicht dargelegt, dass der Kläger überwiegend gemäß §§ 1 Abs. 1, 2 Abs. 1 WissZeitVG mit wissenschaftlichen Aufgaben betraut gewesen sei. Die Beklagte habe keinen Beweis angetreten. Da das Vorliegen der Tatbestandsmerkmale der §§ 44

1 Abs. 1, 2 Abs. 1 WissZeitVG streitig geblieben sei, sei der Klage stattzugeben gewesen.

Das Urteil ist der Beklagten am 25.02.2014 zugestellt worden. Die Beklagte hat am 20.03.2014 Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Begründungsfrist bis zum 26.05.2014 am 26.05.2014 begründet. 45

Die Beklagte wendet ein, entgegen der Entscheidung des Arbeitsgerichts sei der Arbeitsvertrag vom 12.03.2012 rechtswirksam gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG befristet. Der Kläger habe im Rahmen des befristeten Beschäftigungsverhältnisses überwiegend wissenschaftliche Dienstleistungen erbracht. Wissenschaftliche Tätigkeit sei entsprechend der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts alles, was nach Inhalt und Form als ernsthafter, planmäßiger Versuch zur Ermittlung der Wahrheit anzusehen sei. Bei Misch Tätigkeiten sei erforderlich, dass die wissenschaftlichen Dienstleistungen zeitlich überwiegend ausgeübt würden oder zumindest das Arbeitsverhältnis prägten. Als Mitarbeiter im QQQQ (QQQ) hätten dem Kläger wissenschaftliche Dienstleistungen in Forschung und Lehre obliegen. Das Zentrum habe sich die Sicherung von Textgestalt und Textverständnis zur Aufgabe gemacht. Es gehe um geisteswissenschaftliche Grundlagenforschung. Der Kläger habe an der Verwirklichung der wissenschaftlichen Ziele des QQQ inhaltlich mitgewirkt. Er sei nicht überwiegend mit organisatorischen oder technischen Aufgaben befasst gewesen. Dabei gehe es allein um die Arbeitsziele und nicht um die Bezeichnung des Dienstpostens (etwa als „Geschäftsführer“). Der Titel eines „Geschäftsführers“ finde im Arbeitsvertrag keine Erwähnung. Richtig sei, dass der Kläger mit Ablauf des 20.06.2012 für das QQQ nicht mehr aktiv tätig gewesen sei, nachdem er aufgrund eines unbotmäßigen vertragswidrigen Verhaltens von seinen Vorgesetzten von der Arbeit freigestellt worden sei (weitere Einzelheiten: S. 6 der Berufungsbegründung, Bl. 162 GA). Die Freistellung ab dem 20.06.2012 ändere nichts an der inhaltlichen Einordnung der wissenschaftlichen Arbeit des Klägers. Ausweislich der an das Dezernat 3.3 gerichteten Schreiben des Prof. Dr. P vom 05.09. und vom 28.10.2013 seien dem Kläger seit dem 01.04.2012 im Rahmen des mit der Hochschule bestehenden Arbeitsvertrages folgende Aufgaben zugewiesen worden: 46

- Administrative Tätigkeit für das QQQ von bis zu 3 Stunden pro Woche; 47

- Mitarbeit an der historisch-kritischen Edition der Gemeinen Bescheide im Umfang 3 – 5 Stunden pro Woche bis zum Ende der Promotion; danach 7 Stunden und mehr je nach Umfang der administrativen Arbeiten; 48

- eigene wissenschaftliche Tätigkeit, insbesondere Überarbeitung der Doktorarbeit sowie Vorbereitung auf Rigorosum und Disputation im Umfang von 2 – 4 Stunden pro Woche bis zum Abschluss des Promotionsverfahrens, danach in geringem Umfang. 49

Dem Kläger habe es freigestanden, sich in den Wochen und Monaten vor dem Abschluss seiner Promotion auf Rigorosum und Disputation vorzubereiten und zu diesem Zweck die Arbeit an den Gemeinen Bescheiden zurückzustellen. Ob der Kläger sich immer an die Arbeitsanweisungen seiner Vorgesetzten gehalten habe, brauche nicht entschieden zu werden. Der Inhalt des Beschäftigungsverhältnisses werde durch das Weisungsrecht des Arbeitsgebers, nicht aber durch die Weigerungshaltung des Arbeitnehmers geprägt. Wegen weiterer Einzelheiten zu der historisch-kritischen Edition der Gemeinen Bescheide zitiert die Beklagte von der Website des QQQ. Insoweit wird auf Seite 9 der Berufungsbegründung Bezug genommen (Bl. 165 GA) und auf die übernommenen Ausführungen des Prof. Dr. P (Seite 9, 10 der Berufungsbegründung, Bl. 165, 166 GA). Die Weisung, die Gemeinen Bescheide des Reichshofrats zu bearbeiten, habe Prof. Dr. P dem Kläger schon im November 2011 erteilt. Damals sei der Kläger noch als wissenschaftlicher Mitarbeiter am 50

