

Aktenzeichen: 2 AZR 373/81

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 10. März 1983
- 2 AZR 373/81 -

I. Arbeitsgericht Köln	Urteil vom 22. Januar 1981 - 5 Ca 3205/80 -
II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf	Urteil vom 16. Juli 1981 - 3 Sa 235/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Anhörung des Personalrats vor fristloser Kündigung
wissenschaftlicher Mitarbeiter

Gesetz: Personalvertretungsgesetz für das Land Nordrhein-
Westfalen (LPVG NW) vom 3. Dezember 1974 in der
Fassung des Gesetzes über die wissenschaftlichen
Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (WissHG)
vom 20. November 1979 §§ 5 a, 72, 74, 110, 111;
Hochschulrahmengesetz (HRG) § 53; WissHG §§ 60, 61,
62, 139

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Fristlose Kündigung eines Diplom-Kaufmanns, der als General-
sekretär in einem medizinischen Zentrum der Medizinischen
Einrichtungen einer nordrhein-westfälischen Universität be-
schäftigt war. Begriff des wissenschaftlichen Mitarbeiters
im Sinne des § 62 Abs. 1 WissHG und der §§ 5a, 110, 111
LPVG NW; Anhörung des Personalrats.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 373/81

3 Sa 235/81 Düsseldorf

Verkündet am
10. März 1983

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

IM NAMEN DES VOLKES !

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. März 1983 durch den Richter Professor Dr. Röhsler als Vorsitzenden, die Richter Triebfürst und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Peppler und Jansen für Recht erkannt:



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
([mobile App](#))



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 16. Juli 1981 - 3 Sa 235/81 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht Köln zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Der im Jahre 1939 geborene Kläger schloß ein betriebswirtschaftliches Studium mit der Qualifikation als Diplomkaufmann ab und studierte ferner vier Jahre Medizin. Seit 1976 war er in einem Konzern der Elektroindustrie, Bereich medizinische Technik, im Vertrieb tätig. Aufgrund eines unter dem 1. März 1979 mit dem beklagten Land abgeschlossenen Arbeitsvertrages wurde er für die Zeit vom 1. März bis 31. Dezember 1979 als "wissenschaftlicher Angestellter (Zeitangestellter nach SR 2 y BAT)" unter Einreihung in die VergGr. I b BAT eingestellt. Er wurde als Generalsekretär des aus Mitteln der Krebshilfe finanzierten, bei den Medizinischen Einrichtungen der Universität Köln gebildeten Tumorzentrums eingesetzt, dessen Vorstandsvorsitzender Prof. Dr. S ist.

Als das beklagte Land den Vertrag nicht über die vorgesehene Zeit hinaus verlängern wollte, machte der Kläger geltend, die Befristung sei unwirksam. Seiner Klage auf Feststellung, daß



zwischen den Parteien über den 31. Dezember 1979 hinaus ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht, gab das Landesarbeitsgericht Düsseldorf durch rechtskräftiges Urteil vom 5. November 1980 - 22 Sa 355/80 - statt.

Mit Schreiben des Verwaltungsdirektors der Medizinischen Einrichtungen vom 24. April 1980 kündigte das beklagte Land das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger vorsorglich für den Fall fristlos, daß es über den 31. Dezember 1979 hinaus fortbestehen sollte. Zur Begründung führte es an, der Kläger habe in einem an Herrn Dr. D , den Philistersenior einer Studentenverbindung, der Prof. Dr. S und der Kläger angehören, gerichtetes Schreiben unwahre, ehrverletzende und beleidigende Äußerungen über Prof. Dr. S gemacht und eine Abschrift hiervon einer bei diesem beschäftigten medizinisch-technischen Angestellten zugeleitet. Damit sei jegliche Basis für seine Weiterbeschäftigung im Tumorzentrum entfallen.

