

Johannes Stalberg  
Zum Qualifizierungserfordernis nach  
§ 2 Abs. 1 WissZeitVG - Anmerkung zu BAG, Urteil  
vom 2.02.2022 - 7 AZR 573/20

## I. Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung des nach dem WissZeitVG geschlossenen Arbeitsverhältnisses.

Die Klägerin ist Diplomingenieurin und war auf der Grundlage von fünf befristeten Arbeitsverträgen seit dem 01.09.2010 ununterbrochen bei der Beklagten bis zum 31.12.2019 beschäftigt. Gegen den zuletzt geschlossenen Vertrag mit einer Befristungsdauer von ca. 15 Monaten reichte sie Befristungskontrollklage ein. Sie war mit unterschiedlichen Stundenanteilen in Teilzeit beschäftigt.

Die Arbeitsplatzbeschreibung der Klägerin wies als Hauptaufgabe die federführende und alleinige Betreuung eines konkreten Forschungsprojektes im Betonstraßenbau namens HESTER aus. Der Arbeitsvorgang war in der Tätigkeitsbeschreibung mit 50 % veranschlagt. Genauer sollte hier die Betonfertigteilbauweise für den Straßenbau – insbesondere für die Erhaltung – weiterentwickelt werden, um sie in kürzester Bauzeit mit einer hohen Dauerhaftigkeit nutzbar machen zu können. Die eigenständige Erstellung eines Schlussberichts war von ihr gefordert. Übergreifendes Ziel war ferner, sämtliche Erkenntnisse aus den bis dato bei der Beklagten betreuten Forschungsvorhaben zum Thema „*Betonfertigteile im Straßenbau*“ zusammenzufassen, auszuwerten und diesbzgl. einen übergreifenden Fachbeitrag zu veröffentlichen (sog. Verbundprojekt). Dazu war die Klägerin bereits in ihren ursprünglichen Arbeitsverträgen mit dem messtechnischen Monitoring aller relevanten Demonstratoren bzw. Erprobungen beauftragt. Die Planung und Betreuung dieser experimentellen Versuchsreihen wurden mit einem Arbeitsvorgang im Umfang von 30 % deklariert. Sowohl in der o.g. Hauptaufgabe als auch bei der Betreuung von Versuchsreihen waren „*allgemeine administrative Aufgaben*“ genannt. Die restlichen 20 % entfielen auf die Mitarbeit in nationalen und internationalen Gremien.

Zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses wurde für die Klägerin ferner ein sog. „*Qualifizierungsplan*“ ausgefüllt. Dieser unterteilte sich in „*fachliche*“ und „*weitere Qualifizierungsziele*“. Im fachlichen Teil wurden die o.g. Inhalte der Tätigkeitsbeschreibung wiederholt. Unter „*weitere Qualifizierungsziele*“ waren als weitere, zu erwerbende „*wissenschaftliche Kompetenzen*“ sodann „*Projektkompetenz*“, „*Darstellungsvermögen*“, „*Strategiekompetenz*“, „*Verhandlungs- und Überzeugungsfähigkeit*“ sowie „*Kommunikations- und Informationsfähigkeit*“ angekreuzt und näher definiert. Weiterhin war vorgesehen, dass die Klägerin eine Weiterbildung zum Thema „*Kommunizieren und Kooperieren*“ besuchen sollte.

Die Klägerin vertrat die Auffassung, dass die Befristung nach dem WissZeitVG unzulässig sei. Sie trug vor, sie sei nicht schwerpunktmäßig wissenschaftlich, sondern vielmehr als „*Edelsachbearbeiterin*“ tätig geworden. Die wissenschaftliche Forschung habe nur mehr ca. 1 % ihrer Tätigkeit ausgemacht. Die Qualifizierungsmaßnahmen seien weder zu ihrer wissenschaftlichen Qualifizierung erfolgt noch zähle sie mit 43 Jahren zum wissenschaftlichen Nachwuchs und könne sich damit nicht mehr (weiter-)qualifizieren.