Seminar für lateinische Philologie des Mittelalters und der Neuzeit mit organisatorischer Zuordnung zum QQQ beschäftigt gewesen. Nachdem der Kläger im November 2011 den wesentlichen Teil der Arbeit an seiner Dissertation erledigt gehabt habe, sei verabredet gewesen, dass er sich nunmehr verstärkt den Gemeinen Bescheiden zuwenden werde. Diese Weisung habe über den 31.03.2012 hinaus gegolten. Richtig sei, dass nach der Weisung des Lehrstuhlinhabers die administrativen Aufgaben des QQQ vorrangig zu bearbeiten gewesen seien. Diese Weisung habe auf der zeitlichen Dringlichkeit der Arbeitsaufgaben beruht. Die Bearbeitung der Gemeinen Bescheide sei demgegenüber ohne Zeitdruck erfolgt. Nach Erledigung der administrativen Arbeiten seien dem Kläger immer zumindest sieben Stunden wöchentlich für die Bearbeitung der Gemeinen Bescheide verblieben und – soweit bis zum Sommer 2012 notwendig – für die Vorbereitung auf Rigorosum und Disputation. Bis zum Frühsommer 2012 habe der Kläger regelmäßig an den Mitarbeiterbesprechungen teilgenommen, während derer aktuelle Editionsprobleme diskutiert worden seien. Im Beschluss vom 14.03.2012 sei der Kläger als Mitarbeiter der Edition der Gemeinen Bescheide in die Projektliste des QQQ aufgenommen worden. Noch im Mai 2012 sei der Kläger zu allen Projektbesprechungen eingeladen gewesen. Er habe weiterhin alle für die Bearbeitung der Texte notwendigen Informationen erhalten. Allen anderen Lehrstuhlmitarbeitern sei bekannt gewesen, dass der Kläger für die Bearbeitung der Gemeinen Bescheide zuständig gewesen sei. In der Zeit vom 01.04. bis zum 20.06.2012 sei es dem Kläger in erster Linie um die Vorbereitung von Rigorosum und Disputation gegangen. Darüber hinaus könne die „administrative Tätigkeit“ für das QQQ nicht ausschließlich als verwaltende oder organisatorische Arbeit (miss-)verstanden werden. Es gehe in erster Linie um die Vorbereitung wissenschaftlicher Kolloquien, die Erstellung interdisziplinärer Editionsrichtlinien, die Vernetzung innerhalb der Fachbereiche einer Universität und um ähnliche Aufgabenstellungen. Das alles habe mit einer verwaltenden Beschäftigung nichts zu tun. Es gehe darum, im wissenschaftlichen Umfeld einer Universität die angestrebte Bearbeitung historischer Texte zu ermöglichen. Solche der Grundlagenforschung zuarbeitende Tätigkeiten seien als wissenschaftliche Dienstleistung im Sinne von § 1 WissZeitVG zu qualifizieren. Bei den im engeren Sinne verwaltenden Aufgaben des Geschäftsführers des QQQ habe es sich gehandelt um: gelegentliche Aktualisierung der Projektliste, Erstellung einiger an die Mitglieder des QQQ gerichtete Mails, Vorbereitung einer Mitgliederversammlung oder einer Vorstandssitzung. Eine Vorstandssitzung oder eine Mitgliederversammlung des QQQ hätten in der Zeit zwischen dem 1. April und 20. Juni 2012 nicht stattgefunden. Die Arbeit an der Homepage sei im wesentlichen Ende März und Anfang April 2012 erledigt worden. Zwar habe sich der Kläger von seinem Arbeitskollegen L helfen lassen, da er, der Kläger, das Content-Management-System „Imperia“ nicht beherrscht habe. Die Dokumenten-Historie des Computermanagements lasse erkennen, dass die wesentlichen Arbeiten an der Website bis einschließlich zum 29.03.2012 erledigt worden seien. Erst im Herbst 2012 sei verstärkt an der Homepage gearbeitet worden. Richtig sei, dass sich der Kläger in den ersten Monaten des Kalenderjahres 2012 um eine Dienststelle, um eine Kostenstelle und eine Kontostelle für das QQQ bemüht habe. Die öffentliche Präsentation des QQQ, die der Kläger für den Juni 2012 habe organisieren sollen, habe aus drei Kurzvorträgen (15 bis 20 Minuten) bestanden. Zwei Referenten hätten sich bereits gemeldet gehabt, die dritte Referentin habe sich später freiwillig gemeldet. Die Tätigkeit des Klägers habe sich im Wesentlichen auf den Entwurf eines Einladungsplakats und auf das Verschicken der Einladungsschreiben beschränkt. Ferner habe der Kläger einen Hörsaal der Katholisch-Theologischen Fakultät reserviert. Die technischen/logistischen Fragen (Getränke, Imbiss, Aufstellen von Plakatwänden, Auslage von Büchern etc.) habe der Kläger auf Weisung des Lehrstuhlinhabers an studentische Hilfskräfte delegiert. Schließlich treffe es zu, dass der Kläger zwischen dem 11. und dem 26.04.2012 mit einem möglichen DAAD-Antrag beschäftigt gewesen sei. Gedacht gewesen sei an eine Kooperation mit zwei oder drei

ausländischen Universitäten, an denen ebenfalls fächerübergreifend Quellenerschließung und Editionstätigkeit betrieben werde. Die Vorbereitung und Planung eines solchen strategischen Verbundes gehöre zu den wissenschaftlichen Tätigkeiten im Sinne des § 1 WissZeitVG.

Die Beklagte beantragt, 51

die Klage unter Abänderung der Entscheidung des Arbeitsgerichts Münster vom 07.02.2014 insgesamt abzuweisen. 52

