

Tobias Mandler/Markus Meißner
Die Angemessenheit der Befristungsdauer nach
§ 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG

Kernziel der Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes war die Bekämpfung unangemessen kurzer Befristungslaufzeiten.¹ Aus diesem Grund hat der Gesetzgeber das Merkmal der Angemessenheit zwischen angestrebter Qualifikation und Befristungsdauer besonders betont und zur Wirksamkeitsvoraussetzung der Befristung in Qualifikations- und Post-Doc-Phase gemacht: „Die vereinbarte Befristungsdauer ist jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist.“ Wie diese „Angemessenheit“ genau zu bestimmen ist, bleibt allerdings unklar und stellt die Hochschulen, Universitätsklinika und außeruniversitären Forschungseinrichtungen vor erhebliche Schwierigkeiten.² So sind die Einrichtungen angesichts der bestehenden Rechtsunsicherheiten und der ansonsten drohenden Unwirksamkeit vereinbarter Befristungsabreden weithin zu einer deutlich großzügigeren Befristungspraxis übergegangen und haben vielfach auch die in den Gesetzesmaterialien angesprochenen Leitlinien zur Bestimmung der Angemessenheit mit pauschalen Mindestbefristungslaufzeiten von 24-36 Monaten erlassen. Welche Vorgaben das Gesetz zur Bestimmung der Angemessenheit aber genau macht und wie sich diese gegenüber den Höchstbefristungsgrenzen, Verlängerungen der Befristung – etwa nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG – oder Leitlinien verhalten, bleibt weiterhin unklar. Hier einen Beitrag zur Eingrenzung des Angemessenheitserfordernisses zu leisten, ist Anliegen der nachstehenden Ausführungen.

Die Angemessenheit wird dazu zunächst in Bezug auf die gesetzliche Intention (I.) und im Zusammenhang zur angestrebten Qualifizierung (II.) untersucht. Im Anschluss werden Gestaltungsspielräume und -grenzen konkretisierender Leitlinien (III.) besprochen. Schließlich werden Sonderfragen zur Verlängerung der Befristung (IV.) erörtert, bevor die Ergebnisse im Fazit (V.) zusammengefasst und um einen Leitlinienvorschlag im Anhang (VI.) ergänzt werden.

I. Gesetzliche Intention

Die Angemessenheit ist als Ergänzung der Befristungstatbestände in § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 WissZeitVG in Satz 3 zusammengefasst und als solche Teil der Prognoseentscheidung des Arbeitgebers im Zeitpunkt der Vertragsschlusses geworden.³ Gefordert wird nach der neuen Gesetzeslage neben der überwiegend wissenschaftlichen Beschäftigung iSv. § 1 WissZeitVG⁴ auch die Angemessenheit der individuellen Befristungsdauer, die jeweils so zu bemessen ist, „dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist.“ Das Gesetz beschreibt die Angemessenheit damit als normatives Tatbestandsmerkmal und eröffnet Raum für wertende Überlegungen im Sinne des Ziels der Novellierung, unangemessen kurze Befristungslaufzeiten zu verhindern.

Der Gesetzgeber beanstandete die Befristungspraxis der Hochschulen, Universitätsklinika und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Diese hatten nach Ansicht des Gesetzgebers in der Vergangenheit vermehrt und flächendeckend die fehlende gesetzliche Einschränkung der Befristungslaufzeiten dazu genutzt, um mit den Beschäftigten, insbesondere im wissenschaftlichen Mittelbau, möglichst kurze Vertragslaufzeiten zu vereinbaren, um sich so Planungs- und Haushaltssicherheit unabhängig von eventuellen Kündigungsrisiken zu schaffen. Diese Praxis führte nach Ansicht des Gesetzgebers zu einer unsachgemäßen Beeinträchtigung der Belange der Beschäftigten, die sich aufgrund der kurzen Vertragslaufzeiten einer längerfristig gesicherten Beschäftigung und des daraus resultierenden Einkommens kaum sicher sein konnten. Aufgrund der weitgehenden Befristungsmöglichkeiten nach dem WissZeitVG konnten Beschäftigte vielfach nicht erfolgreich gegen unangemessene Kurzbefristungen vorgehen. Einzig der Einwand des Rechtsmissbrauchs ermöglichte eine gewisse Eingrenzung.

1 Erstes Gesetz zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vom 11. März 2016 (BGBl. I Nr. 12).

2 Siehe hierzu schon Mandler/Meißner, OdW 2016, 40; zusammenfassend zu den Reaktionen siehe Meißner, Entstehung und Entwicklung des Hochschulbefristungsrechts, 2016, S. 158 ff., 165 ff.

3 Nicht erfasst werden damit sowohl Drittmittelbefristungen gem. § 2 Abs. 2 WissZeitVG, Befristungen nach dem TzBfG, als auch

der neue Befristungstatbestand für wissenschaftliche und künstlerische Hilfstätigkeiten nach § 6 WissZeitVG. Zu Letzterer siehe Müller, Die neue studienbegleitende Beschäftigung nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz öAT 2016, 90.

4 Die ebenfalls erfasste künstlerische Qualifikation bleibt im Folgenden außen vor. Vgl. zu dieser unlängst LAG München, Urteil vom 31.8.2016 – 8 Sa 118/16.

Diese Ausgangslage hat der Gesetzgeber bei der Novellierung des WissZeitVG zugrunde gelegt und hat – in Vollzug der Festlegungen des Koalitionsvertrages⁵ – insbesondere die Vertragslaufzeiten einzelner Befristungen nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG durch die Ergänzung des Befristungstatbestandes um das Merkmal der Angemessenheit ergänzt. Ziel war es, den „Fehlentwicklungen in der Befristungspraxis entgegenzuwirken, ohne die in der Wissenschaft erforderliche Flexibilität und Dynamik zu beeinträchtigen.“⁶

Was der Gesetzgeber dabei genau als unsachgemäße Kurzbefristung empfunden hat, wird zumindest in den Materialien nicht konkret offengelegt. Dies ist vor dem Hintergrund des gewählten flexiblen Lösungsansatzes und der Vielfalt praktischer Fälle letztlich auch stimmig. Aus der Praxis bis zur Novellierung ergeben sich aber Rückschlüsse auf die zukünftig als angemessen zu betrachtenden Befristungen. Die bisherige – als unangemessen empfundene – Befristungspraxis war Ausgangspunkt der gesetzgeberischen Überlegungen und ist damit Teil des Willensbildungs- und Gesetzgebungsprozesses geworden.

Im Erhebungszeitraum vom 1. Februar 2009 bis zum 31. Januar 2010 betrug die mittlere Befristungsdauer 12,3 Monate an Universitäten und 14,3 Monate an außeruniversitären Forschungseinrichtungen.⁷ Ferner wurden im

Mittel an außeruniversitären Forschungseinrichtungen 50 % der Verträge und an Hochschulen sogar 53 % der Verträge kürzer als 1 Jahr befristet.⁸ Zu berücksichtigen ist allerdings, dass sich die Befristungspraxis der einzelnen Wissenschaftseinrichtungen bisweilen stark unterscheidet.

Aufgrund der bisherigen mittleren Befristungsdauer muss man davon ausgehen, dass zumindest Verträge über 3 bis 6 Monate ohne besondere Rechtfertigung im Einzelfall nicht angemessen sein können. 3 bis 6-Monatsverträge liegen um mehr als die Hälfte unter der bisherigen mittleren Befristungsdauer, die den Gesetzgeber zur Novellierung des WissZeitVG veranlasst hat. Wären 3 bis 6-Monatsverträge regelmäßig angemessen, so liefe die Novellierung der Befristungstatbestände letztlich leer.⁹

Abstrakt kann die Angemessenheit der Befristung auch durch den Vorschlag des Bundesrats im Gesetzgebungsprozess eingegrenzt werden:¹⁰ „Die vereinbarte Befristungsdauer soll bei einer ersten nach den Sätzen 1 und 2 befristeten Beschäftigung 24 Monate nicht unterschreiten, sofern keine sachlichen Gründe eine kürzere Dauer rechtfertigen.“ Dieser Vorschlag wurde nicht übernommen, sondern aufgrund seiner Inflexibilität und beschränkten Anwendung auf die Erstbefristung nicht weiterverfolgt.¹¹ Die Dimension, bei der von keiner regel-

5 Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 18. Legislaturperiode, S. 27: „Befristete Beschäftigungsverhältnisse aufgrund von Qualifizierungsphasen, zeitlich befristeten Forschungsprojekten und anderen Sachgründen liegen in der Natur des Wissenschaftsbetriebs; ihr Anteil – insbesondere über sehr kurze Zeiträume – hat in den letzten Jahren ein Maß erreicht, das Handlungsbedarf entstehen lässt. An erster Stelle ist ein aktives Gegensteuern Aufgabe der Hochschulen und Forschungseinrichtungen in ihrer Rolle als Arbeitgeber. Wir begrüßen entsprechende Aktivitäten der Wissenschaftsorganisationen und werden deren Bemühungen durch eine Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes flankieren. Wir wollen für den wissenschaftlichen Nachwuchs planbare und verlässliche Karrierewege schaffen. Der Bund wird im Rahmen seiner Förderung und bei Vereinbarungen zu neuen Instrumenten auf angemessene Laufzeiten der Anstellungsverträge achten.“

6 BT-Drs. 18/6489 S. 17.

7 Jongmanns, Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes S. 71 ff.; Jongmanns, Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz und die Beschäftigungsbedingungen im wissenschaftlichen Mittelbau, Osnabrück, 12.3.2015, abrufbar unter https://www.uni-osnabrueck.de/fileadmin/documents/public/4_forschung/4.3_nachwuchsfoerderung/zeptos/Vorträge_und_Präsentationen__Nachwuchstage/11_Osnabrücker_Nachwuchstage_2015-03-12_Jongmanns.pdf, abgerufen am 12.5.2017. Teil dieser Erhebung waren dabei allerdings neben den Befristungen nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG auch die typischerweise für längere Zeiträume abgeschlossenen Drittmittelbefristungen nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG.

