



---

## Sachstand

---

### **Befristung aufgrund wissenschaftlicher Qualifizierung nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz**

**Befristung aufgrund wissenschaftlicher Qualifizierung nach dem  
Wissenschaftszeitvertragsgesetz**

Aktenzeichen: WD 8 - 3000 - 049/22, WD 6 - 3000 - 048/22  
Abschluss der Arbeit: 18. Juli 2022  
Fachbereich: WD 8: Umwelt, Naturschutz, Reaktorsicherheit, Bildung  
und Forschung  
WD 6: Arbeit und Soziales

---

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

---

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>1.</b>	<b>Einleitung</b>	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>Gesetzeshistorie des WissZeitVG</b>	<b>4</b>
<b>3.</b>	<b>Auslegung des Begriffs der Qualifizierung durch das Bundesarbeitsgericht</b>	<b>8</b>
<b>4.</b>	<b>Qualifizierungsbefristung und Wissenschaftsfreiheit</b>	<b>10</b>
<b>5.</b>	<b>Evaluation des novellierten WissZeitVG</b>	<b>11</b>
<b>6.</b>	<b>Kritik und Reformvorschläge</b>	<b>13</b>

## 1. Einleitung

Dieser Sachstand beleuchtet den Begriff der „wissenschaftlichen Qualifizierung“ im Kontext der Befristung von Arbeitsverhältnissen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen auf der Grundlage des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Die Ziffer 3 dieses Sachstandes verantwortet der Fachbereich WD 6; im Übrigen erfolgte die Bearbeitung im Fachbereich WD 8.

## 2. Gesetzeshistorie des WissZeitVG

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)<sup>1</sup> vom 12. April 2007 enthält Regelungen zur Befristung von Beschäftigungsverhältnissen mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Kern dieses Befristungsrechts ist die **Qualifizierungsbefristung des § 2 Abs. 1 WissZeitVG**.<sup>2</sup> Dessen Sätze 1 bis 3 lauten in geltender Fassung:

„<sup>1</sup>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. <sup>2</sup>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; die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung nach Satz 1 und Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach Satz 1 zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben. <sup>3</sup>Die vereinbarte Befristungsdauer ist jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist.“

Die Ergänzung um die wortgleichen Halbsätze „wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt“ sowie um den neuen Satz 3 zur Angemessenheit der Befristungsdauer geschah mit Wirkung vom 17. März 2016 durch das **Erste Gesetz zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes**.<sup>3</sup> Mit der Gesetzesnovelle beabsichtigte die Bundesregierung, „Fehlentwicklungen in der Befristungspraxis“ entgegenzutreten, „unsachgemäße Kurzbefristungen“ zu unterbinden und somit die Beschäftigungsverhältnisse von wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu verbessern.<sup>4</sup>

Im Einzelnen finden sich zu den Ergänzungen in Satz 1 und 2 des § 2 Abs. 1 WissZeitVG folgende Ausführungen in der Regierungsbegründung zum Gesetzesentwurf:

- 
- 1 Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz - WissZeitVG) vom 12.4.2007 (BGBl. I S. 506), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 25.5.2020 (BGBl. I S. 1073) geändert worden ist, <https://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/BJNR050610007.html>.
  - 2 Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht/Waskow, Bd. 2: Individualarbeitsrecht II, 5. Auflage 2021, § 104 Befristung nach Sondergesetzen, Rn. 11.
  - 3 Gesetz vom 11.3.2016, BGBl. I S. 442.
  - 4 Gesetzesentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, BT-Drs. 18/6489, <https://dsrserver.bundestag.de/btd/18/064/1806489.pdf>, S. 1.

„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).

Im ersten Teil der Qualifizierungsphase wird zwar in hohem Maße eine Promotion angestrebt, doch gilt dies nur für die wissenschaftliche und kaum für die künstlerische Qualifizierung. Aber auch da, wo üblicherweise im ersten Teil der Qualifizierungsphase eine Promotion angestrebt wird, war es weder bislang so, noch ist dies für die Zukunft gewollt, dass das Anstreben einer Promotion als obligatorisches Element der wissenschaftlichen Qualifizierung festgeschrieben wird.

Dass wissenschaftliche Qualifizierung im ersten Teil der Qualifizierungsphase weniger als Fixierung auf den Erwerb der formalen Qualifikation „Promotion“ und vielmehr gerichtet auf den **Erwerb wissenschaftlicher Kompetenzen** zu verstehen ist, folgt auch daraus, dass nur ein kleiner Teil der wissenschaftlich Qualifizierten auf Dauer in der Wissenschaft verbleiben kann. Kompetenzerwerb in der Wissenschaft muss deshalb mehr beinhalten als die Vorbereitung auf wissenschaftliche Tätigkeiten in Forschung und Lehre. 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 Qualifizierung 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. Als formales Qualifizierungsziel wird zwar vielfach die Habilitation angestrebt. Diese verliert jedoch als zentrales Kriterium für die Berufungsfähigkeit auf eine Professur seit Beginn dieses Jahrtausends an Bedeutung. Zunehmend erfolgt der Erwerb der für die Berufung auf eine („ordentliche“) Professur erforderlichen weiteren wissenschaftlichen Qualifikationen auf anderen Wegen (zum Beispiel Juniorprofessur, Nachwuchsgruppenleitung).

