

Prof. Dr. Olaf Deinert
Universität Göttingen

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft (BT-Drs. 20/1159, sowie Antrag in BT- Drs. 20/10802) für die Anhörung des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung am 13.11.2024

1. Kontext

Ausgehend von der letzten Evaluation mit dem Befund, dass Befristungen nach dem WissZeitVG häufig kurzzeitig bei gleichzeitig insgesamt langen Befristungsdauern erfolgen und so prekäre Beschäftigung mit sehr später Entscheidung über einen dauerhaften Verbleib in der Wissenschaft erzeugen, will der Entwurf der Bundesregierung Verlässlichkeit, Planbarkeit und Transparenz erreichen. Vorgesehen sind Maßnahmen zu einer frühen Entscheidung über die Perspektive eines dauerhaften Verbleibs in der Wissenschaft und Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das soll nachfolgend in seinen wichtigsten Komponenten in den Blick genommen werden. Dabei werden auch die durch die Gruppe Die Linke vom Gesetzentwurf abweichenden Vorstellungen inhaltlich berücksichtigt, ohne dass dies jeweils ausdrücklich angesprochen wird.

Der unionsrechtliche Rahmen wird durch die RL 1999/70/EG geprägt, mit der die Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner vom 18.3.1999 verbindlich gemacht wurde. Die Richtlinie will missbräuchlichen Kettenbefristungen entgegenwirken. Dazu verlangt § 5 der Rahmenvereinbarung, dass die Mitgliedstaaten entsprechende Maßnahmen ergreifen, indem sie sachliche Gründe für Befristungen fordern, die Höchstbefristungsdauer festlegen und/oder eine Höchstzahl an Verlängerungen bestimmen. Das ist im WissZeitVG durch die Konzeption einer Höchstdauer der Befristung, die in § 2 Abs. 1 WissZeitVG mit in einem Sachgrund (Qualifizierung) verbunden wurde, und einer Sachgrundbefristung (Drittmittel) in § 2 Abs. 2 WissZeitVG geschehen. Nach der Rechtsprechung des EuGH ermöglicht dies auch Befristungen im Wissenschaftsbereich, wenn der Missbrauchsschutz durch die entsprechenden Regelungen gewährleistet wird und nicht in Wirklichkeit ein Dauerbedarf abgedeckt werden soll.¹ Das Unionsrecht verlangt insoweit eine Beobachtung der Praxis, um auszuschließen, dass in Wirklichkeit ein dauerhafter Bedarf unter dem Deckmäntelchen eines vermeintlich zeitweiligen Bedarfs mit Kettenbefristungen gedeckt wird.² Dem entspricht das aktuelle Vorhaben des Gesetzgebers, der beobachteten gelebten Praxis Grenzen zum Schutz der Arbeitnehmer zu setzen.

Der verfassungsrechtliche Rahmen wird durch den Schutz von Wissenschaft, Forschung und Lehre und den Schutz der Berufsfreiheit abgesteckt. Die Berufsfreiheit des Art. 12 Abs. 1 GG schützt auch die Entscheidung des Arbeitnehmers für die Beibehaltung oder Aufgabe der einmal gewählten Beschäftigung.³ Das bringt für den Staat das Gebot, den Bestand des Arbeitsplatzes zu schützen, mit sich.⁴ Das Befristungsrecht schafft insoweit einen Ausgleich zwischen den Grundrechten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Dieser Ausgleich ist geboten, um der staatlichen Pflicht zum Schutz der strukturell unterlegenen Arbeitnehmer und dem Sozialstaatsprinzip Rechnung zu tragen.⁵ Auf der Arbeitgeberseite hat das BVerfG im Wissenschaftsbefristungsrecht maßgeblich die

¹ EuGH 13.3.2014 – C-190/13, NZA 2014, 475 – Márquez Samohano.

² EuGH 13.3.2014 – C-190/13, NZA 2014, 475, Rn. 54 ff. – Márquez Samohano.

³ BVerfG 24.4.1991 – 1 BvR 1341/90, AP GG Art. 12 Nr. 70.

⁴ BVerfG 27.1.1998 – 1 BvL 15/87, BVerfGE 97, 169, 175.

⁵ BVerfG 6.6.2018 – 1 BvL 7/14 u.a., AP TzBfG § 14 Nr. 170 Rn. 48.

Wissenschaftsfreiheit des Art. 5 Abs. 3 GG betont.⁶ Das Gesetz muss das Spannungsverhältnis zwischen beiden ausgleichen.⁷

2. Höchstbefristungskonzept 6 + 4 (+ 2)

Ausgehend vom bisherigen Konzept, wonach jeweils 6 Jahre vor und 6 Jahre nach der Promotion als Zeiten der befristeten Beschäftigung zur Verfügung stehen, soll es künftig bei 6 Jahren Pre-doc-Phase bleiben, die Post-doc-Phase aber auf 4 Jahre abgekürzt werden. Der Entwurf geht davon aus, dass 4 Jahre nach der Promotion genügen, um zu klären, ob ein Verbleib in der Wissenschaft möglich ist. Eine weitere Beschäftigung soll dann nur noch im Sinne einer Zukunftsperspektive möglich sein: Eine Befristung bis zu zwei Jahren ist nur zulässig, wenn eine Zielvereinbarung mit Anschlusszusage vorliegt. Die Erfüllung der Zielvereinbarung sichert damit den Weg in die unbefristete Anschlussbeschäftigung.

Der vorliegende Entwurf strebt wie bisher an, Beschäftigungen auf dauerhaft vorhandenen Stellen befristet zu ermöglichen und damit eine Befristungsmöglichkeit neben die Regelungen des § 14 TzBfG zu stellen. Dadurch soll eine erste Qualifizierung, etwa die Promotion, nach dem Studium auf einer befristeten Stelle ermöglicht werden. Die Befristungsmöglichkeit trotz Dauerbedarfs an der Tätigkeit ermöglicht, die Qualifizierungschancen auch nachwachsenden Wissenschaftlergenerationen bei begrenzten Ressourcen zu bieten. An dieser Regelung soll prinzipiell nichts geändert werden, sodass ihre bisher anerkannte Rechtfertigung⁸ auch weiterhin Berechtigung hat.

