

Bundesarbeitsgericht  
Siebter Senat

Urteil vom 20. April 2016  
- 7 AZR 657/14 -  
ECLI:DE:BAG:2016:200416.U.7AZR657.14.0

I. Arbeitsgericht Gießen

Urteil vom 1. November 2013  
- 10 Ca 480/12 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 28. Mai 2014  
- 2 Sa 1548/13 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

---

Entscheidungsstichworte:

Befristung - wissenschaftliches Personal - Lehrkraft für besondere Aufgaben

Bestimmungen:

WissZeitVG § 1 Abs. 1, § 2 Abs. 1; GG Art. 5 Abs. 3

# BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 657/14  
2 Sa 1548/13  
Hessisches  
Landesarbeitsgericht

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
20. April 2016

## URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

beklagtes, berufungsbeklagtes und revisionsbeklagtes Land,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. April 2016 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt sowie den ehrenamtlichen Richter Kley und die ehrenamtliche Richterin Gmoser für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 28. Mai 2014 - 2 Sa 1548/13 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

## Von Rechts wegen!

### Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsverhältnisses im Hochschulbereich und um die Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung. 1

Die am 23. Januar 2007 promovierte Klägerin ist Diplom-Romanistin und Mutter von zwei in den Jahren 1995 und 2000 geborenen Kindern. Sie wurde ab dem 1. Oktober 2003 von dem beklagten Land an der Justus-Liebig-Universität Gießen im Rahmen von insgesamt sieben aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt, zuletzt als vollzeitbeschäftigte Lehrkraft für besondere Aufgaben auf der Grundlage des Arbeitsvertrags der Parteien vom 21. September 2011, der auszugsweise wie folgt lautet: 2

#### „§ 1

(1) Die Obengenannte wird als **vollzeitbeschäftigte** Lehrkraft für besondere Aufgaben

ab **23.01.2012** bis zum **14.04.2014** weiterbeschäftigt auf bestimmte Zeit nach § 40 Nr. 8 TV-H i. V. m. § 2 Abs. 1 WissZeitVG zur eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung. Hierfür stehen 25 % der Arbeitszeit zur Verfügung.

...

(3) Art und Umfang der wahrzunehmenden Aufgaben richten sich nach der Ausgestaltung des Dienstverhältnisses sowie nach der Funktionsbeschreibung der Stelle. Die Festlegung steht unter dem Vorbehalt einer Überprüfung in angemessenen Abständen.

...

**§ 6**

**Es werden folgende Nebenabreden vereinbart:**

...

Es besteht Einvernehmen, dass die Vertragsverlängerung in Anwendung des § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG (Verlängerung der Qualifizierungsphase wegen Kinderbetreuung) erfolgt.

...“

Grundlage der Tätigkeit der Klägerin am Institut für Romanistik, Abteilung französische Literatur- und Kulturwissenschaften, bildete zuletzt die „Beschreibung der Arbeitsvorgänge“ vom 28. Juni 2011. Danach sind der Klägerin die unter Buchst. a) bezeichneten Arbeitsvorgänge übertragen, für die nach Buchst. b) bestimmte Fachkenntnisse und Fähigkeiten vorausgesetzt werden. Die „Beschreibung der Arbeitsvorgänge“ lautet auszugsweise:

3

- |    |    |   |      |
|----|----|---|------|
| „1 | a) | Lehrveranstaltungen in französischer Literaturwissenschaft und bei Bedarf auch in französischer Landeskunde / Kulturwissenschaft in allen einschlägigen Studiengängen und Modulen | 75 % |
|    | b) | wissenschaftliche Qualifikation (einschlägige Promotion und Publikationen); hochschuldidaktische Qualifikationen  |      |
| 2  | a) | Wiss. Weiterqualifikation   | 25 % |
|    | b) | Befähigung zur wissenschaftlichen Arbeit in französischer Literatur- und Kulturwissenschaft“  |      |

Nach § 3 Abs. 1 Nr. 8 der Lehrverpflichtungsverordnung (LVVO) des Landes Hessen hatte die Klägerin während der Vorlesungszeit an 29 Wochen im Jahr jeweils 14 Lehrveranstaltungsstunden, die sich nach § 2 Abs. 1 Satz 3 LVVO auf mindestens 45 Minuten belaufen, zu erbringen. Die Klägerin hielt Vorlesungen, Seminare und Übungen für Bachelor-Studiengänge in den Fächern Literaturwissenschaft und Landeskunde/Kulturwissenschaft.

