
Datum: 03.06.2015
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 5. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 5 Sa 1119/14
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2015:0603.5SA1119.14.00

Schlagworte: Befristung, Hochschulbereich, Anrechnung von Befristungen als studentische Hilfskraft

Normen: §3 1 Abs. 1 S. 1 und 2, 2 Abs. 1 S. 1; 2 Abs. 3 S. 2 und 3
WissZeitVG

Leitsätze:

Zeiten vor Abschluss eines Studiums i.S.d. § 2 Abs. 3 S. 3 WissZeitVG sind nur diejenigen, die vor dem jeweiligen berufsqualifizierenden Abschluss entsprechend der geltenden Prüfungsordnung liegen. Wird ein bereits abgeschlossener befristeter Vertrag als studentische Hilfskraft über diesen Zeitpunkt hinaus weitergeführt, handelt es sich ab dem Zeitpunkt der Ablegung des berufsqualifizierenden Abschlusses um eine auf die zulässige Befristungsdauer der jeweiligen Qualifikationsphase gem. § 2 Abs. 1 WissZeitVG anrechenbare Befristung, soweit diese mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit gem. § 2 Abs. 3 S. 1 WissZeitVG ausgeübt wird.

Tenor:

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Dortmund vom 11.07.2014 - 5 Ca 1685/14 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird zugelassen.

Die Parteien streiten darüber, ob das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung mit dem 30.06.2014 geendet hat.

Der 1975 geborene Kläger ist bei der beklagten Universität seit dem 01.03.2008 aufgrund mehrerer befristeter Arbeitsverträge beschäftigt. Vom 01.03.2008 bis zum 30.06.2008 war der Kläger als studentische Hilfskraft mit einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden tätig. Am 03.06.2008 bestand er die Diplomprüfung der Fakultät für Informatik und im Studiengang Mathematik. Vom 01.07. bis zum 31.08.2008 war er als wissenschaftliche Hilfskraft mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 17 Stunden und seit dem 01.09.2008 als wissenschaftlicher Mitarbeiter in Vollzeit bei der Beklagten beschäftigt. Der letzte Arbeitsvertrag vom 23.11.2012 (Bl. 31 f. d.A.) enthält folgende Regelung:

„§ 1 4

Herr ... wird ab dem 01.01.2013 als Vollzeitbeschäftigter eingestellt. 5

Das Arbeitsverhältnis ist befristet gemäß § 2 (1) S. 1 WissZeitVG bis zum 30.06.2014. 6

§ 2 7

Für das Arbeitsverhältnis gelten 8

- der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) 9

- der Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts der Länder (TVÜ-Länder) 10

- die Tarifverträge, die den TV-L und den TVÜ-Länder ergänzen, ändern oder ersetzen. 11

...“ 12

Der Kläger ist eingruppiert in die Entgeltgruppe 13 TV-L. Sein durchschnittlicher Bruttomonatsverdienst beträgt 4.191,68 €.

Die für den Zeitraum der letzten Befristung erstellte Tätigkeitsbeschreibung (Bl. 27 d.A.) enthält folgende Regelung: 14

- Gründe für die Befristungsdauer: Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin/ wissenschaftlicher Mitarbeiter ohne abgeschlossene Promotion (§ 2 Absatz 1 Satz 1 Wiss ZeitVG) 15

- Tätigkeitsdarstellung der Standardaufgaben: 16

Lehraufgaben 33% 17

Forschungsaufgaben 34% 18

Sonstige Dienstleistungen 33% 19

100% 20

Der Einsatz des Klägers erfolgte am Lehrstuhl für Angewandte Informatik, der u.a. an Methoden, Algorithmen und Softwarewerkzeugen zur Optimierung von stochastischen 21

Simulationsmodellen arbeitet. Der Kläger hatte die Aufgabe, in diesem Umfeld vorhandene Optimierungsalgorithmen zu adaptieren und instrumentell zu bewerten. Er war hier insbesondere auf dem Gebiet der „Markovschen Entscheidungsprozesse“ tätig. Seine Hauptaufgabe im streitigen Vertragszeitraum war es, die effiziente Berechnung von optimalen Politiken über endliche Zeithorizonte voranzutreiben und bereits begonnene und auch publizierte Arbeiten fortzusetzen und zu vertiefen. Auch seine Dissertation befasst sich mit einem daran angelehnten Thema („Optimierung und Markovmodelle“).

Der Kläger hielt Lehrveranstaltungen für Studenten im Umfang von 4 Semesterwochenstunden ab, indem er für Bachelor-Studenten im Wintersemester die Übung „Rechnernetze und verteilte Systeme“ sowie im Sommersemester die Übung „Mathematik für Informatiker II“ betreute. Während des Semesters erstellte er Übungsblätter samt Musterlösung, stellte diese Übungsblätter den Tutoren vor und korrigierte die Hälfte der Tests und die Hälfte der Programmieraufgaben. Unter die „sonstigen Dienstleistungen“ des Klägers fallen insbesondere Sprechstunden für Studenten, die Gremientätigkeit in Prüfungsausschüssen (maximal 25 Stunden im Jahr) sowie der allgemeine Schriftverkehr. Ferner war der Kläger bis zum Ende des Jahres 2013 mit der Entwicklung und Betreuung der Computersoftware OPEDo betraut. 22

Mit seiner bei Gericht am 22.04.2014 eingegangenen Klage machte der Kläger die Unwirksamkeit der letzten Befristung zum 30.06.2014 geltend und nahm die Beklagte auf Weiterbeschäftigung in Anspruch. 23

Er hat die Auffassung vertreten, die letzte unter Hinweis auf § 2 Abs. 1 WissZeitVG vereinbarte Befristung sei schon deshalb unwirksam, da die maximal zulässige Befristungsdauer von sechs Jahren überschritten worden sei. Auch die Tätigkeit als studentische Hilfskraft sei auf die nach § 2 Abs. 1 S. 1 WissZeitVG höchstzulässige Befristungsdauer anzurechnen. Das frühere HRG habe die Beschäftigungszeiten als studentische Hilfskraft ausdrücklich von einer Anrechnung ausgeschlossen. Mit dem WissZeitVG sei der Gesetzgeber bewusst von der Regelung des früheren HRG abgewichen. Jedenfalls aber seit Bestehen der Diplomprüfung am 03.06.2008 sei der Kläger nicht mehr als studentische Hilfskraft ohne Abschluss, sondern als wissenschaftlicher Mitarbeiter mit Abschluss für die Beklagte tätig gewesen, so dass jedenfalls die Zeit ab dem 03.06.2008 auf die höchst zulässige Beschäftigungsdauer anzurechnen sei. Der Kläger sei während seiner Tätigkeit als studentische Hilfskraft auch nicht nur mit unselbständigen Hilfstätigkeiten betraut worden, sondern sei schon seit dem 01.05.2008 mit dem OPEDo-Tool vertraut gemacht worden, das er auch später als wissenschaftlicher Mitarbeiter betreut habe. Mit 10 Wochenstunden sei der Kläger auch mehr als ein Viertel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit - im Rahmen des TV-L 39 h und 50 Min. - für die Beklagte tätig gewesen. 24

