
Datum: 13.09.2018
Gericht: Arbeitsgericht Aachen
Spruchkörper: 6. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 6 Ca 695/18
ECLI: ECLI:DE:ARBGAC:2018:0913.6CA695.18.00

Nachinstanz: Landesarbeitsgericht Köln, 8 Sa 631/18
Schlagworte: Mitbestimmung der Personalvertretung bei Befristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG
Normen: § 2 Abs. 1 WissZeitVG, §§ 72,66 LPVG NW
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

1. Der Arbeitgeber ist bei einer Anhörung des Personalrates nach §§ 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG NW zu einer befristeten Einstellung verpflichtet, dem Personalrat den Befristungsgrund seiner Art nach mitzuteilen. Eine etwaig erteilte Zustimmung des Personalrates bezieht sich ausschließlich auf den mitgeteilten Befristungsgrund.

2. Bei einer Befristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG ist dem Personalrat der von den Parteien beabsichtigte Qualifizierungszweck mitzuteilen, um dem Personalrat die Möglichkeit zu geben, zu prüfen, ob die beabsichtigte Befristung nach den Grundsätzen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle wirksam ist und gegebenenfalls auf die Befristung Einfluss nehmen zu können.

3. Der Arbeitgeber kann sich nicht auf eine Befristung des Arbeitnehmers nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG stützen, wenn er den Personalrat zu einer Befristung des Arbeitnehmers nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG angehört hat.

Tenor:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund der Befristung vom 13./27.09.2016 nicht zum 31.03.2018 beendet wird.
2. Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu tragen.
3. Der Streitwert wird auf 17.000,- EUR festgesetzt.
4. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand

	1
Die Parteien streiten darüber, ob das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis aufgrund der Befristung im Arbeitsvertrag vom 13./27.09.2016 mit Ablauf des 31.03.2018 beendet wurde.	2
Die Beklagte ist eine u. I. des Landes Nordrhein-Westfalen. Bei der Beklagten besteht ein Personalrat, welcher dem Landespersonalvertretungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LPVG NW) unterfällt.	3
Der am 18.03.1975 geborene, verheiratete und drei Kindern zum Unterhalt verpflichtete Kläger ist seit dem 01.02.1999 bei der Beklagten beschäftigt. Zunächst war der Kläger in der Zeit ab dem 01.02.1999 befristet bis zum 14.11.2001 als studentische Hilfskraft bei der Beklagten beschäftigt. Seit dem 15.11.2001 ist der Kläger auf der Grundlage mehrerer befristeter Arbeitsverträge als wissenschaftlicher Mitarbeiter bei der Beklagten beschäftigt. Zuletzt war der Kläger in dem Institut für Kraftfahrzeuge eingesetzt. Der Kläger erzielte ein monatliches Bruttoentgelt in Höhe von 5.666,67 EUR.	4
Die Beklagte hörte den Personalrat mit Schreiben vom 19.09.2016 zu der befristeten Einstellung des Klägers an. Hierbei gab die Beklagte betreffend des Befristungsgrundes des Klägers an, dass die Maßnahme drittmittelfinanziert sei. Es wurde bezüglich der Befristung die Kennzeichnung „§ 2 WZVG DM (NP)“ ausdrücklich benannt. Der Personalrat stimmte der befristeten Beschäftigung des Klägers am 23.09.2016 zu. Auf die Personalratsanhörung der Beklagten vom 19.09.2016 (Bl. 99 d.A.) wird ausdrücklich Bezug genommen.	5
Unter dem 13./27.09.2016 schlossen die Parteien die vorliegend streitgegenständliche Befristungsvereinbarung ab. Ausweislich des befristeten Arbeitsvertrages haben die Parteien die nachfolgende Regelung betreffend der Befristung des Arbeitsverhältnisses des Klägers getroffen:	6
„§ 4	7
<i>Der Vertrag beruht auf der Befristungsregelung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Die Befristung erfolgt zur Durchführung von Aufgaben, für die Mittel überwiegend von Dritten zur Verfügung gestellt werden (gem. § 2 Abs. 2 WissZeitVG).“</i>	8
Auf den Arbeitsvertrag des Klägers vom 13./27.09.2016 (Bl. 7 d.A.) wird ausdrücklich Bezug genommen.	9

