

## Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Die rechtlichen Grundlagen
3. Die zu beachtenden WissZeitVG-Vorgaben
4. Rechtsprechungs-ABC
  - 4.1 Abgrenzung: Lehrtätigkeit
  - 4.2 Anrechenbare Zeiten
  - 4.3 Arzt in der Weiterbildung
  - 4.4 Beurteilungsgrundsätze
  - 4.5 Drittmittelfinanzierung - 1
  - 4.6 Drittmittelfinanzierung - 2
  - 4.7 Drittmittelfinanzierung - 3
  - 4.8 Einsparzeiten aus der Promotion
  - 4.9 Einverständnis mit Verlängerung
  - 4.10 Formalie
  - 4.11 Hochschulprofessor
  - 4.12 Juniorprofessor
  - 4.13 Kinderbetreuung
  - 4.14 Künstlerische Dienstleistung
  - 4.15 Lehrtätigkeit
  - 4.16 Medizinischer Bereich
  - 4.17 Nachträgliche Befristung
  - 4.18 "Postdoc"-Phase - 1
  - 4.19 "Postdoc"-Phase - 2
  - 4.20 Promotion
  - 4.21 Promotions-/Postdoc-Phase
  - 4.22 Sonderregelung - lex specialis
  - 4.23 Studentische Hilfskräfte
  - 4.24 Vertragsverlängerung
  - 4.25 Vertragsverlängerung - Adoptionspflege
  - 4.26 "Wissenschaftlich" - 1
  - 4.27 "Wissenschaftlich" - 2
  - 4.28 "Wissenschaftlich" - 3
  - 4.29 "Wissenschaftlich" - 4
  - 4.30 Wissenschaftliche Dienstleistung
  - 4.31 Zitiergebot

### Information

#### 1. Allgemeines

Der **Gesetzgeber** hat mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz - WissZeitVG - eine **besondere Befristungsmöglichkeit** für **wissenschaftliches und künstlerisches Personal** geschaffen. Die Dauer der nach dem WissZeitVG möglichen Befristungen geht weit über die nach dem TzBfG zulässige hinaus. Das

WissZeitVG gilt arbeitgeberseitig aber nur für "**Einrichtungen des Bildungswesens**, die nach Landesrecht **staatliche Hochschulen** sind" ( § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG ). Mit den §§ 4 ff. WissZeitVG werden die erweiterten Befristungsmöglichkeiten auch für staatlich anerkannte Hochschulen, Forschungseinrichtungen und wissenschaftliche und künstlerische Hilfstätigkeiten von Studierenden eröffnet.

### **Praxistipp:**

Die Anwendung des WissZeitVG ist im Hochschulbereich nicht zwingend. Zum einen haben Hochschulen die Möglichkeit, ihr Personal unbefristet einzustellen. Zum anderen können sie - wie jeder andere Arbeitgeber auch - die Arbeitsverträge ihrer Mitarbeiter nach dem TzBfG befristen - mit Sachgrund i.S.d. § 14 Abs. 1 TzBfG oder als Neueinstellung i.S.d. § 14 Abs. 2 TzBfG .

§ 2 WissZeitVG regelt die **Dauer der Befristung** von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichem oder künstlerischem Personal i.S.d. § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG . Bei der Bewertung einer **Tätigkeit** kommt es auf die Art der privilegierten Dienstleistung an. Sie muss "wissenschaftlich" - also u.a. auf **Forschung und Lehre** ausgerichtet - sein. § 2 Abs. 2 WissZeitVG erlaubt zudem wegen **Drittmittelfinanzierung** befristete Arbeitsverhältnisse. Ganz wichtig ist § 2 Abs. 4 WissZeitVG : "Im **Arbeitsvertrag** ist **anzugeben**, ob die Befristung auf den Vorschriften dieses Gesetzes beruht. Fehlt diese Angabe, kann die Befristung nicht auf Vorschriften dieses Gesetzes gestützt werden. Die Dauer der Befristung muss bei Arbeitsverträgen nach Absatz 1 kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein."

## **2. Die rechtlichen Grundlagen**

Das **Teilzeit- und Befristungsgesetz** - TzBfG - zieht den für alle Arbeitsverhältnisse geltenden **Rahmen** für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge . Für befristete Arbeitsverträge

- mit wissenschaftlichem
- und künstlerischem Personal
- - ausgenommen: Hochschullehrer -

an **Einrichtungen des Bildungswesens**, die nach Landesrecht staatliche **Hochschulen** sind, gibt es das **Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft** (Wissenschaftszeitvertragsgesetz - WissZeitVG). Dieses Gesetz ist gegenüber dem TzBfG eine **Spezialregelung**. Es hat die früheren Befristungsregeln im Hochschulrahmengesetz - §§ 57a ff. HRG - abgelöst. § 7 WissZeitVG enthält dazu eine Übergangsregelung.

### **Praxistipp:**

Wichtig: Das Recht der Hochschulen, das vom WissZeitVG erfasste Personal (s. dazu § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG ) auch in unbefristeten oder nach TzBfG-Maßgabe befristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen, wird durch das WissZeitVG nicht berührt ( § 1 Abs. 2 WissZeitVG ). So können auch Hochschulen die Arbeitsverhältnisse von wissenschaftlichem oder künstlerischen Personal mit Sachgrund i.S.d. § 14 Abs. 1 TzBfG oder als Neueinstellung i.S.d. § 14 Abs. 2 TzBfG befristen.