8 Jongmanns, Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes S. 73.

9 An § 30 Abs. 3 TVöD – „(3) Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unter-

schreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen...“ – anknüpfend Rambach in Arnold/Gräfl/Imping, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 4. Aufl. 2016, WissZeitVG § 2 Rn. 6; vgl. auch Preis/Ulber, WissZeitVG, 2. Aufl. 2017, § 2 Rn. 36 f.

10 BR-Drs. 395/15 (Beschluss) S. 5, vgl. auch die Begründung: „Die Festlegung von konkreten Mindestbefristungszeiten soll in stärkerem Maße als es der Gesetzentwurf der Bundesregierung vorsieht unsachgemäße Kurzbefristungen verhindern und damit den betroffenen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern eine gerade in der Phase der Qualifikation erforderliche höhere Beschäftigungssicherheit garantieren. Im Ausnahmefall bleiben auch kürzere Befristungen möglich, die auch im Interesse der Beschäftigten im Einzelfall erforderlich sein können.“; siehe dazu Mandler/Meißner, Entwurfsdiskussion WissZeitVG, OdW 2016, 41.

11 BT-Drs. 18/6489 S. 24: „Die vorgeschlagene Festlegung einer festen Mindestvertragslaufzeit von 24 Monaten für die erstmalige Befristung erscheint nicht geeignet, das mit dem Gesetzentwurf der Bundesregierung verfolgte Ziel, unsachgemäße Kurzbefristungen zu begrenzen, zu verwirklichen. Sie ist in der Festlegung eines fixen Zeitraums unflexibel und verzichtet durch Beschränkung auf die jeweils erste Befristung darauf, dem Ziel der Begrenzung unsachgemäßer Kurzbefristungen auch für Folgeverträge Geltung zu verschaffen. Vor dem Hintergrund, dass Organisation und Ausgestaltung der Qualifizierungsprozesse ureigene Aufgaben der Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen sind, würde eine bundesgesetzliche Festlegung einer bestimmten Mindestvertragslaufzeit der Vielfalt der in der Praxis existierenden Ausgestaltungen von Qualifizierungswegen und -möglichkeiten nicht gerecht werden.“; siehe zur möglichen Anpassung Mandler/Meißner, Entwurfsdiskussion WissZeitVG, OdW 2016, 41.

mäßig unangemessen kurzen Befristung mehr ausgegangen wird, lässt sich hieraus aber bedingt ableiten. Die 24 Monate finden sich mittlerweile auch in zahlreichen verabschiedeten Leitlinien und werden als grundsätzlich angemessen empfunden.¹² Insofern ist bei den Personalabteilungen bereits ein – für diese im Übrigen auch entlastendes – Umdenken zu erkennen.

Auf der anderen Seite können auch Befristungen von mehr als 24 Monaten nicht automatisch, sondern nur regelmäßig, als angemessen angesehen werden.¹³ In starren zeitlichen Grenzen hat der Gesetzgeber außerhalb möglicher Leitlinien nicht gedacht, sondern eine in beide Extreme grundsätzlich offene Regelung befürwortet.

II. Angestrebte Qualifizierung

Das Angemessenheitserfordernis wird getragen vom Ziel der Verhinderung unsachgemäßer Kurzbefristungen in Abhängigkeit zur „angestrebten Qualifizierung“ unter Wahrung der erforderlichen Flexibilität und Dynamik im Wissenschaftsbereich. Entscheidend für die Beurteilung der Angemessenheit ist damit zunächst die Eingrenzung der Qualifizierung.

1. Qualifizierung

Der Hinweis auf die angestrebte Qualifizierung in § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG ist zunächst lediglich klarstellend zu verstehen. Ihm kommt keine eigenständige Bedeutung zu.¹⁴ Er greift die (überwiegend) wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit im Sinne des Anwendungsbereiches nach § 1 WissZeitVG¹⁵ auf, die

für die Befristung nach dem WissZeitVG seit je her konstitutiv ist.¹⁶ Es ist allerdings auch weiterhin nicht notwendig, dass innerhalb der Qualifikations- oder Post-Doc-Phase zwingend formale Qualifikationsziele, wie etwa eine Promotion, ein Ph.D. oder eine Habilitation, tatsächlich angestrebt werden.¹⁷ Tauglich sind nach wie vor auch sonstige wissenschaftliche Qualifikationsziele, wie etwa die Erlernung bestimmter wissenschaftlicher Methoden oder Kompetenzen¹⁸ oder die Forschung zu einem bestimmten wissenschaftlichen Thema als Teil einer Forschungsgruppe oder allein. Das Hervorbringen eigener Forschungsergebnisse wird dabei grundsätzlich nicht vorausgesetzt.¹⁹

Leitend ist hier stets der Gedanke eines kontinuierlichen Zustroms neuer Wissenschaftler zur Sicherung der Leistungs- und Funktionsfähigkeit der Hochschulen und Forschungseinrichtungen, der gerade nicht auf die Erreichung bestimmter formaler Qualifikationsziele beschränkt ist oder an diesen endet.²⁰ Aus diesem Grund kann etwa auch die Vertiefung oder Erlernung wissenschaftlichen Arbeitens durch das Zuarbeiten in Forschungsgruppen eine wissenschaftliche Qualifizierung begründen.²¹ Auch wissenschaftsfremde Tätigkeiten sind dabei nicht zwingend schädlich, solange im Zeitpunkt des Vertragsschlusses eine überwiegende wissenschaftliche Tätigkeit prognostiziert werden kann.

2. Qualifizierungsziel

Das Gesetz benennt lediglich die Qualifizierung und hebt damit an sich nicht auf das jeweilige Qualifikationsziel ab. Dies ist letztlich auch konsequent, denn – wie

12 *Rambach* in Arnold/Gräfl/Imping, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 4. Aufl. 2016, WissZeitVG § 2 Rn. 6.

13 Vgl. insofern grundsätzlich *Rambach* in Arnold/Gräfl/Imping, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 4. Aufl. 2016, WissZeitVG § 2 Rn. 6 bei Erstbefristungen.

14 A.A. *Hauck-Scholz*, Erneuter Systemwechsel bei Befristungen im Wissenschaftsbereich, RdA 2016, 262 f.

15 Vgl. zum persönlichen Anwendungsbereich etwa BAG, Urteil vom 29.4.2015 – 7 AZR 519/13; dazu *Mandler/Meißner*, Der persönliche Anwendungsbereich des WissZeitVG, OdW 2016, 127 ff.; *Boemke*, Zugehörigkeit der Lehrkräfte für besondere Aufgaben zum wissenschaftlichen Personal, jurisPR-ArbR 45/2015 Anm. 3. Bei Drittmittelbefristungen vgl. BAG, Urteil vom 8.8.2016 – 7 AZR 259/14; vgl. auch *Mandler*, Rechtsmissbrauch bei Drittmittelbefristungen gem. § 2 Abs. 2 WissZeitVG, 217 ff.; neue Unsicherheit besteht hier bei Bachelorabsolventen, die mangels Immatrikulation nicht mehr in den Anwendungsbereich des § 6 WissZeitVG fallen und vor allem mit unterstützenden Tätigkeiten beschäftigt werden. Letztlich muss auch hier im Einzelfall ermittelt werden, ob wissenschaftliche Dienstleistungen bei Vertragsschluss prognostiziert werden konnten. Eine pauschale Lösung verbietet sich. Wissenschaftliche Dienstleistungen kann und darf jeder für sich in Anspruch nehmen, der es will und kann – und zwar unabhängig von der Bezeichnung des Verhältnisses oder dem akademischem Abschluss, Art. 5 Abs. 3 GG.

16 Vgl. etwa BT-Drs. 18/6489 S. 8: „Unsachgemäße Kurzbefristungen sollen im WissZeitVG künftig unterbunden werden. Die Befristungstatbestände werden um Aussagen ergänzt, dass bei der sachgrundlosen Qualifizierungsbefristung die Befristungsdauer so zu bemessen ist, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist, und sich bei der Befristung wegen Drittmittelfinanzierung an der Dauer der Mittelbewilligung orientieren soll (vergleiche Artikel 1 Nummer 2 Buchstabe a – § 2 Absatz 1 Satz 3 – und Buchstabe b Doppelbuchstabe aa)“; *Mandler/Meißner*, Entwurfsdiskussion WissZeitVG, OdW 2016, 35, 39; *Rambach* in Arnold/Gräfl/Imping, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 4. Aufl. 2016, WissZeitVG § 2 Rn. 4; umfassend *Preis/Ulber*, WissZeitVG, 2. Aufl. 2017, § 2 Rn. 8 ff. mZn.; *Maschmann/Konertz*, Das Hochschulbefristungsrecht in der Reform, NZA 2016, 258 f. zu Mischstätigkeiten siehe *Kroll*, Die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, ZTR 2016, 237 f.