4

Mit ihrer am 14. November 2012 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin die Auffassung vertreten, die Befristung könne nicht auf § 2 Abs. 1 WissZeitVG gestützt werden. Sie habe nicht dem wissenschaftlichen Personal angehört. Ihre stets wiederkehrenden, in Modulbeschreibungen vorgegebenen Lehrveranstaltungen stellten keine wissenschaftliche Tätigkeit dar. In keine dieser Veranstaltungen habe sie die Ergebnisse eigener wissenschaftlicher Reflexion und Forschung eingebracht. 5

Die Klägerin hat - soweit für die Revision von Bedeutung - beantragt 6

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der am 21. September 2011 vereinbarten Befristung mit Ablauf des 14. April 2014 geendet hat;
2. im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. das beklagte Land zu verurteilen, die Klägerin über den 14. April 2014 hinaus als Lehrkraft für besondere Aufgaben mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden (Vollzeit) zu beschäftigen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat die Auffassung vertreten, die Befristung vom 21. September 2011 sei nach § 2 Abs. 1 Satz 2 bis Satz 4 WissZeitVG gerechtfertigt. Die Klägerin habe wissenschaftliche Dienstleistungen erbracht. Durch die Lehrveranstaltungen der Klägerin seien den Studierenden im Rahmen des Bachelor-Studiengangs wissenschaftliches Arbeiten und eine wissenschaftliche Qualifikation vermittelt worden. Dies folge schon daraus, dass eine Anleitung zu wissenschaftlicher Tätigkeit nicht ohne eigene wissenschaftliche Tätigkeit erfolgen könne. 7

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt sie ihre Klageanträge weiter. Das beklagte Land beantragt die Zurückweisung der Revision. 8

## Entscheidungsgründe

- Die Revision der Klägerin ist unbegründet. 9
- I. Das Landesarbeitsgericht hat die mit dem Klageantrag zu 1. verfolgte Befristungskontrollklage zu Recht abgewiesen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat aufgrund der im Arbeitsvertrag vom 21. September 2011 vereinbarten Befristung am 14. April 2014 geendet. 10
1. Die im Arbeitsvertrag vom 21. September 2011 vereinbarte Befristung zum 14. April 2014 gilt nicht nach § 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG als wirksam. Mit dem Antrag zu 1. hat die Klägerin rechtzeitig eine zulässige Befristungskontrollklage iSv. § 1 Abs. 1 Satz 5 WissZeitVG iVm. § 17 Satz 1 TzBfG erhoben. Sie hat die Rechtsunwirksamkeit der Befristung mit der am 14. November 2012 beim Arbeitsgericht eingegangenen und dem beklagten Land am 22. November 2012 zugestellten Klage 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 (*vgl. etwa BAG 29. April 2015 - 7 AZR 519/13 - Rn. 10; 2. Juni 2010 - 7 AZR 136/09 - Rn. 13 mwN, BAGE 134, 339*). 11
2. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat durch die im Arbeitsvertrag vom 21. September 2011 vereinbarte Befristung am 14. April 2014 geendet. Diese Befristung ist nach § 2 Abs. 1 Satz 2 bis Satz 4 WissZeitVG wirksam. 12
- a) Die vereinbarte Befristung genügt dem Zitiergebot des § 2 Abs. 4 Satz 1 WissZeitVG. Danach ist im Arbeitsvertrag anzugeben, ob die Befristung auf den Vorschriften des WissZeitVG beruht. Diese Voraussetzung ist hier erfüllt. Der schriftliche Arbeitsvertrag vom 21. September 2011 nimmt in § 1 auf § 2 Abs. 1 WissZeitVG sowie in § 6 auf § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG Bezug. 13
- b) Der zeitliche Geltungsbereich des WissZeitVG ist eröffnet. Für die Wirksamkeit der Befristung eines Arbeitsvertrags ist die im Zeitpunkt ihrer Ver- 14

einbarung geltende Rechtslage maßgeblich (vgl. BAG 9. Dezember 2015 - 7 AZR 117/14 - Rn. 27; 29. April 2015 - 7 AZR 519/13 - Rn. 15; 2. September 2009 - 7 AZR 291/08 - Rn. 10, BAGE 132, 54). Das WissZeitVG ist mit dem „Gesetz zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft“ vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506) beschlossen worden und am 18. April 2007 in Kraft getreten. Die am 21. September 2011 vereinbarte Befristung unterfällt nicht einer der auf andere Rechtsgrundlagen verweisenden Übergangsregelungen nach § 6 WissZeitVG (vgl. hierzu BAG 24. August 2011 - 7 AZR 228/10 - Rn. 19, BAGE 139, 109; 1. Juni 2011 - 7 AZR 827/09 - Rn. 16 f., BAGE 138, 91).