Der Kläger beantragt, 53

die Berufung zurückzuweisen. 54

Der Kläger verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts. Darüber hinaus sei die Befristung wegen Verletzung des Mitbestimmungsrechts nach § 72 Abs. 1 Nr. 1 LPVG NW unwirksam. Die Verwaltung habe den Personalrat nur um Zustimmung zur Einstellung und zur Eingruppierung und nicht um eine Zustimmung zur Befristung gebeten. Der Befristungsgrund sei nicht mitgeteilt worden. Der Personalrat habe am 13.03.2012 dem Arbeitsvertrag vom 12.03.2012 zugestimmt nicht aber der Befristung. Daneben liege ein Gestaltungsmissbrauch durch Kettenbefristung vor, wenn die Beklagte im Zeitraum von April 2006 bis März 2012 insgesamt 20 Arbeits- und Zusatzverträge mit ihm, dem Kläger, abgeschlossen habe. Der streitgegenständliche Arbeitsvertrag sei der 21. Arbeitsvertrag. Er sei in dem streitgegenständlichen Arbeitsverhältnis nicht wissenschaftlich tätig gewesen. Die Beklagte benutze den Begriff des wissenschaftlichen Mitarbeiters nur, um unzulässig eine Befristung nach WissZeitVG vornehmen zu können. Er habe indes keine wissenschaftliche Dienstleistung erbringen sondern geschäftsführend tätig werden sollen. Die Verwaltung habe ihm ein Angebot zur Geschäftsführung gemacht, die auch höher habe besoldet werden sollen als eine wissenschaftliche Tätigkeit. Er habe das Arbeitsangebot für eine nichtwissenschaftliche Tätigkeit angenommen, eben als Geschäftsführer eines Zentrums, das nicht forscht. Das QQQ sei nur eine Plattform zum Informationsaustausch. In einer Stellungnahme des Prof. Dr. P heiße es ausdrücklich: „Keine eigene Forschung durch das QQQ möglich.“ Er habe keinerlei Erfahrung im Umgang mit frühen Druck-ken oder Handschriften, er könne keine alten Handschriften lesen. Anders als anderen Mitarbeitern habe Prof. Dr. P ihm diese Fähigkeit zu keinem Zeitpunkt beigebracht. Zutreffend verweise die Beklagte darauf, dass er die administrativen Aufgaben des QQQ vorrangig habe bearbeiten sollen. Mit seiner administrativen Geschäftsführertätigkeit sei er in seiner gut neunstündigen Arbeitszeit pro Woche auch mehr als ausgelastet gewesen. Wahren Sachvortrag zu wissenschaftlichen Tätigkeiten könne die Beklagte nicht abgeben, da es keine wissenschaftlichen Tätigkeiten gegeben habe. Er habe während des streitgegenständlichen Arbeitsverhältnisses nicht an den Gemeinen Bescheiden gearbeitet. Das sei nicht seine Aufgabe gewesen. Er habe im Jahre 2011 im Rahmen einer SFB-Stelle (Sonderforschungsbereichs-Stelle) die Gemeinen Bescheide zunächst bearbeiten sollen. Dann habe sich Prof. Dr. P umentschieden. Ein erneuter Sinneswandel sei dann im November 2011 eingetreten. Weil sich das Projekt dem Ende zugeneigt habe, habe er, der Kläger, nun auf einer neuen Viertelstelle am Lehrstuhl des Prof. Dr. P unter Aufhebung des bestehenden Vertrages die Gemeinen Bescheide innerhalb von drei Monaten schnell bearbeiten sollen, also bis Februar 2012. Danach sei die Stelle am Lehrstuhl des Prof. Dr. P einvernehmlich aufgelöst worden. Die entsprechende Weisung des Zeugen P sei in der e-mail vom 30.11.2011 enthalten (Anlage K17, Bl. 242 GA: „...*ich habe noch einmal über Ihre Aufgaben nachgedacht und glaube, daß [sic] Sie doch die Gemeinen Bescheide earbeiten [sic] müssen. Sie sind einige Zeit vom SFB bezahlt worden, das ist ein formal zwingendes*

