

Niclas Schütze

## *Neuere Rechtsprechung zur Personalratsbeteiligung bei Befristungen im Hochschulbereich*

Die Personalratsbeteiligung bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen im Hochschulbereich stellt eine nicht zu vernachlässigende Seite der Befristungspraxis dar und ist in der jüngeren Rechtsprechung verstärkt in den Fokus geraten. Der nachfolgende Beitrag soll einen Überblick über die aktuellen Entscheidungen geben und dabei sowohl den Anwendungsbereich der Personalratsbeteiligung als auch die Anforderungen an deren konkrete Ausgestaltung näher beleuchten.

### **I. Anwendungsbereich der Personalratsbeteiligung**

1. Nicht jedwede Unterstützungstätigkeit eines Studenten rechtfertigt eine Einstellung als studentische Hilfskraft im Sinne des § 1 Abs. 3 TV-L

#### a. Sachverhalt

Dem Beschluss des VG Schleswig-Holstein vom 15.01.2025<sup>1</sup> lag folgender Sachverhalt zugrunde: Eine Universität plante die Einstellung und Verlängerung von Verträgen für mehrere studentische Hilfskräfte in der Universitätsbibliothek, wobei die konkreten Tätigkeiten unter anderem die Abwicklung von Arbeitsgängen bei der Ausleihe, das Kassieren von Mahn- und Fernleihgebühren, die Bereitstellung bestellter Literatur, die Erteilung einfacher Auskünfte (zum Beispiel zu Öffnungszeiten) sowie die Unterstützung bei Bestandsumstellungen umfassten. Der Personalrat beanstandete die ausgebliebene Eingruppierung in die Entgeltordnung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) und verweigerte seine Zustimmung. Die Universität wies die Einwände des Personalrats mit einem Verweis darauf, dass der TV-L nach seinem § 1 Abs. 3 Buchst. c für wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte nicht zur Anwendung gelange und eine Eingruppierung in dessen

Entgeltordnung folglich nicht in Betracht käme, als unbeachtlich ab.

#### b. Erwägungen des Gerichts

Das VG Schleswig-Holstein beschloss, dass das Mitbestimmungsrecht des Personalrats nach §§ 51 ff. MBG Schl.-H. verletzt wurde, indem dessen Zustimmungsverweigerung von der Universität als unbeachtlich behandelt wurde. Maßgeblich lag dem Beschluss die Beurteilung der Frage zugrunde, welche Anforderungen an eine Tätigkeit im Rahmen des Hochschulwesens zu stellen sind, damit diese eine Einstellung als studentische Hilfskraft rechtfertigt und der Ausnahmevorschrift des § 1 Abs. 3 Buchst. c TV-L unterfällt.

Seiner Definition vom Begriff der studentischen Hilfskraft legt das Gericht zunächst die nähere Erläuterung der Tarifvertragsparteien zugrunde, die ihrerseits davon ausgegangen sind, dass studentische Hilfskräfte Beschäftigte sind, zu deren Aufgabe es gehört, das hauptberufliche wissenschaftliche Personal in Forschung und Lehre sowie bei außeruniversitären Einrichtungen zu unterstützen. Das VG versteht diese Erläuterung der Tarifvertragsparteien als erkennbare Anlehnung an den Anwendungsbereich der Befristung von Arbeitsverträgen zur Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten mit Studierenden nach § 6 Abs. 1 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG).<sup>2</sup> Für die Beschäftigung als studentische Hilfskraft genüge deshalb nicht jede Unterstützungsarbeit, die der Wissenschaft in irgendeiner Weise von Nutzen ist, vielmehr müsse es sich um wissenschaftsspezifische Aufgaben handeln.<sup>3</sup> Vonseiten des Gerichts wurde beispielhaft die Korrektur von Klausuren oder die Zusammenstellung wissenschaftlicher Materialien genannt und dabei auf BAG-Rechtsprechung rekuriert.<sup>4</sup> Davon abzugrenzen seien

