

// HOCHSCHULE UND FORSCHUNG //

Befristung nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz: Überblick über wichtige Gerichtsurteile

Sonja Staack, Stand Dezember 2017

I. Qualifizierungsbefristungen

sachgrundlose Befristung von wissenschaftlichem/künstlerischem Personal vor und nach der Promotion; Rechtsgrundlage: § 2 Abs. 1 WissZeitVG

Bundesarbeitsgericht 01.06.2011 (7 AZR 827/09): Personeller Geltungsbereich

Leitsätze:

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

Im vorliegenden Fall war eine Kollegin aufgrund von § 2 Abs. 1 Satz 2 (Befristung nach der Promotion) als Lektorin für die japanische Sprache eingestellt. Das Bundesarbeitsgericht stellt fest, dass sie mit dieser Tätigkeit nicht unter das wissenschaftliche Personal gemäß WissZeitVG falle. Zwar falle die Klägerin unter das wissenschaftliche Personal gemäß baden-württembergischem Hochschulgesetz, dies sei aber unerheblich, da das WissZeitVG seinen Geltungsbereich eigenständig und abschließend definiere. Als wissenschaftliches Personal im Sinne des WissZeitVG komme nur solches in Betracht, „bei dem die Beschäftigung zumindest typischerweise auf eine Promotion und/oder Habilitation zielt“. Auch sei das Sonderbefristungsrecht für die Wissenschaft „im Lichte eines angemessenen Ausgleichs der Interessen zwischen Hochschulen einerseits und dem wissenschaftlichen Personal andererseits zu verstehen“ und dies bedinge gleichzeitig, „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“.

Der Begriff des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals bestimmt sich dem Bundesarbeitsgericht zufolge inhaltlich-aufgabenbezogen; zum wissenschaftlichen Personal gehört „derjenige Arbeitnehmer, der wissenschaftliche Dienstleistungen erbringt“. 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“, 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.“ Lehrtätigkeit kann durchaus hierzu gehören, aber „nur dann, wenn dem Lehrenden die Möglichkeit zur eigenständigen Forschung und Reflexion verbleibt“.

Im vorliegenden Fall entspreche die Vermittlung von Sprachkenntnissen durch die klagende Fremdsprachenlektorin dem Begriff der wissenschaftlichen Dienstleistung nicht, vielmehr handele es sich beim Japanischunterricht um „repetierende Wissensvermittlung“. Sie falle damit nicht unter den personellen Geltungsbereich nach § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG, da sich aber § 2 Abs. 1 WissZeitVG (Qualifizierungsbefristung) auf diesen personellen Geltungsbereich bezieht, kann sie nicht nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristet werden. Die Befristung ist unwirksam, das Arbeitsverhältnis besteht unbefristet fort. Es handelt sich um einen GEW-Rechtsschutzfall.

Bundesarbeitsgericht 24.08.2011 (7 AZR 228/10): Höchstbefristungsrahmen nach der Promotion

Die zulässige Höchstbefristungsdauer von sechs bzw. neun Jahren nach der Promotion verkürzt sich – anders als vom Landesarbeitsgericht Niedersachsen angenommen (13 Sa 636/09) – nicht um Zeiten, die ein wissenschaftlicher Mitarbeiter vor der Promotion länger als sechs Jahre befristet tätig war. Die Anrechnungsbestimmung in § 2 Abs. 3 WissZeitVG ist bezogen auf die jeweilige Qualifikationsphase zu verstehen.

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg 08.08.2012 (15 Sa 1002/12): Anrechnung von Zeiten als Studentische Hilfskraft

Beschäftigungszeiten als Studentische Hilfskraft während eines Zweistudiums werden auf die zulässige Befristungsdauer nach § 2 Abs. 3 WissZeitVG angerechnet (sofern ihr Umfang mehr als ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit beträgt). Im vorliegenden Fall wird die studentische Hilfskrafttätigkeit eines Hochschulmitarbeiters, die er nach dem Abschluss seines Erststudium erbrachte, angerechnet – womit die zulässige Höchstbefristungsdauer überschritten wurde und die Befristung seines letzten Arbeitsvertrages mit der Hochschule daher unwirksam ist. Dabei ist unerheblich, dass der Kollege auch nach dem Abschluss des Erststudium in einem Zweitstudium eingeschrieben war. Das Landesarbeitsgericht bestätigte damit ein entsprechendes Urteil des Arbeitsgerichts Berlin und wies die Berufung zurück, die Revision ist nicht zugelassen.

Interessant sind die umfangreicheren Ausführungen der ersten Instanz (Arbeitsgericht Berlin, 21.03.2012, 60 Ca 16398/11), welche klarstellen, dass die Ausnahme für studentische Hilfskraftzeiten während des Erststudium nach Auffassung des Gerichts grundsätzlich nicht nur bis zum Bachelor, sondern bis zum Abschluss des Masters (und damit wohl entsprechend auch eines Magisters, Diploms oder Staatsexamens) gilt: „Unter Zeiten vor dem Abschluss des Studiums ist die Zeit bis zum Abschluss eines ersten berufsqualifizierenden Studiums einschließlich eines etwaigen Masterabschlusses zu verstehen [...]. Ein Zweitstudium zur Erlangung eines weiteren berufsqualifizierenden Abschlusses schließt eine Anrechnung hingegen nicht aus“.

Landesarbeitsgericht Nordrhein-Westfalen 04.09.2012 (11 Sa 287/12):

Personeller Geltungsbereich und Drittmittelbefristung bei Finanzierung aus Studienbeiträgen

Lehrkräfte für besondere Aufgaben unterliegen in der Regel nicht dem WissZeitVG; ausführlicher in Abschnitt II.

Landesarbeitsgericht Hamburg 31.10.2012 (3 Sa 66/12): Personeller Geltungsbereich

Leitsatz: Auch eine ausschließliche Lehrtätigkeit kann die Erbringung wissenschaftlicher Dienstleistungen darstellen, sofern sie darauf angelegt ist, neue Erkenntnisse zu gewinnen und zu verarbeiten. Es kommt insofern nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer mit seinen Lehrveranstaltungen tatsächlich weitergehende Erkenntnisse ermittelt und neue Ideen entwickelt. Maßgeblich ist, ob dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zur eigenständigen Forschung und Reflexion verbleibt; dies kann auch dann der Fall sein, wenn er im Wesentlichen damit beschäftigt ist, Pro- und Hauptseminare abzuhalten.

Im vorliegenden Fall war ein Kollege zunächst als Lehrkraft für besondere Aufgaben beschäftigt, später als „Wissenschaftlicher Mitarbeiter – ausschließlich Lehre“ mit 16 SWS, er gab Pro- und Hauptseminare in Religionswissenschaft. Das Arbeitsgericht Hamburg hatte in erster Instanz angenommen, dass der Kläger nicht unter den personellen Geltungsbereich des § 1 WissZeitVG falle, da es sich bei seiner Tätigkeit nicht um eine wissenschaftliche Dienstleistung handle. Dem widersprach das Landesarbeitsgericht und änderte das Urteil auf Berufung hin ab. Der Mitarbeiter sei zwar ausschließlich in der Lehre tätig, es handle sich hier aber nicht um eine unterrichtende Lehrtätigkeit ohne Wissenschaftsbezug, sondern um eine wissenschaftliche Lehrtätigkeit.

Die Vorbereitung der Seminare setze in diesem Fall voraus, dass sich der Kläger mit dem aktuellen Forschungsstand auseinandersetze, die Inhalte der Lehrveranstaltungen wurden ihm nicht vorgegeben, er könne seine Erkenntnisinteressen in das von ihm für das jeweilige Seminar gewählte Thema ebenso einfließen lassen wie in die Themen der an die Studierenden vergebenen Referate und es gehe nicht um die Weitergabe gesicherter Erkenntnisse, sondern um die Erarbeitung der vorgegebenen Fragestellungen bzw. Themen und damit um die Suche nach wissenschaftlicher Erkenntnis. Maßgeblich sei im Übrigen nicht, ob die konkrete Tätigkeit tatsächlich zu einem wissenschaftlichen Erkenntnisgewinn geführt hat, sondern lediglich darauf, ob die Tätigkeit als solche geeignet sei, zur Innovation von Forschung und Lehre beizutragen. Dies sei hier der Fall und die Befristung daher gerechtfertigt. Revision wurde nicht zugelassen, die Nichtzulassungsbeschwerde abgelehnt. Es handelt sich um einen GEW-Rechtsschutzfall.

