

**Arbeitsgericht Berlin**  
Geschäftszeichen (bitte immer angeben)  
56 Ca 7460/17



Verkündet  
am 29.11.2017

[Redacted]  
als Urkundsbeamt/erin  
der Geschäftsstelle

**Im Namen des Volkes**

**Urteil**

In Sachen

Katja Engels, [Redacted]

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigte/r:  
[Redacted]

gegen

Humboldt Universität zu Berlin,  
[Redacted]

- Beklagte/r -

Generalprozessbevollmächtigte:  
[Redacted]

hat das Arbeitsgericht Berlin, 56. Kammer, auf die mündliche Verhandlung vom  
29.11.2017

durch den Richter am Arbeitsgericht [Redacted] Vorsitzender  
sowie den ehrenamtlichen Richter [Redacted] und die ehrenamtliche Richterin

[Redacted]  
für Recht erkannt:

I. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Klägerin nicht durch die Befristung des Arbeitsvertrages zum 30.06.2017 beendet worden ist.

II. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin beginnend mit dem 01.12.2016 nach der Entgeltgruppe 8 Stufe 2 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder/Wissenschaft Humboldt-Universität zu Berlin (TV-L HU) einzugruppieren und die Differenzbeträge zwischen der Vergütung nach dem Tarifvertrag der Länder und der Vergütung nach dem Tarifvertrag für studentische Hilfskräfte II mit fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz beginnend mit dem 30.06.2017 zu verzinsen.

III. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

IV. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu 88 % und die Klägerin zu 12 % zu tragen.

V. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 12.138,09 Euro festgesetzt.

## Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung des Arbeitsverhältnisses und die zutreffende Eingruppierung der Klägerin.

Die Klägerin ist aufgrund zahlreicher befristeter Arbeitsverträge bei der Beklagten als studentische Hilfskraft beschäftigt. Zuletzt schlossen die Parteien unter dem 04.08.2016 einen Arbeitsvertrag, wonach die Klägerin vom 08.08.2016 befristet bis zum 30.06.2017 als studentische Hilfskraft i.S.d. § 121 des Gesetzes über die Hochschulen im Land Berlin (Berl.HG) mit 39 Stunden bei einem Stundenlohn in Höhe von 10,98 EUR brutto monatlich beschäftigt wird. § 2 des Arbeitsvertrages lautet wie folgt:

„Das Arbeitsverhältnis ist gemäß § 6 des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (WissZeitVG) bis zum 30.06.2017 befristet. Im Falle einer Exmatrikulation vor diesem Termin endet das Arbeitsverhältnis mit der Exmatrikulation, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Abweichend davon endet das Arbeitsverhältnis mit dem Ablauf des Semesters, in dem ein Hochschulabschluss abgelegt wurde, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Die studentische Hilfskraft verpflichtet sich, der Abteilung für Personal und Personalentwicklung unverzüglich die Exmatrikulation bzw. den abschließenden Prüfungstermin eines jeden Studiengangs mitzuteilen.“

Weiter haben die Parteien unter § 3 des Arbeitsvertrages die Anwendbarkeit des Tarifvertrages für studentische Hilfskräfte II in der für die Beklagte geltenden Fassung (TV Stud II) vereinbart. Unter § 15 Abs. 3 des TV Stud II ist geregelt, dass das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Semesters endet, indem die studentische Hilfskraft die Abschlussprüfung abgelegt hat.

Beschäftigt wird die Klägerin in der Zentraleinrichtung (ZE) im Computer- und Medienservice (CMS). Dort programmiert sie die Erweiterung einer Open Source Software mit dem Namen „Plone“, die den Beschäftigten der Beklagten zur gemeinschaftlichen Erstellung, Bearbeitung und Organisation von Inhalten (Content) auf den Websites der Beklagten u. a. Medienformen dient. Während ihrer Tätigkeit im „Career Center“ der Beklagten hatte die Klägerin dort die Website des Bereiches

gepflegt. Weiter ist die Klägerin Personalratsmitglied und hat als solche Einblicke in den organisatorischen Ablauf einer Ausschreibung der Universitätsverwaltung erlangt.