1 VG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 15.01.2025 – 19 A 10003/21 – juris.

2 VG Schleswig-Holstein aaO, Rn. 68.

3 VG Schleswig-Holstein aaO, Rn. 68.

4 Vgl. VG Schleswig-Holstein aaO, Rn. 68 mit Verweis auf die Urteile des BAG vom 30.06.2021 – 7 AZR 245/20 – juris, Rn. 14 und vom 08.06.2005 – 4 AZR 396/04 – juris, Rn. 17.

technische oder verwaltungsmäßige Aufgaben – wie sie auch im Rahmen einer Tätigkeit an der Servicetheke von Universitätsbibliotheken anfallen – die nach Ansicht des Gerichts zwar eine Grundlage für ein wissenschaftliches Arbeiten schaffen, aber keine inhaltliche Nähe zu wissenschaftlichen Tätigkeiten des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals aufweisen.<sup>5</sup>

2. Der Begriff des „Hochschulbereichs“ ist im Befristungsrecht eng zu verstehen und bei Missachtung des Mitbestimmungsrechts des Personalrats kommt ein unbefristeter Arbeitsvertrag zustande

#### a. Sachverhalt

Einen ähnlich gelagerten Fall hatte das LAG Rheinland-Pfalz im Jahr 2024 zu entscheiden<sup>6</sup>: Der Kläger war als Dekanatsassistent beschäftigt und seine Aufgaben umfassten die Lehr- und Stundenplanung, die Organisation der Wahlbereiche und Wahlpflichtfächer, die IT-technische Unterstützung von Planspielen sowie die Contentbetreuung der Webseite des Fachbereichs. Dabei war das Teilzeitarbeitsverhältnis nach § 14 Abs. 1 TzBfG befristet. Er beantragte, festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristung beendet worden ist, sondern vielmehr ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet wurde. Er stützte das Begehren auf den Umstand, dass der Personalrat nicht beteiligt wurde und damit dessen Mitbestimmungsrechte verletzt worden seien. Das beklagte Land war dagegen der Ansicht, der Personalrat habe gem. § 78 Abs. 2 S. 1 Nr. 2 LPersVG Rheinland-Pfalz im Hochschulbereich bei einer Zeit- oder Zweckbefristung des Arbeitsverhältnisses nicht mitzubestimmen und jedenfalls müsse ein Verstoß gegen das Mitbestimmungsrecht eine vollständige Unwirksamkeit des Arbeitsvertrages zur Folge haben.

#### b. Erwägungen des Gerichts

##### aa. Auslegung des Begriffs „Hochschulbereich“

Das LAG hatte zum einen über die Auslegung des Begriffs „Hochschulbereich“ aus § 78 Abs. 2 S. 1 Nr. 2 LPersVG RP zu entscheiden. Dabei beurteilte das Gericht

die Frage, wann eine personelle Einzelmaßnahme im „Hochschulbereich“ erfolgt, restriktiv und in diesem Sinne wurde der Anwendungsbereich des § 78 Abs. 2 S. 1 Nr. 2 LPersVG RP auf wissenschaftliches oder künstlerisches Personal beschränkt.<sup>7</sup> Unter Bezugnahme auf die Leitentscheidung des Bundesverfassungsgerichts zur Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichem Personal<sup>8</sup> stützt das LAG diese Auslegung auf die besondere Zwecksetzung der Ausnahmevorschrift nach § 78 Abs. 2 S. 1 Nr. 2 LPersVG RP, die alleine zur Förderung des akademischen Nachwuchses – einer aus Art. 5 Abs. 3 GG folgenden Aufgabe – eine Befristung ohne Mitwirkung des Personalrats ermöglicht.<sup>9</sup>

