

Kündigung: Mit der Exmatrikulation endet für studentische Hilfskraft auch der Job

Ist ein Student als studentische Hilfskraft bei einem Forschungsinstitut beschäftigt und lässt er sich exmatrikulieren, so kann er sich nicht gegen die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses wehren. Der Arbeitgeber darf den ehemaligen Studenten aus personenbedingten Gründen entlassen. Er werde der vertraglich vereinbarten Anforderungen nicht mehr gerecht. Das Forschungsinstitut habe „ein berechtigtes Interesse daran, für die Ausübung der Tätigkeiten an die Studierendeneigenschaft anzuknüpfen“, so das BAG.

Quelle: Wolfgang Büser

Personenbedingte Kündigung einer studentischen Hilfskraft nach Exmatrikulation; Unerheblichkeit der Unwirksamkeit der Befristungsabrede

Gericht: BAG

Datum: 18.09.2008

Aktenzeichen: 2 AZR 976/06

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2008, 30842

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

ArbG Mannheim - 14.06.2005 - AZ: 4 Ca 178/03

LAG Baden-Württemberg - 13.07.2006 - AZ: 19 Sa 66/05

Rechtsgrundlagen:

§ 622 Abs. 2 BGB

§ 57d HRG

§ 57e HRG

§ 1 Abs. 1 KSchG

§ 1 Abs. 2 S. 1 KSchG

§ 16 S. 1 TzBfG

Fundstellen:

ArbRB 2009, 133

ArbRB 2008, 293 (Kurzinformation)

AuA 2009, 549

AuA 2008, 687 (Kurzinformation)

AuR 2008, 356 (Kurzinformation)

AuR 2009, 185

AUR 2009, 185
AUR 2008, 356 (Kurzinformation)
BB 2009, 1192
BB 2008, 2177 (Pressemitteilung)
DB 2009, 1024
DB 2008, XVIII Heft 40 (Pressemitteilung)
EzA-SD 21/2008, 3 (Pressemitteilung)
EzA-SD 7/2009, 3
FA 2009, 285
FA 2008, 347 (Pressemitteilung)
HzA aktuell 2008, 25-26 (Pressemitteilung)
JuS 2008, XI Heft 10 (Pressemitteilung)
JuS 2008, XIV Heft 11 (Kurzinformation)
MDR 2008, R9 (Kurzinformation)
NWB 2008, 3740 (Kurzinformation)
NZA 2008, VII Heft 18 (Kurzinformation)
NZA 2009, 425-428 (Volltext mit red. LS)
schnellbrief 2008, 7-8
ZTR 2008, 596 (Pressemitteilung)

BAG, 18.09.2008 - 2 AZR 976/06

Redaktioneller Leitsatz:

1. a) Nach § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG kann eine Kündigung aus personen-, verhaltens- und/oder betriebsbedingten Gründen gerechtfertigt sein. Berührt eine Kündigung mehrere oder alle der drei im Gesetz genannten Bereiche, liegt ein sogenannter kündigungsrechtlicher Mischtatbestand vor.
b) In einem solchen Fall richtet sich nach der Rechtsprechung des Senats der Prüfungsmaßstab danach, aus welchem der im Gesetz genannten Bereiche die Störung primär kommt, die sich auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses nachteilig auswirkt, während dieser Beeinträchtigung eventuell zugrunde liegende, fernere Ursachen außer Betracht zu bleiben haben.
2. a) Bei dem vertraglich vorausgesetzten Studentenstatus handelt es sich um eine für die Tätigkeit einer studentischen Hilfskraft notwendige und sachlich gerechtfertigte Anforderung.
b) Geht der als studentische Hilfskraft eingestellte Arbeitnehmer, beispielsweise aufgrund einer Exmatrikulation, keinem Studium mehr nach, entfällt eine wesentliche, mit der Person der Hilfskraft verbundene Voraussetzung der Beschäftigung. Dies rechtfertigt in der Regel die personenbedingte Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

3. a) Die Anerkennung des Studentenstatus als kündigungspflichtig relevantes Anforderungsmerkmal wird nicht dadurch in Frage gestellt, dass der befristete Arbeitsvertrag infolge rechtsunwirksamer Befristung als auf unbestimmte Zeit geschlossen gilt.

b) Die Unwirksamkeit erfasst lediglich die Befristungsvereinbarung; im Übrigen bleibt der Inhalt des Arbeitsverhältnisses unberührt. Der unbefristete Fortbestand des Arbeitsverhältnisses hatte damit keinen Einfluss auf die Beschäftigung des Klägers als studentische Hilfskraft.

