

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 1. Juni 2011
- 7 AZR 827/09 -

I. Arbeitsgericht Freiburg

Urteil vom 9. Dezember 2008
- 3 Ca 379/08 -

II. Landesarbeitsgericht Baden-
Württemberg Kammern Freiburg

Urteil vom 16. Juli 2009
- 10 Sa 2/09 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Persönlicher Geltungsbereich des WissZeitVG

Gesetz:

WissZeitVG § 1 Abs. 1 Satz 1

Leitsätze:

1. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz bestimmt seinen persönlichen Geltungsbereich eigenständig.
2. Zum „wissenschaftlichen Personal“ nach § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG gehört derjenige Arbeitnehmer, der wissenschaftliche Dienstleistungen zu erbringen hat.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 827/09

10 Sa 2/09

Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
1. Juni 2011

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

beklagtes, berufungsbeklagtes und revisionsbeklagtes Land,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 1. Juni 2011 durch die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gallner als Vorsitzende, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, die



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt sowie die ehrenamtlichen Richter Metzinger und Strippelmann für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg - Kammern Freiburg - vom 16. Juli 2009 - 10 Sa 2/09 - aufgehoben.

Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Freiburg vom 9. Dezember 2008 - 3 Ca 379/08 - abgeändert.

Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund der Befristung vom 25. September 2007 am 30. September 2008 geendet hat.

Das beklagte Land hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung am 30. September 2008 geendet hat. 1

Die Klägerin - am 2. Februar 2006 zum Dr. phil. promoviert - ist seit dem 1. Oktober 2001 bei dem beklagten Land an der Universität F aufgrund von insgesamt fünf befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt. Der letzte Arbeitsvertrag vom 25. September 2007 enthält ua. folgende Regelungen: 2

„§ 1 Einstellung, Probezeit

Frau Dr. H wird vom 01.10.2007 bis 30.09.2008 bei der Universität F als Beschäftigte auf Zeit (Lehrkraft für besondere Aufgaben für Japanisch) eingestellt.

Der Arbeitsvertrag ist befristet geschlossen, weil die Beschäftigung in der Qualifizierungsphase der eigenen Aus-, Fort- oder Weiterbildung dient (Wissenschaftszeitvertragsgesetz).

...



§ 2 Beschäftigungsumfang

Die Beschäftigung erfolgt in Teilzeit mit 50 % der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer entsprechenden Vollbeschäftigten.

...

§ 4 Eingruppierung

...

Derzeit werden folgende Tätigkeiten übertragen:

- | | |
|--|------|
| 1. 7 LVS, davon 2 mit Faktor 0,5: Unterricht in moderner japanischer Sprache in Wort und Schrift | 45 % |
| 2. Wissenschaftl. Dienstleistungen nach Weisung, insbesondere Mitarbeit an wissenschaftl. Projekten | 30 % |
| 3. Auswertung japanischer Strategieliteratur im Rahmen des geplanten Graduiertenkollegs ‚Regel und List‘ | 25 % |

...“

Bei den Lehrveranstaltungsstunden (LVS) wird der sprachpraktische Unterricht angerechnet. Die Lehrveranstaltungsverpflichtung der teilzeitbeschäftigten Klägerin machte einschließlich der Vor- und Nachbereitung zwei Drittel ihrer vertraglich geschuldeten Arbeitszeit aus.

3

Mit ihrer am 6. August 2008 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat sich die Klägerin gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der Befristung zum 30. September 2008 gewandt. Sie hat die Auffassung vertreten, die Befristung sei unwirksam. Insbesondere könne sich das beklagte Land nicht auf die sachgrundlose Befristungsmöglichkeit nach § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG berufen. Als Lektorin zähle sie - die Klägerin - zwar zum wissenschaftlichen Personal nach dem Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg in der vom 28. Dezember 2005 bis 23. November 2007 geltenden Fassung (*HSchulG BW aF*). Hingegen fehle dem baden-württembergischen Landesgesetzgeber die Kompetenz, den Personenkreis des „wissenschaftlichen Personals“ nach dem WissZeitVG festzulegen. Die Wahrnehmung von Daueraufgaben könne eine Befristung nach dem WissZeitVG nicht recht-

4



fertigen. Außerdem habe das beklagte Land das Zitiergebot des § 2 Abs. 4 WissZeitVG nicht eingehalten.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

5

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund der in dem Arbeitsvertrag vom 25. September 2007 vereinbarten Befristung am 30. September 2008 geendet hat;
2. hilfsweise für den Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. das beklagte Land zu verurteilen, sie über den 30. September 2008 hinaus zu unveränderten Arbeitsvertragsbedingungen auf der Grundlage des Arbeitsvertrags vom 25. September 2007 als Lehrkraft für besondere Aufgaben für Japanisch weiterzubeschäftigen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat sich auf den Standpunkt gestellt, die Befristung sei ohne sachlichen Grund wirksam nach dem WissZeitVG vereinbart. Die Definition des wissenschaftlichen Personals iSd. WissZeitVG knüpfe an die im jeweiligen Landeshochschulrecht geregelte Kategorie des „wissenschaftlichen Personals“ an. Sowohl nach dem im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses geltenden als auch nach den nunmehr anzuwendenden Bestimmungen des HSchulG BW zählten Lektoren zum wissenschaftlichen Personal.

6

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der vom Berufungsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihre Anträge weiter. Das beklagte Land beantragt die Zurückweisung der Revision.

7

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision der Klägerin hat Erfolg. Entgegen der Ansicht der Vorinstanzen ist das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund der Befristung am 30. September 2008 beendet worden. Der Weiterbeschäftigungsantrag fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an.