Mit E-Mail vom 29.05.2017 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass sein Arbeitsverhältnis nicht über den 31.03.2018 hinaus verlängert werden wird. Zur Begründung wurde darauf verwiesen, dass sich die Personalräte mit dem Personaldezernenten darauf geeinigt hätten, dass nach Ablauf der sachgrundlosen Befristung eine weitere Drittmittelbefristung über die 6-Jahresgrenze hinaus geschlossen werden kann und im Anschluss eine befristete Weiterbeschäftigung nicht mehr erfolgen soll. Diese Übergangsregelung sei mit der Vertragsverlängerung zum 31.03.2018 angewandt worden.

Der Kläger ist der Ansicht, dass die Befristung seines Arbeitsverhältnisses aufgrund des Arbeitsvertrages vom 13./27.09.2016 unwirksam sei. 11

Der Kläger beruft sich insoweit zunächst darauf, dass er – unstreitig – nicht mit den Teilaufgaben TASK 5.5 aus dem Projekt Imperium beschäftigt worden sei. 12

Eine Befristung seines Arbeitsverhältnisses auf der Grundlage von § 2 Abs. 1 WissZeitVG sei bereits aus formalen Gründen unwirksam. Die Beklagte sei nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes verpflichtet gewesen, dem Personalrat den Sachgrund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses seiner Art nach mitzuteilen, sodass sich der Personalrat mit der beabsichtigten Befristung sachgerecht auseinandersetzen könne. Vorliegend sei der Personalrat jedoch zu einer Befristung des Arbeitsverhältnisses des Klägers nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG nicht angehört worden. Zudem seien dem Personalrat die für eine weitere Befristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG erforderlichen Erziehungszeiten des Klägers nicht mitgeteilt worden. Damit sei eine Überprüfung der Wirksamkeit der Befristung schon nicht möglich gewesen. Schließlich habe der Personalrat erst nach der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages durch die Beklagte seine Zustimmung zur befristeten Beschäftigung des Klägers erteilt. 13

Zudem sei das Zitiergebot des WissZeitVG nicht eingehalten, da in dem Arbeitsvertrag des Klägers nicht auf eine Befristung des Arbeitsverhältnisses nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG verwiesen werde. Mit der Bezugnahme auf die Drittmittelbefristung des Arbeitsvertrages des Klägers sei die Befristungsmöglichkeit zur eigenen Qualifizierung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG abbedungen worden. Der Kläger habe die Befristungsregelung im Arbeitsvertrag so verstehen müssen, dass diese ausschließlich auf § 2 Abs. 2 WissZeitVG beruhe. Insoweit sei die Regelung des Arbeitsvertrages jedenfalls nicht hinreichend transparent. 14

Weiterhin lägen auch die Voraussetzungen der Befristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG nicht vor. Nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG i.d.F. vom 17.03.2016 sei es erforderlich, dass die Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung erfolge. Hierfür bedürfe es einer Vereinbarung der Parteien über die angestrebte Qualifizierung, welcher der befristete Vertrag dienen solle. Diese Voraussetzungen seien entsprechend in den internen Regelungen der Beklagten abgebildet worden. Eine solche Vereinbarung zur Qualifizierung des Klägers sei jedoch nicht abgeschlossen worden. Zudem sei seine Beschäftigung nicht überwiegend mit wissenschaftlichen Aufgaben erfolgt. Seine Tätigkeit habe sich vielmehr an der Lehre orientiert und Daueraufgaben im administrativen Bereich umfasst. 15

Jedenfalls aber sei die Befristung seines Arbeitsvertrages aufgrund der Gesamtdauer der Befristungen nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs unwirksam. 16