Ferner sei die Befristung unwirksam, da die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 S. 1 WissZeitVG nicht erfüllt seien. Denn der Kläger gehöre nicht zum wissenschaftlichen Personal i.S.v. § 1 Abs. 1 S. 1 WissZeitVG, da er nicht überwiegend und das Arbeitsverhältnis prägend wissenschaftliche Dienstleistungen erbracht habe. Er habe während seiner Arbeitszeit nicht an seiner Promotionsarbeit schreiben können, da ihm aufgrund der übrigen auszuführenden - im Einzelnen in der Klageschrift näher dargelegten - nichtwissenschaftlichen Arbeiten dazu keine Zeit geblieben sei. Die Entwicklung und Betreuung des Computersystems OPEDo sei ebenfalls nicht als wissenschaftliche Tätigkeit zu qualifizieren, da sie nur auf der Anwendung von Softwarekonstruktionsprinzipien beruhe und ihn bei seinem Promotionsvorhaben nicht unterstützt habe. Die in der Stellenbeschreibung ausgewiesenen 34% an Forschungstätigkeit seien nicht annähernd 25

erreicht worden. Die von dem Kläger daneben erbrachten Lehrtätigkeiten und sonstigen Dienstleistungen hätten keinen Beitrag zu seinem Forschungsvorhaben geleistet, so dass der Kläger jedenfalls nicht überwiegend wissenschaftliche Dienstleistungen erbracht habe.

Schließlich sei der Personalrat vor der letzten Befristung nicht ordnungsgemäß beteiligt worden, denn auf dem an den Personalrat gerichteten Antrag sei zunächst das Befristungsende 30.08.2014 aufgeführt worden; erst mit der Beschlussvorlage sei auf das geänderte Datum 30.06.2014 hingewiesen worden. 26

Der Kläger hat beantragt, 27

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der am 23.11.2012 vereinbarten Befristung am 30.06.2014 geendet hat, 28

2. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als wissenschaftlichen Mitarbeiter zu beschäftigen. 29

Die Beklagte hat beantragt, 30

die Klage abzuweisen. 31

Sie hat die Auffassung vertreten, die Zeiten als studentische Hilfskraft seien nicht auf die Höchstbefristungsdauer anzurechnen, da während dieser Zeit der vom Gesetz vorausgesetzte Zweck einer wissenschaftlichen Qualifizierung noch nicht verfolgt werde. Diesen Gedanken greife § 2 Abs. 3 S. 3 WissZeitVG auf, indem er Beschäftigungszeiten als studentische Hilfskraft ausdrücklich von der Anrechnung ausnehme. Denn als studentische Hilfskraft würden in der Regel nur Tätigkeiten wahrgenommen, die den Anforderungen einer wissenschaftlichen Qualifizierung nicht entsprächen. So habe auch der Kläger während seiner Tätigkeit als studentische Hilfskraft ausschließlich unselbständige Hilfstätigkeiten erbracht, indem er diverse Zuarbeiten zu Messungen im lokalen Rechnernetz erbracht habe. 32

Auch sei der personelle Geltungsbereich des WissZeitVG eröffnet, da der Kläger mit der Wahrnehmung von Aufgaben in Lehre und Forschung wissenschaftliche Dienstleistungen für die Beklagte erbracht habe und mithin zum wissenschaftlichen Personal der Beklagten gehöre. Bei der Lehrtätigkeit des Klägers handele es sich um eine wissenschaftliche Tätigkeit. Bei dieser Beurteilung sei zunächst auszugehen von den Regelungen des Arbeitsvertrages i.V.m. der Tätigkeitsbeschreibung. Der Kläger sei auch entsprechend den Angaben in der Tätigkeitsbeschreibung zu jeweils einem Drittel mit Lehraufgaben, Forschungsaufgaben und sonstigen Dienstleistungen betraut worden und habe dabei die im Einzelnen im Schriftsatz vom 05.06.2014 näher dargelegten Tätigkeiten erbracht. Auch mit der Betreuung und Weiterentwicklung der Optimierungssoftware OPEDo, die im Rahmen von Forschungsprojekten am Lehrstuhl entwickelt worden sei, habe der Kläger eine wissenschaftliche Dienstleistung erbracht. Der Kläger habe zeitlich weit überwiegend wissenschaftliche Dienstleistungen erbracht und sei somit als wissenschaftlicher Beschäftigter i.S.v. § 2 Abs. 1 S. 2 WissZeitVG tätig gewesen. 33

Die Anhörung des Personalrats sei ordnungsgemäß erfolgt, da der Personalrat vor der Anhörung auf das geänderte Enddatum 30.06.2014 hingewiesen worden sei. 34

Mit seinem Urteil vom 11.07.2014 hat das Arbeitsgericht der Klage stattgegeben. Es hat ausgeführt, die Befristungsabrede sei unwirksam, da die zulässige Höchstbefristungsdauer 35

für nicht promoviertes wissenschaftliches Personal nach § 2 Abs. 1 S. 1 WissZeitVG unter Berücksichtigung der vorangegangenen befristeten Arbeitsverhältnisse der Parteien überschritten worden sei und ein Sachgrund für die Befristung i.S.v. § 14 Abs. 1 TzBfG von der Beklagten weder behauptet worden, noch sonst ersichtlich sei.

Auf die gemäß § 2 Abs. 3 WissZeitVG höchstzulässige Befristungsdauer seien alle befristeten Arbeitsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung abgeschlossen wurden oder die mit einer Hochschule oder einer Forschungseinrichtung abgeschlossen wurden und überwiegend aus Drittmitteln finanziert wurden, anzurechnen. 36

Das Gesetz lege zwar die nicht anzurechnenden Zeiten fest, wenn es regele, dass nach § 2 Abs. 3 S. 3 WissZeitVG solche befristeten Arbeitsverhältnisse, die vor dem Abschluss des Studiums lägen, nicht anzurechnen seien, treffe aber keine ausdrückliche Regelung zu den hier streitgegenständlichen Fragen, ob und inwieweit Verträge mit studentischen Hilfskräften dem WissZeitVG unterfielen, inwieweit sie grundsätzlich der Anrechnung nach § 2 Abs. 3 WissZeitVG unterlägen und zu welchem Zeitpunkt die Nichtanrechenbarkeit ende. 37