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.<sup>5</sup>

Vorgaben zu der Art oder den Modalitäten der wissenschaftlichen Qualifizierung machte der Gesetzgeber nicht. Organisation und Ausgestaltung der Qualifizierungsprozesse seien „ureigene Aufgaben der Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen“. Es bestehe eine „Vielfalt der [...] Ausgestaltungen von Qualifizierungswegen und -möglichkeiten“.<sup>6</sup>

Die Gesetzesänderung und insbesondere die Gesetzesbegründung führten in der arbeitsrechtlichen Literatur zu Irritationen. Im Hinblick auf den insofern eindeutigen Gesetzeswillen wird zwar übereinstimmend angenommen, dass nicht nur formale Qualifikationsziele wie eine Promotion oder Habilitation unter die Qualifizierungsbefristung fielen, sondern § 2 Abs. 1 WissZeitVG auch auf andere Qualifizierungsziele gerichtet sein könne.<sup>7</sup> Uneinigkeit besteht aber dahingehend, worauf konkret eine Qualifizierung – abgesehen von Promotion und Habilitation – noch abzielen könne und wie die fragliche Qualifizierung vereinbart und ausgestaltet werden müsse.<sup>8</sup> Der Gesetzeswortlaut des § 2 Abs. 1 WissZeitVG in seiner seit 2016 geltenden Fassung sei insofern „der Auslegung zugänglich“.<sup>9</sup>

In einem fast zeitgleich mit dem In-Kraft-Treten des novellierten WissZeitVG veröffentlichten Ratgeber führte die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) hinsichtlich der Qualifizierungsbefristung aus:

- 
- 5 Gesetzesentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, BT-Drs. 18/6489, <https://dserver.bundestag.de/btd/18/064/1806489.pdf>, S. 10. Hervorhebungen nicht im Original.
  - 6 Gesetzesentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, BT-Drs. 18/6489, <https://dserver.bundestag.de/btd/18/064/1806489.pdf>, S. 11.
  - 7 Pschorr, Qualifikation durch Beschäftigung?, Zur Funktion des Merkmals „zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung“ in § 2 Abs. 1 S. 1 WissZeitVG nF, RdA 2021, 237 (238) m.w.N. Hauck-Scholz, Hochschularbeitsrecht – Regelungen für einen Sonderbereich des Arbeitslebens, öAT 2018, 114 (117). Siehe auch DFG, Handreichung zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG), [https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/rechtliche\\_rahmenbedingungen/handreichung\\_wisszeitvg.pdf](https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/rechtliche_rahmenbedingungen/handreichung_wisszeitvg.pdf), S. 1 f.
  - 8 Mit einem Überblick zum Streitstand: Pschorr, Qualifikation durch Beschäftigung?, Zur Funktion des Merkmals „zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung“ in § 2 Abs. 1 S. 1 WissZeitVG nF, RdA 2021, 237 (238). Von einer sprachlichen Ergänzung ohne neue tatbestandliche Anforderungen ausgehend: Brötzmann, Die Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes 2016 (WissZeitVG), öAT 2016, 48 (50). Die Ergänzung als formale Anwendungsvoraussetzung ansehend: Maschmann/Konertz, Das Hochschulbefristungsrecht in der Reform: Die Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, NZA 2016, 257 (259). Eine gesonderte Zertifizierbarkeit des Qualifizierungsziels verlangend: Hauck-Scholz, Erneuter Systemwechsel bei Befristungen im Wissenschaftsbereich – Auslegungsprobleme des novellierten WissZeitVG, RdA 2016, 262 (264 f.).
  - 9 Jousen, Wissenschaftszeitvertragsgesetz, 2. Online-Ausgabe 2018, WissZeitVG § 2 Rn. 3.

„Was genau eine Qualifizierung im Sinne des WissZeitVG ist und was nicht, damit werden sich in den kommenden Jahren vermutlich nicht zuletzt die Arbeitsgerichte beschäftigen müssen. [...] Die Frage, ob die Beschäftigung jeweils zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt oder diese nur vorgeschoben ist, ist in vollem Umfang gerichtlich überprüfbar.“<sup>10</sup>

Zu dieser Auslegungsfrage hat sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einer aktuellen Entscheidung positioniert (siehe Ziffer 3 dieses Sachstandes).

