

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 28. September 2016
- 7 AZR 549/14 -
ECLI:DE:BAG:2016:280916.U.7AZR549.14.0

I. Arbeitsgericht Rostock

Urteil vom 1. Oktober 2013
- 1 Ca 906/13 -

II. Landesarbeitsgericht
Mecklenburg-Vorpommern

Urteil vom 30. Juli 2014
- 2 Sa 224/13 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Befristung nach dem WissZeitVG - Haushaltsbefristung - Verhältnis von
WissZeitVG zum TzBfG

Bestimmungen:

WissZeitVG (in der bis zum 16. März 2016 geltenden Fassung) § 1 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2, § 2 Abs. 1 Satz 1 und Satz 4, Abs. 4 Satz 1; GG Art. 5 Abs. 3; LHG M-V idF vom 5. Juli 2002 § 1 Abs. 1 Nr. 2; LVVO M-V vom 25. Oktober 2001 idF vom 16. Dezember 2010 § 4 Abs. 1 Buchst. b; TzBfG § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7, § 17 Satz 1 und Satz 2; KSchG § 7; EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG § 5 Nr. 1 Buchst. a; AEUV Art. 267

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 549/14

2 Sa 224/13

Landesarbeitsgericht

Mecklenburg-Vorpommern

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

28. September 2016

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

beklagtes, berufungsklagendes und revisionsbeklagtes Land,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. September 2016 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Waskow sowie den ehrenamtlichen Richter Willms und die ehrenamtliche Richterin Gmoser für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 30. Juli 2014 - 2 Sa 224/13 - aufgehoben.

Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung am 31. Dezember 2013 geendet hat. 1

Der Kläger wurde von dem beklagten Land in der Zeit vom 1. Oktober 2010 bis zum 31. Dezember 2013 aufgrund von zwei aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen am Historischen Institut der Universität Rostock beschäftigt. Der Kläger wurde zunächst als Lehrkraft für besondere Aufgaben befristet bis zum 31. Januar 2011 eingestellt. In der Tätigkeitsdarstellung vom 17. Juli/30. September 2010 heißt es ua.: 2

„3. Aufgabenkreis des Arbeitsplatzinhabers

Durchführung von wissenschaftlichen Lehrveranstaltungen in der Fachdidaktik im Umfang von 16 SWS wissenschaftliche Betreuung studentischer Arbeiten (Hausarbeiten, Staatsexamensarbeiten) fachliche Mitwirkung bei Prüfungen gemäß Prüfungsordnung Mitwirkung an der akademischen Selbstverwaltung

...

5. Darstellung der Tätigkeit

lfd. Nr.	Aufgaben	ausführliche Beschreibung der dabei anfallenden Arbeitsschritte u. ggf. Angabe der anzuwendenden Vorschriften	Anteil an gesamter AZ
1	2	3	4
1.	Lehre zur Vermittlung von Grundlagenwissen und professioneller Handlungskompetenz im Bereich der Fachdidaktik	<p>Lehrveranstaltungen im Umfang von 16 SWS</p> <p>Betreuung und Durchführung der in der Geschichtsdi-daktik obligatori-schen schulprakti-schen Übungen in den Lehrämtern aller Schulstufen</p> <p>Vermittlung von Gegenständen und Methoden der Fachdidaktik (Grundkenntnisse)</p> <p>Organisation und Betreuung von Praktika im Rah-men der Lehramts-ausbildung</p>	80 %
2.	Prüfungen	<p>wissenschaftliche Betreuung studen-tischer Arbeiten</p> <p>fachliche Mitwir-kung bei Prüfungen gemäß Prüfungs-ordnung</p>	15 %
3.	Mitwirkung an der akademischen Selbstverwaltung	<p>Entwicklung von Studiengängen</p> <p>Kooperation mit dem ZLB der Uni-versität Rostock</p>	5 %

...“

Am 6./16. Dezember 2010 schlossen die Parteien einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag für die Zeit vom 1. Februar 2011 bis zum 31. Dezember 2013. In § 1 des Arbeitsvertrags ist als Befristungsgrund „§ 2 Abs. 1 Wissenschaftszeitvertragsgesetz“ angegeben. Gemäß § 2 des Arbeitsvertrags bestimmte sich das Arbeitsverhältnis nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L), dem Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Länder) und den diese jeweils ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich des beklagten Landes geltenden Fassung. Die Aufgaben des Klägers blieben unverändert. Vom Lehrdeputat des Klägers entfielen durchschnittlich zwölf Semesterwochenstunden auf die sog. „Schulpraktischen Übungen“. Bei der Gestaltung dieser „Schulpraktischen Übungen“ und der von ihm durchgeführten Seminare unterlag der Kläger keinen Vorgaben. Der Kläger war in die Entgeltgruppe 13 TV-L eingruppiert und wurde aus Mitteln vergütet, die im Rahmen des „Hochschulpakts 2020“ bereitgestellt worden waren.

