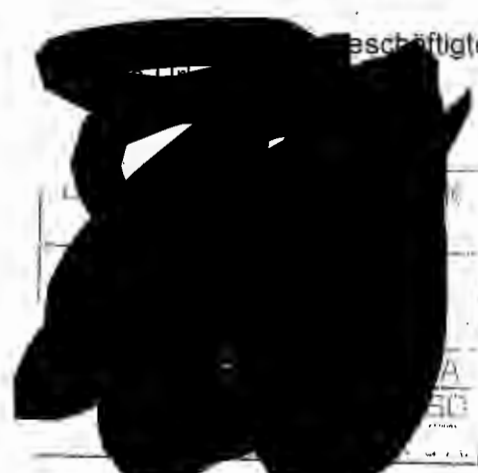


Geschäftszeichen (bitte immer angeben)

7 Sa 143/18
56 Ca 7460/17
Arbeitsgericht Berlin



Im Namen des Volkes

Urteil

In Sachen

**Humboldt-Universität zu Berlin
Rechtsstelle Hochschulbereich
- Der Präsident -,
vertr. d. d. Präsidentin
Prof. Dr.-Ing. Dr. Sabine Kunst,
Unter den Linden 6, 10099 Berlin,**

**- Beklagte und
Berufungsklägerin -**

Prozessbevollmächtigter:



g e g e n



**- Klägerin und
Berufungsbeklagte -**

Prozessbevollmächtigte:



hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, 7. Kammer,
auf die mündliche Verhandlung vom 5. Juni 2018
durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Reber als Vorsitzende
sowie den ehrenamtlichen Richter Ponto und die ehrenamtliche Richterin Henschel
für Recht erkannt:

- I. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 29. November 2017 - 56 Ca 7460/17 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.
- II. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsvertrages zum 30.06.2017 sowie darüber, ob die Klägerin, die seit 2015 Mitglied der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft ist und bisher Vergütung nach dem Tarifvertrag für studentische Hilfskräfte II erhält, richtigerweise nach dem TVL zu vergüten ist.

Die Klägerin studiert bei der Beklagten Informatik, und zwar nach erfolgreichem Abschluss ihres Bachelors am 09.03.2017 im Masterstudiengang.

Seit dem 15.09.2013 ist sie parallel zu ihrem Studium bei der Beklagten auf der Grundlage mehrerer befristeter Arbeitsverträge als studentische Hilfskraft beschäftigt. Den letzten Arbeitsvertrag vereinbarten die Parteien mit Datum vom 04.08.2016 für eine Einstellung als studentische Hilfskraft im Sinne des § 121 des Gesetzes über die Hochschulen im Land Berlin (Berliner Hochschulgesetz BerlinHG) ab 08.08.2016. Dieser Arbeitsvertrag enthält unter § 2 folgende Befristungsabrede:

„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.“

Weiterhin sind in § 3 des Arbeitsvertrages die Vorschriften des Tarifvertrages für studentische Hilfskräfte II in der am 10.01.2013 für die Beklagte geltende Fassung Bezug genommen. Für die weiteren Einzelheiten des Vertrages wird auf Bl. 32 d.A. Bezug genommen.

Die Klägerin wurde im Rahmen eines Projekts zur Übertragung der grundlegenden Neuentwicklungen der Software „Plone“ in die Softwaresysteme der Beklagten beschäftigt. Dafür hatte die Beklagte u.a. Personalmittel aus dem Förderprogramm 2015/2016 für digitale Medien in Forschung, Lehre und Studium beantragt und bewilligt erhalten hatte (Bl. 94 d.A.). Dort war die Klägerin in der Zentraleinrichtung (ZE)

Computer- und Medienservice (CMS) eingesetzt und mit der Programmierung von Erweiterungen für die Software Plone befasst. Bei dieser Software handelt es sich um ein Content Management System, welches der Erstellung, Bearbeitung und Organisation von Inhalten und Informationen in Datennetzen dient, um sie für die Nutzer solcher Netzwerke zugänglich zu machen.

Über ihren Bachelor-Abschluss unterrichtete die Klägerin die Beklagte nicht. Ob diese aufgrund eines Datenabgleichs im Mai 2017 gleichwohl Kenntnis davon erlangte, ist zwischen den Parteien streitig. Mit Schreiben vom 10.03.2017 machte die Klägerin gegenüber der Beklagten die Entfristung ihres Arbeitsverhältnisses über den 30.06.2017 hinaus geltend, dies mit der Begründung, das Wissenschaftszeitvertragsgesetz finde auf ihr Arbeitsverhältnis keine Anwendung. Weiterhin verlangte sie Vergütung nach der Entgeltgruppe 9, hilfsweise 8 TVL seit dem 01.01.2015, hilfsweise seit dem 08.08.2016. Dies lehnte die Beklagte mit Schreiben ihrer Abteilung Personal und Personalentwicklung vom 24.05.2017 (Bl. 42 d.A.) ab.

Mit der vorliegenden, beim Arbeitsgericht am 16.06.2017 eingegangenen und der Beklagten am 29.06.2017 zugestellten Klage verfolgt die Klägerin ihre geltend gemachten Ansprüche gerichtlich weiter mit den Anträgen festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristung zum 30.06.2017 geendet hat, sowie dass die Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin beginnend mit dem 01.12.2016 nach der Entgeltgruppe 9 Stufe 2, hilfsweise Entgeltgruppe 8 Stufe 2 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder/Wissenschaft Humboldt Universität zu Berlin (TVL HU) einzugruppieren. Nachdem sich die Beklagte im Hinblick auf den Bachelor-Abschluss mit einem beim Arbeitsgericht am 07.08.2017 eingegangenen Schriftsatz auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.03.2017 berufen hatte, hat die Klägerin mit einem beim Arbeitsgericht am 14.09.2017 eingegangenen Schriftsatz zudem hilfsweise die Feststellung begehrt, dass zwischen den Parteien durch die Weiterarbeit der Klägerin über den 31.03.2017 hinaus, ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet worden sei.

Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 29.11.2017, auf dessen Tatbestand wegen der weiteren Einzelheiten des erstinstanzlichen Vorbringens der Parteien Bezug genommen wird, der Klage - unter Abweisung des Antrags auf Vergütung nach der Entgeltgruppe 9 - im Übrigen stattgegeben. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, das Arbeitsverhältnis sei nicht schon aufgrund des Bachelorabschlusses

mit Ende des Wintersemesters zum 31.03.2017 beendet worden, weil die Beklagte die Klägerin in Kenntnis davon weiter beschäftigt habe. Sie habe damit das Arbeitsverhältnis gemäß § 15 Abs. 5 TzBfG, der nach § 21 TzBfG auch für den Fall der auflösenden Bedingung gelte, fortgesetzt. Die weitere Befristung zum 30.06.2017 sei schon deshalb rechtsunwirksam, weil sich die Beklagte dazu nicht auf das WissZeitVG berufen könne und andere Befristungsgründe ihr nicht zur Seite stünden. Die Klägerin zähle nicht zum wissenschaftlichen Personal im Sinne des § 1 Abs. 1 WissZeitVG. Damit sei der personelle Anwendungsbereich dieses Gesetzes nicht eröffnet. Nach § 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG sei die Befristung ebenfalls nicht gerechtfertigt, weil die Beklagte für diesen Befristungsgrund die dafür erforderliche objektive Prognose nicht hinreichend dargetan habe. Weiterhin habe die Klägerin einen Anspruch auf Vergütung nach der Entgeltordnung zum TVL HU. An diesen Tarifvertrag sei sie aufgrund ihrer Gewerkschaftsangehörigkeit unmittelbar gebunden. Dessen Geltungsbereich sei eröffnet, weil sie keine studentische Hilfskraft im Sinne von § 121 BerIHG sei und ihr Arbeitsverhältnis damit nicht dem Geltungsbereich des § 1 des Tarifvertrages für studentische Hilfskräfte II unterliege. Die zutreffende Entgeltgruppe sei die EG 8, unstreitig sei sie als Programmiererin tätig. Für die EG 9 habe die Klägerin nicht hinreichend dargetan, welche konkreten Fachkenntnisse im Sinne EG 9 Ziffer 4 Abs. 2 sie aufgrund ihrer Tätigkeit erlangt habe und wie sie diese in ihren Tätigkeiten habe umsetzen können. Wegen der weiteren Einzelheiten der arbeitsgerichtlichen Entscheidung wird auf das angefochtene Urteil Bezug genommen.

Gegen dieses, der Beklagten am 02.01.2018 zugestellte Urteil richtet sich ihre Berufung, die sie mit einem beim Landesarbeitsgericht am 01.02.2018 eingegangenen Schriftsatz eingelegt und mit einem – nach Verlängerung der Begründungsfrist bis zum 03.04.2018 – am 03.04.2018 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet hat.

Die Beklagte beruft sich auch in der Berufungsinstanz auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der vertraglichen Abrede zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erlangen eines Hochschulabschlusses. Einen solchen habe die Klägerin mit dem Bachelor erreicht, mithin ende das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Wintersemesters am 31.03.2017. Die Wirksamkeit der Befristungsabrede sei nicht weiter zu überprüfen, weil es die Klägerin insoweit versäumt habe, innerhalb der in § 17 TzBfG vorgesehenen Klagefrist Feststellungsklage zu erheben. Durch die Weiterarbeit der Klägerin über diesen Zeitpunkt hinaus, sei kein unbefristetes

Arbeitsverhältnis entstanden. Denn entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts habe die Beklagte von dem Bachelor-Abschluss keine Kenntnis erhalten. Die im Rahmen des Datenabgleichs erlangte Information habe sich darauf beschränkt, dass die Klägerin im Masterstudiengang geführt werde, was einen vorhergehenden Bachelor in diesem Fach nicht zwingend voraussetze. Die Unkenntnis vom Bedingungseintritt habe sie auch nicht zu vertreten, da es die Klägerin gewesen sei, die ihren vertraglichen Pflichten zur Information nicht nachgekommen sei. Insofern habe die Beklagte die Mitteilung nach § 15 Abs. 2 TzBfG über den Bedingungseintritt und das Ende des Arbeitsverhältnisses nachholen können und dies mit Schreiben vom 24.05.2017 auch getan, so dass sie die Auslauffrist des § 15 Abs. 2 TzBfG bis zum 30.06.2017 in Gang gesetzt habe. Jedenfalls aber erweise sich diese Befristung auch nach § 6 WissZeitVG als rechtswirksam, wonach Arbeitsverhältnisse mit Studierenden zur Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Tätigkeiten befristet werden könnten. Für eine wissenschaftliche Tätigkeit im Sinne dieser Norm genüge der Bezug der Tätigkeit zur Wissenschaft. Hierfür könnten auch Mitarbeiten an allen sonstigen Dienstverpflichtungen eines Hochschullehrers in Frage kommen. Dies treffe auch auf Tätigkeiten in der Zentraleinheit Computer- und Medientechnik zu. Diese diene nicht allein der Verwaltung, sondern – zumindest in einem erheblichen Umfang – unmittelbar der Lehr- und Forschungstätigkeit ihres wissenschaftlichen Personals. Denn diese erbringe Dienstleistungen für alle oder mehrere Fachbereiche und damit für den Bereich der Wissenschaft und Lehre. An ihr finde Forschung und Lehre unmittelbar statt, beginnend mit der Lehre auf der eLearning-Plattform moodle über die Publikation wissenschaftlicher Daten, auf dem edoc-Server bis hin zu ausschließlich digitalen wissenschaftlichen Publikationen auf diesen Servern. Die Programmierung der hier vorgehaltenen Grundlagen sei eine wissenschaftliche Betätigung. Dafür sei die Klägerin eingesetzt worden. Sie habe ihre Tätigkeit mithin an den Erfordernissen wissenschaftlicher Methoden und Standards ausrichten müssen und die Wissenschaftler der angeschlossenen Fachbereiche unmittelbar in den Grundlagen ihrer Tätigkeit in Wissenschaft und Lehre unterstützt und zwar in den Bereichen, die sie sich – wenn die Zentraleinrichtung nicht zur Verfügung stünde – für ihre Forschungstätigkeit selbst bzw. in eigener Initiative organisieren müssten. Jedenfalls aber sei die Befristung des Arbeitsverhältnisses nach § 14 Abs. 1 TzBfG aus Gründen in der Person der Klägerin als Studierende gerechtfertigt. Die Klägerin habe sich als Studierende nicht bei Beginn ihrer Beschäftigung auf Dauer auf einen bestimmten zeitlichen Umfang der von ihr zu erbringenden Arbeitsleistung festlegen können, da sie ihre Arbeitsleistung jeweils mit den wechselnden Erfordernissen ihres Studiums in

Einklang habe bringen müssen. Die Befristung von Arbeitsverhältnissen mit Studierenden neben ihrem Studium sei unter diesen Erwägungen stets sachlich gerechtfertigt.