In Sachen

Kläger, Berufungskläger, Anschlussberufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte, Anschlussberufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. September 2008 durch den Richter am Bundesarbeitsgericht Schmitz-Scholemann als Vorsitzenden, den Richter am Bundesarbeitsgericht Linsenmaier, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Berger sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Roeckl und Schierle für Recht erkannt:

Tenor:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 13. Juli 2006 - 19 Sa 66/05 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten in der Revision noch über die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung.
- 2 Der Kläger nahm im Oktober 1993 ein Hochschulstudium im Studiengang Wirtschaftsinformatik auf. Seit September 1995 war er aufgrund mehrerer befristeter Arbeitsverträge bei der Beklagten als "wissenschaftliche Hilfskraft ohne abgeschlossene Hochschulausbildung" (studentische Hilfskraft) angestellt. Die Beklagte ist eine Forschungseinrichtung. Sie beschäftigt neben etwa 120 anderweitigen Mitarbeitern rund 100 studentische Hilfskräfte, überwiegend im Forschungsbereich, vereinzelt auch in der Verwaltung und der EDV-Abteilung.
- 3 Im letzten, zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrag heißt es ua. wie folgt:
- 4 "Dienstvertrag
- 5 für wissenschaftliche Hilfskräfte ohne abgeschlossene Hochschulausbildung
- 6 (Beschäftigungshöchstumfang 82 Stunden monatlich)
- 7 ...
- 8 § 1 Der oben Genannte wird vom 01.01.2003 bis 31.03.2003 zur Wahrnehmung wissenschaftlicher Hilfstätigkeiten in der Forschungsgruppe "Informations- und Kommunikationstechnologien" für das Projekt "Konjunkturumfrage im Dienstleistungssektor" im außertariflichen Angestelltenverhältnis des Bundes-Angestellentarifvertrages (BAT) (§ 3 Buchst. g BAT) eingestellt.
- 9 ...