Da sich das Urteil auf das WissZeitVG vor seiner Novellierung (2016) bezieht, spielte die Frage einer Förderung der wissenschaftlichen Qualifizierung keine Rolle.

Arbeitsgericht Bonn 13.09.13 (1 Ca 491/13): Anrechnung einer Professur auf den Höchstbefristungsrahmen

Auch eine Beschäftigung zur Professurvertretung im Rahmen eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses eigener Art ist auf den Höchstbefristungsrahmen nach WissZeitVG anzurechnen. Im vorliegenden Fall war der Höchstbefristungsrahmen daher überschritten und die Befristung unwirksam. Beim LAG Köln wurde Berufung eingelegt (7 Sa 770/13), letztlich aber ein Vergleich geschlossen; eine abschließende gerichtliche Entscheidung liegt folglich nicht vor.

Der Zweck der Anrechnungsvorschrift in § 2 Abs. 3 WissZeitVG sei darauf gerichtet, eine funktionswidrige Verwendung des Sonderbefristungsrechts für eine durch den Gedanken der wissenschaftlichen Qualifizierung nicht mehr getragene Befristung zu vermeiden, so die Urteilsbegründung. Damit werde auch ein funktionwidriger Wechsel der Befristungstatbestände in der Qualifizierungsphase durch Kombination unterschiedlicher gesetzlicher Grundlagen ausgeschlossen. Nach der Gesetzesbegründung würden insbesondere auch Zeiten einer Juniorprofessur von der Anrechnung erfasst, sei es im Angestellten- oder Beamtenverhältnis, um eine dem Normzweck nicht entsprechende Weiterbeschäftigung von Juniorprofessor/innen als wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiter/innen zu verhindern. Dieser Gesetzeszweck könne nur erfüllt werden, wenn auch die allein landesrechtlich vorgesehene Möglichkeit der befristeten Beschäftigung eines Professurvertreters bzw. einer Professurvertreterin mittel eines öffentlichrechtlichen Rechtsverhältnisses eigener Arbeit auf die Höchstbefristungsdauer anzurechnen ist.

Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt 17.09.2013 (6 Sa 107/12): Familienpolitische Komponente

Leitsätze:

- 1. Die Anwendbarkeit des § 2 Abs. 1 Satz 3 WZVG – Verlängerung der Befristungshöchstdauer aufgrund Kinderbetreuung – erfordert keine hierauf bezogene vertragliche Vereinbarung in dem Verlängerungsvertrag. Ausreichend ist, dass bei Abschluss des Vertrages die Voraussetzungen objektiv vorliegen.*
- 2. Eine Betreuung von Kindern i. S. v. vorgenannten Bestimmung liegt jedenfalls dann vor, wenn der Arbeitnehmer mit seinen leiblichen Kindern in einem gemeinsamen Haushalt lebt. Auf die individuelle Ausgestaltung der Kinderbetreuung, insbesondere die Verteilung der Betreuungsaufgaben zwischen den Eltern, kommt es nicht an .*

Das Arbeitsverhältnis war im vorliegenden Fall wirksam befristet, die Berufung der Klägerin wird zurückgewiesen, Revision ist nicht zugelassen.

Arbeitsgericht Frankfurt (Main) 18.02.14 (4 Ca 7167/13): Personeller Geltungsbereich

In diesem Fall geht es um eine Studienberaterin, deren Tätigkeit in individueller Beratung, in der Ausrichtung von Informations- und Orientierungsveranstaltungen sowie von Absolventenfeiern, in der Erstellung von Informationsmaterialien, in der Betreuung eines Mentorenprogramms, im

Schülermarketing sowie in der Bereitstellung aktueller Informationen auf der Homepage besteht. Das Gericht kommt zu dem Ergebnis, dass diese Tätigkeit keine wissenschaftliche Dienstleistung sei.

Es stellt fest: „Studienberatung, eine wichtige und anspruchsvolle Aufgabe, ist keine Suche nach der Wahrheit.“ Und: „Es bedarf keiner ständigen Fluktuation der Mitarbeiter der Verwaltung, zu der die Studienberatung gehört, um neue Ideen, ohne die jegliche Forschung erstarren würde, zu gewährleisten.“ Eine Zugehörigkeit zum wissenschaftlichen Personal werde im Übrigen auch nicht schon dadurch begründet, dass der Arbeitnehmerin grundsätzlich die Möglichkeit zur selbstbestimmten Forschung eröffnet wird, vielmehr müsse hierzu die Erbringung wissenschaftlicher Dienstleistungen zu den tatsächlichen Arbeitsaufgaben gehören. Es handelt sich um einen GEW-Rechtsschutzfall, das Urteil ist rechtskräftig.

Arbeitsgericht Hamburg 26.02.2014 (27 Ca 307/13): Personeller Geltungsbereich

Leitsatz: Mitarbeiter einer Hochschule, die den Studenten lediglich Fremdsprachenkenntnisse vermitteln, ohne dabei selbst eine wissenschaftliche Qualifikation zu erwerben, sind keine wissenschaftlichen Mitarbeiter im Sinne des WissZeitVG. Es kommt dabei nicht darauf an, ob sie im Rahmen der vorgegebenen Lehrveranstaltungen ihren Unterricht im Wesentlichen frei gestalten können und umfangreiche sprachdidaktische und landeskundliche Unterlagen erarbeiten. Allein die zeitliche Möglichkeit zur Reflexion reicht nicht aus, wenn die unterrichtende Tätigkeit keinen Wissenschaftsbezug hat.

Die Befristung im vorliegenden Fall eines Kollegen, der thailändischen Sprachunterricht erteilt, wird für unwirksam erklärt; das Arbeitsverhältnis besteht unbefristet fort.

Landesarbeitsgericht Hessen 30.04.14 (2 Sa 1195/13): Personeller Geltungsbereich

In diesem Fall war eine Kollegin als Lehrkraft für besondere Aufgaben mit 14 SWS in mathematischen Brückenkursen für Bachelor-Studierende in den ersten beiden Semestern am Fachbereich Elektrotechnik/Informatik beschäftigt. Diese Tätigkeit stellt nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts keine wissenschaftliche Dienstleistung dar, weswegen die Befristung nach § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG unwirksam ist. Es handelt sich um einen GEW-Rechtsschutzfall. Revision wurde vom Land nicht eingelegt.

Das Landesarbeitsgericht stützt sich dabei auf die vom Bundesarbeitsgericht (7 AZR 827/09, 01.06.11) formulierten Maßstäbe und bezieht sich auf die Urteilsbegründung der ersten Instanz, welche durch das LAG-Urteil bestätigt wird. Das Arbeitsgericht Kassel (26.08.13; 7 Ca 162/13) hatte ausgeführt, die Klägerin habe in der Ausübung ihrer Lehrtätigkeit zwar einen gewissen Spielraum, dieser gehe allerdings nicht über denjenigen eines Mathelehrers in der Oberstufe hinaus. In der Frage, welche Inhalte den Studierenden vermittelt werden, sei die Kollegin nicht frei, vielmehr seien die im Modulhandbuch aufgelisteten Inhalte recht eng definiert. Nur dadurch, dass sie die Materialien selbst bestimmen kann, werde sie nicht zum wissenschaftlichen Personal. Die Brückenkurse seien nicht darauf angelegt, neue Erkenntnisse zu gewinnen und zu verarbeiten, um den Erkenntnisstand im Bereich der Mathematik zu sichern oder zu erweitern, vielmehr gehe es maßgeblich um die

Wiederholung von erlerntem Wissen, das reproduzierend vermittelt wird. Auch diene die Erfüllung der Lehraufgabe nicht der eigenen Qualifikation der Klägerin (selbstbestimmte Forschung war in der Tätigkeitsbeschreibung nur mit 10 Prozent angegeben und trete damit in den Hintergrund). Im Übrigen bedürfe es zur Sicherung der Innovation der Forschung und Lehre keiner Fluktuation der Lehrkräfte von Brückenkursen.

