

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Einführung	31
A. Einleitung und Gang der Untersuchung	31
B. Historischer Überblick zur Befristung wissenschaftlichen Personals	34
I. Hochschulrahmengesetz	34
II. WissZVG vom 18. April 2007	35
III. Änderungen der Reform des WissZVG im Jahre 2016	36
IV. Anpassung zum 1. Januar 2018	37
§ 2 Verfassungsrechtliche Rahmenbedingungen für die Befristung wissenschaftlichen Personals	39
A. Gesetzgebungszuständigkeit für das Befristungsrecht	39
I. Kompetenzkonflikt zwischen Bund und Ländern	40
II. Praktische Relevanz des Spannungsfelds	40
1. Definition wissenschaftlicher Mitarbeiter	40
2. Regelungen über die Befristung wissenschaftlichen Personals	41
3. Zusätzliche Anforderungen an die unbefristete Einstellung	42
4. Regelungen über die Qualifikation wissenschaftlicher Mitarbeiter	42
III. Bundesstaatliche Kompetenzzuweisung – Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG	43
1. Spannungsverhältnis zwischen Arbeits- und Hochschulrecht	44
a) Meinungsstand	45
aa) Literatur	45
bb) Rechtsprechung	47
cc) Stellungnahme	48
b) Abschließender Gebrauch der Gesetzgebungskompetenz – Art. 72, 74 GG	50

aa) Auslegung des WissZVG	51
(1) Regelungen hinsichtlich des personellen Anwendungsbereichs	51
(a) Abschließende Festlegung von Personalkategorien	51
(b) Keine Bestimmungen für Hochschullehrer	53
(2) Regelungen hinsichtlich der Befristungsdauer	54
(a) Grundsätzliches zur Dauer	54
(b) Sonderproblem der Mindestbefristungsdauer	55
(aa) Grammatikalische Auslegung	55
(bb) Systematische Auslegung	55
(cc) Teleologische Auslegung	56
(dd) Historische Auslegung	56
(ee) Ergebnis	57
(c) Verlängerungs- und Nichtanrechnungstatbestände	57
(aa) Grammatikalische Auslegung	57
(bb) Systematische Auslegung	57
(cc) Teleologische Auslegung	58
(dd) Historisches Auslegung	58
(ee) Ergebnis	58
(d) Zwischenergebnis	59
(3) Regelungen hinsichtlich einer unbefristeten Beschäftigung	59
(4) Regelungen hinsichtlich der Qualifizierungsphasen	59
(a) Qualifizierung als solche	59
(b) Promotionsdauer	59
(5) Regelungen hinsichtlich der Drittmittelbefristungen, § 2 Abs. 2 WissZVG	60
bb) Ergebnis	61

c)	Auswirkungen auf die Landesregelungen im Überblick	62
aa)	Definition wissenschaftlicher Mitarbeiter	62
bb)	Befristung wissenschaftlichen Personals	62
(1)	Personalhoheit	63
(2)	Befristung als tendenzbezogene Entscheidung	63
(3)	Ergebnis	64
cc)	Zusätzliche Anforderungen an die unbefristete Einstellung	65
dd)	Regelungen über die Qualifikation wissenschaftlicher Mitarbeiter	65
2.	Regelungen der Bundesländer im Einzelnen	66
a)	Baden-Württemberg	66
b)	Bayern	66
c)	Berlin	67
d)	Brandenburg	67
e)	Bremen	68
f)	Hamburg	68
g)	Hessen	69
h)	Mecklenburg-Vorpommern	70
i)	Niedersachsen	70
j)	Nordrhein-Westfalen	70
k)	Rheinland-Pfalz	70
l)	Saarland	70
m)	Sachsen	71
n)	Sachsen-Anhalt	71
o)	Schleswig-Holstein	71
p)	Thüringen	72
q)	Zwischenergebnis	72
3.	Anwendbarkeit abweichender Regelungen	72
a)	Anwendbarkeit bis zur Nichtigerklärung durch das BVerfG	72

