

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 14. Juni 2017
- 7 AZR 608/15 -
ECLI:DE:BAG:2017:140617.U.7AZR608.15.0

I. Arbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 28. Januar 2015
- 4 Ca 5574/14 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 14. August 2015
- 10 Sa 263/15 -

Entscheidungsstichworte:

Doppelbefristung - Personalratsbeteiligung

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 608/15
10 Sa 263/15
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
14. Juni 2017

URTEIL

Wirth, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. Juni 2017 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt, den

Richter am Bundesarbeitsgericht Waskow sowie die ehrenamtliche Richterin Steude und den ehrenamtlichen Richter Dr. Merten für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 14. August 2015 - 10 Sa 263/15 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

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

Die Klägerin ist seit dem 1. Oktober 2012 als Lehrkraft für besondere Aufgaben bei der beklagten Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, einer Körperschaft des öffentlichen Rechts, beschäftigt. Zuvor war sie in der Zeit vom 1. März 2006 bis zum 31. Juli 2012 als wissenschaftliche Hilfskraft bzw. wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der Universität Köln angestellt. 2

Vor der Einstellung der Klägerin hatte die Beklagte den bei ihr gebildeten Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten mit Schreiben vom 27. August 2012 auszugsweise wie folgt unterrichtet: 3

„ <u>Maßnahme:</u>	Einstellung
<u>Beginn:</u>	01.10.2012
<u>Zur Person:</u>	
Name, Vorname:	Dr. L
Beschäftigt als:	wiss. Beschäftigte - befr. in der Funktion als Lehrkraft f. b. Aufgaben
Befristung bis:	30.09.2014
Aktuelle EG-/Bes.-Gr.:	EG 13

Arbeitszeit: 50,00 %
Stufe: Stufe 3
Erläuterung zur Stufe: vorläufig; Vorzeiten werden geprüft. Sollte sich aufgrund der Prüfung eine Änderung der Stufe ergeben, erfolgt eine erneute Vorlage.
Beschäftigungsstelle: G, Romanistik II
Stellennummer/AbO:
Begründung Laufzeit:
Es ist beabsichtigt, mit Wirkung vom 01.10.2012 antragsgemäß die o.g. Beschäftigte zu den oben genannten Konditionen einzustellen.
Ich bitte um Zustimmung.“

Mit Schreiben vom 30. August 2012 hatte der Personalrat der Beklagten daraufhin mitgeteilt:

4

„...
der Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten hat zu der Maßnahme
Einstellung als Lehrkraft f. b. Aufgaben
L
von 01.10.2012 bis 30.09.2014
Eingruppierung 13, Stufe 3 vorläufig
Arbeitszeit von 50 %
vorgelegt am: 27.08.2012
den Beschluss gefasst:
**Der Einstellung und Eingruppierung wird zugestimmt.
Der Einstufung kann nicht zugestimmt werden, da die
Unterlagen nicht vollständig sind.“**

Im dem anschließend am 18./27. September 2012 von den Parteien unterzeichneten Arbeitsvertrag heißt es auszugsweise:

5

„§ 1

Frau Dr. L wird ab 01.10.2012 beschäftigt als Lehrkraft für besondere Aufgaben auf bestimmte Zeit gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG i.V.m. § 30 Abs. 1 TV-L ... längstens bis

zum 30.09.2014.

Bei früherer Rückkehr der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers an den Arbeitsplatz endet das zweckbefristete Arbeitsverhältnis mit einer der Regelung des § 15 TzBfG entsprechenden Auslauffrist von zwei Wochen nach Zugang der entsprechenden Mitteilung.

...

§ 2

Für das Arbeitsverhältnis gelten der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L), der Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Länder) sowie die Tarifverträge, die den TV-L und den TVÜ-Länder ergänzen, ändern oder ersetzen, in der Fassung, die für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und für das Land Nordrhein-Westfalen gilt.