Die **besondere Befristungsdauer** für die in § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG genannten Arbeitnehmer:

- **nicht promoviertes Personal** bis zu einer Dauer von sechs Jahren, "wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt" ( § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG );
- **nach abgeschlossener Promotion** bis zu einer Dauer von sechs - im Bereich der Medizin sogar bis zu einer Dauer von neun - Jahren, "wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt" ( § 2 Abs. 1 Satz 2 Halbs. 1 WissZeitVG ).

### **Praxistipp:**

Die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG und Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben ( § 2 Abs. 1 Satz 2 Halbs. 2 WissZeitVG ). Zudem gilt: "Innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich" ( § 2 Abs. 1 Satz 7 WissZeitVG ).

Immer zu beachten: "Die vereinbarte **Befristungsdauer** ist jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung **angemessen** ist" ( § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG ).

Einen **Sonderfall** sieht § 2 Abs. 2 WissZeitVG vor:

"Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals ist auch zulässig, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird; die vereinbarte Befristungsdauer soll dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen."

**Besondere Verlängerungsregeln** gibt es in § 2 Abs. 1 Sätze 4 bis 6 WissZeitVG für Behinderte, chronisch Kranke, Eltern.

### 3. Die zu beachtenden WissZeitVG-Vorgaben

Die **Anrechnung** anderer befristeter Arbeitsverträge ist in § 2 Abs. 3 WissZeitVG geregelt:

"Auf die in [§ 2] Absatz 1 [WissZeitVG] geregelte zulässige Befristungsdauer sind alle befristeten Arbeitsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung im Sinne des § 5 [WissZeitVG] abgeschlossen wurden, sowie entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit und Privatdienstverträge nach § 3 [WissZeitVG] anzurechnen. Angerechnet werden auch befristete Arbeitsverhältnisse, die nach anderen Rechtsvorschriften abgeschlossen wurden. Die Sätze 1 und 2 [des § 2 Abs. 3 WissZeitVG ] gelten nicht für Arbeitsverhältnisse nach § 6 [WissZeitVG] sowie vergleichbare studienbegleitende Beschäftigungen, die auf anderen Rechtsvorschriften beruhen."

Eine besondere **Formvorschrift** enthält § 2 Abs. 4 Satz 1 WissZeitVG : Der Arbeitgeber muss **im Arbeitsvertrag angeben**, ob die Befristung auf den WissZeitVG-Bestimmungen beruht (s. dazu auch das Stichwort Befristung - Form ).

#### **Praxistipp:**

Das WissZeitVG lässt eine gegenüber den TzBfG-Regeln großzügigere Befristung zu. Der Arbeitgeber muss die WissZeitVG-Befristung daher zwingend im Vertrag angeben. Tut er das nicht, kann die Befristung nicht auf die WissZeitVG-§§ gestützt werden ( § 2 Abs. 4 Satz 2 WissZeitVG ) und ist nach allgemeinem Arbeitsrecht - insbesondere nach den TzBfG-Regeln - zu beurteilen.

Auch wichtig: "Die **Dauer der Befristung** muss bei Arbeitsverträgen nach [§ 2] Absatz 1 [WissZeitVG] kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein" ( § 2 Abs. 4 Satz 3 WissZeitVG ). Im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer **verlängert** sich die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrags nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG um

- Zeiten einer **Beurlaubung** oder einer **Ermäßigung der Arbeitszeit** um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Betreuung oder Pflege eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren, auch wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 15 Absatz 1 Satz 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vorliegen, oder pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger gewährt worden sind ( § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 WissZeitVG );

- Zeiten einer **Beurlaubung** für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung ( § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 2 WissZeitVG );
- Zeiten einer Inanspruchnahme von **Elternzeit** nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und **Zeiten eines Beschäftigungsverbots** nach den §§ 3 bis 6 , 10 Absatz 3 , § 13 Absatz 1 Nummer 3 und § 16 des Mutterschutzgesetzes in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist ( § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 3 WissZeitVG );
- Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes ( § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 4 WissZeitVG );
- Zeiten einer **Freistellung** im Umfang von mindestens einem Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, von Aufgaben eines oder einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten oder zur Ausübung eines mit dem Arbeitsverhältnis zu vereinbarenden Mandats ( § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 5 WissZeitVG ) und
- Zeiten einer krankheitsbedingten **Arbeitsunfähigkeit**, in denen ein gesetzlicher oder tarifvertraglicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht besteht ( § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 6 WissZeitVG ).

### **Praxistipp:**

Die Verlängerung soll in den Fällen des § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1, 2 und 5 WissZeitVG die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten. Zeiten nach § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 bis 6 WissZeitVG werden in dem Umfang, in dem sie zu einer Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages führen können, nicht auf die nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG zulässige Befristungsdauer angerechnet.

Weitere WissZeitVG-Regeln gibt es für

- Privatdienstverträge ( § 3 WissZeitVG ),
- wissenschaftliches Personal an staatlich anerkannten Hochschulen ( § 4 WissZeitVG ),
- wissenschaftliches Personal an Forschungseinrichtungen ( § 5 WissZeitVG ) und
- wissenschaftliche und künstlerische Hilfstätigkeiten von Studierenden ( § 6 WissZeitVG ).

Die BAG-Rechtsprechung zur Befristung von Arbeitsverträgen mit Hochschulpersonal nach den außer Kraft getretenen §§ 57a ff. HRG kann in vielen Fällen ergänzend herangezogen werden.