Demgegenüber wird die Befristungsmöglichkeit in der Post-doc-Phase auf 4 (statt bisher 6 bzw. 9) Jahre abgekürzt. Dabei geht der Entwurf davon aus, dass innerhalb dieser vier Jahre eine „belastbare Beurteilungsgrundlage“ zu Tage getreten ist, ob es zu einem dauerhaften Verbleib in der Wissenschaft kommen soll. Damit wird die Höchstbefristungsdauer abgekürzt, soweit eine positive Perspektive nicht besteht. Die anschließende Befristung von maximal zwei Jahren ist dann nur noch ein Sicherungsnetz für den Fall, dass die Prognose sich als verfehlt erweist und die formulierten Ziele nicht erreicht werden. In diesem Fall ist die Höchstdauer der Befristung unverändert gegenüber dem bisherigen Rechtszustand. Eine erhebliche Veränderung ergibt sich, wenn die Ziele erreicht werden, weil dann (letztlich schon nach vier Jahren) eine Dauerperspektive in der Wissenschaft besteht und gesichert ist. Das ist in der Tat dem *tenure track*, wie er bei Professuren bekannt ist, vergleichbar. Das ist zu begrüßen - aus Sicht der Wissenschaftseinrichtungen, die qualifiziertes Personal, auch unterhalb der Professur gewinnen und halten können, und aus Sicht der Beschäftigten, die rasch eine klare Zukunftsperspektive erhalten. Die Entwurfsbegründung geht davon aus, dass die unbefristete Anschlussbeschäftigung durch die Vertragsparteien zu konkretisieren sei unter Berücksichtigung der festgelegten Leistungen und Ziele.⁹ Fraglich ist, was gilt, wenn eine solche Konkretisierung ausbleibt oder eine unangemessen schlechter qualifizierte Beschäftigung in Aussicht gestellt wird. Insoweit empfiehlt sich eine Rechtsfolgenregelung, wonach bei Erfüllung der Ziele aus der Zielvereinbarung Anspruch auf ein *vergleichbares* unbefristetes Beschäftigungsverhältnis besteht.

Der Bundesrat hat Bedenken geäußert im Hinblick auf Bereiche, in denen an der klassischen Habilitation festgehalten wird. Allerdings bleiben Wege zu dieser. So ist die Habilitation auf befristeten Beamtenstellen weiterhin möglich, freilich mit dem bekannten Problem für lange Zeit ungesicherter Perspektiven, dem mit der Juniorprofessur begegnet werden sollte. Die Habilitation bleibt im Übrigen auch auf einer Juniorprofessur möglich. Schließlich ist die Habilitation auch möglich im Rahmen der Qualifizierungsbefristung nach § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG, wenn es zur Anschlussbefristung nach vier

⁶ BVerfG 24.4.1996 – 1 BvR 712/86, BVerfGE 94, 268.

⁷ Kiel, Jahrbuch Arbeitsrecht 54 (2017), 51, 52 f.

⁸ Dazu BVerfG 24.4.1996 – 1 BvR 712/86, BVerfGE 94, 268.

⁹ BT-Drs. 20/11559.

Jahren kommt, freilich mit einer Anschlussbeschäftigung, die im Rahmen der klassischen Habilitation gerade nicht, jedenfalls nicht beim bisherigen Arbeitgeber/Dienstherrn erfolgt. Insoweit werden Universitäten gezwungen, Farbe zu bekennen, ob sie die Zukunft des/der Habilitand:in in der Wissenschaft sehen. Das erscheint zumutbar.

Nicht recht zu dieser Einschätzung passen will allerdings die Regelung, wonach nicht ausgeschöpfte Zeiten der Pre-doc-Phase die Befristungsdauer in der Post-doc-Phase sollen verlängern können. Eine solche Regelung macht an sich nur Sinn aus einem Interesse der Beschäftigten an einer längeren Beschäftigung im Wissenschaftsbetrieb. Folgerichtig wird sie als Bonuszeit bezeichnet und als Honorierung einer zügigen Promotion.¹⁰ Wenn aber die Verkürzung der Post-doc-Phase einer zügigeren Klärung der Frage des Verbleibs in der Wissenschaft dienen soll, um so prekäre Kettenbefristungen zu vermeiden, macht deren Verlängerung keinen Sinn, unabhängig davon, wie lange die Beschäftigung in der ersten Qualifizierungsphase gedauert hat. Anders ließe sich das nur sehen, wenn die Gesamt-Höchstbefristungsdauer aus Pre- und Post-doc-Phase von (zehn bzw.) zwölf Jahren (sic!) in den Blick genommen wird. Ein solch langer Zeitraum kann aber letztlich nicht als rasche Klärung bezeichnet werden, zumal bei denjenigen, die immerhin zügig promoviert haben. Warum soll es ausgerechnet bei ihnen länger dauern, um zu beurteilen, ob sie dauerhaft in der Wissenschaft bleiben können?

3. Mindestvertragslaufzeiten

Gerade im Hinblick auf das Ziel des Gesetzentwurfs, prekären Beschäftigungen im Wissenschaftsbereich infolge kurzer Vertragslaufzeiten zu begegnen, macht es Sinn, die Befristungsdauern entsprechend dem Qualifizierungsziel zu gestalten. Das verfolgt das Gesetz bereits bislang in § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG, wonach die Dauer dem Qualifizierungsziel angemessen zu gestalten ist. Da das in der Praxis offenbar nicht den gewünschten Erfolg gebracht hat, soll die Regelung nun durch Mindestvertragslaufzeiten für die jeweils erste Vertragsbefristung von drei (in der ersten Qualifizierungsphase) bzw. zwei Jahren (in der Post-doc-Phase) ergänzt werden. Das ist als Konkretisierung der angemessenen Befristungsdauer zu verstehen.

Allerdings ist die Bestimmung nur als Soll-Vorschrift vorgesehen.¹¹ Nach der Entwurfsbegründung sollen kürzere Laufzeiten auch bei Erstverträgen aus qualifizierungsbezogenen Gründen möglich sein.¹² Das gibt denen, die geschützt werden sollen, den Arbeitnehmern, wenig Sicherheit. Sie müssten den Gang durch die Instanzen gehen, um klären zu lassen, ob die vorgesehene, hinter der Standard-Mindestlaufzeit zurückbleibende Vertragslaufzeit im konkreten Fall angemessen ist. Die Argumentationslast würde sich zwar auf die Arbeitgeberseite verschieben. Bis zu einer gerichtlichen Klärung bliebe die Frage dennoch offen, ob eine kürzere Laufzeit aus qualifizierungsbezogenen Gründen gerechtfertigt ist. Außerdem wird es Jahre dauern, bis die höchstrichterliche Rechtsprechung belastbare Grundlagen schafft, auf denen Prognosen zur Gerichtsfestigkeit fußen könnten.