- 10 § 3 (1) Die Arbeitszeit beträgt monatlich 40 Stunden.
- 11 ...
- 12 ...
- 13 § 8 Jedes Semester ist die aktuelle Immatrikulationsbescheinigung unaufgefordert im Personalbereich abzugeben. Bei Nichtvorlage wird die Vergütung umgehend gestoppt.
- 14 ..."
- 15 Seine nach diesem Vertrag zu verrichtende projektbezogene Tätigkeit übte der Kläger spätestens seit dem 8. Januar 2003 aus. Dabei war er ua. mit der Administration einschlägiger Datenbanken und damit verbundener Tätigkeiten betraut.
- 16 Ab dem Wintersemester 2000/2001 bis einschließlich Wintersemester 2002/2003 war der Kläger laut vorgelegter Studienbescheinigungen zwar an der Universität eingeschrieben, aber zugleich beurlaubt. Zum 31. März 2003 ließ er sich ohne Hochschulabschluss exmatrikulieren. Die Beklagte lehnte daraufhin eine Weiterbeschäftigung ab.
- 17 Am 17. April 2003 hat der Kläger wegen der von ihm für unwirksam gehaltenen Befristung des letzten Arbeitsvertrags Klage auf Feststellung erhoben, dass zwischen der Beklagten, der Z GmbH, und dem Kläger seit dem 1. Januar 2003 ein Dauerteilzeitarbeitsverhältnis besteht. Mit Schreiben vom 10. Juni 2003 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis vorsorglich ordentlich zum 31. August 2003. Dagegen erhob der Kläger Kündigungsschutzklage.
- 18 Der Kläger hat - soweit für die Revision noch von Bedeutung - geltend gemacht, die Kündigung sei sozial ungerechtfertigt. Das Anforderungsmerkmal des "Immatrikuliertseins" weise keinen Bezug zu seiner Tätigkeit auf. Die zu verrichtenden Arbeitsaufgaben könnten bei Vorhandensein entsprechender Computerkenntnisse vollkommen unabhängig von der Einschreibung an der Hochschule verrichtet werden. Die Exmatrikulation sei kein tauglicher Anknüpfungspunkt für eine personenbedingte Kündigung. Anderenfalls käme dies einem Sonderkündigungsrecht gleich. Im Übrigen sei es ihm jederzeit möglich gewesen, den Mangel durch erneute Immatrikulation, spätestens zum 1. Oktober 2003, dem Beginn des neuen Wintersemesters, zu beheben. Die Beklagte habe ihn auf anderen, geeigneten Arbeitsplätzen außerhalb des Forschungsbereichs weiter beschäftigen können. Die Kündigung sei zudem mangels Abmahnung unverhältnismäßig. Jedenfalls sei die Kündigungsfrist nicht gewahrt.
- 19 Der Kläger hat - soweit noch von Interesse - beantragt
- 20 festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 10. Juni 2003, dem Kläger zugegangen am 13. Juni 2003, nicht aufgelöst worden ist.
- 21 Die Beklagte hat beantragt,
- 22 die Klage abzuweisen,
- 23 hilfsweise,
- 24 das Arbeitsverhältnis gegen Zuerkennung einer in das Ermessen des Gerichts gestellten Abfindung an den Kläger aufzulösen.
- 25 Die Beklagte hält die Kündigung für wirksam. Bei dem Arbeitsverhältnis handele es sich um ein auf wissenschaftliche Aus- und Weiterbildung und nicht auf eine Dauerbeschäftigung angelegtes

Arbeitsverhältnis. Die Beklagte komme mit der Beschäftigung studentischer Hilfskräfte der in ihrem Gesellschaftsvertrag festgeschriebenen Verpflichtung zur Förderung wissenschaftlicher Zwecke und der Förderung von Bildung und Erziehung nach. Daher habe sie die unternehmerische Entscheidung getroffen, wo immer möglich, im Forschungsbereich allerdings ausschließlich, für Hilfstätigkeiten studentische Hilfskräfte einzusetzen. Diesen wolle sie die Möglichkeit geben, über das Studium hinausgehende ergänzende Kenntnisse zu erlangen sowie praktische Erfahrungen in der Wirtschaftsforschung zu erwerben. Der für den Bestand des Arbeitsverhältnisses vorausgesetzte Fortbestand eines ordnungsgemäßen Studiums sei beim Kläger nicht mehr gegeben gewesen. Bezogen auf Arbeitsplätze, die nicht für studentische Hilfskräfte vorgesehen seien, fehle es an der Vergleichbarkeit. Jedenfalls sei das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Der Kläger habe sich entgegen anders lautender Erklärungen gegenüber der Beklagten überhaupt nicht mehr um eine Diplomarbeit bemüht, gleichwohl das Vertrauen der Beklagten in seinen Studentenstatus wach gehalten und sich auf diesem Weg den letzten befristeten Arbeitsvertrag erschlichen.

- 26 Der Kläger hat beantragt,
- 27 den Auflösungsantrag zurückzuweisen.
- 28 Das Arbeitsgericht hat festgestellt, dass die Parteien seit dem 1. Januar 2003 in einem sie miteinander verbindenden unbefristeten Teilzeitarbeitsverhältnis standen. Die Kündigungsschutzklage hat es abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers und die Anschlussberufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der nur für den Kläger zugelassenen Revision verfolgt dieser seinen Kündigungsschutzantrag weiter.

