

# Urteil Az. 27 Ca 307/13\*

ArbG Hamburg

26. Februar 2014

## Tenor

- 1 1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der am 07.10.2010 vereinbarten Befristung am 30.09.2014 beendet wird.
- 2 2. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als wissenschaftlicher Mitarbeiter weiterzubeschäftigen.
- 3 3. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.
- 4 4. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 10.363,08 festgesetzt.
- 5 5. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

## Tatbestand

- 6 Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer Befristung und um Weiterbeschäftigung.
- 7 Der am ... geborene Kläger ist bei der Beklagten seit dem 16.10.2010 mit einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 29,25 Stunden pro Woche beschäftigt. Sein monatlicher Bruttoverdienst beträgt 2.590,77. Der Kläger hat mit der Beklagten, vertreten durch die Universität mit Datum 07.10.2010 einen Arbeitsvertrag geschlossen. Dessen §1 lautet:
- 8 Herr W. K. wird ab 16.10.2010 gemäß §30 TV-L in Verbindung mit dem Wis-

---

\*<http://openjur.de/u/682875.html> (= openJur 2014, 6454)

senschaftszeitvertragsgesetz vom 12.04.2007 (WissZeitVG) als wissenschaftlicher Mitarbeiter mit der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten gemäß §§27, 28 Abs. 3 HmbHG eingestellt.

- 9 Das Arbeitsverhältnis ist auf der Basis von §2 Abs. 1 WissZeitVG befristet bis 30.09.2014.
- 10 Es wird auf die Anlage zur Klagschrift (Bl. 3 f. d.A.) Bezug genommen.
- 11 Zu den Aufgaben des Klägers, dessen Muttersprache Thai ist, gehört es, Sprachstudenten Kenntnisse der thailändischen Sprache zu vermitteln. Hierzu bietet der Kläger die Kurse Thai I, Thai II und Thai III an. Während des Semesters hält der Kläger zwölf Lehrstunden mit jeweils 45 Minuten Länge ab. Ziel ist es, dass die Studenten nach drei Jahren Sprachunterricht in der Lage sind, ein Auslandssemester in Thailand zu absolvieren. Außerdem handelt es sich um Pflichtveranstaltung für die Studenten im Rahmen ihres Studiums der Sprachen und Kulturen Ostasiens, um als Abschluss einen Bachelor zu erwerben. Der Kläger entwickelt ein Curriculum und erstellt ein Skript für die Studenten, wobei zwischen den Parteien streitig ist, wie selbständig der Kläger hierbei vorgeht und welche Absprachen mit dem zuständigen Herrn Prof. G., an dessen Lehrstuhl der Kläger tätig ist, zu treffen sind. Der Kläger hat ein ca. 159 Seiten umfassendes Skript für den Kurs Thai I sowie ein ca. 70 Seiten umfassendes Skript für die Kurse Thai II und Thai III verfasst. Bei diesem Skript hat der Kläger auf Lehrbücher zurückgegriffen, die im Wesentlichen in thailändischer Sprache verfasst sind. Außerdem enthält das Skript zum Teil landeskundlichen Inhalt. Welche Vorgaben der Kläger dabei von Herrn Prof. G. bekam, ist streitig. Mit Datum vom 23.07.2012 schrieb der Kläger an Herrn Prof. G. eine E-Mail, die auszugsweise wie folgt lautet:
  - 12 Aktuell erarbeite ich für jeden Kurs einen detaillierten Unterrichtsplan, der von Unterrichtsstunde zu Unterrichtsstunde aufeinander aufbaut. Das bedeutet, dass ich eine vollständig neue Unterrichtsstruktur für insgesamt 288 Unterrichtsstunden in einem Jahr (Thai I, II, III) erarbeite.
  - 13 Es wird Bezug genommen auf die Anlage K 1 (Bl. 67 d.A.)
  - 14 Der Kläger bereitet die Hausaufgaben und die wöchentlichen Leistungstests der Studenten vor und korrigiert diese. Entsprechendes gilt für die Klausuren. Ob und in welchem Umfang weitere Aufgaben vom Kläger zu erfüllen sind, ist zwischen den Parteien streitig.
  - 15 Mit seiner beim Arbeitsgericht Hamburg am 25.06.2013 eingegangenen und der Beklagten am 08.07.2013 zugestellten Klage macht der Kläger die Unwirksamkeit der Befristung geltend.
  - 16 Der Kläger trägt vor, dass die Befristung des Arbeitsverhältnisses unwirksam

sei. Es fehle an einem Sachgrund für die Befristung im Sinne des TzBfG. Auf die Befristung nach dem WissZeitVG könne sich die Beklagte nicht berufen, da der Kläger kein wissenschaftlicher Mitarbeiter im Sinne des Gesetzes sei. Fremdsprachenlektoren, zu denen der Kläger gehöre, seien nicht dem wissenschaftlichen Personal zuzurechnen. Maßgeblich sei dabei die Durchführung des Vertrags. Der Kläger müsse zwölf Lehrstunden pro Woche unterrichten, und zwar die Kurse Thai I, II und III. Jede Unterrichtsstunde sei von ihm mit 90 Minuten vorzubereiten. Zwar habe er ein Skript für den Unterricht erstellt. Hierbei habe es sich jedoch nicht um eine wissenschaftliche Tätigkeit gehandelt. Vielmehr habe der Kläger ein Skript als fortlaufende Sammlung von Unterrichts-Hand-Outs nach entsprechender Weisung von Herrn Prof. G. erstellt. Er habe dabei lediglich Übungen aus Büchern für die thailändische Sprache kopiert und aus ca. 40 verschiedenen Büchern - pädagogische Werke für die Fremdsprachendidaktik oder spezielle Lehrbücher für Thai - Grammatikmuster - Beispielsätze und Aufgaben entnommen. Zwar habe er dabei die Quellen angegeben, jedoch ansonsten keine Zitierungen vorgenommen. Dementsprechend habe es sich nicht um ein wissenschaftliches Werk gehandelt. Das Skript sei von Herrn Prof. G. sowie einer Assistenzprofessorin, Frau Dr. B., korrigiert worden. Zu Beginn des Semesters sei das Skript an die Studenten ausgeteilt worden. Insofern sei der Kläger in seiner Unterrichtstätigkeit nicht frei gewesen.

