

Tobias Mandler und Sabita Banerjee
*Die Förderung der eigenen wissenschaftlichen
Qualifizierung als Tatbestandsmerkmal der sach-
grundlosen Befristungen gem. § 2 Abs. 1 Wiss-
ZeitVG? –
Anmerkung zu LAG Köln, Urteil vom 7. Oktober
2020 – 5 Sa 451/20*

Das Landesarbeitsgericht Köln verlangt für die Befristung gem. § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG, eine – über allgemeine Kompetenzzuwächse hinausgehende – Beschäftigung „zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung“ und weicht damit ausdrücklich von der einschlägigen Gesetzesbegründung ab.¹ Ob und inwieweit dieses Ergebnis zutreffend ist, soll im Folgenden überprüft werden.

Die Ausführungen gliedern sich hierzu in eine kurze Zusammenfassung der Entscheidung (I.), die ausschließlich vor dem Hintergrund der maßgeblichen Gesetzesbegründung (II.) gewürdigt wird (III.).

I. Entscheidung des Landesarbeitsgerichts

Der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts vom 7. Oktober 2020 liegt die Entfristungsklage einer Diplom-Ingenieurin mit Weiterbeschäftigungsantrag zugrunde, deren – mit einer staatlich finanzierten Ressortforschungseinrichtung geschlossener – Arbeitsvertrag „ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes gemäß § 2 Absatz 1 Satz 1 und Satz 4² i. V. m. § 1 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)“ befristet wurde. Nach dem als Anlage beigefügten Qualifizierungsplan war unter anderem der Erwerb vertiefter Kenntnisse in den Themenfeldern „Betonstraßenbau/Betontechnologie, insbesondere im Bereich Betonfertigteile für Verkehrsflächen aus Beton“ vereinbart, wofür „die fachliche Bearbeitung

des BMBF - Drittmittelprojekts HESTER (= Hybrides Entwicklungssystem für die Straßenerhaltung unter Einsatz neuartiger Werkstoffe) inklusive der Erstellung des wissenschaftlichen Abschlussberichtes“ sowie der Besuch bei einer Weiterbildungsmaßnahme zum Thema „Kommunizieren und Kooperieren“ vorgesehen war.³

Die Klägerin führte an, schließlich nur noch mit einem Prozent ihrer Tätigkeit wissenschaftlich tätig geworden zu sein. Die Beschäftigung diene zudem auch nicht der Förderung ihrer eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung. Mit 43 Jahren gehöre sie nicht mehr zum wissenschaftlichen Nachwuchs.

Das Landesarbeitsgericht gab der Klage – anders als die Vorinstanz⁴ – statt.

Nach der Auffassung des Landesarbeitsgerichts handle es sich bei den durch die Novelle 2016⁵ in § 2 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 HS 1 WissZeitVG eingefügten Zusätzen um eigenständig zu prüfende Tatbestandsmerkmale, die von der arbeitgebenden Forschungseinrichtung nicht nachgewiesen seien.

Eine Befristung gem. § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG sei bereits nach dem Wortlaut nur „zulässig, wenn die befristete Beschäftigung“ über eine bloße wissenschaftliche Tätigkeit hinaus auch „zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt“. Erforderlich sei daher mehr als ein bloßes wissenschaftliches Arbeiten und die damit typischerweise verbundenen Kompetenzzuwächse. Die bloße Förderung einer

1 LAG Köln, Urteil vom 7. Oktober 2020 – 5 Sa 451/20 –, juris = BeckRS 2020, 39167; Revision derzeit anhängig unter Az. 7 AZR 573/20 (mit einer Entscheidung dürfte im ersten Quartal 2022 zu rechnen sein).

2 Die Angabe des genauen Befristungsgrundes ist nach dem Zitiergebot gem. § 2 Abs. 4 Satz 1 WissZeitVG nicht geschuldet. Ebenso ist es nicht erforderlich auf Satz 4 zu verweisen, wenn Kinder vorhanden sind und diese zur Verlängerung der Höchstbefristungsdauer für eine wirksame Befristung herangezogen werden müssen. Derartige Angaben binden den Arbeitgeber letztendlich nur unnötig – etwa, wenn eine Verlängerung gem. § 2 Abs. 5 Nr. 1 WissZeitVG möglich ist oder erklärt wurde oder die Voraussetzungen gem. § 2 Abs. 2 WissZeitVG vorliegen; vgl. allgemein Müller-Glöge in ErfK, 21. Aufl. 2021, WissZeitVG § 2 Rn. 15.

