

Bundesarbeitsgericht  
Siebter Senat

Urteil vom 28. Mai 2014  
- 7 AZR 456/12 -

I. Arbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 16. November 2011  
- 26 Ca 205/11 -

II. Landesarbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 22. März 2012  
- 1 Sa 65/11 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

---

Entscheidungsstichworte:

Befristeter Arbeitsvertrag mit wissenschaftlichem Personal - Elternzeit

Bestimmungen:

WissZeitVG § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 3; Hochschulrahmengesetz in der ab  
31. Dezember 2004 geltenden Fassung § 57b Abs. 4 Satz 1 Nr. 3

# BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 456/12  
1 Sa 65/11  
Landesarbeitsgericht  
Hamburg

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
28. Mai 2014

## URTEIL

Förster, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. Mai 2014 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Linsenmaier, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Rachor sowie die ehrenamtlichen Richter Kley und Schiller für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 22. März 2012 - 1 Sa 65/11 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten im Revisionsverfahren noch darüber, ob sich die Klägerin in der Zeit vom 10. Dezember 2012 bis zum 1. März 2014 in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten befand. 1

Die Klägerin schloss mit der Beklagten am 17. Dezember 2003 einen Arbeitsvertrag, nach dessen § 1 sie „ab 1. Januar 2004 als Zeitangestellte auf bestimmte Zeit nach § 57b Hochschulrahmengesetz ... als vollbeschäftigte Wissenschaftliche Mitarbeiterin ... für die Zeit bis längstens zum 31. Dezember 2007 eingestellt“ und aufgrund dessen sie an der T Universität H beschäftigt wurde. Nach der Geburt ihres ersten Kindes am 25. Januar 2007 nahm die Klägerin zwei Jahre Elternzeit in Anspruch. In dieser Zeit wurde am 14. November 2008 das zweite Kind der Klägerin geboren. Die Klägerin nahm daraufhin Elternzeit bis zum 13. November 2011 in Anspruch. In einem am 30. August 2010 zwischen den Parteien geschlossenen „Vertrag zur Änderung des Arbeitsvertrages vom 17.12.2003“ wurde dieser „mit Wirkung vom 01.01.2008“ dahin geändert, dass die Klägerin „ab dem 01.01.2008 gemäß § 2 Abs. 5 Nr. 3 Wiss-ZeitVG ... befristet für die Zeit bis zum 09.12.2012 weiterbeschäftigt“ wird. Mit Schreiben vom 15. März 2011 teilte die Klägerin der Beklagten mit, dass sie anlässlich der Geburt ihres dritten Kindes am 2. März 2011 Elternzeit für die ersten drei Lebensjahre des Kindes „anmelde“. Die Beklagte antwortete mit Schreiben vom 5. April 2011, der Klägerin werde auf ihren Antrag vom 15. März 2011 „für die Zeit vom 14.11.2011 bis 09.12.2012 Elternzeit ohne Bezüge ge- 2

währt“. Der Versuch der Klägerin, eine Bestätigung zu erhalten, dass ihre Elternzeit bis zum 1. März 2014 andauere, blieb erfolglos.

Mit der am 10. Juni 2011 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin die Auffassung vertreten, sie habe einen Anspruch auf Elternzeit bis zum 1. März 2014. Ihr befristetes Arbeitsverhältnis verlängere sich in unmittelbarem Anschluss an das zum 9. Dezember 2012 vereinbarte Fristende um die Zeit, in der sie Elternzeit beanspruchen könne. Das folge aus § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 3 WissZeitVG. Die Klägerin hat - soweit für das Revisionsverfahren noch von Interesse - zuletzt beantragt

festzustellen, dass sie für die Zeit bis zum 1. März 2014 Elternzeit hat.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, das befristete Arbeitsverhältnis ende zunächst mit Ablauf der vereinbarten Frist. Die vertragliche „Restlaufzeit“ schließe sich später an das Ende der „Elternzeit“ an.

Das Arbeitsgericht hat der Klage der Sache nach mit einem noch etwas anders formulierten Tenor stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat - soweit für das Revisionsverfahren von Bedeutung - die Berufung der Beklagten zurückgewiesen und die Urteilsformel dahin gefasst, es werde festgestellt, dass die Klägerin für die Zeit bis zum 1. März 2014 Elternzeit hat. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage.

### **Entscheidungsgründe**

Die zulässige Revision der Beklagten ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage in dem die Berufung der Beklagten zurückweisenden Umfang zu Recht entsprochen. Die Klägerin stand in der Zeit vom 10. Dezember 2012 bis 1. März 2014 in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten und nahm Elternzeit.

