

Begriff des wissenschaftlichen Personals/Lehrkraft für besondere Aufgaben

Zum wissenschaftlichen Personal nach § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG gehören Arbeitnehmer, die wissenschaftliche Dienstleistungen erbringen. Die wissenschaftliche Lehrtätigkeit ist von einer unterrichtenden Lehrtätigkeit ohne Wissenschaftsbezug abzugrenzen. Eine Lehrtätigkeit, die sich nach dem vereinbarten Vertragsinhalt auf eine rein repetierende Wiedergabe vorgegebener Inhalte beschränkt, ist keine wissenschaftliche Dienstleistung. Es muss von dem Lehrenden nach dem Vertragsinhalt erwartet werden, dass er eigene Reflexionen in seine Lehrtätigkeit einbringt.

(Leitsätze der der Schriftleitung)

BAG, Urteil v. 20.4.2016 – 7 AZR 614/14 –

Zum Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsverhältnisses im Hochschulbereich.

Die Klägerin ist Sprachwissenschaftlerin für die Fächer Kroatistik/Serbistik und für germanistische Linguistik. Sie wurde von dem beklagten Land in der Zeit vom 1. April 2009 bis zum 3. Mai 2012 aufgrund von vier aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen an der Justus-Liebig-Universität Gießen beschäftigt. Der Einstellung der Klägerin lag eine Ausschreibung für die Stelle einer „Lehrkraft für besondere Aufgaben BAT IIa für den Fremdsprachenunterricht Serbisch/Kroatisch“ zugrunde. Zuletzt schlossen die Parteien am 1. Februar 2011 einen befristeten Arbeitsvertrag, der ua. folgende Regelungen vorsieht:

„§ 1

(1) Die Obengenannte wird als vollzeitbeschäftigte Lehrkraft für besondere Aufgaben ab 01.04.2011 bis zum 02.12.2011 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. ...

§ 6

Es werden folgende Nebenabreden vereinbart: ...

Es besteht Einvernehmen, dass die Vertragsverlängerung in Anwendung des § 2 Abs. 5 Nr. 3 WissZeitVG (Vertragsverlängerung um Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit und Zeiten eines Beschäftigungsverbot nach den §§ 3, 4, 6 und 8 des Mutterschutzgesetzes) erfolgt.

...“

In der Zeit vom 22. Juli 2010 bis zum 4. November 2010 befand sich die Klägerin im Mutterschutz und anschließend für die Zeit vom 5. November 2010 bis zum 31. März 2011 in Elternzeit, die auf Antrag der Klägerin bis zum 31. August 2011 verlängert wurde. Das beklagte Land entsprach dem Antrag der Klägerin vom 14. November 2011, ihrer Weiterbeschäftigung wegen der Inanspruchnahme der restlichen Elternzeit vom 3. Dezember 2011 bis zum 3. Mai 2012 zuzustimmen.

Nach der „Beschreibung der Arbeitsvorgänge“ waren der Klägerin die unter Buchst. a) bezeichneten Arbeitsvorgänge übertragen, für die nach Buchst. b) bestimmte Fachkenntnisse und Fähigkeiten vorausgesetzt wurden. Die „Beschreibung der Arbeitsvorgänge“ lautet auszugsweise:

„a)

Unterricht in kroatischer/serbischer (Fach-)Sprache sowie Literatur- und Landeskunde mit Vor- und Nachbereitung 65 %

Studien- und Prüfungsbetreuung von sprachpraktischen Klausuren in allen einschlägigen Studiengängen

Betreuung der modularisierten Studiengänge im Bereich der Sprachpraxis; Vorkorrektur von Klausuren 10 %

eigene Weiterqualifizierung 25 %

b)

abgeschlossenes Hochschulstudium Kroatistik/Serbistik oder Slavistik

Kroatisch/Serbisch als Muttersprache

angemessene Sprachkenntnisse im Deutschen

pädagogische Eignung und Unterrichtserfahrung

Befähigung zur Abhaltung von Lehrveranstaltungen in kroatischer/serbischer (Fach-)Sprache, Literatur und Landeskunde“

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 ua. als Sprachkurse bezeichnete Lehrveranstaltungen für Bachelor- und Masterstudierende auf der Grundlage von Modulbeschreibungen zu den Themen Phonetik, Phonetik II, Lektüre, Lektüre II, Fachsprache Kroatisch und Serbisch II, Fachsprache Kroatisch und Serbisch IV, Kroatische und Serbische Landeskunde, Kommunikation, Kommunikation II, Einführung in die Fachsprache, Übersetzung Deutsch/Bosnisch/Kroatisch/Serbisch, Südslavische Landeskunde, Übersetzung II. Außerdem führte sie im Master-Studiengang zum Modul „Fortgeschrittene Sprachpraxis - Kroatisch/Serbisch“ einen „Aufbaukurs“ sowie eine Lehrveranstaltung „Lektüre“ durch.