17 Aus diesem Grund ist die Bezeichnung als Promotionsphase letztlich ungenau.

18 BT-Drs. 18/6489 S. 10; *Müller-Glöge* in Erfurter Kommentar, 17. Aufl. 2017, WissZeitVG § 2 Rn. 2b.

19 LAG Düsseldorf, Urteil vom 3.11.2016 – 13 Sa 436/16.

20 BT-Drs. 18/6489 S. 7; vgl. auch BVerfG, Beschluss vom 24.4.1996 – 1 BvR 712/86 = BVerfGE 94, 268.

21 Vgl. eingehend *Maschmann/Konertz*, Das Hochschulbefristungsrecht in der Reform, NZA 2016, 259 ff.

gesehen – ist der Bestand eines formalen Qualifikationsziels, wie etwa einer Promotion, gerade nicht Voraussetzung für die sachgrundlose Befristung. Auch wenn ein formales Qualifikationsziel nicht verfolgt werden muss, bietet sich zumindest gedanklich die Bildung eines gedachten Qualifikationsziels sowie dessen Dokumentation²² an. Denn die Angemessenheit eines Zeitraums lässt sich letztlich nur sicher bestimmen, wenn bekannt ist, gegenüber welchem Zweck der gewählte Zeitraum angemessen sein soll. Die fachliche Eignung des Beschäftigten muss dabei grundsätzlich unberücksichtigt bleiben.²³ Das Gesetz spricht nur von der „jeweils angestrebten Qualifizierung“ und beschreibt die Qualifizierung damit abstrakt.

Würde man hingegen auf die fachliche Eignung des Beschäftigten abstellen, wäre das Angemessenheitskriterium in der Tat nicht justiziabel. Wie sollte etwa die Befristungsdauer eines Doktoranden angemessen bestimmt werden können, wenn dessen Fähigkeiten der Hochschule noch unbekannt sind? Weder Noten, noch Vorbildung, noch Zeugnisse wären hier taugliche Anhaltspunkte. Gerade die Promotion zeichnet sich durch eine meist kaum abzuschätzende Entwicklung des Themas aus. Durch wissenschaftliche Methodik soll letztlich Neuland erst erschlossen werden. Die Dauer der Promotion steht deshalb letztlich erst nach Abschluss des Vorhabens sicher fest und ist zuvor nur einer Prognose unter typisierender Betrachtung zugänglich. Promotionsvereinbarungen mögen hier zwar Anhaltspunkte für die konkrete Dauer der Vorhaben geben,²⁴ diese sind aber für die Beurteilung der Befristungsdauer letztlich ungeeignet. Selbst wenn diese einmal Bearbeitungszeiten beinhalten sollten,²⁵ muss die Beschäftigung noch lange nicht für die Promotion allein oder umfassend erfolgen. Man denke hier etwa an den Medizinstudenten, der für ein Jahr im Labor Forschungsdaten erarbeitet, die er dann im Verlauf seines weiteren Studiums außerhalb einer Beschäf-

tigung in seiner Promotion verarbeitet; oder den Juristen, der einen Teil der Promotionsarbeit planvoll während des Referendariats erstellt.

Daneben bietet auch das Thema der Promotion und dessen Schwierigkeitsgrad im Verhältnis zum Doktoranden keine sinnvolle Bewertungsgrundlage. So bearbeitet etwa ein exzellenter Doktorand das Thema eventuell deutlich umfassender und damit länger, als dies ein mitelmäßiger getan hätte, weshalb selbiger möglicherweise sogar weniger Zeit für dasselbe Thema benötigt hätte. Gleiches gilt für Befristungen, die einer Vielzahl von Qualifizierungen dienen und so die prognostische Abwägung letztlich zu einer Gesamtbetrachtung zwingen. So ist es etwa üblich, Doktoranden sowohl zur Förderung der Promotion, als auch zur Bewältigung anderer Forschungsprojekte oder Lehraufgaben zu beschäftigen.

Diese Problematik wird letztlich nur zu vermeiden sein, wenn man mit der Gesetzesbegründung die persönlichen Fähigkeiten und Eigenheiten des Beschäftigten und das Thema selbst ausblendet und einen abstrakteren Ansatz bezogen auf die Art der Qualifizierung wählt. Maßgebend muss eine typisierende Betrachtung sein,²⁶ die gepaart mit einem weiten Einschätzungsspielraum der Hochschule, Universitätsklinik oder außeruniversitären Forschungseinrichtung,²⁷ dann ein abstrakteres Verständnis der Angemessenheit in den Grenzen rechtsmissbräuchlichen Verhaltens erlaubt.²⁸

Dass dies dem Willen des Gesetzgebers entspricht, wird daran sichtbar, dass er den Einrichtungen über Leitlinien letztlich die Möglichkeit zur Gestaltung auf abstrakter Ebene zugestanden hat, da er sich selbst außer Stande sieht die wissenschaftliche Vielfalt zu reglementieren. Der Gesetzgeber geht deshalb davon aus, dass bei formalen Qualifikationszielen die „übliche Dauer“ angemessen ist,²⁹ was auf den insoweit anzunehmenden weiten Einschätzungsspielraum

22 So auch *Rambach* in *Arnold/Gräfl/Imping*, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 4. Aufl. 2016, *WissZeitVG* § 2 Rn.20. Die Dokumentation sollte indes nicht im Vertrag selbst erfolgen. Hierdurch entstünden ggf. prozessuale Unzulänglichkeiten, wenn neben dem dokumentierten Ziel auch andere verfolgt wurden. Aus diesem Grund ist auch eine Inbezugnahme evtl. Betreuungsvereinbarungen idR. ungeeignet die Ziele abschließend zu bestimmen.

23 Abweichend *Preis/Ulber*, *WissZeitVG*, 2. Aufl. 2017, § 2 Rn. 31.

24 Vgl. *Maschmann/Konertz*, Das Hochschulbefristungsrecht in der Reform, *NZA* 2016, 263.

25 Zu den Mindestinhalten in Baden-Württemberg siehe *Löwisch/Würtenberger*, Betreuungsvereinbarungen im Promotionsverfahren, *OdW* 2014, 103 ff.

26 Ähnlich *Maschmann/Konertz*, Das Hochschulbefristungsrecht in der Reform, *NZA* 2016, 263.

27 So schon *Mandler/Meißner*, Entwurfsdiskussion *WissZeitVG*, *OdW* 2016, 40; vgl. auch *Brötzmann*, Die Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes 2016, *öAT* 2016, 48; *Rambach* in *Arnold/Gräfl/Imping*, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 4. Aufl. 2016, *WissZeitVG* § 2 Rn. 5; *Anton*, Das Erste Gesetz zur Änderung des

Wissenschaftszeitvertragsgesetzes und seine Auswirkungen auf die Personalpraxis der Universitätsklinik, *ZTR* 2016, 434.

28 Die Darlegungs- und Beweislast folgt dann – in Bezug auf die Angemessenheit der Befristungsdauer – dem bekannten System für die Prüfung des Vorliegens eines Sachgrundes analog, vgl. zu diesem etwa *Meinel* in *Meinel/Heyn/Herms*, 5. Aufl. 2015, *TzBfG* § 14 Rn. 36; *Bayreuther* in *BeckOK ArbR*, 43. Ed. 1.3.2017, *TzBfG* § 14 Rn. 21 ff.; vgl. hierzu auch *Preis/Ulber*, *WissZeitVG*, 2. Aufl. 2017, § 2 Rn. 36, *Rambach* in *Arnold/Gräfl/Imping*, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 4. Aufl. 2016, *WissZeitVG* § 2 Rn. 6.

29 BT-Drs. 18/6489 S. 10: „Welche Vertragsdauer im Einzelfall angemessen ist, entzieht sich einer gesetzlichen Festlegung. Soweit in der Qualifizierungsphase ein formales Qualifizierungsziel (beispielsweise Promotion oder Habilitation) verfolgt wird, kann zwar allgemein gesagt werden, dass eine Orientierung der Vertragslaufzeit an der üblichen Dauer solcher Qualifizierungsvorhaben angemessen ist. Die übliche Dauer kann dabei – abhängig von der jeweiligen Fachkultur – allerdings höchst unterschiedlich sein“.

der Wissenschaftseinrichtungen hinweist. Die Novellierung des WissZeitVG sollte zudem die „erforderliche Flexibilität und Dynamik“ in der Wissenschaft nicht beeinträchtigen.³⁰ Gerade vor dem Hintergrund der jüngsten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, die einen Rückgriff auf das TzBfG für entsprechend durch das WissZeitVG erfasste Sachverhalte ausschließt,³¹ würde ohne den genannten abstrakten Ansatz ansonsten eine für die Wissenschaftseinrichtungen kaum zu rechtfertigende Schlechterstellung auf dem Boden dann hinzunehmender Rechtsunsicherheiten gegenüber dem Privatsektor anzunehmen sein – insbesondere wegen Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG.³²