- 17 Im Übrigen verbleibe ihm keine Zeit für eigene Forschung oder Reflexion. Zusätzlich zum Unterricht bereite er die Hausaufgaben und die wöchentlichen Leistungstests vor und korrigiere diese, wofür er drei Stunden pro Woche benötige. Die Beratung und Beantwortung von Nachfragen der Studenten nehme zwei Stunden pro Woche in Anspruch. Für die Raumbeschaffung, Raumvorbereitung, Ausdrücke von Büchern, Unterstützung ausländischer Studenten bei Behördengängen etc. fielen vier Stunden pro Woche an. Hinzu kämen wöchentliche Besprechungen mit Herrn Prof. G. und Filmabende sowie eine Assistenztätigkeit für Herrn Prof. G., sodass der Kläger in den 24 Wochen der Vorlesungszeit 52 Stunden pro Woche tätig sei. Es verbleibe keine Gelegenheit zur selbständigen wissenschaftlichen Tätigkeit innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit.
- 18 Der Kläger beantragt,
- 19 festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der am 07.10.2010 vereinbarten Befristung am 30.09.2014 beendet wird,
- 20 im Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als wissenschaftlicher Mitarbeiter weiterzubeschäftigen.
- 21 Die Beklagte beantragt,
- 22 die Klage abzuweisen.

- 23 Die Beklagte trägt vor, dass die Befristung wirksam sei nach §1 WissZeitVG. Auf die vom Kläger angestellte ex-post-Betrachtung komme es nicht an, sodass die Betrachtung der Arbeitsergebnisse nicht zulässig sei. Zweck des WissZeitVG sei es, den Austausch des wissenschaftlichen Personals zu ermöglichen und die Innovationsfähigkeit der Hochschule zu fördern. Auch eine reine Lehrtätigkeit könne dabei eine wissenschaftliche Dienstleistung sein. Der Forschungsanteil müsse dabei nicht zu den Dienstaufgaben gehören. Entscheidend sei, dass die Art der Wissensvermittlung einen Erkenntnisgewinn ermögliche. Der Kläger sei frei in der Gestaltung seines Unterrichts. Er habe selbständig ein Curriculum entwickelt und ein Skript erstellt, wobei er auf eine große Menge an Fachbüchern zurückgegriffen habe. Das Skript habe der Kläger nicht „zusammenkopiert“ oder die einzelnen Teile abgeschrieben. Herr Prof. G. habe dabei lediglich Vorschläge unterbreitet, jedoch keine Weisungen erteilt, welcher Aspekt im Unterricht wie viel Raum einnehmen sollte. Die Assistenzprofessorin sei hingegen überhaupt nicht weisungsbefugt gewesen. Soweit eine Korrektur, Kritik oder ein kritischer Dialog über das Skript erfolgt sei, sei dies typisch für wissenschaftliches Arbeiten. Während der Vorlesungszeit und insbesondere in der vorlesungsfreien Zeit verbleibe dem Kläger auch ausreichend Zeit zur Reflexion. Die vom Kläger aufgeführten Zeiten für die sonstigen Tätigkeiten wie insbesondere die Unterrichtsvorbereitung seien übertrieben. Außerdem benenne der Kläger private Aktivitäten wie die Unterstützung bei Behördengängen oder Filmveranstaltungen, auf die es jedoch nicht ankomme. Was der Kläger mit der vorlesungsfreien Zeit angefangen habe, habe er im Übrigen nicht vorgetragen.
- 24 Dass der Kläger weisungsfrei seinen Unterricht habe durchführen können, folge aus §11 Abs. 1 S. 1 HmbHG. Schließlich erlangten die Studenten, die den Unterricht des Klägers besuchten, mit dem Bachelor einen wissenschaftlichen Abschluss, weshalb auch der Unterricht des Klägers wissenschaftlich sein müsse.
- 25 Wegen des weiteren Sachvortrages der Parteien, ihrer Beweisantritte und der von ihnen überreichten Unterlagen sowie ihrer Rechtsausführungen im Übrigen wird ergänzend auf den gesamten Akteninhalt Bezug genommen (§§46 Abs. 2 ArbGG, 313 Abs. 2 ZPO).

## Gründe

- 26 Die Klage ist zulässig und begründet.
- 27 I.
- 28 1. Die Klage ist zulässig. Das Feststellungsinteresse folgt bereits daraus, dass die Befristung des Arbeitsvertrages bei nicht rechtzeitiger Klageerhebung wirksam geworden wäre nach §17 TzBfG i.V.m. §7 KSchG.

