

Bundesarbeitsgericht  
Siebter Senat

Urteil vom 2. Februar 2022  
- 7 AZR 573/20 -  
ECLI:DE:BAG:2022:020222.U.7AZR573.20.0

I. Arbeitsgericht Köln

Urteil vom 26. Mai 2020  
- 11 Ca 295/20 -

II. Landesarbeitsgericht Köln

Urteil vom 7. Oktober 2020  
- 5 Sa 451/20 -

---

Entscheidungsstichworte:

Befristung - wissenschaftliches Personal

Leitsätze:

Die Zulässigkeit der Befristung des Arbeitsvertrags mit wissenschaftlichem oder künstlerischem Personal setzt nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 WissZeitVG in der seit 17. März 2016 geltenden Fassung neben der Einhaltung einer Höchstbefristungsdauer voraus, dass die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifikation erfolgt. Das ist jenseits einer angestrebten Promotion oder Habilitation auch dann der Fall, wenn mit der befristeten Tätigkeit eine wissenschaftliche oder künstlerische Kompetenz gefördert wird, die in irgendeiner Form zu einer beruflichen Karriere auch außerhalb der Hochschule befähigt.

# BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 573/20  
5 Sa 451/20  
Landesarbeitsgericht  
Köln

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
2. Februar 2022

## URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 2. Februar 2022 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Klose und Waskow sowie die ehrenamtlichen Richter Zwisler und Glatt-Eipert für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 7. Oktober 2020 - 5 Sa 451/20 - aufgehoben.

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 26. Mai 2020 - 11 Ca 295/20 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung am 31. Dezember 2019 geendet hat. 1

Die 1976 geborene Klägerin ist Diplomingenieurin. Sie hat zwei minderjährige Kinder und war in der Zeit vom 1. September 2010 bis 31. Dezember 2019 auf der Grundlage von fünf mit der beklagten Bundesrepublik geschlossenen befristeten Arbeitsverträgen bei der Bundesanstalt für Straßenwesen - einem Forschungsinstitut des Bundesverkehrsministeriums - teilzeitbeschäftigt mit zunächst 76,92 vH und später 61,54 vH der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer entsprechenden Vollbeschäftigten. 2

§ 1 des letzten - von den Parteien unter dem 15. August 2018 geschlossenen und mit „Änderungsvertrag“ überschriebenen - Arbeitsvertrags lautet: 3

„...“

Frau Dipl.-Ing. ... wird ab 01.10.2018

- als teilzeitbeschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiterin mit wissenschaftlichen Dienstleistungen mit 61,54 v.H. der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer entsprechenden Vollbeschäftigten weiterbeschäftigt. ...

Das Arbeitsverhältnis ist zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung befristet bis zum 31.12.2019.

Die Befristung erfolgt ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes gemäß

§ 2 Absatz 1 **Satz 1 und Satz 4**

i.V.m. § 1 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) vom 12.04.2007 in der Fassung des Ersten Gesetzes zur Änderung des WissZeitVG vom 11.03.2016.“

Nach Maßgabe der für den der Klägerin übertragenen Dienstposten einschlägigen Arbeitsplatzbeschreibung „führt der/die Dienstposteninhaber/in nachfolgend angeführte Tätigkeiten mitarbeitend aus“: 4

**„Betreuung und Bearbeitung von Forschungsaufgaben des Betonstraßenbaus, speziell zur Thematik ‚Hybrides Ertüchtigungssystem für die Straßenerhaltung unter Einsatz neuartiger Werkstoffe‘**

- Entwicklung eines FEM-Volumenmodells zur Abbildung verschiedener Fertigteil-Plattensysteme
- Simulation wirklichkeitsnaher Beanspruchungszustände in den Systemen
- Erarbeitung eines Dimensionierungsleitfadens
- Durchführung von Test- und Simulationsrechnungen zur Materialspezifizierung
- Koordination eines iterativen Materialscreening im Kontext mit der Fertigteilherstellung und der FE-Modellierung
- Abgleich der Berechnungsergebnisse und der Ergebnisse aus Laborversuchen
- Bestimmung von Texturparametern und Prognose des Lärminderungspotenzials
- Evaluierung und Auswahl von Demonstratorflächen inkl. Bohrkernsondierungen und wissenschaftliche Auswertung spezieller kleinmaßstäblicher Laborprüfungen
- Planung, Koordination und Durchführung eines Modellversuches ‚Hybride Straßenkonstruktion‘
- iterative Optimierung eines Algorithmus für die Festlegung geeigneter Fugenbilder

- wissenschaftliche Begleitung eines in situ Demonstrationsvorhabens inklusive messtechnisches Monitoring (z.B. kombinierte Ebenheitsmessungen der Längs- und Querebenheit, Tragfähigkeitsmessungen)
- Durchführung und Auswertung von fachspezifischen Recherchen (national/international)
- allgemeine administrative Tätigkeiten

#### **Konzeptionelle Planung und Betreuung exponentieller Versuchsreihen**

- Planung, Durchführung und Auswertung spezieller Laborversuche und -prüfungen sowie Experimenten
- wissenschaftliche Begleitung eines iterativen Materialscreening im Kontext mit der Spezifikation von Materialparameter
- Analysen und Modellbildung
- allgemeine administrative Tätigkeiten

#### **Mitarbeit in nationalen und internationalen Gremien**

- Erarbeitung von nationalen Strategien und Regelungen auf Basis neuer Forschungserkenntnisse
- Praktische Umsetzung der Forschungsergebnisse aus Eigen- und Drittmittelforschung zur Erstellung bzw. Weiterentwicklung nationaler und internationaler Regelwerke
- Vertretung der Interessen von BMVI/BAST in diesen Gremien
- fachlicher Austausch mit Experten (national/international)“

Der „Anteil an der Gesamtarbeitszeit in %“ ist angegeben bei der Betreuung und Bearbeitung von Forschungsaufgaben des Betonstraßenbaus mit 50, bei der konzeptionellen Planung und Betreuung exponentieller Versuchsreihen mit 30 und bei der Mitarbeit in nationalen und internationalen Gremien mit 20. Bei der Thematik „Hybrides Ertüchtigungssystem für die Straßenerhaltung unter Einsatz neuartiger Werkstoffe“ (HESTER) handelt es sich um ein (Verbund-)Forschungsprojekt mit dem Ziel der Weiterentwicklung der Betonfertigteilmontage

5

für Straßenbefestigungen zur Erhöhung der Dauerhaftigkeit der Befestigungen, Reduzierung der Bauzeiten in situ sowie Verbesserung der Wirtschaftlichkeit und Ressourcenschonung.

