



LANDEsarBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

Dr. T. N., I. str. 42, I.,

- Kläger und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigter: Rechtsanwalt E. T.,
J. str. 7, E.,

g e g e n

Universität Duisburg-Essen, vertreten durch den Rektor
Prof. Dr. V. S., Universitätsstr. 2, 45141 Essen,

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte I. & Partner,
J.. I. 30, F.,

hat die 13. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 03.11.2016
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Nübold als Vorsitzen-
den sowie die ehrenamtliche Richterin Friedrich und den ehrenamtlichen Rich-
ter Strauß

für R e c h t erkannt:

**Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsge-
richts Essen vom 14.04.2016 - 1 Ca 3012/15 – abgeändert:**

Die Klage wird abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits hat der Kläger zu tragen.

Die Revision wird zugelassen.

TATBESTAND:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Befristung.

Der Kläger, der im Jahr 2010 seine Promotion fertiggestellt hat, ist bei der beklagten Universität seit April 2011 als Lehrkraft für besondere Aufgaben im Umfang von 50 % der regulären Arbeitszeit angestellt. Grundlage des Arbeitsverhältnisses bildet der Arbeitsvertrag vom 21.03.2011 (Blatt 11 f. der Akte). Danach ist das Arbeitsverhältnis nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG bis zum 31.03.2016 befristet. Nach der für den Kläger geltenden Arbeitsplatzbeschreibung vom 09.03.2011 (Blatt 13 ff. der Akte) waren ihm die folgenden Tätigkeiten übertragen:

Tätigkeiten	Zeitanteil in %
Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Lehrveranstaltungen in der Arbeitsgruppe "Grundschulforschung mit einem Lehrdeputat von 6,5 SWS	65 %
Prüfungsdienstleistungen	15 %
Wissenschaftliche Weiterqualifikation	10 %
Studien- und Prüfungsberatung von Studierenden	7 %
Erledigung von Aufgaben im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung	3 %

Mit seiner am 05.11.2015 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Unwirksamkeit der Befristung geltend gemacht. Bei den von ihm durchgeführten Lehrveranstaltungen habe es sich um ausschließlich wissensvermittelnde Lehrtätigkeit ohne Wissenschaftsbezug gehandelt. In den Lehrveranstaltungen, wegen deren Einzelheiten auf den Schriftsatz des Klägers vom 05.11.2015 (Blatt 19 ff. der Akte) verwiesen wird, sei es nicht um die Gewinnung neuer Erkenntnisse in der jeweiligen wissenschaftlichen Disziplin gegangen. Vielmehr sei deren Gegenstand der Transfer bestehender Erkenntnisse auf die Schulpraxis gewesen.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund Befristung mit Ablauf des 31. März 2016 aufgelöst wird.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat sich darauf berufen, der Kläger habe in der Lehrerbildung wissenschaftlich-akademische Lehrveranstaltungen durchgeführt.

Mit Urteil vom 14.04.2016 hat das Arbeitsgericht festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund Befristung mit Ablauf des 31.03.2016 aufgelöst wird. Es hat angenommen, die Befristung sei nicht nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG gerechtfertigt, da der Kläger nicht zum in § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG genannten wissenschaftlichen Personal gehöre. Seiner Tätigkeit mangle es am wissenschaftlichen Zuschnitt, da sie ihm nicht eigenverantwortlich neue Erkenntnisse einbringe und seine eigene Qualifikation nicht fördere. Der Kläger führe die Studenten in den bestehenden wissenschaftlichen Forschungsstand ein. Damit gebe er lediglich vorhandenes Wissen weiter.

Gegen das ihr am 10.05.2016 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 31.05.2016 Berufung eingelegt und diese – nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 27.07.2016 – mit einem an diesem Tag beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet.