Auch wenn sich das LAG Rheinland-Pfalz und das VG Schleswig-Holstein damit im Hinblick auf den restriktiven Umgang mit vereinfachter Befristung von Arbeitsverträgen im Hochschulbereich einig sind, geht die Entscheidung des LAG dem Tätigkeitsprofil des Klägers geschuldet in letzter Konsequenz noch weiter. Denn während im Falle eines Studenten an der Servicetheke einer Universitätsbibliothek ein lediglich mittelbarer Bezug zum hauptberuflich wissenschaftlichen Personal besteht, gehört der Dekanatsassistent einem spezifischen Fachbereich an und unterstützt Forschung sowie Lehre entsprechend des dargelegten Aufgabenprofils unmittelbar. Dennoch verfolge auch der Dekanatsassistent keine wissenschaftliche Tätigkeit und sei somit nicht im „Hochschulbereich“ nach § 78 Abs. 2 S. 1 Nr. 2 LPersVG RP zu verorten.<sup>10</sup>

##### b. Auswirkung der Verletzung des Mitbestimmungsrechts auf das Arbeitsverhältnis

Im Lichte der festgestellten Verletzung des Mitbestimmungsrechts stellte sich zudem die Frage, was unter der nach § 74 Abs. 1 S. 2 LPersVG RP für diesen Fall angeordneten Rückgängigmachung der Maßnahme zu verstehen ist. Das LAG entschied, dass alleine eine Unwirksamkeit der Befristungsabrede anzunehmen sei. Es entfalle damit lediglich der vereinbarte Beendigungstatbestand, nicht aber die übrigen arbeitsvertraglichen Vereinbarungen, was

5 VG Schleswig-Holstein aaO, Rn. 71.

6 LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 24.04.2024 – 7 Sa 203/23 – NZA-RR 2024, 615.

7 LAG Rheinland-Pfalz aaO, Rn. 49.

8 BVerfG, Beschluss vom 24.04.1996 – 1 BvR 712/86 – NJW 1997,

513; zuletzt bestätigt durch BVerfG, Beschluss vom 11.12.2024 – 1 BvR 1109/21, 1 BvR 1422/23 – NZA 2025, 492, dazu jüngst Löwisch, OdW 2025, 259 ff.

9 LAG Rheinland-Pfalz aaO, Rn. 50.

10 LAG Rheinland-Pfalz aaO, Rn. 52.

das Zustandekommen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses zur Folge habe.<sup>11</sup>

### c. Übertragbarkeit der Entscheidung auf andere Bundesländer

Die Entscheidung des LAG beruht auf der Auslegung des § 78 Abs. 2 S. 1 Nr. 2 LPersVG RP.

Der landesspezifischen Ausgestaltung des Personalvertretungsrechts geschuldet stellt sich die Frage nach vergleichbaren oder weniger vergleichbaren Vorschriften in anderen Bundesländern. Ähnliche Vorschriften finden sich etwa in Nordrhein-Westfalen (§§ 104, 72, 66 LPersVG NRW) und im Saarland (§ 81 Abs. 2 lit. a SaarlPersVG). Mecklenburg-Vorpommern (§ 68 Abs. 3 S. 1 LPersVG MV) und Sachsen (§ 82 Abs. 1 S. 1 SächsPersVG) sehen eine Mitbestimmung durch den Personalrat nur dann vor, wenn die Beschäftigten es beantragen. Ebenso „einschränkend“ ist die Mitbestimmung des Personalrates in Baden-Württemberg (§§ 99 Abs. 2, 76 Abs. 2 LPersVG BW) und Bayern (Art. 78 Abs. 1 S. 1 Nr. 6 BayPersVG) ausgestaltet.