Argument. Vom Umfang sind die RHR-Bescheide deutlich unter 200 Seiten und damit in drei Monaten eigentlich gut handhabbar. Also sollten Sie damit beginnen. ...“). Die Aufgabe, die er an den Gemeinen Bescheiden von November 2011 bis Februar 2012 zu verrichten gehabt habe, sei keine wissenschaftliche Tätigkeit gewesen. Er habe einzig gedruckte Quellen auf Buchstabenabweichungen zu untersuchen und diese zu vermerken gehabt. Das könne auch von einem Sechstklässler oder einem einfach programmierten Algorithmus erledigt werden. Prof. Dr. P als Sprecher des QQQ sei ihm, dem Kläger, als Geschäftsführer des QQQ nicht weisungsbefugt gewesen. Prof. Dr. P habe eine rechtlich nicht ausgestaltete Funktion zu Repräsentationszwecken inne gehabt. So habe er, der Kläger, auch auf Betreiben des Prof. Dr. P einen Raum in der T2 im April 2012 beziehen sollen und den bisherigen Arbeitsplatz am (juristischen) Institut räumen sollen. Da das QQQ nicht im Fachbereich Rechtswissenschaften zugeordnet sei, habe er seinen Status als Mitarbeiter der rechtswissenschaftlichen Fakultät verloren. Prof. Dr. P habe zu keinem Zeitpunkt beanstandet, dass er nicht an den Gemeinen Bescheiden gearbeitet habe. Vielmehr habe Prof. Dr. P die Rückgabe der überlassenen Ordner samt der von ihm, dem Kläger, bearbeiteten Datei vom 21.02.2012 ohne irgendeinen Einwand akzeptiert. Seit April 2012 habe er wegen der Rückgabe der Ordner keinen Zugriff mehr gehabt. Während des streitgegenständlichen Arbeitsverhältnisses habe er an QQQ-Besprechungen nicht teilgenommen. Die Behauptung der Beklagten, dass er bis zum Frühsommer regelmäßig an den Mitarbeiterbesprechungen teilgenommen habe, sei nicht richtig. Für die Nichtteilnahme sei er nicht gerügt worden. Das sei auch nicht verwunderlich, da die Gemeinen Bescheide von ihm nicht mehr zu bearbeiten gewesen seien. QQQ-Mittel hätten nicht für Projekte des Zeugen P verwandt werden dürfen. Das QQQ sei fester Bestandteil der Ziel- und Leistungsvereinbarung zwischen Rektorat und dem Fachbereich 8 und gerade nicht dem Fachbereich 3 (Rechtswissenschaften). Er habe ordnungsgemäß die organisatorischen Leistungen als Geschäftsführer des QQQ erbracht und habe nicht an den Gemeinen Bescheiden des Prof. Dr. P gearbeitet. Dementsprechend habe Prof. Dr. P ihn, den Kläger, aufgefordert, ihn, den Kläger, von der Projektliste des QQQ zu streichen, da er die Gemeinen Bescheide nicht mehr habe bearbeiten sollen. In der Liste vom 28.03.2012 sei er, der Kläger, dementsprechend nicht mehr im Zusammenhang mit den Gemeinen Bescheiden genannt (Projektliste vom 28.03.2012, Anlage K 26, Bl. 251 GA). Statt wie ursprünglich geplant an einer wissenschaftlichen Zusammenkunft in Wien teilzunehmen, habe er zu dieser Zeit dann als Geschäftsführer des QQQ gemeinsam mit Prof. Dr. P ein Gespräch mit dem Spitzenbeamten der Verwaltung der Universität geführt, welches er zuvor zeitaufwendig habe vorbereiten müssen. Die öffentliche Präsentation des QQQ samt Vollversammlung habe zunächst am 14.06.2012 stattfinden sollen und sei dann mehrfach verlegt worden, zuletzt auf den 28.06.2012. Hierzu und zu dem durch die Verlegungen notwendig gewordenen zeitaufwendigen Umplanungsbedarf könne auf das erstinstanzliche Vorbringen Bezug genommen werden. Ab Beginn des streitgegenständlichen Arbeitsvertrages habe er in ständigem Kontakt mit allen Vorstandsmitgliedern des QQQ und allen Vortragenden für den Präsentationsabend und mit vielen Mitgliedern des QQQ gestanden. Im Falle des Bestreitens könne er einen Aktenordner mit Korrespondenz vorlegen. Zu den Gesprächen über eine eigene Kostenstelle und eine Dienststellennummer für das QQQ habe Prof. Dr. P in einer e-mail geschrieben, dass diese erstaunlich kompliziert verliefen, im Moment kämpfe man an vielen Ecken und Enden gegen die Tücken der Bürokratie. Da Antworten ausgeblieben seien, hätten viele Anfragen mehrfach gestellt werden müssen und seien zeitfressend gewesen. Prof. Dr. P sei ausweislich der e-mail-Schreiben vom 18.06.2012 (Anlagen K 45, K 46 , Bl. 270, 271 GA) davon ausgegangen, dass er, der Kläger, 30 Plakate am 19.06.2012 an zahlreichen Orten selbst aushänge – und dies, obwohl er Prof. Dr. P mitgeteilt habe, dass er sich am 20.06.2012 einer Operation unterziehen müsse. Die Behauptungen der Beklagten zu irgendwelchen Verfehlungen seien unzutreffend. Am 20.06.2012 habe sich Prof. Dr. P einer

Nötigung in einem besonders schweren Fall zu seinem, des Klägers, Nachteil schuldig gemacht. Seit dem 20.06.2012 habe er keinen persönlichen Kontakt mehr zu Prof. Dr. P gehabt, sondern nur noch anwaltlich und gerichtlich.

Die Beklagte repliziert, der Vorgänger des Klägers, der wissenschaftliche Mitarbeiter Dr. S, 56 habe während seiner Zeit der „Geschäftsführung“ des QQQ intensiv wissenschaftlich geforscht. Der Kläger habe auch nach dem 01.12.2011 an der Edition in unverändertem Umfang weitergearbeitet. Bis zu seiner Freistellung im Juni 2012 sei er Mitglied der fünfköpfigen Arbeitsgruppe gewesen, die sich der wissenschaftlichen Arbeit an den Gemeinen Bescheiden gewidmet habe. Dementsprechend habe beispielsweise die Zeugin N2 dem Kläger mit einer e-mail vom 09.05.2012 die aktuelle Version von Editionsrichtlinien übermittelt (e-mail, Bl. 286 GA). Unabhängig davon, welchen Aufgaben der Kläger tatsächlich nachgegangen sei, sei jedenfalls dem Rektorat der Hochschule nicht bekannt gewesen, dass der wissenschaftliche Mitarbeiter (angeblich) ab Februar oder April 2012 nicht an einer inhaltlichen Aufgabenstellung des QQQ mitgearbeitet habe. Die öffentliche Präsentation des QQQ samt Vollversammlung am 28.06.2012 sei nicht mehr in den Zeitraum des aktiven Dienstes des Klägers gefallen. Mit der Vorbereitung dieses Ereignisses sei der Kläger kaum befasst gewesen. Der Kläger habe ein Einladungsplakat entworfen und ein Einladungsschreiben verschickt. Darüber hinaus habe er einen Hörsaal reserviert. Die Verteilung der ohnehin lediglich dreißig Plakate habe der Kläger an studentische Hilfskräfte des Lehrstuhls delegiert. Die vom Kläger gefertigte handschriftliche Skizze zum Ablauf des Präsentationsabends vom 28.06.2012 sei mit einem Zeitaufwand von zehn Minuten zu erstellen gewesen (Kopie Bl. 287 GA). Ausweislich der Aufzeichnung des aktuellen „Geschäftsführers“ des QQQQ aus der Zeit zwischen dem 28.04. und 31.08.2014 seien die tatsächlich zu erbringenden organisatorischen administrativen Arbeit des QQQ gering (Kopie „Tätigkeitsnachweise des QQQ-Geschäftsführers“ Bl. 291 - 299 GA). Zur Beteiligung des Personalrats führt die Beklagte aus: Im Hinblick auf §§ 17 TzBfG, 6 KSchG habe sich das Berufungsgericht nicht mit der Problematik einer etwaigen Verletzung personalvertretungsrechtlichen Mitbestimmungsrechts auseinanderzusetzen. Da bei der beklagten Hochschule pro Woche zwischen 50 und 150 Einzelmaßnahmen für wissenschaftliche Beschäftigte in einem befristeten Arbeitsverhältnis durchgeführt würden, sei die praktische Handhabung des Mitbestimmungsverfahrens in einem Gespräch nach dem Inkrafttreten der Neufassung des LPVG NW im Juli 2011 zwischen Vertretern des Personalrats für den wissenschaftlichen Bereich und des Personaldezernats der Hochschule erörtert worden. Mit der damaligen ersten Vorsitzenden Dr. M und dem ehemaligen zweiten Vorsitzenden B des Personalrats sei eine Einigung erzielt worden, dass für die Fälle der Beteiligung des Personalrats die Übermittlung folgender Daten durch die Dienststelle erfolgen solle: Personalnummer, Name, Vorname, Geburtsdatum, Status (wissenschaftliche Hilfskraft, wissenschaftliche(r) Mitarbeiterin/Mitarbeiter), Bearbeitungsdatum im Personaldezernat, Einrichtung (innerhalb der Universität), Arbeitsumfang in Prozent, Beschäftigungszeitraum „von“ „bis“, Entgeltgruppe, Stufe, Schwerbehinderung und Bemerkung. Der Festlegung dieser Daten habe die Überlegung zugrunde gelegen, dass durch die Angabe des Zeitraums „von“ „bis“ erkennbar sei, dass es sich um eine befristete Einstellung handele. Allen Mitgliedern des Personalrats für den wissenschaftlichen Bereich sei in der Vergangenheit und sei gegenwärtig bekannt, dass sie, die Beklagte, befristete Verträge mit wissenschaftlichen Beschäftigten im Angestelltenverhältnis nahezu ausschließlich nach §§ 1, 2 WissZeitVG abschließen. Wenn hiervon ausnahmsweise abgewichen werde, so gelte als vereinbart, dass der Personalrat von dieser Abweichung zusätzlich zu den üblichen Daten ausdrücklich unterrichtet werde.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen ergänzend Bezug genommen. Insbesondere wird Bezug genommen auf die umfangreich in Kopie vorgelegte e-mail-Korrespondenz.

