

- 157 Die Befristung nach den landesrechtlichen Vorschriften ist zum Teil fest vorgeformt (z.B. § 39 Abs. 5 HG NRW – drei Jahre). Kürzer dauernde Befristungen sind so wenig zulässig wie länger dauernde. In anderen Ländern besteht lediglich eine Höchstfrist (z.B. § 51 Abs. 8 i.V.m. Abs. 7 S. 1 LHG BW – bis zu sechs Jahren). In Sonderfällen wie bei der Beurlaubung und der Teilzeitbeschäftigung kommt eine Verlängerung in Betracht (vgl. etwa § 51 Abs. 7 S. 5 i.V.m. § 45 Abs. 6 LHG BW).

Wird das Arbeitsverhältnis eines Juniorprofessors auf kürzere Zeit befristet als in den landesrechtlichen Vorschriften festgelegt, muss die Befristung als insoweit unwirksam angesehen und gemäß § 140 BGB in eine den gesetzlichen Rahmen ausschöpfende Befristung umgedeutet werden. Die landesrechtlichen Vorschriften verweisen, anders als § 1 Abs. 1 S. 5 WissZeitVG, nicht auf die Rechtsfolgevorschriften des TzBfG, sodass die Fiktion eines auf unbestimmte Zeit geschlossenen Arbeitsvertrags nach § 16 TzBfG ausscheidet. Wird die Befristung über die in der Regelung vorgesehene Frist hinaus ausgedehnt, ist der Arbeitsvertrag insoweit ebenfalls unwirksam. Nach den Grundsätzen über das faktische Arbeitsverhältnis wirkt die Unwirksamkeit ab dem Zeitpunkt, zu dem sich eine der Parteien darauf beruft. Hat der Arbeitgeber die Überschreitung der Höchstbefristungsdauer veranlasst, wäre es rechtsmissbräuchlich, wenn er sich auf eine sofortige Beendigung berufen würde. Je nach den Umständen des Einzelfalles ist dem Arbeitnehmer zumindest eine angemessene Auslauffrist zuzubilligen.

2. Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter

a) Befristung nach dem WissZeitVG

aa) Allgemeines

- 158 Der Neufassung der Befristungsvorschriften im Hochschulbereich erst durch das 5. Hochschulrahmengesetz-Änderungsgesetz vom 16.2.2002 (BGBl. I, S. 693) und dann durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz vom 12.4.2007 (BGBl. I, S. 506) liegt eine von *Dieterich* und *Preis* entwickelte¹⁰² **Konzeption** zu Grunde. Maßstab für die Abwägung zwischen dem Befristungsinteresse der Hochschule und dem Schutz der wissenschaftlichen Mitarbeiter vor zu weit gehenden Befristungen ist nicht das Vorliegen eines bestimmten hochschultypischen Befristungsgrundes, sondern die **Dauer der Befristung**: Die Befristung ist zulässig, ohne dass ein bestimmter Grund vorliegen oder auch nur behauptet werden müsste. Daran hat auch das Erste Gesetz zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vom 11.3.2016 (BGBl. I, S. 442) mit der ausdrücklichen Nennung des Qualifizierungszwecks in § 2 Abs. 1 Sätze 1 und 2 WissZeitVG nichts geändert. Das Gesetz will damit kein formales Qualifizierungsziel im Sinne eines Sachgrunds für die Befristung vorgeben.¹⁰³ Die Befristung ist aber für jeden wissenschaftlichen Mitarbeiter zeitlich begrenzt, gleichgültig, ob der Mitarbeiter bei einer Hochschule oder Forschungseinrichtung oder nacheinander bei mehreren beschäftigt wird (vgl. § 2 Abs. 3 WissZeitVG).
- 159 Die Regelung ist im Prinzip „**arbeitsrechtsfest**“ ausgestaltet: Nach § 1 Abs. 1 S. 5 WissZeitVG sind die arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze über befristete Arbeitsverträge und deren Kündigung nur anzuwenden, soweit sie den Vorschriften der §§ 2 bis 6 WissZeitVG nicht widersprechen. § 1 Abs. 1 S. 5 WissZeitVG gilt auch

102 *Dieterich/Preis*, Befristete Arbeitsverhältnisse in Wissenschaft und Forschung, 2001.