Bundesarbeitsgericht 28.05.2014 (7 AZR 456/12): Vertragsverlängerung nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG

Eine Vertragsverlängerung nach § 2 Abs. 5 Satz Nr. 3 WissZeitVG (Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz) erfolgt (im Einverständnis mit dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin) um die gesamte Dauer der Elternzeit – auch dann, wenn die Elternzeit über das vereinbarte Ende der Vertragslaufzeit hinausreicht. Eine Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses erfolgt – entgegen der Annahme des beklagten Landes – nicht. Der verlängerte Vertrag ruht für die Dauer der Elternzeit und endet gerechnet vom Ende der Elternzeit genau nach der Zeit, für die vor Ablauf des ursprünglich vereinbarten Vertragsendes Elternzeit genommen worden war. Ein entsprechendes Urteil der Landesarbeitsgerichts Hamburg (16.11.2011, 26 Ca 205/11) wird bestätigt.

Landesarbeitsgericht München 15.07.2014 (7 Sa 479/13): Personeller Geltungsbereich

In diesem Fall geht es um einen Kollegen, der als Lehrkraft für besondere Aufgaben mit 18 SWS Seminare in der Politikwissenschaft Grundlagenseminare im Bachelor anbietet. Dies sei keine wissenschaftliche Dienstleistung im Sinne des WissZeitVG stellte das Arbeitsgericht München fest (19.03.2013, 15 Ca 13619/12). Das Landesarbeitsgericht bestätigt dieses Urteil. Angesichts des hohen Lehrdeputats sowie von Prüfungs- und Verwaltungsaufgaben verbleibe dem Kollegen kein hinreichender Freiraum zur eigenen Forschung bzw. zu einem Rückgriff auf (auch neuere) wissenschaftliche Erkenntnisse im Rahmen der Arbeitszeit. Seine Lehrveranstaltungen beruhten nicht auf eigener Forschung des Klägers, sondern auf der Vermittlung vorgefundener und vorgegebener Inhalte. In diesem Zusammenhang wird auch angeführt, dass der Tätigkeitsschwerpunkt des Klägers in Grundkursen liege. Es handelt sich um einen ver.di-Rechtsschutzfall. Revision wurde nicht zugelassen.

**Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern 30.07.2014 (2 Sa 224/13):
Personeller Geltungsbereich**

In diesem Fall geht es um eine Lehrkraft für besondere Aufgaben, die mit 16 SWS am historischen Seminar beschäftigt und in der Ausbildung von Lehrer/innen tätig war. Das Arbeitsgericht Rostock (01.10.2013, 1 Ca 906/13) hatte die Befristung mit Bezug auf das BAG-Urteil vom 01.06.2011 (siehe oben) für nichtig gehalten, diese Entscheidung wird nach Berufung durch das Land vom Landesarbeitsgericht revidiert, die Befristung ist aus Sicht des LAG wirksam, die Revision beim Bundesarbeitsgericht ist anhängig (7 AZR 549/14).

Das LAG vertritt die Auffassung, dass es sich im vorliegenden Fall um eine wissenschaftliche Dienstleistung handelt, da der Kläger in der Gestaltung der von ihm abgehaltenen Seminare frei von Vorgaben sei. Dieser Gesamteinschätzung stehe auch das Übergewicht von schulpraktischen Übungen mit 12 SWS nicht entgegen. Ebenso sei für die Wissenschaftlichkeit der Tätigkeit unerheblich, dass diese Übungen regelmäßig nur einer geringen Vor- und Nachbereitungszeit bedürfen; im Gegenteil ermögliche gerade die geringe Vor- und Nachbereitungszeit der Übungen, dass dem Kläger noch ausreichend Zeit zu eigener Forschungstätigkeit verbleibe. Da sich das Urteil auf das WissZeitVG vor seiner Novellierung (2016) bezieht, spielt die Frage einer Förderung der wissenschaftlichen Qualifizierung keine Rolle.

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg 05.08.14 (16 Sa 589/14): Zeitpunkt Ende der Promotion

Eine Befristung nach § 2 Abs 1 Satz 2 WissZeitVG (Qualifizierungsbefristung nach der Promotion) setzt voraus, dass sie nach Abschluss der Promotion vereinbart wird. Wann eine Promotion abgeschlossen ist, wird in der Literatur unterschiedlich beantwortet, wie das Gericht ausführt. Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg folgt dies jeweils aus den landesrechtlichen Vorschriften, der maßgeblichen Promotionsordnung und deren Auslegung. Hierbei bezieht sich das Gericht maßgeblich auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur vorhergehenden Regelung dieser Frage im Hochschulrahmengesetz (vgl. BAG 20.01.2010, 7 AZR 753/08). Im vorliegenden Fall geht es um eine Promotion in Berlin; dort gilt diese nach Maßgabe des BerlHG mit der erfolgreichen wissenschaftlichen Aussprache und der Aushändigung der Bescheinigung des Promotionsausschusses über die Erlangung des akademischen Doktorgrades – und nicht erst mit Aushändigung der Promotionsurkunde – als abgeschlossen. Im Übrigen sprächen auch Sinn und Zweck der Regelung in § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG dafür, dass die Promotion mit erfolgreicher wissenschaftlicher Aussprache und Aushändigung der Bescheinigung abgeschlossen werde. In der Folge erklärt das Landesarbeitsgericht die Befristung im vorliegenden Fall für wirksam. Die Revision ist beim Bundesarbeitsgericht anhängig (7 AZR 712/14).

Landesarbeitsgericht Hamm 17.09.14 (5 Sa 341/14): Personeller Geltungsbereich

Der Kläger ist als Lehrkraft für besondere Aufgaben am Institut für Anglistik und Amerikanistik beschäftigt und bietet unter anderem Hauptseminare an. Er zählt nach Auffassung des Gerichts zum wissenschaftlichen Personal im Sinne des WissZeitVG. Hierbei bezieht sich das Gericht unter anderem auf die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts Hamburg (3 Sa 66/12, 31.10.2012). Dem Kläger seien sowohl die Herangehensweise als auch die konkrete Literaturliste überlassen. In den betreffenden Lehrveranstaltungen sei ein beständiger Diskurs gegeben, der es erfordere, sowohl die neusten wissenschaftlichen Erkenntnisse vorzuhalten, zu durchdringen und sich hierzu, auch bei andersartigen Ergebnissen der Teilnehmer/innen, zu verhalten. Da sich das Urteil auf das WissZeitVG vor seiner Novellierung (2016) bezieht, spielt die Frage einer Förderung der wissenschaftlichen Qualifizierung keine Rolle.

Landesarbeitsgericht Hamm 02.10.2014 (11 Sa 384/14): Personeller Geltungsbereich

Eine Tätigkeit als Geschäftsführer ist keine wissenschaftliche Dienstleistung im Sinne des WissZeitVG. Im vorliegenden Fall war ein wissenschaftlicher Mitarbeiter im Zentrum für Textedition und Kommentierung eingestellt worden. In seinem Arbeitsvertrag war vorgesehen, er solle wissenschaftliche Dienstleistungen in Forschung und Lehre erbringen. Aus der vorvertraglichen Korrespondenz ergab sich aber, dass er als Geschäftsführer des Zentrums tätig werden sollte. Dies entsprach auch seiner faktischen Tätigkeit. Die wissenschaftliche Tätigkeit sei hier zumindest nicht überwiegend, entschied das Landesarbeitsgericht, der Mitarbeiter falle folglich nicht unter den Geltungsbereich des WissZeitVG, seine Befristung ist unwirksam. Die Revision ist nicht zugelassen.

Landesarbeitsgericht Hamm 28.01.2015 (5 Sa 779/14): Personeller Geltungsbereich und Zitiergebot

Personeller Geltungsbereich: Die betreffende Kollegin war als Lehrkraft für besondere Aufgaben mit 75 Prozent der regulären Arbeitszeit und zehn Semesterwochenstunden Lehrverpflichtung am Institut für Politikwissenschaft angestellt. Obwohl sie Standardkurse anbot habe sie nicht allein altbekanntes Wissen vermittelt, sondern sich mit aktuellen Entwicklungen und den Gründen hierfür, somit mit aktuellen Erkenntnissen und der Auswertung und Bewertung derselben befasst. Sie habe sich über die Entwicklungen auf ihrem Wissens- und Forschungsgebiet auf dem Laufenden gehalten, dieses in den Unterricht integriert und somit auch die Studierenden an dieser Entwicklung teilhaben lassen. Die Klägerin sei folglich dem wissenschaftlichen Personal im Sinne des WissZeitVG zuzurechnen, die Befristung ist wirksam. Da sich das Urteil auf das WissZeitVG vor seiner Novellierung (2016) bezieht, spielt die Frage einer Förderung der wissenschaftlichen Qualifizierung keine Rolle.

