

Bundesarbeitsgericht setzt Befristungsmissbrauch Grenzen

Lektorin bekommt unbefristeten Arbeitsvertrag – Jetzt Zeitverträge überprüfen

Aktuelle Information der Bundesrechtsschutzstelle und des Vorstandsbereichs Hochschule und Forschung beim GEW-Hauptvorstand

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einem durch die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) betreuten Verfahren festgestellt, dass der Arbeitsvertrag mit einer Lektorin (Lehrkraft für besondere Aufgaben für Japanisch) an einer Hochschule in Baden-Württemberg nicht nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz befristet werden durfte und damit entfristet werden muss. Diese Entscheidung des BAG ist von erheblicher Relevanz, da ähnliche Gründe für Kolleginnen und Kollegen zutreffen können. Im Folgenden möchten wir Sie daher informieren über

1. den Inhalt des Urteils des Bundesarbeitsgerichts,
2. die Konsequenzen aus diesem Urteil und
3. das weitere Vorgehen für betroffene GEW-Mitglieder.

Achtung: Bei Entfristungsklagen sind Fristen zu beachten!

1. Inhalt des Urteils des Bundesarbeitsgerichts

Das Gericht hat am 1. Juni 2011 ein Urteil gefällt, zu dem inzwischen auch die Begründung vorliegt. Klägerin war eine von der GEW betreute Lehrkraft für besondere Aufgaben für Japanisch, die bereits promoviert ist und nach der Promotion nach dem WissZeitVG befristet wurde. Das BAG hat nun festgestellt, dass dies unzulässig ist, da der persönliche Geltungsbereich des WissZeitVG eine solche Befristung nicht zulasse. Dies kann auch nicht durch den Landesgesetzgeber übernommen werden, wie das BAG ausführt:

„Die Gesetzessystematik spricht gegen die Annahme, dass die landeshochschulrechtlichen Bestimmungen für den personellen Geltungsbereich des WissZeitVG maßgeblich sein sollen.“

Weiter heißt es im Urteil des BAG:

„Auch zeigt der Umstand, dass die Befristungstatbestände des § 2 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 WissZeitVG (...) auf die Qualifikation des befristet be-

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

Das BAG vertritt demnach in aller Deutlichkeit die Meinung, dass nicht allein die formelle Bezeichnung der Tätigkeit durch den Landesgesetzgeber eine Befristung nach dem WissZeitVG rechtfertigt, sondern dies materiell-inhaltlich (etwa durch die Möglichkeit einer Qualifizierung) abgeleitet werden können muss.

Das BAG kommt daher zu folgendem Ergebnis:

„Die Befristung ist nicht nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Halbs. 1 WissZeitVG zulässig. Die Klägerin ist nicht ‚wissenschaftliches Personal‘ iSd. § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG. Sie erbringt keine wissenschaftliche Dienstleistung.“

Und weiter:

„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 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.“

Für Fremdsprachenlektoren verneint das BAG die wissenschaftliche Tätigkeit:

„Überwiegend mit der bloßen Vermittlung von Sprachkenntnissen betraute Fremdsprachenlektoren unterfallen dem Begriff des wissenschaftlichen Personals nach § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG daher in der Regel nicht.“

Dies wird auch an anderer Stelle im Urteil ausgeführt. Weiter heißt es im Urteil:

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

2. Konsequenzen aus dem Urteil

Das Urteil des BAG bedeutet zunächst, dass Personen, deren Tätigkeit in der Vermittlung einer Fremdsprache besteht, in der Regel nicht nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz befristet beschäftigt werden können.

Zweitens bedeutet das Urteil, dass auch andere Personengruppen, deren Stelle nicht typischerweise zu einer Qualifizierung (Promotion, Habilitation) führt und die nicht überwiegend wissenschaftlich im Sinne der Rechtsprechung tätig sind, in der Regel nicht nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz befristet werden können.

3. Weiteres Vorgehen für betroffene GEW-Mitglieder

Eine Mitgliedschaft in der GEW kann sich nun auszahlen: Wer zum genannten Personenkreis gehört, Mitglied der GEW ist und im Sinne der Rechtsschutzrichtlinien der GEW berechtigt ist, sollte zeitnah mit der Landesrechtsschutzstelle der GEW in Verbindung treten, um prüfen zu lassen, ob eine Entfristungsklage aussichtsreich erscheint. Die Ansprechpartner sind über die GEW-Landesverbände zu erfahren. Die Landesrechtsschutzstellen sind durch uns über das Urteil informiert. Wenn die zuständige Landesrechtsschutzstelle zu der Auffassung gelangt, dass es sich um einen Fall analog dem des o.g. Urteils handelt, kann Rechtsschutz durch die DGB Rechtsschutz GmbH gewährt werden.

Wichtig: Die GEW übernimmt die Kosten nicht, wenn Sie selbständig tätig werden. Die Kosten werden nur dann übernommen, wenn dies der Rechtsschutz gewährt hat – und auch nur in der durch die Landesrechtsschutzstellen gewährten Form. Solche Entfristungsverfahren haben in der Regel einen hohen Streitwert und sind entsprechend teuer.

Achtung: Entfristungsklagen müssen spätestens drei Wochen nach Befristungsende eingereicht werden! Diese Frist ist unbedingt zu beachten und ggf. entsprechend schnell zu handeln.

Wir freuen uns über den Erfolg, der vor dem BAG erstritten wurde, und hoffen, zahlreichen Kolleginnen und Kollegen in den kommenden Wochen und Monaten beim Durchsetzen ihrer Rechte behilflich sein zu können.

Das Urteil kann im Internet abgerufen werden: www.gew.de/BAG_Befristungsmissbrauch.html