§ 3

Die Probezeit beträgt nach § 30 Abs. 4 Satz 1, 2. Halbsatz TV-L sechs Monate. Für die Kündigung des gemäß § 30 Absatz 1 Satz 2 TV-L befristeten Arbeitsverhältnisses gilt § 30 Absatz 4 und 5 TV-L.“

Trotz eines entsprechenden Antrags des Institutsleiters wurde das Arbeitsverhältnis der Klägerin nicht über den 30. September 2014 hinaus verlängert. 6

Mit ihrer am 17. September 2014 bei Gericht eingegangenen und der Beklagten am 25. September 2014 zugestellten Klage hat die Klägerin die Auffassung vertreten, die Befristungsvereinbarung sei unwirksam. Sie sei widersprüchlich und intransparent. Das folge daraus, dass die Zweckbefristung mit sachlichem Grund, die Zeitbefristung sachgrundlos und in § 3 des Arbeitsvertrags eine sechsmonatige Probezeit unter Bezug auf die für Sachgrundbefristungen geltende Regelung in § 30 Abs. 4 Satz 1 Halbs. 2 TV-L vereinbart sei. Aus dem Arbeitsvertrag ergebe sich weder mit hinreichender Klarheit, welche Befristungsform vereinbart wurde noch wann der Vertrag sein Ende finden solle. Die Befristung sei zudem nicht durch einen Sachgrund gerechtfertigt. Eine 7

sachgrundlose Befristung sei aufgrund der Vorbeschäftigung bei der Universität Köln nach § 14 Abs. 2 TzBfG ausgeschlossen. Nach § 34 Abs. 3 Satz 3 TV-L seien bei einem Wechsel zwischen zwei vom Geltungsbereich des TV-L erfassten Arbeitgebern die Vorbeschäftigungszeiten anzurechnen. Durch die Gestaltung der Befristungsvereinbarung hätten die Parteien jedenfalls die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung ausgeschlossen. Schließlich sei der Personalrat bei der Befristung nicht ordnungsgemäß beteiligt worden. Dieser habe lediglich seine Zustimmung zu einer Zeitbefristung erteilt, nicht aber zu der zusätzlich vereinbarten Zweckbefristung. Die Beklagte könne sich nach § 242 BGB auch nicht auf die Wirksamkeit der Befristung berufen. Bei Vertragschluss sei ihr eine Stelle nach dem WissZeitVG angeboten worden mit der Perspektive einer Betriebszugehörigkeit von fünf Jahren, zunächst befristet auf zwei Jahre und nach positiver Evaluierung und Freisetzung entsprechender Mittel mit Verlängerungsmöglichkeit für weitere drei Jahre. Wie der Weiterbeschäftigungsantrag des Institutsleiters zeige, bestehe auch Bedarf an ihrer Weiterbeschäftigung.

Die Klägerin hat beantragt

8

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der mit Vertrag vom 18./27. September 2012 vereinbarten Befristung zum 30. September 2014 beendet ist.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat vorgetragen, es sei nicht beabsichtigt gewesen, eine Kombination aus Zweck- und kalendermäßiger Befristung zu vereinbaren. Der die Zweckbefristung enthaltende Passus im Arbeitsvertrag sei versehentlich aus einem Mustervertrag übernommen worden. Die Vertragsgestaltung sei jedenfalls nicht intransparent, sie entspreche einer im Arbeitsleben gebräuchlichen Regelungstechnik. Eine mögliche Unwirksamkeit der Zweckbefristung habe auf die Wirksamkeit der allein streitigen Zeitbefristung keinen Einfluss. Dieser habe auch der Personalrat ordnungsgemäß zugestimmt.