Zu dieser Kündigung ist der bei den Medizinischen Einrichtungen bestehende allgemeine Personalrat nicht angehört worden. Ein besonderer Personalrat für wissenschaftliche Mitarbeiter nach §§ 110, 111 des Personalvertretungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen (LPVG NW) vom 3. Dezember 1974 (GV.NW. S. 1514), die gemäß § 139 des am 1. Januar 1980 in Kraft getretenen Gesetzes über die wissenschaftlichen Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (WissHG) vom 20. November 1979 (GV.NW. S. 926) in das Landespersonalvertretungsgesetz neu eingefügt worden waren, bestand zu diesem Zeitpunkt noch nicht.



Mit der am 2. Mai 1980 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage wehrt sich der Kläger gegen diese Kündigung. Er hält sie schon deshalb für unwirksam, weil der allgemeine Personalrat nicht gemäß § 74 LPVG NW gehört worden sei. Er sei kein wissenschaftlicher Mitarbeiter im Sinne der §§ 110, 111 LPVG NW, § 60 Abs. 1 WissHG, da er reine kaufmännische Dienstleistungen erbracht habe, nämlich Organisation des Tumorzentrums nach betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten, Erstellen von Finanzberichten, Sammeln von Publikationen anderer Tumorzentren, Abstimmen von Terminen und sogar reine Schreibarbeiten. Damit sei er aber nicht, wie § 110 LPVG NW und § 60 Abs. 1 WissHG voraussetzen, wissenschaftlich, d. h. forschend oder lehrend tätig gewesen. Auch nach der Vorschrift des § 60 Abs. 1 Satz 2 WissHG gehöre ein Mitarbeiter, der keinerlei wissenschaftliche Tätigkeit ausübe, nicht zum Kreis der wissenschaftlichen Mitarbeiter. Die Vorschrift stelle lediglich klar, daß der Status eines wissenschaftlich tätigen Mitarbeiters nicht berührt werde, wenn ihm **a u c h** Tätigkeiten nichtwissenschaftlicher Art übertragen würden. Selbst wenn er aber nach neuem Recht als wissenschaftlicher Mitarbeiter anzusehen wäre, hätte vor seiner Kündigung der allgemeine Personalrat angehört werden müssen, weil er nach dem bis 31. Dezember 1979 geltenden Recht kein wissenschaftlicher Mitarbeiter, der Personalrat deshalb für ihn zuständig gewesen sei und er bis zur Konstituierung des besonderen Personalrats für die wissenschaftlichen Mitarbeiter nicht schutzlos gestellt sein dürfe. Im übrigen sei die Kündigung auch deshalb unwirksam, weil sie erst nach Ablauf der zweiwöchigen Ausschußfrist des § 626 Abs. 2 BGB ausgesprochen worden sei und kein wichtiger Grund für



sie vorliege.

Der Kläger hat demgemäß beantragt festzustellen, daß die fristlose Kündigung vom 24. April 1980 rechtsunwirksam sei und das Arbeitsverhältnis fortbestehe.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen und die Meinung vertreten, der Kläger sei gemäß § 60 Abs. 1 Satz 2 WissHG als wissenschaftlicher Mitarbeiter anzusehen. Diese Vorschrift erweitere den Begriff der wissenschaftlichen Dienstleistungen im eigentlichen Sinn um Tätigkeiten, die zum Umfeld von Forschung und Lehre gehörten, u.a. auch um Tätigkeiten in der Verwaltung wissenschaftlicher Einrichtungen. Hierzu zähle das Tumorzentrum, dessen Bestimmungszweck nach seiner Satzung sei, die interdisziplinäre Tumorthherapie zu fördern, kliniknahe Grundlagenforschung zu betreiben, multidisziplinäre Forschungsprogramme zu entwickeln sowie die ärztliche Weiterbildung und Zusammenarbeit mit den niedergelassenen Ärzten zu unterstützen. Abgesehen davon habe der Kläger aber auch Arbeiten für die Forschung ausgeführt, z. B. im Rahmen der Überprüfung von Organisationsstrukturen anderer Tumorzentren. Der Kläger sei auch bereits nach dem früher geltenden Recht wissenschaftlicher Mitarbeiter gewesen und habe deshalb nicht zum Kreis der Beschäftigten im Sinne des bisher geltenden Personalvertretungsrechts gehört. Deshalb könne auch keine Zuständigkeit des allgemeinen Personalrats bis zur Konstituierung des besonderen Personalrats für die wissenschaftlichen Mitarbeiter angenommen werden. Die Kündigung, für die ein wichtiger Kündigungsgrund vorliege, sei auch recht-