103 BT-Drucks. 18/6489, 10.

für **Tarifverträge**, insbesondere die Sonderregelungen für Beschäftigte an Hochschulreinrichtungen. Allerdings bestimmt § 1 Abs. 1 S. 3 WissZeitVG, dass durch Tarifvertrag für bestimmte Fachrichtungen und Forschungsbereiche von den in § 2 Abs. 1 WissZeitVG vorgesehenen Fristen für die Befristungsdauer abgewichen und die Zahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge festgelegt werden kann, wobei im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages auch nicht tarifgebundene Vertragsparteien die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren können. Solche Tarifverträge können die zulässige Befristungsdauer **sowohl verkürzen als auch verlängern**. Verkürzungen finden ihre Grenze aber an der Wissenschaftsfreiheit des Art. 5 Abs. 3 S. 1 GG: Das Bundesverfassungsgericht hat in seinem Hochschulbefristungsurteil vom 24.4.1996¹⁰⁴ die Befristungsregelungen der Vorgängervorschriften des WissZeitVG, der §§ 57a ff. HRG, aus Gründen der Wahrung der Wissenschaftsfreiheit für „erforderlich“ erklärt. Das gilt auch gegenüber den Tarifvertragsparteien. Eine tarifliche Regelung darf nicht wesentlich hinter den Schutzstandard für die Wissenschaftsfreiheit zurückgehen, wie er im WissZeitVG zum Ausdruck kommt.¹⁰⁵ Eine Verkürzung der zulässigen Befristungsdauer auf wesentlich weniger als zweimal sechs Jahre wäre damit unvereinbar. Bislang sind entsprechende Tarifverträge noch nicht abgeschlossen worden.

Dem Schutzcharakter der Regelung entsprechend kann von den Vorschriften der §§ 2 Abs. 1, 3 WissZeitVG über die Befristungsdauer durch **Vereinbarungen nicht zum Nachteil des wissenschaftlichen Mitarbeiters** abgewichen werden (§ 1 Abs. 1 S. 2 WissZeitVG). Eine längere als in § 2 Abs. 1 WissZeitVG vorgesehene Dauer der Befristung kann vertraglich nicht festgelegt werden. Geschieht dies doch, ist die Befristung unwirksam und es entsteht ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit (dazu Rn. 183 ff.). Die Vereinbarung kürzerer Befristungen als in § 2 Abs. 1 WissZeitVG vorgesehen, ist ohne weiteres möglich. Auch kann statt eines befristeten Arbeitsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit vereinbart werden. Dies stellt § 1 Abs. 2 WissZeitVG ausdrücklich klar. **160**

Die Regelungen des WissZeitVG schließen Befristungen nach anderen gesetzlichen Vorschriften nicht aus. Insbesondere kann auch nach Ausschöpfung der nach den § 2 Abs. 1 WissZeitVG zulässigen Befristungsdauer eine weitere Befristung nach Maßgabe der §§ 14 ff. TzBfG erfolgen (dazu unten Rn. 191 ff.). **161**

Das WissZeitVG gilt in erster Linie für das **wissenschaftliche und das künstlerische Personal** mit Ausnahme der Hochschullehrer (§ 1 Abs. 1 WissZeitVG). Zum wissenschaftlichen Personal gehören alle Angestellten, denen nach Maßgabe des jeweiligen Landesrechts wissenschaftliche Dienstleistungen obliegen.¹⁰⁶ Zu den wissenschaftlichen Dienstleistungen gehört auch die Wahrnehmung von Aufgaben in der Lehre sowie im Bereich der Medizin auch Tätigkeiten in der Krankenversorgung (wie etwa § 52 Abs. 1 Sätze 2 und 3 LHG BW). Entsprechend sind künstlerische Mitarbeiter solche, denen künstlerische Dienstleistungen obliegen. Die Vorschriften gelten in modifi- **162**

104 BVerfG vom 24.4.1996 – 1 BvR 712/86, AP Nr. 2 zu § 57a HRG = EzA Art. 9 GG Nr. 61 = NZA 1996, 1157 = NJW 1997, 513.

105 Zimmermann, Befristete Arbeitsverhältnisse an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen bei Drittmittelfinanzierung, 2001, S. 172 ff.; großzügiger Dieterich/Preis, Befristete Arbeitsverhältnisse in Wissenschaft und Forschung, 2001, S. 87 ff.