Zitiergebot: Der Wirksamkeit der Befristung steht auch nicht entgegen, dass im Arbeitsvertrag vereinbart worden war, dass die Befristung auf Grundlage von § 2 Abs. 2 WissZeitVG (Drittmittelbefristung) erfolgt. Wie bereits das Arbeitsgericht Münster festgestellt hatte (17.04.2014, 2 Ca 1154/13) war die Lehrtätigkeit der Klägerin nicht an die Bereitstellung von Drittmitteln geknüpft, da die zeitliche Befristung unstreitig nicht mit der zeitlichen Befristung der Mittelgewährung übereinstimme; aufgrund der Regelungen zur Drittmittelbefristung war die Befristung des Arbeitsvertrages folglich nicht zu rechtfertigen. Der Arbeitgeber könne sich allerdings im Rechtsverfahren ungeachtet der abweichenden Formulierung im Arbeitsvertrag auf die Befristungsmöglichkeiten nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG (Qualifizierungsbefristung) berufen. Dem stünde auch das Zitiergebot nach § 2 Abs. 4 WissZeitVG nicht entgegen. Denn zur Gewährung des Zitiergebotes sei es erforderlich, aber auch ausreichend, dass sich aus der Vereinbarung der Wille ergibt, das Arbeitsverhältnis auf Grundlage des WissZeitVG zu befristen. Die genaue Angabe des Befristungsstatbestandes ist dagegen nicht nötig.

Die Revision ist nicht zugelassen.

**Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern 26.02.2015 (5 Sa 166/14):
Vertragsverlängerung nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG**

Leitsätze:

- 1. Ein nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristeter Arbeitsvertrag verlängert sich gemäß § 2 Abs. 5 WissZeitVG aufgrund gesetzlicher Regelung automatisch, wenn objektiv einer der dort genannten Verlängerungstatbestände vorliegt und der Arbeitnehmer sein Einverständnis erklärt. Ein Vertragsschluss mit dem Arbeitgeber oder sonstiges Zutun des Arbeitgebers ist nicht erforderlich.*
- 2. Die Einverständniserklärung des Arbeitnehmers nach 2 Abs. 5 WissZeitVG bedarf nicht der Schriftform nach § 14 Abs. 4 TzBfG. Sie kann auch konkludent durch schlüssiges Handeln abgegeben werden.*
- 3. Die Einverständniserklärung des Arbeitnehmers nach 2 Abs. 5 WissZeitVG muss nicht in jedem Fall vor dem Datum abgegeben werden, über welches hinaus das Arbeitsverhältnis verlängert werden soll. Jedenfalls dann, wenn der Arbeitnehmer den Verlängerungstatbestand selbst auslöst (hier durch Beantragung von Elternzeit mit Teilzeittätigkeit über das zunächst anstehende Beendigungsdatum hinaus) und der Arbeitgeber daraufhin ein neues Beendigungsdatum unter Hinweis auf den Verlängerungstatbestand mitteilt, kann spätestens aus der Arbeitsaufnahme am ersten Verlängerungstag noch ein rechtzeitiges und konkludentes Einverständnis abgeleitet werden. Die Folgen des § 15 Abs. 5 TzBfG treten in diesem Fall nicht ein.*

Bundesarbeitsgericht 29.04.15 (7 AZR 519/13): Personeller Geltungsbereich

Für das Vorliegen einer wissenschaftlichen Lehrtätigkeit ist nicht erforderlich, dass sich der/die Lehrende um eigene, neue wissenschaftliche Erkenntnisse bemüht. Im vorliegenden Fall geht es um eine Lehrkraft für besondere Aufgaben, der betreffende Kollege war mit 12 Semesterwochenstunden Lehrverpflichtung an der Philosophischen Fakultät tätig, größtenteils in Einführungsmodulen. Der Kläger falle möglicherweise unter den Geltungsbereich des WissZeitVG, so das Bundesarbeitsgericht. Das gegenteilige Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen (10 Sa 856/12, 04.03.2013) wird aufgehoben und die Sache zur erneuten Verhandlung an das LAG zurückverwiesen.

Die Wissenschaftlichkeit der Lehre sei nicht nur dann gegeben, wenn Kenntnisse vermittelt werden, die auf eigener Forschung beruhen (wie man vielleicht nach dem Urteil des BAG vom 01.06.2011, 7 AZR 827/09, hätte meinen können). Lehre könne vielmehr auch dann wissenschaftlich sein, wenn die Lehrveranstaltungen unter Berücksichtigung aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse Dritter von Lehrenden eigenständig gestaltet werden. Entscheidend sei, dass der/die Lehrende Forschungs- und Erkenntnisentwicklungen auf dem jeweiligen Wissenschaftsgebiet permanent verfolgen, reflektieren und kritisch hinterfragen muss, um diese für seine Lehre didaktisch und methodisch zu verarbeiten, und diese eigenen Reflexionen in die Lehrtätigkeit einbringt.

Da sich das Urteil auf das WissZeitVG vor seiner Novellierung (2016) bezieht, spielt die Frage einer Förderung der wissenschaftlichen Qualifizierung keine Rolle.

Bundesarbeitsgericht 9.12.2015 (7 AZR 117/14): Familienpolitische Komponente

Leitsätze: Eine Vertragsverlängerung iSv. § 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG setzt - anders als eine Vertragsverlängerung nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG - nicht voraus, dass die Verlängerungsvereinbarung noch während der Laufzeit des zu verlängernden Vertrags getroffen wird. Es ist auch nicht erforderlich, dass sich die Laufzeit des neuen Vertrags unmittelbar an den vorherigen Vertrag anschließt. Vielmehr ist innerhalb der jeweiligen Höchstbefristungsdauer nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG auch der mehrfache Neuabschluss befristeter Arbeitsverträge zulässig.

Das Bundesarbeitsgericht bestätigt damit ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 04.09.2013 (4 Sa 112/13).

Bundesarbeitsgericht 20.01.2016 (7 AZR 376/14): Personeller Geltungsbereich

Auch Lehrkräfte für besondere Aufgaben können unter den Geltungsbereich des WissZeitVG fallen, wenn ihre Lehrtätigkeit als wissenschaftliche Dienstleistung zu qualifizieren ist. Im vorliegenden Fall war die Klägerin als Lehrkraft für besondere Aufgaben (50%) sowie als Schulungskraft für Tutor/innen (25%) in der Germanistik beschäftigt. Dabei habe es sich um eine wissenschaftlich geprägte Tätigkeit gehandelt. Zur wissenschaftlichen Dienstleistung könne auch die Vermittlung von Fachwissen und praktischen Fertigkeiten und deren Unterweisung in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden gehören. Die wissenschaftliche Lehrtätigkeit sei hierbei von einer unterrichtenden Lehrtätigkeit abzugrenzen; bei Misch Tätigkeiten sei erforderlich, dass die wissenschaftlichen Dienstleistungen zeitlich überwiegen oder zumindest das Arbeitsverhältnis prägen.

Die Wissenschaftlichkeit der Lehre setze voraus, dass der/dem Lehrenden die Möglichkeit zur eigenständigen Forschung und Reflexion verbleibt. Das bedeute jedoch nicht, dass wissenschaftliche Lehre das Hervorbringen eigener Forschungsergebnisse und deren Vermittlung voraussetzen würde. Es könne vielmehr ausreichen, dass wissenschaftliche Erkenntnisse Dritter vermittelt werden. Entscheidend sei, dass der/die Lehrende Forschungs- und Erkenntnisentwicklungen auf dem jeweiligen Wissenschaftsgebiet permanent verfolgen, reflektieren und kritisch hinterfragen muss, um diese für die Lehre didaktisch und methodisch zu verarbeiten sowie eigene Reflexionen in die Lehrtätigkeit einzubringen. Dies könne von den Lehrenden allerdings nur erwartet werden, wenn während der Arbeitszeit die Gelegenheit und insbesondere die erforderliche Zeit zu eigener Reflexion verbleibe. Dies sei im vorliegenden Fall gegeben, zu den Aufgaben der Klägerin habe die Einführung der Studierenden in das wissenschaftliche Denken und Arbeiten gehört, sie habe außerdem ihre Erkenntnisquellen in die Lehrveranstaltungen einfließen lassen können, im Rahmen der Konzeption und Vorbereitung der Lehrveranstaltungen die Möglichkeit zur eigenständigen Reflexion und Forschung gehabt und die Themen und Inhalte frei bestimmen können.