b)	Umfang des Verwerfungsmonopols	74
c)	Rechtsfolgen	76
d)	Auswirkungen auf die jeweiligen Landeshochschulgesetze	76
aa)	Baden-Württemberg	77
bb)	Bayern	77
cc)	Brandenburg	77
dd)	Hamburg	77
ee)	Hessen	78
ff)	Rheinland-Pfalz	78
gg)	Saarland	78
hh)	Schleswig-Holstein	78
IV.	Ergebnis	79
B.	Grundrechtliche Rahmendaten	79
I.	Vereinbarkeit mit Art. 12 Abs. 1 GG	79
1.	Freiheit der Arbeitsplatzwahl	79
a)	Vereinbarkeit der Befristung als solcher mit der Freiheit der Arbeitsplatzwahl	79
b)	Verhältnismäßigkeit der Befristung nach § 2 Abs. 1 S. 1 WissZVG	81
aa)	Legitimer Zweck	81
bb)	Geeignetheit	81
cc)	Erforderlichkeit	81
dd)	Angemessenheit	82
c)	Verhältnismäßigkeit der Nichtanrechnung befristeter Beschäftigungsverhältnisse nach § 2 Abs. 3 WissZVG	83
aa)	Legitimer Zweck	83
bb)	Geeignetheit	83
cc)	Erforderlichkeit	83
dd)	Angemessenheit	84
d)	Verhältnismäßigkeit der Befristung nach § 2 Abs. 2 WissZVG	84

aa) Legitimer Zweck	84
bb) Geeignetheit	84
cc) Erforderlichkeit	85
dd) Angemessenheit	85
e) Ergebnis	86
2. Freiheit der Berufswahl	86
a) Vereinbarkeit der langen Befristungsdauer	86
b) Rechtfertigung durch Qualifizierungserfordernis	86
3. Ergebnis	86
II. Vereinbarkeit mit Art. 5 Abs. 3 S. 1 GG	86
1. Wissenschaftsfreiheit des Arbeitnehmers	87
2. Wissenschaftsfreiheit der betroffenen Institutionen	88
III. Vereinbarkeit mit Art. 9 Abs. 3 GG	90
1. Judikatur des BVerfG	90
2. Stellungnahme	91
3. Auswirkungen der Tarifeinheit	92
4. Ergebnis	94
IV. Vereinbarkeit mit Art. 3 Abs. 1 GG	94
1. Vergleichsgruppe staatliche/private Wissenschaftsinstitutionen, sonstige Arbeitgeber	94
a) Andere Arbeitgeber	94
b) Private Wissenschaftsinstitutionen	95
2. Vergleichsgruppe Teil-/Vollzeitarbeitnehmer	95
3. Vergleichsgruppe wissenschaftliches/nicht wissenschaftliches Personal	96
4. Vergleichsgruppe Personal im Sinne der §§ 57a ff. HRG/wissenschaftliches Personal	96
V. Ergebnis	97

§ 3 Vereinbarkeit der Befristung nach dem WissZVG mit Unionsrecht	99
A. Die Arbeitnehmerfreizügigkeit nach Art. 45 AEUV	99
B. Die Vorgaben der BefristungsRL (RL 1999/70/EG)	100

I.	Regelungsgehalt und Relevanz für das WissZVG	100
II.	Richtlinienkonformität des WissZVG a. F.	101
	1. Höchstbefristungstatbestand, § 2 Abs. 1 S. 1 WissZVG	102
	a) Regelungskonzept der Norm	102
	b) Ansicht der Rechtsprechung	103
	c) Ansicht der Literatur	104
	aa) Nichtanrechnung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse, § 2 Abs. 3 S. 1 WissZVG	104
	bb) Nichtanrechnung studienbegleitender Beschäftigungsverhältnisse, § 2 Abs. 3 S. 3 WissZVG	106
	(1) Vertretene Sichtweisen	107
	(2) Stellungnahme	107
	(a) Grammatikalische Auslegung	107
	(b) Systematische Auslegung	108
	(c) Teleologische Auslegung	108
	(d) Historische Auslegung	109
	(e) Ergebnis	109
	d) Abschließende Stellungnahme	110
	2. Drittmittelbefristung, § 2 Abs. 2 WissZVG a. F.	111
	a) Meinungsstand	111
	b) Stellungnahme	112
	3. Verknüpfung von Höchstbefristungsdauer und Drittmittelbefristung	115
	4. Zwischenergebnis	115
III.	Richtlinienkonformität des WissZVG 2016	116
	1. Änderungen hinsichtlich der Höchstbefristungsdauer	116
	a) Änderungen des Qualifizierungstatbestands als solchem	116
	b) Nichtanrechnung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse	116
	c) Nichtanrechnung studienbegleitender Beschäftigungsverhältnisse	117