Die Klägerin ist Mitglied der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW). Auf die Beschäftigten der Beklagten findet neben dem TV Stud II der Tarifvertrag zur Übernahme des TV-L für die Humboldt-Universität zu Berlin (TV-L HU) vom 27. September 2010 in der Fassung des ersten Änderungstarifvertrages vom 21. Januar 2011, abgeschlossen zwischen der Beklagten und u. a. der GEW Anwendung. Nach der Entgeltordnung des TV-L HU werden die Beschäftigten in der Informationstechnik u. a. in den Entgeltgruppen (EG) 8 und 9 eingruppiert, die auszugsweise wie folgt lauten:

#### „Entgeltgruppe 9

...

4. Beschäftigte in der Programmierung,  
die bei der Anfertigung, Änderung, Pflege oder Übernahme und ggf. Anpassung von Programmen oder Programmbausteinen mitwirken und die auch nähere Fachkenntnisse der im Rahmen der Programmierung behandelten Aufgabenbereiche, der Organisation der Verwaltung oder des Betriebes und der angewendeten Arbeitstechniken erworben und diese Kenntnisse bei ihrer Tätigkeit anzuwenden haben.

#### Entgeltgruppe 8

Beschäftigte in der Programmierung,  
die bei der Anfertigung, Änderung, Pflege oder Übernahme und ggf. Anpassung von Programmen oder Programmbausteinen mitwirken.“

Bezüglich der Einzelheiten der beiden Entgeltgruppen wird auf die eingereichte Kopie der Entgeltordnung, Bl. 77 f. d. A., verwiesen.

Die Klägerin schloss am 09.03.2017 erfolgreich ihren Bachelor ab und wurde von der Beklagten über den 31.03.2017 hinaus weiterbeschäftigt. Der Personalbereich der Beklagten erlangte Mitte Mai 2017 nach einem Datenabgleich mit der Studierendenabteilung Kenntnis davon, dass die Klägerin im Masterstudiengang Informatik geführt wird.

Mit Schreiben vom 24.05.2017 teilte die Abteilung für Personal und Personalentwicklung der Beklagten der Klägerin mit, dass sie keine Möglichkeit sehe, den bis zum 30.06.2017 befristeten Vertrag als studentische Hilfskraft zu entfristen.

Mit der am 16. Juni 2017 bei Gericht eingegangenen und der Beklagten am 29.06.2017 zugestellte Klage macht die Klägerin die Unwirksamkeit der Befristung und die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 9 des TV-L HU geltend.

Die Klägerin ist der Ansicht, dass, da der Bachelor und der Masterstudiengang konsekutiv miteinander verbunden seien, sie keinen Hochschulabschluss im Sinne des § 2 des Arbeitsvertrages erlangt habe und mithin die Personalabteilung habe auch nicht informieren müssen. Im Übrigen habe sie diese über den 31.03.2017 hinaus fortbeschäftigt und ihr selbst nach Kenntnis davon, dass sie den Masterstudiengang besuche und mithin über den Bachelorabschluss verfüge, mit Schreiben vom 24.05.2017 darauf hingewiesen, dass das Arbeitsverhältnis, wie vereinbart, erst zum 30.06.2017 beendet werde. Der Beklagten sei es daher verwehrt sich auf eine etwaige Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.03.2017 wegen des Bachelor-Abschlusses zu berufen.

Die Befristung des Arbeitsvertrages sei unwirksam, da sie im Zentralbereich der Beklagten eingesetzt worden und mit ihrer Arbeit keine wissenschaftliche Hilfstätigkeit verbunden sei.

Da sie keine studentische Hilfskraft sei, sei auf ihr Arbeitsverhältnis auch nicht der TV Stud II anzuwenden, sondern der TV-L HU. Danach sei sie als Programmiererin in die Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 4 einzugruppieren, da sie aufgrund ihrer Tätigkeit im Career Center und im Personalrat über Kenntnisse der Struktur der Beklagten verfüge, die sie bei ihrer Programmierertätigkeit habe anwenden können.