Für die Beurteilung, ob die Klägerin im Rahmen ihrer Tätigkeit wissenschaftliche Dienstleistungen zu erbringen hatte, kommt es dabei darauf an, welche Tätigkeiten nach den Vereinbarungen bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages übertragen werden sollten.

Das Bundesarbeitsgericht bestätigt damit ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Hessen (22.01.2014, 2 Sa 496/13). Da sich die Urteile auf das WissZeitVG vor seiner Novellierung (2016) beziehen, spielt die Frage einer Förderung der wissenschaftlichen Qualifizierung keine Rolle.

Bundesarbeitsgericht 24.02.2016 (7 AZR 182/14): Personeller Geltungsbereich

Die Mitwirkung an der Erstellung eines Antrages für die Förderung eines Forschungsprojektes ist nicht in jedem Fall eine wissenschaftliche Dienstleistung. Im vorliegenden Fall war der Kläger drei Monate mit der Bearbeitung einer Antragsskizze für die DFG beschäftigt. Ob diese Tätigkeit tatsächlich wissenschaftlichen Zuschnitt hatte, sei vom Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (1 Sa 8/13, 24.02.14) nicht hinreichend geprüft worden. Das Bundesarbeitsgericht hebt die diesbezügliche Entscheidung des LAG, das die Befristung für wirksam gehalten hatte, daher auf und verweist die Sache zur weiteren Sachaufklärung an das LAG zurück. Dieses müsse prüfen, welche Aufgaben vom Kläger bei der Überarbeitung der Antragsskizze zu erledigen waren und ob diese tatsächlich durch eigenständige wissenschaftliche Tätigkeiten geprägt waren oder überwiegend redaktionellen und organisatorischen Charakter hatten. Diese Überprüfung sei insbesondere deshalb angezeigt, weil der Kläger die Antragsskizze nicht selbst erarbeitet, sondern auf der Grundlage einer ihm vorliegende Fassung lediglich weiterentwickelt habe.

Anders als das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg bezieht das Bundesarbeitsgericht vorhergehende Arbeitsverträge des Klägers nicht in die Betrachtungen mit ein. Entgegen der teilweise im Schrifttum sowie vom LAG erwogenen Auffassung halte das Bundesarbeitsgericht an seiner Rechtsprechung fest, dass bei mehreren aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen grundsätzlich nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrags auf ihre Rechtfertigung zu überprüfen ist, es sei denn, die Parteien hätten in einem folgenden Arbeitsvertrag ausdrücklich oder konkludent das Recht vorbehalten, die Wirksamkeit der vorangegangenen Befristung prüfen zu lassen. Auch sei die letzte Befristungsabrede nicht im Rahmen eines unselbständigen Annexvertrages erfolgt, der einen vorangegangenen Arbeitsvertrag nur verlängert habe. Unselbständige Annexverträge seien auf verhältnismäßig geringfügige Korrekturen des im früheren Vertrag vereinbarten Endzeitpunkts gerichtet, die sich am Sachgrund für die Befristung des früheren Vertrages orientieren und allein in der Anpassung der ursprünglich vereinbarten Vertragslaufzeit an erst später eintretende, zum Zeitpunkt des vorangegangenen Vertragsschlusses nicht vorhersehbare Umstände bestehen. Den Parteien dürfe es folglich nur darum gegangen sein, die Laufzeit des alten Vertrags mit dem Sachgrund der Befristung in Einklang zu bringen. Dies sei im vorliegenden Fall nicht zutreffend, sondern der Kläger hätte zu einem großen Teil neue Aufgaben übernommen, weshalb nur die letzte Befristungsabrede ohne Berücksichtigung vorhergehender Verträge zu überprüfen sei.

Bundesarbeitsgericht 23.03.16 (7 AZR 70/14): Promotionszeit, familienpolitische Komponente

Promotionszeit: Bei der Ermittlung des die Postdoc-Phase verlängerenden Zeitraums nach § 2 Abs. 1 Satz 2 ist die gesamte Promotionszeit zu berücksichtigen, unabhängig davon, ob sie innerhalb oder außerhalb eines Beschäftigungsverhältnisses zurückgelegt wurde, ob sie im Inland oder Ausland stattfand oder ob sie vor oder nach Abschluss eines Studiums lag. Zeiten der Promotionsvorbereitung allerdings seien hierbei – anders als vom Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg angenommen (10 Sa 596/13, 15.11.13) – nicht zu berücksichtigen. Zur Feststellung des Beginns der Promotion sei grundsätzlich an das im Landesrecht oder im Satzungsrecht der Universität vorgesehene formale Ereignis, beispielsweise die Einschreibung als Promotionsstudent/in, anzuknüpfen. Legen Landes- und Satzungsrecht den Beginn der Promotion nicht fest, kann für den Beginn der Promotion die Vereinbarung des Promotionsthemas von Belang sein. Erst ab der Vereinbarung des

Promotionsthemen könne der/die Doktorand/in an das für das Promotionsthema erforderliche wissenschaftliche Arbeiten herangeführt werden und sich mit der Promotion befassen.

Familienpolitische Komponente: Die zulässige Höchstbefristungsdauer verlängert sich bei der Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren auch dann um volle zwei Jahre (pro Kind), wenn bei Eintritt des Betreuungsbedarfs die noch verbleibende Höchstbefristungsdauer weniger als zwei Jahre beträgt. Eine anteilige Verlängerung des Höchstbefristungsrahmens ist dagegen gesetzlich nicht vorgesehen. Der Betreuungsbedarf muss jedoch vor Ablauf der Höchstbefristungsdauer eingetreten sein. Von einer Betreuung ist regelmäßig auszugehen, wenn der/die Beschäftigte mit dem Kind in einem gemeinsamen Haushalt lebt.

Das Bundesarbeitsgericht bekräftigt außerdem, dass Zeiten, in denen kein Arbeitsverhältnis, Beamtenverhältnis auf Zeit oder Privatdienstvertrag bestand, nicht auf die Höchstbefristungsdauer angerechnet werden. Das gleiche gilt für Beschäftigungsverhältnisse an ausländischen Hochschulen. In der Zusammenschau war der Höchstbefristungsrahmen im vorliegenden Fall nicht überschritten und die Befristung daher wirksam; ein gegenteiliges Urteil des LAG Berlin-Brandenburg wird aufgehoben.

Bundesarbeitsgericht 20.04.2016 (7 AZR 614/14): Personeller Geltungsbereich

Lehrkräfte, deren Lehrtätigkeit nicht als wissenschaftliche Dienstleistung zu qualifizieren ist, fallen nicht unter den Geltungsbereich des WissZeitVG. Im vorliegenden Fall hatte eine Lehrkraft für besondere Aufgaben in der Kroatistik, Serbistik und Germanistik Seminare in den Bereichen Phonetik, Lektüre, Fachsprache, Landeskunde und Kommunikation geleitet.

Damit Lehre als wissenschaftliche Dienstleistung anzusehen ist, sei zwar nicht erforderlich, dass Lehrende eigene, neue wissenschaftliche Erkenntnisse vermitteln, wohl aber, dass Lehrende Forschungs- und Erkenntnisentwicklungen auf dem jeweiligen Wissenschaftsgebiet permanent verfolgen, reflektieren und kritisch hinterfragen müssen und eigene Reflexionen in die Lehrtätigkeit einbringen (vgl. Bundesarbeitsgericht 20.01.2016, 7 AZR 376/14). Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts Hessen (28.05.2014, 2 Sa 835/13) ergebe sich aus der Aufgabe, „Unterricht in kroatischer/serbischer (Fach-)Sprache sowie Literatur- und Landeskunde mit Vor- und Nachbereitung“ zu erteilen, noch kein wissenschaftliches Gepräge der Tätigkeit. Vielmehr könne diese Tätigkeitsbeschreibung dafür sprechen, dass der zu erteilende Sprachunterricht durch eine rein repetierende Wiedergabe vorgegebener Inhalte geprägt war und damit nicht als wissenschaftliche anzusehen sei. Inwieweit die Klägerin sprachwissenschaftliche Entwicklungen zu verfolgen und bei ihrer Unterrichtsgestaltung zu berücksichtigen sowie die Studierenden zu wissenschaftlicher Arbeit anzuleiten hatte, habe das LAG Hessen nicht geprüft. Das Bundesarbeitsgericht hebt daher mit seiner Entscheidung das Urteil des LAG Hessen auf und verweist die Sache zur weiteren Sachaufklärung an das Landesarbeitsgericht zurück.