## **4. Rechtsprechungs-ABC**

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zur Befristung in der Wissenschaft **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet vorgestellt:

### **4.1 Abgrenzung: Lehrtätigkeit**

Wissenschaftliche Dienstleistung kann auch die **Vermittlung von Fachwissen und praktischen Fertigkeiten** an Studierende und deren Unterweisung in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden sein. Bei Lehrtätigkeit ist zu unterscheiden: Eine nach dem vereinbarten Vertragsinhalt rein repetierende Wiedergabe vorgegebener Inhalte als Lehrtätigkeit ist "nicht als wissenschaftliche Lehre anzusehen, während eine Lehrtätigkeit auch dann eine wissenschaftliche Dienstleistung ist, wenn zwar keine eigenen Forschungsergebnisse gelehrt, sondern **Erkenntnisse Dritter vermittelt** werden, von dem Lehrenden aber nach dem Vertragsinhalt erwartet wird, dass er diese Erkenntnisse kritisch hinterfragt, sich damit auseinandersetzt und dass er diese eigenen Reflexionen in seine Lehrtätigkeit einbringt. Dies kann von dem Lehrenden allerdings nur erwartet werden, wenn ihm während seiner Arbeitszeit die Gelegenheit und insbesondere die erforderliche **Zeit zu eigener Reflexion** verbleibt. Die Möglichkeit der Nutzung wissenschaftlicher Einrichtungen außerhalb der Dienstzeit genügt nicht" ( BAG, 20.04.2016 - 7 AZR 657/14 - mit Hinweis auf BAG, 29.04.2015 - 7 AZR 519/13 ).

### **4.2 Anrechenbare Zeiten**

§ 2 Abs. 3 Satz 1 WissZeitVG lässt die Anrechnung aller dort genannten Arbeitsverträge auf die in § 2 Abs. 1 WissZeitVG geregelte zulässige Befristungsdauer mit mehr als einem **Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit**, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung i.S.d. § 5 WissZeitVG

abgeschlossen wurden, sowie **entsprechende Beamtenverhältnisse** auf Zeit und Privatdienstverträge nach § 3 WissZeitVG zu. Über § 2 Abs. 3 Satz 2 WissZeitVG sind auch befristete Arbeitsverhältnisse zu berücksichtigen, die **nach anderen Rechtsvorschriften** abgeschlossen werden. Aber: Zeiten eines befristeten Arbeitsverhältnisses, die vor dem Abschluss des Studiums liegen, sind nicht gemäß § 2 Abs. 3 Satz 3 WissZeitVG auf die nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG zulässige Befristungsdauer anzurechnen (BAG, 27.09.2017 - 7 AZR 629/15) .

#### 4.3 Arzt in der Weiterbildung

"1. Die Befristung des Arbeitsvertrags eines Arztes zum Zwecke der Weiterbildung nach § 1 Abs. 1 ÄArbVtrG setzt voraus, dass die Beschäftigung durch eine inhaltlich und zeitlich **strukturierte Weiterbildung** geprägt ist. Das erfordert, dass der Arbeitgeber dem weiterzubildenden Arzt die Ableistung erforderlicher Weiterbildungsabschnitte auf der Grundlage einer strukturierten **Planung** nach dem konkreten **Weiterbildungsbedarf** ermöglicht. Ein im Detail ausgearbeiteter schriftlicher Weiterbildungsplan ist dazu ebenso wenig erforderlich wie die Aufnahme eines solchen Plans in den Arbeitsvertrag. 2. Eine im Anwendungsbereich des ÄArbVtrG vereinbarte Befristung kann nicht auf § 14 Abs. 2 TzBfG gestützt werden, wenn in dem Arbeitsvertrag vereinbart ist, dass die Beschäftigung des Arztes der Weiterbildung zu einem der in § 1 Abs. 1 ÄArbVtrG genannten Weiterbildungsziele dienen soll" ( BAG, 14.6.2017 - 7 AZR 597/15 - Leitsätze).

#### 4.4 Beurteilungsgrundsätze

Grundsätzlich entscheiden die **Umstände bei Vertragsschluss**, ob die Tätigkeit eines Mitarbeiters insgesamt eine wissenschaftliche oder eine künstlerische Prägung hat. Es kommt darauf an, welche **Erwartungen** an den Arbeitnehmer nach seinem Arbeitsvertrag, seiner Dienstaufgabenbeschreibung oder sonstigen Umständen nach objektiven Gesichtspunkten gestellt werden. Den Parteien ist es nicht gestattet, "durch eine Modifizierung der vertraglichen Aufgaben den erforderlichen Wissenschafts- oder Kunstbezug **nachträglich** herbeizuführen oder zu beseitigen." Wäre es anders, könnte der Mitarbeiter die Befristung neutralisieren, "indem er entgegen der vertraglichen Vereinbarungen keine wissenschaftlichen oder künstlerischen Dienstleistungen erbringt."

Umgekehrt kann auch der Arbeitgeber den persönlichen WissZeitVG-Anwendungsbereich nicht dadurch öffnen, dass er dem Mitarbeiter nach Vertragsschluss künstlerische oder wissenschaftliche Arbeiten zuweist (s. dazu BAG, 21.03.2018 - 7 AZR 437/16 ; BAG, 30.08.2017 - 7 AZR 524/15 - und BAG, 20.01.2016 - 7 AZR 376/14 ). Trotzdem ist die **tatsächliche Vertragsdurchführung** nicht außer Acht zu lassen. Wenn man den vertraglichen Abmachungen nämlich **nicht deutlich** entnehmen kann, dass der Arbeitgeber von seinem Mitarbeiter künstlerische oder wissenschaftliche Leistungen erwartet, "lassen sich aus der praktischen Handhabung der Vertragsbeziehungen und ggf. aus einer bereits gelebten Vertragspraxis im Rahmen vorheriger Arbeitsverhältnisse oder sonstigen Umständen **Rückschlüsse** darauf ziehen, von welchen Rechten und Pflichten die Vertragsparteien bei Vertragsschluss ausgegangen sind, was sie also als vertraglich geschuldet angesehen haben" ( BAG, 19.12.2018 - 7 AZR 79/17 - mit Hinweis auf BAG, 21.03.2018 - 7 AZR 437/16 ).