zeitig erklärt worden.

Beide Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Mit der Revision verfolgt das beklagte Land seinen Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Zurückverweisung der Sache an das Berufungsgericht.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des beklagten Landes zwar zutreffend für rechtzeitig erkannt, in der Sache die Kündigung jedoch zu Unrecht bereits an der fehlenden Anhörung des Personalrats scheitern lassen.

I. Das Berufungsgericht hat zur Begründung seiner Entscheidung im wesentlichen folgendes ausgeführt:

Der Kläger falle unter den Geltungsbereich des § 5 Abs. 1 LPVG NW. Er sei kein wissenschaftlicher Mitarbeiter im Sinne des § 60 Abs. 1 WissHG und gehöre deshalb auch nicht zu dem Personenkreis des § 110 LPVG NW, für den nach § 111 LPVG NW eine eigene Personalvertretung zu wählen gewesen sei, die im Zeitpunkt der Erklärung der Kündigung ohnehin noch nicht bestanden habe.

Zu den Aufgaben des Klägers als Generalsekretär gehöre ausschließlich die verwaltungsmäßige Betreuung des Tumorzentrums.



Nach der Aussage von Prof. Dr. S im Vorprozeß habe es zur sachgerechten Verwaltung der dem Tumorzentrum zur Verfügung gestellten Förderungsmittel und Koordinationsaufgaben auf wissenschaftlichem Gebiet einer besonderen Verwaltungskraft bedurft, da der Vorstandsvorsitzende des Zentrums zeitlich mit diesen Verwaltungsaufgaben überfordert gewesen sei. Dafür sei die Stelle des Generalsekretärs geschaffen worden. Diese Tätigkeit falle jedoch nicht unter § 60 Abs. 1 WissHG. Danach seien wissenschaftliche Mitarbeiter zunächst nur Mitarbeiter mit vertraglich geschuldeten wissenschaftlichen Dienstleistungen in Forschung, Lehre und Krankenversorgung. Die in dem folgenden Satz 2 getroffene Regelung bedeute nicht, daß reine Verwaltungstätigkeiten in einer wissenschaftlichen Einrichtung oder Betriebseinheit zu "wissenschaftlichen Dienstleistungen" im Sinne des Satzes 1 gerechnet würden. Für eine solche Auslegung gäben weder der Gesetzeswortlaut noch die Gesetzesmaterialien etwas her. Sie widerspräche der Systematik des Gesetzes, da in § 62 WissHG ausdrücklich von "nichtwissenschaftlichen Mitarbeitern" die Rede sei. Unerläßlich sei vielmehr, daß primär wissenschaftliche Leistungen in den drei genannten Bereichen erbracht würden. Werde daneben auch Verwaltungstätigkeit geleistet, so stehe dies der Annahme einer wissenschaftlichen Dienstleistung dann nicht entgegen wenn diese der Gesamtarbeitsleistung das Gepräge gäbe. Vor der fristlosen Kündigung des Klägers hätte somit der bei den medizinischen Einrichtungen bestehende allgemeine Personalrat gehört werden müssen.

II. Diese Würdigung hält der revisionsrechtlichen Nachprüfung



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

nicht stand.

