

Landesarbeitsgericht Schleswig-  
Holstein

Urteil

Aktenzeichen: 4 Sa 554/01  
ö. D. 5 Ca 2318 a/01 ArbG Kiel  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Im Namen des Volkes

Verkündet am 21.03.2002  
gez. ...  
als Urkundsbeamtin der Geschäfts-  
stelle

In dem Rechtsstreit pp

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 21.03.2002 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und den ehrenamtlichen Richter ... und die ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 20. September 2001 - ö. D. 5 Ca 2318 a/01 - wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Die Revision gegen das Urteil wird zugelassen.

### **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil kann durch Einreichung einer Revisionschrift bei dem Bundesarbeitsgericht in

**99084 Erfurt, Hugo-Preuß-Platz 1**

das Rechtsmittel der Revision eingelegt werden.

Die Revisionschrift muss

**binnen einer Notfrist von einem Monat**

nach Zustellung des Urteils beim Bundesarbeitsgericht eingegangen sein.

Die Revisionschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Revision gerichtet wird, und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Revision eingelegt werde.

Der Revisionschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigelegt werden.

Der Revisionskläger muss die Revision begründen. Die Revisionsbegründung ist, sofern sie nicht bereits in der Revisionschrift enthalten ist, in einem Schriftsatz bei dem Bundesarbeitsgericht einzureichen.  
Die Frist für die Revisionsbegründung beträgt

**einen Monat;**

sie beginnt mit der Einlegung der Revision.

Die Revision und die Revisionsbegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

(Rechtsmittelschriften, Rechtsmittelbegründungsschriften und wechselseitige Schriftsätze im Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht sind in siebenfacher - für jeden weiteren Beteiligten eine weitere - Ausfertigung einzureichen).

-----

Nr. 45

**Tatbestand**

Die Parteien streiten über den Zeitpunkt der Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses, das zwischen ihnen bestanden hat.

Der Kläger hat zunächst das Institut für M. an der Universität ... verklagt. Das beklagte Institut ist eine eigene Anstalt des öffentlichen Rechts, welches der ... Universität gemäß § 117 Hochschulgesetz Schleswig-Holstein (HSG) angeschlossen ist. Der Kläger war bei dem beklagten Institut von 1992 bis 31.03.1998 als Beamter auf Zeit in der Funktion eines wissenschaftlichen Assistenten beschäftigt. Mit Arbeitsvertrag vom 09./08.07.1998 wurde er als wissenschaftlicher Angestellter befristet für die Zeit vom 01.08.1998 bis 31.03.2001 vom Land Schleswig-Holstein, endvertreten durch den geschäftsführenden Direktor des Instituts für M. Universität ..., eingestellt. Gemäß § 2 des Arbeitsvertrages fanden die Bestimmungen des BAT als auch die §§

57 b Abs. 2 Nr. 4 i. V. m. § 57 c HRG Anwendung. Mit Änderungsvertrag vom 14./19.03.2001 wurde die befristete Weiterbeschäftigung bis zum 31.07.2001 vereinbart. Der Kläger wurde Mitglied des 1999 gebildeten Personalrats. Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger über den 31.07.2001 hinaus einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung für ein Jahr gemäß § 77 Abs. 4 des Gesetzes über die Mitbestimmung der Personalräte - Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein - (MBG) hat.

Im Abschnitt IX des MBG sind „Vorschriften für besondere Verwaltungszweige und die Behandlung von Verschlussachen“ geregelt. Der Unterabschnitt 1 des MBG enthält in § 77, der überschrieben ist mit „Beschäftigte an Hochschulen“, folgende Regelungen:

### **§ 77 Hochschulen**

- (1) Auf Professorinnen und Professoren an den Hochschulen, Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten findet dieses Gesetz keine Anwendung.
- (2) Für Beschäftigte mit Lehraufgaben oder wissenschaftlicher Tätigkeit werden an den Hochschulen besondere Personalräte gewählt; § 14 findet entsprechende Anwendung.
- (3) Die Beschäftigten, die weder dem Lehrkörper angehören noch wissenschaftlich tätig sind, wählen eigene Personalräte nach den allgemeinen Vorschriften.
- (4) Für die Mitglieder von Personalräten im Hochschulbereich, deren Arbeitsverhältnisse befristet sind, bleiben die Arbeitsverhältnisse unbeschadet der vereinbarten Befristung für die Dauer bestehen, für die ein Kündigungsschutz in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis nach § 38 Abs. 1 bestanden hätte, höchstens für die Dauer eines Jahres.
- (5) Für die Mitglieder von Personalräten im Hochschulbereich, die in einem Beamtenverhältnis auf Zeit tätig sind, gilt § 38 Abs. 2 entsprechend. Nach Ablauf des Beamtenverhältnisses auf Zeit werden sie im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten für die Dauer weiterbeschäftigt, für die ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Abs. 4 fortbestanden hätte.

Der Kläger war der Ansicht, er könne aufgrund seiner Personalratsmitgliedschaft von der Beklagten eine befristete Weiterbeschäftigung bis zum 31. Juli 2002 gemäß § 77 Abs. 4 MBG beanspruchen. Nach dem Wortlaut dieser Vorschrift würden Personalräte im „Hochschulbereich“ erfasst, womit durchaus auch Bereiche gemeint seien, die nicht unmittelbar zur Hochschule gehörten, wo jedoch auch das Hochschulgesetz Anwendung finde und wo Lehre und Forschung durchgeführt würden. Dies sei bei dem beklagten Institut der Fall. Mit „Hochschulbereich“ könne nur der Bereich gemeint sein, der vom Hochschulrecht erfasst werde. Für die Befristung des Arbeits-

verhältnisses habe sich die Beklagte auf die Befristungsmöglichkeit nach § 57 b Nr. 4, 57 c HRG berufen. Es wäre widersinnig und eine nicht nachvollziehbare Ungleichbehandlung, wenn die Gruppen, die aus formellen, verwaltungsrechtlichen Gründen nicht unmittelbar zur Hochschule gehörten, nicht den gleichen Schutz vor den Widrigkeiten des Hochschulrechts, z. B. den erweiterten Befristungsmöglichkeiten, erhalten sollten, wie die Mitarbeiter der Hochschulen selbst.

Der Kläger hat beantragt,

das beklagte Institut zu verurteilen, den Kläger bis zum 31. Juli 2002 als wissenschaftlichen Angestellten in der Vergütungsgruppe II a, Fallgruppe 2, Anlage 1 BAT zu beschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte war der Meinung, § 77 Abs. 4 MBG finde vorliegend keine Anwendung, da das Institut gemäß § 117 HSG nicht Teil der Hochschule sondern eine angegliederte unabhängige Einrichtung und vom Geltungsbereich des HSG ausgenommen sei. Aus diesem Grunde sei bei ihr auch, wie zwischen den Parteien unstreitig ist, kein eigener Personalrat (W) für den Bereich der Wissenschaftler gewählt worden. § 77 Abs. 4 MBG finde nur auf Mitglieder des Personalrats (W) Anwendung.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, da die anspruchsbegründende Vorschrift des § 77 Abs. 4 MBG nur für Mitglieder der Personalrats (W) an Hochschulen, nicht jedoch für Mitglieder von Personalräten angegliederter Einrichtungen gelte. Wegen der Begründung im Übrigen wird auf die Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils Bezug genommen.

Gegen das ihm am 5. Oktober 2001 zugestellte Urteil richtet sich die am 2. November 2001 eingelegte und am Montag, den 3. Dezember 2001 begründete Berufung des Klägers.