c) Auch der betriebliche Geltungsbereich von § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG ist eröffnet. Es handelt sich um den Abschluss eines Arbeitsvertrags für eine bestimmte Zeit an einer Einrichtung des Bildungswesens, die nach Landesrecht eine staatliche Hochschule ist. Gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 1 HHG ist die Justus-Liebig-Universität Gießen eine Hochschule des Landes Hessen. Voraussetzung für die Anwendbarkeit von § 2 WissZeitVG auf befristete Arbeitsverträge ist nicht, dass die staatliche Hochschule Vertragsarbeitgeber ist. Das beklagte Land kann als Träger der Hochschule zur Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichem Personal von den Möglichkeiten des WissZeitVG Gebrauch machen (BAG 29. April 2015 - 7 AZR 519/13 - Rn. 16; 1. Juni 2011 - 7 AZR 827/09 - Rn. 18, BAGE 138, 91). 15

d) Die Befristung überschreitet nicht die sich aus § 2 Abs. 1 Satz 2 und Satz 3 WissZeitVG im Fall der Klägerin ergebende Höchstbefristungsdauer von zehn Jahren. § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG erlaubt für wissenschaftliches Personal, das - wie die Klägerin - promoviert ist, eine Befristungsdauer von bis zu sechs Jahren nach Abschluss der Promotion. Nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG verlängert sich die insgesamt zulässige Befristungsdauer bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind. Innerhalb der zulässigen Höchstbefristungsdauer sind nach § 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrags möglich. 16

Die für die Befristung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin zulässige Gesamtdauer beträgt damit unter Berücksichtigung der Betreuung ihrer beiden 1995 und 2000 geborenen Kinder insgesamt zehn Jahre. Gerechnet ab dem Zeitpunkt der Promotion der Klägerin am 23. Januar 2007 hält sich die Befristung zum 14. April 2014 mit sieben Jahren und knapp drei Monaten im zeitlich zulässigen Rahmen.

e) Die Klägerin unterfällt auch dem persönlichen Geltungsbereich des WissZeitVG. Das Landesarbeitsgericht hat ohne Rechtsfehler erkannt, dass die Klägerin zum wissenschaftlichen Personal iSv. § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG zählt. Dem steht nicht entgegen, dass sie als Lehrkraft für besondere Aufgaben beschäftigt wurde. Die ihr vertraglich übertragenen Tätigkeiten sind wissenschaftlich geprägt. 17

aa) Der Begriff des „wissenschaftlichen und künstlerischen Personals“ ist durch § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG eigenständig und abschließend bestimmt. Es kommt nicht auf Begriffsbezeichnungen oder Zuordnungsdefinitionen nach den landeshochschulrechtlichen Regelungen an (*BAG 29. April 2015 - 7 AZR 519/13 - Rn. 20*). 18

(1) 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 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 9. Dezember 2015 - 7 AZR 117/14 - Rn. 30; 29. April 2015 - 7 AZR 519/13 -* 19

*Rn. 21 mwN; 1. Juni 2011 - 7 AZR 827/09 - Rn. 35, BAGE 138, 91; 19. März 2008 - 7 AZR 1100/06 - Rn. 33, BAGE 126, 211).*

(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 29. April 2015 - 7 AZR 519/13 - Rn. 22; 1. Juni 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 Wissenschafts-

20

gebiet 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 ABR 519/13 - aaO*). 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 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

21

personellen Anwendungsbereich des WissZeitVG nachträglich herbeiführen (BAG 20. Januar 2016 - 7 AZR 376/14 - Rn. 34).

bb) Danach lässt die Annahme des Landesarbeitsgerichts, dass die aufgrund des Arbeitsvertrags vom 21. September 2011 ausgeübte Lehrtätigkeit der Klägerin am Institut für Romanistik in der Abteilung französische Literatur- und Kulturwissenschaften wissenschaftlich geprägt war, keinen Rechtsfehler erkennen. 22