3 LAG Köln, Urteil vom 7. Oktober 2020 – 5 Sa 451/20 –, juris Rn. 2-7.

4 Vorinstanz: ArbG Köln, Urteil vom 26. Mai 2020 – 11 Ca 295/20 = BeckRS 2020, 39168 Rn. 31: „Auch ist dem Qualifizierungserfordernis in § 2 Abs. 1 S. 1 WissZeitVG genügt. ... Seit dem Inkrafttreten der Neuregelung zum 17.03.2016 ist Voraussetzung für die Befristung, dass die befristete Beschäftigung „zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung“ erfolgt. Gleichwohl handelt es sich dabei nicht um eine Sachgrundbefristung. Ausweislich der Gesetzesbegründung hat der Gesetzgeber sie weiterhin als „typisierte Qualifizierungsphase“ und nicht als Sachgrundbefristung konzipiert. Innerhalb des Befristungsrahmens ist auch weiterhin für einzelne Befristungen kein spezifischer Sachgrund erforderlich ...“.

5 Vgl. hierzu ausführlich Mandler/Meißner, Entwurfsdiskussion WissZeitVG – Möglichkeiten, Einschränkungen, Verbesserungspotential, OdW 2016, 33 ff.; Meißner, Entstehung und Entwicklung des Hochschulbefristungsrechts, 2016, S. 162 ff.

wissenschaftlichen Qualifizierung, die nicht über eine bloße Gewinnung zusätzlicher Berufserfahrungen hinausgehe, genüge demgegenüber nicht.⁶ Ein „wissenschaftliches Gepräge der Tätigkeit des Mitarbeiters“ im Sinne einer wissenschaftlichen Tätigkeit sei mithin „notwendige aber nicht hinreichende Bedingung.“⁷

Gegenteiliges folge auch nicht aus der Gesetzesbegründung. Zwar habe der Gesetzgeber mit dem neu hinzugefügten Zusatz „alles beim Alten belassen wollen“ und das Gesetz dann auch unverändert verabschiedet, diesen Willen aber in den Formulierungen des Gesetzes nicht hinreichend deutlich zum Ausdruck gebracht.⁸

Dem rechtssuchenden Bürger sei eine Lektüre der Gesetzesbegründung insoweit angesichts des klaren Wortlauts und der abweichenden Formulierung zum „wissenschaftlichen Personal“ in § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG bzw. §§ 4, 5 WissZeitVG nicht zuzumuten.

Darüber hinaus bestätige sich die Existenz eines zusätzlichen Tatbestandsmerkmals auch in systematischer Hinsicht: § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG setze eine gegenüber der „angestrebten Qualifizierung“ angemessene Befristungsdauer voraus. Ohne ein „formelles Qualifizierungsziel“ in § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG bleibe die Vorschrift daher mangels Bezugspunkts für die Berechnung der angemessenen Dauer ohne Anwendungsbereich.⁹

Diese Voraussetzungen erfüllte die Befristung der Klägerin nach der Ansicht des Landesarbeitsgerichts nicht. Zwar habe die Klägerin offensichtlich wissenschaftlich gearbeitet und es sei auch das Ziel der Parteien gewesen, die Fähigkeiten der Klägerin weiter auszubilden, eine darüberhinausgehende Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung sei darüber hinaus aber nicht nachgewiesen und die Befristung damit unwirksam.

II. Gesetzesbegründung¹⁰

Übereinstimmend mit dem Wortlaut der Gesetzesbegründung¹¹ wurde § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 WissZeitVG gem. Art. 1 des Ersten Gesetzes zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (1. WissZeitVGÄndG) vom 11. März 2016¹² um die im Folgenden unterstrichenen Passagen ergänzt¹³:

„(1) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Absatz 1 Satz 1 genannten Personals, das nicht promoviert ist, ist bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt. Nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren, zulässig, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt [...]“

In der Gesetzesbegründung des Bundestages vom 28. Oktober 2015 heißt es zu diesen Änderungen klarstellend (Hervorhebungen hinzugefügt)¹⁴:

„Mit den Ergänzungen in Satz 1 und 2 wird der bei Erlass des WissZeitVG nur in der Gesetzesbegründung formulierte Zweck der sachgrundlosen Befristung in den Gesetzestext übernommen. Damit wird klargestellt, dass diese Befristungsmöglichkeiten nach ihrer Zwecksetzung ausschließlich der Qualifizierung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses dienen. Die als „typisierte Qualifizierungsphase“ konzipierte sachgrundlose Befristung wird damit nicht zu einer Sachgrundbefristung. Innerhalb des Befristungsrahmens ist auch weiterhin für einzelne Befristungen kein spezifischer Sachgrund erforderlich. Wie bisher gibt das WissZeitVG deshalb auch künftig kein formales Qualifizierungsziel vor. So ist nach § 2 Absatz 1 Satz 1 auch weiterhin eine befristete Beschäftigung von nicht promoviertem Personal, dessen befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt, möglich, wenn dieses keine Promotion anstrebt (vergleiche BT-Drs. 16/3438, Seite 11). Promoviertes Personal, dessen befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt, kann sich auch künftig durch Erbringung weiterer wissenschaftlicher Leistungen und Tätigkeiten in der Lehre für die Übernahme einer Professur qualifizieren (BT-Drs. 16/3438, Seite 12 [...])