Der Kläger wiederholt seine erstinstanzlich geäußerte Rechtsauffassung. Insbesondere weist er darauf hin, dass deshalb, weil das Ministerium gemäß § 117 Abs. 1 HSG im Einvernehmen mit der Hochschule dem Institut für M. die Stellung einer wissenschaftlichen Einrichtung an der Hochschule verliehen habe, das Institut sicherlich zu dem Bereich Hochschule (Wissenschaft, Forschung, Lehre) zähle. Der Ansicht, dass sich § 77 Abs. 4 MBG lediglich auf § 77 Abs. 2 Personalräte (W) MBG beziehen solle, sei nicht zu folgen. Der Gesetzgeber habe im Abs. 4 eben nicht formuliert, dass für die Mitglieder von besonderen Personalräten (Personalräte W) im Hochschulbereich, deren Arbeitsverhältnisse befristet seien..., sondern er habe umfassender eine Regelung für die Mitglieder von Personalräten im Hochschulbereich formuliert. Die engere Auslegung des Arbeitsgerichts würde auch dem Sinn und Zweck der Regelung nicht entsprechen. § 77 MBG beruhe auf Besonderheiten des Hochschulbereiches, denn die Hochschulmitarbeiter hätten während der Laufzeit eines befristeten Arbeitsvertrages Aufgaben zu erfüllen, die insbesondere der akademischen Weiterbildung des Mitarbeiters bzw. der Förderung eines bestimmten Projekts dienten. Die zusätzliche Belastung des Mitarbeiters durch Personalratstätigkeit könne deren Erfüllung beeinträchtigen, sodass es ab einem bestimmten Umfang dieser Beeinträchtigung geboten erscheine, die Befristungsdauer angemessen zu verlängern. Diese Besonderheiten träfen aber auch auf das beklagte Institut zu, das dieselben Aufgaben wie eine Hochschule erfülle. Würde man nun die Anwendung des § 77 Abs. 4 MBG wegen der Formalie der Rechtsform des „An-Instituts“ verneinen, widerspräche es dem Sinn und Zweck der Regelung und würde zu einer Ungleichbehandlung und einer massiven Schlechterstellung der Personalratsmitglieder und des Klägers führen.

Der Kläger beantragt,

1. das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel - ÖD 5 Ca 2318 a/01 vom 20.09.2001, verbunden mit dem Berichtigungsbeschluss vom 05.10.2001 aufzuheben,
2. die Beklagte/Berufungsbeklagte zu verurteilen, den Kläger/Berufungskläger bis zum 31. Juli 2002 als wissenschaftlichen Angestellten in der Vergütungsgruppe II a Fallgruppe 2 Anlage 1 BAT zu beschäftigen.

Das beklagte Land beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Das beklagte Land verteidigt die Entscheidung überwiegend als zutreffend. Es hat zunächst gerügt, dass die Klage unzulässig sein dürfe, insoweit als sie gegen das Institut für M. an der Universität gerichtet sei. Das Institut nehme nicht mit eigener Rechtspersönlichkeit am Rechtsverkehr teil, denn der Kläger habe seinen Arbeitsvertrag nicht mit dem Institut für M., sondern mit dem Land Schleswig-Holstein geschlossen, insoweit bedürfe es einer Berichtigung des Passivrubrums. Diese Berichtigung des Passivrubrums haben die Parteien in der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht vereinbart. In der Sache vertritt es die Ansicht:

Das „An-Institut“ im Sinne von § 117 HSG sei ein Forschungs- und Lehrinstitut in der Rechtsform einer unabhängigen Anstalt des öffentlichen Rechts; das gelte auch für das Institut für M. Es sei jedoch nicht Teil der Hochschule, was schon aus der ausdrücklichen Anordnung von § 117 HSG folge. Dies ergebe sich auch aus der Satzung des Instituts für M. vom 24.12.1981/20.01.1982. Danach diene, was zwischen den Parteien unstreitig ist, das Institut für M. der freien Forschung auf dem Gebiet der M., und es führe Lehrveranstaltungen durch; es habe in der Satzung festgelegte unabhängige Organe, wozu insbesondere auch der geschäftsführende Direktor gehöre; es verfüge über eine eigene Verwaltung und sei befugt, Arbeitsverträge auch zu Lasten eingeworbener Drittmittel abzuschließen. Bestätigt werde diese Auslegung durch die Bestimmung im HSG, wonach die Regelung der §§ 57 ff HSG betreffend die befristeten Arbeitsverhältnisse auf Arbeitsverhältnisse von Mitarbeitern des „An-Instituts“ entsprechend Anwendung fänden. Abwegig sei die Auffassung des Klägers, jeder an einer Hochschule gebildete Personalrat gehöre zum Hochschulbereich und stünde damit unter dem besonderen Schutz von § 77 Abs. 4 MBG. Angesichts der Systematik des § 77 MBG sei das nicht der Fall. § 77 Abs. 4 und 5 MBG enthielten Bestimmungen nur für Mitglieder der besonderen Personalräte an Hochschulen, also nur für solche Personalratsmitglieder, die einem an der Hochschule gebildeten Personalrat (W) angehörten. Die Nichtanwendung von § 77 Abs. 4 MBG auf einfache Personalräte, wie den Kläger, bedeute keine Schlechterstellung der nicht dem Personalrat (W) angehörenden Personalräte. Die Schutzbestimmungen des § 77 MBG seien als Ausnahmebestimmungen naturgemäß eng auszulegen.

## Entscheidungsgründe

Die Berufung ist zulässig. Sie ist dem Wert der Beschwer nach statthaft, form- und fristgerecht eingelegt und rechtzeitig begründet worden.

Der Parteiwechsel auf der Beklagenseite war zulässig und wirksam, denn sowohl die alte Beklagte - Institut für M. an der Universität ... - wie die neue Beklagte, das Land Schleswig-Holstein, waren einverstanden, dass das beklagte Land, entsprechend dem Klägerantrag, den Rechtsstreit als Partei übernimmt.

Die Sache ist auch noch nicht erledigt, obwohl der Kläger zwischenzeitlich im Ausland tätig ist, denn es erscheint nicht ausgeschlossen, dass er, würde er obsiegen, für die restliche Zeit vom Verhandlungstermin vor dem Landesarbeitsgericht an (21.03.02) bis zum 31.07.2002, also rd. vier Monate, bei dem beklagten Land der eingeklagten Weiterbeschäftigung nachgehen würde.

In der Sache ist die Berufung jedoch aus den zutreffenden Gründen der arbeitsgerichtlichen Entscheidung, auf die zur Vermeidung von Wiederholungen gemäß § 543 ZPO verwiesen wird, unbegründet.

Lediglich ergänzend wird darauf hingewiesen: Der Kläger ist nicht Mitglied eines Personalrats im Hochschulbereich. Nur für die Mitglieder von Personalräten im Hochschulbereich gilt die Regelung, dass dann, wenn ihre Arbeitsverhältnisse befristet sind, die Arbeitsverhältnisse unbeschadet der vereinbarten Befristung für die Dauer bestehen, für die ein Kündigungsschutz in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis nach § 38 Abs. 1 MBG bestanden hätte, höchstens jedoch für die Dauer eines Jahres (§ 77 Abs. 4 MBG).

Der Kläger ist Mitglied des Personalrats des Instituts für M. Bei dem beklagten Institut handelt es sich um eine Anstalt des öffentlichen Rechts und nicht um die Universität. Die Universität, ja selbst diverse Fachhochschulen im Lande Schleswig-Holstein, gelten als Hochschulen im Sinne des HSG, denn das ist in § 1 HSG enumerativ ausdrücklich geregelt. Das Institut für M. ist zwar eine der Universität angegliederte Einrichtung, wie zwischen den Parteien unstreitig ist. Es ist aber keine Hoch-

schule. Damit werden die Angestellten der angegliederten Einrichtung nicht automatisch Arbeitnehmer der Hochschule. Das zeigen sowohl der Aufbau als auch der Wortlaut der Vorschriften des HSG.