106 Zur Kompetenz der Länder für die Abgrenzung des zum wissenschaftlichen Personal gehörenden Personenkreises siehe: AR/Löwisch, 7. Aufl. 2015, § 1 WissZeitVG Rn. 1.

zierter Form aber auch für wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte (dazu unter Rn. 203 ff.) und für studentische Hilfskräfte (dazu unter Rn. 207 ff.). Erfasst wird dabei auch im Privatdienstvertrag beschäftigtes Personal (dazu unter Rn. 214 ff.) und bei Forschungseinrichtungen das gesamte wissenschaftliche Personal einschließlich des leitenden Personals (dazu unter Rn. 219 ff.). Für Ärzte in der Weiterbildung gilt ein besonderes Gesetz (dazu unter Rn. 224 ff.).

- 163 Auf **Arbeitgeberseite** erstreckt sich der Geltungsbereich der Vorschriften zunächst auf die staatlichen Hochschulen, zu denen die Universitäten, die Pädagogischen Hochschulen, die Kunsthochschulen, die Musikhochschulen, die Fachhochschulen, die Berufsakademien, die Duale Hochschule in BaWü und die sonstigen Einrichtungen des Bildungswesens gehören, die nach Landesrecht staatliche Hochschulen sind (§ 1 Abs. 1 S. 1 WissZeitVG). Wie sich aus § 4 WissZeitVG ergibt, werden aber auch die nach Maßgabe des Landesrechts staatlich anerkannten Hochschulen von den Regelungen erfasst. Zu den übrigen Forschungseinrichtungen siehe unten Rn. 219 ff.

bb) Zulässige Befristungsdauer

- 164 Nach § 2 Abs. 1 Sätze 1 und 2 WissZeitVG gilt für die zulässige Befristungsdauer eine **Zwei-Phasen-Regelung**: Nach S. 1 können Arbeitsverträge des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals, die nicht promoviert sind, bis zu einer Dauer von sechs Jahren befristet werden. Nach abgeschlossener Promotion ist unabhängig davon gemäß S. 2 eine weitere Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig.

So einfach dieses Prinzip ist, so differenziert ist seine Ausgestaltung:

- 165 – **Wann** eine Promotion abgeschlossen ist, bestimmt sich nach den Landeshochschulgesetzen.¹⁰⁷ Die meisten dieser Gesetze verstehen unter Promotion das auf den Nachweis besonderer wissenschaftlicher Befähigung gerichtete Verfahren; die Verleihung des Doktorgrades erfolgt dort „aufgrund der Promotion“ (etwa § 38 Abs. 2 Sätze 1 und 2 LHG BW; § 67 Abs. 1 Sätze 1 bis 3 HG NRW). In diesen Ländern ist die Promotion mit der Beendigung des Prüfungsverfahrens abgeschlossen. Einige Länder beziehen die Verleihung des Doktorgrades in das Promotionsverfahren ein (etwa § 9 Abs. 1 Sätze 2 und 3 NHG). Dort ist die Promotion erst mit der Verleihung des Doktorgrades, gesetzmäßig also der Aushändigung der Promotionsurkunde, abgeschlossen.
- 166 – Nach § 2 Abs. 1 S. 2 Hs. 2 WissZeitVG verlängert sich die zulässige Befristungsdauer der zweiten Phase in dem Ausmaß, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung in der ersten Phase weniger als sechs Jahre betragen haben. Wer schnell promoviert, soll nach der **Promotion** entsprechend länger beschäftigt werden können.
- 167 Die Vorschrift bestimmt, dass auf die erste Phase nicht nur Zeiten einer befristeten Beschäftigung, sondern auch „**Promotionszeiten ohne Beschäftigung**“ angerechnet werden. Gezielt wird damit in erster Linie auf Fälle, in denen die Promotion auf der Basis eines Stipendiums erfolgt. Voraussetzung für die Anrechnung ist das aber nicht. Ebenso wenig verlangt das Gesetz, dass der Betreffende als Doktorand eingeschrieben ist. Mit der Einschreibung beginnt zwar die Promotionszeit.¹⁰⁸ Aber auch ohne die – nach Landesrecht fakultative (etwa § 38 Abs. 5 LHG BW) Einschreibung – kann

107 BAG vom 20.1.2010 – 7 AZR 753/08, NJW 2010, 1622 = NZA 2010, 636 = EzA § 620 BGB 2002 Hochschulen Nr. 6 mit krit. Anm. Löwisch.