9

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

Entscheidungsgründe

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

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

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

2. Die Befristungsabrede im Arbeitsvertrag vom 18./27. September 2012 ist entgegen der Auffassung der Klägerin nicht intransparent. 14
- a) Die Parteien haben eine Doppelbefristung in Form einer kombinierten Zweck- und Zeitbefristung vereinbart. 15
- aa) Eine kalendermäßige Befristung (Zeitbefristung) ist vereinbart, wenn die Dauer des Arbeitsverhältnisses kalendermäßig bestimmt ist. Eine Zweckbefristung liegt vor, wenn das Arbeitsverhältnis nicht zu einem kalendermäßig bestimmten Zeitpunkt, sondern bei Eintritt eines künftigen Ereignisses enden soll, wobei die Parteien den Eintritt des künftigen Ereignisses als feststehend und nur den Zeitpunkt des Eintritts als ungewiss ansehen (*BAG 14. Dezember 2016 - 7 AZR 797/14 - Rn. 13; 29. Juni 2011 - 7 AZR 6/10 - Rn. 15, BAGE 138, 242*). Bei einer auflösenden Bedingung ist demgegenüber schon ungewiss, ob das künftige Ereignis, das zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen soll, überhaupt eintreten wird (*BAG 29. Juni 2011 - 7 AZR 6/10 - Rn. 15, aaO*). 16
- bb) Die Auslegung der im Arbeitsvertrag vom 18./27. September 2012 getroffenen Befristungsabrede ergibt, dass die Parteien eine Doppelbefristung in Form einer kombinierten Zweck- und Zeitbefristung vereinbart haben. 17
- (1) Die Auslegung der Befristungsabrede richtet sich nach den für Allgemeine Geschäftsbedingungen geltenden Auslegungsregeln. Das äußere Erscheinungsbild der Befristungsabrede begründet eine tatsächliche Vermutung dafür, dass es sich um eine Allgemeine Geschäftsbedingung iSv. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB handelt (*vgl. BAG 14. Dezember 2016 - 7 AZR 797/14 - Rn. 15; 9. Dezember 2015 - 7 AZR 68/14 - Rn. 12; 25. Juni 2015 - 6 AZR 383/14 - Rn. 23, BAGE 152, 82*). Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind (*BAG 14. Dezember* 18

2016 - 7 AZR 797/14 - Rn. 16; 9. Dezember 2015 - 7 AZR 68/14 - Rn. 13). Die Auslegung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen durch das Berufungsgesicht unterliegt einer uneingeschränkten revisionsrechtlichen Nachprüfung (BAG 14. Dezember 2016 - 7 AZR 797/14 - Rn. 17).

(2) Danach ist die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Parteien hätten eine Doppelbefristung in Form einer kombinierten Zweck- und Zeitbefristung vereinbart, nicht zu beanstanden. Die Parteien haben zunächst in § 1 Abs. 1 des Arbeitsvertrags mit der Formulierung, die Klägerin werde „auf bestimmte Zeit ..., längstens bis zum 30.09.2014“ beschäftigt, eine kalendermäßige Höchstbefristung (§ 3 Abs. 1 Satz 2 Alt. 1, § 15 Abs. 1 TzBfG) vereinbart. Die mit dem Ausdruck „längstens“ verbundene Einschränkung kann nur dahingehend verstanden werden, dass das Arbeitsverhältnis am 30. September 2014 enden sollte, sofern es nicht bereits zuvor aus einem anderen Grund geendet hat. Als einen solchen anderen Grund haben die Parteien in § 1 Abs. 2 des Arbeitsvertrags die Rückkehr des Stelleninhabers vor dem 30. September 2014 vereinbart. Danach soll „das zweckbefristete Arbeitsverhältnis“ bei „früherer Rückkehr der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers an den Arbeitsplatz“ mit einer der Regelung des § 15 TzBfG entsprechenden Auslaufrist von zwei Wochen nach Zugang der entsprechenden Mitteilung enden. Damit haben die Parteien die kalendermäßige Höchstbefristung zum 30. September 2014 mit einer Zweckbefristung (§ 3 Abs. 1 Satz 2 Alt. 2, § 15 Abs. 2 TzBfG) verbunden. Mit der gewählten Formulierung haben die Parteien nicht lediglich den Befristungsgrund dokumentiert, sondern zum Ausdruck gebracht, dass das Arbeitsverhältnis bei früherer Rückkehr des Stelleninhabers enden soll. Die Rückkehr des Stelleninhabers an den Arbeitsplatz haben die Parteien dabei als feststehend und nur den Zeitpunkt der Rückkehr als ungewiss angesehen.

19

Diesem Verständnis steht nicht entgegen, dass eine Kombination aus Zweckbefristung und kalendermäßiger Höchstbefristung nach dem Vorbringen der Beklagten von ihr nicht beabsichtigt war. Da beide Parteien in ihrem objektiven Erklärungsinhalt übereinstimmende - eine Doppelbefristung beinhaltende -

20

Willenserklärungen abgegeben haben, muss die Beklagte ihre Erklärung grundsätzlich mit diesem Inhalt gegen sich gelten lassen.