Der Feststellungsantrag der Klägerin auf Vergütung nach der Entgeltgruppe 9 bzw. 8 sei unbegründet, weil die Klägerin nicht auf der Grundlage einer Beschäftigung Programmiererin nach der Entgeltgruppe 9 oder auch 8 des TVLHU eingestellt worden sei, sondern als studentische Hilfskraft und dementsprechend auch nur – soweit sie nicht wie zuletzt für ihre Personalratstätigkeit freigestellt gewesen wäre – nach Maßgabe ihrer bis dahin erworbenen Fähigkeiten mit solchen Aufgaben betraut worden sei, die sie nach dem Stand ihrer Kenntnisse auch habe bewältigen können. Jedenfalls habe die Klägerin die Voraussetzungen der von ihr begehrten Entgeltgruppe nicht dargetan.

Die Beklagte und Berufungsklägerin beantragt,

das angegriffene Urteil zu ändern und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin und Berufungsbeklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Klägerin und Berufungsbeklagte verteidigt das arbeitsgerichtliche Urteil unter Hinweis darauf, dass es allgemein bekannt gewesen wäre, dass sie ihren Bachelor-Abschluss erworben habe und sie bereits bei der Bewerbung darauf hingewiesen habe, dass sie vor dem Bachelor-Abschluss stünde. Im Übrigen sei dies auch gar nicht für die Beklagte Anlass für die Befristung des Arbeitsverhältnisses gewesen. Auch auf die anderen Befristungstatbestände könne sich die Beklagte nicht berufen. Das Arbeitsgericht habe hier zu Recht festgestellt, dass deren Voraussetzungen nicht vorliegen würden.

Wegen der weiteren Einzelheiten des zweitinstanzlichen Vorbringens der Parteien wird auf den Inhalt der zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf das Vorbringen in den mündlichen Verhandlungsterminen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

1. Die gemäß §§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 1 und 2 ArbGG, § 511 ZPO statthafte Berufung ist form- und fristgerecht im Sinne von § 66 Abs. 1 ArbGG, § 519 ZPO eingelegt und begründet worden.

Die Berufung der Beklagten ist daher zulässig.

2. Die Berufung der Beklagten hat in der Sache keinen Erfolg. Das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis endete weder am 31.03.2017 (2.1) noch zum 30.06.2017 (2.2). Auch stand der Klägerin Vergütung nach der Entgeltgruppe 8 des TVL zu (2.3).

2.1 Das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis endete nicht schon aufgrund der arbeitsvertraglichen Vereinbarung in § 2, wonach das Arbeitsverhältnis mit dem Ablauf des Semesters endet, in dem die Klägerin einen Hochschulabschluss abgelegt hat, mithin zum 31.03.2017. Denn die Beklagte hat die Klägerin nicht zwei Wochen vor dem 31.03.2017 über die bevorstehende Beendigung auf der Grundlage dieser Regelung unterrichtet (§ 15 Abs. 2 TzBfG).

2.1.1 Dabei ist allerdings zunächst davon auszugehen, dass die Klägerin unstreitig am 09.03.2017 ihren Bachelor erlangt und damit einen Hochschulabschluss abgelegt hat. Sie hat damit einen Hochschulabschluss abgelegt. Der Bachelor ist ein akademischer Grad (vgl. § 7 der Prüfungsordnung Informatik der Humboldtuniversität zu Berlin), mit dem der Bachelor-Studiengang Informatik abgeschlossen wird und der bereits zum Berufseinstieg berechtigt.

2.1.2 Der Eintritt der Beendigung des Arbeitsvertrages aufgrund dieser Regelung gilt dabei nicht bereits nach § 17 TzBfG iVm § 7 KSchG als rechtswirksam, weil die Klägerin nicht innerhalb von 3 Wochen nach dem 31.03.2017 Klage erhoben hat. Die beim Arbeitsgericht am 16.06.2017 per Telefax eingegangene und der Beklagten am 29.06.2017 zugestellte Klage wahrt nämlich die Frist.

2.1.2.1 Entgegen der Auffassung der Beklagten begann nämlich hinsichtlich dieses Beendigungstatbestandes die Klagefrist nicht bereits mit Ablauf des 31.03.2017 zu laufen. Denn bei der hier in Streit stehenden Vereinbarung der Parteien, nämlich

„Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des Semesters, in dem ein Hochschulabschluss abgelegt wird“, handelt es sich nicht um einen kalendermäßige Befristung des Arbeitsvertrages, der mit Ablauf der vereinbarten Zeit enden würde (§§ 3 Abs. 1 Satz 2, 15 Abs. 1 TzBfG), sondern um eine auflösende Bedingung iSv § 21 TzBfG.

2.1.2.1.1 Eine Zeitbefristung ist (nur) vereinbart, wenn die Dauer des Arbeitsverhältnisses kalendermäßig bestimmt ist. Eine Zweckbefristung liegt demgegenüber vor, wenn das Arbeitsverhältnis nicht zu einem kalendermäßig bestimmten Zeitpunkt, sondern bei Eintritt eines künftigen Ereignisses enden soll. Bei einer auflösenden Bedingung hängt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wiederum ebenfalls vom Eintritt eines künftigen Ereignisses ab. Zweckbefristung und auflösende Bedingung unterscheiden sich in der Frage der Gewissheit des Eintritts des künftigen Ereignisses. Im Fall einer Zweckbefristung betrachten die Vertragsparteien den Eintritt des künftigen Ereignisses als feststehend und nur den Zeitpunkt des Eintritts als ungewiss. Bei einer auflösenden Bedingung ist demgegenüber schon ungewiss, ob das künftige Ereignis, das zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen soll, überhaupt eintreten wird. Worauf sich die Vertragsparteien geeinigt haben, ist durch Auslegung der getroffenen Vereinbarungen zu ermitteln (*vgl. BAG, Ur. v. 29. 6. 2011 – 7 AZR 6/10 - NZA 2011, 1346*).

