

Befristete Beschäftigung eines „Geschäftsführers eines Forschungszentrums“ im Hochschulbereich

Der Kläger und das Land Nordrhein-Westfalen haben über die Wirksamkeit der Befristung des zwischen ihnen begründeten Arbeitsverhältnisses vor dem Arbeitsgericht Bochum, LAG Hamm und BAG gestritten. Das ArbG hat der Klage stattgegeben, das LAG hat die Berufung des Landes zurückgewiesen. Die Revision des Landes war unbegründet.

Im Februar 1990 schlossen der Kläger und das Land Nordrhein-Westfalen unter Hinweis auf § 57 b Abs. 2 Nr. 4 HRG einen befristeten Arbeitsvertrag, wonach der Kläger als **wissenschaftlicher Mitarbeiter** für Aufgaben des Zentrums für X-Forschung befristet bis zum Ablauf des Jahres 1990 eingestellt wurde. In der Folgezeit wurde das Arbeitsverhältnis mehrfach befristet verlängert. In den Verlängerungsverträgen wurde als Befristungsgrund jeweils § 57 b Abs. 2 Nr. 1 HRG angegeben.

(Zum Verständnis: Nach § 57 b HRG in der zum Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung geltenden Fassung war der Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen oder künstlerischen Mitarbeitern nur zulässig, wenn die Befristung durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt war. Sachliche Gründe, die die Befristung eines Arbeitsvertrages mit einem wissenschaftlichen oder künstlerischen Mitarbeiter rechtfertigten lagen vor, wenn (Nr. 4) der Mitarbeiter überwiegend aus Mitteln Dritter vergütet und der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wurde oder (Nr. 1) die Beschäftigung des Mitarbeiters auch seiner Weiterbildung als wissenschaftlicher oder künstlerischer Nachwuchs oder seiner beruflichen Aus-, Fort- oder Weiterbildung diene.)

Der Kläger bat um Ausstellung eines Arbeitszeugnisses. In diesem wurden die Aufgaben als Geschäftsführer des Zentrums beschrieben. Danach hatte der Kläger überwiegend Verwaltungsaufgaben auszuüben wie Führung der laufenden Geschäfte, Koordinierung des Forschungsbereichs, Serviceaufgaben und Öffentlichkeitsarbeit.

Der Kläger hat klagweise geltend gemacht, dass die Befristung seines Arbeitsverhältnisses unwirksam sei. Sie könne nicht auf § 57 b Abs. 2 Nr. 1 HRG gestützt werden, da er **kein wissenschaftlicher Mitarbeiter** sei und die Tätigkeit auch nicht seiner Aus-, Fort- oder Weiterbildung gedient habe. Er habe lediglich verwaltungsmäßige Funktionen wahrgenommen.

...2

Die Klage war in allen drei Instanzen erfolgreich.

Das BAG hat im Wesentlichen Folgendes ausgeführt:

Das LAG ist rechtsfehlerfrei zu dem Ergebnis gelangt, dass § 57 b Abs. 2 HRG auf den Kläger nicht anwendbar ist, weil er **kein wissenschaftlicher Mitarbeiter** ist. Das Zentrum für X-Forschung sei zwar eine wissenschaftliche Einrichtung im Sinne des Gesetzes, jedoch hätten dem Kläger keine wissenschaftlichen Dienstleistungen obliegen. Wissenschaftliche Dienstleistung sei die Mitarbeit in Forschung und/oder Lehre; sie sei abzugrenzen gegen die Wahrnehmung von Aufgaben in der Hochschul- und Wissenschaftsverwaltung. Die vom Kläger verrichteten Tätigkeiten lägen nach Maßgabe der von beiden Parteien bestätigten Darstellung im Arbeitszeugnis sämtlich auf dem Gebiet der Verwaltung und nicht auf dem der Forschung und Lehre. Es handele sich um wissenschaftsorientierte und wissenschaftsunterstützende Verwaltungstätigkeiten. Die §§ 57 a ff. HRG seien daher schon nach ihrem Wortlaut auf das Arbeitsverhältnis des Klägers anwendbar. Das mit diesen Regelungen verfolgte Ziel der personellen Innovationsfähigkeit der Hochschulen und der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses verlange eine erleichterte Befristungsmöglichkeit für Arbeitsverhältnisse wie das des Klägers gerade nicht.

Diese Würdigung des LAG lässt im Ergebnis keine Rechtsfehler erkennen. Der Kläger ist zwar einer wissenschaftlichen Einrichtung der Hochschule zugeordnet. In dessen obliegen ihm keine wissenschaftlichen Dienstleistungen.

Das Hochschulrahmengesetz erläutert den Begriff der wissenschaftlichen Dienstleistung i. S. des § 53 Abs. 1 HRG nicht abschließend. Der Wortlaut ist nicht aufschlussreich. Die beispielhafte Erläuterung in § 53 Abs. 2 HRG lässt aber erkennen, dass wissenschaftliche Dienstleistungen der Verwirklichung des unmittelbaren Zwecks einer Hochschule und seiner Einrichtungen förderlich sein sollen. Nach dieser Vorschrift dienen die Hochschulen der Pflege und Entwicklung der Wissenschaft und der Künste durch Forschung, Lehre und Studium. Danach wären lediglich organisatorisch vorbereitende und unterstützende Tätigkeiten nicht als wissenschaftliche Dienstleistung zu qualifizieren.

Deshalb geht das Bundesarbeitsgericht wie das LAG davon aus, dass als wissenschaftlicher Mitarbeiter lediglich das Personal bezeichnet werden kann, das Dienstleistungen in Forschung und Lehre erbringt und nicht dem Kreis der Professoren, Oberassistenten und Assistenten zuzurechnen ist.

...3

...3

Gehört der Kläger nicht zu den wissenschaftlichen Mitarbeitern, konnte die Befristung auch nicht auf § 57 b Abs. 2 HRG gestützt werden.

BAG, Urteil vom 28.01.1998, AZ: 7 AZR 677/96.

Die als wissenschaftliche Mitarbeiter im Hochschulbereich eingestellten Angestellten sollten überprüfen, ob sie tatsächlich wissenschaftliche Mitarbeiter im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind. Üben sie nicht überwiegend wissenschaftliche Dienstleistungen aus bzw. gibt die Wissenschaftlichkeit der Gesamttätigkeit nicht das Gepräge, kann eine Befristung nicht auf die Befristungsregeln des HRG gestützt werden.