Entscheidungsgründe

58

Die Berufung der Beklagten ist statthaft und zulässig und form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 1, Abs. 2, 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO). Die Berufung bleibt jedoch in der Sache ohne Erfolg. Zutreffend hat das Arbeitsgericht entschieden, dass die Befristung des Arbeitsvertrages auf den 30.06.2013 unwirksam ist, weil die darlegungs- und beweispflichtige Beklagte nicht aufgezeigt hat, dass die Voraussetzungen des WissZeitVG für eine Befristung nach den Vorschriften dieses Gesetzes erfüllt sind (I). Daneben erweist sich die Befristung auch deshalb als unwirksam, weil das Mitbestimmungsrecht des Personalrats nicht beachtet worden ist (II). Das Arbeitsgericht hat deshalb zu Recht der fristgerecht erhobenen zulässigen Befristungskontrollklage stattgegeben.

59

I. Die Befristung des Arbeitsvertrages des Klägers auf den 30.06.2013 ist unwirksam. Die gesetzlichen Voraussetzungen für eine wirksame Befristung des Arbeitsvertrags sind nicht erfüllt.

60

1. Die Befristung genügt nicht den Anforderungen des WissZeitVG.

61

Nach §§ 1 Abs. 1, Abs. 2 WissZeitVG können mit nicht promoviertem wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an staatlichen Hochschulen mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer befristete Arbeitsverträge bis zur Dauer von sechs Jahren abgeschlossen werden. Gegenstand eines solchen Vertrages müssen wissenschaftliche oder künstlerische Dienstleistungen sein. Nach abgeschlossener Promotion kann mit diesem Personal ebenfalls bis zu einer Dauer von sechs Jahren ein befristeter Arbeitsvertrag vereinbart werden. Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen wird damit für das wissenschaftliche und künstlerische Personal eine befristete Beschäftigung über maximal 12 Jahre ermöglicht, ohne dass es dafür eines weiteren Sachgrundes bedarf (Preis, WissZeitVG, 2008, § 2 WissZeitVG Rn. 4; ErfK-Müller-Glöge, 14. Aufl. 2014, § 2 WZVG Rn. 1).

62

a) Die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1, 1 Abs. 1 WissZeitVG können hier nicht deshalb bejaht werden, weil der Kläger unstreitig geschäftsführende Arbeiten für das QQQ erledigt hat, indem er etwa die Homepage überarbeitet hat, die Projektliste aktualisiert hat, mit den Mitgliedern des QQQ korrespondiert hat, ein Gespräch mit dem Spitzenbeamten der Universität vorbereitet und durchgeführt hat, für Ende Juni 2012 die öffentliche Präsentation des QQQ vorbereitet und organisiert hat, sich um eine Dienststelle, eine Kostenstelle und eine Kontostelle für das QQQ bemüht hat und an einem DAAD-Antrag für eine Kooperation mit zwei oder drei ausländischen Hochschulen gearbeitet hat. Zwar bestimmt § 44 Abs. 1 Satz 3 HG NW, dass zu den Dienstleistungen der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten auch die Tätigkeit in der Verwaltung der wissenschaftlichen Einrichtungen oder Betriebseinheiten, in der Studien- und Prüfungsorganisation, der Studienberatung und in anderen Aufgaben der Hochschule gehört. Bei Anwendung des WissZeitVG kommt es jedoch nicht auf die Personalkategorien, Begriffsbezeichnungen oder Zuordnungsdefinitionen nach der landesrechtlichen Hochschulgesetzgebung an (BAG 01.06.2011 AP WissZeitVG § 1 Nr. 1 = NZA 2011,1280-1285). Auszugehen ist von einer von den Landesgesetzen unabhängigen bundeseinheitlichen Terminologie des WissZeitVG (BAG aaO; Preis, aaO, § 1 Rn. 8; ErfK-Müller-Glöge, 14. Aufl. 2014, § 1 WZVG Rn. 10;