Vor Inkrafttreten des WissZeitVG regelten die §§ 57 a – 57 f des **Hochschulrahmengesetzes** (HRG)<sup>11</sup> den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Diese Vorschriften fanden mit dem Gesetz über befristete Arbeitsverhältnisse mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen vom 14. Juni 1985<sup>12</sup> Eingang ins HRG. **§ 57 b Abs. 1 HRG a.F.** gestattete den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, wenn die Befristung durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt war. Gemäß § 57 b Abs. 2 HRG a.F. lagen sachliche Gründe u.a. auch dann vor, wenn

„1. die Beschäftigung des Mitarbeiters mit Dienstleistungen [...] auch seiner Weiterbildung als wissenschaftlicher oder künstlerischer Nachwuchs oder seiner beruflichen Aus-, Fort- oder Weiterbildung dient,“ oder

„3. der Mitarbeiter besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Forschungsarbeit oder in der künstlerischen Betätigung erwerben oder vorübergehend in sie einbringen soll“.

Mit Inkrafttreten des Fünften Gesetzes zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes<sup>13</sup> am 23. Februar 2002 erfuhren die Regelungen über die befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (§§ 57 a ff. HRG) eine völlige Neugestaltung. Eingeführt wurden klar definierte Befristungshöchstgrenzen. Auf die Statuierung einzelner Sachgründe für eine Befristung wurde verzichtet.<sup>14</sup>

---

10 GEW (2016), Befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft, Ratgeber, [https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=41402&token=00dc3108028153822d73124565c1401c1e45dc02&sdownload=&n=WissZeitVG\\_Ratgeber\\_A5-2016-04.pdf](https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=41402&token=00dc3108028153822d73124565c1401c1e45dc02&sdownload=&n=WissZeitVG_Ratgeber_A5-2016-04.pdf), S. 16.

11 Hochschulrahmengesetz (HRG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 19.1.1999 (BGBl. I S. 18), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 15.11.2019 (BGBl. I S. 1622) geändert worden ist, <https://www.gesetze-im-internet.de/hrg/hrg.pdf>.

12 Gesetz vom 14.6.1985, BGBl. I S. 1065.

13 Gesetz vom 16.2.2002, BGBl. I S. 693.

14 Gesetzentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Fünften Gesetzes zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes und anderer Vorschriften (5. HRGÄndG), BT-Drs. 14/6853, <https://dserver.bundestag.de/btd/14/068/1406853.pdf>, S. 20.

### 3. Auslegung des Begriffs der Qualifizierung durch das Bundesarbeitsgericht

Mit dem Begriff der Qualifizierung hat sich jüngst das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einer Entscheidung befasst.<sup>15</sup> In dem Rechtsstreit um ein mehrfach befristetes Arbeitsverhältnis einer Diplomingenieurin ging es um die Frage, ob es sich bei der in § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 WissZeitVG ausgedrückten Maßgabe („zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung“) um ein eigenständig zu prüfendes Tatbestandsmerkmal handelt und wie der Begriff der Qualifizierung auszulegen ist.

Das BAG hat im Rahmen der Entscheidung zunächst dargelegt, dass es sich bei diesem Sachgrund um eine eigenständige Tatbestandsvoraussetzung für die Zulässigkeit der Befristung handelt. Hierfür würde bereits der Wortlaut der Vorschrift sprechen, vor allem aber der Zweck sowie die Regelungshistorie des § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 WissZeitVG. Durch die Novellierung des WissZeitVG solle sichergestellt werden, dass von den Befristungsmöglichkeiten nur im Zusammenhang mit der Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung Gebrauch gemacht wird. Dies attestiere den Regelungswillen, die Zulässigkeit der befristeten Beschäftigung von wissenschaftlichem oder künstlerischem Personal unter den strikten „Vorbehalt der Qualifizierungsförderung“ zu stellen und eine diesbezüglich „positive Feststellung“ zu fordern.<sup>16</sup>

Hiervon ist in der Vorinstanz auch das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln ausgegangen, jedoch mit der Maßgabe, dass die bloße Verrichtung wissenschaftlicher Arbeiten und die mit der Ausübung wissenschaftlicher Tätigkeiten typischerweise und regelmäßig verbundenen Kompetenzzuwächse, die sich aus der zunehmenden Berufserfahrung ergeben, nicht ausreichend seien. Nach Auffassung des LAG sei eine Befristung daher nur wirksam, wenn sie eine wissenschaftliche Qualifizierung fördern soll, die über die bloße Gewinnung zusätzlicher Berufserfahrung hinausgeht.<sup>17</sup> Zur Begründung hat sich das LAG auf den in der Norm zum Ausdruck kommenden objektivierten Willen des Gesetzgebers gestützt.<sup>18</sup>

Das BAG bestätigt mit seiner Entscheidung hingegen eine weite Auslegung des Qualifizierungsbegriffs. In dem Leitsatz der Entscheidung heißt es unter anderem:

„Die qualifikationszweckbezogene Maßgabe von § 2 I 1, 2 WissZeitVG ist nicht an ein formelles Qualifizierungsziel gebunden. Ihr ist jenseits einer angestrebten Promotion oder Habilita-

---

15 BAG Urteil vom 2. Februar 2022 – 7 AZR 573/20 – NZA 2022, S. 767.

16 BAG Urteil vom 2. Februar 2022 – 7 AZR 573/20 – NZA 2022, S. 767, Rn. 42.

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

18 LAG Köln Urteil vom 7. Oktober 2020 – 5 Sa 451/20 – juris Rn. 43, 52.



tion auch dann genügt, wenn mit der befristet ausgeübten Tätigkeit eine wissenschaftliche oder künstlerische Kompetenz gefördert wird, die in irgendeiner Form zu einer beruflichen Karriere auch außerhalb der Hochschule zu befähigen vermag.“<sup>19</sup>

Nach Auffassung des BAG sei danach kein vom Erwerb zusätzlicher Berufserfahrung „abgekoppelter“ wissenschaftlich qualifizierender Beschäftigungszweck notwendig.

Zur Begründung hat sich das BAG auf den Wortlaut des § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 WissZeitVG berufen, der in „einem eher weiten Sinn auf eine „Qualifizierung“ – und nicht auf ein „Qualifizierungsziel““ abstelle und nur eine „**Förderung**“ der **Qualifizierung** verlange.<sup>20</sup> Daneben stützt sich das BAG auf die Entstehungsgeschichte des WissZeitVG sowie dessen Gesetzesbegründung, welche weder ein formales Qualifikationsziel noch die Feststellung eines gegenüber der wissenschaftlichen oder künstlerischen Dienstleistung gesondert bestimmbareren Kompetenzzuwachses fordere. Wegen praktischer Bedürfnisse und der Möglichkeit, Befristungen auch außerhalb eines erstrebten Verbleibs in der wissenschaftlichen Arbeit nutzen zu können, habe der Gesetzgeber bewusst von der Vorgabe eines formalen Qualifizierungsziels abgesehen.

Die Anforderungen an das Vorliegen einer Qualifizierungsförderung seien nach dem BAG nicht zu überspannen, sodass das eigenständige Tatbestandsmerkmal dann erfüllt sei, wenn eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit ausgeübt wird, die geeignet ist, den persönlichen Befähigungszuwachs sowie den beruflichen Fortgang **in irgendeiner Form** zu fördern. Ein gesondert quantifizierbarer Kompetenzzuwachs sei nicht notwendig.<sup>21</sup>

Insoweit stellt das BAG entscheidend auf die „**bloße**“ **Geeignetheit** der Beschäftigung für einen individuellen Kompetenzerwerb ab. Hierbei seien die Umstände bei Vertragsschluss maßgeblich, wobei sich die Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung aus der vertraglichen Vereinbarung ergeben könne. Zwingend sei sie jedoch nicht in den Arbeitsvertrag aufzunehmen, da sie dem Zitiergebot des § 2 Abs. 4 WissZeitVG nicht unterfalle.<sup>22</sup>

Damit stellt das BAG an das Vorliegen einer Qualifizierungsförderung keine hohen Anforderungen und schließt sich insoweit einer bereits in der Literatur vertretenen Auffassung an.<sup>23</sup> Zwar erzeugt höchstrichterliche Rechtsprechung weder Gesetzesrecht noch Rechtsbindung. Dennoch ist zu erwarten, dass die Arbeitsgerichte die vom BAG statuierte (weite) Auslegungslinie künftig bei der Bestimmung des Qualifikationsbegriffs zugrunde legen werden.

---

19 BAG Urteil vom 2. Februar 2022 – 7 AZR 573/20 – NZA 2022, S. 767.

20 BAG Urteil vom 2. Februar 2022 – 7 AZR 573/20 – NZA 2022, S. 767, Rn. 48.

21 BAG Urteil vom 2. Februar 2022 – 7 AZR 573/20 – NZA 2022, S. 767, Rn. 47, 49.

22 BAG Urteil vom 2. Februar 2022 – 7 AZR 573/20 – NZA 2022, S. 767, Rn. 51.

23 Vgl. Waskow in: Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 2, 2. Auflage 2021, § 104 Rn. 20; Maschmann/Konertz, Das Hochschulbefristungsrecht in der Reform: Die Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, NZA 2016, S. 257, 259; Müller-Glöge in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. Auflage 2022, § 2 WissZeitVG Rn. 2b.