In einer - ausgefüllte Formularfelder enthaltenden - Anlage zum Arbeitsvertrag vom 15. August 2018 mit der Überschrift „Bundesanstalt für Straßenwesen (BASt) - Qualifizierungsplan“ heißt es unter „Qualifizierungsziele gem. § 2 Abs. 1 WissZeitVG“ und „1. Fachliche Qualifizierungsziele“:

„Erlangung vertiefter Kenntnisse in den Themenfeldern - Betonstraßenbau/Betontechnologie - insbesondere im Bereich ‚Betonfertigteile für Verkehrsflächen aus Beton‘. Hierzu soll die fachliche Bearbeitung des BMBF-Drittmittelprojektes HESTER inkl. Erstellung des wissenschaftlichen Abschlussberichtes erfolgen. Im Kontext mit dem Projektabschluss ist zudem vorgesehen, dass die Ergebnisse und Erfahrungen publiziert werden. Hierzu soll neben der Bewertung der im FE-Vorhaben erprobten Systeme und Technologien auch eine Verknüpfung und Analyse der Ergebnisse aus weiteren BASt-Forschungsvorhaben zu dieser Thematik vorgenommen werden.“

Außerdem ist in der Anlage unter „2. Weitere Qualifizierungsziele“ angeführt:

„Neben der fachlichen Qualifizierung ist der übertragene Aufgabenbereich im Rahmen der praktischen Tätigkeit geeignet, folgende (wissenschaftliche) Kompetenzen zu erlangen: ...“

Angekreuzt und näher beschrieben sind in diesem Zusammenhang die Bereiche Projektkompetenz, Darstellungsvermögen, Strategiekompetenz, Verhandlungs- und Überzeugungsfähigkeit sowie Kommunikations- und Informationsfähigkeit. Wörtlich heißt es bei „Projektkompetenz“:

„Entwicklung der Fähigkeit, Forschungsprojekte im aufgeführten Tätigkeitsfeld verantwortlich zu planen, zu konzipieren sowie unter Anwendung wissenschaftlicher Methoden durchzuführen und auszuwerten sowie die Ergebnisse souverän zu vertreten und Umsetzungsvorschläge für Gesetz- und Verordnungsgeber zu entwickeln“.

Mit ihrer am 15. Januar 2020 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 27. Januar 2020 zustellten Klage hat die Klägerin die Unwirksamkeit der Befristung zum 31. Dezember 2019 geltend gemacht und insbesondere die Auffassung vertreten, diese sei nicht nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) zulässig. Weder sei sie überwiegend wissenschaftlich tätig gewesen noch habe die Beschäftigung der Förderung ihrer eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung gedient noch sei die Dauer der Befristung angemessen. Auch zähle sie aufgrund ihres Alters nicht mehr zum wissenschaftlichen Nachwuchs. Im Sommer 2019 seien ihr sämtliche über das Projekt HESTER hinausgehende Tätigkeiten entzogen worden; in den letzten Monaten des Arbeitsverhältnisses sei sie als Springerin eingesetzt gewesen.

9

Die Klägerin hat beantragt

10

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der im Änderungsvertrag vom 15. August 2018 niedergelegten Befristungsabrede am 31. Dezember 2019 sein Ende gefunden hat, sondern darüber hinaus als unbefristetes Arbeitsverhältnis fortbesteht;
2. die Beklagte zu verurteilen, sie über den 31. Dezember 2019 hinaus zu unveränderten Arbeitsbedingungen gemäß den im Arbeitsvertrag vom 15. August 2018 festgeschriebenen Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat den Standpunkt eingenommen, die Befristung sei nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG gerechtfertigt. Die Klägerin gehöre zum wissenschaftlichen Personal; die von ihr geschuldete fachliche Bearbeitung des Projekts HESTER einschließlich der Erstellung von Zwischen- und Abschlussberichten habe dem Ziel gedient, Erkenntnisse im Bereich der Betonfertigteilbauweise im Straßenbau zu erweitern und zu gewinnen. Das Qualifizierungserfordernis von § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG sei kein gesondert zu prüfendes Tatbestandsmerkmal. Ungeachtet dessen habe die Klägerin ihre fachlichen Kenntnisse erweitert und beispielsweise ihre Projekt- und Methodenkompetenzen „on the job“ verbessert. Die Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses von 15 Monaten sei schon deshalb nicht unangemessen,

11

weil im Zeitpunkt der letzten Vertragsverlängerung das Forschungsvorhaben HESTER noch nicht abgeschlossen und eine weitere Qualifizierung durch dessen wissenschaftliche Bearbeitung möglich gewesen sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht den Klageanträgen entsprochen. Mit ihrer Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen. 12

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision der Beklagten ist begründet. Sie führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung und zur Wiederherstellung des klageabweisenden Urteils des Arbeitsgerichts. Die Befristungskontrollklage ist unbegründet. Der Weiterbeschäftigungsantrag fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an. 13

I. Der als Befristungskontrollklage auszulegende Antrag zu 1. ist unbegründet. 14

1. Die Klägerin verfolgt mit diesem Antrag ausschließlich eine Befristungskontrollklage nach § 17 Satz 1 TzBfG. Sie wendet sich gegen die im Arbeitsvertrag vom 15. August 2018 vereinbarte Befristung zum 31. Dezember 2019. Andere Beendigungstatbestände stehen nicht im Streit. Dem Antragswortlaut „sondern darüber hinaus fortbesteht“ kommt daher keine eigenständige Bedeutung im Sinne einer allgemeinen Feststellungsklage nach § 256 Abs. 1 ZPO zu; er beschreibt lediglich die im Falle der Unwirksamkeit der Befristung eintretende Rechtsfolge. 15

2. Die Befristungskontrollklage ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat aufgrund der im Arbeitsvertrag vom 15. August 2018 vereinbarten Befristung am 31. Dezember 2019 geendet. Die Befristung ist wirksam. 16



- a) Die Befristung gilt nicht bereits nach § 1 Abs. 1 Satz 5 WissZeitVG iVm. § 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG als wirksam. Die Klageschrift ist am 15. Januar 2020 und damit innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Beendigungsdatum beim Arbeitsgericht eingegangen und wurde der Beklagten demnächst iSd. § 167 ZPO am 27. Januar 2020 zugestellt. Sie ist damit rechtzeitig erhoben iSd. § 17 Satz 1 TzBfG iVm. § 253 Abs. 1 ZPO. 17
- b) Die Befristung ist nach § 2 Abs. 1 Satz 1, Satz 3 und Satz 4 iVm. § 5 WissZeitVG in der am 17. März 2016 in Kraft getretenen Fassung gerechtfertigt. 18
- aa) Die Befristungsabrede im Arbeitsvertrag vom 15. August 2018 fällt in den zeitlichen Geltungsbereich des WissZeitVG in der mit dem „Ersten Gesetz zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“ vom 11. März 2016 (*BGBI. I S. 442 - 1. WissZeitVGÄndG*) beschlossenen und am 17. März 2016 in Kraft getretenen Fassung. Für die Wirksamkeit der Befristung ist die im Zeitpunkt ihrer Vereinbarung geltende Rechtslage maßgeblich (*vgl. BAG 20. Januar 2021 - 7 AZR 193/20 - Rn. 13 mwN*). 19
- bb) Die Befristung genügt dem Zitiergebot nach § 2 Abs. 4 Satz 1 WissZeitVG. Danach ist im Arbeitsvertrag anzugeben, ob die Befristung auf den Vorschriften des WissZeitVG beruht. Im Arbeitsvertrag ist niedergelegt, dass die Befristung „gemäß § 2 Absatz 1 Satz 1 und Satz 4 i.V.m. § 1 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) vom 12.04.2007 in der Fassung des Ersten Gesetzes zur Änderung des WissZeitVG vom 11.03.2016“ erfolgt. Entgegen der von der Klägerin vertretenen - in der Revision allerdings nicht mehr vertieften - Ansicht ist nichts dafür ersichtlich, dass die Parteien die Befristungsmöglichkeit nach dem WissZeitVG abbedungen oder unter zusätzliche Voraussetzungen gestellt haben. Das folgt insbesondere nicht aus der in den Arbeitsvertrag aufgenommenen Formulierung, dass „[d]as Arbeitsverhältnis ... zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung befristet bis zum 31.12.2019“ ist. Damit ist vielmehr lediglich auf den Wortlaut des § 2 Abs. 1 Satz 1 letzter Halbs. WissZeitVG Bezug genommen. 20