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

aa) Eine Doppelbefristung in Form einer Kombination von Zweck- und Zeitbefristung ist grundsätzlich zulässig (*BAG 14. Dezember 2016 - 7 AZR 797/14 - Rn. 13; 11. September 2013 - 7 AZR 107/12 - Rn. 17*). Die Kombination einer auflösenden Bedingung oder einer Zweckbefristung mit einer zeitlichen Höchstbefristung entspricht einer gebräuchlichen Regelungstechnik beim Abschluss befristeter oder bedingter Arbeitsverträge. Der Arbeitnehmer kann erkennen, dass die Wirksamkeit der beiden Beendigungstatbestände rechtlich getrennt zu beurteilen und anzugreifen ist (*BAG 19. März 2014 - 7 AZR 718/12 - Rn. 21; 19. Februar 2014 - 7 AZR 260/12 - Rn. 18*). Der Zeitpunkt des Vertragsendes ist in Bezug auf die kalendermäßige Höchstbefristung mit dem 30. September 2014 im Arbeitsvertrag klar und verständlich bezeichnet. 22

bb) Die Intransparenz der Befristungsabrede folgt entgegen der Auffassung der Klägerin auch nicht daraus, dass die Zweckbefristung mit sachlichem Grund, die Zeitbefristung sachgrundlos und in § 3 des Arbeitsvertrags eine sechsmonatige Probezeit unter Bezugnahme auf § 30 Abs. 4 Satz 1 Halbs. 2 TV-L vereinbart ist, wonach nur bei befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Grund die ersten sechs Monate als Probezeit gelten. Da die Rechtsgrundlage der Befristung nicht Vertragsinhalt geworden sein muss, hindert deren missverständliche Beschreibung im Arbeitsvertrag nicht die Wirksamkeit der Befristung (*vgl. BAG 29. Juni 2011 - 7 AZR 774/09 - Rn. 18*). 23

cc) Es kann dahinstehen, ob die vereinbarte Zweckbefristung intransparent ist, weil der Zweck, mit dessen Erreichung das Arbeitsverhältnis enden soll, nicht hinreichend genau bezeichnet ist. Dies führte nicht zur Intransparenz der allein streitigen kalendermäßigen Befristung zum 30. September 2014. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt. Eine etwaige Unwirksamkeit der 24

Zweckbefristung hat auf die zugleich vereinbarte Zeitbefristung keinen Einfluss. Sie führt nur dazu, dass das Arbeitsverhältnis nicht bereits aufgrund der etwaigen früheren Zweckerreichung endet, sondern bis zu der vereinbarten kalendermäßig bestimmten Höchstfrist fortbesteht. Ist das Arbeitsverhältnis ohnehin bis zu diesem Zeitpunkt fortgesetzt worden, gewinnt die Zweckbefristung keine Bedeutung (*BAG 13. Juni 2007 - 7 AZR 700/06 - Rn. 28, BAGE 123, 109; 15. August 2001 - 7 AZR 263/00 - zu B II 3 b der Gründe, BAGE 98, 337; 10. Juni 1992 - 7 AZR 346/91 - zu II der Gründe*). So verhält es sich hier. Das Ereignis, dessen Eintritt zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem 30. September 2014 führen sollte, ist unstreitig nicht eingetreten, vielmehr wurde das Arbeitsverhältnis bis zu diesem Zeitpunkt fortgesetzt. Deshalb steht allein die Wirksamkeit der Zeitbefristung zum 30. September 2014 im Streit.