#### 4. Qualifizierungsbefristung und Wissenschaftsfreiheit

Im Vergleich zu den Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG)<sup>24</sup> sieht das WissZeitVG deutlich umfangreichere Befristungsmöglichkeiten vor.<sup>25</sup> Nach allgemeiner Auffassung seien diese **Sonderbefristungsrechte** im Hinblick auf die verfassungsrechtlich abgesicherte Stellung der Hochschulen und Forschungseinrichtungen gerechtfertigt.<sup>26</sup> Für die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Hochschulen und Forschungseinrichtungen sei auch in Bezug auf das Arbeitsrecht die prägende Wirkung des Grundrechts aus Art. 5 Abs. 3 GG von zentraler Bedeutung. Ihre Beschäftigungsverhältnisse müssten den Erfordernissen der Wissenschaftsadäquanz genügen. Hierzu gehöre neben den Regelungen zur Selbstverwaltung und Personalvertretung auch die Verpflichtung zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.<sup>27</sup> Durch die Befristungsregelungen solle „Innovation durch Fluktuation“ möglich bleiben.<sup>28</sup> Eine ständige Fluktuation sei erforderlich, um einen laufenden Zustrom junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie neuer Ideen zu gewährleisten, ohne den die Forschung erstarren würde. Die Möglichkeit einer Befristung stelle sicher, dass vorhandene Stellen nicht auf Dauer blockiert würden und die Nachwuchsförderung nicht behindert würde.<sup>29</sup>

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) äußerte sich in seiner Leitentscheidung „Wissenschaftliches Personal“ grundlegend zu den Befristungsrechten nach dem geänderten HRG:

„Zur sachgerechten Förderung des akademischen Nachwuchses, einer aus Art. 5 III GG folgenden Aufgabe, ist die generelle Befristung der Beschäftigungsverhältnisse von wissenschaftlichen Mitarbeitern geeignet und auch erforderlich. Arbeitsverhältnisse, die Gelegenheit

- 
- 24 Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG) vom 21.12.2000 (BGBl. I S. 1966), das zuletzt durch Artikel 10 des Gesetzes vom 22.11.2019 (BGBl. I S. 1746) geändert worden ist, <https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfhg/BjNR196610000.html>.
- 25 Die Formulierung „privilegierter Arbeitgeber“ verwendend: Birnbaum/Friedhofen, Bildungsrecht in der Corona-Krise, 2021, § 5 Arbeitsrecht Rn. 198.
- 26 Vgl. stellvertretend: Brötzmann, Die Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes 2016 (WissZeitVG), öAT 2016, 48 (50). Maschmann/Konertz, Das Hochschulbefristungsrecht in der Reform: Die Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, NZA 2016, 257 (259). Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht/Germelmann, Bd. 2: Individualarbeitsrecht II, 5. Auflage 2021, § 156 Arbeitsverhältnisse besonderer Berufsgruppen Rn. 10 f. BVerfG, Beschluss vom 24.4.1996, 1 BvR 712/86 „Wissenschaftliches Personal“, zitiert nach juris – Rn. 111.
- 27 Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht/Germelmann, Bd. 2: Individualarbeitsrecht II, 5. Auflage 2021, § 156 Arbeitsverhältnisse besonderer Berufsgruppen Rn. 10 f. Dürig/Herzog/Scholz/Gärditz, 96. EL November 2021, GG Art. 5 Abs. 3 Rn. 210 ff. Zur Wissenschaftsadäquanz siehe auch BVerfG, Urteil vom 29.5.1973, 1 BvR 424/71, 1 BvR 325/72 „Hochschulurteil“, zitiert nach juris – Rn. 60.
- 28 Boecken/Joussen, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 6. Auflage 2019, WissZeitVG § 2 Rn. 2; Joussen, Wissenschaftszeitvertragsgesetz, 2. Online-Ausgabe 2018, WissZeitVG § 2 Rn. 2; Dieterich/Preis, Das Hochschularbeitsrecht in der Verfassungsfalle?, NZA 2004, 1241 (1245), wonach die Sicherung von Innovation durch Fluktuation des wissenschaftlichen Personals bereits das Ziel der §§ 57 a ff. HRG 1985 und 2002 gewesen sei.
- 29 Gesetzentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, BT-Drs. 10/2283, <https://dserver.bundestag.de/btd/10/022/1002283.pdf>, S. 6.

zur wissenschaftlichen Weiterbildung nach Beendigung eines Studiums geben, sind dazu unentbehrlich. Professionelle wissenschaftliche Arbeitsweisen können schwerlich anders als in täglicher Berufsarbeit erlernt und eingeübt werden. Entsprechende Beschäftigungsverhältnisse gewähren zugleich eine gewisse Alimentierung während einer Phase beruflicher Qualifikation, die auf eine vollwertige wissenschaftliche Arbeit vorbereiten soll. Dieser Sinn verflüchtigt sich, wenn das Arbeitsverhältnis über einen gewissen Zeitraum hinaus andauert. Der Einübungseffekt nutzt sich ab. Jede vorberufliche Lernphase muß einmal zu Ende gehen. **Kontinuierliche Nachwuchsförderung in Arbeitsverhältnissen kann nur betrieben werden, wenn die beschränkt vorhandenen Stellen immer wieder frei werden.** Ein milderer Mittel als die Befristung der Arbeitsverhältnisse ist dazu nicht ersichtlich.<sup>30</sup>