- cc) Der Anwendungsbereich des § 2 WissZeitVG ist nach § 5 WissZeitVG 21  
eröffnet. Danach gelten für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissen-  
schaftlichem Personal ua. an staatlichen Forschungseinrichtungen die Vorschrif-  
ten der §§ 1 bis 3 und § 6 WissZeitVG entsprechend. Diese Voraussetzungen  
liegen vor.
- (1) Die Bundesanstalt für Straßenwesen, an der die Klägerin tätig war, ist 22  
eine Forschungseinrichtung im Ressort des Bundesverkehrsministeriums und  
damit staatliche Forschungseinrichtung iSv. § 5 WissZeitVG.
- (2) Die Klägerin zählt zum wissenschaftlichen Personal iSv. § 5 WissZeitVG. 23
- (a) Mit „wissenschaftlichem Personal“ iSd. § 5 WissZeitVG ist ein eigenstän- 24  
diger personeller Geltungsbereich beschrieben. Er erfasst allerdings auch  
Beschäftigte, die zum wissenschaftlichen Personal iSv. § 1 Abs. 1 Satz 1  
WissZeitVG gehören (*ausf. BAG 23. Oktober 2019 - 7 AZR 7/18 - Rn. 18,*  
*BAGE 168, 218*).
- (b) Danach unterfällt die Klägerin dem personellen Geltungsbereich von § 5 25  
WissZeitVG, denn nach der Art der von ihr im (befristeten) Arbeitsverhältnis ge-  
schuldeten Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin gehört sie zum wissen-  
schaftlichen Personal iSv. § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG.
- (aa) Der Begriff des wissenschaftlichen Personals iSv. § 1 Abs. 1 Satz 1 26  
WissZeitVG bestimmt sich inhaltlich-aufgabenbezogen. Anknüpfungspunkt ist  
die Art der zu erbringenden Dienstleistung. Zum wissenschaftlichen Personal ge-  
hört der Arbeitnehmer, der wissenschaftliche Dienstleistungen erbringt. Es  
kommt nicht auf dessen formelle Bezeichnung an, sondern auf den wissenschaft-  
lichen Zuschnitt der von ihm auszuführenden Tätigkeit. Das Adjektiv „wissen-  
schaftlich“ bedeutet „die Wissenschaft betreffend“. Wissenschaftliche Tätigkeit ist  
alles, was nach Inhalt und Form als ernsthafter, planmäßiger Versuch zur Ermitt-  
lung der Wahrheit anzusehen ist. Sie ist nach Aufgabenstellung und anzuwen-  
dender Arbeitsmethode darauf angelegt, neue Erkenntnisse zu gewinnen und zu  
verarbeiten, um den Erkenntnisstand der jeweiligen wissenschaftlichen Disziplin

zu sichern oder zu erweitern (*ausf. BAG 1. Juni 2011 - 7 AZR 827/09 - Rn. 35 ff., BAGE 138, 91*). Bei Misch Tätigkeiten ist es erforderlich, dass die wissenschaftlichen Dienstleistungen zeitlich überwiegen oder zumindest das Arbeitsverhältnis prägen (*BAG 25. April 2018 - 7 AZR 82/16 - Rn. 17 mwN*).

(bb) Für die Beurteilung, ob die Tätigkeit insgesamt wissenschaftlichen Zuschnitt hat, kommt es auf die Umstände bei Vertragsschluss an. Maßgeblich ist, was von dem Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitsvertrags, einer Dienstaufgabenbeschreibung oder sonstiger Umstände bei Vertragsschluss erwartet wird. Die Parteien haben es nicht selbst in der Hand, durch eine Modifizierung der vertraglichen Aufgaben die Wissenschaftlichkeit nachträglich herbeizuführen oder zu beseitigen. Andernfalls könnte der Arbeitnehmer beispielsweise selbst der Befristung die Grundlage entziehen, indem er entgegen der vertraglichen Vereinbarungen keine wissenschaftlichen Dienstleistungen erbringt. Ebenso wenig kann der Arbeitgeber durch die Zuweisung wissenschaftlicher Tätigkeiten nach Vertragsschluss den personellen Anwendungsbereich des WissZeitVG nachträglich herbeiführen (*BAG 25. April 2018 - 7 AZR 82/16 - Rn. 18 mwN*). Das bedeutet allerdings nicht, dass die tatsächliche Vertragsdurchführung unbeachtlich ist. Ist den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen nicht eindeutig zu entnehmen, ob wissenschaftliche Tätigkeiten erwartet werden, lassen sich aus der praktischen Handhabung der Vertragsbeziehungen und ggf. aus einer bereits gelebten Vertragspraxis im Rahmen vorheriger Arbeitsverhältnisse oder sonstigen Umständen Rückschlüsse darauf ziehen, von welchen Rechten und Pflichten die Vertragsparteien bei Vertragsschluss ausgegangen sind, was sie also als vertraglich geschuldet angesehen haben (*BAG 21. März 2018 - 7 AZR 437/16 - Rn. 26*). 27

(cc) Gemessen daran ist die Beurteilung des Landesarbeitsgerichts, der persönliche Geltungsbereich des WissZeitVG sei eröffnet, frei von Rechtsfehlern. 28