Es böte sich an, eine Vertragslaufzeit zwingend festzuschreiben, von der nur durch Tarifvertrag abgewichen werden kann. Alternativ wäre es geboten, gesetzlich zu konkretisieren, in welchen Fällen eine Verkürzung zulässig ist. Das wäre beispielsweise bei einer Promotionsabschlussbeschäftigung denkbar. Wenn die Mindestvertragslaufzeiten dann im Einzelfall einmal angesichts eines eher geringen Qualifizierungsziels über eine angemessene Dauer hinausgehen sollten, wäre der Schaden gering. Die Arbeitnehmer bleiben ja zur Arbeitsleistung verpflichtet. Wenn sie selbst kein Interesse mehr an einer

¹⁰ Preis/Ulber, *WissZeitVG*, 2. Aufl. (2017), § 2 Rn. 51; Schmidt, in: Ascheid/Preis/Schmidt (Hrsg.), *Kündigungrecht*, 7. Aufl. (2024), § 2 *WissZeitVG* Rn. 20.

¹¹ Kroll, *ZTR* 2024, 488, 489.

¹² BT-Drs. 20/11559, S. 26.

Vertragsfortsetzung haben, sind die Vertragsparteien auch nicht gehindert, einen Aufhebungsvertrag zu schließen.

Allerdings würde das gesetzliche Ziel nur unvollkommen verfolgt, würde nach Auslauf dieser Mindestvertragslaufzeiten jede noch so kurze Befristung – auch in häufigerer Abfolge - zulässig sein. Das Gesetz lässt sich seinem Wortlaut nach auch dahin verstehen, dass das Gebot angemessener Dauer auch bei Verlängerungen eingreift. So steht es auch in der Begründung.¹³ Auch der Wortlaut spricht dafür („jeweils so zu bemessen ...“).¹⁴ Das würde eine Nachsteuerung der angemessenen Dauer der Gesamtvertragslaufzeit bei Verlängerungen gebieten, was sich nach der Mindestlaufzeit noch einmal besser einschätzen ließe. Hilfreich wäre aber insoweit eine gesetzliche Klarstellung, dass das Gebot angemessener Vertragslaufzeit auch bei Vertragsverlängerungen eingreift.

Auch bleibt unklar, welche Rechtsfolge sich bei unangemessener Dauer einer Vertragsverlängerung ergibt. Denkbar wären

- eine sanktionslose Norm,
- eine Verlängerung der Befristungsdauer auf die angemessene Länge,
- eine Verlängerung auf die jeweilige Höchstbefristungsdauer.

Im Hinblick auf die Bekämpfung missbräuchlicher Vertragsgestaltungen kann die richtige Rechtsfolge allerdings nur darin liegen,

- dass das Arbeitsverhältnis entfristet ist.

Das entspricht der bisherigen Rechtsprechung¹⁵ und Lehre¹⁶. Das scheint rechtspolitisch auch sinnvoll, denn anderenfalls könnten Arbeitgeber risikolos möglichst kurze Befristungen vereinbaren, die Gerichte würden dies dann auf das angemessene Maß verlängern.

In der Literatur wurde eine solche Rechtsfolge allerdings bereits infrage gestellt.¹⁷ Eine gesetzliche Klarstellung wäre insoweit jedenfalls wünschenswert.

4. Stellenumfang

Der Stellenumfang spielt an drei Stellen des Gesetzentwurfs eine Rolle, und zwar zur Ermittlung der Befristungsdauer (a), hinsichtlich der Zulässigkeit einer Qualifizierungsbefristung (b) und bei der Tariföffnung (c).

a) Mindeststellenumfang für die Berechnung der Befristungsdauer

Ein Mindeststellenumfang ist zunächst vorgesehen für die Berücksichtigung von bisherigen Beschäftigungen bei der Ermittlung der zulässigen Befristungsdauer. Dieser soll nach § 2 Abs. 3 des Gesetzentwurfs nunmehr alle Arbeitsverhältnisse mit „mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit“ erfassen, nicht mehr nur wie bisher „mit mehr als einem Viertel“. Das ist ein relevanter Unterschied, weil damit die klassische „Viertelstelle“, die als begleitende wissenschaftliche

¹³ BT-Drs. 20/11559, S. 25.

¹⁴ So auch i.E. *Nebe*, in: Däubler/Deinert (Hrsg.), Kündigungsschutzrecht, 12. Aufl. (2024), § 1 WissZeitVG Rn. 6j.

¹⁵ BAG 20.1.2021 – 7 AZR 193/20, NZA 2021, 786, Rn. 50; BAG 2.2.2022 – 7 AZR 573/20, NZA 2022, 767, Rn. 55.

¹⁶ *Maschmann/Konertz*, NZA 2016, 257, 262; Däubler/Deinert-*Nebe* (Fn. 14), § 2 WissZeitVG Rn. 6l; *Rennpferdt*, in: Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 20. Aufl. (2023), § 39 Rn. 40; *Treber/Waskow*, in: Bubach u.a., Kündigungsrecht (KR), 13. Aufl. (2022) § 2 WissZeitVG Rn. 20.

¹⁷ *Kroll*, ZTR 2024, 488, 489 f.

Beschäftigung neben einem Referendariat oder einem Stipendium stattfindet, auf die Höchstbefristungsdauer anzurechnen ist, was nach bisheriger Rechtslage nicht der Fall war¹⁸. Begründet wird dies damit, dass neben einem Stipendium die Tätigkeit zur wissenschaftlichen Qualifizierung erfolgt. Schwieriger erscheint es bei der Beschäftigung neben einem Referendariat. Wenngleich auch diese der Qualifizierung dient und sie ermöglicht, den Kontakt zur Forschungseinrichtung zu halten, ist doch nicht zu verkennen, dass die Weiterqualifizierung jedenfalls in der Post-doc-Phase nur in beschränktem Umfang möglich ist, sodass es abschreckend wirken könnte, wenn Wissenschaftler:innen befürchten müssen, das Qualifizierungsziel durch solche Stellen im Hinblick auf die Höchstbefristungsdauer zu gefährden. Schon zur bisherigen Regelung war das BAG davon ausgegangen, dass der geringe Stellenumfang es regelmäßig nicht zulasse, die Beschäftigung auch zur eigenen Qualifizierung zu nutzen.¹⁹ Gerade in Bereichen, in denen Qualifizierungsstellen rar sind, kann das in die nächste Prekarität führen, wenn Beschäftigte auf der anderen Seite befürchten müssen, bei Aufgabe der Stelle nicht wieder zurückkehren zu können. Ein Ausweichen auf andere Befristungsgründe (z.B. § 14 Abs. 1 Nr. 6 TzBfG - sachlicher Grund in der Person des Arbeitnehmers) hilft dabei nicht, weil auch solche nach § 2 Abs. 3 Satz 2 WissZeitVG auf die Höchstbefristungsdauer angerechnet würden. Angesichts dieses Dilemmas läge ein möglicher Ausweg darin, die Tarifsperre auch im Hinblick auf die Anrechnungsregelung zu öffnen.