2.1.2.1.2 Entgegen der Auffassung der Beklagten, in der hier im Streit stehenden Beendigungsregelung „mit Ablauf des Semesters, in dem ein Hochschulabschluss erreicht wird“ liege eine Zeitbefristung, weil das Ende des Arbeitsverhältnisses unter Heranziehung der Regelungen zu der Dauer der Semester jedenfalls nach dem Kalender bestimmbar sei, handelt es sich um eine auflösende Bedingung. Denn zunächst bedarf es eines künftigen Ereignisses, nämlich des Hochschulabschlusses, um überhaupt in den Anwendungsbereich dieser Vereinbarung zu kommen. Ob dieses Ereignis, das zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen soll, tatsächlich eintritt, war dabei für die Parteien bei Abschluss des Arbeitsverhältnisses mehr oder weniger ungewiss. Denn ein erfolgreicher Hochschulabschluss hängt davon ab, ob die Prüfungsvoraussetzungen tatsächlich erfüllt werden und die Prüfung erfolgreich absolviert wird.

2.1.2.2 Haben die Parteien aber bezogen auf diesen Beendigungstatbestand eine auflösende Bedingung vereinbart, konnte das Arbeitsverhältnis erst mit Ablauf von zwei

Wochen nach Zugang der Mitteilung des Arbeitgebers über den Eintritt der auflösenden Bedingung enden (§§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG). Die Klagefrist beginnt damit nicht vor Zugang der Mitteilung über den Eintritt der Bedingung bzw. der Zweckerreichung (BAG 12.08.2015 – 7 AZR 592/13).

Vor Ablauf des Wintersemesters hat die Beklagte die Klägerin nicht über die bevorstehende Beendigung des Arbeitsverhältnisses unterrichtet. Dies wird von der Beklagten auch nicht behauptet. Vielmehr beruft sich die Beklagte für die Mitteilung über die Beendigung auf ihr Schreiben vom 24.05.2017. Ausgehend von diesem Schreiben hat die Klägerin die Klagefrist gewahrt. Denn dieses Schreiben ist der Klägerin auf dem Postweg nicht vor Freitag, den 26.05.2017 zugegangen, da der 25.05.2017 ein Feiertag (Christi Himmelfahrt) war.

Gerechnet vom 26.05.2017 lief die Klagefrist von 3 Wochen am 16.06.2017 ab. Die an diesem Tag beim Arbeitsgericht eingegangene Klage ist damit rechtzeitig. Dabei richtet sich der Klageantrag auch gegen diese Art und diesen Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Dies ergibt sich schon daraus, dass der auf den 30.06.2017 bezogene Antrag der Klägerin, das Arbeitsverhältnis werde zu diesem Zeitpunkt nicht beendet auch die Rechtsposition beinhaltet, dass zu diesem Zeitpunkt ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Soweit man das dem Klageantrag selbst noch nicht unmittelbar entnehmen wollte, würde dies jedenfalls durch den Hilfsantrag auch unter Berücksichtigung von § 6 KSchG klargestellt worden sein.

2.1.3 War die Klage aber rechtzeitig, war auch der Sache nach festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der auflösender Bedingung das Arbeitsverhältnis schon deshalb nicht zum 31.03.2017 beendet haben konnte, weil es an der nach § 15 Abs. 2 TzBfG dafür erforderlichen rechtzeitigen Mitteilung über die bevorstehende Beendigung des Arbeitsverhältnisses fehlte. Soweit sich die Beklagte dafür auf ihr Schreiben vom 24.05.2017 beruft, wirkt dieses ohnehin nicht auf den 31.03. zurück.

Der Klägerin ist es nicht nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) verwehrt, sich auf die fehlende Mitteilung nach § 15 Abs. 2 TzBfG zu berufen.

Der Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB) bildet eine allen Rechten, Rechtslagen und Rechtsnormen immanente Inhaltsbegrenzung, wobei eine gegen § 242 BGB verstoßende Rechtsausübung oder Ausnutzung einer Rechtslage wegen

der Rechtsüberschreitung als unzulässig angesehen wird. § 242 BGB eröffnet damit die Möglichkeit jede atypische Interessenlage zu berücksichtigen, bei der ein Abweichen von der gesetzlichen Rechtslage zwingend erscheint. Zur Konkretisierung atypischer Interessenlagen wurden Fallgruppen gebildet, in denen ein rechtsmissbräuchliches Verhalten nahe liegt (*BAG, Urteil vom 23. November 2006 – 8 AZR 349/06 –, juris*).

Eine solche atypische Interessenlage ist vorliegend nicht gegeben. Allerdings lag der Eintritt der Bedingung in der Sphäre der Klägerin. Sie war nach den vertraglichen Regelungen verpflichtet, die Beklagte über das Ablegen eines Hochschulabschlusses zu unterrichten, was sie im vorliegenden Fall unterlassen hat. Denn sie hat die Beklagte nicht über den Bachelorabschluss informiert.

Dieses Unterlassen kann jedoch nicht ohne weiteres als treuwidrig angesehen werden. Treuwidrigkeit in diesem Sinne setzt nämlich auch ein bestimmtes Maß an Unredlichkeit voraus, also den Vorsatz, sich mit diesem Verhalten bzw. Unterlassen eine nicht zustehende Rechtsposition zu verschaffen. Die Kammer ist nicht vom Vorliegen einer solchen Situation ausgegangen. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Klägerin unter dem Begriff „Hochschulabschluss“ diejenige Prüfung verstanden hat, mit der ein Studium „endgültig“ abgeschlossen wird und die insbesondere zum Ausscheiden aus der Hochschule führt. Ein solcher Gedankengang wäre schon deshalb nicht fernliegend, weil schon der Arbeitsvertrag als weiteren Befristungsgrund die Exmatrikulation ausdrücklich genannt hat. Damit konnte bei der Klägerin der Eindruck entstehen, dass der geforderte Tatbestand mit dem Ausscheiden aus der Hochschule verbunden sein sollte. Dies ist beim Bachelor-Abschluss nicht ohne weiteres der Fall, wie es sich auch gerade im Studienverlauf der Klägerin abbildet. Auch war zu berücksichtigen, dass sich die Klägerin bei Abschluss des Arbeitsvertrages bereits nahe am Bachelor-Abschluss befand und auch von daher die Annahme nicht ausgeschlossen ist, dass der von ihr mitzuteilende Hochschulabschluss nicht bereits der Bachelor-Abschluss sein sollte.