3. Soweit Beschäftigte einer Universität ein Hochschulstudium abgeschlossen haben, werden sie vom (in NRW besonderen) Personalrat für das wissenschaftliche und künstlerische Personal vertreten, auch wenn eine Verwaltungstätigkeit wahrgenommen wird und keine unmittelbare Beteiligung an Forschung oder Lehre erfolgt

#### a. Sachverhalt

Vor dem OVG Nordrhein-Westfalen<sup>12</sup> wurde vonseiten des Personalrats für das wissenschaftliche und künstlerische Personal die Klärung einer Zuständigkeitsfrage begehrt. Hintergrund waren insgesamt sechs beteiligungspflichtige Personalmaßnahmen, die von der Universität mit Zustimmung des Personalrates für das Personal in Technik und Verwaltung vorgenommen worden waren. Gegenstand der Maßnahmen waren dabei vor allem Einstellungen von Mitarbeitern, die über einen Hochschulabschluss mit einer generellen Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern

verfügten. Von diesen sollten Verwaltungstätigkeiten in den organisatorischen Einheiten der Universität wahrgenommen werden. Der antragstellende Personalrat begründete die begehrte Feststellung der eigenen Zuständigkeit damit, dass diese Beschäftigten wissenschaftliche Dienstleistungen erbrächten, während die Universität argumentierte, dass die Beschäftigten hauptsächlich Verwaltungsaufgaben nachgingen.

#### b. Erwägungen des Gerichts

Das OVG beurteilte die Zuständigkeitsfrage zugunsten des Antragstellers und stellte dabei im Ausgangspunkt auf § 105 Abs. 1 S. 1 und § 104 S. 1 LPersVG NRW ab.<sup>13</sup> Aus diesen Vorschriften folgt, dass für bestimmte Angestellte an den Hochschulen, zu denen auch die wissenschaftlichen Mitarbeiter zählen, besondere Personalvertretungen gebildet werden. Dass es sich im zu entscheidenden Fall um wissenschaftliche Mitarbeiter handelt, leitete das OVG aus der Legaldefinition in § 44 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (HG NRW) her, wobei die Verknüpfung selbst nicht näher begründet wurde.<sup>14</sup> Danach gehören zu den wissenschaftlichen Mitarbeitern nicht nur Beschäftigte, die nach § 44 Abs. 1 S. 1 HG NRW prägend wissenschaftliche Dienstleistungen erbringen, sondern auch solche, denen nach § 44 Abs. 1 S. 3 HG NRW Aufgaben der Hochschulverwaltung obliegen. Die Abgrenzung zu den Mitarbeitern in Technik und Verwaltung, die nach Maßgabe des § 47 HG NRW andere als wissenschaftliche Dienstleistungen erbringen, erfolgte anhand der Einstellungs Voraussetzungen aus § 44 Abs. 4 HG NRW und der Zuordnung des Mitarbeiters zu bestimmten Organisationseinheiten.<sup>15</sup> Auf diese Weise sei eine praktikable Abgrenzung zwischen wissenschaftlichen und nicht wissenschaftlichen Mitarbeitern möglich.<sup>16</sup> Gestützt auf diesen Erwägungen stellte das Gericht fest, dass die Universität den falschen Personalrat beteiligt hat.

## II. Ausgestaltung der Beteiligung

1. Ist eine Befristung nach § 2 Abs. 1 S. 1 WissZeitVG Gegenstand der Personalratsbeteiligung, so umfasst die Unterrichtspflicht der Universität gegenüber dem

11 LAG Rheinland-Pfalz, aaO, Rn. 58.

12 OVG NRW, Beschluss vom 26.02.2024 – 34 A 67/23.PVL – juris; zu dieser Entscheidung *Hauck-Scholz*, öAT 2024, 107 (Anmerkung).

13 OVG NRW aaO, Rn. 54.

14 OVG NRW aaO, Rn. 56 f.; in diesem Punkt kritisch *Hauck-Scholz*, öAT 2024, 107 (Anmerkung).

15 OVG NRW aaO, Rn. 57.

16 OVG NRW aaO, Rn. 61; zustimmend *Hauck-Scholz*, öAT 2024, 107 (Anmerkung).

Personalrat sämtliche Vorbeschäftigungszeiten des Mitarbeiters.