#### 4.5 Drittmittelfinanzierung - 1

Die Befristung der Arbeitsverträge des in § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG genannten Personals ist nach § 2 Abs. 2 Satz 1 WissZeitVG auch dann zulässig, "wenn die Beschäftigung **überwiegend** aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte **Aufgabe und Zeitdauer** bewilligt ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend der **Zweckbestimmung** dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird." Bei Anwendung dieser Norm ist unionsrechtlich ein eher enges Verständnis des Merkmals "Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt" i.S. "einer hinlänglichen Gewissheit über den Fortfall einer Drittmittelfinanzierung" geboten. "Eine zu weite Auslegung von § 2 Abs. 2 Satz 1 WissZeitVG würde dem mit der Befristungsrichtlinie zu der Rahmenvereinbarung verfolgten Ziel einer Verhinderung des Missbrauchs befristeter Arbeitsverhältnisse nicht gerecht" ( BAG, 13.02.2013 - 7 AZR 284/11 ).

#### 4.6 Drittmittelfinanzierung - 2

"Die Befristung des Arbeitsvertrags eines zur **Mitwirkung** an einem drittmittelfinanzierten Forschungsvorhaben eingestellten wissenschaftlichen Mitarbeiters an einer Hochschule nach § 2 Abs. 2 Satz 1 WissZeitVG in der bis zum 16. März 2016 geltenden Fassung erfordert eine **überwiegende Beschäftigung** des Mitarbeiters entsprechend der Zwecksetzung der Drittmittel. Diese Voraussetzung ist erfüllt, wenn bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags aufgrund objektiver Anhaltspunkte die **Prognose** gerechtfertigt ist, dass sich der Mitarbeiter zu mehr als 50 % der Arbeitszeit - bezogen auf die Gesamtlaufzeit des befristeten Arbeitsvertrags - dem drittmittelfinanzierten Vorhaben widmen wird" ( BAG, 08.06.2016 - 7 AZR 259/14 - Leitsätze).

#### 4.7 Drittmittelfinanzierung - 3

Die Befristung eines Arbeitsvertrags aus Gründen der Drittmittelfinanzierung nach § 2 Abs. 2 Satz 1 WissZeitVG setzt voraus, dass der Drittmittelgeber die **Zweckbestimmung** der Mittel für eine **bestimmte Aufgabe** und eine **bestimmte Zeit** vorgenommen hat. Daran fehlt es, wenn eine Hochschule oder einer ihrer Bediensteten in eigener Verantwortung festlegen kann, zu welchem Zweck die Drittmittel aus einer ihr zugewandten Erbschaft verwendet werden" ( BAG, 23.05.2018 - 7 AZR 875/16 - Leitsatz).

#### 4.8 Einsparzeiten aus der Promotion

Gem. § 2 Abs. 1 Satz 2 Halbs. 2 WissZeitVG verlängert sich die nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG zulässige Dauer der Befristung "in dem **Umfang**, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung nach Satz 1 und Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach Satz 1 zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben." Der **Abbruch einer begonnenen Promotion** und die Wahl eines neuen Themas führen trotzdem nicht dazu, dass der für das nicht beendete Promotionsvorhaben in Anspruch genommene Zeitraum bei der Berechnung nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Halbs. 2 WissZeitVG unberücksichtigt bleibt. Die Promotionszeiten für das erste Thema und zweite Thema sind **zusammenzurechnen** (BAG, 21.08.2019 - 7 AZR 563/17) .

#### 4.9 Einverständnis mit Verlängerung

"Die Verlängerung eines nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristeten Arbeitsvertrags nach § 2 Abs. 5 Satz 1 WissZeitVG setzt das Einverständnis des Arbeitnehmers voraus. Das Einverständnis muss **vor dem vereinbarten Vertragsende** vorliegen. Es bedarf **nicht** der Schriftform nach § 14 Abs. 4 TzBfG und kann **auch durch schlüssiges Verhalten** erklärt werden" ( BAG, 30.08.2017 - 7 AZR 524/15 - Leitsätze).

#### 4.10 Formalie

Der vereinfachte Fall: Im **Formulararbeitsvertrag** von Arbeitgeber A stand: "Das Arbeitsverhältnis ist befristet gemäß § 2 (1) S. 1 WissZeitVG bis zum 30.06.2014". Der klagende Arbeitnehmer meinte, das reiche nicht als Angabe i.S.d. § 2 Abs. 4 Satz 1 WissZeitVG . Nun, das BAG war anderer Auffassung: "Die vereinbarte Befristung genügt auch dem **Zitiergebot** des § 2 Abs. 4 Satz 1 WissZeitVG . Danach ist im Arbeitsvertrag **anzugeben, ob** die Befristung auf den Vorschriften des WissZeitVG beruht. Diese Voraussetzung ist hier erfüllt. Der Arbeitsvertrag vom 23. November 2012 nimmt in § 1 auf § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG Bezug" (BAG, 27.09.2017 - 7 AZR 629/15) .