8



- A. Das angefochtene Urteil ist aufzuheben, § 562 Abs. 1 ZPO. Das Landesarbeitsgericht hat unzutreffend die Zulässigkeit der Befristung nach § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG angenommen, indem es davon ausgegangen ist, die Klägerin unterfalle als zum wissenschaftlichen Personal gehörende Lehrkraft für besondere Aufgaben iSv. § 44 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 HSchulG BW aF dem personellen Geltungsbereich von § 1 Abs. 1 Satz 1, § 2 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 WissZeitVG. Das Urteil erweist sich auch nicht aus anderen Gründen als richtig, § 561 ZPO. 9
- I. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann der Befristungskontrollantrag nicht abgewiesen werden. 10
1. Zu Recht ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, dass die Klägerin mit dem Hauptantrag eine zulässige Befristungskontrollklage iSv. § 1 Abs. 1 Satz 5 WissZeitVG iVm. § 17 Satz 1 TzBfG verfolgt. Insbesondere ist der Antrag hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Er bezeichnet die Befristungsvereinbarung, gegen die sich die Klägerin wendet, zureichend genau. 11
2. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses gilt nicht bereits nach § 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG als wirksam, denn die Klägerin hat deren Rechtsunwirksamkeit mit der am 6. August 2008 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage rechtzeitig geltend gemacht. Die - materiell-rechtliche - Klagefrist des § 17 Satz 1 TzBfG wird nach ständiger Rechtsprechung des Senats auch durch die Erhebung einer Klage vor dem Ablauf der vereinbarten Vertragslaufzeit gewahrt (vgl. zB BAG 2. Juni 2010 - 7 AZR 136/09 - Rn. 13 mwN, AP TzBfG § 14 Nr. 71 = EzA TzBfG § 14 Nr. 67). Die Klage genügt den Anforderungen, die an eine ordnungsgemäße Klageerhebung gemäß § 17 Satz 1 TzBfG zu stellen sind (vgl. hierzu BAG 16. April 2003 - 7 AZR 119/02 - zu I der Gründe, BAGE 106, 72). 12
3. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, dass die vereinbarte Befristung dem Zitiergebot des § 2 Abs. 4 Satz 1 WissZeitVG genügt. In dem Arbeitsvertrag vom 25. September 2007 ist angegeben, dass „die 13



Beschäftigung in der Qualifizierungsphase der eigenen Aus-, Fort- oder Weiterbildung dient (Wissenschaftszeitvertragsgesetz)“. Wie der Senat zu der mit § 2 Abs. 4 Satz 1 WissZeitVG wortgleichen Vorschrift des § 57b Abs. 3 Satz 1 HRG in der bis 17. April 2007 geltenden Fassung (*HRG nF*) entschieden hat, erfordert die Einhaltung des Zitiergebots nicht die Angabe der einzelnen Befristungsnormen (*vgl. BAG 21. Juni 2006 - 7 AZR 234/05 - Rn. 15, BAGE 118, 290*). Entgegen der Auffassung der Klägerin ist der Hinweis auf das WissZeitVG auch nicht deshalb ungenügend, weil § 1 Abs. 2 des Arbeitsvertrags angibt, die Beschäftigung der Klägerin in der Qualifizierungsphase diene der eigenen Aus-, Fort- oder Weiterbildung. Eine Unklarheit, auf welche gesetzlichen Vorschriften sich die Befristung stützt, resultiert hieraus nicht. Zwar kennt das WissZeitVG - im Gegensatz etwa zu dem sachlichen Grund für eine Befristung nach § 57b Abs. 2 Nr. 1 HRG in der vom 4. September bis 30. Dezember 2004 geltenden Fassung - den Befristungsgrund der beruflichen „Aus-, Fort- oder Weiterbildung“ nicht. Allerdings bestimmt § 2 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 WissZeitVG die Zulässigkeit der Zeitbefristung in Abhängigkeit von der Qualifikation des wissenschaftlichen oder künstlerischen Personals. Qualifizierungszeiträume sind Phasen, die der Aus-, Fort- oder Weiterbildung dienen. Aus dem Klammerzusatz zu § 1 Abs. 2 des Arbeitsvertrags ergibt sich unmissverständlich, dass es sich um eine Befristung nach dem WissZeitVG handelt.

4. Zu Unrecht geht das Landesarbeitsgericht aber davon aus, dass die Befristung nach § 2 Abs. 1 Satz 2 iVm. § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG zulässig sei, weil die Klägerin nach § 44 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 HSchulG BW aF zum wissenschaftlichen Personal gehöre.

a) Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG gelten für den Abschluss von Arbeitsverträgen für eine bestimmte Zeit (*befristete Arbeitsverträge*) mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an Einrichtungen des Bildungswesens, die nach Landesrecht staatliche Hochschulen sind, die §§ 2 und 3 WissZeitVG. Nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Halbs. 1 iVm. Satz 1 WissZeitVG ist die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG genannten Personals



nach abgeschlossener Promotion bis zu einer Dauer von sechs Jahren - im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren - möglich.

