

## **BAG Urteil gegen den Missbrauch des WissZeitG!**

Das Bundesarbeitsgericht hat im Juni 2011 die sachgrundlose Befristung einer Lehrkraft für besondere Aufgaben (LbA) nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitG) für rechtswidrig erklärt (BAG, 7AZR 827/09). Die promovierte Klägerin war an der Universität Freiburg als LbA für Japanisch für zwölf Monate in Teilzeit befristet und nach dem WissZeitG eingestellt worden. Ihre Hauptaufgabe bestand in der Unterrichtung der modernen japanischen Sprache, dazu kamen wissenschaftliche Dienstleistungen und Auswertung japanischer Strategieliteratur für ein geplantes Graduiertenkolleg.

Das beklagte Land Baden Württemberg als Arbeitgeber hat die Befristung damit begründet, dass LbAs nach dem damaligen Landeshochschulgesetz auch als Lektoren zum wissenschaftlichen Personal gehören würden und daher auch eine Befristung nach dem WissZeitG zulässig sei. Demgegenüber hat das BAG festgestellt, dass das WissZeitG den persönlichen Geltungsbereich des Gesetzes eigenständig bestimmt und wissenschaftliches Personal nur diejenigen Beschäftigten sein können, die wissenschaftliche Dienstleistungen erbringen. Die Definition im Hochschulgesetz des Landes Baden-Württemberg oder anderer Bundesländern ist dabei nachrangig. Zum anderen hat es nachgewiesen, dass in dem damaligen Landeshochschulgesetz die LbA und das wissenschaftliche Personal in zwei getrennten Paragraphen definiert wurden. Aus dieser Differenzierung, die die unterschiedlichen Aufgabenbereiche bestimmt, werde deutlich, dass das wissenschaftliche Personal nicht einheitlich definiert wird. Diese Rechtsauffassung wird durch die Nachzeichnung der Entwicklungsgeschichte der Rechtsprechung zum Hochschulrahmengesetz, der Förderalismusreform und des Gesetzgebungsverfahrens zum WissZeitG unterstrichen.

Weiterhin beschäftigt sich das BAG ausführlich mit den verschiedenen Positionen in der Rechtsliteratur über die Definition des wissenschaftlichen Personals und kommt zu dem Ergebnis, dass es zu unterscheiden gilt, ob jemand überwiegend die Aufgabe hat, vorhandenes Wissen zu vermitteln und zu vertiefen oder neue „Erkenntnisse zu gewinnen und zu verarbeiten, um den Erkenntnisstand der jeweiligen wissenschaftlichen Disziplin zu sichern oder zu erweitern“. Aufgrund der Lehrverpflichtung der Klägerin von sieben Lehrveranstaltungsstunden mit der dazu gehörigen Vor- und Nachbereitungszeit kam das BAG zu dem Ergebnis, dass sie im überwiegenden Teil ihrer Halbtags­tätigkeit unterrichtet und deshalb nicht zum wissenschaftlichen Personal nach § 1 Abs. 1 des WissZeitG gehören würde. Daraus folgte, dass die Befristung ihres Arbeitsvertrages für unwirksam erklärt wurde. Über einen zweiten Antrag zur Weiterbeschäftigung hat das Gericht nicht entschieden. Das Urteil wurde mit der Verkündung rechtskräftig.

Für unsere Mitglieder, die unter den Geltungsbereich dieses Gesetz fallen, für Personalräte in den Hochschulen und für Betriebsräte in den Forschungseinrichtungen sollte aus diesem Urteil folgen, bei Einstellungsvorgängen kritischer darauf zu achten, inwieweit es sich tatsächlich um wissenschaftliches Personal im Sinne des WissZeitG/BAG handelt.