2. Änderungen hinsichtlich der Drittmittelbefristung	117
3. Zwischenergebnis	118
IV. Umkehrung des Grundsatzes vom unbefristeten zum befristeten Arbeitsverhältnis	118
C. Weitere Richtlinien mit Befristungsrelevanz	118
I. Vorgaben der RL 2000/78/EG – GleichbehandlungsRL	118
II. Vorgaben der RL 1997/81/EG – TeilzeitarbeitsRL	119
D. Konsequenzen der Unionsrechtswidrigkeit	120
I. Grundsatz der Anwendbarkeit nationalen Rechts	120
II. Ausnahmsweise: Unmittelbare Anwendbarkeit der Richtlinienbestimmung bei öffentlichen Arbeitgebern	121
1. Dogmatische Begründung und Anwendungsrahmen der Rechtsfigur	121
2. Voraussetzungen der unmittelbaren Anwendbarkeit	122
3. Rechtsfolge der unmittelbaren Anwendbarkeit	123
III. Konkrete Auswirkungen für das WissZVG	123
§ 4 Der Anwendungsbereich des WissZVG – Einbezogene Arbeitgeber und Arbeitnehmer	125
A. Einbezogene Arbeitgeber	125
I. Staatlich (anerkannte) Hochschulen	125
II. Forschungseinrichtungen	126
B. Einbezogene Arbeitnehmer	127
I. Entwicklung des personellen Anwendungsbereichs	127
II. Ausklammerung der Hochschullehrer	128
III. Notwendigkeit einer wissenschaftlichen Tätigkeit	129
1. Stand in Rechtsprechung und Literatur	129
a) Grundsätzliches	129
b) Besondere Fallgruppen	131
aa) Lehrtätigkeit	131
bb) Lehrkräfte für besondere Aufgaben	133

cc) (Zahn-)Ärzte und wissenschaftliche Mitarbeiter an Universitätskliniken	134
c) Tätigkeitsumfang und Beurteilungsgrundlage	135
2. Auslegung des Wissenschaftsbegriffs	136
a) Grammatikalische Auslegung	136
b) Systematische Auslegung	137
aa) Einfachgesetzliche Systematik	137
bb) Relevanz des verfassungsrechtlichen Wissenschaftsbegriffs	139
cc) Zwischenergebnis	140
c) Teleologische Auslegung	140
d) Historische Auslegung	142
e) Verfassungskonforme Auslegung	142
f) Unionsrechtskonforme Auslegung	143
g) Zwischenergebnis	143
IV. Studentische Hilfskräfte als wissenschaftliches Personal – Abgrenzung zu § 6 WissZVG	144
1. Anwendungsbereich des § 6 WissZVG	144
a) Entwicklung des Anwendungsbereichs	144
b) Personeller Anwendungsbereich – Status als Student	145
aa) Einschreibung an deutscher Hochschule	145
bb) Berufsqualifizierender Abschluss	146
(1) Anforderungen an berufsqualifizierende Abschlüsse	146
(2) Drittstudium als berufsqualifizierender Abschluss	148
(a) Grammatikalische Auslegung	148
(b) Systematische Auslegung	148
(c) Teleologische Auslegung	148
(d) Historische Auslegung	149
(e) Zwischenergebnis	149
(f) Kritik und Stellungnahme	149
c) Sachlicher Anwendungsbereich – wissenschaftliche oder künstlerische Hilfstätigkeiten	149

aa)	Wissenschaftlichkeit der Hilfstätigkeit	150
(1)	Grundsätzliches zur Wissenschaftlichkeit	150
(2)	Immanente Begrenzung auf fortgeschrittene Studierende	150
(a)	Grammatikalische Auslegung	150
(b)	Systematische Auslegung	150
(c)	Teleologische Auslegung	151
(d)	Historische Auslegung	152
(e)	Verfassungs- und unionsrechtskonforme Auslegung	152
(f)	Ergebnis	152
bb)	Hilfstätigkeit als solche	153
cc)	Tätigkeiten im Einzelnen	153
(1)	Konkretisierung erfasster Tätigkeiten	153
(2)	Konkretisierung nicht erfasster Tätigkeiten	153
(3)	Einordnung „problematischer Tätigkeitsfelder“ und Abgrenzungskriterien der (nicht-)wissenschaftlichen Tätigkeit	154
(a)	Umstrittene Tätigkeiten	154
(b)	Abgrenzungskriterien und entsprechende Einordnung	154
(c)	Ergebnis	155
d)	Rückschlüsse des sachlichen Anwendungsbereichs auf die personellen Anforderungen	156
2.	Verhältnis des § 6 S. 1 WissZVG zum Qualifizierungs- und Drittmittelbefristungstatbestand	156
a)	§ 6 S. 1 WissZVG als lex specialis zur Qualifizierungsbefristung	156
b)	§ 6 S. 1 WissZVG als lex specialis zur Drittmittelbefristung	157
V.	Kritik und Stellungnahme	157
1.	Divergenzen zum HRG	157
2.	Abgrenzungsschwierigkeiten im Hinblick auf Lehrtätigkeiten	158