- b) Der zeitliche und der betriebliche Geltungsbereich dieser Vorschriften sind eröffnet. 16
- aa) Für die Wirksamkeit der Befristung eines Arbeitsvertrags ist die im Zeitpunkt ihrer Vereinbarung geltende Rechtslage maßgeblich (vgl. BAG 2. September 2009 - 7 AZR 291/08 - Rn. 10, BAGE 132, 54). Das WissZeitVG ist mit „Gesetz zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft“ vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506) beschlossen worden und am 18. April 2007 in Kraft getreten. Die am 25. September 2007 vereinbarte Befristung unterfällt nicht einer der auf andere Rechtsgrundlagen verweisenden Übergangsregelungen nach § 6 WissZeitVG. 17
- bb) Es handelt sich um den Abschluss eines Arbeitsvertrags für eine bestimmte Zeit an einer Einrichtung des Bildungswesens, die nach Landesrecht eine staatliche Hochschule ist. Gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 1 HSchulG BW aF ist die Universität F eine staatliche Hochschule. Voraussetzung der Anwendbarkeit der §§ 2, 3 WissZeitVG auf befristete Arbeitsverträge ist nicht, dass die staatliche Hochschule Vertragsarbeitgeber ist. 18
- c) Die Zulässigkeit der Befristung nach § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG setzt voraus, dass sie nach Abschluss der Promotion vereinbart wird (vgl. [zur wortgleichen Vorgängervorschrift des § 57b Abs. 1 Satz 2 Halbs. 1 HRG nF] BAG 20. Januar 2010 - 7 AZR 753/08 - Rn. 19, AP HRG § 57b Nr. 34 = EzA BGB 2002 § 620 Hochschulen Nr. 6). Dies ist vorliegend der Fall: Die Klägerin wurde am 2. Februar 2006 zum Dr. phil. promoviert. Auch ist die zulässige Höchstdauer der Befristung nach § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG von sechs Jahren nicht überschritten. 19
- d) Hingegen ist der personelle Geltungsbereich für die Vorschriften über die Zulässigkeit der Befristung nach § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG iVm. § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts 20

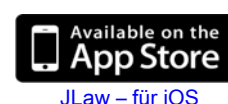


nicht (*allein*) aufgrund des von ihm angenommenen Umstands eröffnet, dass die Klägerin im Zeitpunkt der Befristungsabrede als Lehrkraft für besondere Aufgaben - konkret: als Lektorin - gemäß § 44 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 iVm. § 54 Abs. 1 und Abs. 4 HSchulG BW aF der landesrechtlich geregelten Kategorie des wissenschaftlichen Personals unterfiel. § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG bestimmt den Geltungsbereich für Arbeitsverträge mit „wissenschaftlichem und künstlerischem Personal mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer“ eigenständig. Ob die nach dem jeweiligen Landeshochschulrecht geregelten Personalkategorien hierzu rechnen, muss nach dem WissZeitVG bestimmt werden.

aa) Das Landesarbeitsgericht nimmt allerdings frei von Rechtsfehlern an, dass die Klägerin Lektorin iSv. § 54 Abs. 1 und Abs. 4 HSchulG BW aF ist und damit zum wissenschaftlichen Personal nach § 44 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 HSchulG BW aF gehört.

(1) § 44 Abs. 1 HSchulG BW aF bestimmt, dass das hauptberuflich tätige wissenschaftliche Personal der Hochschule aus den Hochschullehrern, den wissenschaftlichen Mitarbeitern und den Lehrkräften für besondere Aufgaben besteht. Nach § 54 Abs. 1 HSchulG BW aF vermitteln hauptberuflich tätige Lehrkräfte für besondere Aufgaben im Beamten- oder Angestelltenverhältnis überwiegend technische und praktische Fertigkeiten sowie Kenntnisse in der Anwendung wissenschaftlicher und künstlerischer Methoden. § 54 Abs. 4 HSchulG BW aF definiert Lektoren als hauptberuflich tätige Lehrkräfte für besondere Aufgaben, die Lehrveranstaltungen insbesondere in den lebenden Fremdsprachen und zur Landeskunde, durchführen. Demgegenüber sind wissenschaftliche Mitarbeiter nach § 52 HSchulG BW aF die Beamten und Angestellten, denen weisungsgebunden im Rahmen der Aufgabenerfüllung der Hochschule, insbesondere in Wissenschaft, Forschung, Lehre und Weiterbildung, wissenschaftliche Dienstleistungen obliegen.

(2) Die Klägerin ist als Lehrkraft für besondere Aufgaben für Japanisch und damit als Lektorin iSd. § 54 Abs. 1 und Abs. 4 HSchulG BW aF - und nicht als wissenschaftliche Mitarbeiterin iSd. § 52 HSchulG BW aF - eingestellt worden.



Dies folgt zum einen aus der ausdrücklichen Festlegung in § 1 des Arbeitsvertrags vom 25. September 2007 und zum anderen aus den vom beklagten Land nicht mit Gegenrügen angegriffenen und somit nach § 559 Abs. 2 ZPO für den Senat bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, wonach die von der Klägerin geschuldete Lehrveranstaltungsverpflichtung zwei Drittel der vertraglich geschuldeten Arbeitszeit abdeckte.

bb) Die Eröffnung des personellen Geltungsbereichs des WissZeitVG folgt nicht aus der Zuordnung der Klägerin zum hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen Personal nach § 44 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 HSchulG BW aF. 24

(1) Im Schrifttum ist umstritten, ob der personelle Anwendungsbereich des WissZeitVG durch dieses Gesetz abschließend geregelt ist. Überwiegend wird die Auffassung vertreten, der Bundesgesetzgeber habe - auch ohne Legalbeschreibung des Begriffs „wissenschaftliches und künstlerisches Personal“ nach § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG - den Geltungsbereich des WissZeitVG im Rahmen seiner konkurrierenden Gesetzgebungskompetenz für das Arbeitsrecht nach Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG abschließend geregelt. Dieser könne durch hochschul(-organisations)rechtliche Regelungen von Beschäftigtengruppen oder Personalkategorien durch den Landesgesetzgeber nicht modifiziert oder erweitert werden (vgl. *APS/Schmidt 3. Aufl. § 1 WissZeitVG Rn. 5*; *Dörner Der befristete Arbeitsvertrag 2. Aufl. Rn. 534*; *ErfK/Müller-Glöge 11. Aufl. § 1 WissZeitVG Rn. 10*; *Kortstock ZTR 2007, 350, 352*; *KR/Treber 9. Aufl. § 1 WissZeitVG Rn. 37*; *MüKoBGB/Hesse 5. Aufl. § 23 TzBfG Rn. 30*; *Preis WissZeitVG § 1 Rn. 8*; *Reich WissZeitVG § 1 Rn. 2*; *Schaub/Koch ArbR-Hdb. 13. Aufl. § 39 Rn. 27*; *Schlachter in Laux/Schlachter TzBfG 2. Aufl. § 1 WissZeitVG Rn. 1*; *Wiedemann FS Otto 2008 S. 609, 618*). Nach einer anderen Auffassung kommt den Bundesländern die Definitionszuständigkeit für die Personalkategorie des „wissenschaftlichen und künstlerischen Personals“ zu mit der Folge, dass für die landesrechtlich konkretisierte Beschäftigtengruppe die Bestimmungen des WissZeitVG gelten würden (vgl. *Löwisch NZA 2007, 479*; *Rambach/Feldmann ZTR 2009, 286, 288*). 25