Entscheidungsgründe

- 29 Die Revision des Klägers hat keinen Erfolg.
- 30 A. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung des die Kündigungsschutzklage abweisenden Teils seiner Entscheidung ausgeführt: Der Kündigungsgrund betreffe sowohl die Person des Klägers (Statusverlust) als auch den betrieblichen Bereich. Bei einem solchen Mischtatbestand sei maßgeblich auf den Bereich abzustellen, aus dem die sich auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses nachteilig auswirkende Störung herrühre. Der Schwerpunkt liege hier auf der Betriebsbedingtheit der Kündigung. Die Kündigung sei aus dringenden betrieblichen Erfordernissen sozial gerechtfertigt. Die Beklagte habe, ihrem Gesellschaftszweck entsprechend, für die den Wissenschaftlern zuarbeitenden Tätigkeiten keine Dauerarbeitsplätze eingerichtet. Sie beschäftige mit diesen Aufgaben als Mitarbeiter ohne abgeschlossene Hochschulausbildung ausschließlich studentische Hilfskräfte. Diese unternehmerische Entscheidung sei hinzunehmen. Der Beschäftigungsbedarf für den Kläger sei mit seiner Exmatrikulation entfallen. Eine Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung des Klägers auf einem anderen Arbeitsplatz habe nicht bestanden. Soweit außerhalb des Forschungsbereichs Arbeitsplätze für studentische Hilfskräfte mit einer ihrer Art nach wissenschaftlichen Dienstleistungstätigkeit vorgehalten würden, gelte nichts anderes als für den Forschungsbereich. Auch mit der Einrichtung dieser Stellen verfolge die Beklagte letztlich die Verwirklichung ihres Ziels der Förderung von Bildung und Erziehung. Andere Stellen seien nicht vergleichbar. Einer Abmahnung habe es nicht bedurft. Dem Kläger seien die Bedingungen seiner Beschäftigung bekannt gewesen. Auch die Interessen des Klägers stünden einer Kündigung nicht entgegen.
- 31 B. Dem schließt sich der Senat im Ergebnis an.
- 32 I. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nicht aufgrund der im Arbeitsvertrag vom 20. Dezember 2002/21. Januar 2003 vereinbarten Befristung mit Ablauf des 31. März 2003 geendet. Das Landesarbeitsgericht hat der dahingehenden Klage mit der Begründung stattgegeben, die vereinbarte Befristung sei wegen nicht gewahrter Schriftform (§ 14 Abs. 4 TzBfG) rechtsunwirksam. Das Urteil ist in dieser Hinsicht rechtskräftig.