Die Beklagte vertrat die Auffassung, die Klägerin zähle zum wissenschaftlichen Personal der Forschungseinrichtung. Die der Klägerin übertragenen Aufgaben beinhalteten höchstes wissenschaftliches Potential. Auch durch die oben genannten „*weitere Qualifizierungsziele*“ seien insbesondere durch die Betreuung des Forschungsvorhabens (HESTER) „*on the job*“ erzielt worden. Die Qualifizierung in diesen Bereichen sei unbewusster, immanenter Bestandteil ihrer forscherschen Tätigkeit gewesen. Die Weiterentwicklung dieser Fähigkeiten habe wiederum der Sicherung bzw. Verarbeitung des neu gewonnenen Erkenntnisstandes der Disziplin gedient.

Nachdem das Arbeitsgericht in erster Instanz die Klage abwies,<sup>1</sup> hat das Landesarbeitsgericht auf die Berufung der Klägerin den Klageanträgen entsprochen.<sup>2</sup>

1 AG Köln, Urteil, 26. Mai 2020, 11 Ca 295/20.

2 LAG Köln, Urteil, 7. Oktober 2020, 5 Sa 451/20 = AE 2021,

82-84 (Gründe); Anmerkung: Mandler/Banerjee, OdW 2021, S. 193 f.

Mit ihrer Revision beehrte die Beklagte die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

## II. Entscheidung des BAG (aus den Gründen)

Der BAG gab der Beklagten Recht und hob das Urteil des Landesarbeitsgerichts auf.

Das Gericht bestätigt in den Zf. 24 f. zunächst seine ständige Rechtsprechung zum wissenschaftlichen Personal:

Bei sog. Misch Tätigkeiten, d.h. nichtwissenschaftlichen neben wissenschaftlichen Tätigkeiten, sei erforderlich, dass die wissenschaftlichen Dienstleistungen zeitlich überwiegen oder zumindest das Arbeitsverhältnis prägen (Zf. 26). Es sei unschädlich, dass auch Tätigkeiten administrativer Art geschuldet worden seien. Nach der Tätigkeitsbeschreibung sei der Klägerin zu 50 % ihrer Arbeitszeit die Betreuung und Bearbeitung des Forschungsprojektes (HESTERS) und zu 30 % die konzeptionelle Planung und Betreuung exponentieller Versuchsserien übertragen worden. Beide Gebiete umfassten zwar auch „*allgemeine administrative Tätigkeiten*“, bestünden jedoch „*im Wesentlichen in der Mitarbeit bei Erforschung und Testung eines neuartigen Material- und Technologieeinsatzes im Betonstraßenbau und dessen baupraktischer Realisierbarkeit*“. Die prägenden Tätigkeiten „*zielten damit auf die Gewinnung neuer Erkenntnisse in der Betonstraßen(fertigteil-)bauweise und deren Weiterentwicklung*“ (Zf. 29). Ausgehend von den „*arbeitsvertraglichen Vereinbarungen*“ bestünden keine Zweifel am wissenschaftlichen Zuschnitt der geschuldeten Tätigkeiten. Die – streitige – tatsächliche Beschäftigung mit anderen Aufgaben sei – ebenso wie ihr Lebensalter – ohne Belang (Zf. 30).

Zum Merkmal „*zur Förderung der eigenen wissenschaftliche Qualifizierung*“ nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG verhält sich das BAG erstmals ausführlich und weicht zugleich von den Wertungen der Vorinstanz ab:

Die bislang in der Literatur umstrittene Frage, ob es sich bei dem Merkmal um ein eigenständiges Tatbestandsmerkmal handelt, bejaht das BAG („*neben der Personalbeschreibung ... und die zulässige Befristungshöchstdauer tretende, weitere Voraussetzung für die Zulässigkeit der Befristung*“, Zf. 35 m.w.N.)<sup>3</sup>. Hierfür spreche zum einen der Wortlaut („*zulässig, wenn ...*“), da die Zulässigkeit der Befristung damit unter eine Bedingung gestellt werde (Zf. 36). Zum anderen spreche die innere Systematik der jeweiligen Sätze des § 2 Abs. 1 WissZeitVG für diese Wertung. Aus der Einfügung des Satzes 3, wonach die jeweils vereinbarte Befristungsdauer zur angestreb-

ten Qualifizierung des Satzes 1 angemessen sein müsse, müsse der Qualifizierung eine inhaltlich-eigenständige Bedeutung zukommen. Denn die Merkmale könnten – wären sie inhaltsleer – nicht in Beziehung zueinander gesetzt werden (Zf. 37 f.). Im Hinblick auf den Gesetzeszweck und die Genese verweist das BAG zunächst auf den durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen der Gesetzesbegründung festgestellten Handlungsbedarf, einerseits unsachgemäße Kurzbeurteilungen unterbinden zu wollen, andererseits klarzustellen, dass die Wahrnehmung von Daueraufgaben nur im Kontext der Qualifizierung sachgerecht sei (Zf. 42). Regelungswille des Gesetzgebers sei also, die Zulässigkeit der befristeten Beschäftigung unter den „*strikten Vorbehalt deren Qualifizierungsförderung zu stellen*“, wobei hiervon „*nicht mehr ohne Weiteres auszugehen*“ sei. Vielmehr sei eine „*positive Feststellung zu fordern*“ (Zf. 42).

Nach der Feststellung, es handle sich um ein selbstständiges Tatbestandsmerkmal, attestiert das BAG eine weite Auslegung des Merkmals. Die Erreichung eines formalen Qualifizierungsziels sei keinesfalls gemeint (Zf. 49).

An mehreren nachfolgenden Stellen unternimmt das BAG sodann den Versuch, das Merkmal zu konturieren. Zunächst führt es – letztlich den Wortlaut der Gesetzesbegründung wiederholend – aus, es genüge, wenn

„*eine wissenschaftliche Kompetenz angestrebt wird, die in irgendeiner Form zu einer beruflichen Karriere, auch außerhalb der Hochschule, befähigt, was sich in der Erbringung wissenschaftlicher, qualifikationsförderlicher Dienstleistungen 'an sich' zu gründen vermag.*“ (Zf. 47).

Sodann formuliert es mit eigenen Worten, das Qualifizierungserfordernis liege vor, wenn

„*eine dem persönlichen Befähigungszuwachs probate sowie dem beruflichen Fortgang förderliche wissenschaftliche Tätigkeit 'an sich' ausgeübt wird.*“

Seine eigene Norminterpretation stelle dabei ab „*auf die bloße Geeignetheit der Beschäftigung für einen individuellen Kompetenzerwerb*“ (Zf. 49).

Schließlich fasst das Gericht zusammen, die befristete Beschäftigung erfülle ihren Zweck, wenn

„*die wissenschaftliche Tätigkeit ihrem Inhalt nach der Förderung der Eigenqualifizierung dient. Hierfür muss sie auf eine Befähigungsförderung gerichtet und dafür geeignet sein. ... Dass die Beschäftigung der Qualifizierung dienlich ist, hat der Arbeitgeber darzulegen.*“ (Zf. 51 f.)

In der gebotenen Kürze stellt das BAG im Anschluss fest, dass die Voraussetzungen im vorliegenden Fall erfüllt seien. Die im Qualifizierungsplan festgehaltenen

<sup>3</sup> Zum Meinungsstand ebenfalls: Mandler/Banerjee, OdW 2021, S. 195.

Ziele seien „geeignet, ihre entsprechenden Kenntnisse und Befähigungen zu vertiefen und fortzuentwickeln“. Auch sei die Tätigkeit darauf gerichtet und dafür geeignet gewesen, die Klägerin im Bereich des Projektmanagements zu qualifizieren. Es handele sich insgesamt um eine Qualifizierung, die ihrer beruflichen Karriere auch außerhalb wissenschaftlicher Einrichtungen – z.B. bei Bauunternehmen in der Privatwirtschaft – förderlich sein könne (Zf. 53).