- (2) Der Begriff des „wissenschaftlichen und künstlerischen Personals“ nach § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG ist eigenständig und abschließend. Es kommt nicht auf Begriffsbezeichnungen oder Zuordnungsdefinitionen nach den landeshochschulrechtlichen Regelungen an. Dies ergibt eine am Wortlaut und an der Systematik sowie an Sinn und Zweck orientierte Auslegung des WissZeitVG. Aus der Entstehungsgeschichte der Vorschrift und den vom beklagten Land in Bezug genommenen Handreichungen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zum WissZeitVG folgt nichts anderes. 26
- (a) Der Wortlaut des WissZeitVG deutet beim personellen Anwendungsbereich des Gesetzes an keiner Stelle einen Bezug auf die Hochschulgesetze der Länder an. Soweit beim Begriff der „staatlichen Hochschulen“ nach § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG die entsprechenden landesrechtlichen (Definitions-)Bestimmungen maßgeblich sein sollen, ist dies im Gesetz ausdrücklich verlautbart. Eine ähnlich formulierte Verweisung findet sich bei dem Begriff „wissenschaftliches und künstlerisches Personal“ nicht. Hinzu kommt, dass § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen ausdrücklich vom personellen Anwendungsbereich des WissZeitVG ausnimmt. Dies lässt eher auf eine eigenständige - und abschließende - Definition des „wissenschaftlichen und künstlerischen Personals“ nach § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG schließen. 27
- (b) Die Gesetzessystematik spricht gegen die Annahme, dass die landeshochschulrechtlichen Bestimmungen für den personellen Geltungsbereich des WissZeitVG maßgeblich sein sollen. Das WissZeitVG differenziert zwischen dem „wissenschaftlichen und künstlerischen Personal“ und dem „nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personal“ (vgl. § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG und § 2 Abs. 2 Satz 2 WissZeitVG). Damit sind zwei unterschiedliche Beschäftigtengruppen bezeichnet. Auch zeigt der Umstand, dass die Befristungstatbestände des § 2 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 WissZeitVG - ebenso wie die der Vorgängerregelung nach § 57b Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 HRG nF - auf die Qualifikation des befristet beschäftigten Arbeitnehmers vor und nach der Promotion zugeschnitten sind und eine jeweils zulässige Befristungs- 28



dauer festlegen, dass als wissenschaftliches und künstlerisches Personal nur solches in Betracht kommt, bei dem die Beschäftigung zumindest typischerweise auf eine Promotion und/oder Habilitation zielt. Damit ist eine materiell-inhaltliche Bestimmung des personellen Anwendungsbereichs der Befristungsmöglichkeiten nach dem WissZeitVG getroffen.

(c) Sinn und Zweck des WissZeitVG sprechen für eine eigenständige und abschließende Regelung dessen personellen Geltungsbereichs. Mit dem am 18. April 2007 in Kraft getretenen WissZeitVG wurden die bisherigen Regelungen für die Befristung von Arbeitsverhältnissen im Wissenschafts- und Forschungsbereich in einem eigenständigen arbeitsrechtlichen Befristungsgesetz zusammengefasst (vgl. *APS/Schmidt § 1 WissZeitVG Rn. 3*). Nach einem der erklärten Gesetzeszwecke sollte „ein neuer Standort für die Regelungen der befristeten Beschäftigungsmöglichkeiten an den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen in der Qualifizierungsphase (§ 57a ff. HRG) gefunden werden“ (vgl. *BT-Drucks. 16/3438 S. 2*). Anlass war die im Zuge der Föderalismusreform mit Wirkung vom 1. September 2006 aufgehobene Befugnis des Bundes zur Setzung von Rahmenrecht für die Gesetzgebung der Länder über die allgemeinen Grundsätze des Hochschulwesens nach dem bis dahin geltenden Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a GG (vgl. *Art. 1 Nr. 8 des Gesetzes zur Änderung des Grundgesetzes vom 28. August 2006 [BGBl. I 2034]*). Die Bestimmungen des HRG zu den Befristungsmöglichkeiten, die „auf der Grundlage von Artikel 74 Abs. 1 Nr. 12 GG erlassen wurden“ und sich „in der Praxis bewährt“ hätten, sollten „daher auch im Wesentlichen unverändert beibehalten bleiben“ (vgl. *BT-Drucks. 16/3438 S. 1 f.*). Die Regelungen des „Sonderbefristungsrechts“ nach dem WissZeitVG bezwecken - ebenso wie die der vormaligen §§ 57a ff. HRG nF - einen angemessenen Ausgleich der Interessen zwischen der Hochschule, welche die Wissenschaftsfreiheit des Art. 5 Abs. 3 GG für sich in Anspruch nehmen kann, und deren wissenschaftlichem Personal, das aus der schutzpflichtrechtlichen Dimension des Art. 12 Abs. 1 GG ein Mindestmaß an arbeitsrechtlichem Bestandsschutz für sich herleiten kann (vgl. *BT-Drucks. 16/3438 S. 8; ausf. Dieterich/Preis Befristete Arbeitsverhältnisse in Wissenschaft und Forschung 2001 [Gutachten zum Konzept der Neuregelung*