63

b) Nach der Rechtsprechung des BAG bestimmt sich der Begriff des „wissenschaftlichen und künstlerischen Personals“ des WissZeitVG inhaltlich-aufgabenbezogen (*BAG 01.06.2011 AP WissZeitVG § 1 Nr. 1*). Anknüpfungspunkt ist die Art der zu erbringenden Dienstleistung. Zum „wissenschaftlichen Personal“ nach § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG gehört derjenige Arbeitnehmer, der wissenschaftliche Dienstleistungen erbringt. Es kommt nicht auf die formelle Bezeichnung des Arbeitnehmers an, sondern auf den wissenschaftlichen Zuschnitt der von ihm auszuführenden Tätigkeit. Bei Misch Tätigkeiten ist erforderlich, dass die wissenschaftlichen Dienstleistungen zeitlich überwiegen oder zumindest das Arbeitsverhältnis prägen. Wissenschaftliche Tätigkeit ist alles, was nach Inhalt und Form als ernsthafter planmäßiger Versuch zur Ermittlung der Wahrheit anzusehen ist. Sie ist nach Aufgabenstellung und anzuwendender Arbeitsmethode darauf angelegt, neue Erkenntnisse zu gewinnen und zu verarbeiten, um den Erkenntnisstand der jeweiligen wissenschaftlichen Disziplin zu sichern oder zu erweitern. Zur wissenschaftlichen Dienstleistung kann auch die Vermittlung von Fachwissen und praktischen Fertigkeiten an Studierende und deren Unterweisung in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden gehören. Wissenschaftliche Betätigung ist eine Lehrtätigkeit aber nur dann, wenn dem Lehrenden die Möglichkeit zur eigenständigen Forschung und Reflexion verbleibt; die wissenschaftliche Lehrtätigkeit ist insofern von einer unterrichtenden Lehrtätigkeit ohne Wissenschaftsbezug abzugrenzen. Überwiegend mit der bloßen Vermittlung von Sprachkenntnissen betraute Fremdsprachenlektoren unterfallen dem Begriff des wissenschaftlichen Personals nach § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG daher in der Regel nicht (*BAG aaO*). Abzugrenzen ist die wissenschaftliche Tätigkeit von lediglich administrativen Tätigkeiten. Der wissenschaftliche Mitarbeiter erbringt Dienstleistungen zur Erfüllung der Aufgaben in Forschung und Lehre. Die für die Organisation der Hochschule oder einer ihrer Einrichtungen notwendige Verwaltungsarbeit gehört nicht dazu, auch wenn sie von einem wissenschaftlich ausgebildeten Mitarbeiter vorgenommen wird (*BAG 28.01.1998 AP HRG § 57 a Nr. 3; Preis, WissZeitVG, 2008, § 1 WissZeitVG Rn. 16*). Die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen dieser Voraussetzungen trägt der Arbeitgeber, also die Hochschule oder deren Träger (*vgl. Dörner, Der befristete Arbeitsvertrag, 2. Aufl. 2011, Rn. 839 = S. 322*).

Die Beklagte hat nicht aufgezeigt, dass der Kläger in Erfüllung seines Arbeitsvertrages neben den unter a) genannten administrativen Aufgaben überwiegend wissenschaftliche Dienstleistungen im soeben beschriebenen Sinn erbracht hat oder dass derartige Dienstleistungen das Arbeitsverhältnis zumindest geprägt hätten. Nach dem unterbreiteten Sachverhalt kann die Kammer weder feststellen, dass der Kläger während der Laufzeit des streitgegenständlichen Vertrages ab dem 01.04.2012 Arbeiten an den Gemeinen Bescheiden oder sonstige als wissenschaftlich zu qualifizierende Arbeiten verrichtet hat, noch kann sie feststellen, dass dem Kläger im Zeitpunkt der Vertragsunterzeichnung eine derartige Arbeitsaufgabe für die Zeit ab dem 01.04.2012 zur Erledigung zugewiesen worden war. Ausweislich der vorvertraglichen Korrespondenz ist die vertragliche Tätigkeit für das QQQ durchweg als geschäftsführende bzw. koordinierende Tätigkeit kommuniziert worden (e-mail 09.11.2011, Schreiben 28.11.2011, Vermerk 02.03.2012, s.o.). Ausweislich der e-mail-Korrespondenz ist dem Kläger die Erarbeitung der Gemeinen Bescheide bereits Ende November 2011 und damit in vorvertraglicher Zeit als Arbeitsaufgabe zugewiesen worden und dies mit dem Bemerkung, der Umfang liege deutlich unter 200 Seiten und sei damit in drei Monaten eigentlich gut handhabbar. Übereinstimmend zu dieser Erwartung des Prof. Dr. P gibt der Kläger an, er habe die entsprechende Datei zu den Gemeinen Bescheiden am 21.02.2012 abgeschlossen. Demgegenüber hat die darlegungspflichtige Beklagte keinerlei konkrete Angaben gemacht, dass der Kläger ab April 2012 an bestimmten Tagen zu