3

Mit seiner am 11. Juni 2013 beim Arbeitsgericht eingegangenen und dem beklagten Land am 18. Juni 2013 zugestellten Klage hat der Kläger die Auffassung vertreten, die Befristung könne nicht auf § 2 Abs. 1 WissZeitVG gestützt werden. Er habe nicht dem wissenschaftlichen Personal iSd. § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG angehört. Seine Lehrveranstaltungen seien auf die repetierende Vermittlung didaktischer Grundkenntnisse ausgerichtet gewesen. Er habe keinen Freiraum für eigene Forschungstätigkeit gehabt. Das beklagte Land habe den fehlenden Wissenschaftsbezug seiner Tätigkeit durch den Abzug des „Tabellenabsenkungsbetrag Lehrer“ dokumentiert. Die Befristung sei auch nicht nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG gerechtfertigt, da die Voraussetzungen der Haushaltsbefristung nicht vorlägen. Außerdem sei diese Vorschrift unionsrechtswidrig.

4

Der Kläger hat beantragt 5
festzustellen, dass das mit Arbeitsvertrag vom 6./16. Dezember 2010 vereinbarte Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und dem beklagten Land nicht wegen Fristablaufs mit dem 31. Dezember 2013 geendet hat.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat die 6
Auffassung vertreten, die Befristung sei nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG gerechtfertigt. Der Kläger habe zum wissenschaftlichen Personal iSd. § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG gehört. Er habe bei seiner Lehrtätigkeit - auch soweit es um die Vermittlung von Grundlagenwissen gegangen sei - die Forschungsdiskussionen auf dem Gebiet der Fachdidaktik verfolgen, sich damit auseinandersetzen und diese Erkenntnisse in seine Lehrveranstaltungen einfließen lassen müssen. Die Lehrveranstaltungen seien ausweislich der Ankündigungen auch auf die Gewinnung von Erkenntnissen angelegt gewesen. Der Kläger habe nicht nur bei der Vorbereitung seiner Lehrveranstaltungen, sondern auch darüber hinaus die Möglichkeit zur Reflexion und Forschung gehabt, da er nur 1.120 Stunden pro Jahr durch die arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit belastet gewesen sei, während seine Jahresarbeitszeit 1.840 Stunden betragen habe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung des 7
beklagten Landes hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Das beklagte Land beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung der angefochtenen 8
Entscheidung und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann die Klage nicht abgewiesen werden. Der Senat kann nicht abschließend beurteilen, ob das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund der vereinbarten Befristung am

31. Dezember 2013 geendet hat. Die bislang getroffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts tragen nicht dessen Annahme, die Befristung sei nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG und nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG gerechtfertigt.

I. Die im Arbeitsvertrag vom 6./16. Dezember 2010 vereinbarte Befristung zum 31. Dezember 2013 gilt nicht nach § 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG als wirksam. Der Kläger hat die Rechtsunwirksamkeit der Befristung mit der am 11. Juni 2013 beim Arbeitsgericht eingegangenen und dem beklagten Land am 18. Juni 2013 zugestellten Befristungskontrollklage rechtzeitig nach § 17 Satz 1 TzBfG geltend gemacht. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wahrt auch die Erhebung einer Klage vor dem Ablauf der vereinbarten Vertragslaufzeit die Klagefrist des § 17 Satz 1 TzBfG (*BAG 20. April 2016 - 7 AZR 614/14 - Rn. 11; 2. Juni 2010 - 7 AZR 136/09 - Rn. 13 mwN, BAGE 134, 339*). 9

II. Der Senat kann nicht abschließend entscheiden, ob die im Arbeitsvertrag vom 6./16. Dezember 2010 vereinbarte Befristung zum 31. Dezember 2013 nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG in der hier maßgeblichen, bis zum 16. März 2016 geltenden Fassung (im Folgenden WissZeitVG) oder nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG gerechtfertigt ist. 10

1. Aufgrund der bislang getroffenen Feststellungen lässt sich nicht beurteilen, ob die Befristung die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG erfüllt. Das hängt davon ab, ob die vom Kläger zu erbringende Dienstleistung wissenschaftlichen Zuschnitt hatte und der Kläger deshalb zum wissenschaftlichen Personal iSv. § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG gehörte. Dies hat das Landesarbeitsgericht mit einer rechtsfehlerhaften Begründung bejaht. 11

a) Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass der betriebliche Geltungsbereich für die Anwendung des WissZeitVG eröffnet ist, die Befristung dem Zitiergebot des § 2 Abs. 4 Satz 1 WissZeitVG genügt und dass die nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und Satz 4 WissZeitVG zulässige Befristungshöchstdauer gewahrt ist. 12