#### 4.11 Hochschulprofessor

Das BAG hatte 2017 die 5-jährige Befristung des Arbeitsverhältnisses eines Hochschulprofessors durchgewunken (BAG, 15.02.2017 - 7 AZR 143/15) . **Grundlage der Befristung** war § 40 Abs. 1 des Brandenburgischen Hochschulgesetzes in der bei Vertragsschluss geltenden Fassung der Bekanntmachung vom 06.07.2004 (GVBl. I S. 394). Der unterlegene Kläger erhob nach dem BAG-Urteil eine **Verfassungsbeschwerde** - bekam jedoch beim BVerfG die nächste Abfuhr. Seine Beschwerde wurde erst gar nicht zur Entscheidung angenommen - das Gericht ließ die BAG-Entscheidung unbeanstandet. Zum einen waren die obersten Arbeitsrichter seinerzeit nicht verpflichtet, dem EuGH den Rechtsstreit zur **Vorabentscheidung** vorzulegen, zum anderen verstoßen die "Regelungen des § 40 Abs. 1 Satz 3 und 7 BbgHG, die der Befristung des Arbeitsverhältnisses des Beschwerdeführers und der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zugrunde liegen, .. nicht gegen formelles Verfassungsrecht" (BVerfG, 15.11.2018 - 1 BvR 1572/17) .

#### 4.12 Juniorprofessor

Die §§ 1 bis 3 und 6 WissZeitVG gelten nach § 4 WissZeitVG für den " Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem und künstlerischen Personal an nach Landesrecht **staatlich anerkannten Hochschulen** ... entsprechend." § 4 WissZeitVG verweist bezüglich des personellen Geltungsbereichs nicht ausdrücklich auf § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG , sondern legt den **personellen Geltungsbereich** für das Personal an staatlich anerkannten Hochschulen eigenständig fest. Das heißt: Hier sind Hochschullehrer nicht vom WissZeitVG-Geltungsbereich ausgeschlossen. "Der **Arbeitsvertrag** eines Juniorprofessors an einer staatlich anerkannten Hochschule kann [daher] - anders als der Arbeitsvertrag eines Juniorprofessors an einer staatlichen Hochschule - [schon] nach den Vorschriften des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes befristet werden" ( BAG, 23.10.2019 - 7 AZR 7/18 - Leitsatz).

#### 4.13 Kinderbetreuung

"Nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG aF **verlängert** sich bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren die nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 WissZeitVG insgesamt zulässige Befristungsdauer **um zwei Jahre je Kind**. Auch wenn die Kinderbetreuung ausschließlich nach der Promotion erfolgt, verlängert sich nicht allein die zulässige Befristungsdauer in der sog. Postdoc-Phase nach § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG , sondern die Höchstdauer der gesamten aus der Promotions- und Postdoc-Phase bestehenden **Qualifizierungsphase**" ( BAG, 21.08.2019 - 7 AZR 21/18 - Leitsatz).

#### 4.14 Künstlerische Dienstleistung

Künstlerische Dienstleistung kann auch eine **Lehrtätigkeit** sein. Das gilt zum einen für die Vermittlung des interpretatorischen Zugangs zu Kunstwerken, zum anderen für die "Lehrtätigkeit, mit der die Studierenden unmittelbar selbst zu schöpferisch-gestaltendem Wirken befähigt werden sollen." Das schließt die Vermittlung künstlerisch-praktischer Fertigkeiten oder das Unterrichten in der Anwendung künstlerischer Formen und Ausdrucksmittel ein. Abzugrenzen ist die künstlerische Lehrtätigkeit von einer Lehrtätigkeit ohne Kunstbezug. Liegt eine **Mischtätigkeit** vor, kommt es darauf an, dass die künstlerische Dienstleistung a) zeitlich überwiegt oder b) zumindest das Arbeitsverhältnis prägt. "**Überwiegend** mit der bloßen Vermittlung ergänzenden Wissens wie etwa technischer Kenntnisse oder Fertigkeiten betraute Lehrkräfte gehören deshalb nicht zum künstlerischen Personal nach § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG " (BAG, 19.12.2018 - 7 AZR 79/17) .

#### 4.15 Lehrtätigkeit

"Ein Arbeitnehmer gehört **zum künstlerischen Personal** iSv. § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG , wenn er zur Erfüllung der ihm **vertraglich obliegenden Aufgaben** künstlerische Dienstleistungen zu erbringen hat. Dazu kann auch eine Lehrtätigkeit zählen, wenn sie darauf gerichtet ist, die Studierenden unmittelbar selbst **zu schöpferisch-gestaltendem Wirken zu befähigen**" ( BAG, 19.12.2018 - 7 AZR 79/17 - Leitsatz).

#### 4.16 Medizinischer Bereich

Die **Befristung** von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichem Personal war nach § 57b Abs. 1 Satz 2 HRG in der bis zum 17.04.2007 geltenden Fassung (jetzt: § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG ) **nach abgeschlossener Promotion** bis zur Höchstdauer von sechs Jahren zulässig - im medizinischen Bereich sogar bis zu neun. Letzteres hatte seine sachliche Rechtfertigung in der verstärkten zeitlichen Inanspruchnahme durch die **Facharztausbildung**. Die verlängerte Befristungsmöglichkeit galt aber nur für wissenschaftliches Personal der medizinischen Fachrichtungen, nicht für Wissenschaftler anderer Fachbereiche ( BAG, 02.09.2009 - 7 AZR 291/08 - hier: Diplom-Biologe der Fachrichtung Biochemie).