bestimmten Zeiten die Gemeinen Bescheide bearbeitet hätte. Die Beklagte hat auch keinerlei Arbeitsergebnisse des Klägers aus einer ab dem 01.04.2012 erfolgten Bearbeitung vorgelegt. Sie ist auch nicht der Darstellung des Klägers entgegengetreten, er habe den Aktenordner zu den Gemeinen Bescheiden nebst der abschließenden Datei vom 21.02.2012 bereits im April 2012 an Prof. Dr. P zurückgegeben und deshalb bereits mangels Zugriffsmöglichkeit nicht an den Gemeinen Bescheiden arbeiten können. Schließlich macht die Beklagte auch keinerlei Angaben zum Bearbeitungsstand der Gemeinen Bescheide am 21.02.2012 oder am 31.03.2012, so dass nicht ersichtlich ist, dass am 01.04.2012 überhaupt noch Bedarf für weitere Arbeiten an den Gemeinen Bescheiden bestand. Bei dieser Sachlage wäre eine gleichwohl durchgeführte Beweisaufnahme auf einen unzulässigen Ausforschungsbeweis hinausgelaufen. Ob die Arbeit an den Gemeinen Bescheiden angesichts der Beschreibung des Klägers überhaupt als wissenschaftliche Tätigkeit klassifiziert werden kann, kann angesichts dessen dahingestellt bleiben. Die Beklagte hat auch nicht aufgezeigt, dass der Kläger ab dem 01.04.2012 sonstige wissenschaftliche Tätigkeiten in Erfüllung seines Arbeitsvertrages verrichtet hätte. Dass der Kläger sich möglicherweise in der Zeit ab dem 01.04.2012 auf seine Promotion vorbereitet hat, ist hierbei ohne Belang. Diese Tätigkeit steht in keinem Zusammenhang mit der Aufgabenstellung des QQQ und gehört deshalb nicht zu den vertraglichen Aufgaben des Klägers.

2. Die Befristung erweist sich auch nicht nach den Regeln des TzBfG als zulässig. Nach § 1 Abs. 2 WissZeitVG finden die Vorschriften des TzBfG neben den speziellen Regelungen des WissZeitVG Anwendung. Eine sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG kommt jedoch nicht in Betracht, weil sowohl die Dauer von zwei Jahren als auch die Zahl von höchstens drei Vertragsverlängerungen überschritten ist. Einen Sachgrund nach § 14 Abs. 1 TzBfG hat die Beklagte nicht aufgezeigt. Die weiteren Zulässigkeitstatbestände nach § 14 Abs. 2 a), Abs. 3 TzBfG kommen bereits tatbestandlich nicht in Betracht. 66

II. Unabhängig davon ist die Befristung des Arbeitsvertrags vom 12.03.2012 auf den 30.06.2013 auch deshalb unwirksam, weil das personalvertretungsrechtliche Mitbestimmungsverfahren vor Vereinbarung der Befristung nicht ordnungsgemäß durchgeführt worden ist. Es fehlt die nach § 72 Abs. 1 Nr.1 LPVG NW erforderliche Zustimmung des Personalrats. 67

Es ist dem Kläger nicht verwehrt, sich auf die Unwirksamkeit der Befristung wegen der Verletzung des Mitbestimmungsrechts zu berufen. §§ 17 Satz 2 TzBfG, 6 KSchG stehen der Einwendung nicht entgegen. Nach diesen Bestimmungen kann der Kläger eines Befristungskontrollverfahrens alle Gründe für die Unwirksamkeit der Befristung bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz geltend machen, worauf ihn das Arbeitsgericht hinweisen soll. Wird – wie hier – ein derartiger Hinweis nicht einmal in allgemeiner Form erteilt, steht die Regelung der Einführung weiterer möglicher Unwirksamkeitsgründe im Berufungsverfahren nicht entgegen (*BAG 04.05.2011 AP TzBfG § 17 Nr. 11*). 68

§ 72 Abs. 1 Nr. 1 LPVG ist auf das streitgegenständliche Arbeitsverhältnis anzuwenden. Der Kläger zählt nicht zu dem Hochschulpersonal, das nach § 5 Abs. 4 LPVG NW nicht zu den Beschäftigten i.S.d. LPVG NW zu rechnen ist. Nach § 104 LPVG NW gelten die Kapitel 1 bis 9 und 11 LPVG NW für den Kläger mit der Maßgabe, dass die besondere Personalvertretung bei den Hochschulen gemäß § 105 LPVG NW zuständig ist (Personalrat der wissenschaftlichen Beschäftigten im allgemeinen Universitätsbereich). 69

Nach § 72 Abs. 1 Nr. 1 LPVG NW hat der Personalrat in Personalangelegenheiten mitzubestimmen u. a. bei der Befristung von Arbeitsverträgen. Diese gesetzliche Regelung 70

gilt seit dem 16.07.2011. Mit dieser Gesetzesänderung ist das nordrheinwestfälische Personalvertretungsrecht zu der Rechtslage zurückgekehrt, die zuvor bereits von 1984 bis zum 16.10.2007 bestanden hatte (*Cecior u.a., LPVG NW, Stand Sept. 2013, § 72 LPVG NW Rn. 140; KR-Lipke, 10.Aufl. 2013, § 14 TzBfG Rn. 593*).