Neben der wissenschaftlichen Qualifizierung im engeren Sinne geht es vielmehr auch um den Erwerb von Fähigkeiten und Kenntnissen etwa in Bezug auf Projektmanagement im Bereich der Wissenschaft. Im Ergebnis muss Qua-

6 LAG Köln, Urteil vom 7. Oktober 2020 – 5 Sa 451/20 –, juris Rn. 38, 47, 53.

7 LAG Köln, Urteil vom 7. Oktober 2020 – 5 Sa 451/20 –, juris Rn. 53.

8 LAG Köln, Urteil vom 7. Oktober 2020 – 5 Sa 451/20 –, juris Rn. 42.

9 LAG Köln, Urteil vom 7. Oktober 2020 – 5 Sa 451/20 –, juris Rn. 54: „Wenn die Gegenauffassung zuträfe, bliebe diese Vorschrift in

den Fällen, in denen keine formelle Qualifizierung angestrebt wird, ohne Anwendungsbereich“.

10 BT-Drs. 18/6489 (Gesetzesentwurf); Beschlussempfehlung und Bericht BT-Drs. 18/7038.

11 BR-Drs. 395/15; BT-Drs. 18/6489.

12 BGBl. I 2016 Nr. 12 S. 442.

13 BR-Drs. 395/15; BT-Drs. 18/6489; BT-Drs. 18/7038.

14 BT-Drs. 18/6489; S. 10.

lizifizierung in der Wissenschaft zu einer erfolgreichen beruflichen Karriere auch und gerade außerhalb der Wissenschaft befähigen, sei es in der Wirtschaft, als Selbständiger oder in anderen gesellschaftlichen Lebens- und Arbeitsbereichen. Vergleichbares gilt für den zweiten Teil der Qualifizierungsphase, die sogenannte Postdoc-Phase[...].

Bei den von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Qualifizierungsphase zu erbringenden wissenschaftlichen Dienstleistungen handelt es sich oftmals und notwendigerweise um Daueraufgaben der Hochschulen. Durch die jetzt vorgesehene Ergänzung wird deshalb zugleich klargestellt, dass die Übertragung von Daueraufgaben auf nach dem WissZeitVG befristetes Personal nur im Kontext einer Qualifizierung zulässig ist.¹⁵

In der von der vorstehenden Gesetzesbegründung zur derzeitigen Fassung in Bezug genommenen Begründung heißt es schließlich weitergehend (Hervorhebungen hinzugefügt)¹⁵:

„Bis auf den neuen Satz 3 entspricht Absatz 1 – abgesehen von notwendigen redaktionellen Änderungen – dem bisherigen § 57b Abs. 1 HRG¹⁶. Die bisherige Rechtslage wird insoweit nicht verändert [...].

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.

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 [...].

Die Einbeziehung [der wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte] ist gerechtfertigt, weil auch wissen-

schaftliche und künstlerische Hilfskräfte Dienstleistungen in Forschung und Lehre erbringen und typischerweise auch zur eigenen Qualifizierung beschäftigt werden. Sie unterscheiden sich von den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nur darin, dass sie ihre Dienstleistungen zu weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit der im öffentlichen Dienst Beschäftigten zu erbringen haben.“

Nach der Vorstellung des Normgebers handelt es sich daher bei den Ergänzungen in § 2 Abs. 1 Satz 1 bzw. Satz 2 WissZeitVG lediglich um Klarstellungen des bereits der vorherigen Fassung zugrundeliegenden Zwecks im Wortlaut der sachgrundlosen Befristungstatbestände. Neue Tatbestandsmerkmale – oder gar eine Rechtsnaturänderungen der Befristungen – waren demgegenüber nicht intendiert und schließlich auch nicht erforderlich. Der Gesetzgeber geht mithin auch weiterhin in typisierender Betrachtung davon aus, dass die Tätigkeiten wissenschaftlichen Personals im persönlichen Anwendungsbereich des WissZeitVG „der eigenen Aus-, Fort- und Weiterbildung dienen“¹⁷ und kein „formales Qualifizierungsziel“¹⁸ erforderlich ist.

III. Rechtliche Würdigung

Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts und die Gesetzesbegründung stehen sich diametral gegenüber. Der bestehende Widerspruch ist zugunsten der Gesetzesbegründung – und wohl herrschenden Meinung¹⁹ und Lehre²⁰ – aufzulösen:²¹

Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts übergeht im Kern die Voraussetzungen des persönlichen Anwendungsbereiches des WissZeitVG und überspannt die Anforderungen des Gesetzes ohne die erforderliche Rückbindung an Wortlaut (1.), Systematik (2.), den Gesetzgeberwillen (3.) und Telos (4.). Im Einzelnen:

15 BT-Drs. 16/3438 S. 12.

16 § 57b Abs. 1 HRG: „(1) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 57a Abs. 1 Satz 1 genannten Personals, das nicht promoviert ist, ist bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig. Nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren zulässig.“

17 BT-Drs. 16/3438 S. 12.

18 BT-Drs. 18/6489 S. 10.

19 Bspw. BAG, Urteil vom 20. Januar 2021 – 7 AZR 193/20 –, juris; ArbG Köln, Urteil vom 26. Mai 2020 – 11 Ca 295/20 = BeckRS 2020, 39168 Rn. 31.