#### 4.17 Nachträgliche Befristung

§ 14 Abs. 4 TzBfG sieht für die Befristung **Schriftform** vor. Ist die Befristung rechtsunwirksam, z.B. weil das Schriftformerfordernis nicht beachtet wurde, "so gilt der befristete Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen", § 16 Satz 1 TzBfG . Die nachträgliche Beurkundung einer **ohne Einhaltung der Form** geschlossenen Befristungsabrede kann nicht so ohne Weiteres nachgeholt werden. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können ein über § 16 Satz 1 TzBfG unbefristet entstandenes Arbeitsverhältnis zwar im Nachhinein befristen. Das verlangt aber neben der vertragliche Absprache einen die Befristung **tragenden**

**sachlichen Grund** oder die Erfüllung der Voraussetzungen des § 1 Abs. 2 WissZeitVG ( BAG, 14.12.2016 - 7 AZR 797/14 - mit Hinweis auf BAG, 16.04.2008 - 7 AZR 1048/06 und BAG, 01.12.2004 - 7 AZR 198/04 ).

#### 4.18 "Postdoc"-Phase - 1

§ 2 Abs. 1 Satz 2 Halbs. 1 WissZeitVG enthält eine eigenständige Höchstbefristungsdauer für die Zeit nach der Promotion. § 2 Abs. 1 Satz 2 Halbs. 1 WissZeitVG liefert den **Sachgrund** für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal. Zu beachten ist dabei allerdings: "Die nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Halbs. 1 WissZeitVG in der sog. Postdoc-Phase **zulässige Befristung** von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal **verkürzt sich nicht** um die Zeit, die der Arbeitnehmer vor seiner Promotion länger als sechs Jahre befristet tätig geworden ist" ( BAG, 24.08.2011 - 7 AZR 228/10 - Leitsatz).

#### 4.19 "Postdoc"-Phase - 2

"Postdoc"-Phase ist das, was sich nach der Promotion anschließt. Dem promovierten wissenschaftlichen und künstlerischen Personal soll die Möglichkeit gegeben werden, sich innerhalb eines bestimmten Zeitraums durch **weitere wissenschaftliche Leistungen** und Tätigkeiten in der Lehre für eine **Professur** zu qualifizieren. § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG sagt dazu: "Nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren zulässig; die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung nach Satz 1 und Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach Satz 1 zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben." Eine Befristung gemäß § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG setzt voraus, dass sie nach Abschluss der Promotion vereinbart wird. Das WissZeitVG sagt nichts dazu, wann ein **Promotionsverfahren abgeschlossen** ist. Hier entscheiden das Landesrecht sowie Satzung und Promotionsordnung der jeweiligen Hochschule ( BAG, 18.05.2016 - 7 AZR 712/14 ).

#### 4.20 Promotion

"1. Der für die **Promotionszeit** i.S.v. § 2 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 WissZeitVG maßgebliche Beginn der Promotion ist grundsätzlich nach den landesrechtlichen Vorschriften oder dem **Satzungsrecht der Universität** zu ermitteln. Lässt sich danach der **Zeitpunkt des Beginns** der Promotion nicht feststellen, kann der Zeitpunkt der Vereinbarung des Promotionsthemas von Bedeutung sein. 2. Die nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 WissZeitVG zulässige Höchstbefristungsdauer verlängert sich bei der Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren während eines auf die Höchstbefristungsdauer nach § 2 Abs. 3 Satz 1 WissZeitVG anzurechnenden Arbeitsverhältnisses auch dann nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG um volle zwei Jahre pro Kind, wenn bei Eintritt des Betreuungsbedarfs die noch verbleibende Höchstbefristungsdauer weniger als zwei Jahre beträgt" ( BAG, 23.03.2016 - 7 AZR 70/14 - Leitsätze).

#### 4.21 Promotions-/Postdoc-Phase

Die Befristungsdauer von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal i.S.d. § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG verlängert sich nach Maßgabe des § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG "bei **Betreuung** eines oder mehrerer **Kinder unter 18 Jahren** um zwei Jahre je Kind." Das heißt für wissenschaftliches und künstlerisches Personal, das **keine minderjährigen Kinder** betreut: Befristung in der Promotionsphase ausschließlich nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG , Befristung in der Postdoc-Phase ausschließlich nach § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG . Es erfolgt keine Addition der zulässigen Höchstdauern beider Qualifikationsphasen. Bei der Anrechnung von Arbeitsverhältnissen auf die Befristungsdauern nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG werden volle Beschäftigungsjahre voll, unterjährige Beschäftigungen nach Tagen angerechnet ( BAG, 20.05.2020 – 7 AZR 72/19 ).

#### 4.22 Sonderregelung - lex specialis

"Die Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen i.S.v. § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG kann [nicht] auf Sachgründe nach § 14 Abs. 1 TzBfG ... 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 ( BAG, 18.05.2016 - 7 AZR 533/14 - Leitsatz)." Auf der anderen Seite: § 2 WissZeitVG schließt eine Befristung nach § 14 Abs. 1



Satz 2 Nr. 7 TzBfG (Vergütung aus für eine befristete Tätigkeit bestimmten Haushaltsmitteln) nicht aus. Selbst wenn im Arbeitsvertrag auf § 2 Abs. 1 WissZeitVG Bezug genommen wird, steht das einer Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG nicht entgegen. Die Befristungsgründe aus § 14 Abs. 1 TzBfG werden nach dem **Grundsatz der Spezialität** nur dann von § 2 Abs. 1 WissZeitVG verdrängt, "soweit die befristete Beschäftigung ausschließlich der wissenschaftlichen Qualifizierung des Mitarbeiters dient". Wird die Befristung auf Gründe gestützt, die in § 2 Abs. 1 WissZeitVG nicht abschließend hinterlegt sind, kann sie nach § 14 Abs. 1 TzBfG sachlich gerechtfertigt sein ( BAG, 28.09.2016 - 7 AZR 549/14 ).