- 33** II. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend entschieden, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die fristgemäße Kündigung vom 10. Juni 2003 mit Ablauf des 31. August 2003 beendet worden ist. Die ordentliche Kündigung ist wirksam (§ 1 Abs. 1 KSchG). Zwar betrifft - was die Revision zu Recht rügt - der Sachverhalt, auf den die Beklagte die Kündigung stützt, nicht den betrieblichen Bereich. Gleichwohl ist die Kündigung sozial gerechtfertigt iSd. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG . Der Kläger war bei der Beklagten als studentische Hilfskraft beschäftigt. Jedenfalls aufgrund seiner Exmatrikulation wurde der Kläger der nach dem Vertragsinhalt bestehenden Anforderung, dass er einem ordentlichen Studium nachgeht, nicht mehr gerecht. Darin liegt ein personenbedingter Grund zur Kündigung.
- 34** 1. Der Annahme des Landesarbeitsgerichts, bei dem zu beurteilenden Kündigungssachverhalt handele es sich um einen solchen, der zugleich mehrere der in § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG geregelten Kündigungsgründe berühre, vermag sich der Senat nicht anzuschließen. Vielmehr ist der Sachverhalt als personenbedingter Grund einzuordnen.
- 35** a) Nach § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG kann eine Kündigung aus personen-, verhaltens- und/oder betriebsbedingten Gründen gerechtfertigt sein. Berührt eine Kündigung mehrere oder alle der drei im Gesetz genannten Bereiche, liegt ein sogenannter kündigungsrechtlicher Mischtatbestand vor. In einem solchen Fall richtet sich nach der Rechtsprechung des Senats der Prüfungsmaßstab danach, aus welchem der im Gesetz genannten Bereiche die Störung primär kommt, die sich auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses nachteilig auswirkt, während dieser Beeinträchtigung eventuell zugrunde liegende, fernere Ursachen außer Betracht zu bleiben haben (vgl. 29. Januar 1997 - 2 AZR 9/96 - BAGE 85, 107, 112 [BAG 29.01.1997 - 2 AZR 9/96] ; 17. Mai 1984 - 2 AZR 109/83 - BAGE 46, 191, 196) [BAG 17.05.1984 - 2 AZR 109/83] .
- 36** b) Der von der Beklagten mitgeteilte Kündigungssachverhalt betrifft den personenbedingten Bereich. Die Beklagte beruft sich zur Rechtfertigung der Kündigung auf den Wegfall des Studentenstatus infolge Exmatrikulation. Der Kündigungsgrund knüpft damit an die persönlichen Verhältnisse des Klägers an, der aus Sicht der Beklagten die vertraglich festgelegten Voraussetzungen der Beschäftigung nicht mehr erfüllt hat. Lediglich zur Rechtfertigung dieser Anforderung stützt sich die Beklagte auf eine Organisationsentscheidung. Die Auffassung der Revision, der Kündigungsgrund liege im verhaltensbedingten Bereich, findet in dem von der Beklagten unterbreiteten Kündigungssachverhalt keine hinreichende Grundlage. Zwar hat der Kläger die Exmatrikulation durch eigenes Verhalten herbeigeführt. Für den Kündigungsentschluss der Beklagten war aber der durch die Aufgabe des Studiums eingetretene Verlust der Studierenden-Eigenschaft als solcher ausschlaggebend.
- 37** 2. Ungeachtet der unzutreffenden Einordnung des Kündigungssachverhalts bedurfte es keiner Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht. Der Senat konnte in der Sache selbst entscheiden (§ 563 Abs. 3 ZPO). Der der Kündigung zugrunde liegende Sachverhalt und alle abwägungsrelevanten Gesichtspunkte sind durch das Landesarbeitsgericht festgestellt. Eine weitere Sachverhaltsaufklärung ist nach einer Zurückverweisung nicht zu erwarten.
- 38** a) Mit der Befugnis zur personenbedingten Kündigung soll dem Arbeitgeber die Möglichkeit eröffnet werden, das Arbeitsverhältnis aufzulösen, wenn der Arbeitnehmer die erforderliche Eignung oder Fähigkeit nicht (mehr) besitzt, um zukünftig die geschuldete Arbeitsleistung - ganz oder teilweise - zu erbringen (Senat 18. Januar 2007 - 2 AZR 731/05 - BAGE 121, 32; 20. Mai 1988 - 2 AZR 682/87 - BAGE 59, 32, 44) [BAG 20.05.1988 - 2 AZR 682/87] . Die Erreichung des Vertragszwecks muss durch den in der Sphäre des Arbeitnehmers liegenden Umstand nicht nur vorübergehend zumindest teilweise unmöglich sein (vgl. v. Hoyningen-Huene/Linck KSchG 14. Aufl. § 1 Rn. 273).
- 39** b) Hiervon ausgehend ist die Kündigung gemäß § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG gerechtfertigt.
- 40** aa) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend ausgeführt, dass der Studentenstatus des Klägers Voraussetzung für den Vertragsschluss und die erfolgte Beschäftigung als "wissenschaftliche Hilfskraft ohne abgeschlossene Hochschulausbildung" war. Der Kläger wurde - was die Revision

nicht in Abrede stellt - als "studentische Hilfskraft" eingestellt. Als solche hat er den Dienstvertrag mit der Beklagten unterzeichnet. Die Beklagte ist unstreitig eine Forschungseinrichtung iSd. § 57d Hochschulrahmengesetzes (HRG) (in der hier maßgebenden Fassung des Gesetzes vom 27. Dezember 2004, BGBl. I S. 3835, das im Wesentlichen die Vorschriften des 5. HRGÄndG vom 16. Februar 2002, BGBl. I S. 693, wieder in Kraft setzte). Nach der in § 57e HRG enthaltenen Legaldefinition sind "studentische Hilfskräfte" solche Hilfskräfte, die an einer deutschen Hochschule eingeschrieben sind. Dem entspricht § 8 Satz 1 des Dienstvertrags mit der dort normierten Verpflichtung zur Abgabe der jeweils aktuellen Immatrikulationsbescheinigung.