b) Mindeststellenumfang als Zulässigkeitsvoraussetzung der Qualifizierungsbefristung

Der Stellenumfang ist weiterhin in der Regelung des § 2 Abs. 1 Satz 6 des Entwurfs adressiert. Danach ist die Zulässigkeit der Qualifizierungsbefristung von einem Mindeststellenumfang von einem Viertel abhängig. Ein geringerer Stellenumfang führt mithin zur Unzulässigkeit der Befristung. Das trägt der Rechtsprechung Rechnung: Da die Anrechnungsregelung wie gezeigt problematisch wirkt im Hinblick auf das Qualifizierungsziel bei geringem Stellenumfang, ist jene Ausnahme gerechtfertigt.²⁰ Andererseits muss ausgeschlossen werden, dass diese Regelung Anreiz setzt, sie missbräuchlich für Kettenbefristungen mit geringem Stellenumfang auszunutzen. Deswegen hat das BAG betont, dass im Falle der Qualifizierungsbefristung die Möglichkeit der Qualifizierung im Vordergrund stehen müsse. Das aber sei nur bei einem Stellenumfang von mehr als einem Viertel der Normalarbeitszeit der Fall. Die Befristungsmöglichkeiten werden damit auf Arbeitsverhältnisse beschränkt, die nach § 2 Abs. 3 Satz 1 WissZeitVG der Anrechnung unterliegen. Diese Auslegung ist nach Ansicht des BAG auch unionsrechtlich geboten zur Vermeidung missbräuchlicher Kettenbefristungen.²¹ Der Mindeststellenumfang steht daher letztlich gar nicht zur Disposition. Eine gesetzliche Klarstellung und Bestätigung der bisherigen Rechtsprechung ist daher zu begrüßen.

Nicht geregelt ist der Fall, der eigentlich gar nicht vorkommen sollte, dass nämlich eine frühere Befristung nach dieser Bestimmung unzulässig war, dies aber gerichtlich nicht mehr angegriffen werden kann. Die Rechtsprechung geht nämlich davon aus, dass jeder nachfolgend befristete Vertrag eine vorherige Befristung außer Streit stellt, insoweit ein etwa unbefristetes Arbeitsverhältnis stillschweigend aufgehoben und auf eine vollkommen neue Grundlage gestellt wird.²² Dies würde nach der Regelung des § 2 Abs. 3 WissZeitVG dazu führen, dass diese Vertragszeit unberücksichtigt bleibt. Im Hinblick auf das Ziel einer Klärung des Verbleibs in der Wissenschaft in angemessener Zeit, wäre

¹⁸ BAG 20.1.2021 – 7 AZR 193/20, NZA 2021, 786.

¹⁹ BAG 20.1.2021 – 7 AZR 193/20, NZA 2021, 786, Rn. 19.

²⁰ A.A. *Hedermann*, ZESAR 2015, 109, 111.

²¹ BAG 20.1.2021 – 7 AZR 193/20, NZA 2021, 786; krit. *Hanau/Herrmann*, NZA 2022, 597 ff.

²² BAG 24.2.2016 – 7 AZR 182/14, NZA 2016, 949, Rn. 14 ff.

das problematisch. Umgekehrt trägt es dem Umstand Rechnung, dass auf einem so geringen Stellenumfang keine sinnvolle Tätigkeit zur Qualifizierung möglich ist.

c) Tarifdispositivität des Mindeststellenumfangs

Schließlich spielt der Stellenumfang eine Rolle bei der Tarifsperrung nach § 1 Satz 3 WissZeitVG. Danach ist eine Abweichung vom Mindeststellenumfang durch Tarifvertrag möglich. Allerdings soll diese nur nach oben möglich sein, der Umfang von mindestens einem Viertel soll nicht zur Disposition stehen. Dies scheint im Hinblick auf die Konzentration auf das Qualifizierungsziel durchaus begrüßenswert, stellt dann aber die Möglichkeiten einer stipendien- oder referendariatsbegleitenden wissenschaftlichen Tätigkeit infrage, weil nach den für diese maßgeblichen Regelungen (Neben-) Beschäftigungen regelmäßig nicht in größerem Umfang als einer Viertelstelle möglich sind. Das ließe sich allerdings dadurch lösen, dass eine Abweichung von einem tarifvertraglich vorgegebenen höheren Stellenumfang zugunsten einer Viertelstelle auf Wunsch des Arbeitnehmers möglich ist. Wie der Wunsch eines Arbeitnehmers rechtssicher festgestellt werden kann, hat das BAG bereits beim Befristungsgrund in der Person des Arbeitnehmers (§ 14 Abs. 1 Nr. 6 TzBfG) aufgezeigt.²³ Dies ist dementsprechend anzunehmen, wenn der bzw. die Wissenschaftler:in sich für den geringeren Stellenumfang auch dann entschieden hätte, wenn eine Stelle mit größerem Umfang zur Verfügung gestellt worden wäre.

Eine solche Ausnahme wäre auch geboten zur Vermeidung eines Wertungswiderspruchs. Denn der Gesetzgeber hat das Interesse eines Arbeitnehmers an einem geringe(re)n Stellenumfang bereits in §§ 8 und 9a TzBfG mit den Ansprüchen auf Arbeitszeitverringerung und zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit (Brückenteilzeit) rechtlich anerkannt. Im Übrigen würde das Ausbleiben einer solchen Ausnahme zu (legalen) Umgehungsversuchen über eben diese Ansprüche herausfordern.

