

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 30. Juni 2021
- 7 AZR 245/20 -
ECLI:DE:BAG:2021:300621.U.7AZR245.20.0

I. Arbeitsgericht Berlin

Urteil vom 5. September 2018
- 56 Ca 7094/18 -

II. Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg

Urteil vom 10. Juli 2019
- 20 Sa 1830/18 -

Entscheidungsstichworte:

Befristung - wissenschaftliche Hilfstätigkeit

Leitsatz:

Nach § 6 WissZeitVG ist die Befristung von Arbeitsverträgen zwischen Studierenden und einer Hochschule zulässig, wenn nach den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen wissenschaftliche oder künstlerische Hilfstätigkeiten zu erbringen sind. Eine wissenschaftliche Hilfstätigkeit iSv. § 6 Satz 1 WissZeitVG liegt vor, wenn durch die Tätigkeit die wissenschaftliche Arbeit anderer in Forschung und Lehre unmittelbar unterstützt wird.

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 245/20
20 Sa 1830/18
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
30. Juni 2021

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 30. Juni 2021 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richter am Bundesarbeitsgericht Klose und Waskow sowie die ehrenamtliche Richterin Wicht und den ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Deinert für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 10. Juli 2019 - 20 Sa 1830/18 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung am 30. April 2018 geendet hat. 1

Die Klägerin absolvierte an der beklagten Universität B ein Hochschulstudium im Fachbereich Informatik. Während dieses Studiums war sie in der Zeit vom 1. Mai 2012 bis zum 30. April 2018 bei der Beklagten aufgrund mehrerer befristeter Arbeitsverträge als studentische Hilfskraft beschäftigt. Mit dem zuletzt geschlossenen Arbeitsvertrag vom 13. Dezember 2017 wurde die Klägerin für die Zeit vom 1. Januar 2018 bis zum 30. April 2018 „als studentische Hilfskraft nach § 6 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) i.d.F. des 1. ÄndG vom 11.03.2016 und § 121 des Gesetzes über die Hochschulen im Land Berlin (Berliner Hochschulgesetz - BerlHG)“ bei einer Arbeitszeit von 60 Monatsstunden eingestellt. 2

Die Klägerin war im Center für Digitale Systeme (CeDiS) tätig, einer zentralen Einrichtung der Beklagten. Ausweislich des der Klägerin von der Beklagten unter dem 30. April 2018 erteilten Arbeitszeugnisses unterstützt das CeDiS als Bereich der Universitätsbibliothek alle Einrichtungen der Beklagten beim Einsatz digitaler Medien und Technologien in Lehre und Forschung. Dazu gehören die Umsetzung technologiegestützter Lehr-, Lern- und Prüfungsszenarien, webbasierter Publikationslösungen und elektronischer Forschungsumgebungen, die Bereitstellung zentraler Systeme sowie umfangreiche Beratungs-, Fortbildungs- und Medienservices. 3

Die Aufgaben der Klägerin bestanden vor allem in der technischen Beratung und Betreuung der wissenschaftlichen Einrichtungen der Beklagten bei der Schaffung und dem Betrieb von virtuellen Lernplattformen sowie beim Einsatz und der Nutzung digitaler Medien und Technologien in Forschung und Lehre. Nach den Angaben im Arbeitszeugnis gehörten zu den Arbeitsinhalten der Klägerin zudem ua. die Benutzeradministration, die redaktionelle Pflege von Webpräsenzen, die Erstellung von Hilfsmaterialien und Dokumentationen, Qualitätssicherung, Hard- und Softwareinstallation, -konfiguration und -administration von Endgeräten und die Einarbeitung und Schulung neuer Mitarbeiter im CeDiS-Support.

4

Mit der vorliegenden Klage hat die Klägerin die Unwirksamkeit der Befristung zum 30. April 2018 geltend gemacht und die Auffassung vertreten, die Befristung könne nicht auf § 6 WissZeitVG in der hier maßgeblichen am 17. März 2016 in Kraft getretenen Fassung (WissZeitVG) gestützt werden. Die ihr im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses obliegenden Aufgaben seien keine künstlerischen oder wissenschaftlichen Hilfstätigkeiten iS dieser Vorschrift, sondern reine IT-Dienstleistungen für die Fachbereiche und für die Hochschule. Auch § 121 Abs. 3 BerlHG könne die Befristung nicht rechtfertigen. Diese Vorschrift regle keine eigenständige Rechtfertigung für die Befristung des Arbeitsverhältnisses, weshalb auch nach § 121 BerlHG eine wissenschaftliche Hilfstätigkeit erforderlich sei, die in ihrem Fall nicht vorliege. Dem Land Berlin fehle zudem die Gesetzgebungskompetenz für die Befristung studentischer Arbeitsverhältnisse, da der Bundesgesetzgeber insoweit im WissZeitVG von seiner Gesetzgebungskompetenz abschließend Gebrauch gemacht habe. Ein Sachgrund für die Befristung nach § 14 Abs. 1 TzBfG liege nicht vor.