108 KR/Treber, § 2 WissZeitVG Rn. 27; Preis, WissZeitVG, § 2 Rn 28.

eine Promotionszeit vorliegen. Auch einen Unterschied zwischen Promotionszeiten, die vor dem Abschluss des Studiums, und solchen, die danach liegen, macht das Gesetz nicht. In der Literatur wird deshalb im Anschluss an eine Bemerkung in der Gesetzesbegründung zur Neufassung der §§ 57a ff. HRG vorgeschlagen, auf den Zeitpunkt abzustellen, zu welchem die Betreuung und das Thema der Promotion zwischen Professor und Doktorand **vereinbart** wird.¹⁰⁹ Dieser Lösungsweg ist nicht akzeptabel, weil er zu erheblicher Rechtsunsicherheit führt: Wenn eine Vereinbarung über Betreuung und Thema der Promotion getroffen worden ist, kann schwer feststellbar sein; die Vereinbarung kann bewusst unterlassen werden; auch ist offen, ob Professor und Doktorand dann die Zeiten der Promotion durch eine entsprechende Vereinbarung auch wieder unterbrechen können. Abstellen könnte man auch auf die **Einleitung des Promotionsverfahrens** nach den Promotionsordnungen der Hochschulen. Das entspricht zwar am ehesten dem Wortlaut von § 2 Abs. 1 S. 2 Hs. 2 WissZeitVG, denn die „Promotion“ ist im Rechtssinne das Ergebnis des in den Promotionsordnungen vorgesehenen Verfahrens. Gegen diese Lösung spricht aber, dass die Promotionsordnungen die Entscheidung über die Einleitung des Promotionsverfahrens praktisch den Beteiligten überlassen. Im Extremfall kann mit der Einleitung zugewartet werden, bis die Dissertation fertiggestellt ist, sodass Promotionszeit nur der Zeitraum zwischen Abgabe der Dissertation und mündlicher Prüfung wäre. So bleibt, wenn man die Regelung nicht überhaupt wegen Unbestimmtheit als rechtsstaatswidrig ansehen will, nur übrig, auf die **Zeit der tatsächlichen Befassung mit der Promotion** abzustellen.¹¹⁰ Praktisch lässt sich dies so verwirklichen, dass eine dienstliche Erklärung des wissenschaftlichen Mitarbeiters über die Zeit der Befassung mit der Promotion verlangt und deren Richtigkeit zugrunde gelegt wird, wenn sie nicht fachspezifischen Erfahrungswerten deutlich widerspricht; im letzteren Fall muss von dem Betreffenden ein entsprechender Nachweis verlangt werden. Beruft sich ein wissenschaftlicher Mitarbeiter nach Ablauf seiner Beschäftigungszeit darauf, die Befristung seines Arbeitsvertrages sei unwirksam, weil er eine zu kurze Promotionszeit angegeben habe, kann dem mit dem Einwand der Arglist begegnet werden. In der Praxis kann bis zur dringlichen Klärung der schwierigen Frage durch den Gesetzgeber den Hochschulverwaltungen freilich nur zu einem vorsichtigen Gebrauch der Verlängerungsklausel des § 2 Abs. 1 S. 2 Hs. 2 WissZeitVG geraten werden, weil eine sich später als unzulässig herausstellende Verlängerung der Befristungsdauer zu einem Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit führt (dazu unten Rn. 183 ff.).