Mit der am 21. März 2012 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin die Ansicht vertreten, die zuletzt vereinbarte Befristung könne nicht auf § 2 Abs. 1 WissZeitVG gestützt werden. Sie habe nicht dem wissenschaftlichen Personal iSd. § 1 WissZeitVG angehört. Ihre Aufgaben hätten in einer rein repetierenden Lehrtätigkeit bestanden und seien denen einer Sprachlektorin vergleichbar gewesen. Literaturwissenschaftliche Themen seien ihr nicht übertragen gewesen.

Die Klägerin hat zuletzt - soweit für die Revision von Bedeutung - beantragt festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der am 1. Februar 2011 vereinbarten Befristung und der Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses am 2. Dezember 2011 zum 3. Mai 2012 geendet hat.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat die Ansicht vertreten, das Arbeitsverhältnis sei aufgrund wirksamer Befristung gemäß § 2 Abs. 1 WissZeitVG mit Ablauf des 3. Mai 2012 beendet worden. Die Klägerin habe zum wissenschaftlichen Personal iSd. § 1 WissZeitVG gehört, weil ihre Tätigkeit insgesamt wissenschaftlich geprägt gewesen sei. Dies gelte auch für ihre Lehrveranstaltungen, die auf die wissenschaftliche Sprachvermittlung auszurichten gewesen seien. Sprachkurse an der Universität seien integraler Bestandteil der wissenschaftlichen Ausbildung zum Philologen. Dafür sei die enge Verzahnung von Sprachvermögen mit linguistischer, literatur- und kulturwissenschaftlicher Kompetenz Voraussetzung. Vorgegebene Lehrmaterialien habe es nicht gegeben. Es sei Sache der Lehrkräfte, ihre Lehrmaterialien kontinuierlich zu aktualisieren und entsprechend der wissenschaftlichen Zielsetzung einzusetzen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren Antrag weiter. Das beklagte Land beantragt die Zurückweisung der Revision.

Aus den Gründen

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann die Klage nicht abgewiesen werden. Der Senat kann auf der Grundlage der bisherigen Tatsachenfeststellungen nicht abschließend beurteilen, ob das Arbeitsverhältnis aufgrund der vereinbarten Befristung am 3. Mai 2012 geendet hat. Die Wirksamkeit der auf § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG gestützten Befristung hängt davon ab, ob die Klägerin zum wissenschaftlichen Personal nach § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG gehört. Die dazu bislang getroffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts tragen diese Annahme nicht.

1. Die Befristung zum 3. Mai 2012 gilt nicht nach § 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG als wirksam. Die Klägerin hat die Rechtsunwirksamkeit der Befristung im Arbeitsvertrag vom 1. Februar 2011 mit der am 21. März 2012 beim Arbeitsgericht eingegangenen und dem beklagten Land am 26. März 2012 zugestellten Befristungskontrollklage rechtzeitig gemäß § 1 Abs. 1 Satz 5 WissZeitVG iVm. § 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 29. April 2015 - 7 AZR 519/13 - Rn. 10; 2. Juni 2010 - 7 AZR 136/09 - Rn. 13 mwN, BAGE 134, 339).

2. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, dass die Befristung dem Zitiergebot des § 2 Abs. 4 Satz 1 WissZeitVG genügt. Der betriebliche Geltungsbereich für die Anwendung des WissZeitVG ist eröffnet. Die nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG zulässige Befristungshöchstdauer ist gewahrt.

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 1. Februar 2011 nimmt in § 1 auf § 2 Abs. 1 WissZeitVG sowie in § 6 auf § 2 Abs. 5 Nr. 3 WissZeitVG Bezug. Dieser Vertrag verlängerte sich auf Antrag der Klägerin vom 14. November 2011 wegen der Inanspruchnahme der restlichen Elternzeit nach § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 3 WissZeitVG über das vereinbarte Fristende hinaus bis zum 3. Mai 2012.

b) Der betriebliche Geltungsbereich von § 2 Abs. 1 Satz 1 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 der 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).

c) Die Befristung überschreitet nicht die Befristungshöchstdauer nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG. Diese beträgt für nicht promoviertes wissenschaftliches Personal wie die Klägerin sechs Jahre. § 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG lässt innerhalb der zulässigen Befristungsdauer Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrags zu. Diese Höchstfrist ist hier eingehalten. Unter Berücksichtigung der Laufzeiten aller befristeten Arbeitsverträge seit dem 30. März 2009 - einschließlich der nach § 2 Abs. 5 Satz 2 WissZeitVG auf die zulässige Befristungsdauer nicht anzurechnenden Verlängerung gemäß § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 3 WissZeitVG bis zum 3. Mai 2012 - ergibt sich lediglich eine Gesamtdauer von etwa drei Jahren und einem Monat.

3. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Klägerin unterfalle dem persönlichen Geltungsbereich des WissZeitVG, ist nicht frei von Rechtsfehlern. Das Landesarbeitsgericht hat ohne hinreichende tatsächliche Feststellungen angenommen, die der Klägerin vertraglich übertragenen Tätigkeiten seien wissenschaftlich geprägt und sie zähle deshalb zum wissenschaftlichen Personal iSv. § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG.

a) Der Begriff des „wissenschaftlichen und künstlerischen Personals“ ist durch § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG eigenständig und abschließend bestimmt. Er ist inhaltlich-aufgabenbezogen zu verstehen. 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 - 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).

b) 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 allerdings 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 - 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).

c) 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. Januar 2016 - 7 AZR 376/14 - Rn. 34).

d) Das Landesarbeitsgericht ist danach zwar zutreffend davon ausgegangen, dass sich die Tätigkeit der Klägerin nach der „Beschreibung der Arbeitsvorgänge“ richtet. Jedoch beruht die Annahme, die von der Klägerin zu erbringenden Aufgaben für den Fremdsprachenunterricht Serbisch/Kroatisch seien wissenschaftlich geprägt gewesen, nicht auf hinreichenden Tatsachenfeststellungen. Die Ausführungen in dem angefochtenen Urteil lassen nicht ausreichend erkennen, inwieweit die nach der „Beschreibung der Arbeitsvorgänge“ übertragene Lehrtätigkeit der Klägerin eigenständige Forschungen oder Reflexionen zur Sicherung oder Erweiterung ihres Kenntnisstandes verlangte.

Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ergibt sich dies nicht daraus, dass der Klägerin die Erteilung von „Unterricht in kroatischer/ serbischer (Fach-)Sprache sowie Literatur- und Landeskunde mit Vor- und Nachbereitung“ übertragen wurde. Dies könnte vielmehr eher dafür sprechen, dass der zu erteilende Sprachunterricht durch eine rein repetierende Wiedergabe vorgegebener Inhalte geprägt war und damit nicht als wissenschaftlich anzusehen ist.

Ein wissenschaftlicher Zuschnitt der geschuldeten Tätigkeit ergibt sich auch nicht ohne Weiteres aus den zur Akte gereichten Modulbeschreibungen, auf die das Landesarbeitsgericht lediglich pauschal Bezug genommen hat. Danach stehen die sprachwissenschaftlichen und sprachunterrichtenden Aufgaben wie „Sprachwissenschaft und kroatisch/serbische Sprache“, „Literaturwissenschaft und kroatisch/serbische Sprache“ sowie „Kulturwissenschaft und kroatisch/serbische Sprache“ nebeneinander, ohne dass vom Landesarbeitsgericht festgestellt wäre, ob und inwieweit die Klägerin sprachwissenschaftliche Entwicklungen zu verfolgen und bei ihrer Unterrichtsgestaltung zu berücksichtigen hatte. Mit den Beschreibungen in den Modulen und dem Sachvortrag der Parteien hierzu hat sich das Landesarbeitsgericht nicht auseinandergesetzt. In den Modulbeschreibungen wird ua. auf die mündliche und schriftliche Grundkompetenz der kroatischen/serbischen Sprache abgestellt, auf den Wortschatz, die Grammatik, das Hörverstehen, die grundlegenden Schreib- und Lesefähigkeiten sowie auf historische und aktuelle Fragen der kroatischen/serbischen Kultur, Grundlagenkenntnisse zu soziokulturellen und historischen Gegebenheiten, auf aktuelle Fragen von Religion, Kunst, Geistesleben und Politik sowie auf Einblicke in aktuelle gesellschaftliche Vorgänge. Daraus erschließt sich nicht, inwieweit diese Lehrinhalte eine eigene Reflexion und kritische Würdigung der wissenschaftlichen Entwicklungen verlangen.