5

Die Klägerin hat beantragt

6

festzustellen, dass ihr Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristung vom 13. Dezember 2017 zum 30. April 2018 beendet worden ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat gemeint, die Befristung sei nach § 6 WissZeitVG und § 121 BerlHG gerechtfertigt. Die Klägerin sei als studentische Hilfskraft mit wissenschaftlichen Hilfstätigkeiten iSv. § 6 WissZeitVG betraut worden. Der Einsatz digitaler Medien und Technologien sei aus dem Wissenschaftsbetrieb nicht mehr wegzudenken und für Forschung und Lehre essentiell, weshalb auch eine rein technische Unterstützungstätigkeit in diesem Bereich als wissenschaftlich zu qualifizieren sei. Es genüge, dass die Wissenschaft und der Wissenschaftsbetrieb durch die Tätigkeit der studentischen Hilfskraft unterstützt werden. § 121 BerlHG stelle einen eigenständigen Befristungstatbestand dar, der Befristungen auch über den Anwendungsbereich des § 6 WissZeitVG hinaus zulasse. Die Vorschrift setze keine wissenschaftliche Hilfstätigkeit voraus. Jedenfalls sei die Befristung des Arbeitsvertrags wegen der Eigenart der Arbeitsleistung und aus in der Person der Klägerin liegenden Gründen nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 und Nr. 6 TzBfG gerechtfertigt. Das Anliegen, für die Studierenden möglichst gleichermaßen Erwerbsmöglichkeiten an der Hochschule zu schaffen und es ihnen zu ermöglichen, wenigstens einen Teil des Studiums durch universitäre Nebentätigkeiten zu finanzieren, sei ohne Befristungsmöglichkeit nicht zu verwirklichen. Die Förderung wissenschaftlichen Nachwuchses erfordere Fluktuation durch Befristungen, damit die zur Verfügung stehenden Stellen nicht dauerhaft von wenigen unbefristet Beschäftigten besetzt seien.

7

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision begehrt die Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage. Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.

8

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten gegen das der Klage stattgebende Urteil des Arbeitsgerichts zu Recht zurückgewiesen. Das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis hat nicht aufgrund der Befristungsvereinbarung im Arbeitsvertrag vom 13. Dezember 2017 mit Ablauf des 30. April 2018 geendet. Die Befristung ist unwirksam. 9

I. Das Landesarbeitsgericht hat ohne Rechtsfehler angenommen, dass die im Arbeitsvertrag vom 13. Dezember 2017 vereinbarte Befristung nicht nach § 6 WissZeitVG gerechtfertigt ist. 10

1. Nach § 6 Satz 1 WissZeitVG sind befristete Arbeitsverträge zur Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten mit Studierenden, die an einer deutschen Hochschule für ein Studium, das zu einem ersten oder einem weiteren berufsqualifizierenden Abschluss führt, eingeschrieben sind, bis zur Dauer von insgesamt sechs Jahren zulässig; innerhalb der zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrags möglich (§ 6 Satz 2 WissZeitVG). 11

2. Diese Voraussetzungen erfüllt die im Arbeitsvertrag vom 13. Dezember 2017 vereinbarte Befristung zum 30. April 2018 nicht. Die Klägerin war bei der Beklagten, einer deutschen Hochschule, zwar während ihres zu einem berufsqualifizierenden Abschluss führenden Informatikstudiums für insgesamt sechs Jahre befristet angestellt. Die Klägerin hatte jedoch keine wissenschaftlichen Hilfstätigkeiten iSv. § 6 WissZeitVG zu erbringen. Dies hat das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsfehler angenommen. 12

a) Eine auf § 6 WissZeitVG gestützte Befristung des Arbeitsverhältnisses setzt voraus, dass der studierende Arbeitnehmer wissenschaftliche oder künstlerische Hilfstätigkeiten erbringt. Eine wissenschaftliche Hilfstätigkeit iSv. § 6 13

Satz 1 WissZeitVG erfordert, dass die wissenschaftliche Arbeit anderer in Forschung und Lehre unmittelbar unterstützt wird. Dies ergibt die Auslegung der Vorschrift.

aa) Bereits nach dem Wortlaut der Bestimmung genügt für die Befristungsmöglichkeit nach § 6 WissZeitVG nicht jede Hilfstätigkeit, die der Wissenschaft in irgendeiner Weise von Nutzen ist, vielmehr muss es sich um eine wissenschaftliche (bzw. eine hier nicht in Betracht kommende künstlerische) Hilfstätigkeit handeln. Die vertragsgemäße Beschäftigung der Hilfstätigkeiten schuldenen Studierenden muss daher auf die Erledigung wissenschaftsspezifischer Aufgaben gerichtet sein (*ErfK/Müller-Glöge 21. Aufl. WissZeitVG § 6 Rn. 3; Oetker FS v. Hoyningen-Huene S. 335 ff.; Preis/Ulber WissZeitVG 2. Aufl. § 6 Rn. 18; APS/Schmidt 6. Aufl. WZVG § 6 Rn. 4*). Nach dem allgemeinen Sprachgebrauch bedeutet das Adjektiv „wissenschaftlich“ so viel wie „die Wissenschaft betreffend, dazu gehörend, darauf beruhend“ (*vgl. Duden Das große Wörterbuch der deutschen Sprache, www.duden.de*). Studierende, die „wissenschaftliche Hilfstätigkeiten“ ausüben, sind mithin nach allgemeinem Sprachgebrauch Personen, die für in Forschung und Lehre tätige Personen unterstützende und zuarbeitende Tätigkeiten verrichten bzw. zur Mithilfe und Unterstützung bei bestimmten wissenschaftlichen Arbeiten angestellt sind (*vgl. zur Definition der „wissenschaftlichen Hilfskraft“ nach § 3 Buchst. g BAT BAG 24. Oktober 1990 - 6 AZR 37/89 - zu B I 1 a der Gründe, BAGE 66, 154*). Eine Hilfstätigkeit ist nur dann wissenschaftlich iSv. § 6 Satz 1 WissZeitVG, wenn sie dadurch einen konkreten Bezug zu den originären wissenschaftlichen Dienstleistungen aufweist, dass die wissenschaftliche Arbeit in Forschung und Lehre unmittelbar - etwa durch Entlastung von Routinearbeiten - unterstützt wird (*allg. Ansicht, vgl. etwa Hans Befristung wissenschaftlichen Personals im Spannungsfeld von Arbeitnehmerschutz und Wissenschaftsfreiheit [nachfolgend nur noch: Hans] S. 153; Maschmann/Konertz NZA 2016, 257, 266; Müller öAT 2016, 90, 91; ErfK/Müller-Glöge 21. Aufl. WissZeitVG § 6 Rn. 3; Preis/Ulber WissZeitVG 2. Aufl. § 6 Rn. 18; KR/Treber 12. Aufl. § 6 WissZeitVG Rn. 8; vgl. auch Oetker FS v. Hoyningen-Huene S. 335, 341 f.; Raab Wissenschaftsrecht Beiheft 23 [2015] S. 153*). Zu diesem Aufgabenprofil zählen etwa die wissenschaftliche Arbeit anderer am

