

Stellungnahme zum BAG-Urteil in Sachen Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)

Das Bundesarbeitsgericht hat im Juni 2011 die sachgrundlose Befristung (sogenannte Qualifizierungsbefristung) nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) einer **Lehrkraft für besondere Aufgaben** für rechtswidrig erklärt. BAG, 7AZR 827/09; Internet: <http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgibin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&Datum=2011-6-1&nr=15460&pos=2&anz=3>

Die promovierte Klägerin war an der Universität Freiburg als Lehrkraft für besondere Aufgaben für Japanisch für zwölf Monate in Teilzeit und befristet nach dem WissZeitVG eingestellt worden. Ihre Hauptaufgabe bestand in der Erteilung von Lehrveranstaltungen zur Vermittlung der modernen japanischen Sprache.

Im Folgenden sollen die zwei Leitsätze der Urteilsbegründung zusammengefasst und kommentiert werden.

Leitsatz 1.

„Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz bestimmt seinen persönlichen Geltungsbereich eigenständig.“

Aus dem ersten Leitsatz wird deutlich, dass die bisher von den meisten Arbeitgebern im Wirkungsbereich des WissZeitVG praktizierte Anwendung des Gesetzes auf das „wissenschaftliche Personal“ in der Definition der jeweiligen Landeshochschulgesetzgebung rechtswidrig ist.

Vielmehr muss laut BAG unterschieden werden zwischen der Definition des wissenschaftlichen (und künstlerischen) Personals im jeweiligen Landesrecht und dem Begriff „wissenschaftliches Personal“ im Wissenschaftszeitvertragsgesetz, der den persönlichen Geltungsbereich des Gesetzes festlegt.

In der Begründung wird herausgearbeitet, dass der Gesetzgeber mit dem WissZeitVG keine Erweiterung der Befristungsregeln über die Vorgängerregelungen im HRG hinaus beabsichtigt hatte. Es wird klargestellt, dass als „wissenschaftliches Personal“ im Sinne des WissZeitVG „nur solches in Betracht kommt, bei dem die Beschäftigung zumindest typischerweise auf eine Promotion und/oder Habilitation zielt.“

Der Begriff wurde also nicht gewählt, um es der Gesetzgebung der Länder zu überlassen, mit der Festlegung eigener Personalkategorien den Anwendungsbereich des WissZeitVG eigenständig festzulegen und auszuweiten. Die im WissZeitVG genutzte – unabhängige – Terminologie soll vielmehr verhindern, dass es im Sinne einer dynamischen Verweisung zu einer Bindung an die Landesgesetze kommt.

„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“

Kommentar: Mit diesem Urteil wird die längst überfällige Klarstellung zum Geltungsbereich des WissZeitVG nachgeliefert. Die Tatsache, dass es dazu des Ganges bis zum BAG bedurfte, zeigt den Mangel in der Formulierung des Gesetzes.

Unabhängig von diesem Teilerfolg fordert ver.di einen stabilen, bedarfsgerecht unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Mittelbau an Hochschulen und Universitäten. Die Alleinstellung der Professur in Bezug auf Eigenständigkeit und dauerhafte Beschäftigung sehen wir als Irrweg. Vor diesem Hintergrund gehört das gesamte Gesetz auf den Prüfstand. Wir weisen auf das im Mai 2011 veröffentlichte Papier „Position Wissenschaft – Gute Wissenschaft gibt es nicht umsonst“ des Fachbereiches Bildung Wissenschaft und Forschung und auf die einschlägigen Beschlüsse der Bundesfachbereichskonferenz und des Bundeskongresses.

Leitsatz 2.

„Zum ‚wissenschaftlichen Personal‘ nach § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG gehört derjenige Arbeitnehmer, der wissenschaftliche Dienstleistungen zu erbringen hat.“

Die Wirksamkeit der Befristung wurde im vorliegenden Fall verneint, weil nach Auffassung des BAG eine Lehrkraft für besondere Aufgaben nicht zum wissenschaftlichen Personal im Sinne des WissZeitVG gehört.

Das BAG stellt hier eine Verbindung her mit Art. 5 Abs. 3 GG und der damit verbundenen

„objektive(n) 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.“

Das BAG kommt zu dem Schluss, dass Lehrkräfte für besondere Aufgaben nicht zu dieser Beschäftigtenkategorie zählen, da auf sie folgende Charakterisierung zutrifft:

„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.“

Auf den Begriff **„wissenschaftliche Dienstleistung“** wird im Zusammenhang mit dem Begriff „wissenschaftliche Tätigkeit“ eingegangen:

„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 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.“

Diese Argumentation führt zu dem Schluss, dass die Tätigkeit einer Lehrkraft für besondere Aufgaben nicht überwiegend wissenschaftlich geprägt ist und folglich nicht als wissenschaftliche Dienstleistung verstanden werden kann.