29

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



im HRG] S. 88 ff.). Dagegen ist den Gesetzesmaterialien nicht - auch nicht der Begründung der Beschlussempfehlung und des Berichts des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung vom 13. Dezember 2006 zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung (vgl. BT-Drucks. 16/4043) - die Intention zu entnehmen, gegenüber §§ 57a ff. HRG nF grundlegend modifizierte Möglichkeiten befristeter Arbeitsverhältnisse im Wissenschafts- und Forschungsbereich regeln zu wollen. Eine „Übertragung“ der Bestimmungen, wer nach den Hochschulgesetzen der Länder zum wissenschaftlichen und künstlerischen Personal zählt, auf das WissZeitVG hätte jedoch zur Folge, dass die gegenüber dem TzBfG erweiterte Befristungsmöglichkeit ausscheiden würde, wenn das entsprechende Landesgesetz die Kategoriebezeichnung „wissenschaftliches Personal“ nicht kennt, sondern - wie etwa das Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen vom 31. Oktober 2006 (HSchulG NW [GVBl. NW S. 474]) - vom „hauptberuflich tätigen Hochschulpersonal“ spricht (vgl. §§ 9, 33 ff. HSchulG NW). Es erscheint fernliegend, dass der Gesetzgeber eine solche Regelungsabsicht verfolgt hat (vgl. hierzu auch Preis WissZeitVG § 1 Rn. 8).

(d) Eine Zielrichtung des Bundesgesetzgebers, die Bestimmung des personellen Anwendungsbereichs des WissZeitVG dem Landesgesetzgeber im Sinne einer Zuordnungsfestlegung zu überlassen, kommt - ungeachtet der Problematik einer entsprechenden Regelungskompetenz der Länder (vgl. hierzu APS/Schmidt § 1 WissZeitVG Rn. 5 und Preis WissZeitVG § 1 Rn. 7) - nicht in der Entstehungsgeschichte des Gesetzes zum Ausdruck (aa insbesondere Rambach/Feldmann ZTR 2009, 286, 288). Nach dem ursprünglichen Gesetzesentwurf der Bundesregierung (vgl. BT-Drucks. 16/3438) sollten gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG die §§ 2, 3 WissZeitVG für den Abschluss von Arbeitsverträgen mit „wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie mit wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräften“ gelten. Mit Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung vom 13. Dezember 2006 wurde eine Ersetzung dieser Formulierung durch den Ausdruck „wissenschaft-

30

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



liches und künstlerisches Personal mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer“ angeregt. Zur Begründung der vorgeschlagenen - in das Gesetz aufgenommenen - Formulierung ist ausgeführt (BT-Drucks. 16/4043 S. 9):

„Mit dem Inkrafttreten der Föderalismusreform ist die Gesetzgebungsbefugnis zur Gestaltung der Personalstruktur der Hochschulen vollständig auf die Länder übergegangen. In diesem Bereich können die Länder uneingeschränkt von dem fortgeltenden Hochschulrahmengesetz (HRG) des Bundes abweichen. Das ‚Wissenschaftszeitvertragsgesetz‘ soll daher unter Vermeidung von Begrifflichkeiten formuliert werden, die zwar der derzeit vorhandenen Personalstruktur der Hochschulen Rechnung tragen, jedoch einer zukünftigen Fortentwicklung in den Ländern entgegenstehen könnten. Dieser Vorgabe dienen daher zum einen die Ersetzung der Begriffe ‚wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter‘ sowie ‚wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte‘ durch den Begriff ‚wissenschaftliches und künstlerisches Personal‘ sowie zum anderen der Verzicht auf den Begriff ‚studentische Hilfskraft‘.“

Dies besagt jedoch nur, dass das WissZeitVG eine von den Landesgesetzen unabhängige Terminologie verwendet, um sich gerade nicht im Sinne einer dynamischen Verweisung an diese zu binden. Mit dem „Oberbegriff“ des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals werden inkongruente Begrifflichkeiten zwischen Bundes- und Landesrecht vermieden. Das Sonderbefristungsrecht des WissZeitVG ist in diesem Sinne zukunfts offen. Die - zutreffende - Annahme, es liege infolge der Föderalismusreform in der Gesetzgebungsbefugnis der Länder, die Personalstrukturen im Hochschulbereich zu bestimmen, beinhaltet aber nicht zwingend die Aussage, es obliege allein den Ländern, den Umfang der arbeitsrechtlichen Befristungsmöglichkeiten in diesem Bereich festzulegen (vgl. zu dieser Unterscheidung KR/Treber § 1 WissZeitVG Rn. 16, 37; Schlachter in Laux/Schlachter § 1 WissZeitVG Rn. 3).