Bundesarbeitsgericht 20.04.2016 (7 AZR 657/14): Personeller Geltungsbereich

Auch Lehrkräfte für besondere Aufgaben können unter den Geltungsbereich des WissZeitVG fallen, wenn ihre Lehrtätigkeit als wissenschaftliche Dienstleistung zu qualifizieren ist. Im vorliegenden Fall habe die Tätigkeit einer Lehrkraft für besondere Aufgaben im Bereich Französisch nicht aus Sprachkursen (unterrichtende Lehrtätigkeit ohne Wissenschaftsbezug) bestanden, sondern sei durch wissenschaftliche Lehrveranstaltungen geprägt gewesen, welche ausweislich der Seminarbeschreibungen darauf ausgerichtet waren, neue Erkenntnisse zu gewinnen. Die Klägerin habe außerdem die Themen und Inhalte ihrer Veranstaltungen weitgehend frei bestimmen können. Wissenschaftliche Lehre im Sinne des WissZeitVG sei nicht an das Hervorbringen eigener Forschungsergebnisse und deren Vermittlung gebunden, sondern es sei ausreichend, wenn die Lehre die ständige Reflexion fremder wissenschaftlicher Ergebnisse verlange und der bzw. die Lehrende Forschungs- und Erkenntnisentwicklungen auf dem jeweiligen Wissenschaftsgebiet permanent verfolgen, reflektieren und kritisch hinterfragen müsse, um diese für die Lehre didaktisch und methodisch zu verarbeiten (vgl. Bundesarbeitsgericht 20.01.2016, 7 AZR 376/14). Dies könne von den Lehrenden zwar nur dann erwartet werden, wenn ihnen während der Arbeitszeit die Gelegenheit zu eigener Reflexion verbleibe; dies sei im vorliegenden Fall allerdings gegeben.

Das Bundesarbeitsgericht bestätigt damit entsprechende Urteile des LAG Hessen (28.05.2014, 2 Sa 1548/13) und des ArbG Gießen (01.11.2013, 10 Ca 480/12). Da sich die Urteile auf das WissZeitVG vor seiner Novellierung (2016) beziehen, spielte die Frage einer Förderung der wissenschaftlichen Qualifizierung keine Rolle.

Arbeitsgericht Köln 23.06.2017 (17 Ca 316/17): Qualifizierungsbegriff des novellierten WissZeitVG

Leitsatz: Bei der Befristung der Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG handelt es sich nicht um eine Sachgrundbefristung, sondern um eine „typisierte Qualifizierungsphase“. Innerhalb des Befristungsrahmens ist deshalb für einzelne Befristungen kein spezifischer Sachgrund erforderlich. Ausreichend ist, wenn sich aus der Vereinbarung der Parteien rein formal ergibt, dass die Beschäftigung die eigene wissenschaftliche und künstlerische Qualifizierung fördert.

Mit der WissZeitVG-Novelle von 2016 habe der Gesetzgeber zwar eine Verschärfung der Befristungsvoraussetzungen für wissenschaftliches Personal verfolgt, gleichwohl handele es sich bei der Qualifizierungsbefristung weiterhin nicht um eine Sachgrundbefristung, so das Arbeitsgericht Köln, so dass weiterhin kein spezifischer Sachgrund erforderlich sei. Für diese Auslegung spricht nach Auffassung des Gerichts, dass eine Höchstbefristungsdauer vorgesehen sowie dass nur eine kalendermäßige Befristung erlaubt sei. Damit lägen die Anforderungen an die Befristung unterhalb jener für eine Sachgrundbefristung. Gesicherte Pläne und Prognosen für die Qualifizierung oder ein formales oder zertifizierbares Qualifizierungsziel seien nicht notwendig, sondern es reiche aus, wenn sich aus der Vereinbarung der Parteien rein formal ergäbe, dass die Beschäftigung die eigene wissenschaftliche Qualifizierung fördert. Ausreichend sei mithin auch, eine wissenschaftliche Kompetenz anzustreben, „die in irgendeiner Form auch zu einer beruflichen Karriere außerhalb der Wissenschaft befähigt“. Im Hinblick auf den zeitlichen Umfang müssten allerdings diejenigen Aufgaben überwiegen, die der jeweiligen Qualifizierung dienen sollen. Die Übertragung von

Daueraufgaben auf entsprechend befristetes Personal sei möglich, allerdings nur im Kontext einer Qualifizierung.

Im vorliegenden Fall war ein wissenschaftlicher Mitarbeiter bis zum Ende der Sechs-Jahres-Frist nach der Promotion befristet beschäftigt worden. Nachdem er die ursprüngliche Intention einer Habilitation nicht weiter verfolgt hatte war der letzte, strittige Arbeitsvertrag mit der Begründung befristet worden, er diene der Befähigung für eine berufliche Karriere außerhalb der Wissenschaft. Dies ist nach Auffassung der Gerichts als legitimes Qualifizierungsziel anzusehen; dass das Evaluieren und Publizieren von Kongressergebnissen „das wissenschaftliche Renommee des Klägers mehren und damit seine Berufschancen außerhalb der Universität steigern kann“, schien der Kammer nachvollziehbar. Dass der Kläger bereits zuvor die Schriftenreihe des Instituts betreut habe, sei unschädlich.

Mit Blick auf die Laufzeit des Vertrages müsse das Gericht sich auf eine Evidenzkontrolle beschränken, da die Organisation und Ausgestaltung des Qualifizierungsprozesses zum einen eine „ureigene Hochschulaufgabe“ sei und damit dem Schutzbereich der Wissenschaftsfreiheit unterfalle, zum anderen sei es forschender wissenschaftlicher Tätigkeit immanent, dass ihr erfolgreicher Abschluss zeitlich keiner exakten Prognose zugänglich sei.

Die Berufung ist anhängig beim LAG Köln (7 Sa 599/17).

Arbeitsgericht München 25.10.2017 (7 Ca 6516/17): Qualifizierungsbegriff des novellierten WissZeitVG

Ähnlich wie das Arbeitsgericht Köln (23.06.2017) argumentiert das Arbeitsgericht München, Kern der WissZeitVG-Novelle sei zwar eine Verschärfung der Befristungsvoraussetzungen gewesen, indem die Qualifizierungsbefristung daran geknüpft worden sei, dass die Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung erfolgt, die Anforderungen hierfür lägen aber unter denen einer Sachgrundbefristung: „Die Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung ist eine rein formale Anwendungsvoraussetzung für § 2 Abs. 1 WissZeitVG. Weder muss im Einzelnen nachgewiesen werden, wie die Qualifizierung erfolgen soll, noch müssen Betreuungsvereinbarungen oder vergleichbare Qualifizierungsabreden zwischen den Parteien getroffen werden. [...] Es müssen keine gesicherten Pläne und Prognosen für die Qualifizierung vorhanden sein, sondern es reicht aus, wenn sich aus der Vereinbarung zwischen den Vertragsparteien rein formal ergibt, dass die Beschäftigung die eigene wissenschaftliche Qualifizierung fördert“.

Hierzu habe die Hochschule ausgeführt, dass die wissenschaftliche Qualifizierung durch die Mitarbeit bei den Forschungsvorhaben der Professur, an der der Kläger als wissenschaftlicher Mitarbeiter tätig war, sowie durch die Übernahme konkreter Lehraufgaben erfolgt sei. Eine nähere Betrachtung der Tätigkeiten des Klägers nimmt das Arbeitsgericht nicht vor. Auch ist nach Ausführung des Arbeitsgerichts unerheblich, ob es sich bei den ausgeführten Tätigkeiten um Daueraufgaben handelt, denn auch deren Ausführung sei im Kontext einer Qualifizierung weiterhin möglich. Auch sei die Vorgabe eines formalen Qualifizierungsziels gesetzlich nicht vorgegeben. Das Arbeitsgericht führt außerdem mit Bezug auf Maschmann/Konertz (Das Hochschulbefristungsrecht in der Reform: Die Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, NZA 2016, 257) aus: „Eine befristungtaugliche

Förderung der Qualifizierung ist sogar dann noch möglich, wenn bereits die höchste Qualifikation erreicht ist. Sie kann nämlich auch darin bestehen, dass sich Mitarbeiter durch Mitwirkung an wissenschaftlichen Projekten oder durch eigene Forschungsarbeiten eine bessere Startposition für eine Beschäftigung in der Wirtschaft oder öffentlichen Verwaltung verschafft“. Berufung ist angekündigt.