14

Lehrstuhl unterstützende Tätigkeiten wie die Korrektur von Klausuren und sonstiger Übungsarbeiten, die Zusammenstellung wissenschaftlicher Materialien oder die sonstige unmittelbare Unterstützung von Hochschullehrern bei deren wissenschaftlicher Arbeit (vgl. Müller öAT 2016, 90, 91; ErfK/Müller-Glöge 21. Aufl. WissZeitVG § 6 Rn. 3; Preis/Ulber WissZeitVG 2. Aufl. § 6 Rn. 21; APS/Schmidt 6. Aufl. WZVG § 6 Rn. 4; KR/Treber 12. Aufl. § 6 WissZeitVG Rn. 9).

bb) Studentische Hilfstätigkeiten in wissenschaftsunterstützenden Bereichen der Hochschule, die für die organisatorischen Grundlagen zuständig sind, auf denen Wissenschaft überhaupt erst betrieben werden kann (vgl. BAG 13. August 2008 - 7 AZR 295/07 - Rn. 16; 28. Januar 1998 - 7 AZR 667/96 - zu II 3 der Gründe, BAGE 87, 362) stellen daher regelmäßig keine „wissenschaftliche“ Hilfstätigkeit iSv. § 6 WissZeitVG dar. Mit derartigen Tätigkeiten wird die wissenschaftliche Arbeit anderer regelmäßig nicht unmittelbar unterstützt. Deshalb kann die befristete Beschäftigung Studierender, die vertragsgemäß etwa mit der bloßen Erledigung von Sekretariatsaufgaben, des allgemeinen Bibliothekswesens, des technischen Betriebsdienstes oder von Verwaltungsaufgaben befasst sind, nicht auf § 6 WissZeitVG gestützt werden (allg. Ansicht, vgl. HK-TzBfG/Joussen 6. Aufl. WissZeitVG § 6 Rn. 3; Maschmann/Konertz NZA 2016, 257, 266; Müller öAT 2016, 90, 91; ErfK/Müller-Glöge 21. Aufl. WissZeitVG § 6 Rn. 3; Preis/Ulber WissZeitVG 2. Aufl. § 6 Rn. 22, 25; APS/Schmidt 6. Aufl. WZVG § 6 Rn. 4; KR/Treber 12. Aufl. § 6 WissZeitVG Rn. 9; vgl. auch zur Rechtslage nach dem WissZeitVG aF Oetker FS v. Hoyningen-Huene S. 335, 342; Raab Wissenschaftsrecht Beiheft 23 [2015] S. 154 f.). Das folgt neben dem Wortlaut von § 6 WissZeitVG auch aus Sinn und Zweck der Vorschrift, wonach die Sonderbefristung für Studierende für Stellen vorbehalten sein soll, auf denen - wenn auch am unteren Ende der Qualifikationsskala - ein Einstieg in die erste wissenschaftliche Tätigkeit möglich ist. Das mit § 6 WissZeitVG bezweckte Heranführen Studierender an wissenschaftliche Arbeit könnte regelmäßig nicht durch Erbringung von Hilfstätigkeiten in lediglich wissenschaftsunterstützenden administrativen Bereichen bewirkt werden. Nicht zuletzt deshalb sind Studierende, die auf Grundlage von § 6 WissZeitVG befristet beschäftigt werden können, durch den Verweis in

15

§ 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG auf § 6 WissZeitVG auch grundsätzlich dem wissenschaftlichen Personal iSd. WissZeitVG zuzuordnen. Das bedeutet allerdings nicht, dass der Studierende eine eigene wissenschaftliche Dienstleistung iSv. § 2 Abs. 1 WissZeitVG, also den nach Inhalt und Form ernsthaften, planmäßigen Versuch zur Ermittlung der Wahrheit (*vgl. zu den Voraussetzungen BAG 25. April 2018 - 7 AZR 82/16 - Rn. 16 ff. mwN*), erbringen muss. Das folgt schon daraus, dass § 6 WissZeitVG lediglich die Erbringung von Hilfstätigkeiten verlangt, wodurch der Unterstützungscharakter für originär wissenschaftliches Personal betont wird, der sich im Vorfeld der eigentlichen wissenschaftlichen Leistung bewegt (*Hans S. 151; HK-TzBfG/Joussen 6. Aufl. WissZeitVG § 6 Rn. 3; Preis/Ulber WissZeitVG 2. Aufl. § 6 Rn. 18*). Da Studierende nach § 6 WissZeitVG noch nicht über einen ersten Studienabschluss verfügen müssen, können von ihnen auch keine eigenen wissenschaftlichen Dienstleistungen verlangt werden, die die Voraussetzungen nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG erfüllen (*Preis/Ulber WissZeitVG 2. Aufl. § 6 Rn. 18*).