Schließlich verweist der Kläger darauf, dass die Nichtverlängerung seines Arbeitsvertrages gegen § 10 Abs. 2 des Hochschulgesetzes verstoße, da er Mitglied der Selbstverwaltung der Beklagten sei und vergleichbare Mitarbeiter von der Beklagten unbefristete Arbeitsverträge bzw. Vertragsverlängerungen erhalten haben. 17

Mit der am 24.02.2018 beim Arbeitsgericht Aachen eingegangenen Klage hat der Kläger die Entfristung seines Arbeitsverhältnisses geltend gemacht.	18
Der Kläger beantragt zuletzt,	19
festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund der Befristung vom 13./27.09.2016 nicht zum 31.03.2018 beendet wird.	20
Die Beklagte beantragt,	21
die Klage abzuweisen.	22
Die Beklagte ist der Ansicht, dass die Befristung des Arbeitsverhältnisses des Klägers als Befristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG wirksam sei. Der Kläger werde überwiegend wissenschaftlich beschäftigt. Die zeitlichen Höchstgrenzen der Befristung des Klägers nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG seien – insoweit unstreitig – unter Berücksichtigung der Kinderbetreuungszeiten des Klägers eingehalten. Auch sei das gemeinsame Ziel der Parteien gewesen, den Kläger in dem Bereich der Antriebstechnik und den Entwicklungen der Mobilität weiter zu qualifizieren, um seine Verwendbarkeit auf dem Markt zu steigern.	23
Die Befristung des Arbeitsverhältnisses des Klägers sei zudem nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG formal wirksam zustande gekommen. Das Zitiergebot sei gewahrt, da nach § 2 Abs. 4 WissZeitVG im Arbeitsvertrag lediglich anzugeben sei, ob die Befristung des Arbeitsverhältnisses auf dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz beruhe, nicht hingegen die konkrete Vorschrift zitiert werden müsse. Betreffend des Zitiergebotes und der Personalratsanhörung verweist die Beklagte auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes zu § 14 Abs. 1 und Abs. 2 TzBfG nach welcher es bei der Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung unschädlich sei, wenn der Arbeitgeber in Unkenntnis der Möglichkeit einer sachgrundlosen Befristung eine Sachbefristung wähle. Dies gelte für das WissZeitVG entsprechend.	24
Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die wechselseitigen Schriftsätze nebst Anlagen und die Sitzungsprotokolle verwiesen.	25
<u>Entscheidungsgründe</u>	26
I. Die erhobene Klage ist zulässig und in der Sache begründet. Das Arbeitsverhältnis des Klägers endet nicht aufgrund der Befristung im Arbeitsvertrag vom 13./27.09.2016 mit Ablauf des 31.03.2018.	27
1. Die erhobene Klage ist als Befristungskontrollklage i.S.d. § 17 Abs. 1 TzBfG zulässig. Der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen ist gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 3b ArbGG eröffnet. Die örtliche Zuständigkeit des angerufenen Gerichts ergibt sich aus §§ 12, 17 ZPO i.V.m. § 46 Abs. 2 ArbGG, da die Beklagte ihren Geschäftssitz in B. hat.	28
Das gemäß § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. §§ 495, 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse des Klägers ergibt sich aus der drohenden Wirksamkeitsfiktion der §17 TzBfG i.V.m. § 7 KSchG.	29
2. Die Entfristungsklage ist auch in der Sache begründet. Das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis wurde nicht aufgrund der Befristung vom 13./27.09.2016 mit Ablauf des 31.03.2018 beendet. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses des Klägers ist bereits aufgrund eines Verstoßes gegen §§ 72 Abs. 1 Nr. 2, 66 Abs. 1 LPVG NW unwirksam.	30

Die Beklagte hat den Personalrat nicht zu einer Befristung des Arbeitsverhältnisses des Klägers nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG angehört. Damit kann sich die Beklagte nicht auf den Befristungsgrund nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG berufen.