II. Drittmittelbefristungen

Befristung von Personal, das überwiegend aus den Mitteln Dritter beschäftigt wird; Rechtsgrundlage: § 2 Abs. 2 WissZeitVG

Landesarbeitsgericht Köln 09.09.2009 (3 Sa 746/09): Befristungsgrund Drittmittel

Leitsätze:

- 1. Die Entscheidung über das Vorliegen eines Befristungsgrundes ist eine Prognoseentscheidung, für die es allein auf den Zeitpunkt des Vertragsschlusses ankommt.*
- 2. Bei einer Drittmittelbefristung muss nach dieser Prognose Kongruenz von Beschäftigungsdauer und Dauer der Drittmittelbewilligung bestehen.*

Im vorliegenden Fall wurde ein wissenschaftlicher Mitarbeiter für die Mitwirkung in mehreren Drittmittelprojekten angestellt, in denen er faktisch dann aber zumindest nicht überwiegend tätig war. Eine überwiegend drittmittelfinanzierte Beschäftigung, wie von § 2 Abs. 2 WissZeitVG gefordert, lag damit nach Auffassung des Gerichts nicht vor; die Arbeitgeberseite habe nicht plausibel darlegen können, dass sie zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses von einer überwiegend im Rahmen der genannten Drittmittelprojekte erfolgenden Beschäftigung hätte ausgehen können. Die Befristung sei damit unwirksam.

Auch bestand zwischen (arbeitsvertraglich vereinbarter) Tätigkeit und Befristungsdauer kein plausibler Zusammenhang. Die Arbeitgeberseite vertrat die Auffassung, die fehlende Kongruenz zwischen der Dauer der Drittmittelbewilligung und der Befristungsdauer sei rechtlich ohne Bedeutung; entscheidend sei allein, dass der Kläger in der zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses getroffenen Prognose insgesamt zumindest überwiegend mit den Drittmittelprojekten beschäftigt werden sollte. Dieser Auffassung folgte das Gericht nicht. Vielmehr müsse die Dauer der Befristung bei einer Drittmittelbefristung regelmäßig dem Bewilligungszeitraum der Drittmittel entsprechen, da die inhaltliche Fremdbestimmung der Tätigkeit durch den Drittmittelgeber das wesentliche Merkmal der Drittmittelforschung darstelle. Überschreite die Befristung den Bewilligungszeitraum, sei eine Rechtfertigung der Befristung mit dem Drittmittelprojekt nicht möglich.

Landesarbeitsgericht Nordrhein-Westfalen 04.09.2012 (11 Sa 287/12):

Personeller Geltungsbereich und Drittmittelbefristung bei Finanzierung aus Studienbeiträgen

Leitsätze:

- 1. Lehrkräfte für besondere Aufgaben unterliegen in der Regel nicht dem Sonderbefristungsrecht des WissZeitVG.*
- 2. Studienbeiträge können nicht als Drittmittel im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts angesehen werden, denn sie wurden weder konkret zweckgebunden für eine bestimmte Arbeitsstelle erhoben noch hat eine Verwendungsentscheidung der beitragszahlenden Studenten unter Berücksichtigung der Verhältnisse der konkreten Stelle stattgefunden.*

In diesem Fall war eine Kollegin als „vollbeschäftigte Lehrkraft für besondere Aufgaben in der Stellung einer Studienrätin im Hochschuldienst“ in der Lehrerausbildung beschäftigt, die Finanzierung der Stelle erfolgte aus Studienbeiträgen. Die Hochschule hielt in diesem Fall sowohl eine Qualifizierungsbefristung als auch eine Drittmittelbefristung für möglich. Diese Sichtweise wurde in erster Instanz vom Arbeitsgericht Köln (27.01.2012, 1 Ca 6506/11) bestätigt, welches beide Befristungsgründe für einschlägig hielt. Dieses Urteil wurde durch das Landesarbeitsgericht revidiert, welches im Gegenteil beide Befristungsgründe für nicht einschlägig und die Befristung damit für unwirksam erklärte.

Personeller Geltungsbereich bei Qualifizierungsbefristungen: Das LAG bezieht sich hier auf die vom Bundesarbeitsgericht (7 AZR 827/09, 01.06.2011) vorgenommene Definition einer wissenschaftlichen Dienstleistung. Die Hochschule habe nicht darlegen können, dass der Klägerin hinreichend Zeit für eigenständige Forschung und Reflexion verbleibe. Im vorliegenden Fall war außerdem bereits die zulässige Höchstbefristungsdauer nach der Promotion abgelaufen, so dass schon aus diesem Grund die Befristung als hinfällig zu betrachten sei.

Drittmittelbefristung bei Finanzierung aus Studienbeiträgen: Das Gericht stellt fest, die Studienbeiträge seien nicht konkret zweckgebunden für die Stelle der Klägerin, sondern lediglich zum allgemeinen Zweck der Verbesserung der Lehre und der Studienbedingungen sowie für Ausgleichszahlungen an den Ausfallfonds für Studienbeiträge erhoben worden. Die Hochschulen konnten im Rahmen der gesetzlichen Grundlagen über die konkrete Verwendung dieser Mittel frei entscheiden. Zudem seien Studienbeiträge keine Mittel von Dritten im Sinne des WissZeitVG, sondern würden von Mitgliedern der Hochschule erbracht. Hierüber hinaus habe die Hochschule nicht darlegen können, dass mit hinreichender Sicherheit bei Abschluss des Arbeitsvertrages festgestanden habe, dass die Studienbeiträge zum Ende des Arbeitsvertrages wegfallen würden.

Bundesarbeitsgericht 13.02.13 (7 AZR 284/11): Vertragslaufzeit

Ein wissenschaftlicher Mitarbeiter war gemäß § 2 Abs. 2 WissZeitVG in einem Drittmittelprojekt befristet angestellt worden. Der zugrunde liegende Fördervertrag sah allerdings eine deutlich längere Laufzeit vor als der Arbeitsvertrag. Die Voraussetzungen für eine Drittmittelbefristung nach WissZeitVG sah das Gericht nicht gegeben, da die Tätigkeit zwar drittmittelfinanziert sei, die Mittel aber nicht „für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer“ bewilligt worden seien (§ 2 Abs. 2 Satz 1 WissZeitVG) – jedenfalls nicht für die Laufzeit des Arbeitsvertrages.

Der Normenwortlaut des Gesetzes deute darauf hin, dass es für die Rechtfertigung einer Befristung wegen Drittmittelfinanzierung neben einer inhaltlich-aufgabenbezogenen Zweckbindung der Mittelzuweisung auch ihrer hinreichend feststehenden Zeitweiligkeit bedürfe. Sinn und Zweck der Regelung gemäß der Gesetzesbegründung sprächen für diese Auslegung, außerdem sei sie auch unionsrechtlich geboten, um den Missbrauch befristeter Arbeitsverträge zu verhindern. Im vorliegenden Fall sollte sich der Fördervertrag automatisch um je zwei weitere Jahre verlängern, sofern keine Kündigung erfolgt. Stehe aber die vereinbarte Befristung der Drittmittelfinanzierung unter der Bedingung einer zuvor ausgesprochenen Kündigung und verlängere sich der Vertrag ansonsten automatisch, so stehe eine zeitliche Begrenzung der Mittelbewilligung damit nicht

hinreichend fest. Die Revision gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln (14.03.2011, 11 Sa 439/10) wird zurückgewiesen, das Urteil ist damit rechtskräftig; die Befristung ist unwirksam.

Landesarbeitsgericht Köln 06.11.13 (11 Sa 226/13): Kettenbefristung

In diesem Fall war ein Kollege über etwa 14 Jahre hinweg in 23 befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt worden. Der Befristung lag jeweils § 2 Abs. 2 WissZeitVG zugrunde. Die Voraussetzungen zur Befristung aufgrund von Drittmittelfinanzierung waren bei losgelöster Betrachtung des letzten Arbeitsvertrages aus Sicht des Gerichts durchaus gegeben. Hierüber hinaus seien allerdings aus unionsrechtlichen Gründen auch die Gesamtdauer und die Zahl der mit derselben Person zur Verrichtung der im Wesentlichen gleichen Arbeit geschlossenen aufeinanderfolgenden befristeten Verträge mit zu berücksichtigen, um auszuschließen, dass der Arbeitgeber missbräuchlich auf befristete Arbeitsverträge zurückgreift (institutioneller Rechtsmissbrauch nach § 242 BGB, vgl. Bundesarbeitsgericht 18.07.2012, 7 AZR 443/09 bzw. EuGH 26.01.2012, RS. C 586/10). In die Betrachtung mit einzubeziehen sei außerdem die Frage, ob und in welchem Maße die vereinbarte Befristungsdauer hinter dem zu erwartenden Beschäftigungsbedarf zurückbleibt.