2.1.4 Aus diesen Gründen ist das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht bereits zum 31.03.2017 beendet.

2.2 Das Arbeitsverhältnis hat auch nicht zum 30.06.2017 geendet. Denn zum einen beinhaltet das Schreiben vom 24.05.2017 nicht eine Mitteilung nach § 15 Abs. 2 TzBfG

über eine Beendigung zum 30.06.2017 (2.2.1), zum anderen war das Arbeitsverhältnis nicht nach § 6 WissZeitVG wirksam befristet (2.2.2). Auch andere geltend gemachten Befristungsgründe führten nicht zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses (2.2.3).

2.2.1 Das Schreiben der Beklagten vom 24.05.2017 stellt sich nicht als Mitteilung nach § 15 Abs. 2 TzBfG über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen eines Hochschulabschlusses dar. Denn es beinhaltet bereits vom Wortlaut her keinen Hinweis darauf, dass die Beklagte davon ausgehe, die auflösende Bedingung, nämlich der Bachelor-Abschluss, sei eingetreten, das Arbeitsverhältnis werde mit Ablauf der Mitteilungsfrist bzw. zum 30.06.2017 enden. Es lässt sich auch nicht als entsprechende Mitteilung auslegen. Dieses Schreiben vom 24.05.2017 ist eine Antwort der Beklagten auf ein Schreiben der Klägerin vom 10.03.2017, in dem diese unter Hinweis darauf, dass sie nicht unter den Anwendungsbereich von § 6 WissZeitVG falle, die Entfristung ihres Arbeitsvertrages zum 30.06.2017 geltend gemacht hat. Andere Befristungsgründe werden dort nicht erwähnt. In ihrer Antwort verweist die Beklagte dann auch ausschließlich auf diese im Arbeitsvertrag ebenfalls vorgesehene Zeitbefristung zum 30.06.2017. Gegen eine weitergehende Auslegung dieses Schreibens spricht zudem, dass die Beklagte vorträgt, sie habe zu dem damaligen Zeitpunkt von dem Bachelorabschluss keine Kenntnis gehabt. Mithin konnte sie sich also gar nicht auf diesen Beendigungstatbestand bezogen haben.

Auch der mit der Klageerwiderung erfolgte Hinweis auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.03.2017 unter dem Aspekt der versäumten Klagefrist, kann nicht als eine Mitteilung nach § 15 Abs. 2 TzBfG, zu welchem Zeitpunkt auch immer, angesehen werden. Denn zum einen handelt es sich nicht um eine Willenserklärung, zum anderen wäre sie auch hinsichtlich des Zeitpunktes zu unbestimmt. § 15 Abs. 2 TzBfG hat explizit eine klarstellende Funktion, die nur durch die Angabe eines konkreten Tags erfüllt werden kann.

2.2.2 Das Arbeitsverhältnis endet nicht deswegen zum 30.06.2017, weil der Arbeitsvertrag gemäß § 6 WissZeitVG auf diesen Zeitpunkt befristet wäre. **Denn diese Befristung erweist sich als rechtsunwirksam, weil das Arbeitsverhältnis kein solches nach dem WissZeitVG war.**

2.2.2.1 Dabei gilt die Befristung des Arbeitsvertrages zum 30.06.2017 nicht bereits nach § 17 S. 2 TzBfG in Verbindung mit § 7 Halbsatz 1 KSchG als wirksam. Die

Klägerin hat diese Befristung rechtzeitig mit ihrer beim Arbeitsgericht am 16.06.2017 eingegangenen und der Beklagten am 29.06.2017 zugestellten Klage innerhalb der 3-Wochenfrist gemäß § 17 S. 1 TzBfG angegriffen. Dass die Klage dabei vor Ablauf der vereinbarten Frist erhoben wurde, ist unschädlich (BAG 09.12.2015 – 7 AZR 68/14 – NZA 2016, 695 Rz. 22).

Wissenschaftliche / künstlerische Hilfstätigkeiten
gemäß WissZeitVG / BerlHG121 / TVL / TVstud

2.2.2.2 Nach § 6 WissZeitVG in der Fassung vom 11.3.2016 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.

Eine Befristung nach § 6 WissZeitVG setzt mithin voraus, dass der Arbeitsvertrag die Erbringung wissenschaftlicher bzw. künstlerischer Hilfstätigkeiten zum Gegenstand hat. Die vertragsgemäße Beschäftigung muss auf die Erledigung wissenschaftsspezifischer Aufgaben gerichtet sein. Dies ist der Fall, wenn die wissenschaftliche Arbeit eines an einer deutschen Hochschule tätigen Wissenschaftlers unmittelbar unterstützt wird, wobei an die Wissenschaftlichkeit des vorgesehenen Einsatzes keine besonderen Anforderungen zu stellen sind, da nach dem Gesetz jede „Hilfs“-Tätigkeit genügt (vgl. ErfK/Müller-Glöge § 6 WissZeitVG Rz. 3). Unter wissenschaftlichen Hilfstätigkeiten sind Tätigkeiten zu verstehen, mit denen der wissenschaftliche Mitarbeiter bei Forschung und Lehre anderen unterstützend zuarbeitet und damit die Aufgabe der jeweiligen Einrichtung, der er zugeordnet ist, zu erfüllen hilft. Als wissenschaftliche Dienstleistung kommt darüber hinaus die Mitarbeit bei allen den Professoren obliegenden Dienstaufgaben in Betracht, etwa bei Unterrichtstätigkeiten, bei Prüfungen oder bei der Zusammenstellung wissenschaftlicher Materialien (BAG v. 8.6.2005 – 4 AZR 396/04 – juris zu § 3 Buchst g BAT; ErfK/Müller-Glöge § 6 WissZeitVG Rz. 3; APS/Schmidt § 6 WissZeitVG Rnr. 4; Koch in Schaub Arbeitsrechtshandbuch § 39 Rz. 31). Abzugrenzen davon sind die technischen bzw. verwaltungsmäßigen Tätigkeiten wie die Erledigung von Aufgaben im Sekretariat oder in der Bibliothek (ErfK/Müller-Glöge § 6 Rz. 3). Mit einer solchen Unterscheidung wird auch für den Bereich der wissenschaftlichen Hilfstätigkeiten dem Gedanken des WissZeitVG Rechnung getragen, dass sich eine auf dieses Gesetz gestützte sachgrundlose Befristung aus der Qualifikationsmöglichkeit des Mitarbeiters rechtfertigt, also auch aus der Qualifikationsmöglichkeit des studentischen Mitarbeiters. Dabei reicht allein die Nutzung der Kenntnisse und Fähigkeiten eines Hochschulstudiums für eine Tätigkeit nicht aus, um diese zu einer wissenschaftlichen