a. Der Kläger hat mit der Erhebung der Entfristungsklage am 24.02.2018 und deren alsbaldiger Zustellung gemäß § 167 ZPO die Dreiwochenfrist des §17 TzBfG i.V.m. § 7 KSchG gewahrt. Ein Arbeitnehmer muss gemäß § 17 Satz 1 TzBfG innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Befristung beim Arbeitsgericht Klage auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der Befristung nicht beendet worden ist. Andernfalls gilt die Befristung gemäß § 7 KSchG als wirksam vereinbart und eingetreten. Die Entfristungsklage kann bereits vor dem befristeten Ende des Arbeitsverhältnisses erhoben werden. 31

Vorliegend hat der Kläger am 24.02.2018 Entfristungsklage beim Arbeitsgericht Aachen erhoben. Mithin hat der Kläger die Klagefrist des § 17 Satz 1 TzBfG i.V.m. § 7 KSchG gewahrt. 32

b. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses des Klägers aufgrund der Befristungsvereinbarung vom 13./27.09.2016 ist unwirksam. 33

aa. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses des Klägers ist bereits aufgrund eines Verstoßes gegen §§ 72 Abs. 1 Nr. 1, 66 Abs. 1 LPVG NW unwirksam. Die Beklagte hat den Personalrat nicht zu einer Befristung des Arbeitsverhältnisses des Klägers nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG angehört. 34

Gemäß § 66 Abs. 1 LPVG NW kann eine der Mitbestimmung des Personalrats unterliegende Maßnahme nur mit dessen Zustimmung getroffen werden. Nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG NW hat der Personalrat u.a. bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen mitzubestimmen. Mit dieser Vorschrift hat der Landesgesetzgeber das Mitbestimmungsrecht des Personalrats zulässigerweise über die Einstellung eines Arbeitnehmers hinaus auch auf die inhaltliche Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses erstreckt und die Vertragsfreiheit des Arbeitgebers eingeschränkt (vgl. zuletzt BAG, Urteil vom 14.06.2017 – 7 AZR 608/15, juris, Rn. 38). 35

Bei der Durchführung der Mitbestimmung zur Befristung hat der Arbeitgeber den Personalrat so zu informieren, dass dieser sein Mitbestimmungsrecht sachgerecht wahrnehmen kann. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes ist der Arbeitgeber daher verpflichtet, dem Personalrat den jeweiligen Befristungsgrund und die beabsichtigte Befristungsdauer mitzuteilen, wenn der Personalrat bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen mitzubestimmen hat (so: BAG, Urteil vom 18.04.2007 – 7 AZR 293/06, juris, Rn. 21). Der Arbeitgeber ist hierbei nicht verpflichtet, gegenüber dem Personalrat unaufgefordert das Vorliegen des Sachgrunds für die Befristung im Einzelnen darzulegen. Vielmehr genügt er seiner Unterrichtungspflicht, wenn für den Personalrat der Sachgrund seiner Art nach hinreichend deutlich wird (BAG, Urteil vom 18.04.2007 – 7 AZR 293/06, juris, Rn. 21; BAG, Urteil vom 27.09.2000 – 7 AZR 412/99, juris, Ls., Rn. 23; BAG, Urteil vom 14.06.2017 – 7 AZR 608/15, juris, Rn. 40). Entsprechend ist der Arbeitgeber auch ohne besondere Aufforderung des Personalrats verpflichtet, dem Personalrat zumindest die typisierende Bezeichnung des Befristungsgrunds darzulegen, da der Personalrat diese Informationen zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung seines Mitbestimmungsrechts nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG NW benötigt (BAG, Urteil vom 18.04.2007 – 7 AZR 293/06, juris, Rn. 21). 36