Ergänzend führt es aus, dass

*„jeglicher fachlich-inhaltlicher (Mit-)Arbeit an Forschungsprojekten ein Kompetenzzuwachs ungeachtet des bisherigen Kenntnisstandes immanent ist; auch liegt in ihr regelmäßig eine ‚bewerbungstaugliche‘ Steigerung des Wissens- und Qualifikationsniveaus. Eine entsprechende Tätigkeit ist deshalb ohne tragfähige Anhaltspunkte für die gegenteilige Annahme prinzipiell qualifizierungsg geeignet.“* (Zf. 54).

In der Sache war das Qualifizierungserfordernis nach Ansicht des BAG im vorliegenden Fall damit eindeutig erfüllt (Zf. 54: „nichts dafür ersichtlich, dass es sich ... um eine ihrer Qualifizierungsförderung ... nicht zuträgliche Tätigkeit gehandelt hat“).

### III. Anmerkung

Das BAG hat zu dem mit der Novelle vom 17.03.2016<sup>4</sup> in § 2 Abs. 1 WissZeitVG eingeführten Merkmal „zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung“ erstmals Stellung genommen. Der Entscheidung des BAG ist dabei jedenfalls im Ergebnis dahingehend zuzustimmen, dass keine nennenswerten Anforderungen an das sog. „Qualifizierungserfordernis“ zu stellen sind. Das Auslegungsergebnis des BAG, dass es sich hierbei um ein eigenständiges Tatbestandsmerkmal handelt, überzeugt jedoch nur zum Teil.

Lehrbuchartig bedient sich das BAG zunächst der gängigen Auslegungsmethoden. Die gefundenen Argumente zur Auslegung des Wortlautes und der Systematik der Norm überzeugen. Beide Auslegungsmethoden sprechen dafür, dass es sich um ein selbstständiges Tatbestandsmerkmal handelt. Im Rahmen der Wiedergabe der Genese der Norm dürfte das BAG den gesetzgeberischen Willen jedoch überspannen. Denn aus der Genese der Norm ergibt sich kein dahingehender, eindeutiger Regelungswille des Gesetzgebers, die „Zulässigkeit der befristeten Beschäftigung ... unter den strikten Vorbehalt deren Qualifizierungsförderung zu stellen“ und „diesbzgl. eine (ausdrücklich) positive Feststellung zu fordern“ (Zf. 42). Im

Gegenteil: Die Gesetzesbegründung spricht vielmehr lediglich von einer „Klarstellung“ des Gesetzeszwecks. Auch die weiteren Ausführungen in der Gesetzesbegründung, der Tatbestand werde „damit nicht zu einer Sachgrundbefristung“, bestätigen, dass kein selbstständiges Tatbestandsmerkmal mit echtem Regelungsgehalt begründet werden sollte.<sup>5</sup> Der Gesetzgeber hat darüber hinaus schlicht keine weiteren Überlegungen dazu ange stellt, wie das Merkmal dogmatisch zu qualifizieren ist und welche Zwänge sich für den Rechtsanwender aus dem modifizierten Wortlaut ergeben.

