



Ausarbeitung

**Gesetzgebungskompetenz für Anschlusszusagen im Kontext befristeter
Arbeitsverhältnisse im Hochschulbereich**

Gesetzgebungskompetenz für Anschlusszusagen im Kontext befristeter Arbeitsverhältnisse im Hochschulbereich

Aktenzeichen: WD 3 - 3000 - 173/21
Abschluss der Arbeit: 1. Oktober 2021
Fachbereich: WD 3: Verfassung und Verwaltung

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

1. Einleitung und Fragestellung

Am 2. September 2021 hat das Berliner Abgeordnetenhaus das **Gesetz zur Stärkung der Berliner Wissenschaft** verabschiedet. Durch dieses erhält das Berliner Hochschulgesetz (BerlHG) mit **§ 110 Abs. 6 BerlHG** folgende Regelung:

„Mit einem wissenschaftlichen Mitarbeiter oder einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin auf einer Qualifikationsstelle **kann** vereinbart werden, dass **im Anschluss an das befristete Beschäftigungsverhältnis der Abschluss eines unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses** erfolgen wird (Anschlusszusage), wenn die bei der Anschlusszusage festgelegten wissenschaftlichen Leistungen erbracht wurden und die sonstigen Einstellungs Voraussetzungen vorliegen. Sofern die wissenschaftliche Mitarbeiterin oder der wissenschaftliche Mitarbeiter bereits **promoviert** ist und es sich bei dem im Arbeitsvertrag genannten Qualifikationsziel um eine Habilitation, ein Habilitationsäquivalent, den Erwerb von Lehrerfahrung und Lehrbefähigung oder um sonstige Leistungen zum Erwerb der Berufungsfähigkeit gemäß § 100 BerlHG handelt, **ist** eine Anschlusszusage zu vereinbaren.“¹

Die Regelung sieht mit Satz 2 vor, dass nach einer erfolgreichen Promotion der Arbeitsvertrag zur Erreichung eines Qualifikationsziels zwingend eine Anschlusszusage enthalten muss. Die Entscheidung über eine Anschlusszusage steht damit nicht mehr im Ermessen der Hochschule.

Gefragt wird, ob dem Berliner Abgeordnetenhaus die **Gesetzgebungskompetenz** hinsichtlich dieser Regelung zukommt. Insbesondere ist dabei zu klären, ob das **Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)**², welches der Bund im Jahr 2007 erlassen hat, der Gesetzgebung durch das Land entgegensteht. Das WissZeitVG regelt, unter welchen Voraussetzungen Arbeitsverträge für das wissenschaftliche und künstlerische Personal an staatlichen Hochschulen und Forschungseinrichtungen zeitlich befristet werden können.

2. Gesetzgebungskompetenz im Allgemeinen

Das Grundgesetz enthält eine vollständige Verteilung der Gesetzgebungszuständigkeiten entweder auf den **Bund oder die Länder**.³ Nach Art. 70 Abs. 1 Grundgesetz (GG) liegt die Gesetzgebungskompetenz grundsätzlich bei den Ländern, soweit die Zuständigkeit nicht dem Bund zugewiesen

1 Hervorhebung nur hier.

2 In seiner Fassung vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 25. Mai 2020 (BGBl. I S. 1073) geändert worden ist.

3 BVerfG, Beschluss vom 25. März 2021 – 2 BvF 1/20, Rn. 81.

ist.⁴ Eine Zuweisung von Gesetzgebungskompetenz an den Bund befindet sich vor allem in den Vorschriften über die **ausschließliche (Art. 73 GG)** und die **konkurrierende Gesetzgebung (Art. 74 GG)**. Daneben weisen Einzelvorschriften dem Bund die Gesetzgebungskompetenz zu.⁵

3. Ausschließliche Gesetzgebungskompetenz

Im Rahmen der **ausschließlichen Gesetzgebung** gemäß Art. 71 und Art. 73 GG kommt dem Bund eine exklusive Regelungskompetenz zu. Der Landesgesetzgeber ist an einer Regelung in diesem Bereich gehindert (**Sperrwirkung**), wobei der Bundesgesetzgeber diese aufheben und den Landesgesetzgeber zur Normierung ermächtigen kann.⁶