Kommentar: Das BAG nutzt diese Argumentation offensichtlich, um die Trennlinie zwischen wissenschaftlichem Personal, auf das die Befristungsregeln des WissZeitVG anwendbar sein sollen und den übrigen Beschäftigten zu definieren. Diese Vorgehensweise greift jedoch zu kurz. Zum Ersten leisten Lehrkräfte für besondere Aufgaben durchaus wissenschaftliche Dienstleistungen (s.u.), zum Zweiten sollte die Trennlinie, wenn überhaupt, zwischen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in einer Qualifikationsphase (Ziel Promotion oder ggfs. Habilitation) auf der einen Seite und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Daueraufgaben auf der anderen Seite verlaufen.

Anders als in der Urteilsbegründung formuliert, wird der Lehrbetrieb an Hochschulen und Universitäten durch folgende Merkmale charakterisiert:

- Die „wissenschaftliche Tätigkeit“, sprich Forschung, von Promovierenden schlägt sich in der Realität kaum in der Lehre dieser Personen nieder. Vielmehr besteht ein erheblicher Teil der durch wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer getragenen grundständigen Lehre an Hochschulen und Universitäten aus der Vermittlung von gesicherten Inhalten. Nur zu einem geringeren Teil werden die Ergebnisse der eigenen wissenschaftlichen Tätigkeit auch unmittelbar in der eigenen Lehre reflektiert.
- Streng genommen steht das Recht zur selbständigen Lehre nur Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren und Habilitierten zu, dokumentiert durch den akademischen Akt der Verleihung der Lehrbefugnis.
- Gleichwohl ist jede/r Lehrende, gleich ob Lehrkraft, wissenschaftliche Mitarbeiterin, Privatdozent oder Professorin gehalten, den Forschungsstand auf seinem/ihrem Lehrgebiet zu verfolgen und in die Lehrtätigkeit aufzunehmen. Diese Verpflichtung besteht unabhängig von der eigenen Wahrheitsermittlung im jeweiligen Forschungsgebiet.
- Eine Trennung von unterrichtender Lehrtätigkeit und Wissenschaft ist in einem verantwortungsvollen und aufgabengerechten Hochschulbetrieb kaum vorstellbar. Die generalisierende Feststellung, dass die Lehre des in der Forschung tätigen wissenschaftlichen

Personals durch diesen Umstand quasi automatisch zur „wissenschaftlichen Lehrtätigkeit“ wird, während der Lehre einer Lehrkraft für besondere Aufgaben jeder Wissenschaftsbezug abgesprochen wird, ist nicht sachgerecht und diskriminierend.

- Lehre an einer Hochschule sollte grundsätzlich dazu dienen, den „Erkenntnisstand der jeweiligen wissenschaftlichen Disziplin zu sichern oder zu erweitern“ – laut oben zitierten Ausführungen ein Merkmal von wissenschaftlicher Tätigkeit.
- Die Effizienz des Wissenschaftsbetriebes hängt in hohem Maße von der Erfahrung langjährig beschäftigter Wissenschaftler im Wissenschaftsmanagement, im Betrieb von Großgeräten, der Anwendung wissenschaftlicher Methoden u. ä. ab.

Die im Kommentar nach dem ersten Leitsatz formulierte Forderung nach einem stabilen, unbefristet beschäftigten Mittelbau kann hier konkretisiert werden: In Ergänzung zu der allgemein als notwendig erachteten „kontinuierlichen Innovation“ als Begründung für befristete Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft sehen wir die Notwendigkeit einer für Innovation offenen, Innovation erst ermöglichenden Kontinuität – gewährleistet durch wissenschaftlich Beschäftigte in unbefristeten Arbeitsverhältnissen.

Interessant ist der Bezug zu Art. 5 Abs. 3 GG. Nach dieser Argumentation müssen die Einschränkung der Mitbestimmung für Lehrkräfte für besondere Aufgaben bzw. Beschäftigte mit entsprechender Tätigkeit aufgehoben werden und die Landespersonalgesetze entsprechend novelliert werden.

Die Festlegung des Personenkreises „wissenschaftliches Personal“ im WissZeitVG durch das BAG erfolgt unabhängig von der Definition der Personalkategorie „wissenschaftliches Personal“ in den Gesetzen der Länder. Die hochschulrechtliche Zuordnung zu Statusgruppen, z.B. in akademischen Gremien, und die personalvertretungsrechtliche Zuordnung (z.B. Personalrat für wissenschaftlich Beschäftigte) bleiben unberührt.

AG Hochschulen, November 2011

Alle Zitate entstammen den Entscheidungsgründen zum Urteil des BAG vom 1.6.2011, 7 AZR 827/09, das zu finden ist unter: <http://www.bundesarbeitsgericht.de/index.htm>.