

### § 53

#### Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- (1) Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Beamtinnen, Beamten und Angestellten, denen wissenschaftliche Dienstleistungen obliegen. Im Bereich der Medizin gehören zu den wissenschaftlichen Dienstleistungen auch Tätigkeiten in der Krankenversorgung. In begründeten Fällen kann wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch die selbstständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre übertragen werden.
- (2) Soweit befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Aufgaben übertragen werden, die auch der Vorbereitung einer Promotion oder der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen förderlich sind, soll ihnen im Rahmen ihrer Dienstaufgaben ausreichend Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit gegeben werden.
- (3) Einstellungsvoraussetzung für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen grundsätzlich ein abgeschlossenes Hochschulstudium.
- (4) Die Absätze 1 und 2 gelten für künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend.

#### Erläuterungen

#### Übersicht

	Rn.
I. Normzweck und Regelungsgehalt .....	1
II. Entstehungsgeschichte und Gesetzgebungskompetenz .....	2, 3
III. Regelungskontext .....	4
IV. Anwendungsbereich .....	5–8
V. Einstellungsvoraussetzungen .....	9–12
VI. Dienstrechtliche Stellung und die konkrete Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen .....	13–18
VII. Qualifikationsbeschäftigung im Sinne des Absatzes 2 .....	19–28
VIII. Selbstständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre .....	29–33
IX. Künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter .....	34

### **Literatur**

*Ascheid/Preis/Schmidt (Hrsg.), Kündigungsrecht, 7. Aufl. 2024*

*Boecken/Düwell/Diller/Hanau (Hrsg.), Gesamtes Arbeitsrecht, Kommentar, 3 Bände, 2. Aufl. 2023*

*Boecken, Winfried/Joussen, Jacob, (Hrsg.), Teilzeit- und Befristungsgesetz, Handkommentar, 7. Aufl. 2024*

*Eichenhofer, Eberhard/von Koppenfels-Spies, Katharina/Wenner, Ulrich (Hrsg.), SGB V, Gesetzliche Krankenversicherung, 4. Aufl. 2022*

*Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 24. Aufl. 2024*

*Hartmer, Michael/Detmer Huber (Hrsg.), Hochschulrecht, Ein Handbuch für die Praxis, 4. Aufl. 2022*

*Laux/Schlachter (Hrsg.), Teilzeit- und Befristungsgesetz: TzBfG, Kommentar, 2. Aufl. 2011*

*Reich, Andreas, Hochschulrahmengesetz mit Wissenschaftszeitvertragsgesetz, Kommentar, 11. Aufl. 2012*

*Löwisch, Manfred/Rieble, Volker, Tarifvertragsgesetz, 4. Aufl. 2017*

*Kiel, Heinrich/Lunk, Stefan/Oetker, Hartmut, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 3, 5. Aufl. 2022 (zitiert: MHdA / Bearbeiter)*

*Wiedemann, Herbert (Hrsg.), Tarifvertragsgesetz, 9. Aufl. 2023*

### **I. Normzweck und Regelungsgehalt**

- 1 §53 regelt – soweit der Bundesgesetzgeber hierfür die Kompetenz innehalt (Rn. 3) – Beschäftigungsverhältnisse wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Nach verschiedenen, teils gravierenden Änderungen des Gesetzeswortlauts (Rn. 2) adressiert die Norm heute vorrangig Einstellungsvoraussetzungen und räumt dieser Beschäftigtengruppe Freiräume zur Anfertigung eigener wissenschaftlicher Arbeiten ein. Dementsprechend dient sie vor allem dazu, dem Missbrauch von Qualifikationsarbeitsverhältnissen vorzubeugen. Ein darüberhinausgehender Regelungszweck, die dienstrechtliche Stellung wissenschaftlicher Mitarbeiter zu regeln und das Arbeitsverhältnis inhaltlich auszustalten, besteht heute nicht mehr – er wird mittlerweile durch Landesnormen erfüllt.