Eine ausschließliche Gesetzgebungskompetenz des Bundes scheidet vorliegend aus. Insbesondere ist der Kompetenztitel des Art. 73 Abs. 1 Nr. 8 GG, wonach der Bund die ausschließliche Gesetzgebung über die Rechtsverhältnisse der im Dienste des Bundes und der bundesunmittelbaren Körperschaften des öffentlichen Rechts stehenden Personen hat, nicht einschlägig. Die hier erfassten Hochschulen sind nach § 2 Abs. 1 Berliner Hochschulgesetz (BerHfG) zwar Körperschaften des öffentlichen Rechts, allerdings handelt es sich dabei nicht um bundesunmittelbare Körperschaften.

4. Konkurrierende Gesetzgebungskompetenz

Im Bereich der **konkurrierenden Gesetzgebung** nach Art. 72 und Art. 74 GG dürfen die Länder nur gesetzgeberisch tätig werden, solange und soweit der Bund von seiner Gesetzgebungszuständigkeit nicht Gebrauch gemacht hat (Art. 72 Abs. 1 GG). Sofern der Bund **abschließende Regelungen** erlassen hat, ergibt sich daraus eine Sperrwirkung zulasten der Länder. Ihre Gesetzgebungskompetenz entfällt, mit der Konsequenz, dass bereits bestehendes Landesrecht nichtig ist und neues Landesrecht nicht mehr erlassen werden kann.⁷ Dabei ist es irrelevant, ob die landesrechtliche Regelung den bundesrechtlichen Bestimmungen widerspricht, sie ergänzt oder sie lediglich (deklaratorisch) wiederholt.⁸

Die vom Berliner Abgeordnetenhaus getroffene Regelung, welche zwingend eine Anschlusszusage bei einem Arbeitsvertrag mit einem promovierten Mitarbeiter vorsieht, fällt in den Bereich der konkurrierenden Gesetzgebung. Nach **Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG** erstreckt sich die konkurrierende Gesetzgebung auf das **Arbeitsrecht**. Damit wird die umfassende Kompetenz für die Regelung der Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer begründet.⁹ Die Verpflichtung zur

4 Degenhart, in: Sachs (Hrsg.), Grundgesetz, 9. Auflage 2021, Art. 70 Rn. 3.

5 BVerfG, Beschluss vom 25. März 2021 – 2 BvF 1/20, Rn. 80; dort werden die einzelnen Vorschriften aufgelistet.

6 Uhle, in: Maunz/Dürig (Begr.), Grundgesetz-Kommentar, Werkstand: 94. EL Januar 2021, Art. 71 Rn. 31.

7 Degenhart, in: Sachs (Hrsg.), Grundgesetz, 9. Auflage, Art. 72 Rn. 38.

8 BVerfG, Beschluss vom 25. März 2021 – 2 BvF 1/20, Rn. 89.

9 BVerfG, Urteil vom 24. Oktober 2002 – 2 BvF 1/01, Rn. 282.

Erteilung einer Anschlusszusage stellt die Regelung der Rechtsbeziehung zwischen der Hochschule als Arbeitsgeberin und dem promovierten Mitarbeiter als Arbeitnehmer dar.

Dem Landesgesetzgeber fehlt die Gesetzgebungskompetenz aber nur, **solange und soweit** wie die Sperrwirkung greift.¹⁰ **Zeitlich** kommt sie erst zum Tragen, wenn der Gesetzgebungsprozess abgeschlossen ist und dauert bis zum Wegfall des sperrenden Bundesgesetzes an.¹¹

Mit dem WissZeitVG hat bereits der Bundesgesetzgeber eine Bestimmung getroffen, welche die Rechtsbeziehung zwischen der Hochschule und dem promovierten Mitarbeiter regelt. Es sieht die Möglichkeit der Befristung vor. Das Gesetz ist verkündet und auch noch gültig, sodass es in **zeitlicher Hinsicht** die Sperrwirkung ermöglicht.