5. Verlängerungen der Höchstbefristungsdauer

Neben die gesetzlichen Verlängerungsgründe hinsichtlich der Höchstbefristungsdauer in den Fällen der Kinderbetreuung und der Behinderung/chronischen Erkrankung soll mit der Betreuung eines pflegebedürftigen Angehörigen ein weiterer Verlängerungsgrund treten. Das entspricht dem Konzept der Förderung privater Pflege und ist insoweit zu begrüßen, als dem Umstand Rechnung getragen wird, dass in einer solchen Situation keine volle Konzentration auf das Qualifizierungsziel möglich scheint, dies zumindest gefährdet scheint.

Dabei wäre noch zu klären, in welchem Umfang eine solche Betreuung stattfinden muss. Die Entwurfsbegründung geht darauf nicht ein. Sie verlangt nur einen Nachweis der Betreuungssituation „in geeigneter Weise“. Das spricht für eine niederschwellige Voraussetzung und wiche dann etwa ab von der rentenversicherungsrechtlichen Voraussetzung für die Versicherungspflicht in § 3 Satz 1 Nr. 1a SGB VI, wonach mindestens eine pflegebedürftige Person mit mindestens Pflegegrad 2 wenigstens zehn Stunden wöchentlich, verteilt auf regelmäßig mindestens zwei Tage in der Woche, gepflegt werden muss.

Nicht unproblematisch erscheint der gesamte Regelungskomplex allerdings im Hinblick darauf, dass er nur vordergründig die Arbeitnehmer schützt. Nicht der Vertrag verlängert sich, sondern die Möglichkeit der Höchstbefristung. Ähnlich wie beim Verschieben ungenutzter Zeiten aus der Promotionsphase in die Post-doc-Phase (s.o. 3) mag dies dem Einzelnen im konkreten Fall auf der Suche nach Beschäftigung gelegen kommen (die Begründung spricht von einem „Nachteilsausgleich“),

²³ BAG 18.1.2017 – 7 AZR 236/15, NZA 2017, 849, Rn. 30.

schiebt am Ende aber nur die an sich vom Gesetzentwurf als zeitnah angestrebte Entscheidung über den Verbleib in der Wissenschaft nach hinten hinaus. Das lässt sich noch durch die Überlegung rechtfertigen, dass in den durch § 2 Abs. 1 Satz 5 WissZeitVG beschriebenen Konstellationen eine Konzentration auf die Qualifizierung herabgesetzt sein wird, sodass die Zeit für die Qualifizierung insgesamt erhöht werden müsste. Am Ende schafft die Regelung aber vor allem für die Wissenschaftseinrichtungen zusätzliche Befestigungsmöglichkeiten. Einen Anspruch auf Fortsetzung des Arbeitsvertrages haben Arbeitnehmer nämlich nicht nach dieser Konzeption. Wenn es ernst damit gemeint ist, einen familienpolitischen, Behinderungs-, Krankheits- oder Pflegeausgleich zu schaffen, läge es an sich nahe, die dort geregelten Tatbestände in die Bestimmung des § 2 Abs. 5 WissZeitVG zu überführen, bei denen sich das Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes verlängert. Es verwundert ein wenig, dass diese Frage nicht weiter erörtert wird, denn auch die Regelung des § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 WissZeitVG wird in der Begründung zu dieser Regelung erwähnt, ohne dass der feine, aber bedeutsame Unterschied Erwähnung findet.²⁴

6. Vorrang der Qualifizierungsbefristung

Angesichts der Zunahme von Drittmittelbefristungen in der Praxis identifiziert der Entwurf ein Dilemma, das sich aus dem Umstand ergibt, dass bislang die familien- bzw. inklusionspolitische Komponente der Vertragsverlängerung bei Kinderbetreuung, Behinderung oder schwerer chronischer Erkrankung (sowie im Falle der Verabschiedung auch der Pflege von Angehörigen, s.o. 5) nicht für die Drittmittelbefristung greift. Das Problem soll dadurch gelöst werden, dass die Drittmittelbefristung künftig nur nachrangig zulässig sein soll. Dabei wird an die Ausschöpfung der Befristungsdauer nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG geknüpft. Damit dürften wohl sämtliche Befristungskomponenten bis zur Höchstbefristungsdauer einschließlich Verlängerungen und in die Post-doc-Phase übertragene nicht ausgeschöpfte Befristungsdauern aus der Pre-doc-Phase gemeint sein. Lediglich die zulässige Befristungsmöglichkeit der hier als Zukunftsperspektive bezeichneten Art nach Abs. 1a wird nicht erfasst. Eine Drittmittelbefristung ist danach immer dann zulässig, wenn die Höchstbefristungsdauern ausgeschöpft sind, wobei nach der Entwurfsbegründung auch im Laufe der Beschäftigung ein Wechsel von der Qualifizierungsbefristung zur Drittmittelbefristung möglich sein soll.²⁵

Es bleibt zu fragen, ob diese Regelung zielgenau ist. Die Möglichkeit der Drittmittelbefristung trägt an sich dem Umstand Rechnung, dass die Mittel nur für einen begrenzten Zeitraum zur Verfügung stehen. Die Kombination aus Drittmittelfinanzierung und angemessener Befristungsdauer kann aber dazu führen, dass Stellen unter Umständen mit *dieser* Person nicht besetzt werden, weil sie der Qualifizierungsbefristung unterliegt. Das ist etwa denkbar, wenn Mittel noch für eine Beschäftigung für ein Jahr vorhanden sind, die angemessene Befristungsdauer aber mit drei Jahren länger ist. Das würde dann dazu führen, jemand anderes zu berücksichtigen, wo die Drittmittelbefristung möglich ist. Es scheint fraglich, ob diese Vorgehensweise der Wissenschaftsfreiheit aus Art. 5 Abs. 3 GG gerecht wird. Das BVerfG hatte die Drittmittelbefristung vor allem damit gerechtfertigt, dass der Gefahr begegnet werden solle, Arbeitnehmer über das Ende der gesicherten Finanzierung hinaus zu beschäftigen. Das würde durch die angestrebte Regelung partiell infrage gestellt, weil explizit angestrebt wird, auch bei Drittmittelfinanzierung die Vertragsverlängerungsoptionen nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG, die nicht alle kostenneutral sind (etwa bei Tätigkeit in einer Interessenvertretung), zur Anwendung zu bringen.²⁶ Das BVerfG hat auch betont, dass die Drittmittelbefristung dem Umstand gerecht werden solle, dass für bestimmte Forschungsprojekte spezielle Mitarbeiter mit spezifischer

²⁴ BT-Drs. 20/11559, S. 27.

²⁵ BT-Drs. 20/11559, S. 30.