#### 4.23 Studentische Hilfskräfte

"1. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses einer studentischen Hilfskraft nach § 6 WissZeitVG setzt voraus, dass der Arbeitsvertrag die **Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten** zum Gegenstand hat. Wissenschaftliche Hilfstätigkeiten sind Tätigkeiten, mit denen die wissenschaftliche Hilfskraft bei Forschung und Lehre anderen unterstützend zuarbeitet u. damit die Aufgabe der jeweiligen Einrichtung, der er zugeordnet ist, zu erfüllen hilft. Als wissenschaftliche Dienstleistung kommt darüber hinaus die Mitarbeit bei allen den Professoren obliegenden Dienstaufgaben in Betracht, etwa bei Unterrichtstätigkeiten, bei Prüfungen od. bei der Zusammenstellung wissenschaftlicher Materialien (Anschluss an BAG, 08.06.2005 - 4 AZR 396/04 ... ), **nicht** jedoch [bei] technischen bzw. verwaltungsmäßigen Tätigkeiten wie die Erledigung von **Aufgaben im Sekretariat** od. in der Bibliothek. 2. Fehlt es an der Erbringung solcher wissenschaftlichen Hilfstätigkeiten, findet bei beiderseitiger Tarifbindung der TV-L mit seiner Entgeltordnung Anwendung, da die Bereichsausnahme nach § 1 Abs. 3 c TV-L nicht gilt" ( LAG Berlin-Brandenburg, 05.06.2018 - 7 Sa 143/18 - Leitsätze).

#### 4.24 Vertragsverlängerung

"Eine **Vertragsverlängerung** i.S.v. § 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG setzt - anders als eine Vertragsverlängerung nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG - **nicht** voraus, dass die Verlängerungsvereinbarung **noch während der Laufzeit** des zu verlängernden Vertrags getroffen wird. Es ist auch nicht erforderlich, dass sich die Laufzeit des neuen Vertrags unmittelbar an den vorherigen Vertrag anschließt. Vielmehr ist innerhalb der jeweiligen Höchstbefristungsdauer nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG auch der mehrfache Neuabschluss befristeter Arbeitsverträge zulässig" ( BAG, 09.12.2015 - 7 AZR 117/14 - Leitsätze).

#### 4.25 Vertragsverlängerung - Adoptionspflege

Die zulässige Höchstbefristungsdauer verlängert sich nach § 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG bei der **Betreuung** eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind. Lebt der Beschäftigte mit dem Kind in einem Haushalt, kann regelmäßig von einer Betreuung ausgegangen werden. Insoweit kann unterstellt werden, "dass es zu einer **betreuungsbedingten Mehrbelastung** kommt, der durch eine Verlängerung der Höchstbefristungsdauer Rechnung getragen werden soll" (s. dazu BAG, 23.03.2016 - 7 AZR 70/14 ). § 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG sagt nicht, was er unter "Kind" bzw. "Kinder" versteht. Nur leibliche? Nun, das BAG meint, "Kinder" i.S.d. § 2 Abs. 1 Satz 4 sind auch Kinder, "die **mit dem Ziel der Annahme als Kind** in den Haushalt aufgenommen wurden" (BAG, 25.04.2018 - 7 AZR 181/16) .

#### 4.26 "Wissenschaftlich" - 1

Das WissZeitVG bestimmt seinen persönlichen Anwendungsbereich selbst. Zum "wissenschaftlichen Personal" i.S.d. § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG gehören diejenigen Arbeitnehmer, die **wissenschaftliche Dienstleistungen** zu erbringen haben. Auf die **Bezeichnung des Arbeitnehmers** kommt es bei der Prüfung seiner Tätigkeit allein nicht an. Entscheidend ist, wie seine Tätigkeiten zugeschnitten sind. Handelt es sich um eine **Mischtätigkeit**, muss die wissenschaftliche Dienstleistung entweder zeitlich überwiegen oder das Arbeitsverhältnis zumindest prägen. "Wissenschaftliche Tätigkeit ist alles, was nach Inhalt und Form als ernsthafter planmäßiger Versuch zur Ermittlung der Wahrheit anzusehen ist". Wissenschaftliche Tätigkeit ist nach ihrer Aufgabenstellung und anzuwendender Arbeitsmethode darauf angelegt, neue Erkenntnisse zu gewinnen und zu verarbeiten, "um den Erkenntnisstand der jeweiligen wissenschaftlichen Disziplin zu sichern oder zu erweitern" ( BAG, 01.06.2011 - 7 AZR 827/09 - hier verneint für einen (Fremdsprachen-)Lektor, der überwiegend mit der Vermittlung von Sprachkenntnissen betraut war).

#### 4.27 "Wissenschaftlich" - 2

Die landesrechtlichen Vorschriften sind in ihrer Bedeutung darauf beschränkt, lediglich den **Rahmen** festzulegen, in dessen Grenzen das Land einem Arbeitnehmer bestimmte **Tätigkeiten übertragen** darf (so auch BAG, 29.04.2015 - 7 AZR 519/13 ). "Der Begriff des 'wissenschaftlichen und künstlerischen Personals' bestimmt sich **inhaltlich-aufgabenbezogen**. Anknüpfungspunkt ist die Art der zu erbringenden Dienstleistung. Zum 'wissenschaftlichen Personal' nach § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG gehört derjenige Arbeitnehmer, der wissenschaftliche Dienstleistungen erbringt. Es kommt nicht auf dessen formelle Bezeichnung an, sondern auf den wissenschaftlichen Zuschnitt der von ihm auszuführenden Tätigkeit" ( BAG, 20.01.2016 - 7 AZR 376/14 ).