Damit dem WissZeitVG in **sachlicher Hinsicht** die Sperrwirkung zukommt, muss es zum einem den **gleichen Regelungsgegenstand** wie die Regelung im Berliner Hochschulgesetz haben¹² und zum anderen muss der Gesetzgeber diesen Gegenstand **abschließend geregelt** haben.¹³ Diese Fragen sind durch eine **Kasuistik des Bundesverfassungsgerichts** geprägt. Für die jeweilige Einzelfallentscheidung besteht nach einer Ansicht in der Literatur „**kaum Erwartungs- bzw. Prognosesicherheit**“.¹⁴ Insofern kann im Folgenden nur eine Einschätzung anhand der Hinweise des Bundesverfassungsgerichts für die Bestimmung der Abgrenzung in sachlicher Hinsicht gegeben werden.

4.1. Gleicher Regelungsgegenstand

Das Bundesverfassungsgericht führt zu dem gleichen Regelungsgegenstand aus:

„Ein deutliches Anzeichen für die Überschneidung der bundes- und landesrechtlichen Regelungen ist gegeben, wenn der Vollzug der landesrechtlichen Regelung die Durchsetzung des Bundesrechts beeinträchtigt und dieses nicht mehr – zumindest nicht mehr vollständig – oder nur verändert angewandt und sein **Regelungsziel** lediglich modifiziert verwirklicht werden kann.“¹⁵

10 Oeter, in: von Mangoldt/Klein/Starck (Hrsg.), Grundgesetz, 7. Auflage 2018, Art. 72 Rn. 86.

11 Uhle, in: Maunz/Dürig (Begr.), Grundgesetz-Kommentar, Werkstand: 94. EL Januar 2021, Art. 72 Rn. 109 und Rn. 114.

12 BVerfG, Beschluss vom 25. März 2021 – 2 BvF 1/20, Rn. 88.

13 Uhle, in: Maunz/Dürig (Begr.), Grundgesetz-Kommentar, Werkstand: 94. EL Januar 2021, Art. 72 Rn. 82; Jarass, Regelungsspielräume des Landesgesetzgebers im Bereich der konkurrierenden Gesetzgebung und in anderen Bereichen, NVwZ 1996, 1041 (1044).

14 Wittreck, in: Dreier (Hrsg.), Grundgesetz-Kommentar, 3. Auflage 2015, Art. 72 Rn. 26.

15 BVerfG, Beschluss vom 25. März 2021 – 2 BvF 1/20, Rn. 90. Hervorhebung nur hier.

4.1.1. Regelungsinhalt

In § 2 Abs. 1 S. 2 WissZeitVG ist geregelt, dass **nach abgeschlossener Promotion** eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren, zulässig ist, wenn die **befristete Beschäftigung zur Förderung** der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen **Qualifizierung** erfolgt.¹⁶ Der Gesetzgeber ermöglicht mit dieser Regelung, dass die Hochschule (auch) mit promovierten wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Mitarbeitern einen befristeten Arbeitsvertrag abschließen kann, ohne dass es sachlicher Rechtfertigungsgründe für die Befristung bedarf.¹⁷

In der Literatur findet sich **eine Auffassung**, die abweichende Regelungen in den Hochschulgesetzen der Länder als unzulässig einstuft, da die Befristungsvorschriften im WissZeitVG (und im Hochschulrahmengesetz) die **Befristung** von Arbeitsverträgen für ihren Geltungsbereich abschließend regeln würden.¹⁸ Zudem hat das **Bundesarbeitsgericht** (BAG) im Hinblick auf die **alte Rechtslage** entschieden, dass der Gesetzgeber in der Vorgängerregelung den arbeitsrechtlichen Bereich befristeter Dienst- und Arbeitsverhältnisse im Hochschulbereich abschließend und einheitlich geregelt hat.¹⁹