Zur Begründung ihrer Berufung führt sie aus, nach der aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sei für das Vorliegen einer wissenschaftlichen Tätigkeit entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts ausreichend, dass der Lehrende wissenschaftliche Erkenntnisse Dritter vermittele. Sie beruft sich darauf, zur Vor- und Nachbereitung der Lehrveranstaltungen habe sich der Kläger mit umfangreicher Literatur auseinandergesetzt, um den Studenten den aktuellen Forschungsstand zu vermitteln. Dass es sich nicht lediglich um Unterricht handele, folge bereits daraus, dass dem Kläger 65 % seiner Arbeitszeit zur Verfügung stünden, um ein Lehrdeputat von 6,5 Semesterwochenstunden zu bestreiten. Auch habe zwischen seinen Lehrveranstaltungen und seinen Forschungsaktivitäten ein Zusammenhang bestanden. Für eine Zuordnung zum wissenschaftlichen Personal spreche zudem, dass der Kläger ausweislich der Arbeitsplatzbeschreibung in die Funktionsgruppe Arbeitsgemeinschaft Grundschulforschung eingegliedert und damit Teil eines forschenden Teams sei.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 14.04.2016 – 1 Ca 3012/15 – abzuändern und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Der Kläger verteidigt das erstinstanzliche Urteil unter Bezugnahme auf den erstinstanzlichen Vortrag. Er verweist zudem auf die Neufassung des WissZeitVG vom 11.03.2016, wonach die Befristung voraussetze, dass die Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung erfolge. In seinen Lehrveranstaltungen müssten die Studenten den vermittelten Stoff nicht wissenschaftlich hinterfragen, so dass er keinen forschungsrelevanten Erkenntnisgewinn ziehe. Die Lehrveranstaltungen dienten nicht der Förderung seiner wissenschaftlichen Qualifikation, sondern ausschließlich der Wissensvermittlung an die Studenten. Zwar müsse jeder Lehrende den Stand der Wissenschaft kennen, um ihn zu vermitteln; allein in dessen ständiger Aktualisierung liege jedoch noch kein forschungsrelevanter Erkenntnisgewinn. Schon die Vielfalt der in seinen Lehrveranstaltungen behandelten Themen zeige, dass er nicht auf allen diesen Gebieten selbst geforscht haben könne, so dass ein wissenschaftliches Eigeninteresse ausscheide.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschriften beider Instanzen Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

A.

Die Berufung der Beklagten ist zulässig, insbesondere unter Beachtung der Vorgaben der §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG in Verbindung mit § 520 ZPO form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden.

B.

Die Berufung ist auch in der Sache begründet. Die streitgegenständliche Befristung ist nach den Vorgaben des WissZeitVG gerechtfertigt. Eine Notwendigkeit, dem Kläger eine Schriftsatzfrist im Hinblick auf den gerichtlichen Hinweis vom 31.10.2016 einzuräumen, bestand nicht. Auf die im Hinweis dargestellte Rechtslage hatte bereits die Beklagte im Rahmen der Berufungsbegründung hingewiesen.

1. Die vereinbarte Befristung genügt dem Zitiergebot des § 2 Abs. 4 Satz 1 WissZeitVG. Danach ist im Arbeitsvertrag anzugeben, ob die Befristung auf den Vorschriften des WissZeitVG beruht. Der schriftliche Arbeitsvertrag der Parteien vom 21.03.2011 erfüllt diese Voraussetzung, indem die Befristung in § 5 ausdrücklich auf § 2 Abs. 2 WissZeitVG gestützt wird.

2. Auch der zeitliche Geltungsbereich des WissZeitVG ist eröffnet. Für die Wirksamkeit der Befristung eines Arbeitsvertrags ist die im Zeitpunkt ihrer Vereinbarung geltende Rechtslage maßgeblich (BAG 02.09.2009 – 7 AZR 291/08 – NZA 2009, 1407; BAG 29.04.2015 – 7 AZR 519/13 – ZTR 2015, 665). Das WissZeitVG ist mit dem „Gesetz zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft“ vom 12.04.2007 (BGBl. I S. 506) beschlossen worden und am 18.04.2007 in Kraft getreten. Die am 21.03.2011 vereinbarte Befristung unterfällt nicht einer der auf andere Rechtsgrundlagen verweisenden Übergangsregelungen nach § 6 WissZeitVG.