(aaa) Das Landesarbeitsgericht hat - sich der Begründung des Arbeitsgerichts anschließend - angenommen, die von der Klägerin auszuführende Tätigkeit sei wissenschaftlicher Art, denn sie richte sich auf den Gewinn neuer Erkenntnisse im Bereich des Betonstraßenbaus und der Betontechnologie. Es sei unschädlich, 29

dass die Klägerin daneben auch Arbeiten administrativer Art geschuldet habe. Das lässt Rechtsfehler nicht erkennen. Nach der Tätigkeitsbeschreibung waren der Klägerin während 50 % ihrer Arbeitszeit die Betreuung und Bearbeitung von Forschungsaufgaben des Betonstraßenbaus, speziell zur Thematik „Hybrides Er-tüchtigungssystem für die Straßenerhaltung unter Einsatz neuartiger Werkstoffe“, und während 30 % ihrer Arbeitszeit die konzeptionelle Planung und Betreuung exponentieller Versuchsreihen übertragen. Beide Gebiete umfassten in ihren Einzelaufgaben zwar auch (jeweils in einem Punkt) sog. „allgemeine administrative Tätigkeiten“, bestanden aber nach Aufgabenstellung und anzuwendender Methodik im Wesentlichen in der Mitarbeit bei Erforschung und Testung eines neuartigen Material- und Technologieeinsatzes im Betonstraßenbau und dessen baupraktischer Realisierbarkeit. Außerdem sollten mit dem Abschluss des Projekts HESTER die Ergebnisse und Erfahrungen publiziert und dabei eine Verknüpfung mit den Ergebnissen aus weiteren Forschungsvorhaben zu dieser Thematik vorgenommen werden. Die - das Arbeitsverhältnis prägenden - Tätigkeiten zielten damit auf die Gewinnung neuer Erkenntnisse in der Betonstraßen(fertigteil-)bauweise und deren Weiterentwicklung und haben einen wissenschaftlichen Zuschnitt.

(bbb) Die Einwände der Klägerin, sie sei - sinngemäß wiedergegeben - tatsächlich lediglich mit anspruchsvolleren Sekretariatsarbeiten befasst sowie in den letzten Monaten des Arbeitsverhältnisses als Springerin eingesetzt gewesen und gehöre auch angesichts ihres Lebensalters nicht zum wissenschaftlichen Nachwuchs, verfangen nicht. Ausgehend von den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen bestehen keine Zweifel, dass die von der Klägerin geschuldeten Tätigkeiten einen wissenschaftlichen Zuschnitt hatten und sich nicht etwa auf ein bloßes „Zusammentragen“ von Informationen oder auf Verwaltungstätigkeiten beschränkten. Ihre - streitige - tatsächliche Beschäftigung mit anderen (bloßen sachbearbeitenden) Aufgaben wäre daher nicht vertragsgerecht gewesen, ist aber für ihre Zugehörigkeit zum wissenschaftlichen Personal an Forschungseinrichtungen iSv. § 5 iVm. § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG ebenso ohne Belang wie ihr Lebensalter.

30

- dd) Mit der streitbefangenen Befristung ist die zulässige Höchstbefristungsdauer nicht überschritten. 31
- (1) Nach § 5 iVm. § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG ist die Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichem Personal an Forschungseinrichtungen, das nicht promoviert ist, bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung erfolgt. Nach abgeschlossener Promotion ist gemäß § 2 Abs. 1 Satz 2 Halbs. 1 WissZeitVG eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren - im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren - möglich. Die nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 WissZeitVG insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich gemäß § 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind. Innerhalb der jeweiligen Höchstbefristungsdauer sind nach § 2 Abs. 1 Satz 7 WissZeitVG auch Verlängerungen eines befristeten Vertrags möglich. Auf die nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG zulässige Befristungsdauer sind nach § 2 Abs. 3 Satz 1 und Satz 2 WissZeitVG alle befristeten Arbeitsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung iSv. § 5 WissZeitVG abgeschlossen wurden, anzurechnen, auch wenn sie nach anderen Rechtsvorschriften abgeschlossen wurden. 32
- (2) Danach ist die zulässige Höchstbefristungsdauer nicht überschritten. Die Klägerin ist Mutter von zwei minderjährigen Kindern. Wegen deren Betreuung iSv. § 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG - davon gehen beide Parteien aus - hat sich die insgesamt zulässige Befristungsdauer auf zehn Jahre verlängert. Der Zeitraum der Befristung des Arbeitsvertrags vom 15. August 2018 liegt innerhalb dieser verlängerten Dauer. Insgesamt stand die Klägerin vom 1. September 2010 bis zum 31. Dezember 2019 - also neun Jahre und vier Monate - in auf die Höchstbefristungsdauer anrechenbaren Arbeitsverhältnissen. 33
- ee) Die streitgegenständliche Befristung ist nicht deshalb unzulässig, weil die Beschäftigung der Klägerin nicht „zur Förderung ihrer eigenen wissenschaftli- 34

chen Qualifizierung“ iSv. § 5 iVm. § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG erfolgte. Das hat das Landesarbeitsgericht verkannt.

(1) Allerdings hat das Landesarbeitsgericht im Ausgangspunkt zu Recht angenommen, dass es sich bei der im letzten Halbsatz des § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG ausgedrückten Maßgabe („... , wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt“) um eine neben die Personalbeschreibung („nicht promoviertes wissenschaftliches und künstlerisches Personal“) und die zulässige Befristungshöchstdauer tretende, weitere Voraussetzung für die Zulässigkeit der Befristung handelt (*ebenso Kiel JbArbR Bd. 54 S. 51, 60; Kroll ZTR 2016, 235, 236; Däubler/Deinert/Zwanziger/Nebe KSchR 11. Aufl. § 2 WissZeitVG Rn. 6d; Maschmann/Konertz NZA 2016, 257, 259; Pschorr RdA 2021, 237, 239; APS/Schmidt 6. Aufl. WZVG § 2 Rn. 4; ErfK/Müller-Glöge 22. Aufl. WissZeitVG § 2 Rn. 2b; aA Anton ZTR 2016, 432, 433; Brötzmann öAT 2016, 48, 50; Preis/Ulber WissZeitVG 2. Aufl. § 2 Rn. 8; Rambach in Arnold/Gräfl TzBfG 5. Aufl. § 2 WissZeitVG Rn. 4; Mandler/Banerjee Ordnung der Wissenschaft 2021, 193*). Das folgt aus der Auslegung der Vorschrift in der mit dem 1. WissZeitVGÄndG um den Qualifizierungszweck ergänzten Fassung, welche entsprechend für die hier nicht einschlägige, die Befristungsmöglichkeit in der Postdoc-Phase regelnde Bestimmung des § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG gilt. 35

(a) Für die Annahme einer weiteren Zulässigkeitsvoraussetzung sprechen bereits Wortlaut und grammatikalischer Ausdruck. Mit der modalen Verknüpfung „zulässig, wenn“ ist eine konditionale Bedeutung der Konjunktion „wenn“ ausgewiesen. Eine solche konditionale Satzverbindung drückt regelmäßig eine „Bedingung“ aus, unter der eine „Folge“ eintritt. Sie findet sich zB bei der Sachgrundbefristung nach § 14 Abs. 1 TzBfG („... zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist“) oder nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG („... zulässig, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird ...“), während sie etwa bei § 14 Abs. 2 TzBfG („Die ... Befristung ... ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig“) oder § 6 WissZeitVG („Befristete Arbeitsverträge ... bis zur Dauer von insgesamt sechs Jahren zulässig“) fehlt. Die sprachliche Verknüpfung 36

deutet damit auf eine spezifisch normative - und keine bloße deklaratorische - Aussage.