Jedoch wird die **Möglichkeit der Befristung** der Qualifikationsstelle durch § 110 Abs. 6 S. 2 BerlHG **nicht beschränkt**. Die Regelung sieht allein vor, dass sofern der wissenschaftliche Mitarbeiter bereits promoviert ist und das Arbeitsverhältnis zu dessen weiteren Qualifizierung erfolgt, der Arbeitsvertrag eine Anschlusszusage enthalten muss. Eine Anschlusszusage liegt vor, wenn im Arbeitsvertrag, vereinbart wird, dass im Anschluss an das befristete Arbeitsverhältnis – bei Erfüllung von weiteren Voraussetzungen – der Abschluss eines unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses erfolgen wird. Das **Arbeitsverhältnis** mit dem promovierten Arbeitnehmer, das der **Qualifikation** dient, kann entsprechend der Regelung in § 2 Abs. 1 S. 2 WissZeitVG **befristet** ausgestaltet werden. Erst die auf die **Qualifikationsstelle nachfolgende Stelle** ist aufgrund der Anschlusszusage **zwingend unbefristet**.

Mit dem WissZeitVG möchte der Gesetzgeber lediglich die **Qualifikationszeiträume** regeln. Mit der Befristungsregelung des § 2 Abs. 1 S. 2 WissZeitVG wollte der Gesetzgeber dem bereits durch eine Promotion qualifizierten wissenschaftlichen Personal eine weitere Gelegenheit geben, sich durch zusätzliche wissenschaftliche Leistungen und durch die Ausübung von Tätigkeiten in der Lehre für eine Laufbahn als Professor weiter zu qualifizieren.²⁰

16 Vgl. hierzu ausführliche Darstellung Schmidt, in: Ascheid/Preis/Schmidt (Hrsg.), Kündigungsgesetz, 6. Auflage 2021, WissZeitVG § 2 Rn. 18 ff.

17 Schmidt, in: Ascheid/Preis/Schmidt (Hrsg.), Kündigungsgesetz, 6. Auflage 2021, WissZeitVG § 2 Rn. 16.

18 Martens, in: Sponer/Steinherr (Hrsg.), TVöD/TV-L Gesamtausgabe, 226. AL September 2021, Wiss-ZeitVG § 1 Rn. 13.

19 BAG, Urteil vom 14. Februar 1996 – 7 AZR 613/95, Rn. 26.

20 Joussen, Wissenschaftszeitvertragsgesetz, 2. Online-Auflage 2018, § 2 Rn. 6; BT-Drs. 16/3438, S. 12.

Nach dem WissZeitVG endet der Arbeitsvertrag zwingend mit Ablauf der Höchstfrist. Daran ändert auch eine erteilte Anschlusszusage nichts. Dem WissZeitVG kommt insoweit ein eigener Wirkungsbereich zu.

Die Anschlusszusage ist nicht als Entfristung und damit als Gegenpart zur Befristung zu sehen. Denn sie regelt, dass ein **neuer Vertrag** zwischen den Parteien geschlossen wird und gerade nicht, dass das ursprüngliche Vertragsverhältnis entfristet wird. Der Gegenstand des alten und des neuen Vertrages müssen nicht identisch sein. Der Wortlaut des § 110 Abs. 6 S. 2 BerlHG spricht alleine von dem Abschluss eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses. Er sagt nichts über die **Art, Umfang und Ort der Beschäftigung** aus. Es wäre beispielsweise denkbar, dass der neue – nunmehr unbefristete – Arbeitsvertrag eine andere Tätigkeit vorsieht oder die Anzahl der Arbeitsstunden reduziert ist.

Eine Anschlusszusage bedeutet darüber hinaus nicht, dass in jedem Fall im Anschluss an das befristete Beschäftigungsverhältnis der Abschluss eines unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses erfolgt. Vielmehr werden bereits im Voraus bestimmte wissenschaftliche Leistungen festgelegt. Nur wenn der Mitarbeiter diese innerhalb des befristeten Arbeitsverhältnisses erbracht hat und zudem die zum Zeitpunkt der unbefristeten Einstellung bestehenden allgemeinen Einstellungsvoraussetzungen erfüllt, wird der unbefristete Arbeitsvertrag geschlossen.

4.1.2. Regelungsziel

Zu beachten ist aber, dass die Regelung in § 110 Abs. 6 S. 2 BerlHG die **Durchsetzung des Bundesrechts** insoweit beeinträchtigt, dass es durch die Pflicht zur Anschlusszusage für die Hochschulen schwieriger wird, die Qualifikationsstelle in regelmäßigen Abständen neu zu besetzen. Damit wird zugleich das **Regelungsziel des Gesetzgebers** nur noch eingeschränkt erreicht.