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

a) Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Die zulässige Befristungsdauer ist mit der vereinbarten Vertragslaufzeit vom 1. Oktober 2012 bis zum 30. September 2014 eingehalten. 26

b) Der Wirksamkeit der Befristung steht § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht entgegen. Nach dieser Vorschrift ist die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Das Landesarbeitsgericht hat eine solche Vorbeschäftigung zu Recht verneint. 27

aa) Die Tätigkeit der Klägerin in der Zeit vom 1. März 2006 bis zum 31. Juli 2012 bei der Universität Köln stellt keine der sachgrundlosen Befristung nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG entgegenstehende Vorbeschäftigung bei „demselben Arbeitgeber“ dar. 28

(1) „Arbeitgeber“ iSv. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist der Vertragsarbeitgeber. 29
Das ist die natürliche oder juristische Person, die mit dem Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag geschlossen hat. Ein vorhergehender Arbeitsvertrag hat deshalb nur dann mit demselben Arbeitgeber bestanden, wenn Vertragspartner des Arbeitnehmers bei beiden Verträgen dieselbe natürliche oder juristische Person ist (BAG 24. Februar 2016 - 7 AZR 712/13 - Rn. 13 ff., BAGE 154, 196; 24. Juni 2015 - 7 AZR 474/13 - Rn. 15 ff.; 19. März 2014 - 7 AZR 527/12 - Rn. 18 ff.; 4. Dezember 2013 - 7 AZR 290/12 - Rn. 18 ff., BAGE 146, 371).

(2) Die Universität Köln ist eine andere juristische Person als die Beklagte 30
und damit nicht derselbe Arbeitgeber iSv. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG. Nach § 2 Abs. 1 Satz 1 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen vom 31. Oktober 2006 in der bis zum 30. September 2014 geltenden Fassung (HG NW) sind die Hochschulen nach § 1 Abs. 2 HG NW, zu denen gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 6 und Nr. 9 HG NW auch die Universität Köln und die Beklagte zählen, vom Land getragene, rechtsfähige Körperschaften des öffentlichen Rechts. Vertragspartner der Klägerin im Rahmen der vorherigen Arbeitsverhältnisse war daher nicht die Beklagte, sondern eine andere juristische Person.

bb) Für das sog. Vorbeschäftigungsverbot in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist 31
es unerheblich, ob die Vorbeschäftigungszeit der Klägerin bei der Universität Köln von der Beklagten als Beschäftigungszeit nach § 34 Abs. 3 Satz 3 TV-L anzuerkennen ist. Entgegen der Auffassung der Klägerin führte dies nicht dazu, dass bereits zuvor ein die sachgrundlose Befristungsmöglichkeit nach § 14 Abs. 2 TzBfG ausschließendes Arbeitsverhältnis mit der Beklagten bestanden hätte.

§ 34 Abs. 1 TV-L regelt die Länge der ordentlichen Kündigungsfrist für 32
Arbeitsverhältnisse, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallen, in Abhängigkeit von der Dauer der Beschäftigungszeit in einer Staffelung von einem Monat zum Monatsschluss bis zu sechs Monaten zum Ende des Kalendervierteljahrs. „Beschäftigungszeit“ ist nach § 34 Abs. 3 Satz 1 TV-L die Zeit,

die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurde, auch wenn sie unterbrochen ist. Wechseln Beschäftigte zwischen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich des TV-L erfasst werden, werden die Zeiten bei dem anderen Arbeitgeber nach § 34 Abs. 3 Satz 3 TV-L als Beschäftigungszeit anerkannt. § 34 Abs. 3 Satz 3 TV-L gilt nach § 34 Abs. 3 Satz 4 TV-L entsprechend bei einem Wechsel von einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber. Die Anrechnung als Beschäftigungszeit ändert nichts daran, dass die Beschäftigungszeit bei einem anderen Arbeitgeber zurückgelegt wurde. Anderenfalls bedürfte es der Anrechnungsregelung nicht. Die Bestimmungen in § 34 Abs. 3 Sätze 3 und 4 TV-L enthalten Sonderregelungen für die Berechnung der Kündigungsfrist. Ihnen kann nicht entnommen werden, dass Vorbeschäftigungen bei bestimmten anderen Arbeitgebern auch in anderen Regelungsbereichen generell berücksichtigungsfähig sein sollen. Das wird insbesondere daran deutlich, dass in anderen Bestimmungen die Anrechnung nach § 34 Abs. 3 TV-L ausdrücklich angeordnet ist, etwa für den tarifvertraglichen Sonderkündigungsschutz in § 34 Abs. 2 TV-L, für die Zahlung des Jubiläumsgeldes in § 23 Abs. 2 TV-L sowie für die Dauer des Anspruchs auf Krankengeldzuschuss in § 22 Abs. 3 TV-L. Für die Befristung von Arbeitsverträgen sieht der Tarifvertrag dies nicht vor.