Die Klägerin beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Klägerin nicht aufgrund der Befristung zum 30.06.2017 beendet worden ist sowie
2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin rückwirkend ab dem 01.12.2016 nach der Entgeltgruppe 9 Stufe 2 des Tarifvertrages der

Länder einzugruppieren und zu vergüten und in Erfüllung dieser Verpflichtung, die nach dem 29.06.2017 fälligen Differenzbeträge zwischen der Vergütung nach dem Tarifvertrag der Länder und der Vergütung nach dem Tarifvertrag für studentische Hilfskräfte II mit 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu verzinsen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Ansicht, die Klage sei verfristet, da das Arbeitsverhältnis der Parteien gemäß § 2 Abs. 3 des Arbeitsvertrages aufgrund des Bachelor-Abschlusses am 09.03.2017 mit dem 31.03.2017 beendet worden sei. Eine Mitteilung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses habe die Beklagte entgegen § 15 Abs. 2 TzBfG der Klägerin nicht erteilen können, da diese entgegen § 2 Abs. 4 des Arbeitsvertrages den Abschluss der Personalabteilung nicht mitgeteilt hat.

Sei das Arbeitsverhältnis nicht bereits zum 31.03.2017 beendet worden, sei es zumindest zum 30.06.2017 beendet worden. Die Befristung zum 30.06.2017 sei wirksam, da die Klägerin als Studierende wissenschaftliche Hilfstätigkeiten erbracht habe. Auch könnten als studentische Hilfskräfte nach § 121 Berliner Hochschulgesetz (BerlHG) nur Studierende beschäftigt werden.

Die Klägerin habe wissenschaftliche Tätigkeiten i.S.v. § 6 WissZeitVG erbracht, da nach § 121 Abs. 2 BerlHG studentische Hilfskräfte Unterricht in kleinen Gruppen durchführten und die wissenschaftlichen Dienstkräfte bei ihren Tätigkeiten in Forschung und Lehre unterstützen. Die Zentraleinrichtung, in der die Klägerin tätig war, erbringe gemäß § 84 BerlHG Dienstleistungen für die Hochschule insgesamt und für mehrere Fachbereiche, so dass die Tätigkeit der Klägerin die hauptberuflichen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen bei deren Tätigkeiten entlastet und/oder unterstützt habe, so dass die Klägerin auch wissenschaftliche Hilfstätigkeiten i.S.v. § 6 WissZeitVG erbracht habe.

Im Übrigen sei die Befristung auch durch § 14 Abs. 1 Ziff. 1 TzBfG sachlich gerechtfertigt, da die von der Klägerin vorzunehmenden Anpassungsprogrammierungen von vornherein zeitlich und inhaltlich begrenzt

gewesen seien. Die Arbeiten seien auch weitestgehend abgeschlossen. Die Klägerin sei über Mittel des universitären Förderprogramms 2015/2016 für digitale Medien in Forschung, Lehre und Studium finanziert worden. Bei dem Antrag zur Finanzierung aus dem Jahr 2015 sei man davon ausgegangen, dass das in sich abgeschlossene Projekt Mitte des Jahres 2017 abgeschlossen werde.

Die Beauftragung der Klägerin mit Programmierarbeiten sei zwar unstrittig, jedoch sei das Vorbringen der Klägerin zur begehrten Eingruppierung un schlüssig.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Parteien wird auf die zwischen diesen gewechselten Schriftsätzen nebst Anlagen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren, Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe**

Die zulässige Klage ist überwiegend begründet.

I. Die Klage ist zulässig.

Dass für den Antrag zu 1. gemäß § 256 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse folgt aus § 17 TzBfG i.V.m. § 7 KSchG, da die Unwirksamkeit der Befristung nur im Rahmen des Feststellungsantrages geltend gemacht werden kann.

Zulässig ist auch der Antrag zu 2. in Form der allgemeinen üblichen Eingruppierungsfeststellungsklage (vgl. BAG vom 16.04.2015 – 6 AZR 352/14 – Rn. 22, juris). Der Feststellungsantrag ist auch insoweit zulässig, als er Zinsforderungen zum Gegenstand hat (BAG, Urteil vom 26. Juli 1995 – 4 AZR 280/94 –, Rn. 19, juris).