Methodisch ist daher im Lichte des Ziels der Novellicierung, die unsachgemäße Kurzbefristungen unterbinden soll, auf eine teleologische Reduktion des Angemessenheitserfordernisses zu schließen, soweit die Befristung zu lang erfolgt ist.³³ Zwar lässt sich sagen, dass weiterhin das unbefristete Arbeitsverhältnis im allgemeinen Arbeitsrecht den Regelfall darstellt und deshalb auch eine zu lange Befristung prinzipiell unangemessen sein kann, dies gilt jedoch aus bekannten Gründen gerade nicht im Wissenschaftsbereich. Ausreichende Grenzen setzt hier bereits der Höchstbefristungsrahmen, dem im Übrigen ebenfalls nur eine typisierende Betrachtung zu Grunde liegt. Auch ein Rechtsmissbrauch ist hier – wenngleich theoretisch vorstellbar – letztlich ausgeschlossen.³⁴

Sind daher keine Leitlinien erlassen, kann der Arbeitgeber im Rahmen seiner Prognoseentscheidung dann auf die gewöhnliche Dauer entsprechender Qualifikationsvorhaben zurückgreifen und eventuelle Abweichungen in der Befristungsdauer schließlich mit von ihm zu beweisenden sachlichen Gründen rechtfertigen. In Bezug auf das jeweilige Qualifikationsvorhaben ist dabei anhand der aus diesen resultierenden Qualifikationen zu unterscheiden.

a) Formale Qualifikationsziele

Unter einem formalen Qualifikationsvorhaben ist ein bestimmter formalisierter Abschluss zu verstehen. Gemeint ist damit neben der in der Gesetzesbegründung erwähnten Promotion oder Habilitation³⁵ auch der Ph.D., die Schwerpunktbezeichnung, der Facharzt oder sonstige Spezialisierungen, wie sie etwa im zahnärztlichen Bereich zu finden sind. Hier ist bei der Bestimmung der Angemessenheit zunächst von der typischen Dauer zur Erlangung des jeweiligen Ziels auszugehen und anschließend – ggf. gestützt auf sachliche Gründe – zu verlängern oder zu verkürzen. Bei der Bestimmung der üblichen Dauer ist wiederum auf einen weiten Einschätzungsspielraum der Wissenschaftseinrichtungen zu erkennen. Im Zweifel wird der Beweis aber durch entsprechende Analysen und Statistiken zu führen sein.

Bezugspunkt für die Bestimmung der Angemessenheit ist hier zuvorderst die jeweilige „Fachkultur“.³⁶ Es kommt damit beispielsweise nicht auf die Promotion an sich, sondern auf die typische Promotionsdauer im jeweiligen Bereich an.³⁷ Dass hierbei durchaus große fachspezifische Zeitunterschiede bestehen können, ist bekannt und vom Gesetzgeber auch vorausgesetzt worden. Aus diesem Grund gilt es zu beachten, dass die Vorgabe weithin pauschaler Befristungszeiträume für eine Vielzahl ansonsten grundverschiedener Fächer, ein Indiz für eine fehlerhafte Prognose sein kann.

Bei der Bestimmung der Angemessenheit sind allerdings auch sachliche Gründe anzuerkennen, die ein Abweichen von typischen Zeiträumen erlauben. Nur so kann der gesetzlichen Intension einer flexiblen und dynamischen Befristungspraxis ausreichend Rechnung getragen werden. Auch insoweit ist daher der Begriff der Angemessenheit wertend zu verstehen. Prinzipiell geeignet für ein solches Abweichen ist danach bspw. das vorzeitige Ende eines Projektes, wenn Beschäftigung über-

30 BT-Drs. 18/6489 S. 17.

31 BAG, Urt. v. 28.9.2016 – 7 AZR 549/14 = NZA 2017, 249 ff.; BAG, Urt. v. 8.6.2016 – 7 AZR 259/14; BAG, Urteil vom 18.5.2016 – 7 AZR 533/14 = NZA 2016, 1276: „Die Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG kann auf Sachgründe nach § 14 Abs. 1 TzBfG nicht gestützt werden, wenn die Befristung ausschließlich mit der wissenschaftlichen Qualifizierung des Arbeitnehmers begründet wird. Insoweit verdrängt § 2 Abs. 1 WissZeitVG als Sonderregelung § 14 Abs. 1 TzBfG.“; diese Rechtsprechung ist vor dem Hintergrund des § 1 Abs. 2 WissZeitVG indes nicht zweifellos, letztlich aber konsequent. Siehe hierzu AP WissZeitVG § 1 Nr. 7 (m. Anm. Deutzmann/Preis).

32 Etwa die Befristung über § 14 Abs. 2 TzBfG, der das Erfordernis der Angemessenheit nicht kennt, ist daher für die Erstbefristung

im wissenschaftlichen Bereich – vor dem Hintergrund neuerer Rechtsprechung des BAG (Fn. 31) – zumindest zu hinterfragen. Weiterhin für das Wahlrecht AP WissZeitVG § 1 Nr. 7 (m. Anm. Deutzmann/Preis) unter IV.

33 Im Ergebnis auch Löwisch in Dornbusch/Fischermeier/Löwisch, AR-Kommentar, 8. Aufl. 2016, WissZeitVG § 2 Rn. 3.

34 Vgl. BAG, Urteil vom 9.12.2015 – 7 AZR 117/14.

35 BT-Drs. 18/6489 S. 10.

36 BT-Drs. 18/6489 S. 10.

37 Es wäre daher etwa denkbar zwischen experimentellen und klinischen Doktorarbeiten in der Medizin zu unterscheiden. Erfolgt die Promotion während des Studiums im Rahmen einer Anstellung, die gem. § 6 WissZeitVG befristet ist, können diese Zeiten gem. § 2 Abs. 1 Satz 2 HS 2 WissZeitVG berücksichtigt werden, vgl. Preis/Ulber, WissZeitVG, 2. Aufl. 2017, § 6 Rn. 31.

wiegend im Rahmen eines Projektes oder Drittmittelprojektes nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG erfolgt und dieses vor Ablauf der regelmäßigen oder besonderen Befristungsdauer endet.³⁸ Des Weiteren kann der zu dokumentierende Wunsch des Beschäftigten eine kürzere Befristung rechtfertigen. Das Ziel unsachgemäßer Kurzbefristungen durch die Wissenschaftseinrichtungen wird dann nicht gefährdet. Dies gilt insbesondere mit Blick auf mögliche Sperrfristen bei ansonsten notwendiger vorzeitiger Aufhebung des Arbeitsverhältnisses. Selbiges gilt, wenn mit der Promotion etc. bereits begonnen und damit ein Teil der üblichen Dauer bereits aufgewandt wurde. Ein Beispiel mag hier etwa ein erfolgter Hochschulwechsel während der Promotion sein. Längere Befristungen bleiben aber freilich auch hier möglich. Weiter kann eine Kürzung der angemessenen Dauer auch erfolgen, soweit durch eine Befristung die jeweiligen Höchstbefristungsgrenzen des WissZeitVG überschritten würden. Die Höchstbefristungsgrenzen sind eine vom Gesetzgeber gesetzte fiktive Grenze, die im Rahmen einer typisierenden Betrachtung als angemessener zeitlicher Rahmen für die wissenschaftliche Qualifizierung gesetzt wurde. Es darf aus diesem Grund nicht zulasten der Angemessenheit gewertet werden, wenn die Wissenschaftseinrichtungen die gesetzlich gesetzten (angemessenen) Höchstbefristungsgrenzen maximal ausschöpfen. Das Angemessenheitserfordernis ist insoweit vor dem Hintergrund des Höchstgrenzensystems des WissZeitVG sowie der *ratio* erneut teleologisch zu reduzieren, wenn eine ansonsten angemessene Befristungsdauer die Höchstbefristungsgrenzen überschreiten würde. Es kann nicht dem Sinn der Angemessenheitsvorgabe entsprechen, wenn eine Beschäftigung unterbleibt, weil die Befristung über die Höchstbefristungsgrenzen hinaus notwendig wäre. Beginnt also ein Beschäftigter mit seiner Promotion erst nach 4 Beschäftigungsjahren und ist die übliche Promotionsdauer – nach der Fachkultur – 2,5 Jahre, so kann wirksam nur für die verbleibenden 2 Jahre befristet werden.

Gerade hier wird erkennbar, dass sich das Angemessenheitserfordernis im Zusammenhang mit der angestrebten Qualifikation nur schwerlich in das System einer sachgrundlosen Befristung einfügt.

b) Funktionale Qualifikationsvorhaben

Schwieriger gestaltet sich die Bestimmung der Angemessenheit, wenn kein formales Qualifikationsziel verfolgt

wird. Hier verlangt die Gesetzesbegründung eine funktionale, sinnvolle Befristungsdauer. Bei diesen Vorhaben handelt es sich letztlich mehrheitlich um Einzelfälle, die von einer Vielzahl von Faktoren abhängig sein können. Hierzu rechnen etwa die Erprobungsphasen, die Findung eines Promotions- oder Habilitationsthemas, die Posthabilitationsphase zur Erlangung einer Professur oder die Vertiefung oder Erlernung bestimmter wissenschaftlicher Methoden und Kompetenzen. Auch bei diesen Qualifikationen ist aber eine abstrakte Sichtweise zu wählen. „Funktional“ und „sinnvoll“ sind deshalb auch Zeiträume die typischerweise genügen, um das jeweilige Vorhaben abzuschließen oder nachhaltig zu fördern.³⁹ Auch insoweit wird allerdings von einem weiten Entscheidungsspielraum der Wissenschaftseinrichtungen und der Möglichkeit der Kürzung mit sachlichen Gründen auszugehen sein.

c) Teilzeitverträge

Zunächst unklar ist zudem, ob die in typisierender Betrachtung ermittelten angemessenen Zeiträume in Bezug auf die jeweiligen Qualifikationsziele zusätzlich anzupassen sind, wenn nur eine Beschäftigung in Teilzeit erfolgen soll. Die Entscheidung fällt hier deshalb schwer, weil bestimmte Qualifikationsziele teils im Rahmen eines Anstellungsverhältnisses, teils aber auch außerhalb dieser verfolgt werden. So ist es etwa üblich „Vollzeit“ zu promovieren, obschon nur eine Anstellung für 50% des regelmäßigen Beschäftigungsumfangs besteht. Dies kann unterschiedliche Gründe haben. Denn neben Budgetgrenzen ist etwa im Zusammenhang mit dem Erhalt eines Stipendiums eine umfassende Beschäftigung vielfach nicht gewünscht, bzw. würde eine Kürzung nach sich ziehen. Die Teilzeitanstellung bedeutet damit nicht zwingend, dass Qualifikationsziele nicht im typischen zeitlichen Rahmen erreicht werden könnten.