(1) Nach der „Beschreibung der Arbeitsvorgänge“ vom 28. Juni 2011 sind der Klägerin mit 75 vH ihrer Arbeitszeit „Lehrveranstaltungen in französischer Literaturwissenschaft und bei Bedarf auch in französischer Landeskunde/Kulturwissenschaft in allen einschlägigen Studiengängen und Modulen“ übertragen, die eine „wissenschaftliche Qualifikation (einschlägige Promotion und Publikationen)“ sowie „hochschuldidaktische Qualifikationen“ erfordern. 23

Das Landesarbeitsgericht hat für die von der Klägerin zu erbringenden Vorlesungen, Seminare und Übungen im Bereich der Bachelor-Studiengänge des Französischen festgestellt, dass eine Anleitung der Studierenden zur wissenschaftlichen Tätigkeit eine eigene wissenschaftliche Tätigkeit der Klägerin voraussetzt, auch soweit die Vermittlung von Grundlagenwissen im Mittelpunkt steht. Dabei ist das Landesarbeitsgericht zwar davon ausgegangen, eine Anleitung der Studierenden zur wissenschaftlichen Tätigkeit, wie sie regelmäßig bereits Gegenstand von Lehrveranstaltungen in den ersten Semestern der grundständigen Studiengänge an einer Universität ist, könne „denknotwendigerweise“ oder „schlechterdings“ nur aufgrund wissenschaftlicher Kriterien und wissenschaftlicher Technik erfolgen. Es kann dahinstehen, ob überhaupt und ggf. inwieweit dieser Erfahrungssatz des Landesarbeitsgerichts Gültigkeit beansprucht (*zweifelnd insoweit schon BAG 20. Januar 2016 - 7 AZR 376/14 - Rn. 36*). Denn das Landesarbeitsgericht hat seine Feststellung insbesondere auch auf die zur Akte gereichten Modulbeschreibungen gestützt, nach denen die Klägerin ihre Lehrveranstaltungen zu gestalten hatte. Danach schuldete sie wissenschaftliche Lehrveranstaltungen in den Fächern französische Literatur- 24

wissenschaft und französische Landeskunde/Kulturwissenschaft und nicht Sprachunterricht. Lehre in (französischer) Literaturwissenschaft setzt voraus, dass der Dozent den jeweiligen wissenschaftlichen Standard erfasst und die Lehrinhalte entsprechend anpasst.

Auch aus den vom Landesarbeitsgericht in Bezug genommenen, vom beklagten Land erstinstanzlich zur Akte gereichten Seminarbeschreibungen ergibt sich, dass die Klägerin nicht nur bereits vorhandene Erkenntnisse Dritter repetierend wiederzugeben, sondern wissenschaftliche Leistungen zu erbringen hatte. Dies zeigt etwa die Ankündigung des im Sommersemester 2011 von der Klägerin durchgeführten Seminars „Le genre de la m[é]moire: Französische Erinnerungskulturen im weiblichen Blick“. Darin heißt es, bislang sei „erstaunlich wenig in den Blick genommen und näher untersucht“ worden, ob die französische Erinnerungskultur geschlechtsspezifisch geprägt sei und - wenn ja - wie sich dies manifestiert habe und welche Erklärungen sich dafür finden ließen. Davon ausgehend sei des Weiteren zu fragen, ob sich eine gendersensible Erinnerungskultur herausgebildet habe und - wenn ja - mit welchen neuen Inhalten das kollektive Gedächtnis Frankreichs gegendert werde. Diesen Fragen solle in dem Seminar nachgegangen werden. In einem methodischen Ansatz, der Erinnerungs- und Geschlechterforschung verbinde, solle der für Frankreich kulturspezifische Umgang mit der Vergangenheit in der Gegenwart mit Hilfe der Kategorie Geschlecht untersucht werden. Mit diesem Inhalt ist das Seminar darauf ausgerichtet, neue Erkenntnisse zu gewinnen und damit wissenschaftlich geprägt.

25

Die Ankündigung dieses Seminars ist zwar vom Landesarbeitsgericht nicht ausdrücklich festgestellt. Sie kann jedoch vom Senat nach § 559 Abs. 1 Satz 1 ZPO aufgrund der Bezugnahme im Berufungsurteil auf den Tatbestand der Entscheidung des Arbeitsgerichts und die dortige Bezugnahme auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze berücksichtigt werden (*vgl. insoweit etwa BGH 23. September 2014 - VI ZR 358/13 - Rn. 20 mwN, BGHZ 202, 242*).