Der historische Gesetzgeber wollte mit der Befristung, die 1985 mit §§ 57a ff. ins Hochschulrahmengesetz (HRG) aufgenommen wurde, „den laufenden Zustrom junger Wissenschaftler und Ideen“ erreichen, ohne den „die Forschung erstarren würde“. Zeitverträge wurden im Bereich der Hochschulen (anders als in anderen Bereichen des Arbeitslebens) als unentbehrliches Regelinstrument zur Absicherung der **Funktions- und Erneuerungsfähigkeit** verstanden. Zudem sollten durch die Fluktuation die **Chancen der nachrückenden Jahrgänge** gewahrt werden.²¹ Denn das Interesse des nachrückenden Personals sei berührt, wenn die Rechtslage dazu führe, dass Angehörigen der vorangegangenen Generationen solche Stellen blockierten. Die in §§ 57a ff. HRG getroffenen Regelungen sind nach der Föderalismusreform in das WissZeitVG – mit Änderungen, die zugleich den Anwendungsbereich erweitert haben – übertragen worden.²² Der Gesetzgeber erklärte, dass sich die Regelungen in der Praxis bewährt hätten und daher auch im Wesentlichen unverändert beibehalten werden sollten. Zudem wird in der Gesetzesbegründung darauf hingewiesen, dass Art. 5 Abs. 3 GG den Staat dazu verpflichte, die Pflege der freien Wissenschaft und ihrer Vermittlung an die nachfolgenden Generation durch die Bereitstellung von personellen, finanziellen und organisatorischen

21 BT-Drs. 10/2283, S. 6.

22 Löwisch, Die Ablösung der Befristungsbestimmungen des Hochschulrahmengesetzes durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, NZA 2007, 479.

Mitteln zu ermöglichen und zu fördern. Davon sei auch umfasst, dass die erforderlichen arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen geschaffen werden.²³

Die Pflicht zur Anschlusszusage bei promovierten Mitarbeitern in Arbeitsverhältnissen, die der Qualifikation dienen, führt grundsätzlich dazu, dass die Qualifikationsstelle nur vergeben werden kann, wenn nach Abschluss der Qualifikationsstufe eine Stelle vorhanden ist, die von dem Mitarbeiter – unbefristet – besetzt werden kann. Selbst wenn es – wie oben dargestellt – nicht zwingend zum Abschluss des unbefristeten Vertrags kommen muss, wird wohl doch ein großer Teil der Mitarbeiter die Voraussetzungen dafür erfüllen. Da unbefristete Stellen an der Hochschule zahlenmäßig beschränkt sind, könnte sich die Anzahl der Qualifizierungsstellen reduzieren. Die Hochschulen sind nicht mehr in der Lage, die Stellen regelmäßig neu zu besetzen. Für die **Rechtsverbindlichkeit der Zusage** (insbesondere den fehlenden Stellenvorbehalt) spricht die Parallele zur Tenure-Track-Professur (§102c Abs. 1 BerlHG), wonach schon bei der Besetzung der Stelle die Berufung auf eine Professur im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit unter der Voraussetzung **zugesagt** wird, dass im Einzelnen vorab festzulegende Leistungsanforderungen erfüllt werden.²⁴ Die gerade für die Qualifikationsstellen durch Befristung durch den Gesetzgeber gewollte Fluktuation wird damit wohl eingeschränkt.

4.1.3. Zwischenergebnis

Durch die nur noch eingeschränkte Erreichbarkeit des Regelungszieles des Bundesgesetzgebers könnte im Sinne der Maßgaben des Bundesverfassungsgerichts an dieser Stelle ein gleicher Regelungsgegenstand angenommen werden. Allerdings wird die im WissZeitVG geregelte Befristung als solche nicht durch § 110 Abs. 6 S. 2 BerlHG berührt. Insofern scheint die **Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts** an dieser Stelle **offen**.