- aa) Der betriebliche Geltungsbereich von § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG ist 13
eröffnet. Es handelt sich um den Abschluss eines Arbeitsvertrags für eine be-
stimmte Zeit an einer Einrichtung des Bildungswesens, die nach Landesrecht
eine staatliche Hochschule ist. Gemäß § 1 Abs. 1 Nr. 2 LHG M-V idF vom
5. Juli 2002 ist die Universität Rostock eine Hochschule des Landes Mecklen-
burg-Vorpommern. Voraussetzung der Anwendbarkeit von § 2 WissZeitVG auf
befristete Arbeitsverträge ist nicht, dass die staatliche Hochschule Vertragsar-
beitgeber ist. Das beklagte Land kann als Träger der Hochschule zur Befristung
von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichem Personal von den Möglichkeiten
des WissZeitVG Gebrauch machen (*BAG 20. April 2016 - 7 AZR 614/14 -
Rn. 14; 1. Juni 2011 - 7 AZR 827/09 - Rn. 18, BAGE 138, 91*).
- bb) Die vereinbarte Befristung genügt dem Zitiergebot des § 2 Abs. 4 14
Satz 1 WissZeitVG. Danach ist im Arbeitsvertrag anzugeben, ob die Befristung
auf den Vorschriften des WissZeitVG beruht. Diese Voraussetzung ist hier er-
füllt. Der schriftliche Arbeitsvertrag vom 6./16. Dezember 2010 nimmt in § 1 auf
§ 2 Abs. 1 WissZeitVG Bezug.
- cc) Die Befristung überschreitet nicht die Befristungshöchstdauer nach § 2 15
Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG. Diese beträgt für nicht promoviertes wissenschaftli-
ches Personal wie den Kläger sechs Jahre. § 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG lässt
innerhalb der zulässigen Befristungsdauer Verlängerungen eines befristeten
Arbeitsvertrags zu. Diese Höchstfrist ist hier eingehalten. Unter Berücksichti-
gung der Laufzeiten beider Arbeitsverträge vom 1. Oktober 2010 bis zum
31. Dezember 2013 ergibt sich lediglich eine Gesamtbefristungsdauer von drei
Jahren und drei Monaten.
- b) Aufgrund der bislang getroffenen Feststellungen kann der Senat nicht 16
beurteilen, ob der Kläger wissenschaftliche Dienstleistungen zu erbringen hatte
und er deshalb zum wissenschaftlichen Personal iSv. § 1 Abs. 1 Satz 1
WissZeitVG gehörte.
- aa) Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der Kläger unterfalle dem 17
persönlichen Geltungsbereich des WissZeitVG, ist nicht frei von Rechtsfehlern.

Das Landesarbeitsgericht hat ohne hinreichende tatsächliche Feststellungen angenommen, die dem Kläger vertraglich übertragenen Tätigkeiten seien wissenschaftlich geprägt und er zähle deshalb zum wissenschaftlichen Personal iSv. § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG.

(1) Der Begriff des „wissenschaftlichen und künstlerischen Personals“ iSv. § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG 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 dessen formelle Bezeichnung an, sondern auf den wissenschaftlichen Zuschnitt der von ihm auszuführenden Tätigkeit. Das Adjektiv „wissenschaftlich“ bedeutet, „die Wissenschaft betreffend“. Wissenschaftliche Tätigkeit ist alles, was nach Inhalt und Form als ernsthafter, planmäßiger Versuch zur Ermittlung der Wahrheit anzusehen ist. 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 (*BAG 20. April 2016 - 7 AZR 657/14 - Rn. 18 f.; 9. Dezember 2015 - 7 AZR 117/14 - Rn. 30; 29. April 2015 - 7 AZR 519/13 - Rn. 21 mwN; 1. Juni 2011 - 7 AZR 827/09 - Rn. 35, BAGE 138, 91*). 18

(2) Zur wissenschaftlichen Dienstleistung kann auch die Vermittlung von Fachwissen und praktischen Fertigkeiten an Studierende und deren Unterweisung in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden gehören. Die wissenschaftliche Lehrtätigkeit ist dabei von einer unterrichtenden Lehrtätigkeit ohne Wissenschaftsbezug abzugrenzen. Bei Misch Tätigkeiten ist es erforderlich, dass die wissenschaftlichen Dienstleistungen zeitlich überwiegen oder zumindest das Arbeitsverhältnis prägen. Überwiegend mit der bloßen Vermittlung von Sprachkenntnissen betraute Fremdsprachenlektoren gehören deshalb in der Regel nicht zum wissenschaftlichen Personal nach § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG. Die Wissenschaftlichkeit der Lehre setzt voraus, dass dem Lehrenden die Möglichkeit zur eigenständigen Forschung und Reflexion verbleibt (*vgl. BAG 20. April 2016 - 7 AZR 657/14 - Rn. 20; 29. April 2015 - 7 AZR 519/13 - Rn. 22; 1. Juni* 19