## II. Entstehungsgeschichte und Gesetzgebungskompetenz

Bereits das Hochschulrahmengesetz in seiner Fassung vom 26.1.1976<sup>1)</sup> beinhaltete § 53. In der Zwischenzeit erfolgten insgesamt sechs Änderungen der Norm, die zu Teilen erhebliche Auswirkungen auf den Regelungsgehalt entfalteten. Durch das Dritte Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes vom 14.11.1985<sup>2)</sup> wurde eine Vorläuferregelung des heutigen § 53 Abs. 2 eingefügt. Veränderungen am Anwendungsbereich wurden, bedingt durch einen Wegfall von Strukturvorgaben für die Universitätsorganisation<sup>3)</sup>, mit dem Vierten Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes vom 24.8.1998<sup>4)</sup> vorgenommen. Die ursprüngliche Fassung beinhaltete eine nicht abschließende Definition des Begriffs der wissenschaftlichen Dienstleistungen in § 53 Abs. 2 S. 1. Diese wurde mit dem Fünften Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes und anderer Vorschriften (5. ÄndG) vom 16.2.2002<sup>5)</sup> gestrichen, allerdings ohne dadurch eine inhaltliche Änderung herbeiführen zu wollen.<sup>6)</sup> Zugleich wurde § 53 Abs. 2 sein heutiger Regelungsgehalt gegeben.<sup>7)</sup> Schließlich entfiel mit dem Gesetz zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich (HdA VÄndG) vom 27.12.2004<sup>8)</sup> eine bis dahin in § 53 Abs. 1 S. 3 verortete Regelung zu Weisungsrechten im Rahmen der Erbringung wissenschaftlicher Dienstleistungen ersatzlos. Diese Änderung scheint ein folgenschweres Redaktionsverssehen zu sein. Obwohl der Wegfall des § 53 Abs. 1 S. 3 bereits im Gesetzesentwurf vom 9.11.2004 vorgesehen war und der erste Absatz in dieser Fassung also nur noch drei Sätze beinhaltete, spricht die Begründung noch immer von § 53 Abs. 1 S. 4.<sup>9)</sup> Diese Problematik wurde auch in der Gesetzesberatung nicht erkannt.<sup>10)</sup>

Mit dem Wegfall der Rahmengesetzgebungskompetenz des Bundes im Hochschulbereich gem. Art. 75 Abs. 1 Nr. 1a GG a.F.<sup>11)</sup> im Zuge der Föderalismusreform I kann sich § 53 nur noch auf die konkurrierende Gesetzgebungskompetenz des Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG stützen. Nachdem auf Län-

1) BGBl. I 1976, S. 185.

2) BGBl. I 1985, S. 2090.

3) BT-Drs. 13/8796, S. 28.

4) BGBl. I 1998, S. 2190.

5) BGBl. I 2002, S. 693.

6) BT-Drs. 14/6853, S. 29.

7) Insoweit sind die Änderungen vom 27.12.2004 nur redaktioneller Natur.

8) BGBl. I 2004, S. 3835.

9) BT-Drs. 15/4132, S. 17 – wobei auffällig ist, dass sich der Begründungswortlaut annähernd mit der Begründung in BT-Drs. 14/6853, S. 29 deckt.

10) BT-Drs. 15/4418, S. 9 f.

11) Wobei bereits diese eng auszulegen war, vgl. BVerfG, Urt. v. 27.7.2004 – 2 BvF 2/02, BVerfGE 111, 226.

derebene jeweils eine vergleichbare Vorschrift eingefügt wurde,<sup>1)</sup> kann eine Fortgeltung auch nicht über Art. 125a Abs. 1 GG beansprucht werden. Dementsprechend entfalten nur noch die dem Arbeitsrecht zuzuordnenden Regelungsgehalte in § 53 normative Wirkung.