(b) Gesamtzusammenhang und Systematik stützen den Befund, dass mit dem Qualifizierungszweck von § 2 Abs. 1 Satz 1 (und Satz 2) WissZeitVG eine zusätzliche Anforderung an die Zulässigkeit der Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG genannten Personals geregelt ist. 37

(aa) Der Gesetzgeber hat mit dem 1. WissZeitVGÄndG nicht nur § 2 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 WissZeitVG um die qualifikationszweckbezogene Formulierung ergänzt, sondern zugleich mit dem neu eingefügten Satz 3 in § 2 Abs. 1 WissZeitVG bestimmt, dass die jeweils vereinbarte Befristungsdauer der angestrebten Qualifizierung angemessen sein muss (*ausf. zu diesem normativen Tatbestandsmerkmal zB Mandler/Meißner Ordnung der Wissenschaft 2017, 199 ff.*). Angesichts des Bezugspunkts der entsprechenden wertenden Beurteilung (angestrebte Qualifizierung), liegt es nahe, dem Qualifizierungszweck iSd. § 2 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 WissZeitVG eine inhaltlich-eigenständige Bedeutung beizumessen. 38

(bb) Gegenteiliges folgt nicht aus dem Umstand, dass § 2 Abs. 1 WissZeitVG ohnehin nur die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG genannten Personals zu rechtfertigen vermag (*aA Mandler/Banerjee Ordnung der Wissenschaft 2021, 193*). Zwar beruhen die Befristungstatbestände des § 2 Abs. 1 WissZeitVG auf der typisierenden Annahme, dass eine durch wissenschaftliche bzw. künstlerische Aufgaben geprägte Beschäftigung regelmäßig der wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Qualifizierung dient. Eine daraus abgeleitete Annahme der Identität der Anwendungsbereiche von § 2 Abs. 1 Satz 1 letzter Halbs. WissZeitVG und von § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG widerspräche aber dem Postulat der Nichtredundanz (*„Das Gesetz sagt nichts Überflüssiges“; vgl. ausf. zum Grundsatz der Nichtredundanz als systematischem Argument der Gesetzesauslegung Puppe Kleine Schule des juristischen Denkens 4. Aufl. S. 137 ff.*). Ungeachtet dessen ist eine Identität der Normanwendungsbereiche nicht vorgegeben. Das zeigt sich deutlich in der Wertung des § 2 Abs. 3 Satz 1 39

WissZeitVG, wonach der Umfang der Beschäftigung dem Qualifizierungszweck entgegenstehen kann (*BT-Drs. 16/3438 S. 11; vgl. dazu BAG 20. Januar 2021 - 7 AZR 193/20 - Rn. 24*).

(c) Vor allem Zweck und Regelungshistorie von § 2 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 WissZeitVG belegen die Festlegung eines normativen Tatbestandsmerkmals. 40

(aa) Nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG in der bis zum 16. März 2016 geltenden Fassung war die Zulässigkeit der Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichem oder künstlerischem Personal iSd. § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG ausschließlich an eine näher festgelegte Höchstdauer gebunden, was im Wesentlichen der vormaligen Rechtslage nach § 57b Abs. 1 HRG entsprach. Dem lag die Annahme des Gesetzgebers zugrunde („wird unterstellt“), dass „[b]ei den Mitarbeitergruppen“, auf die § 2 Abs. 1 WissZeitVG Bezug nimmt, die „Beschäftigung der eigenen Aus-, Fort- und Weiterbildung dient“ (*BT-Drs. 16/3438 S. 11*). Insofern sollte trotz des Umstands, dass die von den „entsprechenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wahrgenommenen wissenschaftlichen Dienstleistungen oftmals Daueraufgaben der Hochschule“ sind, die Befristungsmöglichkeit ausnahmslos „im Interesse der Nachwuchs- und Qualifikationsförderung eröffnet“ sein (*BT-Drs. 16/3438 S. 11*). 41

(bb) Bei der Neufassung des WissZeitVG ging der Gesetzgeber davon aus, dass die gesetzlich vorgesehenen Sonderregelungen zur Befristung in der Qualifizierungsphase (sowie in drittmittelfinanzierten Projekten) geeignete und überwiegend belastbare Instrumente darstellen, um befristete Beschäftigungsverhältnisse mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eingehen zu können (*BT-Drs. 18/6489 S. 1*). Er sah jedoch aufgrund des hohen Anteils von Befristungen einen Handlungsbedarf. Das gründete vor allem in der Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (*Jongmanns Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes [WissZeitVG] HIS: Forum Hochschule 4/2011; hierzu BT-Drs. 18/6489 S. 1*), die ihrerseits in der Praxis für „... Arbeitsverträge, die in den sachgrundlosen Befristungsrahmen fallen, ... eher kurzfristige Laufzeiten“ feststellte und ein „Entstehen von Irritationen“ beschrieb 42



„durch die Änderung des personellen Geltungsbereichs“ (gegenüber den Bestimmungen des HRG), die „das Verhältnis zwischen Qualifizierung und Tätigkeitsbereichen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler betreffen - insbesondere derjenigen, die zu einem hohen bis sehr hohen Anteil mit Aufgaben in der Lehre sowie der Betreuung und Beratung der Studierenden betraut sind“ (*Jongmanns aaO S. 3 ff. und 38 ff.*). Diesen Fehlentwicklungen sollte durch - in der Diktion der Gesetzesbegründung - „Neuregelungen“ bzw. „stärkere Konturierung bestehender Regelungen“ entgegnet werden (*BT-Drs. 18/6489 S. 1*). Entsprechend bezweckt die Novellierung des WissZeitVG einerseits die Unterbindung „unsachgemäßer Kurzbefristungen im Anwendungsbereich des WissZeitVG“ und andererseits die „Klarstellung“, dass die Wahrnehmung von Daueraufgaben durch befristetes Personal nur im Kontext einer Qualifizierung sachgerecht ist (*BT-Drs. 18/6489 S. 7 und S. 10*). Aus dem WissZeitVG sollte sich künftig unmissverständlich ergeben, dass die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags nur zulässig ist, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt. Dadurch soll sichergestellt werden, dass von den Befristungsmöglichkeiten nur in diesem Zusammenhang Gebrauch gemacht wird (*vgl. BT-Drs. 18/6489 S. 8*). Das attestiert den Regelungswillen, die Zulässigkeit der befristeten Beschäftigung von wissenschaftlichem oder künstlerischem Personal - insofern wie bisher - unter den strikten Vorbehalt deren Qualifizierungsförderung zu stellen, hiervon aber - insofern anders als bisher - nicht mehr ohne Weiteres auszugehen, sondern eine diesbezügliche positive Feststellung zu fordern.