#### a. Sachverhalt

Hinsichtlich des Umfangs der Personalratsbeteiligung hatte das LAG Düsseldorf<sup>17</sup> im Rahmen einer Befristungskontrollklage zu entscheiden. Es lag folgender Sachverhalt zugrunde: Der Kläger arbeitet auf Grundlage mehrerer Befristungen seit 2014 als wissenschaftlicher Mitarbeiter bei der beklagten Universität. Der streitgegenständliche Arbeitsvertrag wurde von den Parteien mit Zustimmung des Personalrates geschlossen, wobei dem Personalrat gegenüber keine zeitlichen Angaben zu den Vorbeschäftigungszeiten gemacht wurden. Der Kläger trug vor, dass die Befristung unwirksam sei, weil die Universität den wissenschaftlichen Personalrat nicht ordnungsgemäß beteiligt habe. Konkret beanstandete er, dass die Beklagte es versäumt habe, dem Personalrat alle relevanten Vorbeschäftigungszeiten mitzuteilen. Die Beklagte nahm hingegen den Standpunkt ein, dass die Angaben ausreichend gewesen seien und wendete außerdem ein, dass der Personalrat selbst keine unzureichende Unterrichtung beanstandete, sondern vielmehr zugestimmt hat.

#### b. Erwägungen des Gerichts

Das LAG hat im Ausgangspunkt grundsätzlich festgehalten, dass dem Personalrat vonseiten des Arbeitgebers sämtliche Informationen, die für die ordnungsgemäße Wahrnehmung seines Mitbestimmungsrechts aus § 72 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 LPersVG NRW erforderlich sind, unaufgefordert mitzuteilen sind.<sup>18</sup> Für die Befristung im Hochschulbereich bedeute dies Folgendes: Damit der Personalrat die Wirksamkeit einer Befristung auf Grundlage des § 2 Abs. 1 S. 1 WissZeitVG prüfen kann, müsse dieser Kenntnis von den konkreten Vorbeschäftigungszeiten haben, da insbesondere die Einhaltung der gesetzlich zulässigen Befristungsdauer eine Wirksamkeitsvoraussetzung darstelle. Die Beklagte habe diesem Erfordernis durch den ausdrücklich erfolgten Hinweis auf „Weiterbeschäftigung“ des Klägers und die Bezugnahme auf die Rechtsgrundlage der Befristung aus § 2 Abs. 1 S. 1

WissZeitVG im zu entscheidenden Fall keinesfalls Rechnung getragen.<sup>19</sup>

Auch der von der Beklagten vorgebrachte Einwand, dass es einer Beanstandung des Personalrates bedürfe und vorliegend sogar eine Zustimmung durch diesen erfolgte, kam vor dem LAG nicht zum Tragen, da Voraussetzung einer wirksamen Zustimmung des Personalrates gerade seine ordnungsgemäße Unterrichtung über die Maßnahme sei. Die Zustimmung des Personalrats heile insofern keine Anhörungsfehler.<sup>20</sup>

2. Die konkrete Bezeichnung des Verlängerungsgrundes im Rahmen der Personalratsbeteiligung führt dazu, dass der Arbeitgeber auf diesen festgelegt ist

#### a. Sachverhalt

Eine weitere Befristungskontrollklage, die diesmal das BAG<sup>21</sup> zu beurteilen hatte, betraf eine – im Zeitpunkt der Klage – promovierte und habilitierte Wissenschaftlerin, die langjährig an einer Universität beschäftigt war.<sup>22</sup> In dieser Zeit bekleidete sie das Amt der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten, wofür sie in einem Umfang von einem Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit freigestellt wurde, und nahm zudem eine Vertretungsprofessur wahr. Im Jahr 2018 beantragte das Land die Zustimmung des Personalrats zur befristeten Weiterbeschäftigung der Klägerin und trug vor, dass die Verlängerung „weiterhin auf § 2 Abs. 5 Nr. 2 WissZeitVG“ beruhen solle. Der Personalrat stimmte unter ausdrücklicher Bezugnahme auf diesen Verlängerungsgrund zu. Mit der Begründung, dass die Beteiligung des Personalrates nicht ordnungsgemäß erfolgt sei, machte die Klägerin die Unwirksamkeit ihrer Befristung und den Bestand eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses geltend. Die Beklagte berief sich auf eine versehentliche Falschbezeichnung.