cc) Für die Beurteilung, ob die Tätigkeit eines studierenden Arbeitnehmers eine wissenschaftliche Hilfstätigkeit nach § 6 WissZeitVG ist, kommt es grundsätzlich auf die Umstände bei Vertragsschluss an. Maßgeblich ist, was von dem Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitsvertrags, einer Dienstaufgabenbeschreibung oder sonstiger Umstände nach objektiven Gesichtspunkten bei Vertragsschluss erwartet wird. Die Parteien haben es nicht selbst in der Hand, durch eine Modifizierung der vertraglichen Aufgaben den erforderlichen Wissenschafts- oder Kunstbezug nachträglich herbeizuführen oder zu beseitigen. Andernfalls könnte der Arbeitnehmer beispielsweise selbst der Befristung die Grundlage entziehen, indem er entgegen der vertraglichen Vereinbarungen keine wissenschaftlichen oder künstlerischen Dienstleistungen erbringt. Ebenso wenig kann der Arbeitgeber durch die Zuweisung wissenschaftlicher oder künstlerischer Tätigkeiten nach Vertragsschluss den personellen Anwendungsbereich des WissZeitVG nachträglich herbeiführen (*vgl. zum künstlerischen Personal nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG BAG 19. Dezember 2018 - 7 AZR 79/17 - Rn. 25, BAGE 164, 381; zum wissenschaftlichen Personal nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG: BAG 21. März 2018 - 7 AZR 437/16 - Rn. 21; 30. August 2017 - 7 AZR 524/15 - Rn. 20, BAGE 160, 117;*

16

20. Januar 2016 - 7 AZR 376/14 - Rn. 34). Das bedeutet allerdings nicht, dass die tatsächliche Vertragsdurchführung unbeachtlich ist. Ist den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen nicht eindeutig zu entnehmen, ob wissenschaftliche Hilfstätigkeiten erwartet werden, lassen sich aus der praktischen Handhabung der Vertragsbeziehungen und ggf. aus einer bereits gelebten Vertragspraxis im Rahmen vorheriger Arbeitsverhältnisse oder sonstigen Umständen Rückschlüsse darauf ziehen, von welchen Rechten und Pflichten die Vertragsparteien bei Vertragsschluss ausgegangen sind, was sie also als vertraglich geschuldet angesehen haben (vgl. zum wissenschaftlichen Personal BAG 21. März 2018 - 7 AZR 437/16 - Rn. 26).

b) Danach ist die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Klägerin habe sich vertraglich nicht zur Erbringung wissenschaftlicher Hilfstätigkeiten iSv. § 6 WissZeitVG verpflichtet, revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Das Landesarbeitsgericht ist von dem zutreffenden Begriff der wissenschaftlichen Hilfstätigkeit iSv. § 6 WissZeitVG ausgegangen. Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, die Klägerin habe keine Tätigkeiten zu erbringen gehabt, mit denen sie anderen bei der wissenschaftlichen Forschung und Lehre unmittelbar unterstützend zugearbeitet habe, ist frei von Rechtsfehlern. 17

aa) Nach den nicht mit Verfahrensrügen angegriffenen und für den Senat gemäß § 559 Abs. 2 ZPO bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts bestanden die Aufgaben der Klägerin vor allem in der technischen Beratung und Betreuung der wissenschaftlichen Einrichtungen der Beklagten bei der Schaffung und dem Betrieb von virtuellen Lernplattformen sowie beim Einsatz und der Nutzung digitaler Medien und Technologien in Forschung und Lehre. In den Entscheidungsgründen hat das Landesarbeitsgericht weiter festgestellt, die Aufgaben der Klägerin hätten keinen inhaltlichen Bezug zur wissenschaftlichen Tätigkeit der einzelnen Fachbereiche gehabt, es sei im Wesentlichen darum gegangen, den Anwendern der Plattformen bei Anwendungsproblemen zu helfen. Dies steht im Einklang mit den Angaben der Beklagten im Arbeitszeugnis vom 30. April 2018. Danach gehörten zu den Arbeitsaufgaben der Klägerin die Beratung und 18

Betreuung der Benutzer von Plattformen bzw. Systemen, die Benutzeradministration, die redaktionelle Pflege von Webpräsenzen, die Erstellung von Hilfsmaterialien und Dokumentationen, die Qualitätssicherung bei Softwareupdates/-migration, Hard- und Softwareinstallation, -konfiguration und -administration der CeDiS-Endgeräte, die Einarbeitung und Schulung von Mitarbeitern sowie weitere arbeitsorganisatorische Aufgaben.

bb) Diese Feststellungen rechtfertigen die Annahme, dass die Klägerin keine Tätigkeiten zu erbringen hatte, mit denen sie die wissenschaftliche Arbeit anderer in Forschung und Lehre unmittelbar - etwa durch Entlastung von Routinearbeiten - unterstützte. Die Klägerin war nicht unmittelbar für eine wissenschaftliche Einrichtung der Beklagten tätig, sondern dem CeDiS zugeordnet, das als zentrale Einrichtung andere Einrichtungen der Beklagten beim Einsatz digitaler Medien und Technologien in Lehre und Forschung unterstützt. Dabei handelt es sich um einen Bereich, der erst die organisatorischen und technischen Grundlagen schafft und aufrechterhält, auf denen Wissenschaft in den Fachbereichen und Instituten betrieben werden kann. Eine unmittelbare Unterstützung wissenschaftlicher Arbeiten anderer ist durch die Klägerin nicht erfolgt, vielmehr hat sich ihre Arbeit auf die Aufgabenstellung des CeDiS als wissenschaftsunterstützenden Bereich bezogen. Es ist nicht erkennbar und von der Beklagten auch nicht behauptet worden, dass im CeDiS selbst Forschung und Lehre betrieben werden. Die von den wissenschaftlichen Einrichtungen genutzten virtuellen Lernplattformen und digitalen Medien und Technologien werden zwar auch für Zwecke der Forschung und Lehre eingesetzt. Hierbei handelt es sich aber nur um Unterstützungstools, deren Unterhaltung die Klägerin ohne Bezug zu konkreten wissenschaftlichen Tätigkeiten technisch begleitete.