3. Insgesamt: Fehlende Trennschärfe	160
VI. Ergebnis	160
§ 5 Befristungsmöglichkeiten des WissZVG im Einzelnen	161
A. Einordnung des § 2 Abs. 1 und des § 2 Abs. 2 WissZVG ins System des Befristungsrechts	161
I. Qualifizierungstatbestand als Befristungssachgrund	161
1. Gesetzgeberische Intention	161
2. Meinungsspektrum	162
3. Stellungnahme	163
a) Dogma der Sachgrundbefristung	163
b) Subsumtion	165
c) Ergebnis	165
II. Drittmitteltatbestand als Befristungssachgrund	165
B. Tatbestand der Qualifizierungsbefristung	166
I. Begriff der Qualifizierung	167
1. Auslegung des Qualifizierungsbegriffs	167
a) Grammatikalische Auslegung	167
b) Systematische Auslegung	168
c) Teleologische Auslegung	169
d) Historische Auslegung	169
e) Verfassungskonforme Auslegung	171
f) Unionsrechtskonforme Auslegung	172
g) Zwischenergebnis	172
2. Qualifizierungsziele im Einzelnen	172
a) Lehrtätigkeit als Qualifizierungsziel	172
b) Forschungsmanagement als Qualifizierungsziel	173
c) Tenure Track als Qualifizierungsziel	174
3. Probleme des weiten Qualifizierungsbegriffs und Lösungsansätze de lege lata	174
a) Probleme des weiten Qualifizierungsbegriffs	174
b) Diskussion möglicher Einschränkungen des Missbrauchspotentials	175

aa)	In formeller Hinsicht	175
bb)	In materieller Hinsicht	175
(1)	Begrenzung auf formelle Qualifizierungsziele	175
(2)	Festsetzung eines zertifizierbaren Qualifizierungsziels	176
(a)	Festlegungsmodalitäten als solche	176
(b)	Zertifizierbarkeit des Qualifizierungsziels	177
(3)	Abschluss von Betreuungsvereinbarungen ...	177
(4)	Qualifizierte Tätigkeitsnachweise	178
cc)	Ergebnis	178
II.	Qualifizierungsanteil der Beschäftigung	178
1.	Grammatikalische Auslegung	178
2.	Systematische Auslegung	179
3.	Teleologische Auslegung	179
4.	Historische Auslegung	180
5.	Ergebnis	180
C.	Drittmittelbefristungstatbestand, § 2 Abs. 2 WissZVG	180
I.	Allgemeines zum Drittmittelbefristungstatbestand	180
II.	Novellierter Anwendungsbereich – Wissenschaftliches Personal	181
III.	Drittmittelfinanzierung	182
1.	Begriff des Drittmittels	182
2.	Sonderproblem: Streckung des Vertrags	184
IV.	Bewilligung für bestimmte Aufgabe und Zeitdauer	185
V.	Beschäftigung nach Zweckbestimmung	186
D.	Berücksichtigung des Arbeitnehmerwunschs im Rahmen des WissZVG	187
I.	Berücksichtigung als ungeschriebener Befristungsgrund	187
II.	Berücksichtigung im Rahmen der Befristungsdauer	187
1.	Im Rahmen der Qualifizierungsbefristung	187
a)	Angestrebte Qualifizierung	187
b)	Auslegung der Angemessenheit der Befristungsdauer	188

aa)	Keine reine Einzelfallbetrachtung	188
bb)	Abweichungsmöglichkeit bei „in der Regel Bestimmungen“ von Leitlinien	188
2.	Im Rahmen der Drittmittelbefristung	189
III.	Anwendbarkeit über das TzBfG	189
IV.	Ergebnis	189
E.	Befristung nach dem TzBfG als Ergänzung zu § 2 WissZVG	190
I.	Parallele Anwendbarkeit bei wissenschaftlichem Personal	190
II.	Befristungsmöglichkeiten des § 14 TzBfG im Einzelnen	190
1.	Sachgrundbefristung, § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1–8 TzBfG	190
a)	Vorübergehender Arbeitskräftebedarf – § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG	191
b)	Vertretungsbedarf – § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 TzBfG	191
c)	In der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe – § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 6 TzBfG	192
aa)	Grundsätzliche Relevanz des Sachgrunds	192
bb)	Der Wunsch des Arbeitnehmers im Besonderen	192
d)	Vergütung aus Haushaltsmitteln – § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 TzBfG	193
e)	Gerichtlicher Vergleich – § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 8 TzBfG	195
2.	Sachgrundlose Befristung – § 14 Abs. 2 TzBfG	195
a)	Derselbe Arbeitgeber im Lichte des WissZVG	195
b)	„Zuvor“ im Sinne des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG	195
c)	Sperrwirkung des WissZVG	196
§ 6	Bemessung der Befristungsdauer nach dem WissZVG	199
A.	Regelungskonzept des WissZVG	199
B.	Dogmatische Grundfragen der Befristungsdauer	200
I.	Auflösende Bedingung als Beendigungstatbestand	200
1.	Qualifizierungsbefristung	200
2.	Drittmittelbefristung	201
a)	Grammatikalische Auslegung	201