### III. Regelungskontext

- 4 Als besondere arbeitsrechtliche Regelung<sup>2)</sup> des Wissenschaftsbereichs steht § 53 in Bezug zu § 14 TzBfG und insbesondere §§ 1, 2 WissZeitVG. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz ersetzt die in §§ 57a ff. a.F. vorgesehene Befristungsmöglichkeiten in der Wissenschaft, die im Anwendungsbereich auf § 53 Abs. 1 zurückgriffen.<sup>3)</sup> § 53 Abs. 2 rekurriert ausdrücklich auf befristete Beschäftigungsverhältnisse, in deren Rahmen qualifikationsförderliche Aufgaben übertragen werden – der Regelfall der sachgrundlosen Befristung des § 2 Abs. 1 S. 1 WissZeitVG.<sup>4)</sup> Vor diesem Hintergrund ist fraglich, ob die Norm systematisch nicht besser im Wissenschaftszeitvertragsgesetz verortet wäre und dort die rein befristungsrechtlichen Normen um Regelungen zur Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse ergänzen könnte. Dabei darf allerdings nicht außer Acht gelassen werden, dass § 53 nicht nur privatrechtliche Arbeitsverhältnisse, sondern auch verbeamtete wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfasst.<sup>5)</sup>

### IV. Anwendungsbereich

- 5 § 53 Abs. 1 regelt den Anwendungsbereich der Norm und ist zugleich Legaldefinition des Begriffs „wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind solche Beamten, Beamten und Angestellte, denen wissenschaftliche Dienstleistungen obliegen. Die Regelung stellt klar, dass es nicht darauf ankommt, ob das Beschäftigungsverhältnis öffentlich-rechtlich oder privatrechtlich begründet wird. Allerdings schließt sie aus, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem öffentlich-rechtlichen *Dienstverhältnis* zu beschäftigen.<sup>6)</sup>

1) § 52 BWLHG; § 44 SHSG; § 73 SächsHSG; § 31 NHG; § 91 ThürHG; § 66 M-VLHG; § 44 NRWHG; § 52 BbgHG; § 57 RPFHSG; § 42 SAHSG; Art. 71 ff. BayHIG; § 68 Schl-HolHSG; § 110 BerIHG; § 28 HmbHG; § 23 BremHG; § 72 HessHG.

2) Vgl. Rn. 3.

3) BT-Drs. 16/3438, S. 8.

4) *Schlachter*, in: Laux/Schlachter, § 2 WissZeitVG Rn. 2; *Schmidt*, in: APS, § 2 WissZeitVG Rn. 11; *Müller-Glücke*, in: ErfKomm, § 2 WissZeitVG Rn. 2b.

5) Vgl. Rn. 5.

6) BAG, Urt. v. 14.9.2011 – 10 AZR 466/10, juris Rn. 24.

Entscheidend ist nicht die Zuordnung zu einem spezifischen Fach- oder Aufgabenbereich,<sup>1)</sup> sondern, dass wissenschaftliche Dienstleistungen geschuldet werden. Dabei müssen nicht alle Tätigkeiten diese Anforderung erfüllen, allerdings müssen sie quantitativ überwiegen.<sup>2)</sup> Bezuglich dieses Tatbestandsmerkmals kann auf die ausdifferenzierte Rechtsprechung zur Auslegung des Begriffs „wissenschaftliches Personal“ i.S.d. § 1 Abs. 1 WissZeitVG zurückgegriffen werden. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gehört zum wissenschaftlichen Personal, wer wissenschaftliche Dienstleistungen erbringt.<sup>3)</sup> Zwar definiert § 1 Abs. 1 WissZeitVG den Begriff des wissenschaftlichen Personals abschließend,<sup>4)</sup> was einer einheitlichen Auslegung der Normen nicht entgegensteht.<sup>5)</sup> Dafür spricht schon die Entstehungsgeschichte des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Es war gerade Ansinnen des Gesetzgebers, die – aus seiner Sicht – bewährten Grundsätze der §§ 57a ff. in das Wissenschaftszeitvertragsgesetz zu inkorporieren.<sup>6)</sup> Nachdem bis dahin § 53 Abs. 1 gerade den Anwendungsbereich der §§ 57a ff. regelte, war es damit auch gesetzgeberisches Ziel, das dafür maßgebliche Verständnis wissenschaftlicher Dienstleistungen zu übernehmen. Darüber hinaus spricht die Normensystematik für eine parallele Auslegung: Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind eine wesentliche Teilgruppe des von § 1 Abs. 1 WissZeitVG erfassten Personals. Hierfür dann unterschiedliche Eingangsvoraussetzungen zu schaffen, widerspräche dem Grundgedanken der Einheit der Rechtsordnung<sup>7)</sup>. Schließlich decken sich die Anforderungen.<sup>8)</sup> Dem steht das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 1.6.2011<sup>9)</sup> gerade nicht entgegen: Hierin stellte es zu Recht klar, dass landesrechtliche Ausgestaltungen der Beschäftigungsverhältnisse wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mangels Kompetenz nicht geeignet sind, die bundesrechtliche Vorschrift des § 1 Abs. 1 WissZeitVG zu konkretisieren; vorliegend ist demgegen das Verhältnis zweier bundesrechtlicher Normen zu beachten.