20 Löwisch in Dornbusch/Fischermeier/Löwisch, AR-Kommentar, 8. Aufl. 2016, § 2 WissZeitVG Rn. 2; Müller-Glöge, ErfK, 21. Aufl. 2021, § 2 WissZeitVG Rn. 2b; Preis/Ulber, WissZeitVG 2. Aufl. 2017, § 2 Rn. 8 ff.; Rambach in Arnold/Gräfl, TzBfG 4. Aufl. 2016, § 2 Rn. 1; Mandler/Meißner, Entwurfsdiskussion WissZeitVG – Möglichkeiten, Einschränkungen, Verbesserungspotential, OdW

2016, 33, 39; Koch in Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 18. Aufl. 2019, § 39 Rn. 33; Domke, Das Befristungsrecht des wissenschaftlichen Personals an deutschen Hochschulen zwischen wissenschaftlicher Dynamik und sozialer Sicherheit, S. 186 f.; Mandler/Meißner, Die Angemessenheit der Befristungsdauer nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG, OdW 2017, S. 199, 201.

21 aA. Giesen ArbRAktuell 2021, 160: „Die Entscheidung überzeugt“; Hauck-Scholz, RdA 2016, 262 f.: „Diese Qualifizierung ist nunmehr der – einzige (neben der Drittmittelbefristung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG) – (Sach-) Grund für eine befristete Beschäftigung mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal.“; scheinbar auch Schmidt in Ascheid/Preis/Schmidt, Kündigungsrecht, 6. Aufl. 2021, § 2 WissZeitVG Rn. 3 ff. „Ergänzung ... um qualitatives Element“; Böttzmann, öAT 2016, 48 „werden durch den Einschub ... erhöhte Anforderungen ... zu stellen sein“; Maschmann/Konertz, NZA 2016, 257, 259 „... muss künftig die Befristung zur Förderung der eigenen Qualifizierung erfolgen...“.

1. Wortlaut

Dem Landesarbeitsgericht ist zunächst zuzugeben, dass der geänderte Wortlaut in § 2 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 WissZeitVG im ersten Zugang die Annahme eines weiteren Tatbestandsmerkmals trägt.²²

So ist die modale Verknüpfung „zulässig, wenn“ bspw. in den Sachgrundbefristungen gem. § 14 Abs. 1 TzBfG („[...] zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist...“) oder gem. § 2 Abs. 2 WissZeitVG („[...]zulässig, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird [...]“) zu finden, die hingegen bei den sachgrundlosen Befristungen in § 14 Abs. 2 TzBfG²³ („Die Befristung [...] ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig“) oder § 6 WissZeitVG („Befristete Arbeitsverträge [...] bis zur Dauer von insgesamt sechs Jahren zulässig.“) fehlt.

Allerdings muss beachtet werden, dass die Wortlautauslegung nicht bei der Verknüpfung der beiden Satzteile stehen bleiben darf. Vielmehr ist der gesamte Sinngehalt der Norm zu erfassen, der zunächst die „Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Absatz 1 Satz 1 genannten Personals“ voraussetzt. Der Zusatz „wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt“, kann danach seinem Wortlaut nach auch nur dahingehend verstanden werden, dass hierdurch lediglich die bereits durch den Verweis auf § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG erforderlichen Tatbestandsmerkmale – als rechtliches Nulium – wiederholt werden.

Vergleicht man die Reichweite des „wissenschaftlichen und künstlerischen Personals“ in § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG mit dem ergänzten Satzteil in § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG, wird deutlich, dass lediglich die „Förderung der eigenen Qualifizierung“ über die ansonsten in beiden Normen enthaltene „wissenschaftliche Tätigkeit“ hinausgeht.

Weder dem Begriff „Förderung“, noch der Konkretisierung „eigenen“ kommt dabei aber gegenüber der wissenschaftlichen Tätigkeit gem. § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG eine eigenständige, zusätzliche Bedeutung zu:

Qualifiziert sich der Beschäftigte im Rahmen seines Beschäftigungsverhältnisses, fördert ihn dies stets selbst und damit zwingend seine eigene Qualifizierung. Eine Qualifizierung „zugunsten Dritter“ gibt es nicht. Eine Qualifizierung durch die Mitarbeit an fremder Forschung ist daher auch ohne weiteres möglich und anerkannt.²⁴

Es verbleibt mithin die Frage, ob zwischen dem Begriff der „Qualifizierung“ in § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG und der „wissenschaftlichen Tätigkeit“ gem. § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG ein materieller Unterschied besteht. Das wird man verneinen müssen.