26

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts verfügte die Klägerin bei der Gestaltung und Vorbereitung der Lehrveranstaltungen auch tatsächlich über die Möglichkeit zur eigenständigen Reflexion und Forschung. Sie konnte innerhalb der Lehrmodule ihre Erkenntnisquellen in die Auswahl der Themen ihrer jeweiligen Lehrveranstaltungen einfließen lassen und deren Inhalte im Wesentlichen frei bestimmen. Auch unter Berücksichtigung ihrer weiteren Aufgaben besteht kein Anhaltspunkt für die Annahme, dass ihr keine angemessene Zeit eingeräumt war, um die Unterrichtseinheiten auf wissenschaftlichem Niveau vorzubereiten. Die Klägerin hatte während 29 Wochen pro Jahr 14 Lehrveranstaltungsstunden wöchentlich durchzuführen, die gemäß § 2 Abs. 1 Satz 3 LVVO jeweils mindestens 45 Minuten dauern. Auf die Lehrveranstaltungsstunden entfiel daher weniger als die Hälfte der für die Lehre vorgesehenen wöchentlichen Arbeitszeit. Die restliche Zeit stand ihr - zumindest auch - zur Vor- und Nachbereitung der Lehrveranstaltungen zur Verfügung, ebenso die vorlesungsfreie Zeit (*vgl. zu letzterem Gesichtspunkt auch BAG 20. Januar 2016 - 7 AZR 376/14 - Rn. 36; 29. April 2015 - 7 AZR 519/13 - Rn. 26*). Die Klägerin selbst hat auf den erheblichen Aufwand zur Vor- und Nachbereitung ihrer Lehrtätigkeiten hingewiesen. 27

(2) Damit ist die Klägerin bereits aufgrund ihrer wissenschaftlich geprägten Lehrtätigkeit dem wissenschaftlichen Personal zuzuordnen. Daneben standen ihr ausweislich der Arbeitsvorgangsbeschreibung vom 28. Juni 2011 25 vH ihrer Arbeitszeit für ihre persönliche wissenschaftliche Qualifikation zur Verfügung. Damit bestand für die Klägerin außerhalb ihrer Lehrtätigkeit in einem nicht unerheblichen Umfang die Möglichkeit zur wissenschaftlichen Tätigkeit und selbstbestimmten Forschung. 28

f) Sonstige Gründe, aus denen sich die Unwirksamkeit der Befristung ergeben könnte, sind nicht ersichtlich. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend entschieden, dass die vom Senat für Sachgrundbefristungen entwickelten Grundsätze des institutionellen Rechtsmissbrauchs (*vgl. st. Rspr. des Senats seit BAG 18. Juli 2012 - 7 AZR 443/09 - BAGE 142, 308*) bei Befristungen nach 29

§ 2 Abs. 1 WissZeitVG grundsätzlich keine Anwendung finden, weil sich die zeitlichen Grenzen für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge in diesen Fällen aus den Sonderregelungen des § 2 Abs. 1 WissZeitVG ergeben, die ihrerseits durch die Freiheit von Wissenschaft, Forschung und Lehre (*Art. 5 Abs. 3 GG*) gerechtfertigt sind (*BAG 20. Januar 2016 - 7 AZR 376/14 - Rn. 37; 9. Dezember 2015 - 7 AZR 117/14 - Rn. 46*). Allerdings kann auch die Nutzung einer sachgrundlosen Befristung im Einzelfall rechtsmissbräuchlich sein. Anhaltspunkte dafür, dass das beklagte Land die durch § 2 Abs. 1 WissZeitVG eröffnete Befristungsmöglichkeit im Streitfall rechtsmissbräuchlich genutzt hat, sind aber weder vorgetragen noch sonst ersichtlich.

II. Der Weiterbeschäftigungsanspruch fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an. Dieser Antrag ist ein uneigentlicher Hilfsantrag für den Fall des Obsiegens mit dem Befristungskontrollantrag. Diese innerprozessuale Bedingung ist nicht eingetreten. 30

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. 31

Gräfl

M. Rennpferdt

Kiel

R. Gmoser

Kley