- 
- 1 So aber Hartmer, in: Hartmer/Detmer, V Rn. 101; ebenfalls unscharf Reich, § 53 Rn. 2; auch auf die reine Bezeichnung kommt es nicht an – so zu Recht Krause, § 1 WissZeitVG Rn. 11.
  - 2 Jousseen, in: Boecken/Jousseen, § 1 WissZeitVG Rn. 12; Schmidt, in: APS, § 2 WissZeitVG Rn. 11; Sieweke/Koch, Die arbeitsrechtliche Stellung der wissenschaftlichen Mitarbeiter im deutschen Hochschulsystem, NordÖR 2009, 485 (487); Krause, § 1 WissZeitVG Rn. 23.
  - 3 St. Rspr. vgl. nur BAG, Urt. v. 25.4.2018 – 7 AZR 82/16, NJOZ 2019, 549 (550) Rn. 16 m.W.N.
  - 4 St. Rspr. BAG, Urt. v. 25.4.2018 – 7 AZR 82/16, NJOZ 2019, 549 (550) Rn. 15; BAG, Urt. v. 1.6.2011 – 7 AZR 827/09, NZA 2011, 1280 (1281) Rn. 20.
  - 5 A.A. in Verkennung des Entscheidungsinhalts der zitierten Entscheidung Zimmerling, Kritisches zur Befristung der Arbeitsverträge von wissenschaftlichen Mitarbeitern an Universitätskliniken, öAT 2012, 9.
  - 6 BT-Drs. 16/3438, S. 8.
  - 7 Larenz/Canaris, Methodenlehre der Rechtswissenschaft, 3. Aufl. 1995, S. 316.
  - 8 So zu Recht im Rahmen der Vertragsauslegung LAG Hamburg, Urt. v. 19.10.2016 – 3 Sa 53/16, juris, Rn. 50.
  - 9 BAG, Urt. v. 1.6.2011 – 7 AZR 827/09, NZA 2011, 1280 (1281) Rn. 20 ff.