Wissenschaftliche Qualifizierung ist ihrem Inhalt und Umfang nach von der jeweiligen wissenschaftlichen Tätigkeit abhängig und beschreibt damit lediglich deklaratorisch die Folge der konkret geschuldeten wissenschaftlichen Tätigkeit.²⁵ Wissenschaftliche Qualifizierung und wissenschaftliche Tätigkeit beschreiben mithin nur verschiedene Seiten derselben Medaille und setzen in materieller Abhängigkeit zueinander dasselbe voraus.

Dementsprechend hat das Bundesarbeitsgericht bspw. im Urteil vom 24. Februar 2016 zutreffend festgestellt, dass die Qualifizierung aus der Beschäftigung mit wissenschaftlicher Arbeit statt folgt.²⁶

„Für die Wirksamkeit der Befristung genügt dazu aber die Beschäftigung mit wissenschaftlicher Arbeit, die das wissenschaftliche Personal unabhängig von einem während der Tätigkeit in Aussicht genommenen oder erzielten akademischen Grad qualifiziert. Deshalb ist weder das Anstreben einer Promotion Voraussetzung für den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG (BT-Drs. 14/6853 S. 32;), noch setzt die Zulässigkeit der Befristung nach § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG das Anstreben einer Habilitation voraus. Nach dem Willen des Gesetzgebers soll dem wissenschaftlichen Personal im Rahmen einer befristeten Beschäftigung nach § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG lediglich die Möglichkeit eröffnet werden, Forschungsleistungen und wissenschaftliche Tätigkeiten in der Lehre zu erbringen und sich auf diese Weise für die Übernahme einer Professur zu

22 LAG Köln, Urteil vom 7. Oktober 2020 – 5 Sa 451/20 –, juris Rn. 48 f., 53.

23 Zum Verhältnis zum WissZeitVG siehe Mandler/Wegmann, Der Befristungsgrund gem. § 14 Abs. 2 TzBfG im Anwendungsbereich des WissZeitVG, OdW 2018, 201 ff.; weiterführend Löwisch/Schubert, Beschränkung befristeter Arbeitsverträge nach dem Koalitionsvertrag: Auswirkungen auf Hochschulen und Forschungseinrichtungen, OdW 2018, 263 ff.

24 Vgl. Preis/Ulber, WissZeitVG, § 2 Rn. 12; Maschmann/Konertz,

NZA 2016, 257, 259.

25 Ob sich der Beschäftigte tatsächlich qualifiziert, ist freilich irrelevant. Entscheidend ist die (typisierende) Prognose des Arbeitgebers bei Vertragsschluss.

26 BAG, Urteil vom 24. Februar 2016 – 7 AZR 182/14 –, juris Rn. 32 = NZA 2016, 949; vgl. auch BAG, Urteil vom 29. April 2015 – 7 AZR 519/13 und Mandler/Meißner, Der persönliche Anwendungsbereich des WissZeitVG, OdW 2016, 127 ff.

qualifizieren (vgl. BT-Drs. 14/6853 S. 33; BT-Drs. 16/3438 S. 12).“

Eine auf die Satzverbindung „zulässig, wenn“ beschränkte Auslegung greift daher hier zu kurz und würdigt den verbleibenden Wortlaut des Befristungstatbestandes in § 2 Abs. 1 WissZeitVG nicht hinreichend, der auf den persönlichen Anwendungsbereich in § 1 Abs. 1 WissZeitVG verweist. Der Wortlaut des § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG trägt das vom Landesarbeitsgericht gefundene Ergebnis danach nicht.

2. Systematik

Das nach dem Wortlaut gefundene Ergebnis bestätigt sich auch in systematischer Hinsicht.

§ 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG verweist auf § 1 Abs. 1 WissZeitVG und stellt im ergänzten Satzteil lediglich die bereits aus der wissenschaftlichen Tätigkeit gem. § 1 Abs. 1 WissZeitVG folgende Konsequenz klar. Die erneute Prüfung desselben Tatbestandes ist redundant und wird daher von § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG nicht eingefordert.

Das Landesarbeitsgericht beruft sich insoweit darauf, dass ein zusätzliches Tatbestandsmerkmal schon deshalb aus § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG folgen müsse, weil die Angemessenheitsprüfung in § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG²⁷ ein „*formales Qualifizierungsziel*“ voraussetze und andernfalls ohne Anwendungsbereich bliebe.²⁸ Auch diesem Argument ist nicht zu folgen.