- 41** bb) Bei dem vertraglich vorausgesetzten Studentenstatus handelt es sich um eine für die Tätigkeit einer studentischen Hilfskraft notwendige und sachlich gerechtfertigte Anforderung. Geht der als studentische Hilfskraft eingestellte Arbeitnehmer, beispielsweise aufgrund einer Exmatrikulation, keinem Studium mehr nach, entfällt eine wesentliche, mit der Person der Hilfskraft verbundene Voraussetzung der Beschäftigung. Dies rechtfertigt in der Regel die personenbedingte Kündigung des Arbeitsverhältnisses.
- 42** (1) Der für die Beschäftigung als studentische Hilfskraft vorausgesetzte (Fort-)Bestand eines ordentlichen Studiums steht in einem engen sachlichen Zusammenhang mit dem besonderen Zweck des Arbeitsverhältnisses und der Aufgabenstellung der Beklagten. Die Beschäftigung von studentischen Hilfskräften an Hochschulen und an Forschungseinrichtungen iSd. § 57d HRG dient der Qualifizierung und Heranbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses (vgl. dazu auch BT-Drucks. 15/4132 S. 17). Studenten erhalten mit einer solchen Beschäftigung - neben der Gelegenheit, ggf. notwendiges Einkommen zu erzielen - die Möglichkeit, studienbegleitend praktische Erfahrungen für die spätere berufliche Tätigkeit zu sammeln und durch die Zusammenarbeit mit ausgebildeten Wissenschaftlern förderliche Erkenntnisse für das eigene Studium zu gewinnen. Daneben liegt die Beschäftigung studentischer Hilfskräfte auch im eigenen Interesse der Forschungseinrichtungen, denn sie dient der Erhaltung ihrer Innovationsfähigkeit und personellen Erneuerungsfähigkeit.
- 43** (2) Die Förderung von Bildung und Erziehung ist nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts auch unmittelbar Gegenstand des im Gesellschaftsvertrag festgeschriebenen Gesellschaftszwecks der Beklagten. Dem trägt sie dadurch Rechnung, dass sie - soweit wie möglich, im Forschungsbereich allerdings ausschließlich - die Stellen der wissenschaftlichen Hilfskräfte ohne Hochschulabschluss mit Studenten besetzt und es diesen unstreitig ermöglicht, sich auch außerhalb ihrer vertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Forschungseinrichtung aufzuhalten und dort ihren Studien nachzugehen. Dies stellt nicht nur eine von den Arbeitsgerichten grundsätzlich hinzunehmende Entscheidung betreffend die Ausgestaltung der Arbeitsplätze dar, sondern verdeutlicht, dass die Beklagte die bei ihr beschäftigten Studierenden durch die mit der Beschäftigung verbundenen Vorteile fördert. Soweit die Revision in diesem Zusammenhang darauf verweist, der in der Berufung vorgelegte Gesellschaftsvertrag vom 29. November 2004 stamme aus einer Zeit nach Zugang der Kündigung, ist dies ohne Belang. Die Revision hat gegen die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts betreffend den Gesellschaftszweck der Beklagten keine Verfahrensrüge erhoben. Der diesbezügliche Vortrag der Beklagten war im Übrigen unstreitig.
- 44** (3) Geht die studentische Hilfskraft keinem Studium mehr nach, können diese, dem Arbeitsverhältnis immanenten Zwecke nicht mehr erfüllt werden. Der daraus abzuleitenden Kündigungsbefugnis steht, anders als die Revision meint, im konkreten Streitfall nicht entgegen, dass sich die Beklagte nach § 8 Satz 2 des Dienstvertrags das Recht vorbehalten hat, bei Nichtvorlage der Immatrikulationsbescheinigung "die Vergütung umgehend zu stoppen". Dieser Klausel lässt sich kein Verzicht der Beklagten auf ein mit der Beendigung des Studiums verbundenes Kündigungsrecht entnehmen.
- 45** (4) Auch der Einwand der Revision, die dem Vertrag zugrunde gelegte Einschreibung an der Hochschule könne keine kündigungsrechtliche Bedeutung gewinnen, weil der Kläger bereits seit mehreren Semestern beurlaubt gewesen sei, greift nicht durch. Der Kläger hat der Beklagten mit E-mail vom 23. Dezember 2002 mitgeteilt, sein Vorschlag für eine Diplomarbeit sei akzeptiert worden und einer Rückmeldung stehe nichts mehr im Wege. Damit hat der Kläger jedenfalls bei der