Die Personalkategorie der studentischen Hilfskraft sei im WissZeitVG anders als in § 57e HRG a.F. nicht mehr ausdrücklich enthalten. Im Unterschied zu den wissenschaftlichen Hilfskräften sei unter der Geltung des HRG die befristete Beschäftigung als studentische Hilfskraft nicht auf die höchstzulässige Befristungsdauer des § 57b Abs. 1 HRG angerechnet worden (§ 57e S. 2 HRG). Sie habe lediglich vorausgesetzt, dass der Beschäftigte ohne Rücksicht auf die ihm als studentische Hilfskraft zugewiesenen Arbeitsaufgaben als Studierender an einer deutschen Hochschule eingeschrieben gewesen sei. Die Personalkategorie der studentischen Hilfskraft habe das WissZeitVG ausdrücklich aufgegeben und in § 1 Abs. 1 S. 1 WissZeitVG durch den Begriff des wissenschaftlichen Personals ersetzt. Damit sei das WissZeitVG nach ganz überwiegender Ansicht regelmäßig auch auf studentische Hilfskräfte als „wissenschaftliches Personal“ i.S.v. § 1 WissZeitVG anzuwenden. Auf die nach § 2 Abs. 1 i.V.m. § 1 Abs. 1 WissZeitVG zulässige Beschäftigungshöchstdauer von sechs Jahren für wissenschaftliches Personal seien nach § 2 Abs. 3 S. 1 WissZeitVG nun alle befristeten Arbeitsverhältnisse anzurechnen; das betreffe grundsätzlich auch Beschäftigungszeiten als studentische Hilfskraft. 38

Teilweise werde in der Literatur vertreten, dass - nach Sinn und Zweck der Anrechnungsregelung eine befristete Beschäftigung wissenschaftlichen Personals zur weiteren Qualifizierung während einer Promotionsphase einerseits zu ermöglichen, andererseits aber auch zeitlich zu begrenzen - solche befristeten Arbeitsverträge von der Anrechnung ausgenommen sind, die - wie z.B. Tätigkeiten in der Hochschulverwaltung - in keinem Zusammenhang mit der wissenschaftlichen Qualifikation stünden. Vorliegend könne offen bleiben, ob diese Auffassung zutrefte, da nach dem unstreitigen Vortrag der Parteien davon auszugehen sei, dass der Kläger auch während seiner Tätigkeit als studentische Hilfskraft mit wissenschaftlichen (Hilfs-) Tätigkeiten betraut war. 39

Grundsätzlich diene die Beschäftigung von studentischen Hilfskräften an Hochschulen und an Forschungseinrichtungen der Qualifizierung und Heranbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BAG, Urteil vom 18.09.2009, 2 AZR 976/06 unter Hinweis auf BT-Drucks. 15/4132 S. 17). Darauf verweise die Beklagte auch ausdrücklich in ihrer für den Zeitraum bis zum 30.06.2008 abgeschlossenen Befristungsvereinbarung. Wollte sich die Beklagte nun auf das Vorliegen einer Ausnahme von einer wissenschaftlichen Qualifizierung berufen, so wäre sie dafür als einstellender Arbeitgeber darlegungs- und beweisbelastet. Eine entsprechende Ausnahme lasse sich den Darlegungen der Beklagten aber nicht entnehmen. Der Kläger 40

habe unbestritten vorgetragen, dass er schon während seiner Tätigkeit als studentische Hilfskraft mit dem OPEDo-Tool vertraut gemacht worden sei, das er später als wissenschaftliche Hilfskraft zu betreuen hatte; bei dem OPEDo-Tool handele es sich nach dem eigenen Vortrag der Beklagten um eine Software, die am Lehrstuhl der Beklagten im Rahmen eines Forschungsprojekts entwickelt worden sei. Die Einführung in bestimmte Sachgebiete, die später im Rahmen eines Forschungsprojektes selbständig zu betreuen sind, diene nach Auffassung der Kammer ohne Weiteres einer „wissenschaftlichen Qualifizierung“. Die Beklagte habe ferner vorgetragen, dass der Kläger daneben lediglich unselbständige Zuarbeiten für Messungen im Rechnernetz erbracht habe. Die Befristungsvereinbarung (Bl. 9 d.A.) definiere aber auch diese Tätigkeit ausdrücklich als „wissenschaftliche Dienstleistung“, weswegen sich die Beklagte nicht mit Erfolg darauf berufen könne, der Kläger habe während seiner Beschäftigung als studentische Hilfskraft nur Tätigkeiten ausgeübt, die in keinem Zusammenhang mit einer wissenschaftlichen Qualifikation stünden.

Nicht auf die zulässige Beschäftigungshöchstdauer anrechenbar seien nach § 2 Abs. 3 S. 3 WissZeitVG Zeiten eines befristeten Arbeitsverhältnisses, die vor Abschluss des Studiums lägen. Die Nichtanrechnung dieser Zeiten rechtfertige sich daraus, dass vor Abschluss des Studiums zurückgelegte Zeiten nicht in gleicher Weise der wissenschaftlichen Qualifizierung förderlich seien, wie die Zeiten einer wissenschaftlichen Tätigkeit nach Beendigung eines Studiums. Gemessen an diesem Zweck sei der „Abschluss des Studiums“ i.S.v. § 2 Abs. 3 WissZeitVG mit dem berufsqualifizierenden Abschluss erreicht, da sich der (ehemalige) Student von da an in der Regel seiner weiteren wissenschaftlichen Qualifizierung zuwende. Da der Kläger sein Studium unstreitig mit seiner Diplomprüfung am 03.06.2014 abgeschlossen habe, beginne die Zählung der Befristungshöchstgrenze nach Auffassung der Kammer mit dem 04.06.2014. 41

Der Kläger sei auch in dem erforderlichen zeitlichen Umfang für die Beklagte beschäftigt gewesen, da die zeitliche Verpflichtung ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit entsprechend § 2 Abs. 3 S. 1 WissZeitVG überschritten habe. Diese bestimmt sich nach dem TVöD, TV-L bzw. den einschlägigen landesrechtlichen Bestimmungen für Beamte. Nach dem in 2008 geltenden TV-L habe die wöchentliche Arbeitszeit 39,83 Stunden bzw. 39 Stunden 50 Minuten betragen, die mit dem Kläger vereinbarte Arbeitszeit von 10 Stunden als studentische Hilfskraft habe damit mehr als ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit betragen. 42

Der Anspruch auf vorläufige Weiterbeschäftigung ergebe sich aus dem Obsiegen mit dem Antrag 1). 43

Gegen dieses ihr am 17.07.2014 zugestellte Urteil wendet sich die Beklagte mit ihrer am 07.08.2014 bei Gericht eingegangenen Berufung, die mit am 17.09.2014 bei Gericht eingegangenem Schriftsatz begründet wurde. 44