cc) Die gegen die Würdigung des Landesarbeitsgerichts mit der Revision erhobenen Einwendungen der Beklagten greifen nicht durch. 20

(1) Entgegen der Auffassung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht nicht entscheidend darauf abgestellt, dass die Klägerin keinem bestimmten Hochschullehrer oder anderen Wissenschaftler zugeordnet war. In seiner einzel-fallbezogenen Beurteilung hat das Landesarbeitsgericht vielmehr das Vorliegen 21

einer wissenschaftlichen Hilfstätigkeit zutreffend mit der Begründung verneint, die Tätigkeit der Klägerin unterstütze nicht unmittelbar die wissenschaftlichen Tätigkeiten an einer Hochschule.

(2) Ohne Erfolg macht die Beklagte unter Bezug auf die hochschulverfassungsrechtlichen Regelungen des BerlHG geltend, ihre fachbereichsübergreifenden zentralen Einrichtungen, zu denen das CeDiS gehört, stellen selbst wissenschaftliche Einrichtungen dar, denen gesetzlich zentrale wissenschaftliche Aufgaben zugewiesen seien. Das mag zwar auf Zentralinstitute iSv. § 83 BerlHG zutreffen, die nach § 83 Abs. 1 BerlHG für Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Weiterbildung errichtet werden und in denen Mitglieder der Hochschule aus verschiedenen Fachbereichen zusammenarbeiten. Zentraleinrichtungen wie das CeDiS sind hingegen nach § 84 Abs. 1 BerlHG Betriebseinheiten außerhalb von Fachbereichen, die Dienstleistungen für die Hochschule insgesamt oder für mehrere Fachbereiche erbringen. Daraus kann nicht geschlossen werden, dass es dabei stets um wissenschaftliche Dienstleistungen geht. Vielmehr handelt es sich um wissenschaftsunterstützende Bereiche, die erst die Grundlagen für die originäre wissenschaftliche Arbeit schaffen. 22

II. Die im Arbeitsvertrag vom 13. Dezember 2017 vereinbarte Befristung ist auch nicht nach § 121 Abs. 3 BerlHG gerechtfertigt. 23

1. Nach § 121 Abs. 1 Satz 1 BerlHG können Studenten und Studentinnen als studentische Hilfskräfte an ihrer oder einer anderen Hochschule beschäftigt werden. Die Beschäftigungsverhältnisse studentischer Hilfskräfte werden nach § 121 Abs. 3 Satz 1 BerlHG in der Regel für vier Semester begründet; in begründeten Fällen können sie nach § 121 Abs. 3 Satz 2 BerlHG darüber hinaus verlängert werden. 24

2. Es kann dahinstehen, ob § 121 Abs. 3 BerlHG über § 6 WissZeitVG hinausgehende Befristungsmöglichkeiten für Studierende schafft. Sollte dies der Fall sein, stünde der Anwendung der ggf. abweichenden landesrechtlichen Bestimmung in § 121 BerlHG entgegen, dass der Bundesgesetzgeber mit der Ein- 25

führung von § 6 WissZeitVG im Jahr 2016 abschließend von seiner konkurrierenden Gesetzgebungskompetenz gemäß Art. 74 Abs. 1 GG für die Regelung der befristeten Beschäftigung von studentischen Hilfskräften an Hochschulen Gebrauch gemacht hat (vgl. etwa ErfK/Müller-Glöge 21. Aufl. WissZeitVG § 6 Rn. 1; APS/Schmidt 6. Aufl. WZVG § 6 Rn. 3; KR/Treber 12. Aufl. § 6 WissZeitVG Rn. 4; Preis/Ulber WissZeitVG 2. Aufl. § 6 Rn. 7; vgl. hierzu auch Oetker FS v. Hoyningen-Huene S. 335, 346).

- a) Regelungen über die Befristung von Arbeitsverhältnissen gehören zum „Arbeitsrecht“ iSv. Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG und unterfallen damit der konkurrierenden Gesetzgebung (vgl. BVerfG 15. November 2018 - 1 BvR 1572/17 - Rn. 11 ff.; BAG 11. September 2013 - 7 AZR 843/11 - Rn. 21, BAGE 146, 48). Das gilt auch, soweit die bundesgesetzlichen Regelungen an die Besonderheiten im Hochschulbereich anknüpfen (ausführlich - noch zur Rechtslage vor Aufhebung des früheren Art. 75 GG - BAG 21. Juni 2006 - 7 AZR 234/05 - Rn. 17 ff., BAGE 118, 290 sowie bereits 30. März 1994 - 7 AZR 229/93 - zu III 1 der Gründe, BAGE 76, 204). 26
- b) Gemäß Art. 72 Abs. 1 GG dürfen die Länder im Bereich der konkurrierenden Gesetzgebung eigene Gesetze nur erlassen, solange und soweit der Bund von seiner Gesetzgebungszuständigkeit nicht durch Gesetz Gebrauch gemacht hat. Demnach sind landesrechtliche Regelungen grundsätzlich ausgeschlossen, wenn die bundesgesetzliche Regelung dieses Sachbereichs abschließenden Charakter hat (BVerfG 15. November 2018 - 1 BvR 1572/17 - Rn. 11; 10. Februar 2004 - 2 BvR 834/02 ua. - zu B I 3 a der Gründe mwN, BVerfGE 109, 190). Der Eintritt der Sperrwirkung gemäß Art. 72 Abs. 1 GG entzieht entgegenstehenden landesrechtlichen Regelungen die Kompetenzgrundlage (vgl. BAG 17. Dezember 2014 - 5 AZR 663/13 - Rn. 31, BAGE 150, 223; Bay. Verfassungsgerichtshof 3. Februar 2009 - Vf. 111-IX-08 - Rn. 71 ff., 95). Aufgrund des grundgesetzlichen Kompetenzgefüges ist es erforderlich, dass der Bund seinerseits deutlich macht, eine abschließende Regelung getroffen zu haben. Dieser Wille muss erkennbar sein (BVerfG 6. Oktober 2009 - 2 BvL 5/09 - Rn. 47). Der Erlass eines Bundesgesetzes über einen bestimmten Gegenstand rechtfertigt für sich 27