- 29 2. Die Klage wurde innerhalb der Frist des §17 KSchG erhoben. Eine Befristungskontrollklage kann bereits vor dem vereinbarten Ende des Arbeitsverhältnisses erhoben werden.
- 30 3. Die Klage hat in der Sache Erfolg. Es fehlt an einem Sachgrund für die Befristung. Auch gehört der Kläger nicht zum „wissenschaftlichen Personal“ im Sinne von §1 Abs. 1 S. 1 WissZeitVG.
- 31 a. Ein Sachgrund nach §14 Abs. 1 TzBfG liegt nicht vor und wird von der Beklagten auch nicht behauptet. Ein solcher wäre jedoch erforderlich, das Arbeitsverhältnis des Klägers aufgrund seiner Beschäftigung seit dem 16.10.2010 nicht mehr nach §14 Abs. 2 TzBfG sachgrundlos befristet werden konnte. Eine sachgrundlose Befristung ist grundsätzlich nur bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren möglich.
- 32 b. Die Voraussetzungen des §2 Abs. 1 S. 1 i.V.m. §1 Abs. 1 S. 1 WissZeitVG liegen nicht vor. Nach §1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG gelten für den Abschluss von Arbeitsverträgen für eine bestimmte Zeit (befristete Arbeitsverträge) mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an Einrichtungen des Bildungswesens, die nach Landesrecht staatliche Hochschulen sind, die §§2 und 3 WissZeitVG. Die Befristung von Arbeitsverträgen ist für wissenschaftliche Mitarbeiter, die nicht promoviert sind, bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig (§2 Abs. 1 S. 1 WissZeitVG).
- 33 aa. Der betriebliche Anwendungsbereich des WissZeitVG ist eröffnet. Bei dem Arbeitsvertrag vom 07.10.2010 (Bl. 3 f. d.A.) handelt es sich um einen Vertrag mit einer Einrichtung des Bildungswesens, die nach Landesrecht eine staatliche Hochschule ist (vgl. §1 Abs. 1 Nr. 1 HmbHG).
- 34 Im Arbeitsvertrag wurde auch ausdrücklich Bezug genommen auf das WissZeitVG, sodass das Zitiergebot des §2 Abs. 4 S. 1 WissZeitVG beachtet wurde.
- 35 bb. Für den Begriff des „wissenschaftlichen Mitarbeiters“ im Sinne des WissZeitVG gilt Folgendes:
- 36 Der Begriff des „wissenschaftlichen und künstlerischen Personals“ nach §1 Abs. 1 S. 1 WissZeitVG ist nach der Rechtsprechung des BAG, der sich die Kammer anschließt, eigenständig und abschließend. Es kommt dementsprechend nicht auf Begriffsbezeichnungen oder Zuordnungsdefinitionen nach den landeshochschulrechtlichen Regelungen an (BAG v. 01.06.2011 - 7 AZR 827/09 -, juris Rn. 26). Allerdings ist im WissZeitVG nicht definiert, was unter einem wissenschaftlichen Mitarbeiter zu verstehen ist. Insofern ist der Wortlaut der Norm wenig ergiebig, sodass ergänzend eine Auslegung anhand von Sinn und Zweck der Befristungsmöglichkeit unter Berücksichtigung grundgesetzlicher Wertentscheidungen vorzunehmen ist.

- 37 Die Befristungsmöglichkeit nach dem WissZeitVG dient der Umsetzung der im Grundgesetz in Art. 5 Abs. 3 GG geschützten Wissenschaftsfreiheit (BAG v. 01.06.2011 - 7 AZR 827/09 -, juris Rn. 44). Das WissZeitVG trägt als Sonderbefristungsrecht den spezifischen Bedürfnissen wissenschaftlicher Einrichtungen Rechnung. Den Hochschulen ist aus Gründen der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung und zur Sicherung der Innovation in Forschung und Lehre die Möglichkeit eingeräumt, Arbeitsverhältnisse sachgrundlos mit einer Höchstbefristungsdauer zu befristen (BAG v. 01.06.2011 - 7 AZR 827/09 -, juris Rn. 37; vgl. auch LAG Niedersachsen v. 04.03.2013 - 10 Sa 856/12 -, juris Rn. 26). In der Gesetzesbegründung heißt es hierzu (BT-Drucks. 16/3438 S. 11):
- 38 Die Regelung der Befristungshöchstgrenzen ist der Kern der Regelung des Verhältnisses von befristeter und unbefristeter Beschäftigung im Hochschulbereich für die Qualifizierungsphase. Einerseits soll den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ein hinreichender Zeitraum zur Qualifizierung und den Hochschulen zur Nachwuchsförderung offen stehen. Andererseits zwingt die Regelung Hochschulen sowie Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler dazu, die Qualifizierungsphase zügig voranzutreiben, wenn das Privileg der befristeten Beschäftigung genutzt werden soll.
- 39 Bei den Mitarbeitergruppen, auf die Absatz 1 Satz 1 Bezug nimmt, wird unterstellt, dass zum einen ihre Beschäftigung der eigenen Aus-, Fort- und Weiterbildung dient und zum anderen der regelmäßige Austausch des Personals zur Sicherung der Innovation in Forschung und Lehre an den Hochschulen notwendig ist.
- 40 Zwar sind die von den entsprechenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wahrgenommenen wissenschaftlichen Dienstleistungen oftmals Daueraufgaben der Hochschule. Die Befristungsmöglichkeit wird aber bei diesen Mitarbeitergruppen ausnahmslos im Interesse der Nachwuchs- und Qualifikationsförderung eröffnet.“
- 41 Auf der anderen Seite bestehen aber zugunsten der Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse ohne Sachgrund befristet werden können, Schutzpflichten. Das Interesse des Arbeitnehmers an der Erhaltung seines Arbeitsplatzes ist durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützt. Art. 12 Abs. 1 GG gewährt zwar keinen unmittelbaren Schutz gegen den Verlust des Arbeitsplatzes aufgrund privater Disposition. Insofern obliegt dem Staat aber eine aus dem Grundrecht folgende Schutzpflicht (BVerfG v. 21.06.2006 - 1 BvR 1659/04 -, juris Rn. 12).
- 42 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 Tätigkeit ist alles, was nach Inhalt und Form als ernsthafter planmäßiger Versuch zur Ermittlung der Wahrheit anzusehen ist (vgl. BVerfG v. 29.05.1973 - 1 BvR 424/71, 1 BvR 325/72 -, juris Rn. 92). 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 v. 01.06.2011 - 7 AZR 827/09 -, juris Rn. 35 m.w.N.). Zur wissenschaftlichen Dienstleistung kann auch die Vermittlung von Fachwissen und praktischen Fertigkeiten an Studierende und deren Unterweisung in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden gehören. Lehre ist die wissenschaftlich fundierte Übermittlung der durch Forschung gewonnenen Erkenntnisse (BVerfG 29.05.1973 - 1 BvR 424/71 -, juris Rn. 93). Wissenschaftliche Betätigung i.S.d. WissZeitVG ist nach der Rechtsprechung des BAG 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 (BAG v. 01.06.2011 - 7 AZR 827/09 -, juris Rn. 35 m.w.N.; ähnlich KR-Treber, 10. Aufl. 2013, §1 WissZeitVG Rn. 43, nach dem die Lehre auf der eigenen Forschung aufbauen muss).