2011 - 7 AZR 827/09 - Rn. 35 bis 45 mwN, BAGE 138, 91). Das bedeutet nicht, dass wissenschaftliche Lehre iSv. § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG das Hervorbringen eigener Forschungsergebnisse und deren Vermittlung an die Studierenden verlangt. Für eine wissenschaftliche Lehre ist es nicht erforderlich, dass sich der Lehrende um eigene, neue wissenschaftliche Erkenntnisse bemüht. Es kann vielmehr ausreichen, dass wissenschaftliche Erkenntnisse Dritter vermittelt werden. Unter Berücksichtigung des Zwecks der durch § 2 Abs. 1 WissZeitVG eröffneten besonderen Befristungsmöglichkeiten im Hochschulbereich ist jedoch nicht jede Vermittlung wissenschaftlicher Erkenntnisse als wissenschaftliche Dienstleistung anzusehen. Die Befristungsmöglichkeit in § 2 Abs. 1 WissZeitVG dient der Wahrung der durch Art. 5 Abs. 3 GG garantierten Wissenschaftsfreiheit im Interesse der Nachwuchs- und Qualifikationsförderung und zur Sicherung der Innovation in Forschung und Lehre (*BT-Drs. 15/4132 S. 17*). Dem Schutzbereich des Art. 5 Abs. 3 GG unterfällt auch eine Lehre, die nicht auf eigenen, neuen Forschungserkenntnissen basiert, sondern allein die ständige Reflexion fremder wissenschaftlicher Ergebnisse verlangt. Entscheidend ist, dass der Lehrende Forschungs- und Erkenntnisentwicklungen auf seinem jeweiligen Wissenschaftsgebiet permanent verfolgen, reflektieren und kritisch hinterfragen muss, um diese für seine Lehre didaktisch und methodisch zu verarbeiten. Würde man wissenschaftliche Lehre nur dann annehmen, wenn sie sich als Resultat eigener Forschung darstellt, wäre auch ein Großteil der Lehre an Universitäten nicht als wissenschaftlich zu qualifizieren, was dem Grundrechtsschutz für die Freiheit der Lehre nicht gerecht würde (*vgl. BVerfG 13. April 2010 - 1 BvR 216/07 - Rn. 50, BVerfGE 126, 1; BAG 29. April 2015 - 7 AZR 519/13 - Rn. 22*). Unter Berücksichtigung dessen ist eine Lehrtätigkeit, die sich nach dem vereinbarten Vertragsinhalt auf eine rein repetierende Wiedergabe vorgegebener Inhalte beschränkt, nicht als wissenschaftliche Lehre anzusehen, während eine Lehrtätigkeit auch dann eine wissenschaftliche Dienstleistung ist, wenn zwar keine eigenen Forschungsergebnisse gelehrt, sondern Erkenntnisse Dritter vermittelt werden, von dem Lehrenden aber nach dem Vertragsinhalt erwartet wird, dass er diese Erkenntnisse kritisch hinterfragt, sich damit auseinandersetzt und dass er diese eigenen Reflexionen in seine

Lehrtätigkeit einbringt. Dies kann von dem Lehrenden allerdings nur erwartet werden, wenn ihm während seiner Arbeitszeit die Gelegenheit und insbesondere die erforderliche Zeit zu eigener Reflexion verbleibt. Die Möglichkeit der Nutzung wissenschaftlicher Einrichtungen außerhalb der Dienstzeit genügt nicht (*BAG 20. April 2016 - 7 AZR 657/14 - Rn. 20; 29. April 2015 - 7 AZR 519/13 - Rn. 23*).

(3) Für die Beurteilung, ob die Tätigkeit eines Mitarbeiters insgesamt wissenschaftliches Gepräge hat, kommt es auf die Umstände bei Vertragsschluss an. Maßgeblich ist, was von dem Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitsvertrags, einer Dienstaufgabenbeschreibung oder sonstiger Umstände nach objektiven Gesichtspunkten bei Vertragsschluss erwartet wird. Die Parteien haben es nicht selbst in der Hand, durch eine Modifizierung der vertraglichen Aufgaben die Wissenschaftlichkeit nachträglich herbeizuführen oder zu beseitigen. Andernfalls könnte der Arbeitnehmer beispielsweise selbst der Befristung die Grundlage entziehen, indem er entgegen der vertraglichen Vereinbarungen keine wissenschaftlichen Dienstleistungen erbringt. Ebenso wenig kann der Arbeitgeber durch die Zuweisung wissenschaftlicher Tätigkeiten nach Vertragsschluss den personellen Anwendungsbereich des WissZeitVG nachträglich herbeiführen (*BAG 20. April 2016 - 7 AZR 657/14 - Rn. 21; 20. Januar 2016 - 7 AZR 376/14 - Rn. 34*).

bb) Danach ist die vom Landesarbeitsgericht gegebene Begründung, eine Lehrtätigkeit, die Studenten zum Abhalten von Unterricht an Schulen befähige, sei schon aufgrund des „an Hochschulen traditionell gelebten Grundsatzes der Einheit von Lehre und Forschung“ unabhängig von der Zahl der zu leistenden Stunden eine wissenschaftliche Tätigkeit, rechtsfehlerhaft. Eine Lehrtätigkeit für Lehramtsstudenten an einer Hochschule hat nur dann wissenschaftlichen Charakter, wenn die übertragene Tätigkeit eigenständige Forschungen oder Reflexionen zur Sicherung oder Erweiterung des Kenntnisstandes verlangt. Dazu fehlt es an hinreichenden Tatsachenfeststellungen.