1. Zutreffend ist der Ausgangspunkt des angefochtenen Urteils. Die Beantwortung der Frage, ob die fristlose Kündigung des beklagten Landes bereits wegen Nichtanhörung des Personalrats unwirksam ist, hängt davon ab, ob der Kläger wissenschaftlicher Mitarbeiter nach § 60 WissHG oder nichtwissenschaftlicher Mitarbeiter nach § 62 WissHG ist.

a) Gemäß § 74 LPVG NW ist der Personalrat vor fristlosen Kündigungen zu hören. Unterbleibt die danach gebotene Anhörung, so ist die Kündigung bereits aus diesem Grunde rechtsunwirksam (BAG 31, 343 = AP Nr. 1 zu § 74 LPVG NW).

b) Im Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung vom 24. April 1980 galt das Landespersonalvertretungsgesetz in der Fassung, die es durch § 139 des am 1. Januar 1980 in Kraft getretenen Gesetzes über die wissenschaftlichen Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (WissHG) vom 20. November 1979 (GV.NW. S. 926) erhalten hatte. Danach ergaben sich insbesondere für Beschäftigte an wissenschaftlichen Hochschulen wesentliche Änderungen.

aa) Nach § 5 Abs. 5 LPVG NW in der bis 31. Dezember 1979 geltenden Fassung (LPVG NW a. F.) galten u. a. Hochschullehrer und wissenschaftliche Mitarbeiter im Sinne des Hochschulgesetzes (Gesetz über die wissenschaftlichen Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen - HSchG - vom 7. April 1970, GV.NW. S. 254) nicht als Beschäftigte im Sinne des Gesetzes. Wissenschaftliche Mitar-



beiter waren nach § 12 HSchG die in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen der Hochschulen wissenschaftlich tätigen Beamten und Angestellten mit abgeschlossener Hochschulausbildung, soweit sie nicht zu den Hochschullehrern gehören.

Demgegenüber schließt § 5 Abs. 5 Buchst. a LPVG NW in der ab 1. Januar 1980 geltenden Fassung von dem Hochschulpersonal nach neuem Recht neben den Professoren (§§ 48 ff. WissHG) nur die Hochschulassistenten (§§ 57 ff. WissHG) und die wissenschaftlichen Hilfskräfte (§ 61 WissHG) weiterhin von der Geltung des Gesetzes aus. Die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter (§ 60 WissHG) sind damit in den Geltungsbereich des Landespersonalvertretungsgesetzes einbezogen worden (vgl. Havers, LPVG NW, 5. Aufl., § 5 Erl. 32). § 110 LPVG NW bestimmt, daß u.a. auch für diesen Personenkreis die Vorschriften der Kapitel 1 bis 9 und 11 des Gesetzes insoweit gelten, als im Gesetz nichts anderes bestimmt ist. Als eine dieser Ausnahmeregelungen sieht § 111 LPVG NW unter anderem vor, daß für die Beschäftigten nach § 110 besondere Personalvertretungen gebildet werden, und zwar bei den wissenschaftlichen Hochschulen, Medizinischen Einrichtungen und Fachhochschulen jeweils ein Personalrat. Diese Beschäftigten sind auch nur zu den besonderen Personalvertretungen wahlberechtigt.

bb) Nach der vorstehend dargestellten Neuregelung war somit auch bei den Medizinischen Einrichtungen der Universität Köln ein eigener Personalrat für das dort beschäftigte, zu den in § 110 LPVG NW genannten Gruppen zählende Personal zu bilden, der allein für diesen Personenkreis und damit auch für die wissenschaftlichen



Mitarbeiter zuständig ist. Medizinische Einrichtungen sind gemäß § 38 Abs. 1 Satz 1 WissHG besondere Betriebseinheiten der jeweiligen Hochschule. Sie gliedern sich gemäß § 38 Abs. 2 WissHG im Bereich der klinischen und medizinisch-theoretischen Einrichtungen in Abteilungen, die nach dem Gesichtspunkt der fachlichen und funktionsmäßigen Zusammengehörigkeit zu medizinischen Zentren zusammengefaßt werden. Ein solches Zentrum stellt auch das Tumorzentrum der Universität Köln dar, so daß auch die dort tätigen wissenschaftlichen Mitarbeiter in den Zuständigkeitsbereich des bei den Medizinischen Einrichtungen dieser Universität zu bildenden besonderen Personalrats fallen.

c) Zu Recht ist das Berufungsgericht auch für die Auslegung des Begriffs des wissenschaftlichen Mitarbeiters im Sinne des § 110 LPVG NW von der Begriffsbestimmung des § 60 WissHG ausgegangen.