31



- (e) Diesem Auslegungsergebnis stehen die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung autorisierten Ausführungen in der „Handreichung zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz“ und in dem Frage-/Antwortkatalog des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zum WissZeitVG, auf die sich das beklagte Land bezieht, nicht entgegen. Die geäußerten Rechtsmeinungen lassen keinen Rückschluss auf das richtige Verständnis des personellen Geltungsbereichs des WissZeitVG zu. 32
- II. Der Rechtsfehler des Berufungsgerichts führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils (§ 562 Abs. 1 ZPO). Dieses erweist sich nicht aus anderen Gründen als richtig (§ 561 ZPO). Die streitgegenständliche Befristung ist mangels eines sie rechtfertigenden Tatbestands rechtsunwirksam. Dies kann der Senat selbst entscheiden (§ 563 Abs. 3 ZPO). 33
1. Die Befristung ist nicht nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Halbs. 1 WissZeitVG zulässig. Die Klägerin ist nicht „wissenschaftliches Personal“ iSd. § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG. Sie erbringt keine wissenschaftliche Dienstleistung. 34
- a) Der Begriff des „wissenschaftlichen und künstlerischen Personals“ bestimmt sich inhaltlich-aufgabenbezogen. Anknüpfungspunkt ist die Art der zu erbringenden Dienstleistung. Zum „wissenschaftlichen Personal“ nach § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG gehört derjenige Arbeitnehmer, der wissenschaftliche Dienstleistungen erbringt. Es kommt nicht auf die formelle Bezeichnung des Arbeitnehmers an, sondern auf den wissenschaftlichen Zuschnitt der von ihm auszuführenden Tätigkeit. Bei Misch Tätigkeiten ist erforderlich, dass die wissenschaftlichen Dienstleistungen zeitlich überwiegen oder zumindest das Arbeitsverhältnis prägen. Wissenschaftliche Tätigkeit ist alles, was nach Inhalt und Form als ernsthafter planmäßiger Versuch zur Ermittlung der Wahrheit anzusehen ist (BAG 19. März 2008 - 7 AZR 1100/06 - Rn. 33 mwN, BAGE 126, 211). Sie ist nach Aufgabenstellung und anzuwendender Arbeitsmethode darauf angelegt, neue Erkenntnisse zu gewinnen und zu verarbeiten, um den Erkenntnisstand der jeweiligen wissenschaftlichen Disziplin zu sichern oder zu erweitern (vgl. BAG 27. Mai 2004 - 6 AZR 129/03 - zu B II 4 der Gründe, BAGE 111, 8). Zur wissenschaftlichen Dienstleistung kann auch die Vermittlung 35



von Fachwissen und praktischen Fertigkeiten an Studierende und deren Unterweisung in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden gehören (vgl. *Preis WissZeitVG § 1 Rn. 14*). Wissenschaftliche Betätigung ist eine Lehrtätigkeit aber nur dann, wenn dem Lehrenden die Möglichkeit zur eigenständigen Forschung und Reflexion verbleibt; die wissenschaftliche Lehrtätigkeit ist insofern von einer unterrichtenden Lehrtätigkeit ohne Wissenschaftsbezug abzugrenzen. Überwiegend mit der bloßen Vermittlung von Sprachkenntnissen betraute Fremdsprachenlektoren unterfallen dem Begriff des wissenschaftlichen Personals nach § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG daher in der Regel nicht. Das ergibt eine an Sinn und Zweck sowie der Entstehungsgeschichte der Vorschrift orientierte Auslegung des Begriffs „wissenschaftliches Personal“ nach § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG, für die auch verfassungsrechtliche Erwägungen streiten (im Ergebnis ebenso: *APS/Schmidt § 1 WissZeitVG Rn. 20*; *Kittner/Däubler/Zwanziger/Däubler § 56 HRG Rn. 3*; *Kortstock ZTR 2007, 350, 352*; *KR/Treber § 1 WissZeitVG Rn. 56 f.*; *Lehmann-Wandschneider Das Sonderbefristungsrecht an Hochschulen und Forschungseinrichtungen nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz S. 99 f.*; *MüKoBGB/Hesse § 23 TzBfG Rn. 30*; *Wiedemann FS Otto 2008 S. 609, 618*; vgl. aber auch *Reich WissZeitVG § 1 Rn. 2* und *ErfK/Müller-Glöße § 1 WissZeitVG Rn. 15*).

aa) Der Wortlaut des § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG ist unergiebig. Die Vorschrift bezeichnet mit dem Ausdruck „wissenschaftliches Personal“ eine Beschäftigtengruppe, ohne diese näher zu definieren. Immerhin bedeutet das Adjektiv „wissenschaftlich“ „die Wissenschaft betreffend“. Im grammatikalischen Verständnis erscheint ein Bezug auf die Tätigkeit oder den Aufgabeninhalt der bezeichneten Personengruppe jedenfalls nicht ausgeschlossen. Als tätigkeitsbezogener Ausdruck deutet das Adjektiv „wissenschaftlich“ auf einen - von einer reproduktiven oder repetierenden Tätigkeit abzugrenzenden - innovativen Aspekt hin.

36

bb) Eine inhaltlich-tätigkeitsbezogene Interpretation des Begriffs „wissenschaftliches Personal“ entspricht Sinn und Zweck des Gesetzes. Das WissZeitVG trägt als Sonderbefristungsrecht den spezifischen Bedürfnissen

37



wissenschaftlicher Einrichtungen Rechnung. So ist den Hochschulen in § 2 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 WissZeitVG - ebenso wie zuvor in § 57b Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 HRG nF - aus Gründen der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung und zur Sicherung der Innovation in Forschung und Lehre die Möglichkeit eingeräumt, Arbeitsverhältnisse sachgrundlos mit einer Höchstbefristungsdauer zu befristen (*BT-Drucks. 16/3438 S. 11*). Diese Gründe treffen auf eine sprachvermittelnde Dienstleistung, wie sie Lektoren typischerweise erbringen, nicht zu (*vgl. BAG 20. September 1995 - 7 AZR 70/95 - zu 3 der Gründe, AP HRG § 57b Nr. 4 = EzA BGB § 620 Nr. 135*). Die Erfüllung solcher Lehraufgaben dient regelmäßig weder der eigenen Qualifikation des Lehrenden (*vgl. APS/Schmidt § 1 WissZeitVG Rn. 13; Kortstock ZTR 2007, 350, 352; Lehmann-Wandschneider Sonderbefristungsrecht S. 98*) noch bedarf es einer die Innovation der Forschung und Lehre sichernden Fluktuation der Lektoren, wenn diese rein sprachvermittelnd, also ohne eigenverantwortliches Einbringen eigener, neuer Erkenntnisse, tätig werden.