Entgegen der Auffassung des Klägers ist daher auch die erst im Jahr 2016 in Kraft getretene Neufassung des WissZeitVG (Erstes Gesetz zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vom 11. März 2016, BGBl. I S. 442) für die Frage der Wirksamkeit der streitigen Befristung nicht anwendbar.

3. Auch der betriebliche Geltungsbereich von § 1 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG ist eröffnet. 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 § 2 Abs. 1 HochschulG NRW vom 31.10.2006 handelt es sich bei der Beklagten um eine Hochschule des Landes Nordrhein-Westfalen.

4. Die vereinbarte Befristung von fünf Jahren hält die sich aus § 2 Abs. 1 Satz 2 und Satz 3 WissZeitVG für den promovierten Kläger geltende Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren ein.

5. Der Kläger unterfällt auch dem persönlichen Geltungsbereich des WissZeitVG. Anders als das Arbeitsgericht ist die Berufungskammer der Auffassung, dass er zum wissenschaftlichen Personal iSv. § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG zählt.

a) Nach der verfestigten neueren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG 29.04.2015 – 7 AZR 519/13 – ZTR 2015, 665; BAG 20.01.2016 – 7 AZR 376/14 – NZA 2016, 824; BAG 24.02.2016 – 7 AZR 182/14 – NZA 2016, 949; BAG 20.04.2016 – 7 AZR 657/14 – NZA 2016, 1078) gilt für die Wissenschaftlichkeit der Lehre iSd. WissZeitVG Folgendes:

Der Begriff des wissenschaftlichen 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 dessen formelle Bezeichnung an, sondern auf den wissenschaftlichen Zuschnitt der von ihm auszuführenden Tätigkeit. Das Adjektiv „wissenschaftlich“ bedeutet, „die Wissenschaft betreffend“. 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. Zur wissenschaftlichen Dienstleistung kann auch die Vermittlung von Fachwissen und praktischen Fertigkeiten an Studierende und deren Unterweisung in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden gehören. Die wissenschaftliche Lehrtätigkeit ist dabei von einer unterrichtenden Lehrtätigkeit ohne Wissenschaftsbezug abzugrenzen. Lehre kann wissenschaftlich sein, wenn die Lehrveranstaltungen unter Berücksichtigung aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse Dritter von dem Lehrenden eigenständig zu gestalten sind. Die Wissenschaftlichkeit der Lehre setzt insoweit lediglich voraus, dass dem Lehrenden die Möglichkeit zur eigenständigen Forschung und Reflexion verbleibt. Das bedeutet allerdings nicht, dass wissenschaftliche Lehre iSv. § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG das Hervorbringen eigener Forschungsergebnisse und deren Vermittlung an die Studierenden verlangt. Für eine wissenschaftliche Lehre ist es nicht erforderlich, dass sich der Lehrende um eigene, neue wissenschaftliche Erkenntnisse bemüht. Es kann vielmehr ausreichen, dass wissenschaftliche Erkenntnisse Dritter vermittelt werden. Unter Berücksichtigung dessen ist eine Lehrtätigkeit, die sich nach dem vereinbarten Vertragsinhalt auf eine rein repetierende Wiedergabe vorgegebener Inhalte beschränkt, nicht als wissenschaftliche Lehre anzusehen, während eine Lehrtätigkeit auch dann eine wissenschaftliche Dienstleistung ist, wenn zwar keine eigenen Forschungsergebnisse gelehrt, sondern Erkenntnisse Dritter vermittelt werden, von dem Lehrenden aber nach dem Vertragsinhalt erwartet wird, dass er diese Erkenntnisse kritisch hinterfragt, sich damit auseinandersetzt und dass er diese eigenen Reflexionen in seine Lehrtätigkeit einbringt. Dies kann von dem Lehrenden allerdings nur erwartet werden, wenn ihm während seiner Arbeitszeit die Gelegenheit und insbesondere die erforderliche Zeit zu eigener Reflexion verbleibt. Entscheidend ist, dass der Lehrende Forschungs- und Erkenntnisentwicklungen auf seinem jeweiligen Wissenschaftsgebiet permanent verfolgen, reflektieren und kritisch hinterfragen muss, um diese für seine Lehre didaktisch und methodisch zu verarbeiten. Die Abgrenzung ist danach vorzunehmen, ob die Aufgabe des Arbeitnehmers die wissenschaftliche Aktualisierung der Lehrinhalte umfasst oder ob die zu vermittelnden Lehrinhalte von dem Lehrstuhlinhaber vorgegeben sowie weiterentwickelt werden und vom Arbeitnehmer nur unreflektiert vorgetragen werden müssen.