Die durch das neue Hochschulgesetz in das Landespersonalvertretungsgesetz eingefügte personalvertretungsrechtliche Vorschrift umschreibt die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter wie die übrigen, nunmehr in den Geltungsbereich des Gesetzes einbezogenen Beschäftigtengruppen im Hochschulbereich, wortgleich mit den entsprechenden Bezeichnungen der neuen Hochschulpersonalstruktur. Entsprechend dem in § 42 des Hochschulrahmengesetzes - HRG - vom 26. Januar 1976 (BGBl. I S. 185) für die Bundesländer verbindlich festgelegten Typenzwang besteht auch nach dem neuen Hochschulgesetz das hauptberufliche wissenschaftlich tätige Personal der Hochschule aus den vier Gruppen der Professoren, der Hochschulassistenten, der wissenschaftlichen Mitarbeiter sowie



der Lehrkräfte für besondere Aufgaben (vgl. die Begründung zum Regierungsentwurf - RE - des WissHG unter A 3.6, LT-Drucksache 8/3880 S. 150, Gesetzesmaterialien S. 0151). Es ist deshalb anzunehmen, daß der Gesetzgeber in der Vorschrift des § 110 LPVG NW, die durch das neue Hochschulgesetz in das Landespersonalvertretungsgesetz eingefügt worden ist, den Begriff des wissenschaftlichen Mitarbeiters erkennbar nicht eigenständig regeln, sondern insoweit den in § 60 Abs. 1 WissHG verwandten Begriff übernehmen wollte. Dies entspricht auch dem allgemeinen Auslegungsgrundsatz, daß das Landespersonalvertretungsgesetz, sofern es ohne erkennbare Einschränkung Begriffe aus anderen Rechtsgebieten verwendet, die dort einen bestimmten Inhalt haben, sie auch mit diesem Inhalt anwenden will (vgl. BAG Urteil vom 12. Februar 1981 - 2 AZR 1108/78 - AP Nr. 1 zu § 5 BAT, zu C I der Gründe, zum Begriff der Probezeit in § 74 LPVG NW; ferner OVG Münster, Beschlüsse vom 9. Dezember 1982 - CL 48/81 - und vom 24. Februar 1983 - CL 50/81 -).

d) Ist der Kläger somit wissenschaftlicher Mitarbeiter im Sinne des § 60 WissHG, so war der im Zeitpunkt der Kündigung des beklagten Landes vom 28. April 1980 bei den Medizinischen Einrichtungen der Universität Köln allein bestehende "allgemeine" Personalrat für die Anhörung zu dieser Kündigung nicht mehr zuständig und der zuständige Personalrat noch nicht gebildet, so daß es einer Beteiligung der Personalvertretung bei dieser Kündigung nicht bedurfte.

Der vom Arbeitsgericht in einer Hilfsbegründung vertretenen



Auffassung, seine Zuständigkeit habe bis zur Konstituierung des nach § 111 LPVG NW zu bildenden besonderen Personalrats fortgedauert, weil der Kläger nach altem Recht kein wissenschaftlicher Mitarbeiter gewesen sei und ihm dieser "Besitzstand" durch die gesetzliche Neuregelung nicht habe genommen werden dürfen, kann nicht gefolgt werden. Für diese vom Arbeitsgericht angenommene Besitzstandswahrung hätte es einer entsprechenden gesetzlichen Übergangsregelung bedurft. Die in § 139 WissHG angeordnete Einführung besonderer Personalvertretungen nach §§ 110, 111 LPVG NW ist ohne eine solche Regelung gemäß § 144 WissHG am 1. Januar 1980 in Kraft getreten. Sie kann deshalb nicht durch die Gerichte ersetzt werden.