(1) Ein wissenschaftlicher Zuschnitt der geschuldeten Tätigkeit ergibt sich nicht schon daraus, dass dem Kläger nach der Nr. 3 der Tätigkeitsdarstellung

die „Durchführung von wissenschaftlichen Lehrveranstaltungen in der Fachdidaktik“ oblag. Daraus lässt sich nicht entnehmen, dass der Kläger die Forschungs- und Erkenntnisentwicklungen im Bereich der Fachdidaktik verfolgen, reflektieren und in seine unter Nr. 5 der Tätigkeitsdarstellung näher bezeichnete Lehrtätigkeit einfließen lassen sollte.

(2) Ein wissenschaftlicher Zuschnitt der geschuldeten Tätigkeit ergibt sich auch nicht ohne weiteres aus den zur Akte gereichten Veranstaltungsankündigungen, auf die das Landesarbeitsgericht lediglich pauschal Bezug genommen hat. Das Landesarbeitsgericht hat nicht festgestellt, ob und inwieweit der Kläger zur Durchführung dieser Lehrveranstaltungen die aktuellen Forschungsergebnisse im Bereich der Fachdidaktik verfolgen, reflektieren und bei seiner Unterrichtsgestaltung berücksichtigen musste. Mit dem Inhalt der Seminarankündigungen und dem Sachvortrag der Parteien hierzu hat sich das Landesarbeitsgericht nicht auseinandergesetzt. Im Rahmen der sog. „Schulpraktischen Übungen“, auf die der überwiegende Teil der Arbeitszeit des Klägers entfiel, oblag es dem Kläger nach der Seminarankündigung, ein Einführungsseminar durchzuführen und die von den Studierenden erteilten Unterrichtsstunden zusammen mit den anderen teilnehmenden Studierenden auszuwerten. Aus dieser Ankündigung allein erschließt sich noch nicht, ob und inwieweit der Kläger dafür die wissenschaftlichen Entwicklungen im Bereich der Fachdidaktik reflektieren und in die Lehrveranstaltung einfließen lassen musste. Auf die nicht durch konkrete Feststellungen belegte Annahme des Landesarbeitsgerichts, die „Schulpraktischen Übungen“ könnten zu Forschungstätigkeiten anregen, kommt es nicht an. 23

(3) Der Feststellung des Landesarbeitsgerichts, der Kläger sei bei der Gestaltung seiner Lehrveranstaltungen nicht an Vorgaben gebunden gewesen, lässt sich nicht entnehmen, worin die prägende wissenschaftliche Zielsetzung der vom Kläger durchzuführenden Lehrveranstaltungen bestanden haben soll. 24

(4) Der vom Landesarbeitsgericht für seine Würdigung herangezogene Umstand, dass die „Schulpraktischen Übungen“ eine geringe Vor- und Nachbe- 25

reitungszeit erfordern, spricht nicht für, sondern eher gegen einen wissenschaftlichen Zuschnitt der Tätigkeit.

cc) Eine abschließende Beurteilung, ob der Kläger zum wissenschaftlichen Personal iSv. § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG gehörte, ist dem Senat auf der Grundlage der bislang getroffenen Tatsachenfeststellungen nicht möglich. Das Landesarbeitsgericht hat keine Feststellungen dazu getroffen, ob der Kläger Forschungs- und Erkenntnisentwicklungen auf dem Gebiet der Fachdidaktik permanent verfolgen, reflektieren und hinterfragen musste, um diese für seine Lehre didaktisch und methodisch zu verarbeiten. Entgegen der Auffassung des Klägers kann nach den bislang getroffenen Tatsachenfeststellungen seine Zugehörigkeit zum wissenschaftlichen Personal nicht ausgeschlossen werden. 26

(1) Der Zugehörigkeit des Klägers zum wissenschaftlichen Personal steht nicht entgegen, dass er während der Dauer des letzten befristeten Arbeitsvertrags mit denselben Aufgaben betraut war wie zuvor als Lehrkraft für besondere Aufgaben. Auch Lehrkräfte für besondere Aufgaben können zum wissenschaftlichen Personal nach § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG gehören. Es kommt nicht auf die formelle Bezeichnung, sondern auf den wissenschaftlichen Zuschnitt der auszuführenden Tätigkeit an. Daher gehören Lehrkräfte für besondere Aufgaben zum „wissenschaftlichen Personal“ nach § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG, wenn die von ihnen auszuführende Tätigkeit wissenschaftlichen Zuschnitt hat (*vgl. etwa für eine Lehrkraft für besondere Aufgaben mit einer Lehrtätigkeit am Institut für Romanistik in der Abteilung französische Literatur- und Kulturwissenschaften BAG 20. April 2016 - 7 AZR 657/14 -*). 27