Nach Auffassung des BVerfG würden die in Frage stehenden Vorschriften zwar in die Koalitionsfreiheit der Beschwerdeführerinnen eingreifen. Der Eingriff sei aber im Interesse der von Art. 5 Abs. 3 GG geschützten Wissenschaftsfreiheit gerechtfertigt.<sup>31</sup>

Hinsichtlich der Arbeitsverhältnisse im Wissenschaftskontext folgt aus diesen Grundsätzen, dass der Gesetzgeber zu Befristungen berechtigt ist, damit der Staat seiner Verpflichtung zur kontinuierlichen Nachwuchsförderung nachkommen kann. Die konkrete Ausgestaltung der Befristungsregelungen obliegt dabei – unter Berücksichtigung höherrangiger Rechtsvorschriften etwa des Unionsrechts<sup>32</sup> – dem gesetzgeberischen Ermessen.

## 5. Evaluation des novellierten WissZeitVG

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat die INTERVAL GmbH in Kooperation mit dem HIS-Institut für Hochschulentwicklung e.V. (HIS-HE) mit der in § 8 WissZeitVG gesetzlich vorgesehenen Evaluation der Auswirkungen des novellierten WissZeitVG beauftragt. In dem **Evaluationsbericht von Mai 2022** heißt es hinsichtlich der Qualifizierungsbefristung:

„Das WissZeitVG enthält keine Einschränkung der Qualifizierungsziele und ist insbesondere nicht auf Promotion und Habilitation (oder äquivalente Leistungen) beschränkt. Trotz dessen entfällt der Großteil (89,7 %) der vereinbarten Qualifizierungsziele auf die Promotion und die Habilitation. Für 88 Prozent der Nichtpromovierten ist die Promotion das aktuelle Ziel, für 57 Prozent der Promovierten ist es die Habilitation. 15 Prozent der nach § 2 (1) WissZeitVG befristeten Beschäftigten verfolgen aktuell kein Qualifizierungsziel. Dies sind überwiegend Fälle,

---

30 BVerfG, Beschluss vom 24.4.1996, 1 BvR 712/86 „Wissenschaftliches Personal“, zitiert nach juris – Rn. 111. Hervorhebungen nicht im Original.

31 Ebenda, Rn. 99.

32 Siehe dazu die Ausarbeitung des Fachbereichs Europa, „Vorgaben der Richtlinie 1999/70/EG zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge für die Regelung in § 2 Abs. 1 WissZeitVG“, PE 6 - 3000 - 035/22.

die ihre Arbeiten an der Qualifizierung temporär zurückgestellt haben. Nur rund sechs Prozent verfolgen weder aktuell noch langfristig ein Qualifizierungsziel.“<sup>33</sup>

In einer **Fallstudie zur wissenschaftlichen Qualifizierung von Postdocs** an einer Universität stellen die Autoren des Evaluationsberichts ein „relativ breit gefasstes Verständnis von wissenschaftlicher Qualifizierung“ fest. Den interviewten Mitarbeitenden des Personaldezernats zufolge sei eine wissenschaftliche Qualifizierung in der Forschung bei Forschungsvorhaben mit wissenschaftlichen Aufgabenstellungen oder dem Transfer von Forschungsergebnissen anzunehmen; in der Lehre in der Identifizierung und Entwicklung von Lehr- und Lernfeldern oder der Entwicklung von didaktischen Konzepten. Aus Sicht der interviewten Postdocs seien die Qualifizierungsziele für die Postdoc-Phase an der Universität weniger klar konturiert als in der Promotionsphase. Alle Postdocs hätten betont, dass die wissenschaftliche Qualifizierung im Rahmen ihrer Verträge immer mit der Übernahme von Regelaufgaben in den Fachbereichen, insbesondere in der Lehre und Betreuung von Studierenden, und Aufgaben der universitären Selbstverwaltung kollidieren würde. In den Interviews mit den Postdocs sei deutlich geworden, dass die Ermöglichung wissenschaftlicher Qualifizierung stark vom (An-)Leistungsverständnis des Fachvorgesetzten abhängt. Aus Sicht des Personaldezernats gestalte sich die Formulierung von Qualifizierungszielen und angemessenen Vertragslaufzeiten bei wissenschaftlichem Personal, das keine formale wissenschaftliche Qualifizierung anstrebt und Aufgaben im Wissenschaftsmanagement wahrnimmt, als problematisch. Die vertragliche Gestaltung von wissenschaftlichen Qualifizierungsprozessen habe sich mit der Novelle des WissZeitVG nicht verbessert.<sup>34</sup>