cc) Die Entstehungsgeschichte des WissZeitVG spricht gegen einen gesetzgeberischen Willen, Lektoren in die Beschäftigtengruppe des wissenschaftlichen Personals nach § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG einzubeziehen. 38

(1) Nach § 57b Abs. 3 HRG in der bis zum 24. August 1998 geltenden Fassung war die Befristung eines Arbeitsvertrags mit einer fremdsprachlichen Lehrkraft für besondere Aufgaben durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt, wenn ihre Beschäftigung überwiegend für die Ausbildung in Fremdsprachen erfolgte (*Lektor*). Im Hinblick auf die Sicherstellung eines aktualitätsbezogenen Unterrichts hat das Bundesverfassungsgericht gegen diesen Befristungsstatbestand keine verfassungsrechtlichen Bedenken erhoben (*vgl. BVerfG 24. April 1996 - 1 BvR 712/86 - zu C II 2 f der Gründe, BVerfGE 94, 268*). Nach der Rechtsprechung des damaligen Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften (*vgl. EuGH 20. Oktober 1993 - C-272/92 [Spottii] - Rn. 21, Slg. 1993, I-5185*) und der sich daran anschließenden Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (*zB BAG 15. März 1995 - 7 AZR 737/94 - zu V 4 der Gründe, BAGE 79, 275; 25. Februar 1998 - 7 AZR 31/97 - zu B I 1 der Gründe,* 39



BAGE 88, 144) stand der früher gemeinschaftsrechtliche (*heute unionsrechtliche*) Grundsatz der Gewährleistung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer einer Auslegung des § 57b Abs. 3 HRG entgegen, nach welcher die Beschäftigung von Fremdsprachenlektoren stets ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsvertrags ist. Die Befristung eines Arbeitsvertrags mit einem Fremdsprachenlektor wurde nur dann als gerechtfertigt angesehen, wenn im Einzelfall ein sachlicher Grund vorlag. Allein die Sicherung eines aktualitätsbezogenen Unterrichts rechtfertigte die Befristung nicht (*vgl. BAG 25. Februar 1998 - 7 AZR 31/97 - zu B I 1 der Gründe mwN, aaO*). Mit dem Vierten Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes vom 20. August 1998 (BGBl. I S. 2190) wurde das Recht der Befristung von Arbeitsverhältnissen mit Lektoren dahingehend neu geregelt, dass eine solche nur dann auf § 57b Abs. 2 HRG aF gestützt werden konnte, wenn dessen Voraussetzungen vorlagen.

(2) Nach der umfassenden Reform des Hochschuldienstrechts durch das am 23. Februar 2002 in Kraft getretene Fünfte Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes und anderer Vorschriften vom 16. Februar 2002 (5. HRGÄndG [BGBl. I S. 693]) war eine sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie mit wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräften möglich. Bei diesen Beschäftigtengruppen wurde unterstellt, dass zum einen die nicht dauerhafte Beschäftigung der eigenen Aus-, Fort- und Weiterbildung dient und zum anderen der regelmäßige Austausch des Personals zur Sicherung der Innovation von Forschung und Lehre notwendig ist (BT-Drucks. 14/6853 S. 30). Nach der sich aus den Regelungen zur Juniorprofessur ergebenden (Gesamt-)Nichtigkeitserklärung der hochschulrahmenrechtlichen Vorschriften des 5. HRGÄndG durch die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 27. Juli 2004 (- 2 BvF 2/02 - BVerfGE 111, 226, 246, 270, 273) hat der Gesetzgeber mit dem am 31. Dezember 2004 in Kraft getretenen Gesetz zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich vom 27. Dezember 2004 (HdaVÄndG [BGBl. I S. 3835]) die zuvor in §§ 57a bis 57e HRG idF des 5. HRGÄndG getroffenen befristungsrechtlichen Regelungen in §§ 57a bis 57e HRG idF der HdaVÄndG inhaltlich

40

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



nicht modifiziert. Zu dieser Rechtslage hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass die Befristung eines Arbeitsvertrags mit einem Arbeitnehmer, der als Lehrkraft für besondere Aufgaben für die Vermittlung von Kenntnissen der chinesischen Sprache eingestellt worden war, nicht zulässig sei, weil die Vermittlung von Sprachkenntnissen keine wissenschaftliche Tätigkeit darstelle (vgl. BAG 16. April 2008 - 7 AZR 85/07 - Rn. 12, AP TzBfG § 14 Nr. 44).

(3) Eine Erweiterung der Möglichkeiten der sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverhältnissen im Hochschulbereich gegenüber dieser Rechtslage war mit der Schaffung des WissZeitVG erkennbar nicht beabsichtigt. Ausweislich der Gesetzesmaterialien sollte - neben der Schaffung eines eigenen Befristungsstatbestands für Mitarbeiter in drittmittelfinanzierten Projekten an Hochschulen und einer familienpolitischen Komponente für befristete Arbeitsverhältnisse von Eltern während der Qualifizierungsphase - lediglich wegen der mit der Föderalismusreform verbundenen Änderung der Gesetzgebungskompetenzen im Bereich des Hochschulrechts ein neuer Ort für die bisherigen bewährten Regelungen der befristeten Beschäftigungsmöglichkeiten an Hochschulen gewählt werden (BT-Drucks. 16/4043 S. 4).

41

(4) Dem steht nicht entgegen, dass nach § 42 HRG Lehrkräfte für besondere Aufgaben zum wissenschaftlichen Personal der Hochschulen zählen. Die Definition des § 42 HRG war für das Befristungsrecht nach den §§ 57a ff. HRG nF gerade nicht maßgeblich und erfasst zudem die Kategorie der Hochschullehrer, die § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG gerade ausschließt. Vor diesem Hintergrund spricht nichts dafür, der Gesetzgeber des WissZeitVG habe sich - zumal nach der Föderalismusreform - an die Definition des § 42 HRG anlehnen wollen.