2. Entgegen der Auffassung des Berufungsgerichts ist der Kläger jedoch wissenschaftlicher Mitarbeiter im Sinne des § 60 Abs. 1 WissHG und damit auch des § 110 LPVG NW, so daß die Kündigung ohne Anhörung des "allgemeinen" Personalrats ausgesprochen werden konnte.

a) § 60 Abs. 1 WissHG enthält eine Legaldefinition des Begriffs des wissenschaftlichen Mitarbeiters. In Satz 1 wird, ebenso wie in der entsprechenden bundesrechtlichen Vorschrift des § 53 Abs. 1 HRG, keine allgemeine Umschreibung des Begriffs der Wissenschaftlichkeit, sondern nur eine allgemeine Funktionsbeschreibung der wissenschaftlichen Mitarbeiter gegeben (vgl. Leuze/Bender, WissHG, § 62 Rz 2). Danach müssen dem Mitarbeiter "wissenschaftliche Dienstleistungen in Forschung, Lehre und Krankenversorgung obliegen". Dieser Begriff umfaßt die typischen



Zuarbeiten in Forschung und Lehre zu der Tätigkeit der Professoren (vgl. Leuze/Bender, aaO, § 60 Rz 3; ferner die oben unter 1 zitierten Beschlüsse des OVG Münster). Der wissenschaftliche Mitarbeiter muß aber eine weitere Voraussetzung erfüllen; er muß diese Dienstleistungen in bestimmten Organisationseinheiten erbringen, nämlich "in den Fachbereichen, den wissenschaftlichen Einrichtungen oder den Betriebseinrichtungen". Nach dem Wortlaut dieser insoweit mit § 53 Abs. 1 Satz 1 HRG übereinstimmenden Vorschrift gibt es somit außerhalb dieser Organisationseinheiten, insbesondere in der Hochschulverwaltung, keine wissenschaftlichen Mitarbeiter.

b) § 60 Abs. 1 Satz 2 WissHG bestimmt, daß "zu den Dienstleistungen auch die Tätigkeit in der Verwaltung der wissenschaftlichen Einrichtungen oder Betriebseinheiten" sowie in weiteren Bereichen (Studien- und Prüfungsorganisation, Studienberatung und andere Aufgaben der Hochschule) gehört. Damit hat der Gesetzgeber den Dienstleistungsbegriff des Satzes 1 um diese zum Umfeld von Forschung und Lehre gehörenden Tätigkeiten erweitert, so daß es sich auch bei diesen um "wissenschaftliche" Dienstleistungen handelt. Für diese Auslegung sprechen der unmittelbare Zusammenhang dieser Vorschrift mit der in Satz 1 getroffenen Regelung, die Anknüpfung der Gesamtregelung des § 60 Abs. 1 WissHG an § 53 Abs. 1 HRG sowie die Bedeutung, die die Abgrenzung der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter gegenüber den nichtwissenschaftlichen Mitarbeitern nach § 62 WissHG für organisatorische Fragen im Hochschulbereich hat.



aa) Der Gesetzeswortlaut steht dieser Auslegung nicht entgegen. Die Formulierung, "zu den Dienstleistungen" gehören auch die nachfolgend aufgeführten Tätigkeiten, kann auch bedeuten, daß der Gesetzgeber im Hinblick auf die Schwierigkeiten der Bestimmung des Begriffs der wissenschaftlichen Dienstleistungen diese Tätigkeiten im Sinne einer Legaldefinition als wissenschaftliche Dienstleistung qualifizieren wollte, soweit es die Art der Tätigkeit betrifft, um damit eine Überprüfung des konkreten Aufgabenbereichs eines Mitarbeiters des höheren Dienstes im Einzelfall, etwa dahin, ob bei einer Beschäftigung in wissenschaftlichen Einrichtungen oder Betriebseinheiten die "wissenschaftliche" oder die Verwaltungstätigkeit überwiegt, entbehrlich zu machen. Dafür kommen nur Mitarbeiter des höheren Dienstes in Frage. Das folgt aus der in § 60 Abs. 4 WissHG vorgeschriebenen Einstellungsvoraussetzung eines abgeschlossenen Studiums in einem wissenschaftlichen Studiengang.