(cc) Dem steht nicht entgegen, dass die als „typisierte Qualifizierungsphase“ konzipierte sachgrundlose Befristung durch die ergänzende qualifikationszweckbezogene Formulierung nicht zu einer Sachgrundbefristung werden sollte (*BT-Drs. 18/6489 S. 10*). Hierin spiegelt sich lediglich die Bewertung des Gesetzgebers, dass die im Zusammenhang mit § 2 Abs. 1 WissZeitVG bisher unterstellte, nunmehr aber ausdrücklich als Merkmal in den Normtatbestand aufgenommene qualifikationsbezogene Rechtfertigung der Befristung von Arbeitsver-

43

hältnissen im Bereich wissenschaftlicher und künstlerischer Tätigkeiten unverändert an eine näher geregelte Höchstdauer gebunden - und daher weiter eine Zeitbefristung - ist (zur Unionsrechtskonformität vgl. BAG 20. Januar 2021 - 7 AZR 193/20 - Rn. 22 mwN; grds. aA - sowie ausf. zum Meinungsstand - Hans Befristung wissenschaftlichen Personals im Spannungsfeld Arbeitnehmerschutz und Wissenschaftsfreiheit S. 161 ff.). Diese Bewertung stellt den regelungsstrukturellen Befund nicht in Frage, dass die Zulässigkeit der Befristung (Rechtsfolgen-seite) nunmehr ausdrücklich (auch) eine mit der Beschäftigung verbundene persönliche Qualifikationsförderung voraussetzt (Tatbestandsseite).

(2) Das Landesarbeitsgericht ist allerdings rechtsfehlerhaft davon ausgegangen, die befristete Beschäftigung der Klägerin habe dem qualifikationszweckbezogenen Erfordernis des § 2 Abs. 1 Satz 1 letzter Halbs. WissZeitVG nicht entsprochen. 44

(a) Die Bewertung, ob eine befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung erfolgt (ist), kann als Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs vom Revisionsgericht nur daraufhin überprüft werden, ob das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff selbst verkannt hat, ob es bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat und ob es alle entscheidungserheblichen Umstände in sich widerspruchsfrei berücksichtigt hat (vgl. zum Kontrollmaßstab zB BAG 24. Mai 2018 - 6 AZR 116/17 - Rn. 41). 45

(b) Das Landesarbeitsgericht hat seine Annahme, die Beschäftigung der Klägerin sei nicht zur Förderung ihrer wissenschaftlichen Qualifizierung erfolgt, damit begründet, dass hierfür die bloße Verrichtung wissenschaftlicher Tätigkeiten und die damit typischerweise verbundenen Kompetenzzuwächse nicht ausreichen; es bedürfe vielmehr einer darüber hinausgehenden - von der Beklagten nicht aufgezeigten - qualifizierenden Intention, die sich nicht im Gewinn zusätzlicher Berufserfahrung erschöpfen dürfe. 46

(c) Diese Würdigung hält einer eingeschränkten Überprüfung nicht stand. Es ist bereits nicht widerspruchsfrei, die Darlegung eines von dem Erwerb zusätzli- 47

cher Berufserfahrungen „abgekoppelten“ wissenschaftlich qualifizierenden Beschäftigungszwecks zu verlangen. Zum einen dürfte sich der mit einer wissenschaftlichen oder künstlerischen Tätigkeit verbundene Befähigungszugewinn typischerweise nicht auf einen Zuwachs bloßer Berufserfahrung begrenzen, sondern regelmäßig schon aufgrund des Charakters der auf Erkenntnisgewinn angelegten Arbeit darüber hinausgehen. Zum anderen werden mit jeglicher wissenschaftlich qualifizierenden Beschäftigung auch Berufserfahrungen gewonnen, so dass letztere dem Qualifikationszweck eher immanent sind und ihn nicht zu relativieren vermögen. Ungeachtet dessen hat das Landesarbeitsgericht von vornherein die Anforderungen an eine befristungstaugliche Qualifizierungsförderung überspannt und damit den Rechtsbegriff der entsprechenden Maßgabe von § 2 Abs. 1 Satz 1 letzter Halbs. WissZeitVG verkannt. Es genügt, dass eine wissenschaftliche (oder künstlerische) Kompetenz angestrebt wird, die in irgendeiner Form zu einer beruflichen Karriere, auch außerhalb der Hochschule, befähigt (vgl. *ErfK/Müller-Glöge WissZeitVG § 2 Rn. 2b*; *AR/Löwisch 10. Aufl. § 2 WissZeitVG Rn. 2*; *Löwisch/Anselment Ordnung der Wissenschaft 2021, 165*; *Däubler/Deinert/Zwanziger/Nebe KSchR § 2 WissZeitVG Rn. 6b*; aA *Hauck-Scholz RdA 2016, 262, 264: zertifizierbares Qualifizierungsziel*; *Pschorr RdA 2021, 237, 239: abgrenzbares, mess- und validierbares Qualifizierungsziel*; wohl auch *Hans Befristung wissenschaftlichen Personals im Spannungsfeld Arbeitnehmerschutz und Wissenschaftsfreiheit S. 172*), was sich in der Erbringung wissenschaftlicher, qualifikationsförderlicher Dienstleistungen „an sich“ zu gründen vermag.

(aa) Hierfür spricht bereits der Wortlaut der Norm. § 2 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 WissZeitVG enthält sich näherer Vorgaben und Anforderungen an die formulierte Bedingung, hebt aber buchstäblich in einem eher weiten Sinn auf eine „Qualifizierung“ - und nicht auf ein „Qualifizierungsziel“ - ab. Außerdem ist ausgedrückt, dass eine „Beschäftigung zur Förderung“ der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung vorausgesetzt wird. Das deutet darauf, dass der funktionale Zusammenhang zwischen der (befristeten) Beschäftigung

48

und einer „durch sie“ bewirkten Förderung der Erlangung und Entwicklung eigener wissenschaftlicher oder künstlerischer Befähigungen genügt.