Dienstleistung zu machen (BAG 8.6.2005 – 4 AZR 396/04). So hat das BAG in dieser Entscheidung die Tätigkeit einer studentischen Hilfskraft bei der Neugestaltung der universitären Website nicht als wissenschaftliche Tätigkeit eingeordnet, weil sie keinen Bezug zu dem Prozess, Erkenntnisse mit den Methoden der Wissenschaft zu gewinnen oder sie zur Vermittlung in eine bestimmte inhaltliche Form zu bringen, habe, sondern es allein um die EDV-technische Aufbereitung vorgegebener Informationen gegangen sei. Entscheidend sei die Nähe des Beschäftigten zu wissenschaftlichen Tätigkeiten (BAG 08.06.2005 – 4 AZR 396/04).

Ansiedlung gemäß WissZeitVG /
BerlHG121 / TVL / TVstud

2.2.2.3 Die Klägerin war – ausgehend von diesen Grundsätzen – nicht für eine in diesem Sinne wissenschaftliche Hilfstätigkeit eingestellt. Auf der Grundlage der Beschreibung des Projektes, in dessen Rahmen die Klägerin beschäftigt wurde, war sie mit der Programmierung von Erweiterungen für die Software Plone befasst, um diese Software den spezifischen Anforderungen der Nutzung im Bereich der Beklagten anzupassen. Dies ist keine Tätigkeit zur Gewinnung neuer wissenschaftlicher Erkenntnisse bzw. die Erbringung von Hilfstätigkeiten (Vorarbeiten, Zuarbeiten), sondern eine Tätigkeit, die möglicherweise auf der Basis ansonsten gewonnener wissenschaftlicher Erkenntnisse (EDV) verwaltungstechnischer Art war. Die Klägerin war keinem Lehrstuhl zugeordnet, sondern der Zentraleinrichtung Computer und Medienservice. Dass diese Zentraleinrichtung selbst Forschung und Lehre betrieben hat, hat die Beklagte nicht dargetan. Bei der Tätigkeit der Klägerin ging es allein darum, in Umsetzung bereits vorliegender Erkenntnisse Anwendungsprogramme zu entwickeln, die ihrerseits dazu dienen sollten, die Tätigkeit anderer Mitarbeiter zu erleichtern oder zu gestalten. Dass sie dabei bereits im Studium erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten nutzen konnte, macht ihre Tätigkeit nicht zu einer wissenschaftlichen Hilfstätigkeit. Die Tätigkeit der Klägerin hatte keinen Bezug zu dem Prozess, Erkenntnisse mit den Methoden der Wissenschaft zu gewinnen oder sie zur Vermittlung in eine bestimmte inhaltliche Form zu bringen. Soweit die Beklagte sich darauf beruft, die Ergebnisse ihrer Arbeit dienten u.a. der Erleichterung der wissenschaftlichen Tätigkeit der Hochschullehrer, so bezog sich dies lediglich auf die Gestaltung von deren Website und betraf damit nur die „technische“ Seite, wie die Professoren ihre Website gestalten und welche Aufgaben sie dort einstellen wollen. Das stellt aber keinen eigenen Beitrag zu den wissenschaftlichen Erkenntnissen selbst dar. Auch wenn nach § 6 WissZeitVG jede (wissenschaftliche) Hilfstätigkeit ausreichend ist, reicht doch nicht jede die Lehrkräfte unterstützende Tätigkeit aus. Es fehlt der Klägerin an der Nähe zu wissenschaftlichen Tätigkeiten. Anderenfalls wäre

jede studentische Hilfstätigkeit im Bereich der Universität eine wissenschaftliche Hilfstätigkeit, weil sie stets in gewisser Weise dem Hochschulbetrieb und damit auch den Dozenten und Studierenden zugutekommt. Dem entspricht es aber nicht, dass § 6 WissZeitVG für die Befristungsmöglichkeit nicht allein auf den Status des Studenten abstellt, sondern weiterhin die Erbringung wissenschaftlicher Hilfstätigkeiten fordert.

2.2.2.4 Wurde die Klägerin aber nicht zur Erbringung wissenschaftlicher Hilfstätigkeiten eingestellt, ist der Anwendungsbereich des WissZeitVG nicht eröffnet. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses kann damit nicht auf § 6 WissZeitVG gestützt werden.

Andere Befristungsgründe gemäß TzBfG

2.2.3 Die streitgegenständliche Befristung ist auch nicht aus in der Person der Klägerin liegenden Gründen gerechtfertigt (§ 14 Abs. 1 Nr. 6 TzBfG), weil diese Studentin ist. Allein der Status der Klägerin stellt keinen sachlichen Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses dar (vgl. schon BAG vom 10.08.1994 – 7 AZR 695/93 – NZA 1995, 30 unter 3b). Anderenfalls hätte es der gesetzlichen Regelung in § 6 WissZeitVG gar nicht bedurft, da die Befristung von Studierenden dann jedenfalls auf das Teilzeit- und Befristungsgesetz hätten gestützt werden können.