- Nach § 2 Abs. 3 WissZeitVG sind auf die zulässige Befristungsdauer in beiden Phasen alle befristeten Arbeitsverhältnisse anzurechnen, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung im Sinne des § 5 WissZeitVG (dazu unter Rn. 219 ff.) abgeschlossen worden sind. Ein Wechsel der Hochschule oder Forschungseinrichtung führt also nicht zu einer Verlängerung der zulässigen Befristungsdauer. Dabei werden auch entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit und Privatdienstverträge mit einem Professor (dazu unter Rn. 214 ff.) mitgerechnet. Auch kommt es nicht darauf an, ob das befristete Arbeitsverhältnis nach dem WissZeitVG oder nach anderen Rechtsvorschriften, insbesondere nach § 14 TzBfG (dazu unter Rn. 191 ff.) abgeschlossen wurde. Infolge dieser Regelungen ist es vor

168

109 KR/Treber, § 2 WissZeitVG Rn. 27; Preis, WissZeitVG, § 2 Rn. 28; Lambrich, in: Annuß/Thüsing, Teilzeit- und Befristungsgesetz, § 23 Rn. 108; a.A. ErfK/Müller-Glöge, § 2 WissZeitVG Rn. 5.

110 A.A. nunmehr Dörner, Der befristete Arbeitsvertrag, 2. Auflage 2011, Rn. 572.

allem ausgeschlossen, den Befristungen nach dem WissZeitVG eine zweijährige sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG vorzuschalten; vielmehr wird diese angerechnet.

- 169 – § 2 Abs. 3 S. 3 WissZeitVG nimmt von der Anrechnung befristete Arbeitsverhältnisse studentischer Hilfskräfte nach § 6 WissZeitVG sowie vergleichbare studienbegleitende Beschäftigungen, die auf anderen Rechtsvorschriften beruhen, aus.
- 170 – Befristete Arbeitsverhältnisse sind nach § 2 Abs. 3 S. 1 WissZeitVG nur anzurechnen, wenn sie *mehr als ein Viertel* der regelmäßigen Arbeitszeit umfassen. Regelmäßige Arbeitszeit ist die der betreffenden Bedienstetengruppe, also bei Angestellten des öffentlichen Dienstes derzeit 9,625 Stunden und bei Beamten regelmäßig 10 Stunden. Durch eine Beschränkung der Beschäftigung auf dieses Ausmaß kann also vor allem dafür gesorgt werden, dass in der zweiten Phase volle sechs Jahre zur Verfügung stehen.
- 171 – Nicht anzurechnen sind *vorangegangene unbefristete Arbeitsverhältnisse*. Sie werden in § 2 Abs. 3 WissZeitVG nicht erwähnt. Es ist also möglich, mit einem wissenschaftlichen Mitarbeiter zunächst einen unbefristeten Vertrag abzuschließen, diesen nach einiger Zeit aufzuheben und danach einen befristeten Vertrag unter voller Ausschöpfung der Zeiträume des § 2 Abs. 3 WissZeitVG abzuschließen. Eine unzulässige Umgehung des Schutzzwecks der zeitlichen Befristungsgrenzen liegt darin nicht, weil der wissenschaftliche Mitarbeiter den ursprünglich unbefristeten Vertrag, der ihm Kündigungsschutz gewährt, nicht aufheben muss.¹¹¹
- 172 – Keine Anrechnung erfolgt von vornherein bei *Werkverträgen*. Die Anrechnungsvorschrift des § 2 Abs. 3 WissZeitVG beschränkt sich auf Arbeitsverhältnisse, Beamtenverhältnisse und Privatdienstverträge. Gleiches gilt für Zeiten der Famulatur während des Medizin- oder Pharmaziestudiums. Nach der Ärztlichen Approbationsordnung verfolgt die Famulatur den Zweck, die Studierenden mit der ärztlichen Patientenversorgung vertraut zu machen, womit deutlich wird, dass sie (wie auch das ebenfalls zu absolvierenden Krankenpflegepraktikum) zur Ausbildung zählt und daher kein Arbeitsverhältnis zur Grundlage hat.
- 173 Nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG verlängert sich die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsverhältnisses in der ersten wie in der zweiten Phase im Einverständnis mit dem wissenschaftlichen oder künstlerischen Mitarbeiter um Zeiten einer Beurlaubung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen gewährt worden sind (Nr. 1), um Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld – und Elternzeitgesetz sowie um Zeiten eines Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist (Nr. 3); Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes (Nr. 4) und Zeiten einer Freistellung im Umfang von mindestens einem Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, von Aufgaben als Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte oder zur Ausübung eines mit dem Arbeitsverhältnis zu vereinbarenden Mandats (Nr. 5) führen ebenfalls zur Verlängerung. Neu eingeführt wurde § 2 Abs. 5 S. 1 Nr. 6 WissZeitVG, wonach sich die Dauer eines befristeten Arbeitsvertrags bei Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, in