- 7 Welche Dienstleistungen wissenschaftlich sind, ist durch Auslegung im Lichte des Art. 5 Abs. 3 GG zu bestimmen.<sup>1)</sup> Wissenschaftliche Tätigkeit ist dabei alles, was nach Inhalt und Form als ernsthafter, planmäßiger Versuch zur Ermittlung der Wahrheit anzusehen ist. Sie ist nach Aufgabenstellung und anzuwendender Arbeitsmethode darauf angelegt, neue Erkenntnisse zu gewinnen und zu verarbeiten, um den Erkenntnisstand der jeweiligen wissenschaftlichen Disziplin zu sichern oder zu erweitern.<sup>2)</sup> Nicht nur Forschungstätigkeit im engeren Sinne kann daher eine wissenschaftliche Dienstleistung sein. Vielmehr gehört zur Wissenschaft auch die reflektierte, neue Erkenntnisse implementierende Lehre.<sup>3)</sup> Trotz der Streichung des § 53 Abs. 2 S. 1 a.F. sollen die Vermittlung von Fachwissen und praktischer Fertigkeiten und die Unterweisung in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden nach dem ausdrücklichen Willen des Gesetzgebers<sup>4)</sup> wissenschaftliche Dienstleistungen sein. § 53 Abs. 1 S. 2 ordnet im Übrigen ausdrücklich an, dass im Bereich der Medizin auch Tätigkeiten der Krankenversorgung den wissenschaftlichen Dienstleistungen unterfallen, nachdem hier zwischen wissenschaftsspezifischer und anderweitiger pflegerischer Tätigkeit nicht unterschieden werden könne.<sup>5)</sup>
- 8 Dementgegen unterfallen reine Unterrichtstätigkeiten ohne Wissenschaftsbezug<sup>6)</sup> und rein verwaltende Aufgaben<sup>7)</sup> wie etwa die Forschungs- oder Fachbereichskoordination<sup>8)</sup> dem Anwendungsbereich nicht.<sup>9)</sup> Dies steht nicht im Widerspruch zum gesetzgeberischen Willen: Die bisher in § 53 Abs. 2 S. 1 a.F. aufgezählten Tätigkeiten sind gerade Teil einer wissenschaftlich geprägten, nicht allein schulförmigen<sup>10)</sup> Lehre.

1 Krause, § 1 WissZeitVG Rn. 14.

2 St. Rspr. BAG, Urt. v. 25.4.2018 – 7 AZR 82/16, NJOZ 2019, 549, 550, Rn. 16 m.w.N.

3 BAG, Urt. v. 24.2.2016 – 7 AZR 182/14, NZA 2016, 949 (952) Rn. 32; BAG, Urt. v. 29.4.2015 – 7 AZR 519/13, BeckRS 2015, 71411, Rn. 22.

4 BT-Drs. 14/6853, S. 29; vgl. Rn. 2.

5 Allerdings nur soweit eine Anbindung an den universitären Bereich besteht BVerwG, Beschl. v. 15.5.1991 – 6 P 10.89, BVerwGE 88, 176, 179; Krause, § 1 WissZeitVG Rn. 34; Reich, § 53 Rn. 3; a.A. Boemke, in: Boecken/Düwell/Diller/Hanau, § 1 WissZeitVG Rn. 12.

6 BAG, Urt. v. 1.6.2011 – 7 AZR 827/09, NZA 2011, 1280 (1285) Rn. 43 ff.

7 Müller-Glöge, in: ErfKomm, § 1 WissZeitVG Rn. 14; Boemke, in: Boecken/Düwell/Diller/Hanau, § 1 WissZeitVG Rn. 15; Krause, § 1 WissZeitBG Rn. 21; unscharf Reich, § 53 Rn. 2.

8 A.A. BVerwG, Beschl. v. 14.8.2012 – 6 PB 9/12, NZA-RR 2013, 110 Rn. 11; OVG Koblenz, Urt. v. 2.3.2012 – 5 A 11412/11, BeckRS 2012, 214993 Rn. 23 ff.; VG Mainz, Beschl. v. 11.1.2022 – 5 K 424/21.MZ, BeckRS 2022, 22701 Rn. 30 ff. (allerdings wegen des Verfahrensgegenstands allein auf die formell-hochschulrechtliche Einordnung, nicht die Tätigkeitsinhalte abstellend, weshalb das VG Mainz die materiell-inhaltliche Wissenschaftlichkeit der Tätigkeit ausdrücklich offenlässt).

9 Weitere Beispiele bei Müller-Glöge, in: ErfKomm, § 1 WissZeitVG Rn. 12, 15; Boemke, in: Boecken/Düwell/Diller/Hanau, § 1 WissZeitVG Rn. 16; Schmidt, in: APS, § 1 WissZeitVG Rn. 22; Krause, § 1 WissZeitVG Rn. 25 ff.