(2) Eine wissenschaftliche Prägung der geschuldeten Tätigkeit ist auch nicht deshalb ausgeschlossen, weil die auf einen Arbeitszeitanteil von 80 % entfallende Lehrverpflichtung des Klägers 16 Semesterwochenstunden betrug. § 4 Abs. 1 Buchst. b der Verordnung über die Lehrverpflichtung des hauptberuflichen Lehrpersonals an den Hochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Lehrverpflichtungsverordnung - LVVO M-V -) vom 25. Oktober 2001 idF vom 16. Dezember 2010 lässt diesen Umfang der Lehrtätigkeit zu. Danach beträgt die Lehrverpflichtung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen 28

und Mitarbeitern mit Dienstleistungen überwiegend in der Lehre zwölf bis 20 Lehrveranstaltungsstunden. Dieser Umfang der Lehrtätigkeit schließt es nicht aus, dass dem Kläger während seiner Arbeitszeit die erforderliche Zeit zu eigener Reflexion verblieb.

(3) Der Annahme eines wissenschaftlichen Zuschnitts der Tätigkeit steht auch nicht entgegen, dass das beklagte Land vom Bruttoentgelt des Klägers den „Tabellenabsenkungsbetrag Lehrer“ in Abzug gebracht hat. Dieser Abzug beruht auf § 20 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Länder. Danach gilt für übergeleitete und für ab 1. November 2006 neu eingestellte Lehrkräfte, die bis zum 31. Dezember 2011 gemäß Nr. 5 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen nicht unter die Anlage 1a zum BAT/BAT-O und/oder ab 1. Januar 2012 gemäß Nr. 4 der Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung nicht unter die Entgeltordnung zum TV-L fallen, die Entgelttabelle zum TV-L mit der Maßgabe, dass die Tabellenwerte um einen Tabellenabsenkungsbetrag vermindert werden. Die Regelung trägt der Tatsache Rechnung, dass diese Lehrkräfte am 31. Oktober 2006 eine niedrigere Zulage erhielten als vergleichbare andere Angestellte (*Breier/Dassau/Kiefer/Thivessen TV-L Stand Juli 2016 Teil B 3 § 20 TVÜ-Länder Rn. 9*). Mit der Einführung des TV-L wurde eine einheitliche (höhere) Zulage in die Entgelttabelle des TV-L integriert. Die Minderung der Entgelte für Lehrkräfte wurde durch den Tabellenabsenkungsbetrag fortgeschrieben (*Breier/Dassau/Kiefer/Thivessen TV-L Stand Juli 2016 Teil B 3 § 20 TVÜ-Länder Rn. 11*). Der Kläger gehörte, da er überwiegend in der Lehre tätig war, zu den Lehrkräften, die bis zum 31. Dezember 2011 gemäß Nr. 5 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen nicht unter die Anlage 1a zum BAT/BAT-O fielen, sondern aufgrund einer Richtlinie der Tarifgemeinschaft der Länder in Entgeltgruppen eingruppiert waren. Diese Eingruppierung schließt einen wissenschaftlichen Zuschnitt der Lehrtätigkeit nicht aus.

2. Auf der Grundlage der bisherigen Feststellungen durfte das Landesarbeitsgericht - unabhängig von etwaigen Zweifeln an der Unionsrechtskonformität des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG (*vgl. hierzu das - wegen Erledigung des Ausgangsverfahrens nicht beschiedene - Vorabentscheidungsersuchen des*

Senats an den Gerichtshof der Europäischen Union vom 27. Oktober 2010 - 7 AZR 485/09 (A) - BAGE 136, 93) - nicht annehmen, die Befristung sei nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG sachlich gerechtfertigt. Das Landesarbeitsgericht ist zwar zutreffend davon ausgegangen, dass § 2 WissZeitVG eine Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG nicht ausschließt und dass die im Arbeitsvertrag enthaltene Bezugnahme auf § 2 Abs. 1 WissZeitVG einer Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG nicht entgegensteht. Die bislang getroffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts rechtfertigen jedoch nicht die Annahme, dass die Voraussetzungen des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG vorliegen.

a) Die unter § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG fallende sog. Haushaltsbefristung wird nicht durch die in § 2 WissZeitVG vorgesehenen Befristungsregelungen verdrängt. 31

Nach § 1 Abs. 2 WissZeitVG bleibt das Recht der Hochschulen unberührt, das in § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG bezeichnete Personal in unbefristeten oder nach Maßgabe des TzBfG befristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen. Allerdings verdrängen die besonderen Befristungsmöglichkeiten nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG als Spezialregelungen § 14 Abs. 1 TzBfG, soweit die befristete Beschäftigung ausschließlich der wissenschaftlichen Qualifizierung des Mitarbeiters dient. Wird die Befristung auf Gründe gestützt, die nicht abschließend von den im WissZeitVG vorgesehenen Befristungsregelungen erfasst werden, kann die Befristung nach § 14 Abs. 1 TzBfG gerechtfertigt sein. So verhält es sich bei einer auf haushaltsrechtliche Gründe gestützten Befristung (vgl. etwa Sievers TzBfG 5. Aufl. Anh. 7 Rn. 15; KR/Treber 11. Aufl. § 1 WissZeitVG Rn. 79). Das WissZeitVG enthält insoweit keine Spezialregelung gegenüber § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG. Eine Befristung aus haushaltsrechtlichen Gründen ist - anders als die Drittmittelbefristung - im WissZeitVG nicht geregelt. 32