Beklagten die Vorstellung erweckt, trotz Beurlaubung einem ordentlichen Studium nachzugehen. Dies zeigt, dass auch dem Kläger die Bedeutung der Fortsetzung des Studiums klar war. Das Schreiben der Beklagten vom 15. Dezember 2001, mit dem sie den Kläger auf die im Fall der Nichtvorlage der Immatrikulationsbescheinigung eintretende "volle Sozialversicherungspflicht" hingewiesen hat, stellt sich damit lediglich als Hinweis auf die sozialrechtliche Lage dar.

- 46** (5) Die Anerkennung des Studentenstatus als kündigungsrechtlich relevantes Anforderungsmerkmal wird schließlich nicht dadurch in Frage gestellt, dass der befristete Arbeitsvertrag infolge rechtsunwirksamer Befristung als auf unbestimmte Zeit geschlossen gilt (§ 16 Satz 1 TzBfG). Die Unwirksamkeit erfasst lediglich die Befristungsvereinbarung (vgl. ErfK/Müller-Glöge 9. Aufl. § 16 TzBfG Rn. 1; KR/Lipke 8. Aufl. § 16 TzBfG Rn. 1). Im Übrigen bleibt der Inhalt des Arbeitsverhältnisses unberührt. Der unbefristete Fortbestand des Arbeitsverhältnisses hatte damit keinen Einfluss auf die Beschäftigung des Klägers als studentische Hilfskraft.
- 47** cc) Hiervon ausgehend lag ein personenbedingter Grund zur Kündigung vor.
- 48** (1) Der Anforderung, einem Studium nachzugehen, wurde der Kläger spätestens nach seiner Exmatrikulation nicht mehr gerecht. Unbeachtlich ist, ob der Kläger aufgrund seiner fachlichen Befähigung die ihm übertragenen Arbeitsaufgaben auch ohne Immatrikulation an einer Hochschule verrichten konnte. Ebenso wenig kann sich der Kläger darauf berufen, die Förderung seiner Ausbildung habe in der letzten Zeit seiner Beschäftigung bei der Beklagten nicht mehr im Vordergrund gestanden. Es ist nicht entscheidend, ob der mit der Beschäftigung als "studentische Hilfskraft" verbundene Beschäftigungszweck auch erreicht werden konnte. Im Übrigen behauptet der Kläger nicht, dass ihm die nach Angaben der Beklagten grundsätzlich bestehende Möglichkeit, durch geeignete Ansprechpartner Unterstützung bei der Fertigung seiner Diplomarbeit zu erfahren, nicht gewährt worden wäre, soweit der Kläger diese Unterstützung - im Rahmen der Fortführung seines Studiums - hätte in Anspruch nehmen wollen. Wenn der Kläger dies nicht mehr tat, weil das Studium in den Hintergrund seiner Interessen getreten war, kann er dies nicht der Beklagten anlasten.
- 49** (2) Nach den Umständen des vorliegenden Falls war auch mit einer zukünftigen Behebung der durch die Exmatrikulation eingetretenen Vertragsstörung nicht zu rechnen. Der Kläger hatte sich nach letztlich fünf Urlaubssemestern exmatrikulieren lassen. Im maßgeblichen Zeitpunkt der Kündigung lagen keine Anhaltspunkte für eine ernste Bereitschaft des Klägers vor, sich mit dem Ziel, seinem Studium weiter nachzugehen, insbesondere seine Diplomarbeit zu fertigen, erneut an der Hochschule zu immatrikulieren. Dies ist - soweit hierfür überhaupt die Voraussetzungen vorlagen - auch später nicht erfolgt. Einer "Abmahnung" bedurfte es nicht.
- 50** (3) Anderweitige Beschäftigungsmöglichkeiten auf freien Arbeitsplätzen bestanden nicht. Das Landesarbeitsgericht hat - zutreffend - darauf hingewiesen, dass Arbeitsplätze für studentische Hilfskräfte mangels Einschreibung des Klägers an einer Hochschule von vorneherein keine Berücksichtigung finden konnten. Für Stellen in der Verwaltung und der EDV-Abteilung, auf denen keine wissenschaftlichen Hilfstätigkeiten zu erbringen sind, hat das Landesarbeitsgericht eine Vergleichbarkeit verneint. Dies greift die Revision nicht an.
- 51** (4) Was die abschließende Interessenabwägung anbelangt, die grundsätzlich der Tatsacheninstanz vorbehalten ist, kann sich der Senat im Wesentlichen der Würdigung der Vorinstanzen anschließen, zumal das Arbeitsgericht bereits von einem personenbedingten Grund zur Kündigung ausgegangen ist. Aufgrund der Aufgabe seines Studiums und des damit verbundenen Wegfalls eines mit der Beschäftigung verknüpften, wesentlichen persönlichen Anforderungsmerkmals war von einem überwiegenden Interesse der Beklagten an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszugehen. Die persönlichen Umstände des Klägers, der ohnehin von Anfang an nicht mit einer Dauerbeschäftigung rechnen konnte, rechtfertigen keine andere Bewertung.
- 52** c) Die Kündigung wahrt, ausgehend von einer im Kündigungszeitpunkt bestehenden ununterbrochenen Beschäftigungszeit des Klägers von sieben Jahren, die gesetzliche