10 Vgl. Schmidt, in: APS, § 1 WissZeitVG Rn. 22; vertiefend Krause, § 1 WissZeitVG Rn. 18 ff.

## V. Einstellungsvoraussetzungen

§ 53 Abs. 3 normiert, dass Beschäftigungsvoraussetzung wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter grundsätzlich ein abgeschlossenes Hochschulstudium ist. Diese wohl rein deklaratorische Regelung scheint verfassungsrechtlich fragwürdig. Angesichts der ausschließlich arbeitsrechtlichen Gesetzgebungskompetenz des Bundes kann diese personalpolitische Regelung mit Bezug zur Hochschulorganisation keinen Bestand haben.<sup>1)</sup> Dessen ungeachtet haben alle Länder ein – fachäquivalentes – abgeschlossenes Studium zur Mindestvoraussetzung erklärt.<sup>2)</sup> An Akademische Rätinnen und Räte werden teilweise darüber hinausgehende Anforderungen gestellt.<sup>3)</sup> Ein qualifizierter Studienabschluss – d.h. im Hinblick auf hervorragende Leistungen – wird ausdrücklich nicht verlangt. Es bleibt (schon angesichts Art. 5 Abs. 3 GG) zu Recht den Hochschulen überlassen, welche Kandidatinnen und Kandidaten als geeignet erachtet werden, den akademischen Weg einzuschlagen. Dass nur Wenige davon womöglich Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer werden,<sup>4)</sup> tut dem, gerade wegen der weiteren Selektionsmechanismen, keinen Abbruch.<sup>5)</sup>

Allerdings ist die Gesetzesfassung in Bezug auf den Rechtsbegriff „abgeschlossenes Studium“ überholt: Mittlerweile gibt es mit dem Bachelor und dem Master in den meisten Studiengängen zwei Hochschulabschlüsse, die im Grundsatz jeweils ein Studium beenden können, jedoch erst mit dem Master ein Studium – hier verstanden als konsekutive Lebensphase<sup>6)</sup> – beenden müssen. Der Normwortlaut ist für die Frage, welcher Abschluss vorausgesetzt ist, nicht ergiebig. In Zusammenschau mit der Regelung des § 19 HRG muss im Grundsatz konstatiert werden, dass bereits der Bachelor ein geeigneter Hochschulabschluss in diesem Sinne ist: § 19 Abs. 2 HRG bezeichnet den Bachelorabschluss als „erste[n] berufsqualifizierende[n] Abschluß [sic]“ im Vergleich zum „weitere[n] berufsqualifizierende[n] Abschluß [sic]“ Master (§ 19 Abs. 3 HRG). Dieser

9

1) Zur Fortgeltung auf Basis von Art. 125a Abs. 1 GG s. Rn. 3.

2) § 52 Abs. 3 S. 1 BWLHG; § 44 Abs. 5 S. 1 SHSG; § 73 Abs. 3 SächsHSG; § 31 Abs. 1 S. 3 NHG; § 91 Abs. 5 S. 1 ThürHG; § 66 Abs. 2 M-VLHG; § 44 Abs. 4 S. 1 NRWHG; § 52 Abs. 5 S. 1 BbgHG; § 57 Abs. 2 Nr. 1 RPfHSG; Art. 71 Abs. 2 S. 1, Abs. 1 Nr. 2 BayHIG; § 68 Abs. 5 Nr. 1 Schl-HolHSG; § 110 Abs. 5 BerIHG; § 29 Abs. 1 Nr. 2 HmbHG; § 23 Abs. 3 BremHG; § 72 Abs. 4 S. 1 HessHG.

3) Bsp. Art. 71 Abs. 1 Nr. 3, 4 BayHIG.

4) Vgl. zu konkreten Zahlen Bahr/Pschorr/Rauch/Rosefeldt, Jetzt nicht das Ziel aus den Augen verlieren, <https://www.jmwiarda.de/2023/05/16/jetzt-nicht-das-ziel-aus-den-augen-verlieren/> (zuletzt abgerufen am 6.8.2024).