Nur ein bestimmter Personenkreis, nämlich das wissenschaftliche Personal, das im Bereich des Klinikums tätig sein soll, wird als Personal der Hochschule eingestellt (§ 127 Abs. 4 HSG). Nach der Systematik der gesetzlichen Vorschrift ist diese Regelung nicht für andere wissenschaftliche Mitarbeiter vorgesehen. Das ergibt sich daraus, dass die Regelungen über die angegliederten Einrichtungen in Abschnitt XI HSG aufgeführt sind. Im ersten Titel mit seinem § 117 HSG bzgl. sämtlicher angegliederter Einrichtungen findet sich eine derartige Regelung nicht. Diese ist ausschließlich im Titel 2 „Klinikum“ aufgeführt. Es handelt sich damit um eine Spezialregelung, die entsprechend dem Charakter von Spezialregelungen nicht allgemein gilt.

Der Kläger ist nicht nur nicht Mitglied eines Personalrats an der Hochschule, er ist auch nicht Mitglied eines Personalrats für Beschäftigte mit Lehraufgaben oder wissenschaftliche Tätigkeit. Nur für diesen Personenkreis gilt § 77 Abs. 4 MBG.

Das folgt aus dem Aufbau des § 77 MBG. § 77 MBG unterscheidet drei Personengruppen: (1) Professoren, Hochschuldozenten, für die das Gesetz keine Anwendung findet (§ 77 Abs. 1 MBG), (2) Beschäftigte mit Lehraufgaben oder wissenschaftlicher Tätigkeit, für die an den Hochschulen besondere Personalräte, sogenannte Personalräte (W) gewählt werden (§ 77 Abs. 2 MBG) und (3) die Beschäftigten, die weder dem Lehrkörper angehören noch wissenschaftlich tätig sind, die eigene Personalräte nach den allgemeinen Vorschriften wählen (§ 77 Abs. 3 MBG; vgl. hierzu eingehend Fuhrmann/Neumann/Thorenz/Witt Personalvertretungsrecht Schleswig-Holstein, 5. Auflage 2000 Rd. Nr. 2 f zu § 77 MBG). Ausschließlich für die Mitglieder der Personalräte (W) in befristeten Dienstverhältnissen finden § 77 Abs. 4 und 5 Anwendung (Fuhrmann/Neumann/Thorenz/Witt aaO Rd. Nr. 5 zu § 77 MBG).

Die Richtigkeit der vom Arbeitsgericht vorgenommenen Auslegung des § 77 Abs. 4 MBG wird durch den Zweck der Regelung bestätigt. Der Gesetzgeber hat, wie auch das Bundesarbeitsgericht erkannt hat (BAG v. 29.09.1999 - 7 AZR 265/98 unter II. 4. der Entscheidungsgründe in NZA 2000, 843 - 844), die Verlängerung befristeter Ar-