Im vorliegenden Fall liege aufgrund der erheblichen Gesamtdauer, der hohen Anzahl der befristeten Verträge und der geringfügigen zeitlichen Unterbrechungen von weniger als drei Monaten ein Gestaltungsmissbrauch vor. Zudem sei in zahlreichen Fällen die Laufzeit der jeweiligen Befristung hinter dem projektbezogenen Beschäftigungsbedarf zurückgeblieben. Hierbei sei der Beschäftigte stets im gleichen Aufgabengebiet mit der im Wesentlichen gleichen Tätigkeit betraut worden. Das Sonderbefristungsrecht nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG ziele im Übrigen auf eine Förderung der Forschung, indem die Bereitschaft zur Drittmittelforschung gefördert wird; eine greifbare erhebliche Beeinträchtigung der Bereitschaft zur Drittmittelforschung mit nachteiligen Folgen für die Freiheit der Forschung sei für den Fall einer unbefristeten Beschäftigung des Klägers aber nicht ersichtlich. Die wiederholte Inanspruchnahme von Drittmitteln dürfe außerdem nicht dazu führen, „dass das allgemeine Finanzierungsrisiko der Hochschulen und Forschungseinrichtungen auf das wissenschaftliche Personal abgewälzt wird“. Die Befristung ist damit unwirksam, das Arbeitsverhältnis besteht unbefristet fort.

Landesarbeitsgericht Hamm 28.01.2015 (5 Sa 779/14): Personeller Geltungsbereich und Zitiergebot

Die Befristung eines Arbeitsvertrages mit wissenschaftlichen Beschäftigten kann auf § 2 Abs. 1 WissZeitVG (Qualifizierungsbefristung) gestützt werden, auch wenn im Arbeitsvertrag auf § 2 Abs. 2 WissZeitVG (Drittmittelbefristung) Bezug genommen wird. Zur Gewährung des Zitiergebotes des WissZeitVG ist es erforderlich, aber auch ausreichend, dass sich aus der Vereinbarung der Wille ergibt, das Arbeitsverhältnis auf Grundlage des WissZeitVG zu befristen. Die genaue Angabe des Befristungsstatbestandes ist dagegen nicht nötig. Siehe hierzu ausführlicher Abschnitt I.

Landesarbeitsgericht Hessen 05.08.2015 (2 Sa 1210/14):

Definition Drittmittel und Kettenbefristung

Leitsatz: Drittmittel iSd. § 2 Abs. 2 Satz 1 WissZeitVG können auch unmittelbar vom Träger der Hochschule stammen, wenn sie nicht zu den regulären ("laufenden") Haushaltsmitteln der Hochschule zählen, sondern dieser für ein Drittmittelprojekt vom Träger der Hochschule zur Verfügung gestellt werden.

Im vorliegenden Fall war ein Kollege elf Jahre lang lückenlos mit insgesamt 16 befristeten Arbeitsverträgen an der Hochschule beschäftigt.

Definition Drittmittel: Die Finanzierung des in Frage stehenden (letzten) Arbeitsvertrages erfolgte aus Mitteln der „Landesoffensive zur Entwicklung wissenschaftlich-ökonomischer Exzellenz“ (LOEWE) des Landes Hessen. Das Arbeitsgericht Gießen hatte die Befristung für unwirksam gehalten, da es sich um Landesmittel und damit nicht um eine Drittmittelfinanzierung im Sinne des WissZeitVG handle (01.08.2014, 10 Ca 14/14). Dem entgegen stellt das Landesarbeitsgericht fest, das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst und damit das beklagte Land könne trotz der daneben bestehenden regulären Finanzierung der Justus-Liebig-Universität "Dritter" im Sinne des WissZeitVG sein (vgl. auch Bundesarbeitsgericht: Urteile vom 15. Januar 2003 – 7 AZR 616/01, 15. Januar 1997 – 7 AZR 158/96, 22. November 1995 – 7 AZR 248/95 und 31. Januar 1990 – 7 AZR 125/89).

Kettenbefristung: Das Landesarbeitsgericht hat außerdem geprüft, ob eine rechtsmissbräuchliche Ausnutzung der Befristungsmöglichkeiten vorliegt, dies aber ebenfalls verneint. Zwar hätten die Parteien insgesamt sechzehn aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge mit jeweils unterschiedlichen Laufzeiten über einen Gesamtzeitraum von rund elf Jahren geschlossen, das Land habe aber die Prognoseschwierigkeiten im Einzelnen darlegen können, auch habe der Kläger im Laufe seiner Beschäftigung nicht durchweg dieselben Aufgaben erledigen müssen und schließlich ergebe sich nach Ende der Drittmittelförderung auch kein Dauerbeschäftigungsbedarf beim beklagten Land. Damit überwiege in der Gesamtabwägung die durch Art. 5 Abs. 3 Grundgesetz geschützte Freiheit von Forschung und Lehre, die Befristung sei folglich wirksam.

Die Revision ist nicht zugelassen.

Bundesarbeitsgericht 08.06.2016 (7 AZR 259/14): Kettenbefristung

Das BAG bestätigt mit diesem Urteil erstmals, dass auch Hochschulen ihre wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen nicht grenzenlos befristet einstellen dürfen, sondern bei entsprechenden Kettenbefristungen ein institutioneller Rechtsmissbrauch vorliegen kann, aus dem im Einzelfall ein Anspruch auf Festanstellung entsteht. Für das Vorliegen eines Rechtsmissbrauchs sprechen hierbei eine sehr lange Gesamtdauer des Beschäftigungsverhältnisses und/oder eine außergewöhnlich hohe Anzahl von aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen mit demselben Arbeitgeber (vgl. hierzu entsprechende Auffassungen des LAG Sachsen im hier zugrunde liegenden Fall, 6 Sa 676/13, sowie des LAG Köln, 11 Sa 226/13, siehe oben). Gleichzeitig stellt das BAG fest, dass hierbei Beschäftigungszeiten nicht berücksichtigt werden dürfen, die der wissenschaftlichen Qualifikation der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters dienen (unabhängig davon, ob diesen Arbeits- oder

Beamtenverhältnisse auf Zeit zugrunde liegen) (vgl. hierzu auch LAG Baden-Württemberg, 1 Sa 8/13, 24.02.14).

Konkret im vorliegenden Fall sei die Befristung nicht als Rechtsmissbrauch zu werten, da ein erheblicher Zeitraum der befristeten Beschäftigung der wissenschaftlichen Qualifizierung der Klägerin diene. Das Verfahren wird an das LAG zurückverwiesen, welches nun die Befristung des letzten Arbeitsvertrages prüfen muss.

Das Landesarbeitsgericht hatte zuvor in seinem Urteil (6 Sa 676/13, 06.03.2014) argumentiert, im vorliegenden Fall entstände der Eindruck, die Klägerin sei in ununterbrochen gleichartiger Tätigkeit nach Bedarf jeweils auf aktuell vorhandene Drittmittelprojekte „umgeschlüsselt“ worden; dies lasse naheliegend erscheinen, dass real die Klägerin im Wesentlichen mit Daueraufgaben befasst war. Die Klägerin war 22 Jahre und zwei Monate als wissenschaftliche Mitarbeiterin aufgrund elf verschiedener Beschäftigungsverhältnisse im Rahmen unterschiedlicher Projekte beschäftigt worden. Erhebliche Unterbrechungszeiten gab es nicht, die Befristung beruhte im Wesentlichen auf wiederkehrenden Gründen.

Das Bundesarbeitsgericht stellt außerdem klar, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages aufgrund von Drittmittelfinanzierung erfordert, dass der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin entsprechend der Zwecksetzung der Drittmittel beschäftigt wird, was dann erfüllt ist, wenn bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages aufgrund objektiver Anhaltspunkte die Prognose gerechtfertigt ist, dass sich der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin zu mehr als 50 Prozent der Arbeitszeit – bezogen auf die Gesamtlaufzeit des befristeten Arbeitsvertrages – dem drittmittelfinanzierten Vorhaben widmen wird.