- b) Der Rechtfertigung der Befristung gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG steht die Verweisung auf § 2 Abs. 1 WissZeitVG in § 1 des Arbeitsvertrags nicht entgegen. 33
- aa) Eine Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG setzt nicht den Willen der Parteien voraus, eine Befristung nach dieser Vorschrift zu vereinbaren. Der Sachgrund für die Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG bedarf weder einer Vereinbarung noch unterliegt er dem Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG. Es genügt, dass er als Rechtfertigungsgrund für die Befristung bei Vertragsschluss objektiv vorliegt. Der Arbeitgeber kann sich auf einen Sachgrund auch dann stützen, wenn im Arbeitsvertrag kein oder ein anderer Sachgrund oder § 14 Abs. 2 TzBfG als Rechtfertigung für die Befristung genannt ist (*vgl. BAG 13. Februar 2013 - 7 AZR 225/11 - Rn. 15; 12. August 2009 - 7 AZR 270/08 - Rn. 24 mwN*). Aus den nach § 2 des Arbeitsvertrags auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden tariflichen Bestimmungen - insbesondere aus dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) - folgt nichts anderes. Diese enthalten kein sog. Zitiergebot. 34
- bb) Durch die Bezugnahme auf § 2 Abs. 1 WissZeitVG wurde die Befristungsmöglichkeit nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG auch nicht vertraglich abbedungen. Der Kläger konnte die Bezugnahme nicht so verstehen, dass die Befristung ausschließlich auf § 2 Abs. 1 WissZeitVG gestützt werden und davon abhängen sollte, dass dieser Sachgrund besteht. Mit der Bezugnahme auf § 2 Abs. 1 WissZeitVG wollte die Beklagte ersichtlich nur dem Zitiergebot nach § 2 Abs. 4 WissZeitVG Rechnung tragen. 35
- c) Die bislang getroffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts tragen nicht dessen Annahme, die Voraussetzungen des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG seien erfüllt. 36
- aa) Nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG liegt ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrags vor, wenn der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird. 37

(1) Der Sachgrund des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG setzt die Bereitstellung von Haushaltsmitteln für die befristete Beschäftigung in einem Haushaltsplan und die Vergütung des Arbeitnehmers aus diesen Haushaltsmitteln voraus. Die Haushaltsmittel müssen im Haushaltsplan mit einer konkreten Sachregelung auf der Grundlage einer nachvollziehbaren Zwecksetzung ausgebracht sein. Die für die Vergütung des befristet eingestellten Arbeitnehmers verfügbaren Haushaltsmittel müssen für eine Aufgabe von nur vorübergehender Dauer vorgesehen sein. Dabei müssen die Rechtsvorschriften, mit denen die Haushaltsmittel ausgebracht werden, selbst die inhaltlichen Anforderungen für die im Rahmen der befristeten Arbeitsverträge auszuübenden Tätigkeiten oder die Bedingungen, unter denen sie auszuführen sind, enthalten. Die Vergütung des Arbeitnehmers muss aus Haushaltsmitteln erfolgen, die mit einer konkreten Sachregelung auf der Grundlage einer nachvollziehbaren Zwecksetzung für eine nur vorübergehende Beschäftigung versehen sind (*vgl. etwa BAG 11. September 2013 - 7 AZR 107/12 - Rn. 31; 17. März 2010 - 7 AZR 843/08 - Rn. 10; 2. September 2009 - 7 AZR 162/08 - Rn. 13, BAGE 132, 45; 18. Oktober 2006 - 7 AZR 419/05 - Rn. 11, BAGE 120, 42*).

(2) Der Sachgrund des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG erfordert neben der nur zeitlich begrenzten Verfügbarkeit von Haushaltsmitteln den überwiegenden Einsatz des befristet beschäftigten Arbeitnehmers entsprechend der Zwecksetzung der bereitstehenden Haushaltsmittel. Dabei sind die Umstände bei Vertragsschluss maßgeblich. Dies gilt auch für die Frage, ob der Arbeitnehmer aus den Haushaltsmitteln vergütet worden ist. Wird später festgestellt, dass der Arbeitnehmer tatsächlich nicht aus den bei Vertragsschluss verfügbaren Haushaltsmitteln vergütet oder entsprechend der Zwecksetzung der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel beschäftigt wird, kann dies daher nur ein Indiz dafür sein, dass der Befristungsgrund in Wirklichkeit nicht gegeben, sondern nur vorgeschoben ist. Es obliegt in diesem Fall dem Arbeitgeber, die vom Vertrag abweichende Handhabung zu erklären (*BAG 22. April 2009 - 7 AZR 743/07 - Rn. 18, BAGE 130, 313; 14. Februar 2007 - 7 AZR 193/06 - Rn. 11, BAGE 121, 236*).