Zwischen dem Befristungsgrund und der Höchstdauer besteht weder normativ noch systematisch ein zwingender Zusammenhang. Die Befristungshöchstgrenze beschränkt eine zulässige Beschäftigung lediglich in zeitlicher Hinsicht und stellt so sicher, dass auch für die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses ausreichend Stellen zur Verfügung stehen und diese Mittel nicht durch sich weiterqualifizierende Beschäftigte dauerhaft gebunden werden.²⁹ Dass ein Beschäftigter bspw. auch nach dem Überschreiten der Regel-Befris-

tungshöchstgrenze weiter wissenschaftlich tätig werden kann, dürfte unstreitig sein. Dem Gesetz liegt anerkanntermaßen eine typisierende Betrachtungsweise zugrunde.

Ebenso verlangt weder der Wortlaut noch die Gesetzesbegründung ein „*formales Qualifizierungsziel*“ für die Befristung oder die Angemessenheitsprüfung. Dies stellt auch die Gesetzesbegründung noch einmal klar. Dass die Bestimmung der „*angemessenen Dauer*“ bei einem formalen Qualifizierungsziel einfacher sein mag, ist hier kein Argument. Gerade die Forschung ist regelmäßig durch eine Vielzahl unterschiedlicher Qualifizierungsziele gekennzeichnet. Es geht nicht immer um den Erwerb einer bestimmten Fertigkeit oder eines bestimmten Abschlusses, sondern oft um den Erwerb von Kenntnissen über die wissenschaftliche Methodik und Arbeitsweise in einem oder mehreren Fachbereichen.

Darüber hinaus könnte man in dem Zusatz „*Förderung der eigenen*“ wissenschaftlichen Qualifizierung einen, gegenüber dem persönlichen Anwendungsbereich abweichenden Gehalt vermuten, und systematisch darauf schließen, dass § 2 Abs. 1 WissZeitVG aufgrund seines abweichenden Wortlautes damit „mehr verlange“ als bloße wissenschaftliche Tätigkeiten. Wie bereits erläutert, wäre aber auch dies unzutreffend. Die wissenschaftliche Tätigkeit des befristet Beschäftigten führt immer zu seiner eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung und fördert diese. Aus diesem Grund konnte der Gesetzgeber das Merkmal auch im persönlichen Anwendungsbereich weglassen und im Lichte des Gesetzeszwecks unterstellen, dass die Beschäftigung immer „*der eigenen Aus-, Fort- und Weiterbildung dient*“³⁰, zumal die wissenschaftliche Tätigkeit bei Misch Tätigkeiten ohnehin überwiegen muss.³¹

Dieses Ergebnis bestätigt sich auch mit Blick auf § 2 Abs. 3³², 4 und 5 WissZeitVG. Das WissZeitVG geht erkennbar von einer typisierenden Betrachtung und sachgrundlosen Befristung aus, die ihre Grenzen in den

27 Vgl. BAG, Urteil vom 20. Januar 2021 – 7 AZR 193/20 –, juris Rn. 38: „Die angemessene Befristungsdauer ist daher einzelfallbezogen („jeweils“) unter Berücksichtigung der Verhältnisse bei Vertragsschluss zu ermitteln. Dabei kommt es insbesondere auf die Verhältnisse im jeweiligen Fach, das angestrebte Qualifizierungsziel und den Stand der individuellen Qualifizierung des Arbeitnehmers an“; vgl. auch ausführlich Mandler/Meißner, Die Angemessenheit der Befristungsdauer nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG, OdW 2017, 199 ff.

28 LAG Köln, Urteil vom 7. Oktober 2020 – 5 Sa 451/20 –, juris Rn. 54.

29 Vgl. BAG, Urteil vom 20. Januar 2021 – 7 AZR 193/20 –, juris Rn. 19 mwN.

30 BT-Drs. 16/3438, S. 12.

31 Vgl. Müller-Glöge, ErfK, 21. Aufl. 2021, § 2 WissZeitVG Rn. 2b.

32 Beachte: BAG, Urteil vom 20. Januar 2021 – 7 AZR 193/20 –, juris; aA. LAG Niedersachsen, Urteil vom 4. September 2020 – 14 Sa 864/19 –, juris: „Beschäftigungsphasen, die zum Zwecke der Anfertigung einer Doktorschrift genutzt werden, sind im Rahmen des § 2 Abs. 3 S. 1 WissZeitVG auch dann auf die gesamte zulässige Befristungsdauer nach § 2 Abs. 1 S. 1 und 4 WissZeitVG anzurechnen, wenn es sich um befristete Arbeitsverhältnisse mit nicht mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit handelt“; vgl. hierzu schon Mandler/Meißner, Entwurfsdiskussion WissZeitVG – Möglichkeiten, Einschränkungen, Verbesserungspotential, OdW 2016, 33, 46.

jeweiligen Höchstbefristungsgrenzen findet und kalendermäßig bestimmt wird.³³ § 2 Abs. 5 WissZeitVG ermöglicht zudem eine einseitige Verlängerung durch den Arbeitnehmer,³⁴ die von einer eventuellen weiteren Qualifizierung des Arbeitnehmers losgelöst zu beurteilen ist und ihre Rechtfertigung wiederum in der bereits nach § 1 Abs. 1 WissZeitVG vorausgesetzten wissenschaftlichen Tätigkeit findet. Auch die Systematik spricht daher gegen weitere Tatbestandsmerkmale.