²⁶ BT-Drs. 20/11559, S. 30.

Qualifikation erforderlich seien.²⁷ Das wäre passgenau nicht mehr realisierbar, wenn vor allem auf die Ausschöpfung der Qualifizierungsbefristung „geschielt“ würde und mithin die persönliche Vertragssituation bei der Stellenbesetzung eine größere Rolle spielen würde als die Qualifikation.

Das hätte dann zweierlei Effekt. Einerseits würde die Drittmittelbefristung vermutlich häufig die systemwidrige Verlängerung der Post-doc-Phase bedeuten, die eben doch nicht zur raschen Klärung des Verbleibs in der Wissenschaft führt. Andererseits bleibt eine „Zwei-Klassen-Gesellschaft“: zum einen die Teile der Wissenschaft mit Inklusions- und Familienkomponente und zum anderen der Teil der Wissenschaft ohne diese. Was die Regelung im Übrigen für die Besetzung von Drittmittelstellen durch für die Stelle besonders qualifizierte Personen bedeutet, die gar keine Qualifizierung anstreben, scheint gar nicht bedacht zu sein. Mit ihnen könnte eine Drittmittelstelle wohl nur nach § 14 Abs. 1 oder Abs. 2 TzBfG besetzt werden, weil die Besetzung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG mangels Qualifizierungsabsicht nicht in Betracht käme.

Das alles legt es nahe, noch einmal darüber nachzudenken, ob nicht besser die Drittmittelbefristung *neben* der Qualifizierungsbefristung bleiben sollte.²⁸ Die Befristungsdauer müsste bei dieser nicht angemessen zum Qualifizierungsziel sein, sondern würde sich nach der Verfügbarkeit der Mittel richten. Das ließe sich sogar damit verbinden, dass bei einer Drittmittelbefristung bei gleichzeitigem Qualifizierungsziel die Dauer angemessen zu diesem unter dem Vorbehalt ausreichender Mittel sein müsste. Eine entsprechende Verlängerungsmöglichkeit wegen Erziehung, Behinderung, chronischer Erkrankung oder Pflege könnte aber für diese geschaffen werden. Dasselbe gilt für die Verlängerungsoptionen nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG, und zwar sogar dann, wenn dies nicht kostenneutral wäre. Der Entwurf weist darauf hin, dass bereits jetzt Drittmittelgeber bereit sind, solchen Umständen Rechnung zu tragen. Wenn es sich um eine gesetzliche Möglichkeit handeln würde, wäre das umso eher noch zu erwarten. Gegenwärtig werden ja auch eventuelle Mehrkosten der Beschäftigung in gewissem Rahmen eingepreist, abgesehen vom hier angesprochenen Fall etwa höherer Stufen oder erwarteter Tarifsteigerungen. Mangels Refinanzierung müssten die Forschungseinrichtungen diese verlängerten Beschäftigungen aus Haushaltsmitteln tragen. Da es sich um befristete Beschäftigungen und mithin überschaubare Zeiträume handelt, wäre dies sicher zumutbar.

Bei einem Festhalten an dem Vorrang der Qualifizierungsbefristung wäre jedenfalls noch über eine Öffnung der Tarifsperre nachzudenken (s. sogleich u. 7).

7. Tarifsperre

a) Keine verfassungsrechtliche Vorgabe

Der Ausschluss tarifvertraglicher Regelungen erscheint bei unbefangener Betrachtung ein wenig überraschend, doch hat er Tradition im Wissenschaftszeitvertragsrecht. Er erklärt sich nur aus einer historischen Perspektive²⁹: Prinzipiell war das Befristungsrecht an Hochschulen tarifvertraglich durch den BAT geregelt. Nach Forderungen aus der Politik nach einer tarifvertraglichen Regelung, die mangels Einigung nicht zu Stande kam, wurde die Drohung mit einem Gesetz wahrgemacht und die Regelungen der §§ 57a ff. HRG im Wege des HfVG³⁰ geschaffen. Der Sache nach hat der Staat damit eine gesetzliche Zwangsschlichtung in eigener Sache herbeigeführt. Anders als bei einer Schlichtung

²⁷ BVerfG 24.4.1996 – 1 BvR 712/86, BVerfGE 94, 268, 288 ff.

²⁸ I.E. ebenso *Kroll*, ZTR 2024, 488, 491.

²⁹ Anschaulich beschrieben in BVerfG 24.4.1996 – 1 BvR 712/86, BVerfGE 94, 268 ff.

³⁰ Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen v. 14.6.1985, BGBl. I 1065.

sollte es aber bei einer dauerhaften Lösung bleiben, indem tarifvertragliche Regelungen für die Zukunft durch die gesetzliche Tarifsperre des damaligen § 57a Satz 2 HRG a.F. ausgeschlossen wurden³¹. Das BVerfG hat die dagegen gerichteten Verfassungsbeschwerden zwar zurückgewiesen, allerdings betont, dass der Abschluss von Tarifverträgen auch in diesem Bereich grundsätzlich durch die Koalitionsfreiheit des Art. 9 Abs. 3 GG geschützt sei.³²

Die Entscheidung ist insofern bedeutsam, als sie nicht einfach dahin gedeutet werden kann, dass die Tarifsperre nicht zur Disposition stehe. Vielmehr sollten die Gründe in dem geänderten rechtlichen Umfeld und angesichts der tatsächlichen Entwicklungen der letzten fast 30 Jahre noch einmal reflektiert werden. Die grundsätzlichen Befristungsregelungen wurden maßgeblich dadurch als gerechtfertigt angesehen, dass eine kontinuierliche Nachwuchsförderung bei beschränkt vorhandenen Mitteln nur dadurch ermöglicht werde, dass die Stellen immer wieder frei würden. Die Drittmittelbefristung hingegen wurde maßgeblich damit gerechtfertigt, dass die Hochschulen davor geschützt werden sollten, Mitarbeiter über die gesicherte Finanzierung hinaus beschäftigen zu müssen und so Qualifizierungsstellen preisgeben zu müssen. Im Hinblick auf die Befristungsgründe wurde die Rechtfertigung in beiden Fällen aus dem starken Grundrecht der Freiheit von Wissenschaft, Forschung und Lehre aus Art. 5 Abs. 3 GG für die Arbeitgeberseite hergeleitet. Für die Gestaltungsmöglichkeiten des Gesetzgebers, heißt das aber nicht, dass dies die einzige Lösung wäre, diesem Grundrecht Rechnung zu tragen. Auch die Tarifvertragsparteien könnten die Befristungsgründe regeln.