111 Im Ergebnis so auch *Dörner*, Der befristete Arbeitsvertrag, 2. Auflage 2011, Rn. 581.

denen ein gesetzlicher oder tarifvertraglicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht besteht, verlängern kann. Die Vorschrift verfolgt den Zweck das Erreichen des Qualifikationsziels trotz längerer Ausfallzeiten zu ermöglichen.¹¹² Dem Zweck entsprechend besteht die Verlängerungsmöglichkeit nicht, wenn ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nur wegen § 3 Abs. 3 EntgFG nicht besteht.¹¹³

Nach § 2 Abs. 5 S. 1 Nr. 2 WissZeitVG ist eine Verlängerung auch bei Zeiten einer **Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit** oder für eine **außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland** durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung möglich. Mit Hochschulbereich sind dabei die Hochschulen selbst und die Forschungseinrichtungen im Sinne des § 5 WissZeitVG (dazu unten Rn. 219 ff.) gemeint. Nur Beurlaubungen für eine Ausbildung, Fort- und Weiterbildung in den Forschungseinrichtungen von Wirtschaftsunternehmen oder anderen privaten Einrichtungen, nicht aber in inländischen Hochschulen oder staatlich finanzierten Forschungseinrichtungen führen also zu einer Verlängerung der zulässigen Befristungsdauer. Lediglich die Aus-, Fort- oder Weiterbildung an im Ausland liegenden Hochschulen und Forschungseinrichtungen stellt stets einen Verlängerungstatbestand dar. **174**

Nach § 2 Abs. 5 S. 3 WissZeitVG wird eine Verlängerung in den genannten Fällen nicht auf die zulässige Befristungsdauer angerechnet. Damit ist klar gestellt, dass eine Verlängerung in der ersten Phase, die über die Dauer von sechs Jahren hinausreicht, nicht zur Verkürzung der zulässigen Befristungsdauer in der zweiten Phase führt. Auch bleibt es dabei, dass eine Nichtausschöpfung der ersten Phase zur Verlängerung der zweiten Phase führt, selbst wenn in der ersten Phase insgesamt, also einschließlich der Beurlaubungszeit, sechs Jahre verstrichen sind. Die Verlängerung soll außer in den Fällen der Nummern 1, 2 und 5 die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten (§ 2 Abs. 5 S. 2 WissZeitVG). Nur in diesem Umfang unterbleibt die Anrechnung auf die zulässige Befristungsdauer. Auf der anderen Seite können die Verlängerungstatbestände nacheinander in Anspruch genommen werden. Ein Kumulationsverbot besteht nicht.¹¹⁴ **175**

Die Verlängerung liegt in der Hand des Mitarbeiters. Es genügt, dass er sich für die Verlängerung entscheidet und dies gegenüber der Hochschule oder gegenüber der Forschungseinrichtung erklärt.¹¹⁵ **176**

Nach § 2 Abs. 1 S. 4 WissZeitVG verlängert sich die nach Satz 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind. Voraussetzung ist, dass die Kinderbetreuung während einer der zwei Sechsjahresphasen erfolgt. Auf die Dauer des Betreuungszeitraums kommt es – bis zur Grenze des Rechtsmissbrauchs – nicht an. Die Vorschrift gilt nach Satz 5 auch, wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 15 Abs. 1 S. 1 BEEG vorliegen, es sich also insbesondere um ein Pflegekind handelt. Nach § 2 Abs. 1 S. 6 WissZeitVG verlängert sich die zulässige Befristungsdauer auch bei Vorliegen einer Behinderung nach § 2 Abs. 1 SGB IX oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung um zwei Jahre. § 2 Abs. 1 S. 4 und 6 WissZeitVG erklären die Verlängerung der Befristung. **177**

112 BT-Drucks. 18/6489, 12.

113 Mandler/Meißner, OdW 2016, 33, 45.

114 Dörner, Der befristete Arbeitsvertrag, 2. Auflage 2011, Rn. 610.

115 Preis, WissZeitVG, § 2 Rn. 138 ff.; KR/Treber, § 2 WissZeitVG Rn. 80 ff.

tungsdauer nur für zulässig. Damit liegt es in der Entscheidung der Hochschule, ob sie im Einzelfall wegen eines solchen Betreuungstatbestandes zu einer Verlängerung bereit ist oder nicht. Sie muss lediglich Benachteiligungen i.S.d. AGG vermeiden.¹¹⁶ Auch kann sich aus einer betrieblichen Übung ein Verlängerungsanspruch ergeben.