3. Wille des Gesetzgebers

Der Wille des Gesetzgebers ist klar und bestätigt das nach Wortlaut und Systematik gefundene Ergebnis:

Eine wissenschaftliche Qualifizierung wird bei wissenschaftlicher Tätigkeit gem. § 1 Abs. 1 WissZeitVG unterstellt,³⁵ ohne dass sich hieran durch die Ergänzungen etwas ändern sollte.³⁶ Die Ergänzungen in § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 WissZeitVG sind daher auch nach dem Willen des Gesetzgebers lediglich unbeachtliche Klarstellungen des Gesetzeszwecks.³⁷

Abweichendes kann auch nicht aus dem Ziel der Novellierung im Übrigen geschlossen werden. Mit den Anpassungen des WissZeitVG sollte Kurzbefristungen im Wissenschaftsbereich entgegengewirkt werden. Dies wird unter anderem durch § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG sichergestellt, erfordert aber nicht, dass die sachgrundlose Befristung von weiteren Bedingungen abhängig gemacht wird.

Darüber hinaus kann den Überlegungen des Landesarbeitsgerichts zur Verfügbarkeit und Lektüre der Gesetzesbegründung nicht zugestimmt werden. Es ist zwar zutreffend, dass der „normunterworfenen Bürger“ Mühe haben mag die – online abrufbare – Gesetzesbegründung ausfindig zu machen und daraus das für ihn Maßgebliche zu gewinnen;³⁸ dies ist jedoch keine Ausnahme-, sondern der Regelfall und Rechtsberatung (ggf. auch kostenfreie) verfügbar. Die Gesetzesbegründung

weicht insofern – wie erläutert – auch nicht von demjenigen ab, was für den „Bürger“ ohnehin gilt und hat danach lediglich klarstellenden Charakter. Zudem steht neben dem „normunterworfenen Bürger“ auch die Forschungseinrichtung, die sich auf den in der Gesetzesbegründung niedergeschriebenen Willen des Gesetzgebers für ihre Auslegung verlassen können muss.

Ebenso ist dem Landesarbeitsgericht darin nicht zu folgen, dass der Wille des Gesetzgebers in § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG keinen Niederschlag gefunden habe und deshalb nicht berücksichtigt werden dürfe³⁹. Der Gesetzgeberwille ist ausdrücklich in den Normtext mit aufgenommen worden und führt – wie die Analyse des Wortlauts zeigt – nicht zu einer tatbestandlichen Ergänzung der hervorgebrachten Befristungstatbestände. Lediglich der Gesetzeszweck wird noch einmal erinnernd wiederholt, ohne dass hiermit neue Tatbestandsmerkmale gegenüber der Prüfung nach § 1 Abs. 1 WissZeitVG formuliert werden oder werden sollten.

Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend feststellt, ist eine Gesetzesinterpretation, die sich über den klar erkennbaren Willen des Gesetzgebers hinwegsetzt, unzulässig. Das Gericht wäre daher selbst bei seiner Interpretation des Wortlautes der Norm gehalten gewesen, dem erkannten Willen des Gesetzgebers größtmögliche Geltung zu verschaffen – etwa durch eine teleologische Reduktion der erkannten Tatbestandsmerkmale. Die Begründung des Gerichts überzeugt daher auch insoweit nicht.

4. Sinn und Zweck

Mit den Befristungstatbeständen in § 2 Abs. 1 WissZeitVG soll den Hochschulen, Universitätsklinik und außeruniversitären Forschungseinrichtungen auch weiterhin ein rechtssicherer und verlässlicher Rahmen für die befristete Beschäftigung des wissenschaftlichen oder künstlerischen Personals an die Hand gegeben werden,

33 Vgl. zum Rechtsmissbrauch *Mandler*, Rechtsmissbrauch bei Drittmittelbefristungen gem. § 2 Abs. 2 WissZeitVG, OdW 2015, 217 ff.; zur Berechnung der Höchstbefristungsgrenze *Mandler/Wegmann*, Berechnung der Höchstbefristungsgrenze gem. § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 WissZeitVG – Anmerkung zu LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 16. August 2018 – 21 Sa 201/18, OdW 2019, 125 ff.; juris; *Mandler/Wegmann*, Wie viele Tage hat das Jahr? Berechnung der Höchstbefristungsgrenzen gem. § 2 WissZeitVG – Anmerkungen zu BAG, Urteil vom 20. Mai 2020 – 7 AZR 72/19 und LAG Hamm, Urteil vom 28. November 2019 – 11 Sa 381/19, OdW 2021, 53.