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

aa) Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats kann eine sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ausdrücklich oder konkludent abbedungen werden. Ein konkludenter Ausschluss der in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG vorgesehenen Befristungsmöglichkeit kommt in Betracht, wenn der Arbeitnehmer die Erklärungen des Arbeitgebers nach dem Empfängerhorizont so verstehen darf, dass die Befristung ausschließlich auf einen bestimmten Sachgrund gestützt wird und sie davon abhängen soll, dass er besteht. Die Angabe eines Sachgrundes im Arbeitsvertrag kann auf einen solchen Ausschluss hindeuten. Es müssen jedoch zusätzliche Umstände hinzutreten (vgl. BAG 34

20. Januar 2016 - 7 AZR 340/14 - Rn. 27; 21. September 2011 - 7 AZR 375/10 - Rn. 10, BAGE 139, 213).

bb) Die Parteien haben die Befristungsmöglichkeit nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG nicht vertraglich abbedungen. Die Klägerin durfte die Gestaltung der Befristungsvereinbarung nicht so verstehen, dass dadurch eine sachgrundlose Befristung ausgeschlossen werden sollte. Dies ergibt sich bereits daraus, dass die zeitliche Höchstbefristung ausdrücklich unter Bezug auf § 14 Abs. 2 TzBfG und damit ohne Sachgrund erfolgt ist. Zudem ist ein sachlicher Grund weder für die Zeitbefristung noch für die Zweckbefristung im Arbeitsvertrag ausdrücklich genannt. Damit fehlt ein wesentliches Indiz für einen konkludenten Ausschluss der sachgrundlosen Befristungsmöglichkeit für die Zeitbefristung. Sonstige Umstände, die auf einen Ausschluss hindeuten könnten, sind nicht ersichtlich. Sie ergeben sich insbesondere auch nicht aus der Vereinbarung einer sechsmonatigen Probezeit unter Bezugnahme auf § 30 Abs. 4 Satz 1 Halbs. 2 TV-L in § 3 des Arbeitsvertrags. Zwar gelten nach dieser Tarifnorm die ersten sechs Monate nur bei befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Grund als Probezeit. Die Klägerin konnte gleichwohl nicht annehmen, die Beklagte wolle auf die in § 1 Abs. 1 des Arbeitsvertrags ausdrücklich genannte und ihr gesetzlich eingeräumte Möglichkeit einer sachgrundlosen Befristung für die Zeitbefristung verzichten und bei Fehlen des Sachgrundes ein unbefristetes Arbeitsverhältnis eingehen. Vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien ein befristetes Arbeitsverhältnis, strebt der Arbeitgeber in der Regel gerade kein unbefristetes Vertragsverhältnis an, sondern will die Befristung unter jedem möglichen rechtlichen Gesichtspunkt rechtfertigen (vgl. BAG 29. Juni 2011 - 7 AZR 774/09 - Rn. 21).