Beispielsweise gehören nach der geschilderten Abgrenzung überwiegend mit der bloßen Vermittlung von Sprachkenntnissen betraute Fremdsprachenlehrer in der Regel nicht zum wissenschaftlichen Personal nach § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG.

Bei Misch Tätigkeiten ist erforderlich, dass die wissenschaftlichen Dienstleistungen zeitlich überwiegen oder zumindest das Arbeitsverhältnis prägen (BAG 01.06.2011 – 7 AZR 827/09 – NZA 2011, 1280).

b) Die Berufungskammer hält diese Rechtsprechung auch in Ansehung der im März 2016 erfolgten Neufassung des WissZeitVG für maßgeblich für die streitgegenständliche Befristung. Zwar spricht die Bundesregierung im Gesetzentwurf vom 04.09.2015 (Drucks. 395/15) mehrfach von einer Klarstellung der bestehenden gesetzlichen Regelung. Das Erfordernis einer eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung ist dennoch erst auf Verträge anwendbar, die nach Inkrafttreten der Novellierung abgeschlossen werden. Bereits der Gesetzestitel spricht von einer „Änderung“ des WissZeitVG. Dass der Gesetzgeber die im Gesetzgebungsverfahren bereits veröffentlichte Rechtsprechung für fehlerhaft gehalten hat, lässt sich dem Gesetzgebungsverfahren nicht entnehmen. Vielmehr stellt sich die Neufassung als Weiterführung eines nach Abschluss der Evaluation des WissZeitVG durchgeführten Diskussionsprozesses dar (vgl. unter A. I. am Ende der Entwurfsbegründung). Auch das Bundesministerium für Bildung und Forschung führt zur Neuregelung ausdrücklich aus ([https://www.bmbf.de/files/WissZeitVG-FAQ\(1\).pdf](https://www.bmbf.de/files/WissZeitVG-FAQ(1).pdf); zuletzt abgerufen am 06.12.2016):

„Die geänderten Vorschriften gelten nur für Verträge, die nach Inkrafttreten des Änderungsgesetzes abgeschlossen werden. Für bereits vorher abgeschlossene Verträge ändert sich nichts.“

Es handelt sich daher nicht um eine auf die bereits bestehende Gesetzeslage bezogene Klarstellung, sondern eine solche, die für künftige Vereinbarungen den vom Gesetzgeber gezogenen Rahmen deutlicher machen soll.