allein noch nicht die Annahme, dass damit die Länder von einer Gesetzgebung ausgeschlossen sind. Maßgeblich ist, ob ein bestimmter Sachbereich umfassend und lückenlos geregelt ist oder jedenfalls nach dem aus Gesetzgebungsgeschichte und Materialien ablesbaren objektivierten Willen des Gesetzgebers abschließend geregelt werden sollte (*BVerfG 10. Februar 2004 - 2 BvR 834/02 ua. - zu B I 3 a der Gründe, aaO*). Der Eintritt einer Sperrwirkung zulasten der Länder setzt voraus, dass der Gebrauch der Kompetenz durch den Bund bei Gesamtwürdigung des Normenkomplexes hinreichend erkennbar ist. Konzeptuelle Entscheidungen des Bundesgesetzgebers dürfen durch die Landesgesetzgeber nicht verfälscht werden (*BVerfG 27. Juli 2005 - 1 BvR 668/04 - zu C II 2 b cc (3) (a) der Gründe, BVerfGE 113, 348; vgl. insgesamt auch BAG 11. September 2013 - 7 AZR 843/11 - Rn. 19, BAGE 146, 48*).

c) Durch die am 17. März 2016 in Kraft getretene Regelung in § 6 Satz 1 WissZeitVG hat der Bundesgesetzgeber das Recht der Befristung der Arbeitsverhältnisse Studierender an deutschen Hochschulen abschließend geregelt. 28

aa) Das folgt zunächst aus der Gesetzgebungsgeschichte. 29

(1) Bis zum Jahr 2002 hatte das Hochschulrahmengesetz (HRG) die studentischen Hilfskräfte nicht als eigene Personalkategorie erwähnt. Eine Regelung fand sich vielmehr zunächst allein in § 57c Abs. 5 Satz 3 HRG idF des Vierten Gesetzes zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes vom 20. August 1998 (*BGBI. I S. 2190*), der allgemein die Befristung der Arbeitsverträge von Hilfskräften regelte, ohne zwischen wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften zu unterscheiden. Danach sollten Zeiten der Beschäftigung vor Studienabschluss nicht auf die in § 57c Abs. 5 Satz 1 HRG aF vorgesehene Höchstdauer von vier Jahren angerechnet werden, woraus sich entnehmen ließ, dass auch Studierende als Hilfskräfte beschäftigt werden konnten. Erst mit dem Fünften Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes vom 16. Februar 2002 (*BGBI. I S. 693*) wurde in § 57e HRG aF eine eigenständige Regelung zu studentischen Hilfskräften mit einer entsprechenden Überschrift und einer Legaldefinition des Begriffs „studentische Hilfskräfte“ eingeführt. Danach war die Befristung von Arbeitsverhältnissen mit studentischen Hilfskräften bis zur Dauer von vier Jahren 30

zulässig. Diese Zeit war nicht auf den Befristungsrahmen der damaligen sachgrundlosen Qualifizierungsbefristung (§ 57b Abs. 1 HRG aF) anrechenbar.

Im Regierungsentwurf zum WissZeitVG (*BT-Drs. 16/3438 S. 6, 17*) war zunächst die Aufnahme einer dem bisherigen § 57e HRG entsprechenden Regelung für studentische Hilfskräfte in einem gesonderten § 6 vorgesehen. Ausweislich der Gesetzesbegründung sollte damit insbesondere ermöglicht werden, dass auch Studierende in einem Masterstudium als studentische Hilfskräfte beschäftigt werden können, obwohl sie bereits über einen ersten berufsqualifizierenden Hochschulabschluss (Bachelor) verfügen. Da nach der Föderalismusreform wegen der entfallenen Gesetzgebungskompetenz des Bundes zur Regelung des Hochschulrechts auf konkrete Personalkategorien verzichtet wurde, wurde im weiteren Verlauf des damaligen Gesetzgebungsverfahrens zum WissZeitVG dann aber von dieser Vorschrift und der Verwendung des Begriffs „studentische Hilfskraft“ im Gesetzestext abgesehen. Der Begriff der studentischen Hilfskraft wurde während des Gesetzgebungsverfahrens zum WissZeitVG dem einheitlichen Begriff des „wissenschaftlichen Personals“ in § 1 Abs. 1 WissZeitVG zugeordnet (*vgl. BT-Drs. 16/4043 S. 9*). Statt des zunächst vorgesehenen § 6 wurde mit der erst im Gesetzgebungsverfahren in § 2 Abs. 3 WissZeitVG integrierten Nichtanrechnungsvorschrift in Satz 3 der Sonderbefristungstatbestand des § 57e HRG idF des Fünften HRG-Änderungsgesetzes ersetzt, um die Anrechnung von während des Studiums erbrachten Beschäftigungszeiten auf die Höchstbefristungsdauer in der Promotionsphase zu verhindern (*vgl. dazu BAG 27. September 2017 - 7 AZR 629/15 - Rn. 24*).