b)	Systematische Auslegung	201
c)	Teleologische Auslegung	202
d)	Historische Auslegung	202
e)	Zwischenergebnis	203
II.	Ergebnis	204
C.	Dauer der Qualifizierungsbefristung	204
I.	Historische Entwicklung des Angemessenheitsbegriffs	204
II.	Rechtsnatur des Angemessenheitspostulats – Abgrenzung von eigenständiger Voraussetzung und integralem Bestandteil des Sachgrunds	205
1.	Relevanz der Rechtsnatur	205
a)	Beweislast des Arbeitgebers	206
b)	Anwendbarkeit des § 16 TzBfG auf Rechtsfolgenebene	206
aa)	Anwendbarkeit des § 16 TzBfG	206
bb)	Rechtsfolge bei fehlender Anwendbarkeit	207
2.	Auslegung des § 2 Abs. 1 S. 3 WissZVG	207
a)	Grammatikalische Auslegung	207
b)	Systematische Auslegung	207
aa)	Innere Gesetzssystematik	207
bb)	Äußere Gesetzssystematik	208
c)	Teleologische Auslegung	209
aa)	Zweck der Angemessenheit	209
bb)	Zweck einer Befristungskontrolle als solcher	209
d)	Historische Auslegung	210
aa)	Frühere Rechtsprechung zur Angemessenheit	210
bb)	Verankerung der Rechtsprechung vor dem 26. August 1988	210
cc)	Rückschlüsse aus der Gesetzesbegründung	211
e)	Ergebnis	211
III.	Konkretisierung des Angemessenheitspostulats	211
1.	Versteckte Delegationsnorm an Wissenschaftsinstitutionen	211

a)	Grammatikalische Auslegung	211
b)	Systematische Auslegung	212
c)	Teleologische Auslegung	212
d)	Historische Auslegung	213
e)	Verfassungskonforme Auslegung	213
f)	Ergebnis	214
2.	Fachlicher Beurteilungsspielraum	214
a)	Angemessenheit als unbestimmter Rechtsbegriff	214
b)	Beurteilungsspielraum	215
aa)	Angemessenheit als Prognoseentscheidung	215
bb)	Kriterien der zu erstellenden Prognose	216
(1)	Grammatikalische Auslegung	216
(2)	Systematische Auslegung	216
(3)	Teleologische Auslegung	217
(4)	Historische Auslegung	217
(5)	Ergebnis	218
c)	Grenzen des Beurteilungsspielraums	218
d)	Adressat des Beurteilungsspielraums	218
e)	Bedeutung für die gerichtliche Kontrolle	219
IV.	Ergebnis	219
D.	Dauer der Drittmittelbefristung	219
I.	Rechtsdogmatische Ausgestaltung der Befristungsdauer – Abgrenzung von eigenständiger Voraussetzung und integralem Bestandteil des Sachgrunds	219
1.	Relevanz der Rechtsnatur	220
a)	Beweislast des Arbeitgebers	220
b)	Anwendbarkeit des § 16 TzBfG auf Rechtsfolgenebene	220
aa)	Befristungsdauer als eigenständige Voraussetzung	220
bb)	Befristungsdauer als integraler Bestandteil des Sachgrunds	220
2.	Auslegung des § 2 Abs. 2 WissZVG	222

a)	Grammatikalische Auslegung	222
b)	Systematische Auslegung	222
c)	Teleologische Auslegung	223
d)	Historische Auslegung	223
e)	Ergebnis	224
II.	Bewilligter Projektzeitraum	224
1.	Keine Mindest- oder Höchstvertragslaufzeit	224
2.	Keine Obergrenze abgeschlossener Verträge	225
3.	Berechnung der Befristungsdauer	225
III.	Ergebnis	226
E.	Verlängerungstatbestände der Höchstbefristungsdauer	226
I.	Anwendbarkeit der Verlängerungstatbestände	226
1.	Qualifizierungsbefristung	226
2.	Drittmittelbefristung	228
II.	Dogmatische Bewertung der Verlängerungstatbestände	228
1.	Die Verlängerungen nach § 2 Abs. 1 S. 4 ff. WissZVG	228
a)	Verlängerung ex lege	228
aa)	Grammatikalische Auslegung	229
bb)	Systematische Auslegung	229
cc)	Teleologische Auslegung	230
dd)	Historische Auslegung	230
b)	Ergebnis	231
2.	Die Verlängerungen nach § 2 Abs. 5 WissZVG	231
III.	Reichweite der Tatbestände	232
1.	Reichweite des § 2 Abs. 1 S. 4 ff. WissZVG	232
2.	Reichweite des § 2 Abs. 5 WissZVG	232
IV.	Die Verlängerungstatbestände des § 2 Abs. 1 S. 4 ff. WissZVG im Einzelnen	234
1.	Familienfreundliche Komponente, § 2 Abs. 1 S. 4, 5 WissZVG	234
a)	Voraussetzungen und Auswirkungen	234
b)	Abgrenzung zu § 2 Abs. 5 S. 1 Nr. 3 WissZVG	236