Nach dem Schutzzweck des Mitbestimmungsrechts des Personalrats bei Befristungsabreden dient das Mitbestimmungsrecht zumindest auch dem Schutz des Arbeitnehmers (BAG, Urteil vom 20.02.2002 – 7 AZR 707/00, juris, Rn. 18; BAG, Urteil vom 18.04.2007 – 7 AZR 293/06, juris, Rn. 21). Der Personalrat soll prüfen, ob die beabsichtigte Befristung nach den Grundsätzen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle wirksam ist (BAG, Urteil vom 20.02.2002 – 7 AZR 707/00, juris, Rn. 18; BAG, Urteil vom 18.04.2007 – 7 AZR 293/06, juris, Rn. 21; BAG, Urteil vom 14.06.2017 – 7 AZR 608/15, juris, Rn. 40). Außerdem soll er auch bei Vorliegen eines die Befristung rechtfertigenden Sachgrunds darauf Einfluss nehmen können, ob im Interesse des Arbeitnehmers von einer Befristung insgesamt abgesehen oder wegen der dem Arbeitnehmer zugewiesenen Arbeitsaufgaben oder der in Aussicht genommenen Befristungsgründe eine längere Laufzeit vereinbart werden kann (BAG, Urteil vom 20.02.2002 – 7 AZR 707/00, juris, Rn. 18; BAG, Urteil vom 18.04.2007 – 7 AZR 293/06, juris, Rn. 21; BAG, Urteil vom 14.06.2017 – 7 AZR 608/15, juris, Rn. 40). Dazu ist zumindest eine typisierende Benennung des Befristungsgrunds gegenüber dem Personalrat erforderlich (BAG, Urteil vom 18.04.2007 – 7 AZR 293/06, juris, Rn. 21).

Die erteilte Zustimmung des Personalrates bezieht sich ausschließlich auf den mitgeteilten Befristungsgrund und die mitgeteilte Befristungsdauer (so: BAG, Urteil vom 27.09.2000 – 7 AZR 412/99, juris, Ls., Rn. 22). An den gegenüber dem Personalrat bezeichneten Befristungsgrund ist der Arbeitgeber gebunden (BAG, Urteil vom 14.06.2017 – 7 AZR 608/15, juris, Rn. 40; BAG, Urteil vom 18.07.2012 – 7 AZR 443/09, juris, Rn. 51). 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, Urteil vom 14.06.2017 – 7 AZR 608/15, juris, Rn. 40; BAG, Urteil vom 18.07.2012 – 7 AZR 443/09, juris, Rn. 51). Auf einen dem Personalrat nicht mitgeteilten Befristungsgrund kann der Arbeitgeber eine Befristung nicht stützen (BAG, Urteil vom 27.09.2000 – 7 AZR 412/99, juris, Rn. 22; vgl. BAG, Urteil vom 14.06.2017 – 7 AZR 608/15, juris, Rn. 40). 38

(1) Unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes kann sich die Beklagte nicht auf eine Befristung des Arbeitsverhältnisses des Klägers nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG stützen. Dieser Befristungsgrund wurde dem Personalrat weder seiner Art nach mitgeteilt, noch die zur Prüfung des Vorliegens der entsprechenden Voraussetzungen erforderlichen Angaben gemacht. 39

Nach dem unstreitigen Sachvortrag der Parteien wurde dem Personalrat von der Beklagten betreffend der Befristung des Arbeitsverhältnisses des Klägers mitgeteilt, dass die Maßnahme drittmittelfinanziert sei. Damit hat die Beklagte dem Personalrat mitgeteilt, dass sich die Befristung auf § 2 Abs. 2 WissZeitVG stützt, nach welchem eine Befristung zulässig ist, wenn die Beschäftigung überwiegend aus den Mittel Dritter finanziert wird. Hingegen wurde dem Personalrat nicht mitgeteilt, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG zur Förderung der eigenen Qualifizierung befristet werden soll. Hierfür wäre jedenfalls die Angabe der Betreuungszeiten des Klägers sowie der von den Parteien angestrebte Qualifizierungszweck mitzuteilen gewesen. An diesen erforderlichen Angaben fehlt es jedoch in der Personalratsanhörung vom 19.09.2016. Daher kann sich die Beklagte auf den Befristungsgrund nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG nicht berufen. 40

Dem entsprechen auch die weiteren Mitteilungen der Beklagten. Insbesondere stützte sich die Beklagte selbst in der E-Mail zur Mitteilung der Nichtverlängerung des Arbeitsverhältnisses des Klägers vom 29.05.2017 weiterhin darauf, dass es sich um die (letztmalige) Befristung aufgrund einer Drittmittelfinanzierung handelt, welche sich nach den 41

Vereinbarungen zwischen den Personalräten und dem Personaldezernat einmalig an die 6-Jahresbefristung anschließen kann.