34 Vgl. hierzu *Mandler*, Die Verlängerung von Arbeitsverhältnissen gem. § 2 Abs. 5 WissZeitVG, OdW 2014, 221.

35 BT-Drs. 16/3438, S. 12.

36 BT-Drs. 18/6489, S. 10.

37 BT-Drs. 18/6489, S. 10.

38 LAG Köln, Urteil vom 7. Oktober 2020 – 5 Sa 451/20 –, juris Rn. 46.

39 LAG Köln, Urteil vom 7. Oktober 2020 – 5 Sa 451/20 –, juris Rn. 42 ff.; die zitierten Entscheidungen des BGH und BAG sind insofern unergiebig. BAG, Urteil vom 20. November 2019 – 5 AZR 39/19 – Rn. 20 betrifft die Auslegung eines – zweiseitigen – Tarifvertrages; BGH, Urteil vom 5. November 2019 – XI ZR 650/18 – Rn. 30 betrifft den umgekehrten Fall, in dem die Gesetzesbegründung zusätzliche Anforderungen in den Normtext hineinliest – was allerdings mit der Richtlinie nicht vereinbar oder praktisch umsetzbar gewesen wäre.

40 Vgl. bspw. BT-Drs. 16/3438, S. 10.

um die Qualifizierung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses einerseits und die Innovation in Forschung und Lehre andererseits sicherzustellen.⁴⁰

Diese Zwecke würden vereitelt, wenn über die aus der wissenschaftlichen Tätigkeit folgende Qualifikation hinaus eine weitere Qualifizierung verlangt und damit aus der sachgrundlosen eine Sachgrundbefristung mit erheblichem Prüfungsaufwand für die Hochschulen, Universitätsklinika und außeruniversitären Forschungseinrichtungen würde.

Wie die Gesetzesbegründung zutreffend erläutert, geht es zudem *„neben der wissenschaftlichen Qualifizierung im engeren Sinne ... auch um den Erwerb von Fähigkeiten und Kenntnissen ... im Bereich der Wissenschaft“*, die *„im Ergebnis zu einer erfolgreichen beruflichen Karriere auch und gerade außerhalb der Wissenschaft befähigen“*⁴¹. Eine Qualifizierung allein um der Wissenschaft Willen (Qualifizierung im engeren Sinne) ist daher nicht der Regelfall und wird vom Gesetz dementsprechend auch nicht zur wirksamen Befristung vorausgesetzt.

5. Zur Entscheidung im Übrigen

Was materiell in dem neuen Tatbestandsmerkmal gefordert wird, ist der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts nicht klar zu entnehmen. Insoweit heißt es lediglich abgrenzend, dass sich die Qualifizierung *„nicht in der bloßen Gewinnung zusätzlicher Berufserfahrungen erschöpfen“* dürfe, sondern darüber hinausgehen müsse. Was hiermit gemeint ist und was die Forschungseinrichtung konkret hätte vortragen müssen, bleibt hingegen offen. Die Wissenschaftlichkeit der Tätigkeit erfordert nicht unbedingt das Bemühen um eigene, neue wissenschaftliche Erkenntnisse.⁴²

Nur weil ein Beschäftigter eine bestimmte wissen-

schaftliche Tätigkeit schon einmal ausgeübt hat, ist deren erneute Vornahme nicht der wissenschaftlich qualifizierende Effekt abzuerkennen. Das wissenschaftliche Arbeiten und die hieraus folgende wissenschaftliche Qualifizierung ist weithin durch Wiederholung, Reflexion und Verbesserung bereits bekannter Vorgänge und Methoden geprägt und von – nicht wissenschaftlichen – Daueraufgaben abzugrenzen (die hier nicht geprüft wurden). Der Erwerb zusätzlicher Berufserfahrungen ist insofern zwingende und zudem erwünschte Folge, die einer weiteren wissenschaftlichen Qualifizierung nicht entgegensteht, sondern mit ihr notwendigerweise einhergeht.⁴³

IV. Ausblick

Der Auslegung des Landesarbeitsgerichts ist nicht zu folgen. Die mit der Novelle 2016 eingeführten Ergänzungen in § 2 Abs. 1 Satz 1 bzw. Satz 2 WissZeitVG beinhalten gegenüber der wissenschaftlichen Tätigkeit in § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG nach Wortlaut, Systematik, Historie und Telos lediglich eine Klarstellung des Gesetzeszwecks, aber keine weiteren Tatbestandsmerkmale.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision selbst zugelassen. Mit einer klärenden Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts dürfte im ersten Quartal 2022 zu rechnen sein (Az. 7 AZR 573/20).

Dr. Tobias Mandler ist Rechtsanwalt bei Jones Day in München. Sabita Banerjee ist wissenschaftliche Mitarbeiterin ebenda. Der Beitrag gibt ausschließlich die persönliche Auffassung der Autoren wieder.

41 BT-Drs. 18/6489, S. 10.

42 Vgl. BAG, Urteil vom 24. Februar 2016 – 7 AZR 182/14 –, juris Rn. 32 mwN.

43 BT-Drs. 18/6489, S. 10.