Aus diesem Grund muss auch der jeweilige Beschäftigungsumfang bei der Bestimmung der Angemessenheit grundsätzlich außer Betracht bleiben. Sofern allerdings bereits bei Abschluss des Vertrags prognostiziert werden kann, dass das jeweilige Qualifizierungsziel allein wegen der Teilzeitbeschäftigung mit hinreichender Wahrscheinlichkeit nicht zu erreichen ist, kann die Teilzeitbeschäftigung entsprechend berücksichtigt werden. Einen Anwendungsfall wird man hier bspw. bei Facharztausbildungen sehen können, denn diese setzt letztlich für die Erreichung des Qualifikationsziels notwendige

38 BT-Drs. 18/6489 S. 10; siehe auch *Meißner*, Entstehung und Entwicklung des Hochschulbefristungsrechts, 2016, S. 156.

39 BAG, Urteil vom 27.1.1988 – 7 AZR 53/87 = BAGE 57, 256 ff.; vgl. *Rambach* in *Arnold/Gräfl/Imping*, Teilzeit- und Befristungs-

gesetz, 4. Aufl. 2016, WissZeitVG § 2 Rn. 5; siehe auch *Löwisch* in *Dornbusch/Fischermeier/Löwisch*, AR-Kommentar, 8. Aufl. 2016, WissZeitVG § 2 Rn. 3 „plausibles Verhältnis“.

Beschäftigungszeiten nach den Weiterbildungsordnungen voraus.

III. Leitlinien

1. Gestaltung durch Leitlinien

Die vorstehenden Schwierigkeiten erkennend, hat der Gesetzgeber den Wissenschaftseinrichtungen die Gestaltung im Rahmen von sog. Leitlinien zugebilligt und damit den besprochenen weiten Einschätzungsspielraum der Wissenschaftseinrichtungen grundsätzlich anerkannt.⁴⁰

Exemplarisch benennt die Begründung dabei den von Mitgliederversammlung der Hochschulrektorenkonferenz 2014 beschlossenen Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur sowie die 2015 hierzu beschlossenen Kernthesen zum „Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und akademischer Karrierewege neben der Professur“ und die von ihr 2012 beschlossenen Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal.⁴¹

Für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen wird beispielhaft auf die Leitlinien für die Arbeitsbedingungen und die Karriereförderung promovierender und promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den Instituten der Leibniz-Gemeinschaft (2013), die Leitlinie Befristungspolitik der Fraunhofer-Gesellschaft (2014), die Leitlinien zur Durchführung von Promotionsvorhaben in der Helmholtz-Gemeinschaft (2015) sowie die Leitlinien für die Ausbildung von Doktorandinnen und Doktoranden in der Max-Planck-Gesellschaft (2015) verwiesen.⁴²

Die Reichweite dieser Leitlinien soll dabei wohl auf die jeweilige Wissenschaftseinrichtung beschränkt sein, denn der Gesetzgeber geht davon aus, dass entsprechende Leitlinien „jeweils“ von den Hochschulen, Universitätsklinika oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu erlassen sind. Es ist daher auch schlüssig, wenn sich die Einrichtungen nur auf eigene Leitlinien berufen können. Freilich steht es den Wissenschaftseinrichtungen offen, sich die Inhalte entsprechend fremder Leitlinien durch Bezugnahme oder Praxis zu eigen zu machen. Beachtet werden muss dabei aber, dass eine all-

zu unreflektierte Übernahme fremder Richtlinien Indiz mangelnder Plausibilität sein kann.

Allerdings zeichnet sich ab, dass die Wissenschaftseinrichtungen über kurz oder lang jeweils über eigene Richtlinien verfügen werden, die dann die bei ihnen auftretenden Sachverhalte spezifisch – und wie vom Gesetzgeber intendiert – regeln.

Dieser Grundüberlegung folgend, haben eine Vielzahl von Hochschulen und Forschungseinrichtungen bereits entsprechende Leitlinien erlassen. Diese gleichen sich vielfach und sehen mehrheitlich pauschale Festlegungen von mindestens 12 Monaten, 24-36 Monate oder 36 Monaten vor. Jene Festlegungen sind dabei für sich bereits ein Zeichen dafür, dass die Befristungspraxis vor der Novellierung des WissZeitVG nicht zwingend war. Die Wissenschaftseinrichtungen können anscheinend auch mit derartigen Vertragslaufzeiten leben und so hat sich der Erfolg der Neuerungen in Bezug auf die Vertragslaufzeiten verschiedentlich bereits eingestellt. Gleichwohl verschenken derartig pauschale Modelle auch Gestaltungsmöglichkeiten und laufen aufgrund ihrer unreflektierten Betrachtungsweise Gefahr im Einzelfall als zu unspezifisch verworfen zu werden. Zudem bieten etwa Festlegungen, die Befristungen von „24 bis 36 Monaten“ vorsehen, einige Auslegungsrisiken: Kann auch ein Promotionsvorhaben, das üblicherweise 3 Jahre dauert für 2 Jahre befristet werden oder ist zwingend auf 36 Monate zu befristen? Nach welchen Maßstäben beurteilt sich die Nutzung dieser gegebenen Spielräume? Wann kann von diesen Vorgaben abgewichen werden? Vorzugswürdiger erscheinen daher Leitlinienmodelle, die zwar mit einer regelmäßigen Befristungsdauer operieren, diese aber um einrichtungsbezogene Spezifika ergänzen und einen Katalog für eventuell notwendige Abweichungen zu den getroffenen Festlegungen enthalten.⁴³

2. Grenzen der Leitliniengestaltung

Weithin unklar sind die Grenzen der Leitliniengestaltung. Offensichtlich geht der Gesetzgeber, der hierzu keine besonderen Schranken außerhalb eines verantwortungsvollen Umgangs anzeigt, von einem großen Gestaltungsspielraum der Wissenschaftseinrichtungen aus: Ziel ist die flexible Regelung der Vielfalt wissenschaftlicher Beschäftigungssituationen. Gleichwohl muss berücksichtigt werden, dass die Leitlinien ein vom

40 Siehe Mandler/Meißner, Entwurfsdiskussion WissZeitVG, OdW 2016, 40; vgl. auch Brötzmann, Die Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes 2016, öAT 2016, 48; Rambach in Arnold/Gräfl/Imping, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 4. Aufl. 2016,

WissZeitVG § 2 Rn. 6.

41 BT-Drs. 18/6489 S. 11.

42 BT-Drs. 18/6489 S. 11.

43 Ein Beispiel für ein solches Modell findet sich unter V.

Arbeitgeber gestaltbares Medium sind und dass aus diesem Grund potentiell die Gefahr einer strukturellen Übervorteilung des Arbeitgebers durch eine allzu großzügige Befristungspraxis besteht.⁴⁴ Dies darf jedoch nicht dazu führen, dass den Leitlinien letztlich jeglicher Nutzen abgesprochen wird. Die Leitlinien werden Teil der prüffähigen Prognoseentscheidung im Zeitpunkt des Vertragsschlusses. Verlangt wird bei dieser Prüfung aber lediglich, dass innerhalb der vereinbarten Befristungsdauer das angestrebte Qualifikationsziel mit hinreichender Wahrscheinlichkeit⁴⁵ – mithin voraussichtlich – erreicht werden kann. Ausgehend von verantwortungsbewussten Wissenschaftseinrichtungen ist daher zwar eine gerichtliche Plausibilitätskontrolle der Leitlinieninhalte unerlässlich,⁴⁶ diese muss aber stets im Lichte der gesetzlich zugestanden Einschätzungsspielräume und vor dem Hintergrund der Aufrechterhaltung flexibler Befristungsmöglichkeiten innerhalb der Wissenschaft erfolgen. Eine gerichtliche Überprüfung muss daher den besprochenen weiten Einschätzungsspielraum der Wissenschaftseinrichtung auch im Rahmen der jeweiligen Leitlinienüberprüfung berücksichtigen, weshalb die Festlegungen grundsätzlich nur bei offensichtlich missbräuchlichen oder fehlgehenden Festlegungen zu beanstanden sind.