35

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

36

- a) Nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG NW hat der Personalrat bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen mitzubestimmen. 37
- aa) Mit dieser Vorschrift hat der Landesgesetzgeber das Mitbestimmungsrecht des Personalrats zulässigerweise (vgl. etwa BAG 15. Februar 2006 - 7 AZR 206/05 - Rn. 16; 20. Februar 2002 - 7 AZR 707/00 - zu I 1 der Gründe, BAGE 100, 311) über die Einstellung eines Arbeitnehmers hinaus auch auf die inhaltliche Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses erstreckt und die Vertragsfreiheit des Arbeitgebers eingeschränkt (BAG 15. Februar 2006 - 7 AZR 206/05 - Rn. 16; 9. Juni 1999 - 7 AZR 170/98 - zu 2 a der Gründe zu § 63 Abs. 1 Nr. 4 LPVG Brandenburg, BAGE 92, 36). Eine Verletzung des Mitbestimmungsrechts nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG NW führt zur Unwirksamkeit der Befristungsabrede (vgl. nur BAG 20. Februar 2002 - 7 AZR 707/00 - zu I 2 der Gründe, aaO; 13. April 1994 - 7 AZR 651/93 - zu B II 2 c ee der Gründe, BAGE 76, 234). 38
- bb) Unterliegt eine Maßnahme der Mitbestimmung des Personalrats, hat der Leiter der Dienststelle den Personalrat von der beabsichtigten Maßnahme zu unterrichten und seine Zustimmung zu beantragen (§ 66 Abs. 2 Satz 1 LPVG NW). Der Personalrat kann verlangen, dass der Leiter der Dienststelle die beabsichtigte Maßnahme begründet (§ 66 Abs. 2 Satz 2 LPVG NW). Beabsichtigt der Personalrat, der Maßnahme nicht zuzustimmen, hat er dies innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Aufforderung dem Leiter der Dienststelle mitzuteilen. Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn der Personalrat nicht innerhalb der genannten Frist die Zustimmung unter Angabe der Gründe schriftlich verweigert (§ 66 Abs. 2 Satz 5 LPVG NW). 39
- cc) Bei Durchführung der Mitbestimmung zur Befristung hat der Arbeitgeber den Personalrat so zu informieren, dass dieser sein Mitbestimmungsrecht wahrnehmen kann. Der Arbeitgeber genügt nach der Rechtsprechung des Senats seiner Unterrichtungspflicht, wenn für den Personalrat der Sachgrund für die Befristung seiner Art nach hinreichend deutlich wird. Der Schutzzweck des Mitbestimmungsrechts erfordert keine weitergehende unaufgeforderte Begrün- 40

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

b) Nach diesen Grundsätzen ist die streitige Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 30. September 2014 nicht wegen einer Verletzung des Mitbestimmungsrechts des Personalrats unwirksam. 41

aa) Der Personalrat wurde durch das Anhörungsschreiben vom 27. August 2012 ordnungsgemäß über die beabsichtigte Befristung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin zum 30. September 2014 unterrichtet und er wurde um Zustimmung auch zu dieser Befristung gebeten. Aus dem Anhörungsschreiben vom 27. August 2012 geht hinreichend deutlich hervor, dass sich die von der Beklagten beantragte Zustimmung auch auf die Befristung des Arbeitsverhältnisses 42

nisses zum 30. September 2014 bezieht. So hat die Beklagte unter „Begründung Laufzeit“ die Absicht mitgeteilt, die Klägerin zum 1. Oktober 2012 „zu den oben genannten Konditionen einzustellen“ und unmittelbar anschließend um Zustimmung gebeten. Zu den im Anhörungsschreiben „oben genannten“ Konditionen gehörte auch die ausdrücklich im Anhörungsschreiben angeführte Befristung zum 30. September 2014.

bb) Die Beklagte hat den Personalrat auch inhaltlich so hinreichend unterrichtet, dass dieser sein Mitbestimmungsrecht ausüben und insbesondere prüfen konnte, ob die Befristung wirksam ist. Die Beklagte hat die Befristungsdauer mitgeteilt und keine Angaben zum Vorliegen eines Sachgrundes gemacht. Damit war für den Personalrat erkennbar, dass die Befristung nur sachgrundlos erfolgen konnte und ihm war eine rechtliche Überprüfung nach den Vorgaben von § 14 Abs. 2 TzBfG möglich. Eine ordnungsgemäße Unterrichtung über die Rechtfertigung der Befristung erforderte nicht die ausdrückliche Angabe, dass die Befristung sachgrundlos erfolgen sollte. Aus dem Fehlen von Angaben zu einem der Befristung zugrunde liegenden Sachgrund wird für den Personalrat hinreichend deutlich, dass die Befristung ohne Sachgrund erfolgen soll und gleichzeitig gewährleistet, dass der Arbeitgeber die Befristung nicht auf einen Sachgrund stützen kann, zu dem der Personalrat seine Zustimmung nicht erteilt hat.