(bb) Der verlautbarte Regelungswille stützt dieses Verständnis. Ausweislich der Gesetzesbegründung erfordert die Bindung der Befristung an die Eigenqualifizierung weder ein formales Qualifikationsziel noch die Feststellung eines gegenüber der wissenschaftlichen oder künstlerischen Dienstleistung „gesondert zu quantifizierenden“ Kompetenzzuwachses. Bei der Novellierung des WissZeitVG ist von der Vorgabe formaler Qualifikationsziele bewusst abgesehen worden und die Reichweite der Qualifizierungsmaßgabe - wegen praktischer Bedürfnisse und offen zu haltender Möglichkeiten, Befristungen auch außerhalb eines erstrebten Verbleibs in der wissenschaftlichen Arbeit nutzen zu können - dahingehend beschrieben, dass neben „der wissenschaftlichen Qualifizierung im engeren Sinne ... der Erwerb von Fähigkeiten und Kenntnissen etwa in Bezug auf Projektmanagement“ als genügend anzusehen ist und es ausreicht, wenn eine wissenschaftliche/künstlerische Kompetenz angestrebt wird, die in irgendeiner Form „zu einer erfolgreichen beruflichen Karriere auch und gerade außerhalb der Wissenschaft“ befähigt (*BT-Drs. 18/6489 S. 10*). Vor dem Hintergrund dieser gesetzgeberischen Grundentscheidung ist ein nicht zu enges Verständnis des Tatbestandsmerkmals vorgegeben. Es ist auch dann erfüllt, wenn keine Verleihung eines Doktorgrades bzw. kein Nachweis der wissenschaftlichen Lehrbefähigung erstrebt werden, sondern eine dem persönlichen Befähigungszuwachs probate sowie dem beruflichen Fortgang förderliche wissenschaftliche/künstlerische Tätigkeit „an sich“ ausgeübt wird. Diese auf die „bloße“ Geeignetheit der Beschäftigung für einen individuellen Kompetenzerwerb abstellende Norminterpretation belegt im Übrigen sehr deutlich auch der Umstand, dass die mit § 2 Abs. 1 WissZeitVG idF des 1. WissZeitVGÄndG umgesetzte Sicherung des Qualifizierungscharakters der Befristungsmöglichkeiten entgegen früherer Gesetzesinitiativen gerade keine tätigkeitsunabhängigen Maßgaben festlegt (*vgl. Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft - 1. WissZeitVG-ÄndG - vom 27. Februar 2013 [BT-Drs. 17/12531 S. 3]: Ergänzung von § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG um die*

49

*Formulierung „sofern der Qualifizierungszweck der Beschäftigung in einer ergänzenden Betreuungsvereinbarung gewährleistet ist und deren Laufzeit nicht unter der Laufzeit des Arbeitsvertrages liegt“; entspr. auch BR-Drs. 267/13 S. 1; BT-Drs. 18/1463 S. 3).*

(3) Der Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts führt nicht zur Zurückverweisung. Die streitgegenständliche Befristung erfüllt die Qualifizierungsmaßgabe von § 2 Abs. 1 Satz 1 letzter Halbs. WissZeitVG. Diese Würdigung kann der Senat selbst vornehmen, da die entscheidungsrelevanten Tatsachen festgestellt sind. 50

(a) Jenseits einer angestrebten Promotion oder Habilitation erfüllt eine befristete Beschäftigung den von § 2 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 WissZeitVG geforderten Zweck, wenn die konkret vereinbarte wissenschaftliche (oder künstlerische) Tätigkeit ihrem Inhalt nach der Förderung der Eigenqualifizierung dient. Hierfür muss sie auf eine Befähigungsförderung gerichtet und dafür geeignet sein. Maßgeblich sind die Umstände bei Vertragsschluss. Die Förderung der eigenen wissenschaftlichen/künstlerischen Qualifizierung kann sich aus der vertraglichen Vereinbarung ergeben, ist aber nicht Teil des Zitiergebots nach § 2 Abs. 4 WissZeitVG (vgl. zB APS/Schmidt WZVG § 2 Rn. 8). Dass die befristete Beschäftigung der wissenschaftlichen/künstlerischen Qualifizierung des bzw. der Beschäftigten dienlich ist, hat der Arbeitgeber darzulegen. 51

(b) Diese Voraussetzung ist vorliegend erfüllt. 52

(aa) Die Klägerin sollte - dokumentiert im Qualifizierungsplan - mit den ihr übertragenen Aufgaben vertiefte Kenntnisse im Themenfeld „Betonstraßenbau/Betontechnologie“ und insbesondere im Bereich „Betonfertigteile für Verkehrsflächen aus Beton“ erwerben. Die von ihr geschuldeten Arbeiten waren auf die Gewinnung neuer Erkenntnisse in der Betonfertigteilmontage und deren Weiterentwicklung gerichtet. Ihre fachlich-wissenschaftliche Mitarbeit im HESTER-Projekt war geeignet, ihre entsprechenden Kenntnisse und Befähigungen zu vertiefen und fortzuentwickeln. Zudem war diese Tätigkeit darauf gerichtet und dafür geeignet, die Klägerin im Bereich des Projektmanagements zu qualifizieren. 53

ren. Es handelte sich insgesamt um eine (Weiter-)Qualifizierung, die ihrer beruflichen Karriere auch außerhalb wissenschaftlicher Einrichtungen - also etwa bei mit der Betoninstandsetzung befassten Unternehmen - förderlich sein kann.

(bb) Die Klägerin macht ohne Erfolg geltend, während der Laufzeit des letzten Vertrags keine Fähigkeiten erworben zu haben, über die sie als eine seit mehr als neun Jahre ausgebildete Diplomingenieurin nicht bereits zuvor verfügt habe. Dieser Einwand vernachlässigt, dass jeglicher fachlich-inhaltlicher (Mit-)Arbeit an Forschungsprojekten ein Kompetenzzuwachs ungeachtet des bisher erreichten Kenntnisstandes immanent ist; auch liegt in ihr regelmäßig eine „bewerbungstaugliche“ Steigerung des Wissens- und Qualifizierungsniveaus. Eine entsprechende Tätigkeit ist deshalb ohne tragfähige Anhaltspunkte für die gegenteilige Annahme prinzipiell qualifizierungsg geeignet. Außerdem war im vorliegenden Fall konkret vorgesehen, dass die Klägerin die projektbezogenen Ergebnisse und Erfahrungen in einem Abschlussbericht zusammenfasst und hierzu neben der Bewertung der erprobten Systeme und Technologien auch eine Verknüpfung und Analyse der Ergebnisse aus weiteren Forschungsvorhaben vorgenommen werden sollte. Eine solche Betätigung ist auf Erkenntniszuwachs angelegt und damit qualifizierungsförderlich. Ungeachtet dessen hat die Klägerin auch nach ihrem eigenen Vorbringen während der Laufzeit des letzten Arbeitsvertrags den Zwischen- und Schlussbericht für das Vorhaben HESTER erstellt und hierzu sowohl Messungen auf Demonstratoren als auch Berichte anderer Forschungsvorhaben ausgewertet und eingearbeitet, mithin ihre Kenntnisse erweitert. Es ist nichts dafür ersichtlich, dass es sich bei der projektbezogenen wissenschaftlichen (Mit-)Arbeit um eine ihrer Qualifizierungsförderung von vornherein nicht zuträgliche Tätigkeit gehandelt hat.

54

ff) Die streitbefangene Befristung ist nicht im Hinblick auf § 5 iVm. § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG unwirksam. Danach ist die vereinbarte Befristungsdauer jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist. Diese - vom Landesarbeitsgericht aus seiner Sicht konsequent nicht geprüfte - Zulässigkeitsvoraussetzung ist erfüllt.