Allein auf diesem Weg kann dann der vom Gesetzgeber gewählten Leitlinienlösung im Rahmen der Angemessenheitsbetrachtung Rechnung getragen werden. In soweit muss auch darauf verwiesen werden, dass anders als bei der Prüfung der Prognoseentscheidung im Rahmen einer Sachgrundbefristung, hier eine gesetzliche Sonderlage besteht. Es handelt sich um eine sachgrundlose Befristung, die lediglich in Nuancen der bekannten Sachgrundbefristung entspricht und damit nicht am identischen Maßstab einer Sachgrundbefristung zu messen ist. Eine solche Gleichschaltung stünde der gesetzlichen Intention entgegen. Aus diesem substantiellen Unterschied müssen sich daher vor dem Hintergrund wissenschaftsbezogener Freiheiten die genannten Unterschiede ableiten und rechtfertigen.

Insbesondere muss es deshalb den Wissenschaftseinrichtungen möglich sein, auch regelmäßige Befristungsdauern festzulegen, die gerade für Qualifikationsvorhaben ohne formales Qualifikationsziel einen festen Rahmen setzen.⁴⁷ Andernfalls steht zu befürchten, dass die Einrichtungen entsprechende Befristungen – aus Angst

unbefristete Arbeitsverhältnisse zu begründen – nicht mehr eingehen. Dies wird ihnen aber auch im Rahmen der Novelle weiter zugesichert und ist im Lichte der garantierten Wissenschaftsfreiheit, die auch den Einrichtungen selbst zu Teil wird, letztlich auch zu fordern.

Die festgelegten Inhalte sind zudem – wie auch bei sonstigen Prognoseentscheidungen – nur auf entsprechenden Angriff des Arbeitnehmers hin zu prüfen. Im Übrigen wird die Wissenschaftseinrichtung durch einen entsprechenden Verweis auf die jeweiligen Richtlinieninhalte die Angemessenheit ausreichend darlegen und beweisen können.⁴⁸

Schließlich wird deshalb vorgeschlagen Leitlinien zu erlassen und dann so aufzubauen, dass eine feste regelmäßige Befristungsdauer gesetzt wird, die zunächst sämtliche Fälle fasst, dann aber durch speziell geregelte häufige besondere Qualifikationsziele/-vorhaben modifiziert wird, so dies erforderlich ist. Die regelmäßige Befristungsdauer sollte zudem mit Abweichungsgründen versehen werden, die wiederum Ausdruck der wissenschaftsnotwendigen Flexibilität und Teil der Einschätzungsspielräume der Wissenschaftseinrichtungen im Rahmen der Prognoseentscheidung sind. Dies erlaubt dann ein ausreichendes Maß an Differenzierung und bedeutet letztlich die Chance zur reflektierten Befristung im Sinne einer verantwortungsvollen Befristungspraxis.

IV. Verlängerungen der Befristung

Sonderfragen ergeben sich im Zusammenhang mit Verlängerungen der befristeten Arbeitsverhältnisse. Hierbei ist zwischen der einseitigen Verlängerung gem. § 2 Abs. 5 WissZeitVG und der beiderseitigen Vertragsverlängerung bzw. „Weiterbeschäftigung“ zu unterscheiden.

1. Verlängerung gem. § 2 Abs. 5 WissZeitVG

Die Novelle hat auch neue Gestaltungsmöglichkeiten in Bezug auf die Verlängerung nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG ergeben.⁴⁹ Danach hat der Beschäftigte, der während eines nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristeten Arbeitsverhältnisses bestimmte Unterbrechungszeiten iSd. Nrn. 1-6 erfüllt, die einseitige Option sein Arbeitsverhältnis um diese (ggf. auch auf 2 Jahre beschränkte) Zeiträume zu verlängern (Verlängerungsoption). Infolge der Ausübung dieser gesetzlich vorgesehenen Option verlängert

44 Hierzu schon *Mandler/Meißner*, Entwurfsdiskussion WissZeitVG, OdW 2016, 40.

45 Vgl. BAG vom 12.9.1996 – 7 AZR 790/95 – AP Nr. 182 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag = EzA BGB § 620 Nr. 142.

46 Strenger *Preis/Ulber*, WissZeitVG, 2. Aufl. 2017, § 2 Rn. 33.

47 Siehe unter VI.

48 Vgl. auch *Preis/Ulber*, WissZeitVG, 2. Aufl. 2017, § 2 Rn. 33.

49 Zum Ganzen siehe *Mandler*, Die Verlängerung von Arbeitsverhältnissen gem. § 2 Abs. 5 WissZeitVG, OdW 2014, 221.

sich dann das befristete Arbeitsverhältnis durch das formlos erklärbare einseitige Einverständnis. Eine Beteiligung des Personalrates ist nicht erforderlich.⁵⁰

Dies kann bisweilen zu beträchtlichen Verlängerungszeiträumen führen. Unterbrechungszeiten von mehreren Jahren sind gerade mit Blick auf Mutterschutz und Elternzeit (Nr. 3) keine Seltenheit. Gleichwohl ist der Arbeitnehmer nicht verpflichtet die Zeiten gänzlich oder auf einmal zu nehmen, sondern kann die Verlängerungsoption auch teilweise und gestückelt ausüben.⁵¹ Es gilt sich zu vergegenwärtigen, dass das Einverständnis in die Verlängerung nicht nur das Befristungsende verschiebt, sondern gleichzeitig auch die arbeitsvertraglichen Pflichten der Arbeitnehmer mit dem Ziel der Kompensation der Unterbrechungszeiträume verlängert. Bereits aus Art. 12 Abs. 1 GG muss deshalb Vorsicht gegenüber eventuellen Vorabbindungen oder gestuften Systemen ausgeübt werden.

Nimmt nun ein Beschäftigter durch sein Einverständnis die Verlängerungsoption für bestehende Unterbrechungszeiten ganz oder teilweise in Anspruch, so verlängert sich das Arbeitsverhältnis im entsprechenden Umfang. Dies bedeutet für die Hochschulen, Universitätsklinika und außeruniversitären Forschungseinrichtungen zunächst einen teilweise kaum beherrschbaren Rechenaufwand. Dieser ergibt sich zumeist daraus, dass sich die Unterbrechungszeiten bei einer teilweisen Erwerbstätigkeit entsprechend vermindern und so gerade beim unbegrenzten Verlängerungstatbestand für Mutterschutz und Elternzeiten (Nr. 3) bei veränderlichem Beschäftigungsumfang kaum noch händisch sicher zu errechnen sind.⁵² Mit den nunmehr vorhandenen Programmen zur Berechnung der Verlängerungszeiten,⁵³ hat sich die Problematik jedoch zumindest auf der Berechnungsebene deutlich vereinfacht und erlaubt nun ei-

nen sicheren Umgang mit den Unterbrechungszeiten für eine Vielzahl von Sachverhalten. Dies ist insbesondere mit Blick auf den aus der Ausübung der Option folgenden Anspruch und dem Risiko einer eventuellen Überschreitung der Höchstbefristungszeiten bedeutsam. Durch ein fehlerhaftes Vorgehen können unbefristete Arbeitsverhältnisse entstehen. Zudem sollte auch der Wissenschaftseinrichtung daran gelegen sein, die Unterbrechungszeiten schnellstmöglich abzubauen. Aufgesparte Verlängerungszeiten, die auch durch eine Neubefristung idR. nicht verloren gehen,⁵⁴ können ansonsten innerhalb eines Arbeitsverhältnisses auch Jahre später noch eingesetzt werden. Hieraus kann für die Wissenschaftseinrichtungen ein beträchtliches Risiko erwachsen, dass eventuelle Planungen aufgrund des oft großen Umfangs der Zeiten nachhaltig gefährden kann.

Wird nun für einen bestimmten Zeitraum die Verlängerung erklärt, so stellt sich die Frage, wie sich die damit ausgelöste gesetzliche Verlängerung gegenüber der Angemessenheit der Befristung verhält. Es ist zunächst klar, dass die Verlängerung und der damit einhergehende Zeitraum selbst nicht § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG unterliegen können. Die Verlängerung ist gerade nicht Teil der vereinbarten Befristung im Zeitpunkt des Vertragschlusses und muss aus diesem Grund bei der Bemessung der Angemessenheit auch außer Betracht bleiben. Ebenso eindeutig lässt sich sagen, dass der Verlängerungszeitraum selbst gerade nicht angemessen sein muss, denn erst die einseitige Entscheidung des Beschäftigten verlängert das Arbeitsverhältnis. Dieser muss daher nicht etwa darauf achten, dass sich sein eigenes Beschäftigungsverhältnis nur angemessen verlängert. Dies ist auch der Grund dafür, warum die Hochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und insbesondere die Universitätsklinika aktiv auf die Nutzung

50 VG Mainz, Beschluss vom 6.12.2016 – 5 K 664/16.MZ, so schon Mandler, Die Verlängerung von Arbeitsverhältnissen gem. § 2 Abs. 5 WissZeitVG, OdW 2014, 221.

