

**BAG**

**21.1.2009**

**7 AZR 618/07**

### **Befristung - Hochschule - wissenschaftliche Hilfskraft**

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 14. Juni 2007 - 6 Sa 1298/06 - aufgehoben.

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Bonn vom 27. Juli 2006 - 3 Ca 3190/05 - abgeändert:

Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der Befristung in dem Arbeitsvertrag vom 1. Juni 2005 geendet hat.

Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu tragen.

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten in der Revisionsinstanz nur noch darüber, ob ihr befristetes Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 31. Oktober 2008 geendet hat.

Der Kläger war auf der Grundlage zahlreicher befristeter Arbeitsverträge bei der Beklagten in der Zeit vom 1. Dezember 2000 bis zum 31. Mai 2005 zumindest 48 Monate als wissenschaftliche Hilfskraft beschäftigt. Die Parteien schlossen am 1. Juni 2005 einen befristeten Arbeitsvertrag für die Zeit vom 1. Juni 2005 bis zum 31. Dezember 2005, wonach der Kläger als "Wissenschaftlicher Angestellter" beim Institut für V mit 25 % der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechend vollzeitbeschäftigten Angestellten mit der Vergütung nach der VergGr. IIa BAT eingestellt wurde. Das Arbeitsverhältnis ist von den Parteien über den 31. Dezember 2005 hinaus aufgrund einer Elternzeit des Klägers bis zum 31. Oktober 2008 fortgesetzt worden.

Mit seiner am 25. Oktober 2005 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Unwirksamkeit der in dem Arbeitsvertrag vom 1. Juni 2005 vereinbarten Befristung geltend gemacht. Er hat gemeint, die vierjährige Höchstbefristungsdauer für wissenschaftliche Hilfskräfte sei vorliegend überschritten.

Der Kläger hat, soweit für die Revision von Bedeutung, zuletzt beantragt

festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristung zum 31. Dezember 2005 beendet worden ist.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die dagegen gerichtete Berufung des Klägers zurückgewiesen. In der Revisionsinstanz beantragt der Kläger wegen der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum 31. Oktober 2008 die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der in dem Arbeitsvertrag vom 1. Juni 2005 vereinbarten Befristung geendet hat. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

## Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist begründet und führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils, zur Abänderung der erstinstanzlichen Entscheidung und zur beantragten Feststellung. Die Befristungskontrollklage ist begründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nicht aufgrund der in dem Arbeitsvertrag vom 1. Juni 2005 vereinbarten Befristung am 31. Oktober 2008 geendet. Die Voraussetzungen für eine auf das Hochschulrahmengesetz gestützte Befristung liegen nicht vor.

### I.

Die Befristung in dem Arbeitsvertrag vom 1. Juni 2005 ist nicht nach § 57a Abs. 1, § 57b Abs. 1 Satz 1 HRG gerechtfertigt. Der Kläger war aufgrund der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit kein wissenschaftlicher Mitarbeiter iSd. § 57a Abs. 1 Satz 1, § 57b Abs. 1 Satz 1 HRG, sondern wissenschaftliche Hilfskraft iSd. § 57a Abs. 1 Satz 1, § 57b Abs. 1 Satz 3 HRG. Der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags mit einer wissenschaftlichen Hilfskraft ist nach § 57b Abs. 1 Satz 3 HRG nur bis zu einer Gesamtdauer von vier Jahren zulässig. Dieser Zeitraum ist im Streitfall überschritten.

1. a) Nach § 57a Abs. 1 Satz 1 HRG in der bis zum 17. April 2007 geltenden Fassung gelten für den Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie mit wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräften die §§ 57b, 57c HRG. § 57a Abs. 1 Satz 2 HRG bestimmt, dass von diesen Vorschriften durch Vereinbarung nicht abgewichen werden kann. Nach § 57b Abs. 1 Satz 1 HRG ist die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 57a Abs. 1 Satz 1 HRG genannten Personals, das nicht promoviert ist, bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig. Dieser Zeitrahmen wird für wissenschaftliche Hilfskräfte durch § 57b Abs. 1 Satz 3 HRG eingeschränkt, wonach ein befristeter Arbeitsvertrag mit einer wissenschaftlichen Hilfskraft nach § 57b Abs. 1 Satz 1 HRG nur bis zu einer Dauer von insgesamt vier Jahren abgeschlossen werden kann.

