

Ein wichtiger Erfolg im Kampf gegen den Befristungsmissbrauch

Bundesarbeitsgericht entfristet Lektorin:

Wissenschaftszeitvertragsgesetz nur für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler



Von Inge Kleemann

Am 1. Juni hat das Bundesarbeitsgericht ein Urteil zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZVG) gefällt. Die Klägerin ist eine promovierte Lehrkraft für besondere Aufgaben, die eine Fremdsprache unterrichtet und nach ihrer Promotion nach dem WissZVG befristet wurde. Mit der Unterstützung der GEW erreichte die Klägerin, dass ihr Arbeitsverhältnis entfristet werden muss. Die Urteilsbegründung ist insbesondere für LektorInnen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben und WissenschaftsmanagerInnen relevant, denn ihre Arbeitsverträge könnten rechtswidrig befristet sein.

Im Fall der Lektorin hat das BAG festgestellt, dass eine Befristung nach WissZeitVG unzulässig sei, denn sie fiel nicht unter den persönlichen Geltungsbereich des WissZVG. Lektoren, die überwiegend mit der Vermittlung von Sprachkenntnissen betraut sind unterliegen nicht dem Begriff des wissenschaftlichen Personals nach dem WissZeitVG.

Entscheidend sei nicht die formelle Bezeichnung des Arbeitnehmers oder die entsprechende Zuordnung im Landeshochschulgesetz sondern eine inhaltlich-tätigkeitsbezogene Interpretation des Begriffs. In der Begründung des Urteils heißt es: „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.“

Arbeitsverträge dürfen somit nur dann nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz befristet werden, wenn die Beschäftigten im engeren Sinne wissenschaftlich arbeiten. Dies gilt auch bei Misch Tätigkeiten, hier muss die wissenschaftliche Arbeit zeitlich überwiegen oder zumindest das Arbeitsverhältnis prägen. Zudem müssten die Beschäftigten eine Stelle besetzen, die der wissenschaftlichen Qualifikation – etwa durch eine Dissertation oder Habilitation – dient. Dies lässt sich aus der Intention des Gesetzgebers ableiten. Als Sonderbefristungsrecht solle das WissZeitVG den Bedürfnissen wissenschaftlicher Einrichtungen und den Erfordernissen der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung Rechnung tragen sowie durch personelle Fluktuation die Innovationen in Forschung und Lehre unterstützen. Diese Intention bedinge, so das BAG „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 Personalfuktuation oder der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung greift.“ Entsprechend dürfen alle anderen (außer bei überwiegender Drittmittelfinanzierung) nicht nach dem WissZeitVG befristet werden.

Wer zum genannten Personenkreis gehört, Mitglied der GEW ist und den korrekten Beitrag zahlt, sollte sich zeitnah mit der Landesrechtsschutzstelle der GEW in Verbindung setzen, um prüfen zu lassen, ob eine Entfristungsklage aussichtsreich erscheint.

Wichtig: Da Entfristungsverfahren in der Regel einen hohen Streitwert haben und entsprechend teuer sind, ist es zwingend erforderlich zunächst Rechtsschutz zu beantragen und in enger Absprache mit der Landesrechtsschutzstelle zu agieren. Nur bei vorab durch die Landesrechtsschutzstelle gewährten (gewerkschaftlichen) Rechtsschutz werden die Anwalts- und Gerichtskosten im Rahmen der Vertretung durch die Juristen der GEW oder der Vertretung durch die von der GEW beauftragten Rechtsanwälte übernommen.