Bezüglich der gesetzgeberisch intendierten Begrenzung von Kurzzeitbefristungen und Kettenarbeitsverträgen führen die Autoren des Evaluationsberichts aus:

„Die rückwirkend erhobenen Vertragsdaten der am 01. Dezember 2020 befristet Beschäftigten zeigen, dass sich die Vertragslaufzeiten nach der Gesetzesnovelle erkennbar verlängert haben. An den Universitäten hatten im Jahr 2015 die befristeten Arbeitsverträge der hier betrachteten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine mittlere Laufzeit von rund 15 Monaten (nicht promoviert) bzw. 17 Monaten (promoviert). Nach einem Höchstwert im Jahr 2017 (21 bis 22 Monate) lagen diese Mittelwerte im Jahr 2019 bei 20 Monaten. Maßgeblich für diese Entwicklung waren die Verträge mit dreijähriger Laufzeit, deren Zunahme insbesondere bei den Erstverträgen zu beobachten war. Während sich die Werte in den Jahren 2018 und 2019 stabilisiert hatten, sind sie im Jahr 2020 im Mittel um 2,7 Monate gesunken. Der Rückgang könnte im Zusammenhang mit der Pandemie stehen.

Vergleichbare Entwicklungen konnten auch bei den anderen Einrichtungen beobachtet werden, wobei das Niveau der mittleren Laufzeiten – über den gesamten Betrachtungszeitraum

---

33 Sommer/Jongmanns/Book/Rennert, Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, Bericht, [https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/abschlussbericht-evaluation-wiss-zeitvg.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/abschlussbericht-evaluation-wiss-zeitvg.pdf?__blob=publicationFile&v=2), S. XIV.

34 Ebenda, S. 51 f.

gerechnet – an den AuF [Außeruniversitären Forschungseinrichtungen] und im medizinischen Bereich tendenziell höher und an den HAW [Hochschulen für Angewandte Wissenschaften] tendenziell niedriger lag als an den Universitäten.“<sup>35</sup>

## 6. Kritik und Reformvorschläge

Der **Koalitionsvertrag 2021-2025** zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP formuliert die Absicht, das WissZeitVG auf Basis seiner jüngsten Evaluation zu reformieren und dabei u.a. darauf hinzuwirken, dass in der Wissenschaft Dauerstellen für Daueraufgaben geschaffen werden.<sup>36</sup> Anlässlich der Auftaktveranstaltung für den **Beteiligungsprozess zur Reform des WissZeitVG** am 27. Juni 2022 haben verschiedene Stakeholder Kritik und Reformvorschläge, auch hinsichtlich der Qualifizierungsbefristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG, vorgebracht.

So spricht sich der **Deutsche Hochschulverband (DHV)**, welcher die hochschulpolitischen, rechtlichen und wirtschaftlichen Interessen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer vertritt<sup>37</sup>, in einem aktuellen Eckpunktepapier gegen eine ersatzlose Abschaffung des WissZeitVG aus. Im Einzelnen plädiert der DHV dafür, eine Personalstruktur zu ermöglichen, die stärker nach den verschiedenen Aufgaben in der Wissenschaft differenziere. Wissenschaftliche Dienstleistungen und Daueraufgaben müssten bedarfsgerecht auch mit Dauerstellen unterlegt sein, während die Eigenqualifikation über spezifische Befristungsregelungen in größtmöglicher Freiheit und Unabhängigkeit erfolgen müsse und könne.<sup>38</sup>

Ähnliche Forderungen sowie eine punktuelle Reform des WissZeitVG formulierte der DHV bereits in einem Positionspapier aus dem Jahr 2020. Danach bestehe ein großer Schritt zur Entschärfung des Befristungsdilemmas in der personellen Entflechtung von wissenschaftlichen Dienstleistungen (z.B. als Lecturer, Leitung eines Prüfungsamtes oder einer wissenschaftlichen Einrichtung usw.) und Beschäftigungsverhältnissen mit Qualifizierungsaufgaben (z.B. Promotion, Habilitation, Juniorprofessur oder Nachwuchsgruppenleitung):

„Die gegenwärtig weitgehend praktizierte Vermengung von wissenschaftlicher Dienstleistung und Eigenqualifikation nach der Promotion wird vom DHV als Grundmodell abgelehnt. Die wissenschaftliche Dienstleistung von Qualifikanten erscheint nur insofern sinnvoll, als sie – deutlich belegbar und in kleinem Umfang – Inhalt und Förderung der Eigenqualifikation ist.“<sup>39</sup>

---

35 Ebenda, S. XI. Erläuterungen nicht im Original. Vgl. Abkürzungsverzeichnis, S. VIII.

36 [https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag\\_2021-2025.pdf](https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2021-2025.pdf), S. 19.

37 <https://www.hochschulverband.de/aufgaben-und-ziele>.