b) Nach der Rechtsprechung des Senats zu § 57c Abs. 2 und 5 HRG in der bis zum 30. Juni 1997 geltenden Fassung (HRG aF) handelt es sich bei den in § 57a Abs. 1 HRG angeführten Berufsgruppen der wissenschaftlichen Mitarbeiter und wissenschaftlichen Hilfskräfte um getrennte Beschäftigtengruppen (BAG 20. September 1995 - 7 AZR 78/95 - zu I 1 und 2 der Gründe, AP HRG § 57c Nr. 2 = EzA BGB § 620 Nr. 137). Der Senat hat die Unterscheidung zwischen diesen Personalkategorien mangels einer ausdrücklichen Regelung in den §§ 57a ff. HRG unter Rückgriff auf die in § 42 HRG enthaltene Zuordnung der wissenschaftlichen Mitarbeiter zu dem hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen Personal nach der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit vorgenommen. Zur Begründung hat er angeführt, dass der Gesetzgeber offenbar die Unterscheidung zwischen den Berufsgruppen der wissenschaftlichen Mitarbeiter und der in § 42 HRG nicht erwähnten wissenschaftlichen Hilfskräfte nach dem zeitlichen Umfang der Dienstaufgaben treffen wollte. Danach liege eine "hauptberufliche" Tätigkeit und damit die eines wissenschaftlichen Mitarbeiters bei einer vertraglichen Arbeitszeit von mindestens der Hälfte der im BAT vorgesehenen regelmäßigen Arbeitszeit vor, während eine "nebenberufliche" Tätigkeit und damit die einer wissenschaftlichen Hilfskraft bei unterhälftiger Beschäftigung gegeben sei (BAG 20. September 1995 - 7 AZR 78/95 - zu I 3 der Gründe, aaO). Eine Unterscheidung nach der Art der dem wissenschaftlichen Personal übertragenen Dienstaufgaben hat der Senat nicht vorgenommen, da die Tätigkeitsinhalte von wissenschaftlichen Mitarbeitern und wissenschaftlichen Hilfskräften nicht wesentlich voneinander abweichen und daher einer rechtssicheren Abgrenzung entgegenstehen (BAG 20. September 1995 - 7 AZR 78/95 - aaO). Beide erbringen Dienstleistungen in Forschung und Lehre, für die in der Regel ein abgeschlossenes Hochschulstudium erforderlich ist (BAG 28. Januar 1998 - 7 AZR 677/96 - zu II 3 der Gründe, BAGE 87, 362 = AP HRG § 57a Nr. 3 = EzA BGB § 620 Hochschulen Nr. 15). Auch die im Arbeitsvertrag gewählte Bezeichnung als "wissenschaftlicher Mitarbeiter" bzw. als "wissenschaftliche Hilfskraft" hat der Senat nicht als ein taugliches Abgrenzungskriterium angesehen, weil ansonsten die Berechnung der Befristungshöchstdauer im Belieben der Hochschulen stünde (BAG 20. September 1995 - 7 AZR 78/95 - aaO). Von diesen Grundsätzen ist der Senat auch nach der Änderung des § 57c HRG durch das Vierte

Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes vom 20. August 1998 (BGBl. I S. 2190) ausgegangen (BAG 15. Januar 2003 - 7 AZR 616/01 -, zu B II 3 der Gründe) .

c) Diese auf das Sonderbefristungsrecht des HRG bezogene Begriffsbestimmung steht nach der Senatsrechtsprechung nicht zur Disposition der jeweiligen Landesgesetzgeber. Landesrechtliche Vorschriften können die Begrifflichkeiten des wissenschaftlichen Mitarbeiters und der wissenschaftlichen Hilfskraft nicht mit Wirkung für die Anwendung der §§ 57a ff. HRG verändern. Die Befristungsmöglichkeiten für Arbeitsverträge sind bundesgesetzlich abschließend geregelt, weshalb den Ländern eine Gesetzgebungszuständigkeit für die Ausgestaltung des persönlichen Geltungsbereichs der §§ 57a ff. HRG fehlt. Entsprechende Landesgesetze können nur Regelungen für die den Ländern zugewiesenen hochschulrechtlichen Regelungsgegenstände treffen (zu § 60 UG NW: BAG 28. Januar 1998 - 7 AZR 677/96 - zu II 5 der Gründe, BAGE 87, 362 = AP HRG § 57a Nr. 3 = EzA BGB § 620 Hochschulen Nr. 15) .

d) An dieser Rechtsprechung, von der auch der Gesetzgeber bei der Neuregelung des Hochschulbefristungsrechts durch das am 23. Februar 2002 in Kraft getretene 5. HRGÄndG vom 16. Februar 2002 ausgegangen ist (BR-Drucks. 403/01 S. 56) , hält der Senat fest. Weder das Landesarbeitsgericht noch die Revision haben aufgezeigt, auf welche andere Weise eine rechtssichere Abgrenzung zwischen den Berufsgruppen der wissenschaftlichen Mitarbeiter und wissenschaftlichen Hilfskräfte erfolgen kann. Die nicht näher begründete Annahme des Landesarbeitsgerichts, eine Unterscheidung der beiden Beschäftigtengruppen nach dem Umfang der vereinbarten Arbeitszeit führe zu einer nach § 4 Abs. 1 TzBfG unzulässigen Diskriminierung wegen der Teilzeitarbeit, vermag der Senat nicht nachzuvollziehen. Die unterschiedliche Befristungshöchstdauer in § 57b Abs. 1 Satz 1 und 3 HRG ist für die Frage, ob eine Ungleichbehandlung zwischen den Gruppen der wissenschaftlichen Mitarbeiter und der wissenschaftlichen Hilfskräfte bei der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen gerechtfertigt ist oder nicht, ohne Bedeutung.

2. Danach ist die Befristung in dem Arbeitsvertrag vom 1. Juni 2005 nicht durch den Sachgrund aus § 57b Abs. 1 Satz 1 HRG gerechtfertigt. Der Kläger war aufgrund der vereinbarten Arbeitszeit wissenschaftliche Hilfskraft iSd. § 57a Abs. 1 Satz 1 HRG. Die im Landesrecht enthaltenen Begriffsbestimmungen für die Personalkategorien der wissenschaftlichen Mitarbeiter und der wissenschaftlichen Hilfskräfte (§ 59 Abs. 1, § 61 Abs. 1 HG NW) sind für das auf den Sonderregelungen des HRG beruhende Befristungsrecht ohne Bedeutung. Die nach § 57b Abs. 1 Satz 3 HRG zulässige Dauer von vier Jahren für den Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichen Hilfskräften war bereits durch die dem Vertragsschluss vom 1. Juni 2005 vorangehenden befristeten Arbeitsverträge ausgeschöpft. Auf Sachgründe außerhalb des HRG hat sich die Beklagte nicht berufen.

## II.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 ZPO.