(3) Die auf § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG gestützte Befristung ist nicht nur dann gerechtfertigt, wenn bereits bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags in einem Haushaltsgesetz Haushaltsmittel ausgebracht sind, aus denen die Vergütung des befristet beschäftigten Arbeitnehmers während der gesamten Vertragslaufzeit bestritten werden kann. Es reicht vielmehr aus, wenn bei Vertragsschluss die Prognose gerechtfertigt ist, dass die Vergütung des befristet beschäftigten Arbeitnehmers während der Vertragslaufzeit aus Haushaltsmitteln bestritten werden kann, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und der Arbeitnehmer entsprechend beschäftigt werden kann. Eine haushaltsjahrübergreifende Befristung ist dagegen nicht nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG sachlich gerechtfertigt, wenn bei Vertragsschluss keine tatsächlichen Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass der künftige Haushaltsplan erneut ausreichende Haushaltsmittel für die befristete Beschäftigung des Arbeitnehmers bereitstellen wird (*BAG 22. April 2009 - 7 AZR 743/07 - Rn. 19, BAGE 130, 313*). Die für die Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG erforderliche Prognose ist ausreichend fundiert, wenn der öffentliche Arbeitgeber bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags aufgrund nachprüfbarer Tatsachen davon ausgehen kann, dass für die gesamte Vertragslaufzeit ausreichende Haushaltsmittel für die Vergütung des befristet beschäftigten Arbeitnehmers bereitstehen werden (*BAG 22. April 2009 - 7 AZR 743/07 - Rn. 20, aaO*).

40

bb) Danach rechtfertigen die vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen nicht die Annahme, die Befristung erfülle die Voraussetzungen des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG. Das Landesarbeitsgericht hat bislang lediglich festgestellt, dass der Kläger aus Mitteln vergütet wurde, die im Rahmen des Hochschulpakts zur Verfügung gestellt worden waren. Es hat keine Feststellungen dazu getroffen, ob die im Rahmen des Hochschulpakts ausgebrachten Haushaltsmittel im Haushaltsplan mit einer konkreten Sachregelung auf der Grundlage einer nachvollziehbaren Zwecksetzung für Aufgaben von vorübergehender Dauer ausgebracht waren. Es fehlen ferner Feststellungen dazu, ob bei Vertragsschluss im Dezember 2010 tatsächliche Anhaltspunkte dafür vorlagen, dass die künftigen, bis zum 31. Dezember 2013 geltenden Haushaltspläne aus-

41

reichende Haushaltsmittel für die befristete Beschäftigung des Klägers bereitstellen würden, und ob mit einem Einsatz des Klägers entsprechend der Zwecksetzung zu rechnen war.

III. Die Rechtsfehler führen zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. 42

1. Eine Zurückverweisung erübrigt sich nicht deshalb, weil Zweifel bestehen könnten, ob die Regelung in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG mit § 5 Nr. 1 Buchst. a der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 unter Berücksichtigung des allgemeinen Gleichheitssatzes vereinbar ist (vgl. BAG 27. Oktober 2010 - 7 AZR 485/09 (A) - BAGE 136, 93; vgl. dazu auch die Schlussanträge des Generalanwalts Jääskinen vom 15. September 2011 in der Rechtssache - C-313/10 - [Jansen]). Das bedarf keiner Entscheidung, da ein - erneutes - Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV nur dann in Betracht kommt, wenn die Entscheidung des Gerichtshofs über die Auslegung des Unionsrechts zum Erlass des Urteils erforderlich ist (vgl. BAG 13. Februar 2013 - 7 AZR 225/11 - Rn. 27; 15. Dezember 2011 - 7 AZR 394/10 - Rn. 40, BAGE 140, 191). Das wäre nur der Fall, wenn die Befristung ausschließlich nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG gerechtfertigt wäre. Dies muss vorliegend noch geklärt werden. 43

2. Das Landesarbeitsgericht wird bei der neuen Verhandlung und Entscheidung erneut zu prüfen haben, ob die Befristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG gerechtfertigt ist. Dabei wird es unter Berücksichtigung der nach der Arbeitsplatzbeschreibung übertragenen Aufgaben, der Ankündigungen für die Lehrveranstaltungen und des hierzu gehaltenen Vortrags der Parteien Tatsachenfeststellungen zu den konkreten Unterrichtsinhalten der vom Kläger durchzuführenden Veranstaltungen zu treffen und anschließend zu beurteilen haben, ob die dem Kläger übertragenen Aufgaben wissenschaftlich geprägt waren. Sollte der Kläger nicht zum wissenschaftlichen Personal gehören, wird das Landesarbeitsgericht erneut zu prüfen haben, ob unter Berücksichtigung der vom Senat entwickelten Grundsätze die Voraussetzungen des § 14 Abs. 1 44

Satz 2 Nr. 7 TzBfG vorliegen. Sollte das der Fall sein, stellte sich die Frage der Vereinbarkeit von § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG mit Unionsrecht.

Gräfl

Waskow

M. Rennpferdt

R. Gmoser

Willms