Das BVerfG hatte sich damals tatsächlich gar nicht mit der Frage auseinandergesetzt, ob von der Tarifautonomie Gefahren für die Wissenschaftsfreiheit ausgehen, die einen gesetzlichen Ausschluss von Tarifverträgen erfordern. Es hat sich darauf zurückgezogen, der Gesetzgeber müsse im Rahmen seiner Einschätzungsprärogative nicht als gesichert davon ausgehen, dass seine Regelungen durch die Tarifvertragsparteien nicht abgeändert würden. Der Aspekt, dass damit eine Zwangsschlichtung in eigener Sache verbunden war, wurde gar nicht gesehen. *Jürgen Kühling*, der für das Arbeitsrecht zuständige Richter, hatte dies in einem Sondervotum kritisiert: „Der Wunsch des Gesetzgebers, dass die Regelung unangefochten bestehen bleiben möge, kann allein nicht ausreichen“. Mit Recht hat er im Übrigen darauf hingewiesen, dass die Vorstellung, die Tarifvertragsparteien seien nicht in der Lage, Probleme des Befristungsrechts in der Wissenschaft zu regeln, wirklichkeitsfremd sei. Die Tarifvertragsparteien hätten sich auch in der Vergangenheit nicht der Befristung im Wissenschaftsbereich verschlossen. Zudem müsste die Arbeitgeberseite sich darauf nicht einlassen. Für einen Arbeitskampf um entsprechende Sonderregelungen ließe sich die Kampfbereitschaft der Mitglieder nicht mobilisieren.³³

Nicht berücksichtigt hatte das Gericht damals in seinen Abwägungen, den Arbeitnehmerschutz. Im Vordergrund stand die Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien in einer Abwägung mit der Wissenschaftsfreiheit. Dass auch die betroffenen Arbeitnehmer in ihren grundrechtlichen Positionen erheblich betroffen sind, wenn durch immer wieder kurze Befristungen bei insgesamt langen Laufzeiten starke Abhängigkeiten und prekäre Beschäftigungssituationen entstehen, war damals nicht vorausgesehen worden. Die Praxis hat aber anderes ergeben und das ist ja auch der Grund, warum nun die gesetzliche Regelung angepasst werden soll. Dies ist auch geboten, weil das Unionsrecht in den Worten des EuGH fordert, der „Quelle potentiellen Missbrauchs zu Lasten, der Arbeitnehmer“ zu begegnen und „die Prekarisierung der Lage der Beschäftigten (zu) verhindern“.³⁴ Er betont, dass eine konkrete Gefahr eines missbräuchlichen Rückgriffs auf befristete Verträge mit dem Ziel der

³¹ Krit. insoweit auch Däubler/Deinert-Nebe (Fn. 14), § 1 WissZeitVG Rn. 16.

³² BVerfG 24.4.1996 – 1 BvR 712/86, BVerfGE 94, 268.

³³ Kühling, sprechende Meinung zu BVerfG 24.4.1996 – 1 BvR 712/86, BVerfGE 94, 268, 294 ff.

³⁴ EuGH 13.3.2014 – C-190/13, NZA 2014, 475, Rn. 41 – Márquez Samohano.

Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner unvereinbar sei.³⁵ Das BVerfG hatte damals zwar hervorgehoben, dass der (grundrechtlich geforderte, s.o. 1) Schutz der Arbeitnehmer vor Befristungen als Koalitionsbetätigung durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützt sei. Im Rahmen der Abwägung sei aber zu berücksichtigen, ob es sich um einen Schwerpunkt tarifvertraglicher Regelungsgegenstände handele, was zum damaligen Zeitpunkt verneint wurde.³⁶ Was nicht bedacht werden konnte, ist der Umstand, dass in der Praxis ein wachsender Bedarf für den Schutz der Arbeitnehmer entstehen würde, der in erster Linie den Tarifvertragsparteien im Sinne einer Normsetzungsprärogative zur Aufgabe gemacht ist³⁷. Die Tarifsperre hindert sie aber für alle Zukunft daran, dass dieser Arbeitnehmerschutz zum Schwerpunkt tarifvertraglicher Regelungsgegenstände gemacht wird, während sich gleichzeitig die Rechtfertigung immer wieder dadurch erneuert und zementiert, dass es keine tarifvertraglichen Regelungen gibt, die es aber wegen des gesetzlichen Verbots gar nicht geben kann - usw. usf.

Überhaupt nicht in den Blick genommen hatte das BVerfG den Umstand, dass die gesetzliche Regelung als solche schon das Zustandekommen von Tarifverträgen erschwert und auch von daher nicht zu erwarten war, dass Tarifverträge ein Vertragschaos an den Hochschulen herbeiführen würden. Anders als in einer gedachten Welt unzulässiger Befristungen, in der die Schaffung von Befristungsmöglichkeiten durch Tarifverträge erforderlich ist, erreicht eine Gewerkschaft ihre eigenen Vorstellungen über den Arbeitnehmerschutz nämlich vor dem Hintergrund der gesetzlichen Befristungsregelungen nicht schon durch Verweigern von Verhandlungen oder einer bestimmten Einigung, sondern ist selbst in der Position des Fordernden.

Nach allem ist die Tarifsperre verfassungsrechtlich nicht geboten³⁸ und es spricht vieles dafür, die strikte Tarifsperre noch einmal zu überdenken. Dass die Tarifvertragsparteien nicht nach Belieben zulasten der Grundrechtsträger Regelungen schaffen dürfen, ist andererseits ebenfalls klar. Das BAG betont gerade hinsichtlich tarifvertraglicher Abweichungen vom gesetzlichen Befristungsrecht eine diesbezügliche Schutzpflicht auch der staatlichen Gerichte und nimmt insoweit eine Rechtskontrolle der tarifvertraglichen Abweichungen vor.³⁹ In dem Zusammenhang kann (und muss, wie auch bisher schon⁴⁰) gleichermaßen dem Schutz der Wissenschaftsfreiheit vor erdrosselndem Befristungsrecht Rechnung getragen werden wie dem Schutz des Arbeitnehmers aus Art. 12 Abs. 1 GG.