Kündigungsfrist von zwei Monaten zum Monatsende (§ 622 Abs. 2 Nr. 2 BGB). Die um einen Monat längere Kündigungsfrist gemäß § 53 Abs. 2 BAT von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres greift nicht ein.

- 53** aa) Anhaltspunkte für eine beiderseitige Tarifgebundenheit der Parteien liegen nicht vor.
- 54** bb) Nach § 1 des Dienstvertrags war der Kläger im außertariflichen Angestelltenverhältnis iSv. § 3 Buchst. g BAT angestellt. Diese Vorschrift nimmt ua. wissenschaftliche Hilfskräfte an Forschungseinrichtungen vom Geltungsbereich des BAT aus. Hierzu zählen die studentischen Hilfskräfte vom Grundsatz her zumindest dann, wenn sie wissenschaftliche Dienstleistungen erbringen (vgl. dazu näher BAG 8. Juni 2005 - 4 AZR 396/04 - EzBAT BAT § 3 Buchst. g Nr. 13; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese BAT Stand April 2004 § 3 Erl. 8.7). Dass diese Voraussetzungen im Hinblick auf die zuletzt vom Kläger ausgeübten Hilfstätigkeiten vorlagen, wird von ihm nicht bezweifelt. Die Revision stellt demgemäß die Anwendbarkeit des § 3 Buchst. g BAT für die Zeit bis 31. März 2003, dem Zeitpunkt der Exmatrikulation des Klägers, ausdrücklich außer Streit. Sie vertritt lediglich die Auffassung, wegen des Fortfalls seines Studentenstatus sei der Kläger in der Zeit danach nicht mehr als "wissenschaftliche Hilfskraft" im Sinne dieser Vorschrift anzusehen, so dass dann die Regelungen des BAT Anwendung fänden. Dabei übersieht der Kläger, dass mit der Entfristung keine Änderung der vertraglichen Vereinbarungen im Übrigen einhergeht. Andere Gesichtspunkte, auf deren Grundlage sich eine Anwendbarkeit des BAT ergeben könnte, sind der Revisionsbegründung nicht zu entnehmen.
- 55** III. Der Auflösungsantrag der Beklagten fiel demnach nicht zur Entscheidung an.
- 56** C. Der Kläger hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen.

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.