Soweit die Beklagte die Befristung damit begründet, diese habe im Interesse der Klägerin bestanden, weil sie ihr die Möglichkeit gebe, die Erfordernisse des Studiums mit denen des Arbeitsverhältnisses zu vereinbaren (vgl. dazu BAG 10.08.1994 – 7 AZR 695/93 – AP BGB § 620 befristeter Arbeitsvertrag Nr. 162) liegen die dort angeführten Voraussetzungen schon deshalb nicht vor, weil dem Interesse der Klägerin bei der Ausgestaltung des Arbeitsvertrages hinreichend Rechnung getragen wurde. Bei einer vertraglich vereinbarten Stundenzahl von 41 Monatsstunden kann die Klägerin ohne weiteres ihre Erwerbstätigkeit an die Erfordernisse ihres Studiums anpassen. Inwieweit ansonsten dem Interesse der Klägerin mit der Vereinbarung einer Befristung Rechnung getragen wurde, ist nicht ersichtlich. Soweit die Klägerin das Arbeitsverhältnis beenden müsste, um möglicherweise gestiegenen Anforderungen ihres Studiums gerecht werden zu können, bedurfte es dazu einer Befristung des Arbeitsvertrages nicht. Die Klägerin kann dieses jederzeit kündigen.

Die Voraussetzungen für eine Befristung wegen vorübergehenden Bedarfs (§ 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG) hat die Beklagte nicht dargetan. Insofern wird auf die Ausführungen des Arbeitsgerichts Bezug genommen. Auch kann sich die Beklagte

nicht auf § 14 Abs. 1 Nr. 7 TzBfG stützen, da die Klägerin nicht aus Haushaltsmitteln vergütet wurde, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt war.

2.4 Ständen der Beklagten Befristungsgründe nicht zur Seite, konnte das Arbeitsverhältnis mithin auch nicht mit Ablauf des 30.06.2017 enden. Soweit der Arbeitsvertrag darüber hinaus noch weitergehende Befristungsgründe enthält, waren diese nicht streitgegenständlich.

3. Die Klage war auch insoweit begründet, als die Klägerin zuletzt noch die Feststellung begehrt, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihr Vergütung nach der Entgeltgruppe 8 Stufe II TVL zu zahlen.

3.1 Der TVL findet mit seiner Entgeltordnung auf das Arbeitsverhältnis kraft beiderseitiger Tarifbindung Anwendung. Mit dem Tarifvertrag zur Übernahme des TVL für die Humboldt Universität zu Berlin (TVL HU) vom 21. Januar 2011 hat sich die Beklagte verpflichtet, auf ihre Beschäftigten ab dem 01.04.2010 den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TVL) anzuwenden. Die Klägerin ist unstreitig Mitglied der Gewerkschaft GEW, die diesen Tarifvertrag mit abgeschlossen hat. Mithin gilt der TVÜ HU kraft beiderseitiger Tarifbindung und führt zur Anwendung des TVL auf das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis. Die im TVÜ für die Übernahme des TVL vereinbarten Maßgaben sind für den vorliegenden Rechtsstreit nicht relevant.

Der Anwendungsbereich des TVL ist für das vorliegende Arbeitsverhältnis eröffnet. Die Klägerin ist Arbeitnehmerin der Beklagten (§ 1 Abs. 1 TVL).

#TVLfürStudis im nicht-wissenschaftlichen Bereich

Der Anwendungsausschluss in § 1 Abs. 3c trifft auf die Klägerin nicht zu. Denn nach der Niederschriftserklärung zu § 1 Abs. 3c sind nur solche studentische Hilfskräfte ausgenommen, zu deren Aufgaben es gehört, das hauptberufliche wissenschaftliche Personal in Forschung und Lehre sowie bei außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu unterstützen. Aus dieser Niederschriftserklärung wird deutlich, dass nicht sämtliche studentischen Hilfskräfte vom Anwendungsbereich des TVL ausgenommen seien sollen, sondern nur diejenigen, die wissenschaftliche Hilfstätigkeiten in Forschung und Lehre zur Unterstützung des hauptberuflichen Personals ausüben. Dies ist bei der Klägerin – wie bereits oben ausgeführt – nicht der Fall.

3.2 Zugleich fand auf das Arbeitsverhältnis kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme aber auch der Tarifvertrag für studentische Hilfskräfte II (TVStud II) Anwendung. Nach § 3 des Arbeitsvertrages finden die Vorschriften dieses Tarifvertrages ausdrücklich Anwendung. Auch in § 4 des Arbeitsvertrages ist hinsichtlich der Vergütung ausdrücklich auf § 10 Abs. 1 TV Stud II Bezug genommen.

Zwar würde der Tarifvertrag auch kraft beiderseitiger Tarifbindung der Parteien Geltung beanspruchen, jedoch ist die Klägerin – wie bereits gezeigt – nicht als studentische Hilfskraft iSv § 121 BerIHG tätig. § 121 BerIHG nimmt auf dieselben Zusammenhänge einer wissenschaftlichen Hilfstätigkeit Bezug wie § 6 WissZeitVG. Damit verbleibt es bei der Bindung an den TV-Stud II aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme, wobei die Konkurrenz zum TVL dann nach dem Günstigkeitsprinzip aufzulösen ist (§ 4 Abs. 3 TVG).

Im Fall der Klägerin ist dies im Bereich der Vergütung der TVL.

3.3 Danach ist die Klägerin nach der Entgeltgruppe 8, Teil II, 11.3 der Anlage A zum TV-L zu vergüten. Die gesamte von ihr auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen dieser Entgeltgruppe (§ 12 TV-L).

3.3.1 Die hier maßgeblichen tariflichen Regelungen der Anlage A, Teil II, 11 lauten wie folgt:

11. Beschäftigte in der Informationstechnik

Allgemeine Vorbemerkungen

1. Informationstechnik (IT) stellt die Summe der technischen und organisatorischen Mittel (Hardware, Software, Dienste) zur Unterstützung von Verwaltungsprozessen sowie der verschiedenen informations- und datenverarbeitenden Prozesse (der Beschaffung, Verarbeitung, Speicherung, Übertragung und Bereitstellung von Informationen) dar. Dienste sind Anwendungsmöglichkeiten in Netzen, z.B. Internet, E-Mail, Webservices.

2. Unter diesen Abschnitt fallen Beschäftigte als Leiter von IT-Gruppen, in der IT-Organisation, in der Programmierung, in der IT-Systemtechnik und in der Datenerfassung ohne Rücksicht auf ihre organisatorische Eingliederung. ...