In seinem Vorgehen konsequent, versucht das BAG sodann das zum selbstständigen Tatbestandsmerkmal emporgehobene Qualifizierungserfordernis zu konturieren. Dies gelingt jedoch nicht. Das Merkmal wird für den Rechtsanwender nicht ausreichend greifbar umrissen. Zunächst macht sich das BAG die Formulierung der Gesetzesbegründung zu eigen, wonach eine wissenschaftliche Kompetenz angestrebt wird, die „zu einer beruflichen Karriere auch und gerade auch außerhalb der Wissenschaft befähigen“ muss. Diese übernommene Formulierung des Gesetzgebers wird durch die Ergänzung des BAG „in irgendeiner Form“ weiter abgeschwächt (Zf. 47). Es stellt sich die Frage, welche Tätigkeit hier bei wissenschaftlich tätigem Personal herausfallen sollte. Im Weiteren versucht das BAG die Anforderung dahingehend zu umschreiben, die wissenschaftliche Tätigkeit müsse „darauf gerichtet und dafür geeignet sein muss“, die eigene Befähigung zu fördern (Zf. 51). Erneut bleibt unklar, welche beruflichen Tätigkeiten hiervon nicht umfasst sein sollten. Beide vorgenannten vermeintlichen Konkretisierungen des BAG sind derart weit, dass das Qualifizierungserfordernis regelmäßig durch das engere Merkmal des wissenschaftlichen Personals miterfüllt wird.<sup>6</sup> Das Merkmal läuft damit leer. Es dürfte keine überwiegend wissenschaftliche Tätigkeit geben, die darauf angelegt ist, neue Erkenntnisse zu gewinnen und zu verarbeiten, um den Erkenntnisstand der jeweiligen wissenschaftlichen Disziplin zu sichern oder zu erweitern (Merkmal „wissenschaftliches Personal“), ohne dabei auf die eigene Befähigungsförderung gerichtet und hierfür geeignet zu sein (Qualifizierungserfordernis). Anders formuliert kann Personal nicht wissenschaftlich arbeiten i.S.d. § 1 Abs. 1 WissZeitVG, ohne dass die Arbeit dazu geeignet wäre, es in irgendeiner Weise für seine weitere berufliche Karriere zu befähigen.

Dass das BAG einen Leerlauf des Merkmals in Erwägung zieht und billigend in Kauf nimmt, zeigt sich an

4 BGBl. I S. 442 – 1. WissZeitVGÄnG.

5 Vgl. BT-Drs. 18/6489, S. 10.

6 So bereits in der Literatur: Preis/Ulber, WissZeitVG, 2. Auf-

lage, § 2 WissZeitVG, Rn 9; ähnlich: Mandler/Banerjee, OdW 2021, S. 196, „materieller Unterschied ... wird man verneinen müssen“.

mehreren Stellen des Urteils. Das BAG führt zunächst aus, dass sich die Befähigungsförderung (Qualifizierungserfordernis) bereits „in der Erbringung wissenschaftlicher Dienstleistungen ‘an sich’ zu gründen vermag“ (Zf. 47). Noch eindeutiger stellt das BAG im Fall „fachlich-inhaltlicher Mitarbeit an Forschungsprojekten“ fest, dass diese Tätigkeit „prinzipiell qualifizierungsgeeignet“ ist (Zf. 54). Die Qualifizierung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG ist auch hier grundsätzlich immanent.

In der Gesamtschau lässt sich feststellen, dass dem BAG die undankbare Aufgabe zuteilwurde, über einen wenig überzeugenden gesetzgeberischen Wortlaut zu entscheiden. Wortlaut und Systematik der Norm sprechen zunächst für ein eigenständiges Tatbestandsmerkmal. Der Gesetzgeber beabsichtigte – über das Merkmal des wissenschaftlichen Personals hinaus – jedoch keine weitere Verengung des Tatbestandes. Diesen Konflikt löst das BAG dahingehend, dass es dem Rechtsanwender eine derart weitgehende Auslegung des Merkmals an die Hand gibt, dass dem Merkmal kein eigenständiger Regelungsgehalt verbleibt. Der gesetzgeberische Wille wird damit erreicht und in der Praxis sind keine weiteren Probleme in der Rechtsanwendung zu erwarten.

Zum Tatbestandsmerkmal des wissenschaftlichen Personals nach § 1 Abs. 1 WissZeitVG enthält das Urteil keine wesentlichen Neuerungen für den Rechtsanwender.

Erneut bestätigt das BAG die hohe Bedeutung von Arbeitsplatzbeschreibung und Qualifizierungsplan für die Frage der Wirksamkeit der Befristung nach dem WissZeitVG. Die Arbeitsplatzbeschreibung dient originär der Bewertung des Arbeitsplatzes, d.h. der sachgerechten Eingruppierung nach den Tarifverträgen. Bei der Frage, ob eine Person zum wissenschaftlichen Personal zählt, fokussiert das BAG erneut und zuvörderst auf die Umstände bei Vertragsschluss. Der im vorliegenden Fall bei Vertragsschluss beiden Parteien vorliegenden Arbeitsplatzbeschreibung war der beidseitige Wille der Parteien zu entnehmen, wissenschaftlich tätig sein zu wollen. Beiden Parteien war nach den Vertragsdokumenten klar, was von der Klägerin erwartet wurde.