beitsverträge von Personalratsmitgliedern nur für den Hochschulbereich vorgesehen. Für Personalratsmitglieder anderer Bereiche des öffentlichen Dienstes hat er eine derartige Regelung nicht getroffen. Die Besonderheit des Hochschulbereichs hat zu der Besonderheit der Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse im MBG Schleswig-Holstein geführt. Überzeugend hat das Bundesarbeitsgericht in NZA 2000, 843 - 844 darauf hingewiesen, dass eine derartige Besonderheit darin liege, dass der Hochschulmitarbeiter während der Laufzeit eines befristeten Arbeitsvertrages Aufgaben zu erfüllen habe, die insbesondere der akademischen Weiterbildung des Mitarbeiters bzw. der Förderung eines bestimmten Projekts dienen. Auf diese Aufgaben sei die vereinbarte Befristungsdauer abgestellt. Die zusätzliche Belastung des Mitarbeiters durch Personalratstätigkeit könne deren Erfüllung beeinträchtigen, sodass es ab einem bestimmten Umfang dieser Beeinträchtigung geboten erscheine, die Befristungsdauer angemessen zu verlängern. Ab welchem Grad der Beeinträchtigung und in welchem Umfange der Gesetzgeber einen Ausgleich für geboten halte, unterliege seiner Einschätzungsprärogative. Wenn aber, wie das LAG Schleswig-Holstein (Urt. v. 22.01.1998 - 5 Sa 408/97) und das BAG (im Urt. v. 29.09.1999 - 7 AZR 265/98 aaO) zutreffend geklärt haben, dass die Einschätzungsprärogative des Gesetzgebers erlaubt zu differenzieren zwischen ordentlichen Personalratsmitgliedern und Ersatzmitgliedern, ist eine derartige Differenzierung ebenfalls zulässig zwischen den Mitgliedern eines Instituts und der Hochschule. Es ist nämlich nicht ausgeschlossen, dass sich die Mitglieder eines Instituts, auch wenn es der Universität angeschlossen ist in Bezug auf den wissenschaftlichen Einsatz von den wissenschaftlichen Mitarbeitern einer Hochschule unterscheiden. Daher kommt es nicht darauf an, dass etwa im Einzelfall Angehörige eines Instituts von der Gestaltung der Arbeit her mit Hochschulangehörigen vergleichbar sind. Letztlich kommt es darauf aber nicht an, denn bei § 77 Abs. 4 MBG handelt es sich um eine Ausnahmegesetzvorschrift, die über den besonderen Kündigungsschutz nach den §§ 15 und 16 des Kündigungsschutzgesetzes hinausgeht und gerade nur für den Hochschulbereich gilt. Ausnahmegesetzvorschriften sind im Zweifel eng auszulegen (ebenso für den Fall des § 77 Abs. 4 MBG LAG Schleswig-Holstein im Urt. v. 22.01.1998 - 5 Sa 408/97 und BAG 7 AZR 265/98 aaO), wovon abzugehen der vorliegende Rechtsstreit keinen Anlass gibt.

Auch die im Arbeitsvertrag vereinbarte Anwendung der §§ 57 b und 57 c HRG führen nicht dazu, dass es sich bei der Tätigkeit in dem Institut um eine Hochschultätigkeit

handelt, denn die §§ 57 a - 57 f HRG gelten für Forschungseinrichtungen außerhalb der Hochschulen entsprechend (vgl. hierzu eingehend Reich Hochschulrahmengesetz 7. Aufl. 2000 Rd. Nr. 1 zu § 57 a).

Die Ansicht des Klägers, dass dann, wenn die Anwendung des § 77 Abs. 4 MBG „wegen der Formalie der Rechtsform An-Institut“ verneint würde, dies dem Sinn und Zweck der Regelung widerspräche und zu einer Ungleichbehandlung und einer massiven Schlechterstellung der betroffenen Personalratsmitglieder und des Klägers führen würde, ist unzutreffend. Der Gesetzgeber hat die Sonderregelung des § 77 Abs. 4 MBG nur einem bestimmten wissenschaftlichen Mitarbeiterkreis, nämlich den in den Personalräten (W) tätigen wissenschaftlichen Mitarbeitern der Hochschulen zuzukommen lassen, nicht aber sonstigen wissenschaftlichen Mitarbeitern. Der Kläger ist zwar wissenschaftlicher Mitarbeiter, gehört aber eben nicht zu den Personalratsmitgliedern eines Personalrats (W). Wenn aber der Gesetzgeber nur einem kleinen Personenkreis einen besonderen Schritt wiederfahren lässt, kann sich nicht jedes sonstige Personalratsmitglied auf diesen Schutz berufen, auch dann nicht, wenn es aufgrund von Forschungsvorhaben befristet eingestellt worden ist. Zutreffend weist das beklagte Land darauf hin, dass eine weite Auslegung im Sinne des Klägers zu einer nicht gerechtfertigten Besserstellung der „einfachen“, d. h. nichtwissenschaftlichen Personalräten an Hochschulen gegenüber „einfachen“ Personalräten in anderen Einrichtungen führe, die nichts mit Forschung und Lehre zu tun haben.

Die Berufung war nach alledem mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen.

Gegen das Urteil ist die Revision nach § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen worden.

gez. ...

gez. ...

gez. ...