Mithin wurde der Personalrat nicht zu einer Befristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG angehört und hat folglich zu einer entsprechenden Befristung auch keine Zustimmung erteilt. Es fehlt an den nach §§ 72 Abs. 1 Nr. 1, 66 Abs. 1 LPVG NW erforderlichen, formalen Voraussetzungen für eine wirksame Befristung des Arbeitsverhältnisses des Klägers. 42

(2) Soweit die Beklagte demgegenüber darauf abstellt, dass sich ein Arbeitgeber nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes bei Abschluss einer Sachgrundbefristung auch auf das Vorliegen einer sachgrundlosen Befristung berufen könne, ist diese Rechtsprechung auf die vorliegende Fallgestaltung nicht übertragbar. 43

Zwar kann sich nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes ein Arbeitgeber auch dann auf eine sachgrundlose Befristung stützen, wenn im Arbeitsvertrag ein Sachgrund angegeben wurde (vgl. hierzu BAG, Urteil vom 29.06.2011 – 7 AZR 774/09, juris, Rn. 14; BAG, Urteil vom 12.08.2009 – 7 AZR 270/08, juris, Rn. 23 ff; vgl. ferner Sächsisches LAG, Urteil vom 06.06.2014 – 3 Sa 740/13, juris, Rn. 40; LAG Hamm (Westfalen), Urteil vom 11.12.2014 – 15 Sa 1014/14, juris, Rn. 37). Dem stehe weder das Transparenzgebot entgegen, noch werde alleine durch die Angabe eines Sachgrundes die Möglichkeit zur sachgrundlosen Befristung ausgeschlossen (vgl. ausführlich: BAG, Urteil vom 29.06.2011 – 7 AZR 774/09, juris, Rn. 14 ff). 44

In den der vorgenannten Rechtsprechung zugrundeliegenden Sachverhalten war jedoch stets eine Zustimmung des Personalrates zu der Befristung des Arbeitsverhältnisses nicht erforderlich. Hierin liegt jedoch aus Sicht der entscheidenden Kammer der entscheidungserhebliche Sachverhaltsunterschied, welcher dazu führt, dass die von der Beklagten angegebene Rechtsprechung nicht auf den vorliegenden Sachverhalt übertragen werden kann. 45

Nach Sinn und Zweck des Zustimmungserfordernisses des Personalrates soll sich dieser mit dem Befristungsgrund inhaltlich auseinandersetzen und diesen rechtlich prüfen sowie gegebenenfalls zugunsten des Arbeitnehmers auf den Arbeitgeber einwirken können, um eine unbefristete Einstellung oder eine längere Beschäftigungsdauer des Arbeitnehmers zu erreichen. Soweit aber dem Personalrat bei einem erzwingbaren Mitbestimmungsrecht nicht mitgeteilt wird, auf welchen Sachgrund die Befristung des Arbeitsverhältnisses des Arbeitnehmers gestützt wird, kann der Personalrat seinen Mitwirkungspflichten nicht sachgemäß nachkommen. 46