b) Mögliche Gegenstände von Tarifverträgen

Eine mögliche abweichende Regelung könnten sich etwa auf den Vorrang der Qualifizierungsbefristung, sofern an diesem festgehalten wird (s.o. 6), beziehen, was durchaus im Interesse der Arbeitgeber wäre, während zugleich alternative Arbeitnehmerschutzregelungen für Drittmittelbefristete geschaffen werden könnten. Auch wäre denkbar, die Zukunftsperspektive im Rahmen der Qualifizierungsbefristung (s.o. 2) einvernehmlich zu gestalten, was insbesondere die Frage des – mangels Gesetzgebungskompetenz – im Gesetzentwurf unterbelichteten Aspekts der Bereitstellung von zusätzlichen Dauerstellen in den Fokus rücken würde. Dass die Arbeitgeberseite hier gleichsam im Wege eines Erzwingungsstreiks „über den Tisch gezogen“ würde, ist, wie ausgeführt, fernliegend. Worauf sie sich einlässt, ist Frage der Gesamtkalkulation eines möglichen Tarifabschlusses. Ein weiterer möglicher Gegenstand für tarifvertragliche Abweichungen wäre eine Regelung zum Stellenumfang bei der Anrechnung auf die Höchstbefristungsdauer (s.o. 4 a).

³⁵ EuGH 13.3.2014 – C-190/13, NZA 2014, 475, Rn. 47 – Márquez Samohano

³⁶ BVerfG 24.4.1996 – 1 BvR 712/86, BVerfGE 94, 268, 287.

³⁷ Vgl. BVerfG 24.5.1977 – 2 BvL 11/74. BVerfGE 44, 322.

³⁸ So auch sinngemäß *Preis/Ulber* (Fn. 10), § 2 Rn. 89.

³⁹ BAG 17.4.2019 – 7 AZR 410/17, NZA 2019, 1223.

⁴⁰ KR-Treber/Waskow (Fn. 16), § 1 WissZeitVG Rn. 59.

Die Liste der Beispiele ließe sich fortsetzen. So könnte an Regelungen zur Bereitstellung einer bestimmten Menge an Dauerstellen gedacht werden.

Ferner ist daran zu erinnern, dass die Bestimmung, der angemessenen Vertragsdauer nach allen Umständen des Einzelfalls vorzunehmen ist. Leitlinien der Wissenschaftseinrichtungen akzeptiert die Rechtsprechung gerade nicht, weil sie letztlich auf eine Bestimmung durch den Arbeitgeber hinauslaufen.⁴¹ Anders wäre es bei tarifvertraglichen Regelungen.

Ebenso könnten beispielsweise durch Tarifvertrag Anforderungen an ein Qualifizierungsziel im Sinne des § 2 Abs. 1 WissZeitVG geregelt werden. Wenn der Gesetzgeber von einer klaren Vorgabe absieht, was angesichts der Vielfalt und Breite von Wissenschaft Sinn macht, könnten die Tarifvertragsparteien konkretere Anforderungen, gegebenenfalls auch nur für bestimmte Disziplinen, formulieren. Das BAG hatte angesichts der dünnen Formulierung („Förderung der eigenen [...] Qualifizierung“) genügen lassen, dass irgendeine Kompetenz gleichsam „on the job“ angestrebt werde.⁴² Im Ergebnis ist die zusätzliche Befristungsvoraussetzung damit sehr weit heruntergesetzt. Hier wäre Spielraum für strengere Regelungen, insbesondere aber auch für konkretere Regelungen.

Darüber hinaus könnten durch Tarifvertrag auch Rahmenbedingungen für die Aufstellung von Zielvereinbarungen sowie das Verfahren der Evaluierung gestaltet werden.

Schließlich sei der von der Gruppe die Linke ins Spiel gebrachte Vorschlag eines Mindestanteils der Arbeitszeit für die Promotion aufgegriffen. Eine solche Regelung hat natürlich Einfluss darauf, ob die Befristungsdauer in angemessenem Umfang zur angestrebten Qualifikation steht. Auch dies lässt sich selbstverständlich tarifvertraglich regeln. Allerdings ist diese Frage auch bislang schon nicht von der Tarifsperre erfasst gewesen.

Bei alledem soll nicht verkannt werden, dass die Arbeitgeberseite bei Tarifverhandlungen vermutlich eher zu Zugeständnissen bereit ist, wenn dies „nichts kostet“. So ist die Bereitschaft zur Einrichtung zusätzlicher Dauerstellen sicher geringer als die Bereitschaft, einen Mindestarbeitsumfang für Promotionsvorhaben zu reservieren. Die Kehrseite, dass die betroffenen Arbeitnehmer entsprechend weniger für andere Aufgaben in Forschung und Lehre zur Verfügung stehen, trifft in der Regel nicht diejenigen, die die Mittel bereitstellen, sondern diejenigen, die als Forscher effektiv Arbeitgeberfunktionen wahrnehmen. Das aber kann nicht zu dem Schluss zwingen, dass Gewerkschaften nicht für die Arbeitnehmerinteressen eintreten dürften. Es ist dann vielmehr Aufgabe der Wissenschaftseinrichtungen, bei der Politik die angemessene Ausstattung für Forschung und Lehre einzufordern.

c) Ausgestaltung der Tarifdispositivität

Vorstehend wurden Gegenstände angesprochen, deren tarifliche Regelung sich auf der Folie des Neuregelungskonzepts aufdrängen. Es wurde aber auch gezeigt, dass noch deutlich mehr Gegenstände in Betracht kommen. Vor diesem Hintergrund spricht viel dafür, die Tarifsperre regelungstechnisch umzukehren und nur die explizit von der Tarifautonomie ausgenommenen Bereiche zu bestimmen. Als solche Bereiche könnten etwa die Unabdingbarkeit der Qualifizierungsbefristung an sich, das System der Höchstbefristungsdauer mit grundsätzlicher Mindestvertragslaufzeit oder die Kopplung der Befristungsdauer an das Qualifizierungsziel identifiziert werden. Im Übrigen könnte eine Verpflichtung der Tarifvertragsparteien auf das Ziel eines Ausgleichs von Wissenschaftsfreiheit und Arbeitnehmerschutz gesetzlich festgelegt werden, was der Arbeitsgerichtsbarkeit die

⁴¹ BAG 20.1.2021 – 7 AZR 193/20, NZA 2021, 786, Rn. 37 ff.

⁴² BAG 2.2.2022 – 7 AZR 573/20, NZA 2022, 767, Rn. 47 ff.

Kontrollberechtigung und die Kontrollaufgabe mit Blick auf ihre Schutzpflichten deutlich vor Augen führen würde.