31

(2) Durch die Beschränkung auf die Nichtanrechnungsregelung in § 2 Abs. 3 Satz 3 WissZeitVG in der bis zum 16. März 2016 geltenden Fassung (aF), wonach Zeiten eines befristeten Arbeitsverhältnisses, die vor dem Abschluss des Studiums liegen, nicht auf die nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG zulässige Befristungsdauer anzurechnen sind, ergaben sich jedoch Unsicherheiten darüber, ob auch Beschäftigungszeiten als studentische Hilfskräfte nach dem Bachelorabschluss, aber noch während eines Masterstudiums auf den Befristungsrahmen anzurechnen waren. Zudem war fraglich, ob die Nichtanrechnungsvorschrift in § 2 Abs. 3

32

Satz 3 WissZeitVG aF für Zeiten, „die vor dem Abschluss des Studiums liegen“, dazu führen konnte, dass die Arbeitsverhältnisse studentischer Hilfskräfte, deren Arbeitszeit die Vorgaben von § 2 Abs. 3 Satz 1 WissZeitVG nicht überschreitet, ohne zeitliche Höchstgrenze befristet werden konnten (so etwa Kortstock ZTR 2007, 350, 353; Stumpf NZA 2015, 326, 329; aA Oetker FS v. Hoyningen-Huene S. 335, 343), was möglicherweise deren Unvereinbarkeit mit den unionsrechtlichen Vorgaben der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zur Folge gehabt haben könnte (vgl. etwa Haratsch/Holljesiefken NZA 2008, 207; Hirdina NZA 2009, 712; Preis/Ulber WissZeitVG 2. Aufl. § 6 Rn. 5).

Diesen Problemen wollte der Gesetzgeber mit der am 17. März 2016 in Kraft getretenen Neuregelung in § 6 WissZeitVG begegnen (BT-Drs. 18/6489 S. 13, 14; Preis/Ulber WissZeitVG 2. Aufl. § 6 Rn. 5 f.; APS/Schmidt 6. Aufl. WZVG § 6 Rn. 1). Eine eigenständige Grundlage für studienbegleitende Arbeitsverhältnisse war auch deshalb notwendig geworden, weil die für § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG ebenfalls im Änderungsgesetz vorgesehene Ergänzung, wonach eine Befristung nur bei Personal erfolgen kann, dessen befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt, auf die Beschäftigung von Studierenden zur Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten nicht zutrifft (BT-Drs. 18/6489 S. 14).

(3) Diese Gesetzeshistorie spricht dafür, dass der Bundesgesetzgeber das Recht der befristeten Beschäftigung Studierender an deutschen Hochschulen in § 6 WissZeitVG abschließend und umfassend regeln wollte. Dem steht nicht entgegen, dass der Gesetzgeber den (noch in § 57e HRG aF und auch in § 121 BerIHG verwandten) Begriff der „studentischen Hilfskräfte“ nicht mehr aufgegriffen hat. Das beruhte darauf, dass nach der Föderalismusreform wegen der entfallenen Gesetzgebungskompetenz des Bundes zur Regelung des Hochschulrechts auf konkrete Personalkategorien verzichtet wurde. Die Neuregelung in § 6 WissZeitVG knüpft - systemkonform - an die zu verrichtende Tätigkeit statt allein an den formalen Status der Hilfskraft an (vgl. Maschmann/Konertz NZA 2016,

257, 265) und schafft eine inhaltlich umfassende Regelung des gesamten Themenkomplexes.

bb) Die Gesetzesbegründung zur Einführung des § 6 WissZeitVG (*BT-Drs. 18/6489 S. 13, 14*) bestätigt diesen umfassenden Regelungswillen auch unter Verwendung der Begrifflichkeit „studentische Hilfskräfte“. Diese erwähnt „Unsicherheiten insbesondere bei der Anrechnung von Beschäftigungszeiten als studentische Hilfskräfte“ (*BT-Drs. 18/6489 S. 13*); es werde deutlich, „dass studentische Hilfskrafttätigkeiten nicht nur während eines Studiums ... anrechnungsfrei bleiben“ sollen, es solle „die anrechnungsfreie studentische Nebenbeschäftigung wieder in einem eigenen Paragraphen geregelt werden“, eine „eigenständige Grundlage für studienbegleitende Arbeitsverhältnisse“ sei notwendig, die Neuregelung ermögliche „eine Beschäftigung von Studierenden zur Erbringung von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten unabhängig davon, welche Personalkategorie(n) in den Landeshochschulgesetzen dafür vorgesehen ist“ (*BT-Drs. 18/6489 S. 14*). 35

III. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, dass die Befristung nicht durch einen Sachgrund nach § 14 Abs. 1 TzBfG gerechtfertigt ist. 36

1. Die Beklagte hat das Vorliegen eines aus ihrer Sicht die Befristung nach § 14 Abs. 1 TzBfG rechtfertigenden Sachgrunds zusammengefasst damit begründet, eine gleiche Chance der Studierenden auf eine hochschulnahe und studienfördernde Beschäftigung zum Zwecke eines Teilerwerbs, die die Beklagte auch in Erfüllung ihrer Unterstützungsverpflichtung nach § 4 Abs. 7 BerlHG zu gewährleisten habe, erfordere ein wiederkehrendes Freiwerden der entsprechenden Stellen. Das stehe einer unbefristeten Beschäftigung Studierender entgegen. Deshalb habe das Bestandsschutzinteresse der befristet beschäftigten Studierenden hinter der Förderaufgabe zurückzustehen. Auch sei eine Befristung aufgrund des Studentenstatus der Klägerin möglich. Hierbei sei zu berücksichtigen, dass es den Studenten in erster Linie um das Studieren gehe und die Beschäftigung nur der Finanzierung des Studiums und des Erwerbs erster beruflicher Erfahrungen diene. 37