bb) Den Gesetzesmaterialien kann für die Auslegung des § 60 Abs. 1 Sätze 1 und 2 WissHG nichts Wesentliches entnommen werden. Die Vorschrift war, ebenso wie § 62 bezüglich der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter, im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens nicht umstritten (vgl. Regierungsentwurf LT-Drucksache 8/3880, S. 58 und 60, Gesetzesmaterialien S. 0058 und 0060; Schlußbericht des Ausschusses für Wissenschaft und Forschung, LT-Drucksache 8/5080, S. 29, 30, Gesetzesmat. S. 1139, 1140). Ohne Erfolg verweist das Berufungsgericht dagegen für seine Auslegung auf die dann auch Gesetz gewordene Fassung des § 61 WissHG in der 72. Sitzung des Ausschusses (S. 1003 der Gesetzesmaterialien). Diese



Bestimmung befaßt sich mit den wissenschaftlichen Hilfskräften. Gegenüber dem Regierungsentwurf (Gesetzesmat. S. 0060) war ihre Funktion anstelle von "unterstützende Aufgaben in Forschung und Lehre" mit "Dienstleistungen in Forschung und Lehre sowie hiermit zusammenhängende Verwaltungstätigkeiten" umschrieben worden. Diese Formulierung mag zwar für die Unterordnung der Verwaltungstätigkeit unter die primär wissenschaftliche Tätigkeit dieser Personengruppe sprechen. Sie besagt aber nichts für die Auslegung der anderslautenden, die wissenschaftlichen Mitarbeiter betreffende Bestimmung des § 60 Abs. 1 WissHG.

cc) Zu Unrecht führt das Berufungsgericht die Gesetzessystematik für seine Auslegung an. Wenn § 62 WissHG die nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter lediglich negativ von den wissenschaftlichen Mitarbeitern abgrenzt ("... Beamte usw., denen andere als wissenschaftliche Dienstleistungen obliegen"), so kann daraus nichts für die Auslegung der positiven Regelung über die wissenschaftlichen Mitarbeiter entnommen werden.

Vielmehr spricht die unmittelbare Anknüpfung des § 60 Abs. 1 Satz 2 an Satz 1 dieser Vorschrift dafür, daß der Begriff der wissenschaftlichen Dienstleistung um die in Satz 2 aufgeführten Tätigkeiten erweitert werden sollte. Für diese Auslegung ist weiter anzuführen, daß § 60 Abs. 1 WissHG in Satz 1 und Satz 3, der die Lehrtätigkeit der wissenschaftlichen Mitarbeiter betrifft, im wesentlichen die bundesrechtliche Regelung des § 53 Abs. 1 Sätze 1 und 3 HRG übernommen hat. In § 53 Abs. 1 Satz 3 HRG wird die Lehrtätigkeit der wissenschaftlichen Mitarbeiter



inhaltlich wie in § 60 Abs. 1 Satz 3 WissHG umschrieben und ausdrücklich als wissenschaftliche Dienstleistung qualifiziert. Es kann deshalb nicht angenommen werden, daß der Gesetzgeber, soweit er in § 60 Abs. 1 Satz 2 noch weitere Tätigkeiten als zu den Dienstleistungen der wissenschaftlichen Mitarbeiter gehörend hinzugefügt hat, diese nicht gleichfalls als wissenschaftliche Dienstleistungen ansehen wollte (so zutreffend OVG Münster, Beschluß vom 24. Februar 1983 – CL 50/81 –; ferner Hanau, Nichtwissenschaftliche Mitarbeiter, Handbuch des Wissenschaftsrechts, 1982, Bd. I, S. 591, 606 zu Anm. 8; Leuze/Bender, aaO, § 60 Rz 2, § 62 Rz 5; Wahlers, DUZ 1980, Personalvertretung für Wissenschaftliche Mitarbeiter, Teil 2, 173, 174).