4.2. Abschließende Regelung

Unterstellt man, dass die landes- und bundesrechtlichen Bestimmungen denselben Regelungsgegenstand haben, greift die **Sperrwirkung nur**, wenn der Bundesgesetzgeber **abschließend** von seiner Gesetzgebungskompetenz Gebrauch gemacht hat, indem er eine umfassende Regelung getroffen hat.

Allein aus dem Erlass einer bundesgesetzlichen Norm über einen bestimmten Gegenstand kann nicht abgeleitet werden, dass der Landesgesetzgeber nicht mehr tätig werden darf.²⁵ Der Bund muss aufgrund des grundgesetzlichen Kompetenzgefüges deutlich machen, dass er eine abschließende Regelung getroffen hat, welche die Landesgesetzgeber von der weiteren Gesetzgebung ausschließen

23 BT-Drs. 16/3438, S. 8.

24 Vgl. insoweit Hartmann, Tenure Track und Bestenauslese, DÖV 2020, S. 137 (138); Abgeordnetenhaus Berlin Drs. 18/0282, S. 22.

25 BVerfG, Beschluss vom 29. März 2000 – 2 BvL 3/96, Rn. 83.

soll. Dieser Wille muss erkennbar sein.²⁶ Dazu formuliert das Bundesverfassungsgericht:

„Maßgeblich ist, ob ein bestimmter Sachbereich umfassend und lückenlos geregelt ist oder jedenfalls nach dem aus Gesetzgebungsgeschichte und Materialien ablesbaren **objektivierten Willen des Gesetzgebers** abschließend geregelt werden sollte. Für die Frage, ob und inwieweit der Bund von seiner Zuständigkeit Gebrauch gemacht hat, ist in erster Linie auf das Bundesgesetz selbst, sodann auf den hinter dem Gesetz stehenden **Regelungszweck**, ferner auf die Gesetzgebungsgeschichte und die Gesetzesmaterialien abzustellen.“²⁷

Dies muss anhand einer konkreten Einzelfallbetrachtung ermittelt werden. Es kommt allein auf die einschlägigen Regelungen und den jeweiligen Sachbereich an.²⁸ Je konkreter und detaillierter die vom Bund getroffenen Regelungen hinsichtlich des Sachgebietes sind, desto eher ist eine abschließende Regelung anzunehmen. Eine sehr allgemein gehaltene Regelung ist ein Anzeichen für eine nicht abschließende Regelung.²⁹

Das WissZeitVG regelt die Befristung im Kontext des Hochschulbereiches. Es ist zudem auf bestimmte Mitarbeitergruppen beschränkt. In Bezug auf diese trifft das Gesetz durchaus detaillierte Regelungen, betrachtet man zum Beispiel die Unterscheidung zwischen der „üblichen“ Dauer von sechs Jahren und derjenigen von neun Jahren im Bereich der Medizin, den zeitlichen Umfang, den das Arbeitsverhältnis für die Anrechnung aufweisen muss, die Verlängerung der Befristungsdauer bei Betreuung von Kindern usw. Die Möglichkeit der **Befristung** scheint insofern im Bundesrecht abschließend geregelt zu sein. Jedoch knüpft die Regelung des BerlHG – wie bereits dargestellt – ausdrücklich auf einen Zeitpunkt nach dem befristeten Vertrag an.

Aus dem bereits oben dargestellten Willen des Gesetzgebers ist jedoch wiederum nicht ersichtlich, dass dieser Bereiche für landesrechtliche Regelungen lassen wollte, die dem eigentlichen Zweck des WissZeitVG entgegenstehen.

* * *

26 BVerfG, Beschluss vom 6. Oktober 2009 – 2 BvL 5/09, Rn. 47.

27 BVerfG, Urteil vom 10. Februar 2004 – 2 BvR 834/02, Rn. 143. Hervorhebung nur hier.

28 Uhle, in: Maunz/Dürig (Begr.), Grundgesetz-Kommentar, Werkstand: 94. EL Januar 2021, Art. 72 Rn. 84.

29 Uhle, in: Maunz/Dürig (Begr.), Grundgesetz-Kommentar, Werkstand: 94. EL Januar 2021, Art. 72 Rn. 87.