2. Behinderung oder schwere chronische Erkrankung, § 2 Abs. 1 S. 6 WissZVG	236
a) Behinderung, § 2 Abs. 1 SGB IX	237
b) Schwere chronische Erkrankung	237
V. Zweckwidrige Beschäftigung und Befristungsdauer	239
1. Anwendbarkeit im Rahmen der Qualifizierungsbefristung	239
a) Problemstellung	239
b) Analoge Anwendbarkeit des § 2 Abs. 5 WissZVG	240
c) Verstoß gegen § 242 BGB	241
2. Anwendbarkeit im Rahmen der Drittmittelbefristung	241
§ 7 Das Problem der Kettenbefristung	243
A. Gesetzliche Ausgangslage	243
B. Unionsrechtliche Maßstäbe und Umsetzung in nationales Recht	243
C. Übertragbarkeit auf das WissZVG	245
I. Erfordernis einer Rechtsmissbrauchskontrolle	246
1. Grundsätzliche Erforderlichkeit	246
2. Keine pauschale Missbrauchsüberprüfung	246
II. Qualifizierungsbefristung	247
1. Rechtsprechung	247
2. Literatur	248
3. Stellungnahme	249
III. Drittmittelbefristung	250
1. Rechtsprechung	250
2. Literatur	251
3. Stellungnahme	252
IV. Sukzessive Befristung nach § 2 Abs. 1 S. 1 und § 2 Abs. 2 WissZVG	253
1. Die Problematik der sukzessiven Befristung	253
2. Rechtsprechung	253
3. Literatur	253
4. Stellungnahme	255

D. Ausarbeitung einer Missbrauchskontrolle für das WissZVG	255
I. Dogmatisches Fundament	255
II. Konkrete Maßstäbe für einen Missbrauch	256
1. Die Qualifizierungsbefristung	256
2. Die Drittmittelbefristung	258
3. Die sukzessive Ingebrauchnahme von Befristungstatbeständen	259
§ 8 Dispositionsmöglichkeiten des WissZVG	261
A. Zweiseitig zwingendes Gesetzesrecht	261
I. Ausgangspunkt des WissZVG: Keine Abweichung zu Gunsten des Arbeitnehmers	261
II. Anwendbarkeit allgemeiner arbeitsrechtlicher Regelungen	263
B. Gestaltungsspielräume auf Landes- und Hochschulebene	263
I. Gestaltungsspielräume für den Landesgesetzgeber	263
1. Anwendungsbereich des WissZVG	263
2. Weitere Anknüpfungsmöglichkeiten	265
a) Befristungsgrundlage	265
b) Befristungsdauer	267
c) Verlängerungsmöglichkeiten	267
II. Gestaltungsspielräume auf Hochschulebene	268
1. Kompetenzen und Grenzen	268
2. Insbesondere: Vereinbarkeit einer Mindestbefristungsdauer	269
C. Gestaltungsspielräume für die Privatautonomie	269
I. Inhalt der Vereinbarungssperre, § 1 Abs. 1 S. 2 WissZVG	269
II. Öffnungsklausel für Tarifvertragsparteien	270
1. Begriff der Fachrichtung	270
2. Begriff der Forschungsbereiche	270
3. Ausnahme der Drittmittelbefristungen	271
III. Reichweite und Schranken bei der Verlängerungs- und Verkürzungsmöglichkeit	271