5) In diese Richtung aber Hartmer, in: Hartmer/Detmer, V Rn. 107.

6) Vgl. § 19 Abs. 4 HRG; zur Konsekutivität von Bachelor und Master im Sozialversicherungsrecht SG Mainz, Urt. v. 19.9.2006, BeckRS 2006, 44189; Ulmer, in: BeckOK SozR, § 5 SGB V Rn. 28; Wiegand, in: Eichenhofer/von Koppenfels-Spies/Wenner, § 5 Rn. 67.

Gedanke findet auch seinen Niederschlag im gesetzgeberischen Willen. Der Gesetzgeber sieht den Masterstudiengang als *Postgraduiertenstudium* an.<sup>1)</sup> Einem solchen wort- und systematikgetreuen Verständnis steht allerdings die Gesetzgebungshistorie und der Normzweck des § 53 Abs. 3 HRG entgegen. Die Regelung des § 53 Abs. 3 HRG findet sich bereits in der ältesten Gesetzesfassung.<sup>2)</sup> Bei Schaffung der Norm gab es nur den „einheitlichen“ Studienabschluss in einem Studienfach – sei es Diplom, Magister oder Staatsexamen.<sup>3)</sup> Ein „erster“ berufsqualifizierender Abschluss, wie die Konzeption des § 19 Abs. 2 HRG den Bachelor vor sieht, war undenkbar. Darüber hinaus ist es Sinn und Zweck der Norm, dem akademischen Mittelbau den Weg zur Qualifikation – bis zur Professur – zu ebnen.<sup>4)</sup> Dies ist aber kaum vorstellbar, wenn nicht auch die „Zwischenstationen“ der akademischen Laufbahn, also Bachelor-, dann Masterabschluss, gemeistert wurden.

- 11 Beachtet werden muss, dass nach dem insoweit eindeutigen Gesetzeswortlaut kein abgeschlossenes universitäres Studium, sondern (im weiten Sinne) ein Hochschulstudium Voraussetzung ist. Gerade im Zuge der Bologna-Reformen sollten Abschlüsse von Universitäten und Fachhochschulen in ihrer Wertigkeit angenähert werden.<sup>5)</sup> Dementsprechend muss auch ein Fachhochschulstudium oder ein Studium an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften ausreichend sein, um den Normanforderungen zu genügen.<sup>6)</sup>
- 12 Im Angesicht der fehlenden Gesetzgebungskompetenz<sup>7)</sup> ist es erfreulich, dass zumindest einige Länder eine eigenständige Regelung der Einstellungsvoraussetzungen getroffen haben. Soweit die Landesgesetzgeber tätig geworden sind, wird ein abgeschlossenes Masterstudium verlangt.<sup>8)</sup> Teilweise werden Anforderungen an die Semesterzahl des Studiums – insoweit muss der konsekutive Studienlauf gemeint sein – gestellt.<sup>9)</sup> In der Praxis wird ein Masterabschluss im Regelfall vorausgesetzt.

---

1 BT-Drs. 13/8796, S. 20.

2 Hier sogar noch strenger: Hier wurde nicht nur „in der Regel“, sondern immer ein abgeschlossenes Hochschulstudium verlangt.

3 Allerdings gilt zu beachten, dass der Gesetzgeber der Konzeption nach nicht erst den Master mit dem explizit erwähnten Magister bzw. Diplom gleichstellen wollte und verweist dabei auf eine angebliche ausländische Anerkennungspraxis (BT-Drs. 13/8796, S. 21).

4 Als pars pro toto zeigt sich dies in BT-Drs. 14/6853, S. 30, vgl. Rn. 20.

5 BT-Drs. 13/8796, S. 21.

6 Frenzel, in: BeckOK Hochschulrecht Baden-Württemberg, § 47 Rn. 7.

7 Vgl. Rn. 9.

8 § 29 Abs. 1 Nr. 2 HmbHG.

9 Nur für unbefristet Beschäftigte oder Beamtinnen bzw. Beamte § 44 Abs. 4 S. 1 NRWHG.