- 43 Was das BAG unter dem Begriff der Reflexion versteht, wurde in der vorgenannten Entscheidung nicht näher ausgeführt. Unter Berücksichtigung dessen, dass die Befristungsmöglichkeit nach dem WissZeitVG der Verwirklichung der Wissenschaftsfreiheit der Forschungseinrichtung dient, kann damit nicht jede Form des „Nachdenkens, Überlegens oder der prüfenden Betrachtung“ (so die Definition unter [www.duden.de](http://www.duden.de)) gemeint sein. Eine prüfende Betrachtung der eigenen Arbeit und der Arbeitsergebnisse wird man von den meisten Arbeitnehmern erwartet können, die überwiegend auf geistigem Gebiet tätig sind. Auch bei einer reinen unterrichtenden Lehrtätigkeit ohne Wissenschaftsbezug müssen Unterrichtsmethode und -inhalt reflektiert werden, um sie insbesondere an die Bedürfnisse von Schülern und Studenten anzupassen. Die Reflexion im Sinne des WissZeitVG muss gerade der Forschung dienen. Die Lehrinhalte müssen wissenschaftlichen Anforderungen genügen, um entsprechend reflektieren zu können. Denn Lehre im Sinne des Art. 5 Abs. 3 GG meint den Unterricht mit wissenschaftlichem Anspruch (Epping, Grundrechte, 5. Aufl. 2012 Rn. 288). Eine bloße Reflexion, die nicht einem neuen Erkenntnisgewinn im Sinne des Wissenschaftsbegriffs dient, ist damit nicht ausreichend.
- 44 Maßgebend für die Beurteilung der Frage, ob eine wissenschaftliche Dienstleistung vorliegt, ist grundsätzlich der Arbeitsvertrag, ggf. in Verbindung mit der gesetzlichen Aufgabenbeschreibung (Preis, WissZeitVG, 2008 §1 Rn. 15). Auf die praktische Durchführung des Arbeitsverhältnisses kommt es nur soweit an, wie hieraus Rückschlüsse auf die wahre Natur der von den Arbeitsvertragsparteien getroffenen Vereinbarung gezogen werden können (vgl. BAG v. 14.12.1994 - 7 AZR 342/94 -, juris Rn. 29). Wird der Arbeitnehmer funktionswidrig als

nichtwissenschaftlicher Mitarbeiter beschäftigt und war dies im Rahmen der bei Vertragsschluss anzustellenden Prognose bereits absehbar, kann der Arbeitgeber die Befristung nicht auf das WissZeitVG stützen (APS-Schmidt, 4. Aufl. 2012, §1 WissZeitVG Rn. 17).