Hierbei ist insbesondere zu berücksichtigen, dass sich die Beklagte vorliegend nicht auf eine sachgrundlose – und mithin im Wesentlichen voraussetzungsfreie – Befristung nach § 14 Abs. 1 Nr. 2 TzBfG beruft, bei der ausschließlich die Dauer der Vorbeschäftigung des Arbeitnehmers zu prüfen wäre. Vielmehr möchte sich die Beklagte vorliegend auf § 2 Abs. 1 WissZeitVG berufen. Hierbei handelt es sich jedoch um eine Befristung, welche – neben einer zeitlichen Höchstbegrenzung – auch erfordert, dass die Befristung zur Förderung der wissenschaftlichen Qualifizierung des Arbeitnehmers erfolgt (APS-Schmidt, 5.Aufl. 2017, § 2 WissZeitVG, Rn. 3; Maschmann/Konertz, Das Hochschulbefristungsrecht in der Reform: Die Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, NZA 2016, 257, 258). Insoweit wurden die Anforderungen an eine Befristung nach dem WissZeitVG verschärft (APS-Schmidt, 5.Aufl. 2017, § 2 WissZeitVG, Rn. 3). Für die Prüfung des Vorliegens der Voraussetzungen nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG muss der Personalrat daher – neben der Kenntnis der zeitlichen Voraussetzungen der Befristung – auch über die beabsichtigte wissenschaftliche 47

Qualifizierung unterrichtet werden. An einer solchen Unterrichtung des Personalrates fehlt es vorliegend. Entsprechend konnte der Personalrat anhand der Angaben der Beklagten weder prüfen, ob die Voraussetzungen von § 2 Abs. 1 WissZeitVG vorlagen, noch sachgerecht auf die Beklagten einwirken, um eine unbefristete Einstellung oder längere Beschäftigungsdauer des Klägers zu erreichen. Gerade dies ist aber nach dem Schutzzweck von § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG NW erforderlichlich.

Mithin konnte sich die Beklagte aufgrund des Erfordernisses der Zustimmung des Personalrates nach §§ 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, 66 Abs. 1 LPVG NW nicht auf einen anderen, als dem in der Personalratsanhörung vom 19.06.2016 angegebenen Befristungsgrund berufen. 48

bb. Aufgrund der fehlenden Zustimmung des Personalrates zu einer Befristung des Arbeitsverhältnisses des Klägers nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG besteht das Arbeitsverhältnis des Klägers als unbefristetes Arbeitsverhältnis fort. 49

Eine Verletzung des Mitbestimmungsrechts nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG NW führt gemäß der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes zur Unwirksamkeit der Befristungsabrede (vgl. ausführlich bereits BAG, Urteil vom 13.04.1994 – 7 AZR 651/93, juris; BAG, Urteil vom 20.02.2002 – 7 AZR 707/00, juris, Rn. 14). Zwar enthält das LPVG NW zu den Rechtsfolgen einer Verletzung des Mitbestimmungsrechts bei Befristungsabreden keine ausdrückliche Regelung. Bereits der Wortlaut des § 66 Abs. 1 LPVG NW legt jedoch in diesem Fall die Rechtsfolge der Rechtsunwirksamkeit der Befristungsabrede nahe. Vor allem ergibt sich diese Rechtsfolge aber aus dem Sinn und Zweck der Regelung und der vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung (BAG, Urteil vom 20.02.2002 – 7 AZR 707/00, juris, Rn. 14 ff). 50

Damit ist die mit dem Arbeitsvertrag des Klägers vom 13./27.09.2016 abgeschlossene Befristungsabrede mangels wirksamer Zustimmung des Personalrates unwirksam. Das Arbeitsverhältnis des Klägers besteht als unbefristetes Arbeitsverhältnis fort. 51

Auf die weiteren, geltend gemachten Unwirksamkeitsgründe der Befristung des Arbeitsvertrages des Klägers kam es aufgrund der bereits formellen Unwirksamkeit der Befristungsabrede vom 13./27.09.2016 nicht entscheidungserheblich an. 52

II. Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. §§ 495, 91 Abs.1 ZPO. 53

Die Festsetzung des Streitwerts im Urteil erfolgte gemäß den §§ 61 Abs. 1, 46 Abs. 2 ArbGG, § 42 Abs. 2 GKG auf der Basis eines Quartalsbezugs für den Entfristungsantrag. 54

Es liegen keine Gründe für eine gesonderte Zulassung der Berufung nach § 64 Abs. 3 ArbGG vor. 55