Eine Mitbestimmung bei der Befristung von Arbeitsverträgen ist im Bundespersonalvertretungsrecht und in den Personalvertretungsgesetzen der meisten Bundesländer nicht geregelt. Dort ist – wie auch im Betriebsverfassungsrecht - eine Mitbestimmung nur unter dem Gesichtspunkt der Einstellung vorgesehen. Die Mitbestimmung zur Einstellung ermöglicht dem Personalrat keine Kontrolle der Befristung. Er kann die Zustimmung zur Einstellung nicht mit der Begründung verweigern, die vorgesehene Befristung sei unzulässig (*Dörner, Der befristete Arbeitsvertrag, 2.Auflage 2011, Rn. 684 – 686 = S. 274 f*). Fehler im Mitbestimmungsverfahren zur Einstellung lassen die Wirksamkeit der Befristung unberührt (*BAG 29.06.2011 AP TzBfG § 14 Nr. 83 Rn. 32, 33; Dörner, aaO; KR-Lipke, 10.Aufl. 2013, § 14 TzBfG Rn. 592 – 595; ErfK-Müller-Glöge, 14. Aufl. 2014, § 3 TzBfG Rn. 14, 15*).

71

Anders ist die Rechtslage, wenn die Befristung als solche mitbestimmungspflichtig ist – wie in Nordrhein-Westfalen (wieder) seit dem 16.07.2011 - und der Personalrat nicht zugestimmt hat. Liegt die nach § 72 Abs. 1 Nr. 1 LPVG NW erforderliche Zustimmung nicht vor, ist die gleichwohl vereinbarte Befristung unwirksam (*BAG 28.07.2012 AP TzBfG § 14 Nr. 99 Rn. 50, 51; BAG 29.06.2011 AP TzBfG § 14 Nr. 83 Rn. 32; BAG 10.03.2004 AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 257; BAG 20.02.2002 AP LPVG NW § 72 Nr. 23; Cecior u.a., LPVG NW, Stand Sept. 2013, § 72 LPVG NW Rn. 159; ErfK-Müller-Glöge, 14. Aufl. 2014, § 3 TzBfG Rn. 15*). Bei Durchführung der Mitbestimmung zur Befristung hat der Arbeitgeber den Personalrat so zu informieren, dass dieser sein Mitbestimmungsrecht wahrnehmen kann. Der Inhalt des Mitbestimmungsverfahrens muss es dem Personalrat ermöglichen zu prüfen, ob die beabsichtigte Befristung den rechtlichen Anforderungen an eine wirksame Befristung genügt. Der Arbeitgeber muss den Personalrat deshalb über die Laufzeit des beabsichtigten Vertrages und über die Art des Befristungsgrundes (typisierende Bezeichnung) informieren (*BAG 18.04.2007 AP LPVG NW Nr. 33; Cecior u.a., LPVG NW, Stand Sept. 2013, § 72 LPVG NW Rn. 156; ErfK-Müller-Glöge, 14. Aufl. 2014, § 3 TzBfG Rn. 15*).

72

Die streitgegenständliche Befristungsvereinbarung zum 30.06.2013 verletzt das Mitbestimmungsrecht nach § 72 Abs. 1 Nr. 1 LPVG NW. Mit dem Schreiben vom 12.03.2013 hat die beklagte Universität an den Personalrat eine Anfrage bei mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten nur zu den beabsichtigten Maßnahmen „Einstellung (§ 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1)“ und „Eingruppierung, Höhergruppierung, Herabgruppierung, Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit, Stufenzuordnung, Bestimmung der Fallgruppe (§ 72 Abs. 1 Nr. 1 Nr. 4)“ gerichtet. Ein entsprechender Antrag für die Durchführung einer Befristung ist in dem Schreiben nicht enthalten. Die unter dem 13.03.2012 in dem vorgesehenen Formularfeld erklärte Zustimmung des Personalrats bezieht sich auf die angefragten Maßnahmen und damit nicht auf die - nicht genannte - Maßnahme der Befristung. Erteilt ist die Zustimmung zur beabsichtigten Einstellung und zur beabsichtigten Eingruppierung/Stufenzuordnung, nicht aber eine Zustimmung zur Befristung. Daran ändert auch die von der Beklagten in ihrem letzten Schriftsatz mitgeteilte Behauptung nichts. Die geschilderte Absprache mit der seinerzeitigen Vorsitzenden des Personalrats und des seinerzeitigen Stellvertreters erschöpft sich in Fragen der Informationserteilung bei der Befristungsmitbestimmung. Eine Absprache in dem Sinne, dass mit einer „Anfrage bei mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten“ zu den ausdrücklich genannten Maßnahmen Einstellung und Eingruppierung/Stufenzuordnung zugleich auch – quasi „stillschweigend“ -

73

ein Mitbestimmungsverfahren zu einer nicht genannten Maßnahme Befristung eingeleitet sein soll, behauptet die Beklagte nicht. Es bedarf deshalb keiner weiteren Würdigung, inwiefern sich eine derartige Absprache von Juli/August 2011 im konkreten Mitbestimmungsverfahren vom 12./13.03.2012 ausgewirkt haben könnte.

III. Die Unzulässigkeit der Befristung wegen Fehlens der gesetzlichen Befristungsvoraussetzungen nach dem WissZeitVG und des TzBfG und die Verletzung des Mitbestimmungsrechts nach § 72 Abs. 1 Nr. 1 LPVG NW führen nach § 16 TzBfG zu der Rechtsfolge, dass der befristete Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen gilt (*ErfK-Müller-Glöge*, 14. Aufl. 2014, § 3 TzBfG Rn. 15; *ErfK-Preis*, 14. Aufl. 2014, § 16 TzBfG Rn. 1). 74

IV. Nach § 97 Abs. 1 ZPO hat die beklagte Universität die Kosten des erfolglos betriebenen Berufungsverfahrens zu tragen. Die Revision zum Bundesarbeitsgericht war nicht zuzulassen. Die Rechtssache hat keine über den entschiedenen Einzelfall hinausgehende grundsätzliche Bedeutung, § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG. Das Urteil der Kammer weicht nicht von einer Entscheidung der in § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG genannten Gerichte ab. 75

RECHTSMITTELBELEHRUNG 76

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. 77

Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 72a ArbGG verwiesen. 78