II. Die Klage ist nur zum Teil begründet.

1. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist durch die Befristung des Arbeitsvertrages zum 30.06.2017 nicht beendet worden.

1.1. Das Arbeitsverhältnis der Parteien bestand über den 31.03.2017 hinaus fort.

Die mit dem Antrag zu 1. begehrte Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch die Befristung des Vertrages zum 30.06.2017 beendet worden ist, setzt voraus, dass zu diesem Zeitpunkt ein Arbeitsverhältnis bestand, welches nicht bereits zuvor durch andere Beendigungstatbestände beendet worden ist.

Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist nicht durch den Bachelor-Abschluss der Klägerin gemäß § 2 S. 2 des Arbeitsvertrages, § 15 Abs. 3 TV Stud II beendet worden.

Dabei kann dahingestellt bleiben, ob der Bachelor-Abschluss ein Abschluss i.S.d. § 2 S. 2 des Arbeitsvertrages bzw. des § 15 Abs. 3 TV Stud II ist, da die Beklagte die Klägerin in Kenntnis ihres Bachelor-Abschlusses über den 30.03.2017 hinaus fortbeschäftigt hat und damit das Arbeitsverhältnis gemäß § 15 Abs. 5 TzBfG in Verbindung mit § 21 TzBfG, nach dem § 15 Abs. 5 TzBfG auch für den Fall der auflösenden Bedingung gilt, über den Zeitpunkt der auflösenden Bedingung hinaus fortbestand.

Nach § 15 Abs. 5 TzBfG besteht das Arbeitsverhältnis über den Ablauf der Zweckerreichung hinaus fort, wenn es mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt wird. Unstreitig hat die Beklagte spätestens im Mai 2017 Kenntnis davon gehabt, dass die Klägerin sich im Masterstudium befindet und mithin zwingend zuvor den Bachelor-Abschluss erlangt hat. In Kenntnis dessen hat die Beklagte die Klägerin dennoch weiterbeschäftigt und ihr obendrein mit Schreiben vom 24.05.2017 in Kenntnis des Bachelor-Abschlusses mitgeteilt, dass das Arbeitsverhältnis (erst) in Folge der Befristung mit dem 30.06.2017 enden werde. Mithin hat die Beklagte die Klägerin trotz Kenntnis des Hochschulabschlusses und des daraus etwaig resultierenden Eintritts der auflösenden Bedingung über den etwaigen Beendigungszeitpunkt, den 31.03.2017, hinaus fortbeschäftigt, so dass das Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der auflösenden Bedingung zum 31.03.2017 beendet worden ist.

1.2. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist nicht durch die Befristung des Arbeitsvertrages zum 30.06.2017 beendet worden, da die Klägerin entgegen § 6 Wissenschaftszeitvertrag nicht zur Erbringung wissenschaftlicher Hilfstätigkeiten beschäftigt worden ist.



1.2.1. Die Befristung ist nicht bereits nach § 1 Abs. 1 S. 5 WissZeitVG, § 17 S. 2 TzBfG i.V.m. § 7 KSchG wirksam, da die Klägerin die Unwirksamkeit der Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 30.06.2017 durch am 16.06.2017 und damit binnen der 3-Wochen-Frist des § 17 S. 1 TzBfG beim Arbeitsgericht eingegangener und der Beklagten am 29.06.2017 und damit „gemäß“ i.S.d. § 167 ZPO zugestellten Klage fristwährend geltend gemacht.

1.2.2. Die Befristung ist nicht nach § 6 WissZeitVG gerechtfertigt, da die Klägerin nicht zum „wissenschaftlichen Personal“ i.S.d. § 1 Abs. 1 S. 1 WissZeitVG gehört und mithin der personelle Anwendungsbereich des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes nicht eröffnet ist.