Die Beklagte vertritt die Auffassung, der Anrechnung der Zeiten als studentische Hilfskraft stünde bereits entgegen, dass diese tatsächlich nicht ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit überschreite, da vorliegend nicht die Arbeitszeit des TVL, sondern Beamtenrecht zugrunde zu legen sei, woraus sich eine Arbeitszeit von 41 Wochenstunden ergebe. Die Arbeitszeit der studentischen Hilfskräfte bestimme sich nach der Richtlinie für die Beschäftigung von Vergütung wissenschaftlicher Hilfskräfte und studentischer Hilfskräfte an der TU Dortmund vom 07.02.2008 (im Folgenden: Richtlinie Hilfskräfte), welche eine Vollzeitarbeitszeit für diesen Beschäftigtenkreis nicht vorsehe. 45

Sie verweist auf die Rechtsprechung des BAG (Urt. v. 24.08.2011, 7 AZR 228/10), wonach jede Qualifikationsphase hinsichtlich der Höchstbefristungsdauer einzeln zu betrachten sei 46

und vertritt die Auffassung, diese sei auf den vorliegenden Rechtsstreit übertragbar. Die Anrechnung des Restzeitraumes der Beschäftigung als studentische Hilfskraft komme unter mehreren Aspekten nicht in Betracht. Die Tätigkeit des Klägers habe sich ab dem 04.06.2008 nicht verändert. Sie hätte keine Tätigkeiten umfasst, die zur wissenschaftlichen Qualifikation beitragen, sondern unselbständige Hilfstätigkeiten dargestellt. So habe er Zuarbeit zur Vorbereitung der Vorlesung im Bereich Rechnernetze des Lehrstuhls geleistet. Er sei eingestellt worden zur Durchführung von Messungen, die für eine praktische Vorlesung wie „Rechnernetze und verteilte Systeme“ benötigt würden. Es handele sich um eine rein technische und einfache Aufgabe, die auch von nichtwissenschaftlichem technischem Personal wahrgenommen werden könne. Er sei auch nicht in das OPEDo Projekt eingearbeitet worden, da erst während der späteren Tätigkeit als wissenschaftliche Hilfskraft ab 01.07.2008 beschlossen worden sei, ihm eine Stelle als wissenschaftlicher Mitarbeiter und Gelegenheit zur Promotion zu bieten. Der Vertrag als studentische Hilfskraft stelle sich als bloßer Anschluss an den vorangegangenen als Tutor dar zur Überbrückung der Zeit bis zum Studienabschluss. Der Abschluss des Studiums sei daher nicht mit dem Tag der Diplomprüfung gleichzusetzen, vielmehr sei naheliegend, das Ende des Studiums erst mit dem Tag der Beendigung der Tätigkeit als studentische Hilfskraft anzunehmen. Auch habe der Kläger bei Einstellung mitgeteilt, er bleibe bis September eingeschrieben. Zwar möge er Berührungen zu OPEDo gehabt haben, da die ihn betreuenden wissenschaftlichen Mitarbeiter dort gearbeitet hätten; maßgeblich Arbeiten daran habe er nicht zu leisten gehabt. Er habe im Wesentlichen Hilfsarbeiten für wissenschaftliche Mitarbeiter geleistet, wozu auch die Installation von Software wie OPEDo und anderer Werkzeuge gehöre. Zwei Arbeiten über OPEDo seien in 2009 veröffentlicht worden, somit in 2008 erstellt. Diese seien dem Kläger nicht einmal bekannt, ebenso wenig wie die maßgebliche Mitarbeit des Herrn B, der bis Ende 2008 die Entwicklung von OPEDo geleitet habe. So habe der Kläger nach Erinnerung des Prof. Dr. C auch an keiner Sitzung zur Weiterentwicklung von OPEDo teilgenommen. Eine Einbindung des Klägers in die Forschung sei in keiner Weise beabsichtigt worden und auch nicht erfolgt, die Arbeitszeit sei hierfür auch nicht ausreichend gewesen. Die Anbindung des Simulationswerkzeuges an ProC/B sei bereits von einer studentischen Arbeitsgruppe implementiert worden, der Kläger habe im Juli/August 2008 nur Kleinigkeiten verändert, was keine eigene wissenschaftliche Leistung darstelle.

Mit seiner Entscheidung konterkariere das Arbeitsgericht die Absicht des Gesetzgebers, dem wissenschaftlichen Nachwuchs einen Zeitraum von sechs Jahren für die Promotion nach Abschluss des Studiums zur Verfügung zu stellen. Vielmehr zwingt dies die Universitäten dazu, Doktoranden weit vor Ablauf der sechs Jahre ihre Existenzgrundlage zu entziehen. Auch ergebe sich Unsicherheit bezüglich der Anrechnung von studentischen Hilfstätigkeiten während des Masterstudiums, da auch der Bachelorabschluss bereits einen berufsqualifizierenden Abschluss eines Studiums darstelle. 47

Soweit sich der Kläger darauf berufe, während seiner Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter tatsächlich keine wissenschaftlichen Dienstleistungen erbracht zu haben, obliege ihm hierfür die Darlegungs- und Beweislast. Auch widerspreche der Kläger sich, wenn er für die Tätigkeit als studentische Hilfskraft wissenschaftliche Dienstleistungen behaupte, dieses ab der Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter aber bestreite. Wegen ihres Vorbringens, wonach sich die Tätigkeit als wissenschaftliche Dienstleistung dargestellt habe, bezieht sich die Beklagte auf ihr erstinstanzliches Vorbringen. 48

Die Beklagte beantragt, 49

50

unter Abänderung des am 11. Juli 2014 verkündeten und am 17. Juli 2014 zugestellten Urteils des Arbeitsgerichts Dortmund, Aktenzeichen: 5 Ca 1685/14, die Klage abzuweisen;

die Revision zuzulassen.

51

Der Kläger beantragt,

52

die Berufung zurückzuweisen;

53

die Revision nicht zuzulassen.

54

Der Kläger verteidigt das erstinstanzliche Urteil und bestreitet, während der Zeit als studentische Hilfskraft nur Messungen durchgeführt zu haben, es seien auch keine Messdaten für Vorlesungen von ihm verlangt worden. Vielmehr seien diese rein softwaretechnischer Natur gewesen, so sei er seit Mai 2008 selbständig mit der Entwicklung der Software OPEDo beschäftigt gewesen, was erstinstanzlich auch unstrittig gewesen sei, er rügt das jetzige Vorbringen der Beklagten zum Tätigkeitsinhalt als verspätet. Auch sei die Angabe „Mitarbeit bei einer Messung“ ein dehnbarer Begriff, was sich daraus ergebe, dass der Kläger gleichwohl im Zeitraum 31.03.2008 bis 02.04.2008, der auch mit dieser Kurzbeschreibung der Tätigkeit versehen gewesen sei, bei einer Tagung mit namhaften Wissenschaftlern zum Thema MMB 2008 das Tagungsbüro ganztätig besetzt gehalten habe, um Gästen bei Problemen behilflich zu sein. Er verweist insofern auf diverse Emails (Bl. 193 f.), in denen es um die Einrichtung eines Accounts für den Kläger sowie dessen Tätigkeiten zur Einarbeitung in OPEDo gehen soll. Bereits Anfang Mai 2008 sei geplant gewesen, dass der Kläger die Proc/B Schnittstelle in das OPEDo Projekt integrieren soll, wie dann im WHK Vertrag ab 01.07.2008 als Tätigkeitsbeschreibung auch benannt.