dd) Für die Qualifizierung der in § 60 Abs. 1 Satz 2 WissHG aufgeführten Tätigkeiten als wissenschaftliche Dienstleistungen spricht ferner die Funktion, die der Abgrenzung der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter gegenüber den nichtwissenschaftlichen Mitarbeitern bei der Anwendung des Hochschulgesetzes und des Landespersonalvertretungsgesetzes im organisatorischen Bereich zukommt.

Nach § 13 WissHG bilden die wissenschaftlichen Mitarbeiter und die nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter je eine Gruppe; in der Grundordnung ist zu regeln, daß die wissenschaftlichen Mitarbeiter zahlenmäßig in angemessenem Verhältnis vertreten sind. Nach § 14 WissHG wirken die nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter bei bestimmten Entscheidungen nur beratend mit. Bei der Besetzung der zentralen Organe der Hochschule (Senat, Konvent, Fachbe-





JLaw – Gesetze und Urteile
(mobile App)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

§ 60 Abs. 1 Satz 2 unmittelbar neben der Art der Tätigkeit auch auf die Zuordnung zu einer wissenschaftlichen Einrichtung oder einer Betriebseinheit ab. Deshalb braucht für die Entscheidung des vorliegenden Falles nicht auf die umstrittene, in den zitierten Beschlüssen des OVG Münster bejahte Frage eingegangen zu werden, ob Mitarbeiter mit Hochschulabschluß, die andere in Satz 2 aufgeführte Tätigkeiten (z. B. Studienberatung) ausüben, nur dann wissenschaftliche Mitarbeiter sind, wenn sie einer der in Satz 1 aufgeführten organisatorischen Einheiten (Fachbereich, wissenschaftliche Einrichtungen, Betriebseinheiten) zugeordnet sind.

d) Damit erfüllt der Kläger die Merkmale eines wissenschaftlichen Mitarbeiters. Nach den in der Revisionsinstanz von keiner der Parteien angegriffenen und damit für den Senat bindenden tatsächlichen Feststellungen des Berufungsgerichts war der Kläger in der Verwaltung der Medizinischen Einrichtungen der Universität Köln, einer Betriebseinheit dieser Universität, als Generalsekretär des zu diesen Einrichtungen gehörenden Tumorzentrums tätig und verfügte auch über die nach § 60 Abs. 4 WissHG erforderliche abgeschlossene Hochschulbildung. Da bei den Medizinischen Einrichtungen im Zeitpunkt der Kündigung der Beklagten noch kein für die dort beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter allein zuständiger besonderer Personalrat nach § 111 LPVG NW bestand, konnte das beklagte Land die fristlose Kündigung ohne Beteiligung der Personalvertretung aussprechen.

III. Die Wirksamkeit der fristlosen Kündigung der Beklagten hängt



somit allein davon ab, ob das beklagte Land die Kündigung gemäß § 626 Abs. 2 BGB rechtzeitig erklärt hat und ein wichtiger Grund gemäß § 626 Abs. 1 BGB vorliegt. Das Berufungsgericht hat, von seinem Rechtsstandpunkt folgerichtig, hierzu keine Feststellungen getroffen. Dies muß es nachholen. Der Rechtsstreit war deshalb gemäß § 565 Abs. 1 Satz 1 ZPO an das Berufungsgericht zur erneuten Verhandlung und Entscheidung zurückzuverweisen.

Dr. Röhsler Triebfürst Dr. Weller
Dr. Peppler Jansen



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)