Soweit das Landesarbeitsgericht bei seiner Würdigung „ergänzend herangezogen“ hat, dass die von der Klägerin ebenfalls angebotenen Lehrveranstaltungen Phonetik, Phonetik II, Lektüre, Lektüre II, Fachsprache Kroatisch und Serbisch II, Fachsprache Kroatisch und Serbisch IV, Kroatische und Serbische Landeskunde, Kommunikation, Kommunikation II, Einführung in die Fachsprache, Übersetzung Deutsch/Bosnisch/Kroatisch/Serbisch, Südslavische Landeskunde, Übersetzung II „allein nach ihrer Bezeichnung“ zum Teil Inhalte der Modulbeschreibungen Slavistik für die Bachelor-Studiengänge mitabdeckten, ergibt sich daraus nicht, weshalb dies wissenschaftliche Dienstleistungen sein sollen. Auch die Annahme, die Aufgabe der Klägerin im Rahmen ihrer Lehrveranstaltungen habe in der Anleitung der Studierenden zur wissenschaftlichen Tätigkeit bestanden, ist durch keine konkrete Feststellung belegt. Allein der vom Landesarbeitsgericht zugrunde gelegte Erfahrungssatz, dass die Anleitung von Studierenden zur wissenschaftlichen Tätigkeit ohne eigene wissenschaftliche Tätigkeit der Klägerin schlechterdings nicht denkbar ist, macht die gebotenen Feststellungen nicht entbehrlich. Auf welchen Feststellungen die Annahme des Landesarbeitsgerichts beruht, es sei allein Sache der Klägerin gewesen, ihre Lehrmaterialien kontinuierlich zu aktualisieren und diese nach kritischer Überprüfung entsprechend der wissenschaftlichen Zielsetzung einzusetzen, erschließt sich aus der Begründung der Entscheidung ebenfalls nicht. Dies ergibt sich nicht ohne Weiteres daraus, dass die Klägerin nach § 3 Abs. 1 Nr. 8 LVVO während der Vorlesungszeit 14 Lehrveranstaltungsstunden wöchentlich zu leisten hatte, die gemäß § 2 Abs. 1 Satz 3 LVVO jeweils mindestens 45 Minuten umfassten, und sie die Inhalte der von ihr modular vorgegebenen Lehrveranstaltungen frei bestimmen konnte. Daraus lässt sich nicht entnehmen, worin die prägende wissenschaftliche Zielsetzung des von der Klägerin zu erteilenden Sprachunterrichts bestehen soll.

4. Der Rechtsfehler führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung und zur Zurückverweisung der Sache zur weiteren Sachaufklärung an das Landesarbeitsgericht. Dabei wird das Landesarbeitsgericht unter Berücksichtigung der in Bezug genommenen Stellenausschreibung, der nach der Arbeitsplatzbeschreibung übertragenen Aufgaben, der Modulvorgaben für die Lehrveranstaltungen und des hierzu gehaltenen Vortrags der Parteien Tatsachenfeststellungen zu den konkreten Unterrichtsinhalten

zu treffen haben. Anschließend wird das Landesarbeitsgericht erneut zu beurteilen haben, ob die der Klägerin übertragenen Aufgaben wissenschaftlich geprägt waren.

5. Die Zurückverweisung ist nicht deshalb entbehrlich, weil sich die angefochtene Entscheidung aus anderen Gründen als im Ergebnis richtig erweisen würde (§ 561 ZPO). Die Klägerin gehörte nicht deshalb zum wissenschaftlichen Personal iSv. § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG, weil sie nach der „Beschreibung der Arbeitsvorgänge“ mit 25 vH ihrer Arbeitszeit neben ihren Lehrverpflichtungen Gelegenheit zur persönlichen Weiterqualifizierung durch eine eigene wissenschaftliche Tätigkeit hatte. Bereits aufgrund des zeitlichen Umfangs wird das Arbeitsverhältnis dadurch nicht insgesamt geprägt.

6. Die Sache ist auch nicht aus sonstigen Gründen zur Endentscheidung reif (§ 563 Abs. 3 ZPO). Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend entschieden, dass die Befristung nicht nach den vom Senat für Sachgrundbefristungen entwickelten Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs (vgl. st. Rspr. des Senats seit BAG 18. Juli 2012 - 7 AZR 443/09 - BAGE 142, 308) unwirksam ist. Diese Grundsätze finden bei Befristungen im Wissenschaftsbereich nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG grundsätzlich keine Anwendung, weil sich die zeitlichen Grenzen für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge in diesen Fällen aus der gesetzlichen Regelung 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 vorgebracht noch sonst ersichtlich.