1. Begriff der von § 2 Abs. 1 WissZVG vorgesehenen Fristen	271
2. Verlängerungs- und Verkürzungsmöglichkeiten	272
a) Schranken der Verlängerung	273
aa) Grammatikalische Auslegung	273
bb) Systematische Auslegung	273
cc) Teleologische Auslegung	273
dd) Historische Auslegung	273
ee) Verfassungskonforme Auslegung	273
ff) Unionsrechtskonforme Auslegung	274
gg) Zwischenergebnis	274
b) Analoge Anwendung der Grundsätze zu § 14 Abs. 2 S. 3 TzBfG	274
c) Festlegung von immanenten Grenzen in Anlehnung an institutionellen Rechtsmissbrauch	275
3. Vereinbarkeit einer faktischen Mindestbefristungsdauer ...	276
4. Kein Rückschluss auf Befugnis für den Landesgesetzgeber	276
IV. Dienst- und Betriebsvereinbarungen	276
1. Grundsätzliches zu Dienst- und Betriebsvereinbarungen ...	276
2. Dienstvereinbarungen im Einzelnen	278
a) Zulässigkeit im Lichte des WissZVG	278
b) Dienstvereinbarungen in der Praxis	279
aa) Umsetzung	279
bb) Relevanz	279
cc) Wirksamkeit	280
(1) Verstoß gegen das WissZVG	280
(2) Verstoß gegen Art. 5 Abs. 3 S. 1 GG	280
(3) Zwischenergebnis	280
c) Wirkung	280
3. Betriebsvereinbarungen im Einzelnen	281
4. Zwischenergebnis	281
V. Dienstabsprachen	281
VI. Zwischenergebnis	282

D. Regelungsinstrumente auf Landes- und Hochschulebene im Einzelnen	282
I. Überblick zu den Handlungsinstrumenten	282
II. Rechtsverordnungen der Länder	282
III. Satzungen der Länder und Hochschulen	283
1. Satzungsbefugnis	283
2. Qualifizierungstatbestand	284
3. Drittmittelstatbestand	284
4. Ergebnis	285
IV. Verwaltungsvorschriften der Länder und Hochschulen, insb. Richtlinien	285
1. Grundsätzliches	285
2. Problem der Anspruchsbegründung	286
3. Ausgestaltung in der Praxis	286
a) Befristungen nach § 2 Abs. 1 S. 1 WissZVG	286
b) Befristungen nach § 2 Abs. 2 WissZVG	287
c) Auswirkungen unwirksamer Verwaltungsvorschriften	288
aa) Pflicht zur Anwendung	288
bb) Einschlägiges Verfahren	288
(1) Normenkontrollverfahren	288
(2) Inzidentprüfung bei Entfristungsklage	289
d) Zwischenergebnis	289
V. Gremienbeschlüsse	289
1. Grundsätzliches	289
2. Ausgestaltung in Nordrhein-Westfalen, § 34a HG NRW	290
3. Zwischenergebnis	292
VI. Hochschulverträge und Zielvereinbarungen	292
VII. Schlussfolgerungen und Ergebnis	293

§ 9 Rechtsfolgen einer sachlich nicht gerechtfertigten Befristung	295
A. Anknüpfungspunkte der fehlenden Rechtfertigung	295

I.	Qualifizierungsbefristung	295
II.	Drittmittelbefristung	295
B.	Anwendbarkeit des § 16 TzBfG im Rahmen der Befristungskontrolle	296
I.	Einschlägiges Verfahren	296
II.	Anwendbarkeit des § 16 TzBfG auf Befristungen nach dem WissZVG	297
1.	Ausgangspunkt: § 1 Abs. 1 S. 5 WissZVG	297
a)	Grammatikalische Auslegung	297
b)	Systematische Auslegung	297
c)	Teleologische Auslegung	298
d)	Historische Auslegung	298
e)	Ergebnis	298
2.	Vorrangige Verlängerung ex lege bei unpassender Befristungsdauer – entsprechende Anwendung der Grundsätze zu §§ 281 Abs. 1, 323 Abs. 1 BGB	298
a)	Zulässigkeit einer Vertragsverlängerung	298
b)	Begründung der Nachfristverlängerung	299
aa)	Ausgangsinteressen von Gläubiger und Schuldner	299
bb)	Interessenlage bei der Fristverlängerung ex lege	300
c)	Übertragbarkeit auf das WissZVG	301
aa)	Übertragbarkeit auf § 2 Abs. 1 WissZVG	301
bb)	Übertragbarkeit auf § 2 Abs. 2 WissZVG	302
d)	Rechtliche Auswirkungen einer Vertragsmodifikation	302
e)	Praktische Durchsetzbarkeit	303
f)	Ergebnis	303
3.	Teleologische Reduktion des Verweises auf § 16 TzBfG bei zeitlich fehlender Rechtfertigung	304
a)	Im Rahmen der Qualifizierungsbefristung	304
aa)	Reduktionshypothese	305
bb)	Voraussetzungen der teleologischen Reduktion ...	305