- 45 cc. Der Kläger gehört nicht zum „wissenschaftlichen Personal“ im Sinne des §1 Abs. 1 S. 1 WissZeitVG.
- 46 (1) Die Beklagte hat nicht dargelegt, wie die Stelle des Klägers im Zeitpunkt des Vertragsschlusses ausgestaltet war, d.h. welche Aufgaben dem Kläger mit welchen Zeitanteilen übertragen werden sollten.
- 47 Das BAG geht davon aus, dass überwiegend mit der bloßen Vermittlung von Sprachkenntnissen betraute Fremdsprachenlektoren in der Regel nicht dem Begriff des wissenschaftlichen Personals nach §1 Abs. 1 S. 1 WissZeitVG unterfallen (BAG v. 01.06.2011 - 7 AZR 827/09 -, juris Rn. 35; ebenso KR-Treber, 10. Aufl. 2013, §1 WissZeitVG Rn. 57). Entsprechend hat das BAG auf der Grundlage des bis zum 17.04.2007 geltenden §57a Abs. 1 S. 1 HRG, der die Befristungsmöglichkeit für wissenschaftliche Mitarbeiter vorsah, entschieden, dass ein Lektor, der ausschließlich mit der Vermittlung chinesischer Sprachkenntnisse befasst ist, nicht dieser Befristungsmöglichkeit unterfällt (BAG v. 16.04.2008 - 7 AZR 85/07). Die Kammer schließt sich dieser Rechtsprechung nach eigener Prüfung an. Bei der bloßen Sprachvermittlung fehlt es an einer eigenen Forschungsarbeit. Es werden weder eigene Forschungsergebnisse vermittelt noch wissenschaftliche Methoden den Studenten beigebracht, was jedoch erforderlich ist, um mit der Lehre des Begriff des wissenschaftlichen Mitarbeiters zu unterfallen (vgl. Preißler, in: Leuze/Epping, HG NRW, 12. EL September 2013, §1 WissZeitVG Rn. 17). Die darlegungs- und beweisbelastete Beklagte hat nicht dargelegt, dass die Aufgaben des Klägers im Zeitpunkt des Vertragsschlusses über die bloße Sprachvermittlung hinausgehen sollten. Soweit die Beklagte darauf abstellt, dass der Kläger ein Curriculum erstellen und ein Skript vorbereiten sollte, was als wissenschaftliche Tätigkeit im Sinne des WissZeitVG anzusehen sei, fehlt es an einem substantiierten Vortrag, ob und mit welchem Umfang dies im Zeitpunkt des Vertragsschlusses Inhalt der Tätigkeit sein sollte. Aus der vom Kläger als Anlage K 1 (Bl. 67 d.A.) vorgelegten E-Mail vom 23.07.2012 ist zwar ersichtlich, dass er dabei war, einen Unterrichtsplan auszuarbeiten „mit einer vollständig neuen Unterrichtsstruktur“. Damit ist jedoch nur belegt, dass der Kläger knapp zwei Jahre nach Beginn seiner Tätigkeit einen Unterrichtsplan entworfen hat. Ob dies bereits im Zeitpunkt des Vertragsschlusses absehbar war, insofern also zu dem Arbeitsvertragsinhalt gehörte, folgt hieraus jedoch nicht. Offensichtlich hat bereits zuvor Unterricht stattgefunden. Ob der Kläger dabei auf bestehende Unterrichtspläne und Skripte zurückgegriffen hat, hat die Beklagte nicht vorgetragen.
- 48 Die Beklagte hat auch nicht vorgetragen, dass die Vertragsparteien bei Vertragsschluss davon ausgegangen sind, dass sich der Kläger während seiner Lehrtätigkeit

an der Hochschule qualifizieren sollte im Sinne des WissZeitVG. Die Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter muss nicht zwingend der Vorbereitung einer Promotion dienen. Auch das Sammeln von Erfahrungen durch die Erbringung von wissenschaftlichen Dienstleistungen in Forschung und Lehre für eine spätere Berufsausübung kann eine Qualifizierung darstellen (Preißler, in: Leuze/Epping, HG NRW, 12. EL September 2013, §1 WissZeitVG Rn. 17). Dass dem Kläger mit der Stelle die Erlangung einer weiteren Qualifikation über die bloße Sprachvermittlung hinaus ermöglicht werden sollte, ist nicht ersichtlich. Die Beklagte hat selbst darauf hingewiesen, dass es der Zweck des WissZeitVG ist, den Austausch des wissenschaftlichen Personals zu ermöglichen, um dem Personal die Möglichkeit zu geben, die Lehr- und Forschungstätigkeit in verschiedenen Formen und unter verschiedenen Aspekten kennenzulernen. Mit der Stelle des Klägers ist die Verpflichtung verbunden, den Studenten mit den Kursen Thai I, II und III ein ausreichendes Sprachverständnis zu vermitteln, um ihnen einen Studienaufenthalt in Thailand zu ermöglichen. Dass der Kläger darüber hinaus die Lehrtätigkeit in verschiedenen, also anderen Bereichen kennenlernen sollte, ist nicht ersichtlich.

- 49 Auch hat die Beklagte nicht dargelegt, dass durch einen unbefristeten Vertrag des Klägers die Innovationsfähigkeit der Hochschule betroffen wäre. Wie bereits dargelegt, soll das WissZeitVG die Innovationsfähigkeit der Hochschule fördern, indem das wissenschaftliche Personal in regelmäßigen Abständen ausgetauscht und damit der Nachwuchs gefördert wird. Durch diesen Aspekt werden die grundrechtlich geschützte Wissenschaftsfreiheit (Art. 5 Abs. 3 GG) und die Berufsfreiheit (Art. 12 GG) zu einem schonenden Ausgleich gebracht. Nach der Rechtsprechung des BAG fehlt es bei der Befristung der Verträge mit Lektoren, die Fremdsprachen vermitteln und an deren Tätigkeit es einen dauerhaften Bedarf gibt, sowohl an der Nachwuchsförderung als auch an der Sicherung der Funktionsfähigkeit der Forschung (BAG v. 16.04.2008 - 7 AZR 85/07 -, juris Rn. 16). Dass in Bezug auf den Kläger etwas anderes gilt, hat die Beklagte nicht vorgetragen. Für die Kammer war es insofern nicht erkennbar, dass durch die befristete Einstellung des Klägers der wissenschaftliche Nachwuchs gefördert werden und sich nach dem Auslaufen des Vertrages ein anderer wissenschaftlicher Mitarbeiter mit dieser Stelle qualifizieren sollte. Welche Innovationen und welcher Austausch mit der Forschung und Praxis durch den ständigen Wechsel der sprachvermittelnden Mitarbeiter wie dem Kläger einhergehen soll, konnte die Kammer nicht erkennen.
- 50 (2) Aber auch unter Berücksichtigung der von der Beklagten dargelegten Aufgaben und Tätigkeiten des Klägers ergibt sich nicht, dass der Kläger als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Sinne von §1 Abs. 1 S. 1 WissZeitVG eingestellt und beschäftigt wurde.
- 51 Auch in diesem Fall fehlt es an der Darlegung, welche Qualifikation der Kläger erlangen sollte. Allein der Umstand, dass der Kläger nach dem Vortrag der Beklagten mit den Lehrveranstaltungen und deren Vorbereitung nicht ausge-