51 Einer Vorabbindung, die durch die Erklärung über das „Ob“ der Verlängerung denkbar wäre – in diese Richtung Preis/Ulber, WissZeitVG, 2. Aufl. 2017, § 2 Rn. 178 –, bedarf es nicht. Die Verlängerung kann auch zunächst nur für einen Unterbrechungstag erklärt werden, um so den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses über die Unterbrechungszeiten hinaus zu gewährleisten. Ein Verzicht für kommende Zeiten liegt darin nicht. Die Zeiten sind ohne weiteres teilbar und sollen nach dem Ziel des Gesetzes auch erhalten bleiben, vgl. etwa den in der Praxis häufig anzutreffenden Wechsel des Beschäftigungsumfangs während Teilzeit in Elternzeit. Das Einverständnis verlängert zudem die beiderseitigen Haupt- und Nebenpflichten. Ein gewisses Mindestmaß an Bestimmtheit ist daher für beide Seiten insb. im Lichte des Art. 12 Abs. 1 GG zu fordern. Die Parteien müssen sich insb. über Neben- und Fürsorgepflichten im Klaren sein. Mithin kann die Verlängerung auch aufschiebend bedingt für künftige Zeiten

erklärt werden. Einer vorab bindenden Erklärung über das „Ob“ bedarf es daher nicht. Anderes folgt auch nicht aus BAG, Urteil vom 28.5.2014 – 7 AZR 456/12. Hier wurde das Einverständnis ausdrücklich erklärt, vgl. LAG Hamburg, Urteil vom 22. März 2012 – 1 Sa 65/11. Daneben reicht insbesondere bei einer Teilzeitbeschäftigung die Erklärung über das Ob der Verlängerung dann nicht aus, wenn ohne konkretes Einverständnis das Befristungsende überschritten würde. Siehe hierzu Mandler, Die Verlängerung von Arbeitsverhältnissen gem. § 2 Abs. 5 WissZeitVG, OdW 2014, 228; Rambach in Arnold/Gräfl/Imping, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 4. Aufl. 2016, WissZeitVG § 2 Rn. 31.

52 Zu Rechenbeispielen siehe Mandler, Die Verlängerung von Arbeitsverhältnissen gem. § 2 Abs. 5 WissZeitVG, OdW 2014, 228 ff.

53 R. Fitch Software, Bad Krozingen.

54 Siehe zur Verlängerung einer Befristung nach WissZeitVG: BAG, Urteil vom 9.12.2015 – 7 AZR 117/14; vgl. Mandler, Die Verlängerung von Arbeitsverhältnissen gem. § 2 Abs. 5 WissZeitVG, OdW 2014, 223; Preis/Ulber, WissZeitVG, 2. Aufl. 2017, § 2

dieser Zeiten hinwirken sollten. Die Frage der Angemessenheit stellt sich dann nicht, wodurch risikolos weitere Befristungsabschnitte geschaffen werden können.

Unklar ist letztlich aber, ob die durch Einverständnis ausgelöste gesetzliche Verlängerung des Arbeitsverhältnisses Einfluss auf die Angemessenheit der bereits erfolgten oder sich anschließenden Befristung hat; schließlich verlängert sich durch die Verlängerung die effektive Befristungsdauer kraft Gesetzes, die dann an der Angemessenheit zu messen ist.

Die Beantwortung dieser Frage gestaltet sich für die Verlängerung einer zuvor unangemessenen Befristung überaus schwierig, wenn sich diese nur im Zusammenhang mit den genommenen Verlängerungszeiten als angemessen darstellt.

Die Verlängerung führt zunächst nur dazu, dass diejenigen Zeiten, für die eine Unterbrechung eingetreten ist, nicht verloren gehen. Obschon sich daher die zeitliche Ausdehnung des Arbeitsverhältnisses nach der Verlängerung als angemessen darstellen mag, so bleibt maßgeblicher Zeitpunkt der Vertragsschluss. Dieser kennzeichnet den maßgeblichen Betrachtungszeitpunkt für die Angemessenheitsprognose. Zudem muss gesehen werden, dass die Verlängerung maximal im Umfang der Unterbrechung abzüglich eventueller Teilzeitbeschäftigungen erfolgen muss. Eine qualifikationsbezogene Beschäftigung ist daher mit der Verlängerung prinzipiell nicht verbunden. Es wird lediglich eine zeitliche, nicht aber auch eine auf das Qualifikationsvorhaben bezogene materielle Verlängerung des Arbeitsverhältnisses erreicht. Gegenstand der Neuregelung ist aber gerade die sachgemäße Befristungsdauer in Bezug auf die jeweilige Qualifizierung.

Andererseits lässt sich anführen, dass eine unangemessene Befristungsdauer zur Unwirksamkeit der Befristung führt und somit den Wegfall einer Bedingung für die Verlängerung – „befristeten Arbeitsvertrages“ – selbst bedeutet. Daneben muss die Unterbrechung nicht zwingend mit einem wissenschaftlichen Stillstand einhergehen. So sieht etwa § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 2 WissZeitVG gerade auch Verlängerungen um Zeiten für eine Beurlaubung für wissenschaftliche Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung vor.

Gleichwohl ist im Ergebnis eine Heilung grundsätzlich zu verneinen. Die Verlängerung greift letztlich nur auf den eigentlichen Befristungsgrund zu und erlaubt die einseitige zeitliche Dehnung der vereinbarten Zeiten durch den Be-

schäftigten. Adressat des Angemessenheitserfordernisses ist aber stets die Wissenschaftseinrichtung, die ihre Prognose im Zeitpunkt des Vertragsschlusses ggf. darlegen und angemessen befristen muss. Zufälligkeiten, die durch eine Verlängerung iSd. § 2 Abs. 5 WissZeitVG entstehen, müssen daher hinsichtlich der Befristungsdauer außer Betracht bleiben. Allerdings dürfte es treuwidrig sein, wenn sich Beschäftigte auf die Unangemessenheit ihrer Befristungsdauer berufen und innerhalb der Verlängerungszeiten das angestrebte Qualifikationsziel gleichwohl erreicht haben. In diesem Fall hat sich die vormalige kurze Prognose dann als zutreffend herausgestellt, da von einem Erreichen des Ziels auch ohne Unterbrechung auszugehen sein dürfte. Dies wird aber vom Einzelfall abhängig sein.

Anders gestaltet sich aber die Rechtslage, wenn einer Verlängerung nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG eine weitere Befristung bezogen auf dasselbe Qualifikationsziel folgt. Hier kann die Wissenschaftseinrichtung im Rahmen ihrer Prognoseentscheidung die durch die Verlängerung erreichten Fortschritte letztlich einbeziehen und entsprechend einrechnen. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass damit allein ein mittelbarer Zusammenhang und kein Anrechnungsautomatismus besteht. Im Einzelfall kann deshalb eine Korrektur der abstrakten Anrechnung geboten sein.

2. Verlängerungen innerhalb der Befristungsdauer

Offen lässt das Gesetz zunächst auch, ob die beiderseitige Verlängerung eines Arbeitsverhältnisses dem Angemessenheitserfordernis unterliegen muss. § 2 Abs. 1 Satz 7 WissZeitVG ist Satz 3 systematisch nachgeordnet und formuliert auch nach der Novelle, dass „innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich“ sind. Mit Befristungsdauer ist dabei in Satz 7 aber freilich nicht die Befristungsdauer nach Satz 3 gemeint. Ausgehend vom identischen § 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG a.F. meint der Begriff der Befristungsdauer hier die jeweilige Höchstbefristungsdauer.⁵⁵

Gleichwohl bleibt angesichts der systematischen Stellung des Satzes 7 die Frage, ob die Angemessenheit etwa nur für Erstverträge und nicht auch für deren Verlängerung („Weiterbeschäftigung“) gelten soll. Dies ist zu verneinen. Wie aus der Ablehnung der im Entwurf des Bundesrates vorgesehenen 24-Monatsgrenze hervorgeht, ist die Anwendung des Angemessenheitserfordernisses auch auf Verlängerungen anzunehmen.⁵⁶ Dies ist zudem mit Blick auf die bisherige Praxis stimmig. Ein Änderungswille ist hier überdies den Gesetzesmaterialien nicht zu entnehmen, weshalb schließlich auch die Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages – ebenso wie

55 Vgl. BAG, Urteil vom 9.12.2015 – 7 AZR 117/14.

56 BT-Drs. 18/6489 S. 24.

die grundsätzlich mögliche Neubefristung⁵⁷ – angemessen sein muss.⁵⁸

Offen bleibt freilich, ob die Verlängerung eines unangemessen kurz befristeten Arbeitsvertrages heilende Wirkung hat. Auch dies ist mit Blick auf den Prüfungszeitpunkt abzulehnen – wird sich aber im Lichte des zeitlichen Prüfungshorizonts der dann nur die letzte Befristung erfasst⁵⁹ kaum auswirken. Wird allerdings dasselbe Qualifikationsziel weiterverfolgt, sind zumindest offensichtliche Fehler – etwa bei der Leihlinienanwendung – einzurechnen.

V. Fazit

Die Angemessenheit der Befristung nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG ist ein schwer greifbares Tatbestandsmerkmal. Es hat sich gezeigt, dass die vom Gesetzgeber angestrebte Lösung zur Unterbindung unsachgemäßer Kurzbefristungen bei gleichzeitiger Anerkennung und Aufrechterhaltung flexibler Befristungsmöglichkeiten der Wissenschaftseinrichtungen nur unter Mühen zu den vorhandenen Denkmustern passt. Inwieweit hier ein stimmiges System etabliert werden kann, wird dabei maßgeblich auch von den Gerichten abhängen. Insbesondere an der Anerkennung und Reichweite der notwendigen Einschätzungsspielräume und abstrakten Qualifikationsbetrachtungen wird dabei entschieden werden, ob das Gesetz in seiner gegenwärtigen Form Bestand haben kann. Andernfalls wird über kurz oder lang eine erneute gesetzliche Nachbesserung unumgänglich sein.