55

- (1) Bei der mit dem 1. WissZeitVGÄndG in § 2 Abs. 1 WissZeitVG eingefügten - und vor allem dem Evaluierungsbefund häufiger Kurzzeitbefristungen im Wissenschaftsbereich geschuldeten - Regelung von Satz 3 der Vorschrift hat der Gesetzgeber bewusst darauf verzichtet, (Mindest-)Vertragslaufzeiten für einen Erstvertrag und für Verlängerungsverträge festzulegen (*BT-Drs. 18/6489 S. 10*) und die Anregung des Bundesrats einer kodifizierten Mindestdauer von 24 Monaten nicht aufgenommen (*BT-Drs. 18/6489 S. 20*). Die Angemessenheit der Vertragslaufzeit soll sich vielmehr nach der Gesetzesbegründung nach den von den Wissenschafts- bzw. Forschungseinrichtungen jeweils erstellten Leitlinien beurteilen (*BT-Drs. 18/6489 S. 10 f.*). Solche Leitlinien - sofern vorhanden - sind allerdings für die Gerichte für Arbeitssachen nicht bindend, weil sie letztlich vom Arbeitgeber vorgegeben sind (*Kiel JbArbR Bd. 54 S. 51, 61; Kroll ZTR 2016, 235, 238; Maschmann/Konertz NZA 2016, 257, 263; ErfK/Müller-Glöge WissZeitVG § 2 Rn. 4a; Staudinger/Preis [2019] § 620 Rn. 282a; APS/Schmidt WZVG § 2 Rn. 11; Preis/Ulber WissZeitVG § 2 Rn. 33*). Die angemessene Befristungsdauer ist daher einzelfallbezogen („jeweils“) unter Berücksichtigung der Verhältnisse bei Vertragsschluss zu ermitteln. 56
- (2) Wird - wie vorliegend - ein formales Qualifizierungsziel nicht verfolgt, bestimmt sich die Befristungsdauer funktional und orientiert sich primär daran, welche Zeiträume im Hinblick auf die Förderung der wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung sinnvoll sind. Bei einem Einsatz von Personal in einem oder mehreren drittmittelfinanzierten Projekten kann dies beispielsweise die Dauer der Mittelbewilligung sein (*BT-Drs. 18/6489 S. 10 f.*). 57
- (3) Ausgehend hiervon ist die Dauer der streitgegenständlichen Befristung der angestrebten Qualifizierung angemessen. 58
- (a) Auch der Begriff der Angemessenheit der vereinbarten Befristungsdauer iSv. § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG ist ein unbestimmter Rechtsbegriff, bei dessen Anwendung dem Tatsachengericht ein Beurteilungsspielraum zusteht (*BAG 20. Januar 2021 - 7 AZR 193/20 - Rn. 41*). In der Revision kann die Wertung des Landesarbeitsgerichts nur eingeschränkt darauf überprüft werden, ob der 59

Rechtsbegriff selbst verkannt, bei der Subsumtion des festgestellten Sachverhalts unter den Rechtsbegriff Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt oder wesentliche Umstände außer Acht gelassen worden sind. Fehlt es an einer solchen Würdigung des Landesarbeitsgerichts, ist dem Revisionsgericht eine eigene Wertung möglich, wenn alle relevanten Tatsachen festgestellt sind. In diesem Fall ist es nicht erforderlich, die Sache an das Berufungsgericht zurückzuverweisen, um diesem Gelegenheit zu geben, zunächst eine eigene Abwägung vorzunehmen (*vgl. BAG 15. Juni 2021 - 9 AZR 217/20 - Rn. 52 mwN*).

(b) Danach ist dem Senat eine eigene Prüfung möglich. Das Landesarbeitsgericht hat die Angemessenheit der Befristungsdauer zwar nicht geprüft. Die für eine Endentscheidung erforderlichen Feststellungen sind jedoch getroffen (§ 559 Abs. 1 ZPO). 60

(c) Die Vertragslaufzeit war angemessen. Der Klägerin oblagen fachlich-wissenschaftliche Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem HESTER-Projekt. Ihre Beschäftigung war im Hinblick auf ihre wissenschaftliche Qualifizierung bis zum Abschluss dieses Projekts sinnvoll. Unter anderem war vorgesehen, dass während der Vertragslaufzeit im Zusammenhang mit der fachlichen Bearbeitung des HESTER-Projekts der wissenschaftliche Abschlussbericht zu erstellen ist. Damit spricht nichts für eine funktionswidrig vereinbarte Dauer der Befristung. 61

II. Der Klageantrag zu 2. fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an. Dieser ist auf die vorläufige Weiterbeschäftigung bis zur rechtskräftigen Entscheidung über den Befristungskontrollantrag gerichtet. Er ist als uneigentliches Hilfsbegehren für den Fall des Obsiegens mit dem Befristungskontrollantrag auszulegen. Diese innerprozessuale Bedingung ist nicht eingetreten. 62

1. Der Antrag ist auf die vorläufige Weiterbeschäftigung bis zur rechtskräftigen Entscheidung über den Befristungskontrollantrag gerichtet. Seinem Wortlaut nach ist der Antrag zwar nicht zeitlich begrenzt und in der Klagebegründung nicht ausdrücklich auf die Rechtsprechung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts zum Weiterbeschäftigungsanspruch (*BAG 27. Februar 1985 - GS 1/84 - BAGE 48, 122*) gestützt. Die Klägerin hat diesen Antrag jedoch nicht be- 63



gründet; insbesondere hat sie keine Umstände dargelegt, welche die nach § 259 ZPO erforderliche Besorgnis rechtfertigen könnten, die Beklagte werde im Fall eines Obsiegens mit dem Befristungskontrollantrag eine Beschäftigung über den rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits hinaus verweigern (*vgl. BAG 24. Mai 2018 - 2 AZR 67/18 - Rn. 44, BAGE 163, 24*) und welche ein Rechtsschutzinteresse an einer Verurteilung der Beklagten zur rückwirkenden Beschäftigung der Klägerin begründen könnten. Daher hat das Landesarbeitsgericht diesen Antrag im wohlverstandenen Interesse der Klägerin als Antrag auf vorläufige Weiterbeschäftigung bis zur rechtskräftigen Entscheidung über den Befristungsantrag ausgelegt. Dieser Auslegung hat die Klägerin nicht widersprochen.

2. Der Antrag auf vorläufige Weiterbeschäftigung während eines Bestandschutzverfahrens (Kündigungsschutz- oder Befristungskontrollverfahrens) ist regelmäßig ein unechter Hilfsantrag für den Fall des Obsiegens mit dem Bestandschutzantrag. Das gilt auch dann, wenn die Formulierung des Antrags seinen Hilfscharakter nicht unmittelbar zu erkennen gibt (*vgl. BAG 22. Juli 2021 - 2 AZR 6/21 - Rn. 45; 20. Januar 2016 - 7 AZR 376/14 - Rn. 38*). Die erforderliche Auslegung des Antrags hat unter Berücksichtigung seiner objektiven Sinnhaftigkeit zu erfolgen (*vgl. BAG 22. Juli 2021 - 2 AZR 6/21 - Rn. 45*). Mangels anderweitiger Ausführungen der Klägerin ist der Antrag als unechter Hilfsantrag zu verstehen.

64

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 ZPO.

65

Schmidt

Klose

Waskow

M. Zwisler

J. Glatt-Eipert