lastet war und ihm insbesondere während der Semesterferien ausreichend Zeit zur Reflexion bleibt, erfüllt noch nicht das Tatbestandsmerkmal der „Forschung und Reflexion“. Bei der Reflexion handelt es sich nicht um einen Selbstzweck. Vielmehr muss diese mit der Forschung Hand in Hand gehen. Unterstellt, der Vortrag der Beklagten zu den Aufgaben des Klägers sowie deren Zeitanteilen trifft zu, führt dies nicht automatisch dazu, dass der Kläger auf seiner Stelle wissenschaftlich arbeitet oder zumindest arbeiten soll. Entsprechend ist nicht erkennbar, aus welchem Grund die Befristung des Arbeitsvertrags des Klägers der Innovationsfähigkeit der Hochschule dienen soll. Die Beklagte hat nicht dargelegt, dass die Befristung der Stelle des Klägers dem Austausch des wissenschaftlichen Personals dient, um dem Personal die Möglichkeit zu geben, die Lehr- und Forschungstätigkeit in verschiedenen Formen und unter verschiedenen Aspekten kennenzulernen. Der ausreichende Kontakt zur Muttersprache und die Sicherstellung eines aktualitätsbezogenen Unterrichts reicht als Ziel jedenfalls nicht mehr aus (vgl. Preißler, in: Leuze/Epping, HG NRW, 12. EL September 2013, §1 WissZeitVG Rn. 34). Diese Befristungsmöglichkeit nach §57b Abs. 3 HRG a.F., aufgrund derer die Lehrzeit an einer deutschen Hochschule begrenzt werden konnte (vgl. BVerfG v. 14.04.1996 - 1 BvR 712/86 -, juris Rn. 125), wurde in das WissZeitVG nicht übernommen.

- 52 In der praktischen Durchführung des Arbeitsverhältnisses ist es nicht ausreichend, dass der Kläger das Curriculum entworfen und umfangreiche Skripte erstellt hat. Das Arbeitsverhältnis des Klägers unterscheidet sich trotz dieser Aufgaben nicht so weitgehend von dem vom BAG aufgestellten Regelfall, dass der Kläger, der überwiegend mit der Vermittlung von Fremdsprachen befasst war, als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Sinne von §1 Abs. 1 S. 1 WissZeitVG anzusehen wäre. Die Beklagte stützt ihre Ansicht darauf, dass der Kläger den Unterricht geplant, ein Skript - auch als Lehrbuch bezeichnet - zusammengestellt und im Übrigen ausreichend Zeit zur Reflexion hat. Der Kläger hat das von ihm erstellte Skript dahingehend beschrieben, dass es sich nicht um ein Lehrbuch handle, das zum Selbststudium geeignet sei. Vielmehr habe er aus anderen Thai-Unterrichtsbüchern für Lese- und Schreibanfänger ab dem 7. Lebensjahr Beispiele übernommen. Dem ist die Beklagte nicht substantiiert entgegen getreten. Allein der Umfang des Skripts von ca. 159 Seiten (Thai I) und 70 Seiten (Thai II und III) oder die Anzahl an Lehrbüchern, auf die sich der Kläger bei der Erstellung gestützt hat, genügt nicht, um auf eine wissenschaftliche Arbeit zu schließen. Dies gilt unabhängig davon, ob das Skript „zusammenkopiert“ wurde - so der Vortrag des Klägers - oder aber vom Kläger „eigenhändig auf dem Textverarbeitungsprogramm“ - so die Beklagte - erstellt wurde. Die Beklagte hat nicht vorgetragen, dass der Kläger eigenständige Forschungen betrieben hätte oder mit dem Skript den Studenten sprachwissenschaftliche Methoden näherbringen wollte. Dies ist auch nicht erkennbar, da es zu den Aufgaben des Klägers gehört, den Studenten ausreichende Sprachkenntnisse zu vermitteln und mit ihnen einzuüben. Allein die Aufnahme eines landeskundlichen Teils in das Skript spricht nicht dafür, dass auf wissenschaftlichem Niveau geforscht wurde oder wissenschaftliche Erkenntnisse den Studenten vermittelt wurden.