(1) Ermittlung der Gesetzeslücke	305
(2) Ermittlung der Planwidrigkeit	306
(a) Anhand der Gesetzesbegründung	306
(b) Anhand eines allgemeinen Rechtsprinzips	307
(aa) Arbeitnehmerschutz als allgemeines Rechtsprinzip	307
(bb) Missachtung des Rechtsprinzips	307
(cc) Rechtfertigung der Abweichung	308
(dd) Zwischenergebnis	308
(c) Anhand des allgemeinen Gleichheitssatzes	308
(d) Zwischenergebnis	308
(3) Keine Ausnahmeregelung	309
(4) Zwischenergebnis	309
cc) Umfang der teleologischen Reduktion	309
dd) Grenze der teleologischen Reduktion	309
ee) Zwischenergebnis	310
b) Im Rahmen der Drittmittelbefristung	310
aa) Ermittlung der Gesetzeslücke	311
bb) Ermittlung der Planwidrigkeit	311
cc) Ergebnis	311
c) Rechtsfolge der teleologischen Reduktion	312
C. Präventive Kontrolle der Befristungsdauer	312
I. Präventive Vertragsgestaltung	312
1. Qualifizierungsbefristung	312
2. Drittmittelbefristung	313
II. Betriebs- bzw. Personalrat als Hüter der Befristungsdauer?	314
1. Mitbestimmungsrecht bei der Einstellung	314
2. Anwendbarkeit infolge des Tendenzschutzes	316
3. Ergebnis	317

§ 10 Anspruch auf Verlängerung bei rechtmäßiger Befristung	319
A. Qualifizierungsbefristung	319
I. Problemstellung und Abgrenzung	319
II. Anspruchsgrundlage	320
1. Verfassungsunmittelbarer Anspruch aus Art. 5 Abs. 3 S. 1 GG	320
a) Grundrechte als Leistungsrechte – status positivus	320
b) Ausmaß eines individuellen Teilhaberechts	321
c) Ergebnis	322
2. Ergänzende Vertragsauslegung, §§ 157, 133 BGB	322
a) Regelungslücke	322
b) Auslegungsverfahren	322
aa) Anspruch auf Vertragsverlängerung	323
bb) Antragsrecht des Arbeitnehmers	323
cc) Ergebnis	323
3. Störung der Geschäftsgrundlage, § 313 Abs. 1 BGB	324
4. Kollektivrechtliche Ausgestaltungsmöglichkeiten eines Verlängerungsanspruchs	325
a) Ausgestaltung mittels Tarifvertrag	325
b) Ausgestaltung mittels Dienst- oder Betriebsvereinbarung	325
5. Landesgesetzliche Anspruchsgrundlage	326
III. Ergebnis	326
B. Drittmittelbefristung	326
I. Problemstellung	326
II. Anspruchsgrundlage	327
1. Kein verfassungsunmittelbarer Anspruch aus Art. 5 Abs. 3 S. 1 GG	327
2. Ergänzende Vertragsauslegung, §§ 157, 133 BGB	327
3. Kollektivrechtliche Ausgestaltungsmöglichkeiten eines Anspruchs	327
4. Landesrechtliche Ausgestaltungsmöglichkeiten	328
III. Ergebnis	328

§ 11 Konsequenzen der Untersuchung de lege lata und de lege ferenda	329
A. Schlussfolgerungen	329
B. Ausarbeitung eines Gesetzesvorschlags	330
I. § 1 WissZVG de lege ferenda	330
1. Neufassung des § 1 WissZVG i. V. m. einer Konkretisierung durch Landesgesetz	330
a) Landesgesetzliche Konkretisierung	330
b) Neufassung des § 1 WissZVG	331
c) Zwischenergebnis	332
2. Konturierung in Anlehnung an § 53 Abs. 2 S. 1 HRG	332
3. Eigener Vorschlag: Kodifizierung der Rechtsprechung nach dem Vorbild des § 611a Abs. 1 BGB	334
II. § 2 WissZVG de lege ferenda	335
1. Befristungsdauer, § 2 Abs. 1 S. 3 WissZVG	335
a) Korrektur über eine Begrenzung der Verlängerungsmöglichkeiten im Rahmen des Höchstbefristungszeitraums	335
b) Korrektur über tarifvertragliche Regelungen	336
c) Teleologische Reduktion des Angemessenheitsbegriffs	337
d) Aufhebung der kalendermäßigen Bestimmbarkeit	338
e) Einführung einer Mindestbefristungsdauer	338
f) Der Arbeitnehmerwunsch als besonderer sachlicher Grund im WissZVG	341
2. Novellierungen des § 2 Abs. 2 WissZVG	342
3. Nichtanrechnung von Beschäftigungsverhältnissen – § 2 Abs. 3 S. 1 WissZVG	342
4. Probleme des § 2 Abs. 4 WissZVG	343
a) Ausweitung des Zitiergebots	343
b) Kalendermäßig bestimmbare Befristungsdauer	344

§ 12 Untersuchungsergebnisse	345
Literaturverzeichnis	349