43

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

44

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

Aus der Entscheidung des Senats vom 8. Juli 1998 (- 7 AZR 308/97 -) ergibt sich entgegen der in der Revisionsbegründung vertretenen Auffassung der Klägerin nichts anderes. Nach dem dieser Entscheidung zugrunde liegenden Sachverhalt hatte der Arbeitgeber dem Personalrat eine konkrete Befristungsdauer mitgeteilt und das Arbeitsverhältnis anschließend kürzer befristet. Diese streitige kürzere Befristung hielt der Senat wegen unterbliebener Beteiligung des Personalrats mit der Begründung für unwirksam, es bedürfe der erneuten Zustimmung des Personalrats nach vorheriger Einleitung des Mitbestimmungsverfahrens, wenn der Arbeitgeber bei seiner Vertragsgestaltung von der mitgeteilten Befristungsdauer abweiche; die Zustimmung des Personalrats sei keine Blankozustimmung zu jeder Befristung im Rahmen einer vom Arbeitgeber festgelegten Höchstbefristungsdauer (*BAG 8. Juli 1998 - 7 AZR 308/97 - zu 2 a der Gründe*). Um eine solche Fallkonstellation geht es vorliegend nicht. Im Streitfall ist der Personalrat nur im Zusammenhang mit der streitigen Befristung zum 30. September 2014 beteiligt worden und hat gerade dieser zugestimmt.

5. Die Befristung ist entgegen der Ansicht der Klägerin auch nicht nach § 242 BGB rechtsmissbräuchlich.

- a) Für die Wirksamkeit der vereinbarten Befristung ist es unerheblich, ob der Klägerin - wie von ihr behauptet - bei Vertragsschluss eine Beschäftigung für die Dauer von fünf Jahren in Aussicht gestellt worden ist. Es ist auch nicht von Bedeutung, dass der Institutsleiter einen Weiterbeschäftigungsantrag für die Zeit nach dem 30. September 2014 gestellt hat und danach ggf. auch Bedarf an der Weiterbeschäftigung der Klägerin bestand. Selbst wenn sich die Beklagte zum Abschluss eines weiteren befristeten oder auch unbefristeten Arbeitsvertrags verpflichtet haben sollte, führte dies nicht zur Unwirksamkeit der im Arbeitsvertrag vom 18./27. September 2012 vereinbarten Befristung und zur Begründetheit der vorliegenden Befristungskontrollklage. Ein durch eine entsprechende Zusage erworbener Anspruch auf Abschluss eines weiteren befristeten oder unbefristeten Arbeitsvertrags ist mit einer Leistungsklage auf Abgabe einer Willenserklärung geltend zu machen (*vgl. BAG 24. Februar 2016 - 7 AZR 253/14 - Rn. 62*). Der Klägerin war es unbenommen, einen solchen etwaigen Anspruch geltend zu machen. Die Beklagte hat sie nicht veranlasst, von der Geltendmachung eines solchen Anspruchs abzusehen. Ein derartiger Anspruch ist nicht Gegenstand des vorliegenden Rechtsstreits. 48
- b) Eine zusätzliche Prüfung der Wirksamkeit der Befristung nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs (*grundlegend BAG 18. Juli 2012 - 7 AZR 443/09 - Rn. 38, BAGE 142, 308*) ist bei der vorliegenden sachgrundlosen und ersten Befristungsabrede nicht geboten. Eine solche Kontrolle ist nur vorzunehmen bei der Überprüfung einer durch einen Sachgrund gerechtfertigten Befristung, der mehrere befristete Arbeitsverträge vorausgegangen sind und die sich somit als letztes Glied einer Befristungskette darstellt. 49
- c) Anhaltspunkte dafür, dass die Beklagte die Möglichkeit, sachgrundlos befristete Arbeitsverträge nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG abzuschließen, rechtsmissbräuchlich ausgenutzt hat (*dazu ausf. BAG 15. Mai 2013 - 7 AZR 525/11 - Rn. 16 ff. mwN, BAGE 145, 128; 24. Juni 2015 - 7 AZR 474/13 - Rn. 21 ff.*), liegen nicht vor. 50

II. Die Klägerin hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen. 51

Gräfl

M. Rennpferdt

Waskow

Steude

Merten