- 53 Eine Unterstützung des Lehrstuhlinhabers bei dessen Forschungsaufgaben, die als wissenschaftliche Dienstleistung eine Befristung rechtfertigen könnte (vgl. Preißler, in: Leuze/Epping, HG NRW, 12. EL September 2013, §1 WissZeitVG Rn. 31), hat die Beklagte nicht vorgetragen. Allenfalls haben Rücksprachen und gemeinsame Planungen bei der Vorbereitung des Curriculums und der Erstellung des Skripts stattgefunden. Eine darüber hinausgehende Unterstützung für Herrn Prof. G. ist hingegen nicht erkennbar.
- 54 (3) Die von der Beklagten angeführte Entscheidung des LAG Hamburg vom 31.10.2012 zum Aktenzeichen 3 Sa 66/12 führt zu keinem anderen Ergebnis. Zwar hat die Beklagte zutreffend darauf hingewiesen, dass auch bei einer Lehrtätigkeit von einer wissenschaftlichen Mitarbeiterschaft ausgegangen werden kann. Das LAG Hamburg hat jedoch auch in diesem Fall einen Wissenschaftsbezug gefordert und nicht jede Lehrtätigkeit ausreichen lassen. In dem der Entscheidung zugrundeliegenden Fall ging es um einen wissenschaftlichen Mitarbeiter, zu dessen Aufgaben „überwiegend“ die Planung, Konzipierung und Durchführung von Haupt- und Proseminaren gehörte. „Die Vorbereitung dieser Seminare setzte voraus, dass sich der (Anm.: dortige) Kläger mit dem aktuellen Forschungsstand dazu auseinandersetzte.“ Außerdem wurden dort zwei wissenschaftliche Publikationen gefertigt. Die Inhalte der Seminare konnten frei bestimmt werden, abhängig von den Erkenntnisinteressen des dortigen Klägers. Dementsprechend hätten bereits die gewählten Themen für die Lehrveranstaltungen verdeutlicht, dass dem dortigen Kläger die Möglichkeit zur eigenständigen Forschung und Reflexion verblieben sei, wobei sich der dortige Kläger mit der durchaus schwierigen Forschungs- und Quellenlage befasst hat (LAG Hamburg v. 31.10.2012 - 3 Sa 66/12 -, juris Rn. 39). Das LAG Hamburg grenzt dabei die bloße Wissensvermittlung zur Erarbeitung von Erkenntnissen ab. Zusammenfassend kommt das LAG Hamburg zu der rechtlichen Einschätzung (LAG Hamburg v. 31.10.2012 - 3 Sa 66/12 -, juris Rn. 40):

55

Insgesamt sind die vom Kläger überwiegend durchgeführten Lehrveranstaltungen, also die Proseminare und Hauptseminare, in keiner Weise mit der Art von Lehrveranstaltungen zu vergleichen, die der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 01.06.2011 (a.a.O.) zugrunde lag. Dort ging es im Fall einer Sprachlektorin um eine rein sprachvermittelnde, repetierende Wissensvermittlung. Dagegen stellen Pro- und Hauptseminare den Typus akademischer Lehrveranstaltungen dar, in denen - gemeinsam mit den Studierenden - Inhalte erarbeitet werden, die nicht vorgegeben sind. Dies verdeutlicht auch die Art der Vorbereitung durch den Kläger. Der Kläger erstellt nach seinem eigenen Vorbringen für seine Lehrveranstaltungen - jedenfalls in der Regel - keine Skripts und keine Unterrichtsmaterialien. Er stellt lediglich Texte zusammen. Für eine repetierende Wissensvermittlung wäre dagegen die Nutzung von Unterrichtsmaterialien, Skripten u.ä. kennzeichnend.“

- 56 Anhand dieser Erwägungen wird deutlich, wo die Grenze zwischen der wissenschaftlichen Vermittlung von Inhalten (Lehre) und der Vermittlung von Sprachkompetenz liegt. Die Vermittlung der Sprachkompetenz stellt demnach keine Lehre im vorgenannten Sinne dar. Der Kläger konnte zwar das didaktische Konzept seines Sprachunterrichts bestimmen, jedoch nicht die Themen an sich. Dabei konnte er vornehmlich auf Lehrbücher zurückgreifen, die in thailändischer Sprache verfasst waren, um aus diesen Übungen für die Studenten zu entnehmen. Dabei konnte offen bleiben, ob die Darstellung des Klägers zutrifft, er habe lediglich aus diesen Büchern Teile „herauskopiert“. Die Beklagte hat nicht dargelegt, dass der Kläger in einer der Entscheidungen des LAG Hamburg vergleichbaren Lage Quellentexte erschließen und wissenschaftlich auswerten musste. Da es um die Vermittlung der thailändischen Sprache ging, um die Studenten zu einem Auslandsstudium zu befähigen, erscheint dies ohnehin unwahrscheinlich. Es ist nicht ersichtlich, dass der Kläger in einem vergleichbaren Maß zusammen mit den Studenten die Inhalte seiner Veranstaltung erarbeitet hat bzw. erarbeiten sollte. Schließlich konnte der Kläger die Themen seiner Veranstaltungen nicht bestimmen. Anders als in der Entscheidung des LAG Hamburg konnte der Kläger nicht bestimmen, sich mit bestimmten Aspekten der thailändischen Sprache, Kultur oder Geschichte zu befassen. Das Grundgerüst ist dem Kläger vorgegeben, nämlich die Veranstaltungen Thai I, II und III. In Abgrenzung zu der Entscheidung des LAG Hamburg folgt gerade, dass zu den Aufgaben des Klägers die „sprachvermittelnde, repetierende Wissensvermittlung gehörte“, nicht hingegen die Vermittlung eines eigenen wissenschaftlichen Erkenntnisgewinns.
- 57 (4) Die weiteren von der Beklagten benannten Aspekte genügen weder für sich noch im Zusammenhang mit den übrigen Aufgaben des Klägers, um ihn als wissenschaftlichen Mitarbeiter im Sinne von §1 Abs. 1 S. 1 WissZeitVG anzusehen.
- 58 Aus der Anwendung des §11 Abs. 1 HmbHG folgt nicht, dass der Kläger wissenschaftlicher Mitarbeiter im Sinne des WissZeitVG ist. Der Begriff des wissenschaftlichen Mitarbeiters ist aus dem WissZeitVG zu entwickeln. Zutreffend ist zwar, dass sich aus §11 HmbHG die Freiheit ergeben kann zur wissenschaftlichen Arbeit, da die Weisungsbefugnisse der Beklagten eingeschränkt werden. So ist in §11 Abs. 1 HmbHG geregelt: „Soweit die selbständige Abhaltung von Lehrveranstaltungen zu den dienstlichen Aufgaben von Angehörigen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals gehört, umfasst die Freiheit der Lehre (Artikel 5 Absatz 3 Satz 1 des Grundgesetzes), unbeschadet des Artikels 5 Absatz 3 Satz 2 des Grundgesetzes, im Rahmen der zu erfüllenden Lehraufgaben insbesondere die Abhaltung von Lehrveranstaltungen und deren inhaltliche und methodische Gestaltung sowie das Recht auf Äußerung von wissenschaftlichen und künstlerischen Lehrmeinungen.“ Damit wird in §11 Abs. 1 HmbHG die wissenschaftliche Tätigkeit im Sinne des Grundgesetzes vorausgesetzt. Zur Freiheit der Lehre gehört nach der gesetzlichen Regelung die inhaltliche und methodische Gestaltung der Lehrveranstaltungen, sodass es sich um eine Regelung zur Ausgestaltung der grundgesetzlich garantierten Wissenschaftsfreiheit handelt. Vorliegend geht es jedoch um die vorgelagerte