c) Auf der dargestellten Grundlage ist der Kläger zum wissenschaftlichen Personal iSd. WissZeitVG zu zählen. Für die maßgebliche vom Kläger auszuführende Tätigkeit ist zunächst von den entsprechenden Parteivereinbarungen auszugehen. Nach dem Arbeitsvertrag schuldet er eine Tätigkeit als „Lehrkraft für besondere Aufgaben“. Die bereits bei Vertragsunterzeichnung bestehende Arbeitsplatzbeschreibung weist ihn der Arbeitsgruppe Grundschulforschung zu. Mit einem Zeitanteil von 10 % dienen seine Aufgaben der „wissenschaftlichen Weiterqualifikation“. Da er mit

weiteren 65 % Lehrveranstaltungen in der Arbeitsgruppe Grundschulforschung vor- und nachzubereiten und durchzuführen hat, führt er ganz überwiegend wissenschaftliche Tätigkeiten aus. Auch seine geschuldete Tätigkeit als Lehrender stellt nämlich eine solche dar. Ein erstes Indiz ist bereits seine Zugehörigkeit zur Arbeitsgruppe Grundschulforschung. Um der Lehrtätigkeit nachkommen zu können, hatte der Kläger den aktuellen Stand der Wissenschaft zu verfolgen bzw. zu ermitteln, zu reflektieren und kritisch zu hinterfragen, um diesen für seine Lehre didaktisch und methodisch verarbeiten zu können. Dem Arbeitsvertrag lässt sich zudem nicht entnehmen, dass ihm die zu vermittelnden Lehrinhalte vom Lehrstuhlinhaber vorgegeben sowie von diesem weiterentwickelt werden sollten und vom Kläger nur unreflektiert vorzutragen waren. Seine Tätigkeit war nicht auf eine rein repetierende Wiedergabe vorgegebener Inhalte beschränkt. Es bestehen auch keinerlei Anhaltspunkte dafür, dass die tatsächliche Handhabung während des Arbeitsverhältnisses derart gestaltet war. Im Gegenteil hat er zB selbst vorgetragen, er sei aufgefordert worden, eine Lehrveranstaltung zur Vertiefung der Vorlesung zur allgemeinen Pädagogik anzubieten und habe sich dann aus den entsprechenden Themen selbst für die anthropologischen Fragen des pädagogischen Denkens und Handelns entschieden. Auch das Seminar zum „Demographischen Wandel als Thema für die Schule?“ hat er selbst entwickelt. Ob die Studenten das vom Kläger Gehörte nur konsumiert oder auch reflektiert haben, ist irrelevant. Maßgeblich ist allein, dass der Kläger – wie er selbst formuliert hat (Seite 4 oben der Berufungsbeantwortung) – wie jeder Lehrende den Stand der Wissenschaft kennen musste, um ihn zu vermitteln, den Stand der Wissenschaft also ständig zu aktualisieren hatte. Der maßgebliche Inhalt der geschuldeten Tätigkeit bestand zudem zu 65 %, also 13 Wochenstunden, aus Lehre. Dem Kläger stand also während des Semesters für die geschuldete Lehrtätigkeit von 6,5 Semesterwochenstunden (à 45 Minuten) nochmals mehr als dieselbe Zeit für die Vor- und Nachbereitung und außerhalb des Semesters die volle Zeit von 13 Wochenstunden zu. Auch das widerspricht der Annahme, der Kläger habe lediglich vorgegebenes Wissen unreflektiert vortragen müssen. Die für Lehrtätigkeit ihm zur Verfügung stehende Zeit war auch nicht etwa durch Aufgaben im Zusammenhang mit Prüfungen blockiert. Der Kläger hat selbst darauf verwiesen, dass die Korrektur von Haus- und Abschlussarbeiten in seiner fünfjährigen Anstellung nur einen geringen Raum eingenommen habe. Im Übrigen stehen ihm für Prüfungsdienstleistungen nach der Arbeitsplatzbeschreibung neben der Lehrtätigkeit weitere 15 % seines Stundendeputats zur Verfügung.

C.

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 525, 91 ZPO.

Die Kammer hat die Revision nach § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG im Hinblick auf die Frage zugelassen, welche Auswirkungen die Neufassung des WissZeitVG auf Altverträge hat.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei

REVISION

eingelegt werden.

Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Fax: 0361-2636 2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionsschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

Bezüglich der Möglichkeit elektronischer Einlegung der Revision wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I Seite 519) verwiesen.

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Nübold

Friedrich

Strauß