38 Deutscher Hochschulverband (2022), Zur Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, Positionspapier des Deutschen Hochschulverbands, [https://www.hochschulverband.de/fileadmin/redaktion/download/pdf/pm/DHV\\_Positionspapier\\_WissZeitVG.pdf](https://www.hochschulverband.de/fileadmin/redaktion/download/pdf/pm/DHV_Positionspapier_WissZeitVG.pdf), S. 2.

39 Deutscher Hochschulverband (2020), Zum Befristungsrecht in der Wissenschaft - Positionspapier des Deutschen Hochschulverbandes, <https://www.hochschulverband.de/positionen/presse/resolutionen/zum-befristungsrecht-in-der-wissenschaft>.

In einem jüngsten Positionspapier spricht sich die **Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)** für die Ablösung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes durch ein Wissenschaftsentfristungsgesetz und für eine Engführung des Qualifizierungsbegriffs aus. Im Einzelnen fordert die Bildungsgewerkschaft in ihrem „Acht-Punkte-Programm“:

„ ... eine Begrenzung der Qualifizierungsziele von nicht-promoviertem wissenschaftlichen und künstlerischen Personal auf die Promotion, an den Musik- und Kunsthochschulen auch auf äquivalente Qualifizierungen, sowie von promoviertem wissenschaftlichen und künstlerischen Personal auf die Habilitation oder eine gleichwertige Qualifizierung für eine Professur bzw. eine andere verantwortungsvolle Tätigkeit in Forschung und Lehre im neuen Wissenschaftsentfristungsgesetz. Weiter bedarf es einer verbindlichen gesetzlichen Regelung, dass die vertragliche Arbeitszeit überwiegend, das heißt zu mehr als 50 Prozent, für die eigenständige Arbeit an der wissenschaftlichen Qualifizierung zur Verfügung stehen muss, damit die Befristung des Beschäftigungsverhältnisses gerechtfertigt ist.“<sup>40</sup>

Auch die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (**ver.di**) verlangt eine grundlegende Reform des Befristungsrechts in der Wissenschaft. Eckpunkte für mehr Planbarkeit und Chancengleichheit der Berufswege in der Wissenschaft seien nach Auffassung von ver.di:

„Der Qualifizierungsbegriff im WissZeitVG muss eng geführt und juristisch bindend definiert werden.

Eine Anstellung zur Promotion kann eine Befristung begründen. Für andere Qualifizierungsziele als Begründung für eine befristete Beschäftigung sehen wir in dieser Phase keine Berechtigung.

Mit dem Eintritt in die Postdoc-Phase sollte in der Regel ein unbefristeter Arbeitsvertrag oder zumindest ein planbares Verfahren zur Entfristung in der Wissenschaft verbunden sein. Beschäftigte, deren Arbeit von Daueraufgaben geprägt ist, müssen auf Dauerstellen beschäftigt werden.“<sup>41</sup>

**Die Junge Akademie**, eine interdisziplinäre Forschungsplattform für den wissenschaftlichen Nachwuchs, sieht klar definierte Karrierestufen und eine begründete Eingrenzung der Qualifizierungsphase als ein zentrales Element an, um eine verbindliche und verantwortliche Personalentwicklung sowie eine gelungene Bestenauslese zu ermöglichen.<sup>42</sup> Für die Postdoc-Phase schlägt

---

40 GEW (2022), Dauerstellen für Daueraufgaben: Weg mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz, her mit dem Wissenschaftsentfristungsgesetz, <https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=123530&to-ken=89f8d9f228fcb5f7a6a16ecdb90ec9bb7ee5dd56&sdownload=&n=Positionspapier-Dauerstellen-fuer-Dauer-aufgaben.pdf>, S. 7. Eine Schätzung, wie viele zusätzliche Stellen ein solches Modell mit 50 % Anteil eigenständiger Arbeit an der wissenschaftlichen Qualifizierung erfordern würde, enthält das Positionspapier nicht.

41 Ver.di (2022), Reform des Befristungsrechts muss her, <https://gesundheit-soziales-bildung.verdi.de/themen/befristung-in-der-wissenschaft/++co++337054d4-f3b0-11ec-866a-001a4a160111>.

42 Die Junge Akademie (2022), Perspektiven auf das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, [https://www.diejungeakademie.de/fileadmin/user\\_upload/Dokumente/Presse/20220624\\_DieJungeAkademie\\_StellungnahmeWiss-ZeitVG.pdf](https://www.diejungeakademie.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/Presse/20220624_DieJungeAkademie_StellungnahmeWiss-ZeitVG.pdf), S. 2.

Die Junge Akademie vor, den im geltenden WissZeitVG vorgesehenen Befristungsgrund der Qualifizierung zu streichen. Nach der Promotion finde Weiterbildung und Karriereentwicklung statt. Diese seien aber nicht auf die Phase vor Erlangung einer unbefristeten Stelle begrenzt.<sup>43</sup>

\* \* \*