Frage, ob die Tätigkeit des Klägers überhaupt der durch Art. 5 Abs. 3 S. 1 GG geschützten Freiheit der Lehre unterfällt. Erst wenn dies der Fall ist, genießt der Kläger auch die weitergehenden Freiheiten nach §11 Abs. 1 HmbHG, wobei in der praktischen Durchführung des Arbeitsverhältnisses der Kläger ohnehin nicht frei in der Entscheidung war, welche Seminare er anbietet (hierin ist ein grundlegender Unterschied zur Entscheidung des LAG Hamburg v. 31.10.2012 - 3 Sa 66/12 -, juris, zu sehen; vgl. hierzu oben).

- 59 Schließlich ist es nicht maßgeblich, dass der Kläger die Leistungen der Studenten bewertet und die Studenten die erfolgreiche Teilnahme an den Veranstaltungen benötigen, um ihren Bachelor-Abschluss zu erlangen. Zwar handelt es sich bei den Veranstaltungen des Klägers nach dem Vortrag der Beklagten um Veranstaltungen, die die Studenten für ihren Abschluss mit dem akademischen Grad des Bachelor besuchen müssen. Hieraus folgt jedoch nicht, dass jegliche unterrichtende Tätigkeit dem WissZeitVG unterfällt. Ein Zusammenhang zwischen einem wissenschaftlichen Abschluss der Studenten und der Frage, ob der Arbeitsvertrag des Klägers als wissenschaftlicher Mitarbeiter nach dem WissZeitVG befristet werden durfte, besteht nicht.
- 60 3. Die Beklagte ist verpflichtet, den Kläger zu den bisherigen Arbeitsbedingungen als wissenschaftlichen Mitarbeiter weiterzubeschäftigen.
- 61 Ein Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung (§§611, 613, 242 BGB). Stellt ein Arbeitsgericht fest, dass eine arbeitgeberseitige Kündigung unwirksam ist, hat der Arbeitgeber an der Nichtbeschäftigung des Arbeitnehmers kein schützenswertes Interesse mehr. Hierfür wären zusätzliche Umstände erforderlich, aus denen sich im Einzelfall ein besonderes Interesse des Arbeitgebers ergibt, den Arbeitnehmer nicht zu beschäftigen (vgl. BAG GS v. 27.2.1985 - GS 1/84 -, juris).
- 62 Die arbeitsvertragliche Befristung ist aus den dargelegten Gründen unwirksam. Dementsprechend besteht grundsätzlich ein Anspruch des Klägers auf Weiterbeschäftigung bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits. Etwaige Umstände, aus denen sich ein besonderes Interesse an der Nichtbeschäftigung des Klägers ergeben könnte, hat die Beklagte hingegen nicht dargetan. Insbesondere ist es der Beklagten grundsätzlich möglich, den Kläger im Sprachunterricht weiter einzusetzen, da die Beklagte einen solchen auch in Zukunft anbieten wird. Insofern liegt keine Unmöglichkeit vor, den Kläger zumindest während des laufenden Rechtsstreits tatsächlich zu beschäftigen.
- 63 II.
- 64 Die Kostenentscheidung folgt aus §91 ZPO.
- 65 Die Entscheidung über den Wert des Streitgegenstandes beruht auf den Vorschriften der §61 Abs. 1 ArbGG, §3 ZPO. Die Kammer hat für den Feststellungsantrag

drei Bruttomonatsgehälter angesetzt in entsprechender Anwendung des §42 Abs. 3 GKG. Den Weiterbeschäftigungsanspruch hat die Kammer mit einem Bruttomonatsgehalt bewertet.

- 66 Einer gesonderten Zulassung der Berufung bedurfte es nicht. Die Berufungsmöglichkeit ergibt sich für die Beklagte bereits aus §64 Abs. 3 lit. c ArbGG, da es um eine Bestandsschutzstreitigkeit geht, sowie aus §64 Abs. 2 lit. b ArbGG hinsichtlich des Antrags auf Weiterbeschäftigung. Im Übrigen lagen die Voraussetzungen einer Berufungszulassung nach §64 Abs. 3 ArbGG nicht vor.