1.2.2.1. Nach § 6 WissZeitVG können Arbeitsverträge zur Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten mit Studierenden bis zur Dauer von insgesamt 6 Jahren befristet werden. Danach muss der Arbeitsvertrag der Erbringung wissenschaftlicher/künstlerischer Hilfstätigkeiten dienen und damit die wissenschaftliche Arbeit eines an einer deutschen hochschultätigen Wissenschaftlers unmittelbar unterstützen. Die vertragsgemäße Beschäftigung muss auf die Erledigung wissenschaftsspezifischer Aufgaben gerichtet sein. Hierzu zählen unterstützende wissenschaftliche Dienstleistungen, wie Unterrichtstätigkeit als Tutor i.S.v. § 121 Abs. 2 BerlHG oder die Korrektur von Klausuren und sonstige Übungsarbeiten, ebenso die Zusammenstellung wissenschaftlicher Materialien. Nicht genügend ist hingegen die Erledigung von Aufgaben z. B. im Sekretariat oder in der Bibliothek (Erf.K./Müller-Glöge WissZeitVG § 6 Rn. 1 – 7). Die wissenschaftliche Tätigkeit ist abzugrenzen von lediglich administrativen Tätigkeiten. Der wissenschaftliche Mitarbeiter erbringt Dienstleistungen zur Erfüllung der Aufgaben in Forschung und Lehre. Die für die Organisation der Hochschule oder einer ihrer Einrichtungen notwendige Verwaltungsarbeit gehört nicht dazu, auch wenn sie von einem wissenschaftlich ausgebildeten Mitarbeiter vorgenommen wird (LAG Hamm vom 02.10.2014 – 11 Sa 384/14 – Rn. 58, Juris). Bei Mischstätigkeiten ist erforderlich, dass die wissenschaftlichen Dienstleistungen zeitlich überwiegen oder zumindest das Arbeitsverhältnis prägen. Dabei ist wissenschaftliche Tätigkeit alles, was nach Inhalt und Form als ernsthafter planmäßiger Versuch zur Ermittlung der Wahrheit anzusehen ist (BAG vom 01.06.2011 AP bis Zeitvertragsgesetz § 1 Nr. 1).

1.2.2.2. Danach erbringt die Klägerin keine die wissenschaftliche Tätigkeit unterstützende Leistung, da die Klägerin nicht unmittelbar mit der Zuarbeit an wissenschaftlichen Tätigkeiten im vorgenannten Sinne beschäftigt war. Vielmehr erbrachte die Klägerin der Programmierung des Software Plone, die der Darstellung aller Beschäftigten im Intranet und Web der Beklagten diene, allgemeine Tätigkeiten für die Beklagte, vergleichbar der Tätigkeit einer Mitarbeiterin in der Bibliothek. Dementsprechend wurde die Klägerin auch nicht in einem Fachbereich beschäftigt, in dem gemäß § 75 BerlHG die wissenschaftlichen Leistungen erbracht werden, sondern außerhalb der Fachbereich in der Zentraleinrichtung nach § 84 BerlHG, die selbst keine wissenschaftliche Arbeiten erbringen, sondern „lediglich“ Dienstleistungen für die Fachbereiche oder für die Hochschule.

1.2.2.3. Anderes folgt auch nicht aus § 121 BerlHG.

Dabei ist im Hinblick auf die Erörterung im Kammertermin vorab festzuhalten, dass das BerlHG selbst die Befristung des Arbeitsvertrages bereits nicht wirksam zu regeln vermag, da es sich bei dem Befristungsrecht um Teile des Arbeitsrechts handelt, welches gemäß Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG der konkurrierenden Gesetzgebung unterfällt, so dass nach Art. 72 Abs. 1 GG aufgrund der Regelungen des Befristungsrechts durch Bundesrecht dieses gegenüber dem Landesrecht vorrangig ist.

Im Übrigen regelt § 121 BerlHG nicht die Befristung der Arbeitsverträge von studentischen Mitarbeitern selbst, sondern die Möglichkeit, Studierende als studentische Mitarbeiter zu beschäftigen.