- 178 – Im **Bereich der Medizin** ist nach § 2 Abs. 1 S. 2 Hs. 1 WissZeitVG in der zweiten Phase eine Befristung bis zur Dauer von neun Jahren zulässig. „Im Bereich der Medizin“ heißt dabei, dass es sich um Mitarbeiter handeln muss, die in der klinischen Medizin eingesetzt sind. Nicht erfasst werden Naturwissenschaftler, etwa Biologen, Biochemiker oder Physiker, die im Rahmen klinischer Forschungsprojekte tätig werden. Auf sie trifft der Zweck der verlängerten Frist, den Erfordernissen der Facharztausbildung Rechnung zu tragen, nicht zu.¹¹⁷
- 179 Nach § 2 Abs. 1 S. 3 WissZeitVG ist die vereinbarte Befristungsdauer jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung **angemessen** ist. Zweck dieser Bestimmung ist die Vermeidung unsachgemäßer Kurzbefristungen.¹¹⁸ Einer Ausschöpfung der beiden Befristungsphasen steht sie damit von vornherein nicht im Wege. Auch wenn in einem Fach ein Promotionsvorhaben üblicherweise nur drei Jahre dauert, kann doch ein auf sechs Jahre befristeter Vertrag abgeschlossen werden. Im Übrigen hängt die zulässige Befristungsdauer entscheidend von dem im Arbeitsvertrag festgelegten Qualifizierungsziel ab. Ist dies in der ersten Phase die Promotion oder in der zweiten Phase die Habilitation, kommt es auf die im betreffenden Fach übliche Dauer eines solchen Qualifizierungsvorhabens an.¹¹⁹ Wird kein formales Qualifizierungsziel verfolgt, muss sich die Befristungsdauer daran orientieren, welche Zeiträume im Hinblick auf die angestrebte wissenschaftliche Qualifizierung sinnvoll sind. Diese können durchaus unterschiedlich sein. In der ersten Phase kann es darum gehen, erste oder auch weitere Schritte in Forschung und Lehre zu gehen, die dann im späteren Berufsleben von Nutzen sind. In der zweiten Phase kann es sich um die Mitwirkung an bestimmten Phasen eines Forschungsvorhabens oder eines Lehrprogramms handeln. In beiden Phasen kann das Qualifizierungsziel auch aus der Sicht des wissenschaftlichen Mitarbeiters von vornherein begrenzt sein, etwa wenn er schon die Absicht hat, nach einer bestimmten Zeit in einen praktischen Beruf zu wechseln. Welche Qualifizierung jeweils angestrebt wird, kann sich letztlich weder allein nach der Vorstellung des Angehörigen des wissenschaftlichen Personals noch allein nach der Vorstellung der Einrichtung richten, bei der er tätig ist. Die Qualifizierung ist wesentlicher Teil des Inhalts des Arbeitsverhältnisses und bedarf deshalb einvernehmlicher Regelung. Rechtssicherheit lässt sich dabei nur herstellen, wenn das Qualifizierungsziel **im Arbeitsvertrag konkret und abgrenzbar beschrieben** wird. Geschieht das, unterliegt nur die Frage der Nachprüfung, ob die vertraglich vorgesehene Dauer der Befristung in einem plausiblen Verhältnis zu dem beschriebenen Qualifizierungsziel steht.

cc) Drittmittelbefristung

- 180 Dem dringenden Wunsch der Hochschulrektorenkonferenz und der außeruniversitären Forschungseinrichtungen folgend (vgl. deren Stellungnahmen für die Anhörung

116 *Löwisch*, NZA 2007, 483.

117 BAG vom 2.9.2009 – 7 AZR 291/08.

118 BT-Drucks. 18/6489, 1.

119 BT-Drucks. 18/6489, 10.