11.3 Beschäftigte in der Programmierung

Vorbemerkungen

1. Die Programmierung umfasst die Neuprogrammierung, die Programmänderung und die Programmpflege, ggf. auf der Basis der Ergebnisse der IT-Organisation, insbesondere auf der Basis der Festlegung des Ablaufs der maschinellen Verarbeitung und der Programmiervorgaben sowie der Festlegungen durch den Leiter der IT-Gruppe; hierzu gehören z.B....

2. Zur Programmierung gehört auch die Übernahme fremder, d.h. an anderer Stelle entwickelter und ggf. auch dort weitergepflegter Programme – als spezielle Programme für eine Aufgabe bzw. ein Aufgabengebiet –, ggf. aufgrund entsprechender Entscheidungen und Vorgaben der IT-Organisation. Zur Übernahme fremder Programme oder fremder Programmänderungen gehören z.B.

a) geringfügige aufgabenbedingte Änderungen, ggf. nach entsprechenden Vorgaben der IT-Organisation,

b) Anpassung der Programme oder Programmänderungen an die IT-technischen Bedingungen der übernehmenden Stelle (z.B. Hardware, Betriebssystem und andere Software, Datenbankverwaltungssystem, Schnittstellen zwischen Web-Services, Programmiercodes),

c) Anpassung der Dokumentation...

d) Test der Programme oder Programmänderungen,

e) Implementierung der Programme oder Programmänderungen....

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte in der Programmierung, die bei der Anfertigung, Änderung, Pflege oder Übernahme und ggf. Anpassung von Programmen oder Programmbausteinen mitwirken.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)

Protokollerklärungen...

4. Die Mitwirkung besteht z.B. in

a) der Anfertigung von Teilen der Programmdokumentation;

b) dem Entwurf der Programmlogik von einzelnen Funktionen eines Programms oder eines Programmbausteins und der anschließenden Umsetzung in eine Programmiersprache....

Die Umsetzung in eine Programmiersprache allein fällt nicht unter die Mitwirkung.

3.2.2 Die von der Klägerin nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppe 8 (Teil II, 11.3 der Anlage A).

Für die Bestimmung der der Klägerin übertragenen Tätigkeit konnte nicht allein auf die Bezeichnung der Beschäftigung im Arbeitsvertrag als „studentische Hilfskraft“ abgestellt werden. Diese Bezeichnung dient in erster Linie dem Verweis auf § 121 BerIHG, entspricht aber – wie oben ausgeführt – inhaltlich nicht den in § 121 Abs. 2 BerIHG aufgeführten Tätigkeiten, mit denen die studentische Hilfskraft im Sinne des Berliner Hochschulgesetzes bestimmt wird. Vielmehr wurden der Klägerin die von ihr

bereits erstinstanzlich detailliert geschilderten Aufgaben im Rahmen des Projektes „Plone“ übertragen. Dieser Vortrag der Klägerin wurde von der Beklagten nicht weiter bestritten. Vielmehr trägt die Beklagte selbst vor, die Klägerin sei mit der Anpassung sogenannter Plugins beschäftigt gewesen, mit dem Ziel, durch eigene Programmierungen die bestehende Software an die Anforderungen der IT der Beklagten anzupassen (Bl. 88 d.A.). Mithin war dies als die arbeitszeitlich überwiegende Tätigkeit der Klägerin anzusehen.

Mit diesen Tätigkeiten fällt die Klägerin unter den Abschnitt 11 des Teils II der Anlage A zum TV-L als Beschäftigte in der Programmierung. Auf eine bestimmte organisatorische Eingliederung kam es nach den allgemeinen Vorbemerkungen nicht an. Dass die Software „Plone“ von einem externen Anbieter entwickelt worden ist, ist unerheblich. Nach der Nummer 2 der Vorbemerkungen zu 11.3 umfasst die Programmierung auch die Übernahme fremder Programme, die dann an die eigenen Bedürfnisse und technischen Bedingungen angepasst werden.

Diese ihr übertragenen Aufgaben erfüllen jedenfalls auch das Tätigkeitsmerkmal des „Mitwirken an der Programmierung“ gemäß der Entgeltgruppe 8. Denn zum einen ist es dafür erforderlich die Programmlogik von einzelnen Funktionen des Programms zu entwerfen und in eine Programmiersprache umzusetzen (Protokollnotiz Nr. 4 a), zum anderen hat die Klägerin nach ihrem unbestrittenen Vortrag auch Teile der Programmdokumentation angefertigt (Protokollnotiz Nr. 4b). Dabei erschöpft sich die Tätigkeit der Klägerin nicht in der Umsetzung in eine Programmiersprache, was nach der Protokollnotiz Nr. 4 für eine Mitwirkung der Entgeltgruppe 8 nicht ausreichen würde. Im Übrigen ist die Protokollnotiz Nr. 4 nicht abschließend, wie der Hinweis „z.B.“ vor der Aufzählung der möglichen Tätigkeiten zeigt.

Soweit die Beklagte in der Berufungsinstanz den Eingruppierungsanspruch der Klägerin damit verneint, dass diese nicht über eine einschlägige abgeschlossene Hochschulausbildung verfüge, ist dies nicht Voraussetzung der Entgeltgruppe 8. Vielmehr bezieht sich die Protokollnotiz Nr. 1, die dieses Anforderungskriterium enthält allein auf die Entgeltgruppe 9 Nr. 1, 2 und 3, wobei allerdings darauf hinzuweisen ist, dass in der Protokollnotiz auch der Bachelor-Abschluss als Hochschulabschluss aufgeführt wird, bei dem die Beklagte im Rahmen der Befristung ohne weiteres davon ausgeht, dass es sich um einen Hochschulabschluss handelt.

3.2.3 Aus diesen Gründen war auch dem Eingruppierungsfeststellungsantrag stattzugeben, soweit dieser noch Gegenstand des Berufungsverfahrens war.

4. Die Berufung der Beklagten war insgesamt zurückzuweisen mit der Folge, dass sie gemäß § 97 ZPO die Kosten ihres erfolglosen Rechtsmittels zu tragen hat. Die Zulassung der Revision kam nicht in Betracht, da es sich vorliegend um eine an einem Einzelfall orientierte Entscheidung ohne grundsätzliche Bedeutung handelt.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diese Entscheidung ist kein Rechtsmittel gegeben.