2. Diese Ausführungen sind nicht geeignet, die Befristung durch die Eigenart der Arbeitsleistung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG oder durch in der Person der Klägerin liegende Gründe nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG zu rechtfertigen. 38

a) Die Möglichkeit der Beklagten, die Befristung auf den von ihr geltend gemachten Sachgrund zu stützen, wird nicht bereits durch die in § 6 WissZeitVG vorgesehene Befristungsregelung verdrängt. Nach § 1 Abs. 2 WissZeitVG bleibt das Recht der Hochschulen unberührt, das in § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG bezeichnete Personal in unbefristeten oder nach Maßgabe des TzBfG befristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen. Allerdings verdrängen die besonderen Befristungsmöglichkeiten nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG als Spezialregelungen § 14 Abs. 1 TzBfG, soweit die befristete Beschäftigung ausschließlich der wissenschaftlichen Qualifizierung des Mitarbeiters dient; insoweit verdrängt § 2 Abs. 1 WissZeitVG als Sonderregelung § 14 Abs. 1 TzBfG (*BAG 28. September 2016 - 7 AZR 549/14 - Rn. 32; 18. Mai 2016 - 7 AZR 533/14 - Rn. 15, BAGE 155, 101*). Gleiches gilt, wenn die befristete Beschäftigung allein mit der Erbringung wissenschaftlicher Hilfstätigkeiten auf der ersten Stufe des Qualifikationskonzepts des WissZeitVG nach § 6 WissZeitVG begründet wird. Wird die Befristung hingegen auf Gründe gestützt, die nicht abschließend von den im WissZeitVG vorgesehenen Befristungsregelungen erfasst werden, kann die Befristung grundsätzlich nach § 14 Abs. 1 TzBfG gerechtfertigt sein (*BAG 28. September 2016 - 7 AZR 549/14 - aaO*). So verhält es sich bei den von der Beklagten neben § 6 WissZeitVG bzw. § 121 BerlHG vorgebrachten zusätzlichen Befristungsgründen, die gerade für den Fall zum Tragen kommen sollen, dass es an einer wissenschaftlichen Hilfstätigkeit der Klägerin nach § 6 WissZeitVG bzw. § 121 BerlHG fehlt. 39

b) Auch die Verweisung auf § 6 WissZeitVG im Arbeitsvertrag vom 13. Dezember 2017 steht der Rechtfertigung der Befristung gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 oder Nr. 6 TzBfG oder aufgrund eines etwaigen sonstigen Sachgrunds nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG nicht entgegen (*vgl. ausführlich zu einer Verweisung* 40

auf § 2 Abs. 1 WissZeitVG im Arbeitsvertrag BAG 28. September 2016 - 7 AZR 549/14 - Rn. 33 ff.).

c) Die Befristung ist nicht aufgrund der Eigenart der Arbeitsleistung der Klägerin nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG gerechtfertigt (zu den Voraussetzungen vgl. BAG 16. Januar 2018 - 7 AZR 312/16 - Rn. 15, BAGE 161, 283; 30. August 2017 - 7 AZR 864/15 - Rn. 22, BAGE 160, 133; 21. März 2017 - 7 AZR 207/15 - Rn. 103, BAGE 158, 266; 18. Mai 2016 - 7 AZR 533/14 - Rn. 18, BAGE 155, 101). Die von der Beklagten genannte Verpflichtung, eine ihren Studierenden gegenüber bestehende Förderaufgabe auch durch die Möglichkeit einer hochschulnahen und studienfördernden Nebenbeschäftigung zu erfüllen, begründet - neben den durch § 6 WissZeitVG eingeräumten auf wissenschaftliche Hilfstätigkeiten beschränkten Gestaltungsmöglichkeiten - kein besonderes Interesse, statt eines unbefristeten nur einen befristeten Arbeitsvertrag mit den Studierenden abzuschließen. Selbst wenn es zutreffen sollte, dass der Beklagten die Schaffung wiederkehrender Beschäftigungsmöglichkeiten für wechselnde Studierendengenerationen verwehrt wäre, wenn die Beschäftigung nur in unbefristeten Arbeitsverhältnissen möglich wäre, ist dem Interesse der Beklagten bereits hinreichend durch die Befristungsmöglichkeiten nach § 6 WissZeitVG Genüge getan. Diese Vorschrift ermöglicht es der Beklagten, Studierende befristet zu beschäftigen und berücksichtigt zudem durch die Beschränkung auf die Erbringung von „wissenschaftlichen Hilfstätigkeiten“ und die erforderliche Integration in den Forschungs- und Lehrbetrieb das Interesse der Studierenden an einem ersten Einstieg in die wissenschaftliche Tätigkeit. Dieses Interesse der Studierenden bliebe unberücksichtigt, wenn die befristete Beschäftigung Studierender ohne konkreten Wissenschaftsbezug in Verwaltungs- oder Zentralbereichen nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG zulässig wäre. Zudem liefe dann § 6 WissZeitVG weitgehend leer.

d) Entgegen der Auffassung der Beklagten ist die Befristung auch nicht durch in der Person der Klägerin liegende Gründe nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG gerechtfertigt. Allein der Umstand, dass die Klägerin während des befristeten Arbeitsverhältnisses studiert, stellt keinen in ihrer Person liegenden Grund

für die Befristung dar. Es ist nicht ersichtlich, dass die Klägerin nur für die Dauer ihres Studiums in der Lage ist, die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung im Bereich des CeDiS zu erbringen. Ihr fehlt auch nach Beendigung des Studiums hierzu weder die erforderliche Eignung noch die entsprechende Fähigkeit.

IV. Die Beklagte hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen. 43

Gräfl

Klose

Waskow

Wicht

Deinert