55

Dr. B sei nicht der betreuende Mitarbeiter des Klägers gewesen, vielmehr sei er die gesamte Zeit Herrn N unterstellt gewesen. Daher sei es naheliegend gewesen, dem Wunsch des Klägers entsprechend nach Abschluss des Studiums am 03.06.2008 einen neuen Vertrag aufzusetzen, der nun mehr Arbeitszeit und die Tätigkeit im OPEDo Projekt wahrheitsgemäß enthalten habe.

56

Die Beklagte habe den Kläger auch durch das Zitat des WissZeitVG seit März 2008 zum wissenschaftlichen Personal gezählt, weshalb unklar sei, weshalb sie dies nun bestreite. Es sei auch nicht so, dass das Ende des Studiums erst mit dem Ende der letzten Befristung als wissenschaftliche Hilfskraft gegeben sei. Der Kläger habe im Jahr 2008 keine Vorlesungen besucht und nur noch im Juni 2008 eine letzte Prüfung zu erbringen gehabt, womit sowohl das Mathematik- als auch das Informatikstudium mit dem 03.06.2008 jeweils ihr Ende gefunden hätten. Damit ende das Studium, unabhängig davon, ob eine Einschreibung weiterhin gegeben sei.

57

Die Arbeitszeit des Klägers habe sich auch nicht nach beamtenrechtlichen Bestimmungen geregelt. Für ihn sei der Personalrat zuständig gewesen, die Beschäftigung habe auf privatrechtlicher Basis stattgefunden, weshalb die Arbeitszeit auch mehr als ein Viertel eines Vollbeschäftigten betragen habe. Dies ergebe sich letztlich auch aus der von der Beklagten zitierten Richtlinie, da die darin enthaltene Höchstbeschäftigungsgrenze sich aus des § 46 Abs. 2 HG NRW ergebe.

58

Wegen des weiteren zweitinstanzlichen Vorbringens der Parteien wird auf die in zweiter Instanz gewechselten Schriftsätze sowie die Erörterungen in der mündlichen Verhandlung Bezug genommen.

59

Entscheidungsgründe

60

I. Die Berufung ist an sich statthaft (§ 64 Abs. 1 ArbGG), nach dem Wert des Beschwerdegegenstandes zulässig (§ 64 Abs. 2 Buchst. b ArbGG) sowie in gesetzlicher Form und Frist eingelegt (§ 519 ZPO i.V.m. § 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG, § 66 Abs. 1 S. 1 ArbGG) und innerhalb der Frist (§ 66 Abs. 1 S. 1 ArbGG) und auch ordnungsgemäß (§ 520 Abs. 3 ZPO iVm. § 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG) begründet worden.

61

II. In der Sache hat die Berufung jedoch keinen Erfolg. Zu Recht hat das Arbeitsgericht der Klage in dem den Gegenstand der Berufung bildenden Umfang stattgegeben.

62

a) Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete nicht mit Ablauf der letzten vereinbarten Befristung am 30.06.2014, da die gem. § 2 Abs. 3 S. 1 – 3 WissZeitVG zu berechnende Gesamtbefristungsdauer von sechs Jahren für nicht promoviertes Personal – wenn auch geringfügig – überschritten wurde und andere Voraussetzungen für eine zulässige Befristung weder erkennbar noch behauptet worden sind. Entgegen der Auffassung der Beklagten ist auch die Beschäftigungszeit des Klägers ab dem 03.06.2008, dem Zeitpunkt der Ablegung der Diplomprüfung in Informatik und Mathematik, in die Gesamtbefristungsdauer einzubeziehen ist. Die Kammer folgt insoweit der Entscheidung des Arbeitsgerichts und sieht von einer Darstellung der Entscheidungsgründe gemäß § 69 Abs. 2 ArbG ab. Das Berufungsvorbringen gibt zu folgenden Ausführungen Anlass:

63

Schon das Arbeitsgericht hat in seiner Entscheidung richtigerweise darauf hingewiesen, dass sich die Begriffsbestimmungen des wissenschaftlichen Personals durch den Übergang der Bestimmungen über befristete Beschäftigungen aus dem bis zum 17.04.2007 geltenden Hochschulrahmengesetz (HRG), dort die §§ 57 a ff HRG), in das WissZeitVG geändert haben. Kannte das HRG noch den eigenständigen Begriff der studentischen Hilfskraft, die definiert war als „Hilfskraft, die als Studierende an einer deutschen Hochschule eingeschrieben ist“, und regelte eigenständig die für diese Beschäftigtengruppe bestehende mögliche Befristungszeit, so fehlt diese Bezeichnung im WissZeitVG. Dort wird die Befristung insgesamt geregelt für das wissenschaftliche und künstlerische Personal mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer. Dabei besteht kein Zweifel, dass auch diese Beschäftigungsverhältnisse durch das WissZeitVG mitgeregelt werden sollten. So führt bereits das der Gesetzesvorlage beigefügte Vorblatt der Bundesregierung, welches die Problemlage und das Ziel der Gesetzesbegründung ausführt (BT-Drucks. 16/3438 v. 16.11.2006) aus, dass die bisher in den §§ 57 a ff HRG enthaltenen Regelungen für befristete Beschäftigungsmöglichkeiten an den Hochschulen und außeruniversitären Einrichtungen in einen eigenen Befristungstatbestand für die Beschäftigung von u.a. wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen überführt werden sollen. Die entsprechenden Regelungen sind daraufhin im ab dem 18.04.2007 weitergeltenden HRG entfallen.