§ 121 Abs. 2 BerlHG definiert allein den Begriff der studentischen Hilfskraft und entspricht den Voraussetzungen der §§ 1 und 6 WissZeitVG, in dem er die Tätigkeit der studentischen Hilfskräfte auf Unterrichtserteilung, § 121 Abs. 2 Satz 1 BerlHG und auf die Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten in Forschung und Lehre begrenzt. Damit entspricht das Tätigkeitsbild einer studentischen Hilfskraft im Sinne des § 121 BerlHG dem des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals im Sinne der §§ 1 und 6 WissZeitVG und erweitert dieses nicht etwa abweichend vom WissZeitVG.

Da die Klägerin aber entgegen § 121 Abs. 2 BerlHG weder als Tutorin eingesetzt wird, noch wissenschaftliche Hilfstätigkeiten erbringt, s. o., erfüllt deren Beschäftigung auch nicht die Voraussetzungen des § 121 BerlHG.

1.3. Die Befristung ist auch nicht nach § 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG sachlich gerechtfertigt.

Für das Vorliegen der die Befristung nach § 14 Abs. 1 TzBfG sachlich rechtfertigenden Gründe, ist die Beklagte darlegungs- und beweispflichtig (APS/Backhaus TzBfG § 14 Rn. 76-77, beck-online).

Der vorübergehende betriebliche Bedarf kann in Form eines vorübergehend erhöhten Arbeitskräftebedarfs oder eines künftig wegfallenden Arbeitskräftebedarfs bestehen. Die erforderliche, auf objektive Umstände basierende Prognose, dass über das Vertragsende hinaus kein Bedarf für eine Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers mehr besteht, bedingt grundsätzlich, dass es nicht allein auf den Wegfall einer definierten Teilaufgabe ankommt, mit der der Arbeitnehmer beschäftigt war, sondern dass insgesamt kein Bedarf für diesen Arbeitnehmer mehr besteht (APS/Backhaus TzBfG § 14 Rn. 139-141, beck-online).

Die Beklagte hat nicht substantiiert nachvollziehbar vorgetragen, aufgrund welcher objektiven Annahmen bei Abschluss des befristeten Vertrages mit dem Ende des Beschäftigungsbedürfnisses für die Klägerin zum 30.06.2017 zu rechnen war. Sie behauptet hierzu lediglich, dass bei der Antragsphase im Jahr 2015 davon ausgegangen worden sei, dass die Programmierung Mitte 2017 abgeschlossen werden könne. Auf welchen Annahmen diese Vermutung gründete, lässt sich dem Vorbringen der Beklagten nicht entnehmen. Auch wird die behauptete Prognose der Beklagten auch nicht durch die tatsächliche Entwicklung der Aufgabe bestätigt. Die Beklagte selbst räumt hierzu ein, dass die Arbeiten „weitestgehend“, was immer das heißen mag, zum Befristungsende abgeschlossen seien, was im Ergebnis heißt, dass auch über das Befristungsende noch Programmierarbeiten an der Software Plone anfallen.

2. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Vergütung nach der Entgeltgruppe 9 des Teil II Abschnitt 11 des TV-L HU.

2.1. Die Vergütung der Klägerin richtet sich nach der Entgeltordnung zum TV-L HU.

Ist die Klägerin keine studentische Hilfskraft i.S.v. § 121 BerIHG, da sie weder Unterricht in kleinen Gruppen nach § 121 Abs. 2 S. 1 BerIHG erteilt noch die wissenschaftlichen und künstlerischen Dienstkräfte bei ihren Tätigkeiten und Forschung und Lehre unterstützt, unterliegt das Arbeitsverhältnis nicht dem Geltungsbereich des § 1 des Tarifvertrages für studentische Hilfskräfte II (TV Stud II).

Mithin unterliegt das Arbeitsverhältnis aufgrund der Gewerkschaftsangehörigkeit der Klägerin und der daraus resultierenden Tarifbindung, § 4 TVG, dem TV-L HU, so dass die Klägerin entsprechend der Entgeltordnung des TV-L HU einzugruppieren ist.

2.2. Zwischen den Parteien unstrittig ist die Klägerin mit Programmierarbeiten betraut, so dass ihre Eingruppierung unter den Abschnitt 11.3 der Entgeltordnung erfolgt.