#### b. Erwägungen des Gerichts

In der zu beurteilenden Frage, ob sich das beklagte Land auf andere Rechtfertigungsgründe für die Befristung als den des § 2 Abs. 5 S. 1 Nr. 2 WissZeitVG berufen kann, entschied das BAG, dass die typologisierende Bezeichnung des Befristungsgrundes eine Bindungswirkung für das Land entfalte und der Befristungsgrund alleine im Rahmen eines neuen

17 LAG Düsseldorf, Urteil vom 07.11.2023 – 14 Sa 526/23 – juris; zu dieser Entscheidung *Burger*, öAT 2024, 97 (Anmerkung).

18 LAG Düsseldorf aaO, Rn. 34 ff.

19 LAG Düsseldorf aaO, Rn. 38 f.

20 LAG Düsseldorf aaO, Rn. 54.

21 BAG, Urteil vom 21.06.2023 – 7 AZR 88/22 – juris; zu

dieser Entscheidung bereits ausführlich *Mandler/Wolff*, Personalratsbeteiligung bei Befristungen gemäß WissZeitVG, OdW 2024, 213.

22 Für eine zusammenfassende tabellarische Darstellung siehe *Mandler/Wolff*, OdW 2024, 213, 214.

Mitbestimmungsverfahrens ersetzt werden könne. Die einmal erteilte Zustimmung des Personalrats zu einer Befristung stelle keine unabhängig von den Befristungsgründen erteilte Blankozustimmung dar.<sup>23</sup> Zwar komme der Verlängerungstatbestand aus § 2 Abs. 5 S. 1 Nr. 5 WissZeitVG unter Berücksichtigung der nachträglichen Geltendmachung, dass die Befristung des Arbeitsvertrages auf der Verlängerung des Arbeitsverhältnisses wegen der Freistellung der Klägerin als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte beruhe, an sich in Betracht. Ob eine Befristung danach gerechtfertigt gewesen wäre, ließ das BAG aber im Ergebnis offen, da sich die Beklagte alleine auf den ihrerseits vorgetragene § 2 Abs. 5 S. 1 Nr. 2 WissZeitVG stützte.<sup>24</sup> Darunter wäre die Wahrnehmung einer Vertretungsprofessur zwar zu fassen, allerdings lag ebendiese Tätigkeit der Befristung eines vorangegangenen Arbeitsvertrages zugrunde und wurde insoweit bereits „verbraucht“.<sup>25</sup>

#### c. Konsequenz für die Befristungspraxis

Nach Maßgabe dieser Rechtsprechung gefährden bereits kleinste Formfehler oder ungenaue Begründungen die Wirksamkeit einer Befristung und eine konforme Handhabung wäre für die Praxis mit großer Sorgfalt verbunden. Diese spürbare Verschärfung drängt die arbeitgebenden Länder zu einer Strategie größtmöglicher Verallgemeinerung und es erscheint möglich, dass anstelle der detaillierten Angabe des Befristungsgrundes zunehmend auf pauschale Verweise oder allgemein gehaltene Umschreibungen zurückgegriffen wird (z.B. lediglich ein Verweis auf den ersten Satz von § 2 Abs. 5 WissZeitVG).<sup>26</sup>

Niclas Schütze ist wissenschaftliche Hilfskraft an der Forschungsstelle für Hochschulrecht und Hochschularbeitsrecht der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg.

<sup>23</sup> BAG aaO, Rn. 27 f.

<sup>24</sup> BAG aaO, Rn. 24 f.

<sup>25</sup> BAG aaO, Rn. 23.

<sup>26</sup> Mandler/Wolff, OdW 2024, 213, 216 ff.