64

Weiterhin war in der Gesetzesbegründung bereits ausgeführt (BT-Drucks. 16/3438 S. 11): „Um die Qualifikationsphase mit befristeten Verträgen nicht über das gebotene Maß hinaus zu verlängern, werden die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte in die Regelung vollwertig einbezogen; auch die Beschäftigung als wissenschaftliche oder künstlerische Hilfskraft wird daher in die Höchstgrenzen eingerechnet. Die Einbeziehung ist gerechtfertigt, weil auch wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte Dienstleistungen in Forschung und Lehre erbringen und typischerweise auch zur eigenen Qualifizierung beschäftigt werden. Sie unterscheiden sich von den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nur darin,

65

dass sie ihre Dienstleistungen zu weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit der im öffentlichen Dienst Beschäftigten zu erbringen haben.“

Der erste Entwurf eines Gesetzes zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft sah auch in einem § 6 noch die eigenständige Kategorie der studentischen Hilfskraft vor sowie eine wortgleiche Übernahme des § 57 e HRG, mit der Ausnahme, das als Bezugsnorm für die Nichtanrechnung nunmehr § 2 Abs. 1 WissZeitVG statt § 57 b Abs. 1 HRG angegeben war (BT-Drucks. 16/3438, S. 6). Auch die Begründung des Regierungsentwurfs verweist darauf, dass die Regelung abgesehen von notwendigen redaktionellen Änderungen, § 57 e HRG entspricht (wie vor, S. 17). 66

Erst nachdem der Gesetzesentwurf nach der ersten Beratung im Bundestag am 23.11.2006 an den Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung, den Ausschuss für Arbeit und Soziales sowie den Ausschuss für Gesundheit überwiesen worden war, erfolgte von dort die Empfehlung, § 6 des Entwurfes entfallen zu lassen sowie in § 1 S. 1 die Wörter „wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie mit wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräften“ durch die Wörter „wissenschaftlichen und künstlerischen Personal mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer“ zu ersetzen. § 2 Abs. 1 Satz 4, der für wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte die Befristung auf vier Jahre beschränkte, sollte gestrichen werden. Weiterhin erfolgte die Empfehlung, dem § 2 Abs. 3 den Satz anzufügen: Zeiten eines befristeten Arbeitsverhältnisses, die vor dem Abschluss des Studiums liegen, sind auf die nach Abs. 1 zulässige Befristungsdauer nicht anzurechnen.“ Dem Bericht der Abgeordneten N (Braunschweig), U, Q, T (Saarbrücken) und H (BT-Drucks. 16/4043 S. 9) ist als Begründung für die Änderung der Begrifflichkeiten zu entnehmen: 67

„Mit dem Inkrafttreten der Föderalismusreform ist die Gesetzgebungsbefugnis zur Gestaltung der Personalstruktur der Hochschulen vollständig auf die Länder übergegangen. In diesem Bereich können die Länder uneingeschränkt von dem fortgeltenden Hochschulrahmengesetz (HRG) des Bundes abweichen. Das „Wissenschaftszeitvertragsgesetz“ soll daher unter Vermeidung von Begrifflichkeiten formuliert werden, die zwar der derzeit vorhandenen Personalstruktur der Hochschulen Rechnung tragen, jedoch einer zukünftigen Fortentwicklung in den Ländern entgegenstehen könnten. Dieser Vorgabe dienen daher zum einen die Ersetzung der Begriffe „wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ sowie „wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte“ durch den Begriff „wissenschaftliches und künstlerisches Personal“ sowie zum anderen der Verzicht auf den Begriff „studentische Hilfskraft...“ 68

Mit der in § 2 Abs. 3 Satz 3 verwandten Formulierung „Abschluss des Studiums“ werden sowohl ein Studium erfasst, das zu einem ersten berufsqualifizierenden Abschluss (z.B. Bachelor) führt, als auch ein Studium, das zu einem weiteren berufsqualifizierenden Abschluss (z. B. Master) führt.“ 69

Der Vorschlag des Ausschusses steht damit auch im Einklang zum Gesetzesentwurf, welcher noch zum beabsichtigten § 6 als Begründung ausgeführt hat: Eine Beschäftigung als studierende Hilfskraft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass der oder die Studierende bereits über einen ersten berufsqualifizierenden Hochschulabschluss verfügt. Auch Studierenden in einem Masterstudiengang wird damit eine Beschäftigung als studentische Hilfskraft ermöglicht. Bereits diese Überlegungen des Gesetzgebers sprechen dafür, dass nicht anwendbare Zeiten als studentische Hilfskraft auch ein tatsächlich durchgeführtes Studium voraussetzen, unabhängig von bereits vorhandener Abschlüssen. 70

Das WissZeitVG bezieht sich somit nach dem gesetzgeberischen Willen auf alle Formen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals einschließlich der bisher so genannten studentischen Hilfskräfte. Die Unterscheidung liegt danach lediglich darin, welche Beschäftigungszeiten auf die gem. § 2 Abs. 1 WissZeitVG zulässigen Befristungen anrechenbar sind, die sich nach dem Wegfall des ursprünglich geplanten Satz 4 des § 2 Abs. 1 WissZeitVG nur noch in die Befristungsmöglichkeiten für nicht promoviertes und promoviertes Personal trennt (ebenso Preis, WissZeitVG, 2008, Rz. 106; KR-Treber, 10. Aufl., 2013 § 2 WissZeitVG, Rz. 47, 48)

Darauf hat bereits das Arbeitsgericht unter Hinweis auf Literatur und Rechtsprechung verwiesen (Seite 7 des Urteiles), die Kammer schließt sich diesen Ausführungen ausdrücklich an. 72

aa) Erheblich Einwendungen gegen diese Auslegung hat die Beklagte nicht vorgebracht. Soweit sie auf die Problematik hinweist, dass insbesondere bei Vorliegen eines Bachelor/Masterstudiengangs die Problematik auftauchen könnte, wie Zeiten als studentische Hilfskraft sich auf die Promotionsmöglichkeit von Doktoranden auswirken könnten, die bereits im Anschluss an den Bachelor Abschluss den Abschluss einer Promotion anstreben, hat der Kläger zu Recht darauf verwiesen, dass diese Problematik für die Entscheidung des vorliegenden Rechtsstreites nicht von Belang ist. Vorliegend ist ein Rechtsstreit bei Vorliegen einer bestimmten Konstellation bei Berücksichtigung unter Beachtung der geltenden Rechtslage zu entscheiden. Aufgabe des Gerichtes ist die Anwendung geltenden Rechts, rechtspolitische Überlegungen sind dagegen Sache der Legislative. 73

Gleichwohl ist die Kammer – auch wenn es für diesen Rechtsstreit nicht streitentscheidend ist – davon überzeugt, dass der Gesetzgeber auch die Problematik der Anrechnung der Zeiten studentischer Hilfskräfte bei Bachelor/Masterstudiengängen bedacht hat, wie sich aus den obigen Ausführungen zur Gesetzesgeschichte (Seite 16) ergibt. 74