2.2.1. Die Klägerin ist nicht in die Entgeltgruppe 9 des TV-LHU einzugruppieren, da die Klägerin nicht darzulegen vermochte, welche konkreten Fachkenntnisse im Sinne der EG 9 Ziffer 4 Abs. 2 sie aufgrund ihrer Tätigkeit erlangt hat und wie sie diese in ihre Tätigkeiten entsprechend der EG 9 Ziffer bei zumindest 50% ihrer Arbeitszeit, § 12 Abs. 1 Satz 4 TV-L HU hat umsetzen können.

2.3. Ist die Klägerin nach dem TV-L HU einzugruppieren und ist sie unstrittig als Programmiererin tätig, verbleibt für ihre Eingruppierung nur die EG 8, nach der sie zu vergüten ist.

3. Der Zinsanspruch folgt aus § 288 BGB.

Die Parteien haben entsprechend ihrem jeweiligen Unterliegen gemäß § 92 die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Für den Streitwert sind nach § 42 Abs. 2 GKG für den Feststellungsantrag zu 1. insgesamt 6 Bruttomonatsgehälter heranzuziehen, da zwischen den Parteien zwei Beendigungstatbestände, die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zum 31.03.2017 sowie dessen Beendigung zum 30.06.2017 streitig sind.

Für den Eingruppierungsfeststellungsantrag war der 36-fache Differenzbetrag gemäß § 42 Abs. 1 GKG zwischen der bisherigen Vergütung nach dem TV Stud II und der von der Klägerin geltend gemachte Eingruppierung nach der Entgeltgruppe 9 TV-L HU zu berücksichtigen.

### **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil kann von den Parteien Berufung eingelegt werden.

Die Berufungsschrift muss von einer Rechtsanwältin oder einem Rechtsanwalt bzw. einer Vertreterin oder einem Vertreter einer Gewerkschaft, einer Arbeitgebervereinigung oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände eingereicht werden.

Die Berufungsschrift muss innerhalb

### **einer Notfrist von einem Monat**

bei dem

**Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg,  
Magdeburger Platz 1, 10785 Berlin ,**

eingegangen sein.

Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung enthalten, dass Berufung gegen dieses Urteil eingelegt werde.

Die Berufung ist gleichzeitig oder innerhalb

### **einer Frist von zwei Monaten**

in gleicher Form schriftlich zu begründen.

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments im Sinne des § 46c ArbGG genügt. Nähere Informationen dazu finden sich auf der Internetseite unter [www.berlin.de/erv](http://www.berlin.de/erv).

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgesetzten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Dabei ist zu beachten, dass das Urteil mit der Einlegung in den Briefkasten oder einer ähnlichen Vorrichtung für den Postempfang als zugestellt gilt. Dies gilt nicht bei Zustellungen gegen Empfangsbekanntnis gemäß § 174 ZPO.

Wird bei der Partei eine schriftliche Mitteilung abgegeben, dass das Urteil auf der Geschäftsstelle eines Amtsgerichts oder einer von der Post bestimmten Stelle niedergelegt ist, gilt das Schriftstück mit der Abgabe der schriftlichen Mitteilung als zugestellt, also nicht erst mit der Abholung der Sendung. Das Zustellungsdatum ist auf dem Umschlag der Sendung vermerkt.

Von der Begründungsschrift werden zwei zusätzliche Abschriften zur Unterrichtung der ehrenamtlichen Richter erbeten.

Weitere Statthaftigkeitsvoraussetzungen ergeben sich aus § 64 Abs.2 ArbGG :

"Die Berufung kann nur eingelegt werden,

a) wenn sie in dem Urteil zugelassen worden ist,

b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 Euro übersteigt,

c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses oder

d) wenn es sich um ein Versäumnisurteil handelt, gegen das der Einspruch an sich nicht statthaft ist, wenn die Berufung oder Anschlussberufung darauf gestützt wird, dass der Fall schuldhafter Versäumung nicht vorgelegen habe."

Ausgefertigt



als Urkundsbeamter der  
des Arbeitsgerichts Berlin