#### 4.28 "Wissenschaftlich" - 3

Das **Eigenschaftswort "wissenschaftlich"** hat die Bedeutung von "die Wissenschaft betreffend". Dabei ist wissenschaftliche Tätigkeit "alles, was nach Inhalt und Form als ernsthafter, planmäßiger **Versuch zur Ermittlung der Wahrheit** anzusehen ist" (s. dazu BAG, 19.03.2008 - 7 AZR 1100/06 ). Wissenschaft ist nach ihrer Aufgabenstellung und nach den anzuwendenden Arbeitsmethoden darauf angelegt, "**Erkenntnisse zu gewinnen und zu verarbeiten**, um den Erkenntnisstand der jeweiligen wissenschaftlichen Disziplin zu sichern oder zu erweitern" (s. dazu BAG, 29.04.2015 - 7 AZR 519/13 ). Das Bemühen um eigene, neue wissenschaftliche Erkenntnisse ist nicht erforderlich. Auch die ständige Reflexion fremder wissenschaftlicher Erkenntnisse fällt in den Schutzbereich des Art. 5 Abs. 3 GG ( BAG, 24.02.2016 - 7 AZR 182/14 ).

#### 4.29 "Wissenschaftlich" - 4

Ob ein Beschäftigter zum „wissenschaftlichen“ oder "künstlerischen" Personal i.S.d. § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG gehört, wird **inhaltlich-aufgabenbezogen** bestimmt. Dabei wird an die Art der zu erbringenden Dienstleistung angeknüpft. Arbeitnehmer gehören zum "wissenschaftlichen Personal" i. S. des § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG , wenn sie wissenschaftliche Dienste leisten. Ihre formelle Bezeichnung ist unerheblich. Entscheidend ist der wissenschaftlichen **Zuschnitt ihrer Tätigkeit**. "Wissenschaftlich" ist ein Adjektiv, das "die Wissenschaft betreffend" bedeutet. "Wissenschaftliche Tätigkeit ist alles, was nach Inhalt und Form als ernsthafter, planmäßiger Versuch zur **Ermittlung der Wahrheit** anzusehen ist. Sie ist nach Aufgabenstellung und anzuwendender Arbeitsmethode darauf angelegt, neue Erkenntnisse zu gewinnen und zu verarbeiten, um den Erkenntnisstand der jeweiligen wissenschaftlichen Disziplin zu sichern oder zu erweitern" ( BAG, 28.09.2016 - 7 AZR 549/14 - mit Hinweis auf BAG, 20.04.2016 - 7 AZR 657/14 ; BAG, 09.12.2015 - 7 AZR 117/14 ; BAG, 29.04.2015 - 7 AZR 519/13 und BAG, 01.06.2011 - 7 AZR 827/09 ; bestätigt durch BAG, 19.12.2018 - 7 AZR 79/17 ).

#### 4.30 Wissenschaftliche Dienstleistung

"Zur wissenschaftlichen Dienstleistung kann auch die **Vermittlung von Fachwissen** und praktischen Fertigkeiten an Studierende und deren Unterweisung in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden gehören. Die wissenschaftliche Lehrtätigkeit ist dabei von einer unterrichtenden Lehrtätigkeit ohne **Wissenschaftsbezug** abzugrenzen. Bei **Mischtätigkeiten** ist es erforderlich, dass die wissenschaftlichen Dienstleistungen zeitlich überwiegen oder zumindest das Arbeitsverhältnis prägen. Die Wissenschaftlichkeit der Lehre setzt voraus, dass dem Lehrenden die Möglichkeit zur eigenständigen Forschung und Reflexion verbleibt" ( BAG, 19.12.2018 - 7 AZR 79/17 - mit Hinweis auf BAG, 25.04.2018 - 7 AZR 82/16 ; BAG, 21.03.2018 - 7 AZR 437/16 ; BAG, 30.08.2017 - 7 AZR 524/15 ; BAG, 20.04.2016 - 7 AZR 657/14 - und BAG, 01.06.2011 - 7 AZR 827/09 ).

#### 4.31 Zitiergebot

Der vereinfachte Fall: Im **Arbeitsvertrag** des befristet eingestellten Mitarbeiters stand unter § 1 der Satz "Die Angestellte wird unter Berücksichtigung von § 5 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) i.S.v. § 1 Abs. 1 S. 1 WissZeitVG gemäß § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristet vom 01.01.2010 bis 31.12.2012 beschäftigt."

Das Zitiergebot aus § 2 Abs. 4 Satz 1 WissZeitVG ist beachtet. Der Arbeitgeber hat im Arbeitsvertrag angegeben, dass die Befristung auf den WissZeitVG-Bestimmungen beruht. Einzelne **Befristungsnormen** müssen nicht angegeben werden (s. dazu BAG, 23.03.2016 - 7 AZR 70/14 und BAG, 09.12.2015 - 7 AZR 117/14 ). Es reicht, wenn sich aus der **Befristungsvereinbarung** klar ergibt, auf welche gesetzliche Vorschrift der Arbeitgeber die Befristung stützt - notfalls durch Auslegung ( BAG, 08.06.2016 - 7 AZR 568/14 - mit

Hinweis auf BAG, 09.12.2015 - 7 AZR 117/14 ).