Die Möglichkeit des weiteren Einsatzes hat auch die Beklagte selbst im Übrigen gesehen wie sich aus der von ihr selbst vorgelegten Richtlinie Hilfskräfte ergibt, die in Ziff. 7 Satz 2 vorsieht, dass nach einem ersten berufsqualifizierenden Abschluss eines Hochschulstudiums eine Beschäftigung als studentische Hilfskraft nur noch bei Einschreibung in einem Master-Studiengang oder einem Zweitstudium möglich ist. Wie in einem solchen Fall (Masterstudium im Anschluss an das Bachelor Studium; Tätigkeit als studentische Hilfskraft während beider Zeiten und im Anschluss Anstreben einer Promotion) das Tatbestandsmerkmal „Zeiten eines befristeten Arbeitsverhältnisses, die vor dem Abschluss des Studiums liegen“ in § 2 Abs. 3 S. 3 WissZeitVG anzuwenden wäre, bleibt aber der Entscheidung in einem Rechtsstreit vorbehalten, in dem diese Fragestellung streitentscheidend ist. Vorliegend ist sie es nicht. 75

bb) Der Kläger war in zwei Diplomstudiengängen eingeschrieben und hat diese nach den entsprechenden Prüfungsordnungen abgelegt. Dies war für den Kläger die Diplomprüfungsordnung für den Studiengang Informatik an der Universität Dortmund vom 05.06.1996. Diese regelt in § 1, dass die Diplomprüfung den berufsqualifizierenden Abschluss des Studiums darstellt, § 2 regelt, dass nach bestandener Diplomprüfung der Diplomgrad verliehen wird. § 24 der Prüfungsordnung legt fest, dass das Zeugnis das Datum der letzten Prüfungsleistung zu enthalten hat. 76

Mit diesem Abschluss ist das Studium beendet. Soweit die Beklagte darauf abstellen will, dass die Einschreibung bis zum Semesterende fortbestehen bliebe, mag dies sein, kann aber dahinstehen. Die universitäre Ausbildung jedenfalls ist ab dem Erreichen des Diplomgrades abgeschlossen. Dieser Abschluss fand bezogen auf den Kläger am 03.06.2008 statt, wie sich 77

aus den von ihm als Kopie vorgelegten Diplom-Urkunden ergibt (B. 33 und Bl. 36 d.A.).

cc) Etwas anderes ergibt sich entgegen der Auffassung der Beklagten auch nicht aus der von ihr zitierten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG Ur. v. 24.08.2011, 7 AZR 228/10, juris), da diese vorliegend nicht einschlägig ist. 78

Gegenstand des dortigen Rechtsstreites war die Frage, ob sämtliche befristete Beschäftigungsverhältnisse vor und nach der Promotion insgesamt nicht mehr als 12 Jahre betragen dürfen, soweit nicht die Besonderheiten für eine Verlängerung gem. § 2 Abs. 1 S. 3, bzw. Abs. 5 WissZeitVG vorliegen, wobei die Frage zu beantworten war, wie das Tatbestandsmerkmal „die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer“ in § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG auszulegen ist. Hier hatte das BAG ausgeführt, dass die jeweiligen Befristungen vor und nach der Promotion jeweils als eigenständige Bereiche anzusehen sind und bei einer Überschreitung der an sich nur zulässigen 6-Jahresgrenze vor der Promotion diese Überschreitung des rechtlich zulässigen Befristungsrahmens sich nicht verkürzend auf die nach der Promotion mögliche Höchstbefristungsdauer von sechs (bzw. neun Jahren im Bereich der Medizin) auswirkt. Diese Frage stellte sich angesichts der gesetzlichen Regelung, wonach in der Zeit vor der Promotion „nicht verbrauchte“ Befristungszeitanteile gemäß § 2 Abs. 1 S. 2, 2. Halbsatz WissZeitVG zu einer Verlängerung der Befristungsmöglichkeit in der Zeit nach der Promotion (post-doc-phase) führen. Das BAG unterscheidet hier klar jeweils – nur – in die Phase vor und nach der Promotion (wegen der Einzelheiten sieh nur BAG, a.a.O., Rz. 25 f). 79

Allerdings verweist das BAG im Gegensatz zur Auffassung der Beklagten selbst sehr wohl darauf, dass bezogen auf die jeweiligen Phasen alle Arten von befristeten Beschäftigungsverhältnissen anzurechnen sind wenn es in Rz. 31 der o.g. Entscheidung ausgeführt: 80

Damit ist aber auch nur die Zeit befristeter Arbeitsverhältnisse nach der Promotion - gleich bei welchem Arbeitgeber und auf welcher Rechtsgrundlage sie absolviert worden ist - für die Übernahme einer Professur qualifikationsrelevant. Nach dem Zweck der Anrechnungsbestimmung ist es folgerichtig, diese Zeit bei der Befristungshöchstdauer der Postdoc-Phasen-Befristung zu berücksichtigen (vgl. Schaub/Koch ArbR-Hdb. 14. Aufl. § 39 Rn. 34). Die für die Übernahme eines Professorenamts als qualifikationsangemessen angesehene Befristungsdauer von bis zu sechs (bzw. neun) Jahren wird demgegenüber nicht funktionswidrig ausgenutzt, wenn die vor der Promotion liegende, die Sechs-Jahres-Grenze übersteigende Befristungsdauer unberücksichtigt bleibt. 81

Die von der Beklagten herangezogene Entscheidung streitet daher auch insoweit nicht für ihre Überlegungen. 82

Soweit die Beklagte darauf abstellen will, dass eine ggf. vorhandene Fristüberschreitung aus dem Studium in analoger Anwendung der Rechtsprechung dann ebenfalls nicht auf die gesamtzulässige Befristung von sechs Jahren in der Zeit vor einer Promotion eingerechnet werden dürfte, steht dem der ausdrückliche Gesetzestext entgegen. Hier bedarf es eben keiner Auslegung wie im vom BAG entschiedenen Fall. § 2 Abs. 3 S. 3 WissZeitVG regelt ausdrücklich, dass (nur) Zeiten vor Abschluss des Studiums nicht auf die nach Abs. 1 zulässige Befristungsdauer anzurechnen sind. Sämtliche Zeiten danach gleichwohl. Man mag darüber streiten, zu welchem Zeitpunkt der Abschluss des Studiums taggenau festgelegt wird. Die Kammer hat dies, wie ausgeführt, mit dem Tag der vollständigen Ablegung des Diploms, somit am 03.06.2008, getan. 83

Die Beschäftigungszeiten des Klägers als wissenschaftliche Hilfskraft im Zeitraum vom 04.06. - 20.06.2008 fallen daher dem Grunde nach in die Berechnung der höchstzulässigen Gesamtbefristungsdauer hinein.

b) Die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit des Klägers steht einer Anrechnung nicht entgegen. 85
Hierzu hat das Arbeitsgericht bereits ausführlich und zutreffend ausgeführt, auf die Urteilsgründe (S. 8/9 der Entscheidungsgründe) wird insoweit gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG Bezug genommen. Das Vorbringen der Beklagten in zweiter Instanz steht dem nicht entgegen.

Zum einen verkennt die Beklagte trotz der Ausführungen des Arbeitsgerichts und der 86
Hinweise des Klägers weiterhin die Verteilung der Darlegungs- und Beweislast im Befristungsprozess. In diesem hat der Arbeitgeber das Vorhandensein der für eine Befristung zugrunde liegenden Faktoren darzulegen und ggf. zu beweisen (BAG, Urt. v. 15.10.2014, 7 AZR 893/12, juris; LAG Brandenburg, Urt. v. 08.08.2012, 15 Sa 1002/12, juris; so auch schon BAG, Urt. v. 06.12.1989, 7 AZR 441/89, BAGE 63, 363 f).