Tobias Mandler ist wissenschaftlicher Mitarbeiter der Forschungsstelle für Hochschulrecht und Hochschularbeitsrecht der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg. Markus Meißner ist Rechtsanwalt im Bereich des Arbeitsrechts bei CMS Hasche Sigle Partnerschaft von Rechtsanwälten und Steuerberatern mbB in Stuttgart.

VI. Anhang

Leitlinien zur Laufzeit von Arbeitsverträgen im wissenschaftlichen Dienst⁶⁰

Präambel

Zum verantwortungsvollen Umgang mit den Befristungsregelungen des novellierten Wissenschaftszeitver-

tragsgesetzes erlässt die ... folgende Leitlinie. Ziel dieser Leitlinie ist es die jeweils zulässigen Befristungszeiträume bei Befristungen nach dem WissZeitVG transparent und planbar festzulegen und so die Vereinbarung angemessener Befristungsdauern sicherzustellen.

1. Allgemeine Regelungen

(1) Gem. § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG ist die vereinbarte Befristungsdauer für die sog. Promotionsphase (§ 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG) und auch für die nachfolgende Post-Doc-Phase (§ 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG) jeweils so zu bemessen, dass sie gegenüber der angestrebten Qualifizierung angemessen ist.

(2) Maßgeblicher Zeitpunkt für die Bestimmung der Angemessenheit in diesem Sinne ist der Zeitpunkt des Vertragsschlusses.

(3) Soweit diese Leitlinie keine Sonderregeln (besondere Befristungsdauer) vorsieht, soll die Befristungsdauer bei Befristungen nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 WissZeitVG ... Monate⁶¹ nicht unterschreiten (regelmäßige Befristungsdauer). Die besondere und regelmäßige Befristungsdauer darf unterschritten werden, soweit sachliche Gründe eine kürzere Dauer rechtfertigen. Bestehen Zweifel über das Vorliegen sachlicher Gründe, so ist mit der regelmäßigen bzw. besonderen Befristungsdauer zu befristen.

(4) Ein sachlicher Grund im Sinne des Absatzes 3 Satz 2 liegt insbesondere vor,

a) soweit die Beschäftigung überwiegend im Rahmen eines Projektes oder Drittmittelprojektes nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG erfolgt und dieses vor Ablauf der regelmäßigen oder besonderen Befristungsdauer voraussichtlich endet,

b) soweit die Beschäftigung auf den Wunsch des Beschäftigten kürzer erfolgen soll und dieser Wunsch auf sachliche Gründe zurückzuführen ist;

c) soweit die eigene wissenschaftliche Qualifizierung, die Promotion, der Ph.D. oder die Habilitation des Beschäftigten vor Ablauf der regelmäßigen oder besonderen Befristungsdauer voraussichtlich abgeschlossen sein wird,

d) soweit die Beschäftigung zur Überbrückung für eine Anschlussstätigkeit erfolgt,

e) wenn die Beschäftigung für ein auslaufendes Drittmittelprojekt erfolgt, um die Antragsstellung für ein Anschlussprojekt zu ermöglichen,

f) soweit durch eine Befristung die jeweiligen Höchstbefristungsgrenzen des WissZeitVG überschritten würden;

57 Zur Abgrenzung BAG, Urteil vom 9.12.2015 – 7 AZR 117/14.

58 *Rambach* in Arnold/Gräfl/Imping, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 4. Aufl. 2016, WissZeitVG § 2 Rn. 19 f.

59 BAG, Urteil vom 9.12.2015 – 7 AZR 117/14.

60 Leitlinien sind von der jeweiligen Wissenschaftseinrichtung – je nach Inhalt der Landespersonalvertretungsgesetze auch unter Beteiligung der Arbeitnehmervertretungen – zu erlassen. Im Zusammenhang mit den

Universitätsklinikum gilt in Baden-Württemberg die Besonderheit, dass die Leitlinien für wissenschaftliches Personal, das Aufgaben am Universitätsklinikum erfüllt, im Einvernehmen mit der Universitätsklinik von der Medizinischen Fakultät und nicht der Universität zu erlassen sind, vgl. hierzu eingehend Mandler, Drittmittelverwaltung und -befristung im Verbund zwischen Land, Universität, Medizinischer Fakultät und Universitätsklinikum in Baden-Württemberg, *OdW* 2016, 221.

(5) Eine gegenüber der regelmäßigen Befristungsdauer kürzere Befristung grundsätzlich soll nicht in aufeinander folgenden Verträgen vereinbart werden, sofern nicht eine besondere Befristungsdauer Anwendung findet oder ein neuer sachlicher Grund hinzugetreten ist.

(6) Verlängerungszeiten nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG können auf nachfolgende regelmäßige oder besondere Befristungsdauer angerechnet werden, soweit die angestrebte Qualifikation während der Unterbrechungszeiten iSd. § 2 Abs. 5 Satz 1 WissZeitVG fortgeschritten ist.

(7) Die Festlegungen gelten auch im Falle einer Teilzeitbeschäftigung, soweit das Erreichen des Qualifikationsziels nicht von der Dauer einer vergüteten hauptberuflichen Anstellung abhängt. Soweit das Erreichen des Qualifikationsziels von der Dauer einer vergüteten hauptberuflichen Anstellung abhängt, erhöht sich der Befristungszeitraum.

(8) Eine Befristung kann über die besondere oder regelmäßige Befristungsdauer hinaus erfolgen.

(9) § 1 Abs. 2 WissZeitVG bleibt unberührt.

2. Regelungen für die besondere Befristungsdauer

(1) Für die unter III. und IV. genannten Qualifikationsziele gelten die dort genannten besonderen Befristungsdauern.

(2) Die jeweils angegebene Befristungsdauer schließt eine längere Befristung nicht aus.

(3) Sind keine gesonderten Angaben für die Verlängerung enthalten, soll die angegebene besondere Befristungsdauer auch für die jeweiligen Verlängerungen des Vertrages Anwendung finden.

(4) Werden mehrere Qualifikationsziele parallel verfolgt, so ist grundsätzlich auf die das Beschäftigungsverhältnis prägende Qualifizierung abzustellen.

Qualifikationsziel ⁶²	Besondere Befristungsdauer ⁶³
Heranführung an das wissenschaftliche Arbeiten	... Monate/Jahr(e)
Die Erlangung von Kenntnissen, Fertigkeiten, Erfahrungen oder Kompetenzen in besonderen wissenschaftlichen Verfahren oder Fachgebieten	... Monate/Jahr(e)
Evaluation und Auswahl eines Promotions- oder Ph.D.-Themas	... Monate/Jahr(e)
Promotion (sofern nicht anderweitig bestimmt)	Erstbefristung: ... Monate/Jahr(e) Verlängerung(en), sofern noch kein Abschluss: ... Monate/Jahr(e)
Promotion im Bereich Monate/Jahr(e)
Spezialisierung in ... im Rahmen der Programme von Fachgesellschaften	... Monate/Jahr(e)
Ph.D. (sofern nicht anderweitig bestimmt)	Erstbefristung: ... Monate/Jahr(e) Verlängerung, sofern noch kein Abschluss: ⁶⁴ ... Monate/Jahr(e)
Evaluation und Auswahl eines Habilitationsthemas	... Monate/Jahr(e)
Habilitation	... Monate/Jahr(e)
Posthabilitationsphase zur Erlangung einer Professur	... Monate/Jahr(e)
Bewerbungsphase im Anschluss an die Habilitation bei Vertiefung der wissenschaftlichen Qualifikation in einem bestimmten Bereich	... Monate/Jahr(e)

61 Nach dem Dafürhalten der Autoren bietet sich hier eine regelmäßige Befristungsdauer von 24 Monaten an, vgl. auch Rambach in Arnold/Gräfl/Imping, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 4. Aufl. 2016, WissZeitVG § 2 Rn. 6. Zwingend ist dieser zeitliche Umfang freilich nicht und von den Besonderheiten der jeweiligen Wissenschaftseinrichtung abhängig. Die Praxis zeigt jedoch, dass dieser Zeitraum weithin als Mittelwert vereinbart wird.

62 Die gewählten Qualifikationsziele sind lediglich exemplarisch, der Detaillierungsgrad können insbesondere je nach fachlicher und wissenschaftlicher Ausrichtung der Hochschule, des Universitätsklinikums oder der außeruniversitären Forschungseinrichtung höchst unterschiedlich ausgestaltet werden. Ein Aufgreifen eines jeden Qualifikationsziels ist durch die Bestimmung der regelmäßigen Befristungsdauer gerade nicht notwendig. Werden Qualifikationsziele nicht im besonderen Teil aufgenommen, so folgt hieraus, dass die Wissenschaftseinrichtung durch regelmäßige Befristungsdauer für ausreichend befunden hat und insoweit ebenfalls von ihrem weiten Einschätzungsspielraum Gebrauch gemacht hat.

63 Der Vorschlag konkreter Zeiten unterbleibt. Ausgangspunkt für die Festlegung sollte die jeweilige Erfahrung der Wissenschaftseinrichtung sein, die dann insbesondere auch spezifische Besonderheiten einschließt.

64 Eine solche Festlegung ist nicht zwingend geboten. Vielfach wird nach dem Überschreiten der Erstbefristungszeiträume im Einzelfall eine genauere Aussage über die notwendigen Zeiten getroffen werden können. ff. mwN.