Die prozentualen Anteile der beschriebenen Arbeitsvorgänge wurden seitens des BAG zur Klärung dafür herangezogen, ob die wissenschaftlichen Tätigkeiten überwiegen (s. Zf. 29). Sofern demnach Arbeitsvorgänge mit über 50 % mit wissenschaftlichen Aufgaben beschrieben werden, spricht dies für ein wissenschaftliches Tätigsein. Die innerhalb der jeweiligen Arbeitsvorgänge aufgeführ-

ten Arbeitsleistungen wurden seitens des BAG genau betrachtet. Aus Sicht des Rechtsanwenders ist demnach Vorsicht geboten, wenn in den Arbeitsvorgängen in nicht unerheblichem Umfang administrative Arbeitsleistungen aufgeführt werden. Denn diese sind grundsätzlich nicht wissenschaftlich, solange sie nicht integraler Bestandteil einer Forschungstätigkeit sind, d.h. bei ihnen nicht die Zielsetzung festgestellt werden kann, der Sicherung bzw. Verarbeitung des Erkenntnisstandes der jeweiligen Disziplin zu dienen.<sup>7</sup> Insbesondere den vorgenannten Urteilen des LAG Hamm<sup>8</sup> lässt sich eine gute Übersicht entnehmen, welche administrativen Tätigkeiten grundsätzlich kein wissenschaftliches Tätigsein darstellen.

Da im vorliegenden Fall bereits nach der Vertragslage eindeutig war, dass die Beschäftigte zum wissenschaftlichen Personal zählte, ließ sich das BAG – ebenso wie die Vorinstanzen – auf die Auswertung der – streitigen – tatsächlichen Vertragsdurchführung mit keinem Wort ein (Zf. 30).

#### IV. Fazit

Abschließend bleibt festzuhalten, dass das Urteil hinsichtlich des bislang ungeklärten Inhaltes des Qualifizierungserfordernisses nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG der Praxis Rechtssicherheit gibt. Der Rechtsanwender kann den Fokus weiterhin auf die Erfüllung des engeren Merkmals des wissenschaftlichen Personals legen und mit einer „sauberen“ Vertragslage – Arbeitsplatzbeschreibung und Qualifizierungsplan – beide Merkmale zugleich erfüllen. Somit ist es für den Rechtsanwender letztlich unerheblich, dass es dem BAG nicht überzeugend gelingt, das Merkmal ausreichend zu konturieren. Fest steht, dass an das Qualifizierungserfordernis seitens des BAG keine hohen Anforderungen gestellt werden. Es dürfte regelmäßig bei Erfüllung des Merkmals des wissenschaftlichen Personals miterfüllt sein.

Dr. Johannes Stalberg ist Leiter des Personalreferats einer Ressortforschungseinrichtung des Bundes. Der Beitrag gibt ausschließlich die persönliche Rechtsauffassung des Autors wieder.

7 Zur problematischen Abgrenzung zu administrativen Tätigkeiten sowie dazu, dass die Wahrnehmung administrativer Aufgaben u.U. auch wissenschaftlich sein kann, siehe: Preis/Ulber, WissZeitVG, 2. Auflage, § 1 WissZeitVG, Rn 28, 37; aus der Rechtsprechung: BAG, Urteil 24.02.2016 – 7 AZR 182/14, Zf. 37 = NZA 2016,

949-953; LAG Hamm, Urteil 14.06.2018 - 11 Sa 1775/17, Zf. 60 f. = ArbuR 2018, 485; LAG Hamm, Urteil 02.07.2015 – 18 SA 517/15, Zf. 51 f. = ZTR 2016, 105-107.

8 Siehe Fn. 7.