Es wäre daher Sache der Beklagten gewesen, darzulegen, dass der Kläger tatsächlich 87
keinerlei Tätigkeiten erbracht hat, die sich nicht als wissenschaftliche Hilfstätigkeiten darstellten. Hierzu reicht es nicht aus, zu bestreiten, dass der Kläger im streitbefangenen Zeitraum maßgeblich an OPEDo mitgearbeitet habe. Tatsache ist, dass der ab dem 01.07.2008 abgeschlossene Vertrag als wissenschaftliche Hilfskraft die Integration von ProC/B Modellen in das OPEDo-Werkzeug als Befristungsgrund und als wissenschaftliche Dienstleistung angibt (Bl. 14 d.A.) (etwas, was die Beklagte in zweiter Instanz allerdings auch nicht mehr als nicht wissenschaftliche Tätigkeit verstanden wissen will (Schriftsatz der Bekl. vom 19.05.2015, S. 5; Bl. 341 d.A.). Weiterhin hat der Kläger auch auf den umfangreichen e-mailverkehr verwiesen, der bereits im Mai 2008 zwischen ihm und Mitarbeitern der Beklagten betrieben wurde und der darauf verweist, dass der Kläger bereits zu diesem Zeitpunkt an dem System OPEDo gearbeitet hat. Dabei kann dahinstehen, ob dieses zunächst zum Kennenlernen diene. Der Kläger hat umfangreich darauf verwiesen (Schriftsatz vom 16.12.2014 S. 1 f; Bl. 216 d.A.f), dass es notwendig ist, sich in die Software und seine Architektur zunächst einzuarbeiten, um diese zu bearbeiten oder zu erweitern.

Dieses ist für die Kammer nachvollziehbar. Selbst wenn der Kläger als wissenschaftlicher 88
Mitarbeiter zu unstreitig wissenschaftlichen Tätigkeiten im Rahmen des Systems OPEDo herangezogen worden wäre (was in der letzten Phase der Befristung der Parteien ja auch unstreitig der Fall war) hätte es zunächst einer (nicht sehr wissenschaftlichen) Einarbeitung in das System bedurft.

Dafür, dass er diese Tätigkeiten auch tatsächlich wahrgenommen hat, streiten die 89
vorgelegten, vom Inhalt her unstreitigen e-mailangaben. Die Beklagte räumt ja auch ein, dass der Kläger in dieser Zeit Berührung mit OPEDo hatte, da sein „Ausbilder“ N damit gearbeitet hat. Wenn die Beklagte dagegen darauf besteht, dass der Kläger tatsächlich „nur“ Messungen, sozusagen handwerkliche Tätigkeiten vorgenommen hat, hätte es ihr obliegen, darzutun, welche genau für welche Vorlesungen und hierfür Beweis antreten müssen. Der pauschale Hinweis darauf, er habe lediglich Messungen vorgenommen, die Daten für Vorlesungen liefern sollten, reicht für einen tauglichen Beweistritt nicht aus. Die Beklagte hat das Wissen, um hinreichend vorzutragen. Dahinstehen kann dabei, ob in dem Bereich Informatik die Gewinnung von Messdaten, wie sie der Kläger angeblich liefern sollte, überhaupt als lediglich handwerkliche Dienstleistung einzuordnen wäre.

c) Die Ausübung der Tätigkeit als wissenschaftliche Hilfskraft erfolgte auch mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit im Sinne des § 2 Abs. 3 S. 1 WissZeitVG.

Im Gegensatz zur Auffassung der Beklagten ist für die Berechnung nicht die Arbeitszeit der Beamten in Nordrhein-Westfalen als Basis heranzuziehen, sondern entsprechend der Ausführungen des Arbeitsgerichtes diejenige der Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes. 91

§ 46 II HG NRW vom 31.10.2006 (außer Kraft seit dem 30.09.2014) sah vor, dass die Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit des öffentlichen Dienstes erfolgt. Bereits hieraus ergibt sich, dass die Anknüpfung für die regelmäßige Beschäftigungszeit von wissenschaftlichen Hilfskräften nicht die Arbeitszeitbestimmungen für Beamte sind, sondern die der Angestellten des öffentlichen Dienstes. Dabei ist zu berücksichtigen, dass nach § 44 Abs. 3 des zur Zeit des Vertragsschlusses im Jahr 2008 geltenden HG NRW geregelt war, dass wissenschaftliche Mitarbeiter sowohl im Beamten- als auch im privatrechtlichen Verhältnis beschäftigt werden können. Gem. § 44 Abs. 9 HG NRW 2006 galten für Wissenschaftliche Mitarbeiter, die aufgrund privatrechtlichen Vertrages beschäftigt wurden, nur einzelne Bestimmungen des LBG NRW, die Arbeitszeitregelung gehörte nicht dazu. 92

Damit ergibt sich aus dem Verweis auf die Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes die Bezugnahme auf die Arbeitszeit nach dem TV-L. Dass die Beklagte auch selbst von dieser Bezugsgröße ausgegangen ist, ergibt sich inzidenter jedenfalls aus der Richtlinie Hilfskräfte 2008. Dort ist in Ziff. 2a Satz 6 geregelt, dass wissenschaftliche Hilfskräfte in der Woche mit höchstens 19 Zeitstunden beschäftigt werden dürfen, was den Vorgaben des § 46 Abs. 2 HG NRW Rechnung trug. 93

Die Arbeitszeit der Angestellten im öffentlichen Dienst betrug im Jahr 2008, wie das Arbeitsgericht ebenfalls zu Recht festgestellt hat, 39,83 Stunden bzw. 39 Stunden 50 Minuten, weshalb die Übertragung von 10 Wochenstunden gemäß Vertrag für den Zeitraum 01.05.2008 bis 30.06.2008 mehr als einem Viertel der vergleichbaren Arbeitszeit entsprach. 94

Der Beschäftigungszeitraum ab dem 04.06.2008 ist somit vollständig anzurechnen. Mit dem beabsichtigten Befristungsende am 30.06.2014 ist die zulässige Gesamtbefristungsdauer von sechs Jahren in der Zeit von der Beendigung des Studiums bis zum beabsichtigten Befristungsende damit überschritten. 95

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. 96

IV. Die Revision war zuzulassen, da die Kammer der Auffassung war, dass die Frage, ob die Anrechenbarkeit von Beschäftigungszeiten als studentische Hilfskraft nach Abschluss des Studiums auf die mögliche Befristungszeit vor Abschluss der Promotion gegeben ist, von grundsätzlicher Bedeutung gem. § 72 Abs. 2 Ziff. 1 ArbGG ist. 97