42

dd) Für ein bei Lehrkräften (*nur*) die wissenschaftliche Lehre in Abgrenzung zur bloßen Unterrichtstätigkeit einbeziehendes, tätigkeitsbezogenes Verständnis des Begriffs „wissenschaftliches Personal“ iSv. § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG sprechen verfassungsrechtliche Aspekte.

43



(1) Art. 5 Abs. 3 GG enthält eine objektive Wertentscheidung, die den Staat dazu verpflichtet, die Pflege der freien Wissenschaft und ihre Vermittlung an die nachfolgende Generation durch Bereitstellung von personellen, finanziellen und organisatorischen Mitteln zu ermöglichen und zu fördern (*vgl. BVerfG 24. April 1996 - 1 BvR 712/86 - zu C II 2 der Gründe mwN, BVerfGE 94, 268*). Dies umfasst auch die Pflicht, die erforderlichen arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen für die Beschäftigung des wissenschaftlichen Personals an den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu gewährleisten. Demgegenüber gewährt Art. 12 Abs. 1 GG den betroffenen Arbeitnehmern zwar keinen unmittelbaren Schutz gegen den Verlust des Arbeitsplatzes aufgrund privater Disposition (*vgl. BVerfG 27. Januar 1998 - 1 BvL 15/87 - zu B I 1 der Gründe, BVerfGE 97, 169*). Aus der Schutzpflichtfunktion des Grundrechts ergibt sich jedoch die Verpflichtung der staatlichen Grundrechtsadressaten, einzelne Grundrechtsträger vor einer unverhältnismäßigen Beschränkung ihrer Grundrechte durch privatautonome Regelungen zu bewahren (*vgl. BAG 18. Oktober 2006 - 7 AZR 419/05 - Rn. 18 mwN, BAGE 120, 42*).

44

(2) Die Befristungstatbestände des WissZeitVG sind daher im Lichte eines angemessenen Ausgleichs der Interessen zwischen Hochschulen einerseits und dem wissenschaftlichen Personal andererseits zu verstehen (*vgl. Preis WissZeitVG Einleitung Rn. 1 f.*). Dies bedingt gleichzeitig aber auch, den personellen Geltungsbereich des WissZeitVG nur auf das Personal zu erstrecken, bei dem der Gedanke der zur Sicherung der Innovationsfähigkeit notwendigen stetigen Personalfluktuations oder der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung greift. Ob dies der Fall ist, kann nur tätigkeitsbezogen festgestellt werden. Verbleibt dem Lehrenden kein hinreichender Freiraum zur eigenen Forschung, weist eine bloße Vermittlung praktischer Fähigkeiten und Fertigkeiten im Sinne einer Wiedergabe von gesicherten und damit vorgegebenen Inhalten weder den erforderlichen Qualifikationsbezug auf, noch bedarf sie einer ständigen Fluktuation der Lehrenden zur Gewährleistung neuer Ideen, ohne den jegliche Forschung erstarren würde.

45



- b) Nach diesen Grundsätzen ist die Klägerin nicht dem wissenschaftlichen Personal gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG zuzuordnen. Die Erbringung wissenschaftlicher Dienstleistungen ist nicht prägend für ihr Arbeitsverhältnis. 46
- aa) Das Arbeitsverhältnis der Klägerin ist geprägt durch das Abhalten von Lehrveranstaltungen, konkret von dem Unterricht in moderner japanischer Sprache in Wort und Schrift. In dem Arbeitsvertrag vom 25. September 2007 ist diese Lehrveranstaltungsverpflichtung zwar nur mit 45 % der Arbeitszeit ausgewiesen. Nach den tatsächlichen, mit Gegenrügen nicht angegriffenen und somit nach § 559 Abs. 2 ZPO für den Senat bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts deckten die von der Klägerin nach dem Arbeitsvertrag tatsächlich geschuldeten Lehrveranstaltungsleistungen aber zwei Drittel ihrer Arbeitszeit ab. 47
- bb) Die auf den Unterricht in moderner japanischer Sprache in Wort und Schrift bezogenen Lehrveranstaltungen sind repetierende Wissensvermittlung und keine wissenschaftliche Dienstleistung. Entgegen der Ansicht des beklagten Landes ist die Lehrtätigkeit nicht „an sich“ wissenschaftlich. Es sind - auch nach Vortrag des beklagten Landes - keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass die das Arbeitsverhältnis prägende Vermittlung der Sprachkenntnisse an eine eigenständige Forschung und Reflexion gekoppelt war. 48
2. Die Befristung ist nicht nach dem TzBfG gerechtfertigt. Eine Zulässigkeit der Befristung nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG scheidet aus, denn die Klägerin war bereits zuvor iSd. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG beim beklagten Land beschäftigt. Ein die Zulässigkeit des befristeten Arbeitsvertrags rechtfertigender sachlicher Grund iSv. § 14 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 TzBfG liegt nicht vor. Insbesondere vermag die Gewährleistung eines aktuellen muttersprachlichen Unterrichts die Befristung eines Arbeitsvertrags mit einem Lektor nicht nach § 14 Abs. 1 Satz 1 iVm. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG zu begründen (BAG 16. April 2008 - 7 AZR 85/07 - Rn. 18 f., AP TzBfG § 14 Nr. 44). 49
- B. Der Klageantrag zu 2. ist dem Senat nicht zur Entscheidung angefallen. 50
Der Antrag ist dahingehend zu verstehen, dass er auf die vorläufige Weiter-



beschäftigung der Klägerin für die Dauer des Rechtsstreits gerichtet ist. Die Entscheidung des Senats über die Befristungskontrollklage ist mit ihrer Verkündung rechtskräftig.

C. Das beklagte Land hat nach § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

51

Gallner

Kiel

Schmidt

Günther Metzinger

Strippelmann