- I. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht für zulässig erachtet. 7  
Wie die gebotene Auslegung des Klagebegehrens ergibt, erstrebt die Klägerin der Sache nach die gerichtliche Feststellung, dass zwischen ihr und der Beklagten in der Zeit vom 10. Dezember 2012 bis zum 1. März 2014 ein Arbeitsverhältnis bestand, das seinerseits Grundlage für die von der Klägerin beanspruchte Elternzeit war. Die Klage ist damit gerichtet auf die Feststellung eines Rechtsverhältnisses iSv. § 256 Abs. 1 ZPO. Da sich hieraus Rechtsfolgen ergeben können und die Beklagte das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses in dieser Zeit bestreitet, hat die Klägerin ein berechtigtes Interesse an der entsprechenden gerichtlichen Feststellung. Sie war nicht gehalten, im Laufe des Rechtsstreits von der zulässig erhobenen Feststellungsklage auf eine Leistungsklage überzugehen.
- II. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage in der Sache zu Recht entsprochen. 8  
Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat entgegen der Auffassung der Beklagten nicht am 9. Dezember 2012 geendet, sondern bestand auch in der Zeit bis zum 1. März 2014 fort. Das folgt aus § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 3, § 6 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG iVm. § 57b Abs. 4 Satz 1 Nr. 3 des Hochschulrahmengesetzes in der ab 31. Dezember 2004 geltenden Fassung (HRG 2004).
1. Nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG bzw. nach § 57b Abs. 1 Satz 1 9  
HRG 2004 ist die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG bzw. in § 57a Abs. 1 Satz 1 HRG 2004 genannten Personals, das nicht promoviert ist, bis zur Dauer von sechs Jahren zulässig. Die Klägerin gehört zu diesem Personenkreis. Darüber besteht zwischen den Parteien kein Streit. Nach § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 3 WissZeitVG bzw. nach § 57b Abs. 4 Satz 1 Nr. 3 HRG 2004 „verlängert sich im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter“ die „jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach Absatz 1“ um „Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz“ (§ 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 3 WissZeitVG) bzw. nach dem „Bundeserziehungsgeldgesetz“ (§ 57b Abs. 4 Satz 1 Nr. 3 HRG 2004). Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend entschieden hat, verlängerte sich hiernach das Arbeitsverhältnis der Klägerin über den 9. Dezember 2012

hinaus. Dabei kann vorliegend letztlich dahinstehen, ob wegen des am 17. Dezember 2003 geschlossenen ersten Arbeitsvertrags gemäß § 6 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG die Regelung des § 57b Abs. 4 Satz 1 Nr. 3 HRG 2004 oder wegen des am 30. August 2010 geschlossenen Änderungsvertrags § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 3 WissZeitVG zur Anwendung kommt. Die Regelungen entsprechen sich inhaltlich und führen vorliegend zum selben Ergebnis.

2. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, führt § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 3 WissZeitVG bzw. § 57b Abs. 4 Satz 1 Nr. 3 HRG 2004 dazu, dass das befristete Arbeitsverhältnis über das vereinbarte Fristende hinaus zunächst für die in Anspruch genommene Elternzeit fort dauert und sich danach noch um die vor dem vereinbarten Fristende liegende Dauer der Elternzeit verlängert. Das ergibt die Auslegung der Vorschriften. 10

a) Bereits der Wortlaut der Vorschriften spricht dafür, dass in Fällen, in denen eine während des befristeten Arbeitsverhältnisses in Anspruch genommene Elternzeit über das Fristende hinausreicht, das Arbeitsverhältnis nicht mit dem Ablauf der Frist endet. Nach den Regelungen „verlängert“ sich die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrags. Sowohl umgangs- als auch fachsprachlich liegt im Falle der Unterbrechung, also der Beendigung und Neubegegründung eines Arbeitsvertrags gerade keine „Verlängerung“ vor (*vgl. zur „Verlängerung“ iSv. § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 2 TzBfG BAG 20. Februar 2008 - 7 AZR 786/06 - Rn. 9 mwN*). Im Übrigen finden sich im Gesetzestext keine Anhaltspunkte für die Annahme, in Fällen, in denen die Elternzeit über das vereinbarte Fristende hinausreicht, solle eine Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses eintreten. Auch ist es ohne Weiteres „stimmig“, wenn sich ausgehend vom ursprünglich vereinbarten Fristende die Dauer des befristeten Vertrags um die gesamte Zeit der Inanspruchnahme der Elternzeit verlängert. Der verlängerte Vertrag ruht dann für die Dauer der Elternzeit und endet gerechnet vom Ende der Elternzeit genau nach der Zeit, für die vor Ablauf des ursprünglich vereinbarten Vertragsendes Elternzeit genommen worden war. 11

b) Die Gesetzessystematik spricht ebenfalls für das vom Landesarbeitsgericht gefundene Ergebnis. Dies folgt allerdings nicht bereits aus § 2 Abs. 5 12

Satz 2 WissZeitVG bzw. § 57b Abs. 4 Satz 2 HRG 2004. Diese Bestimmungen betreffen nicht die Frage, ob sich das Arbeitsverhältnis verlängert, sondern regeln nur, dass eine Verlängerung nicht auf die nach Abs. 1 zulässige Befristungsdauer angerechnet wird. Auch aus § 1 Abs. 4 Halbs. 1 ArbPISchG und aus § 78 Abs. 1 Nr. 1 ZDG lassen sich keine (Umkehr-)Schlüsse ziehen. Vielmehr sind § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 4 WissZeitVG bzw. § 57b Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 HRG 2004 insoweit die spezielleren, vorgehenden Regelungen. Ganz wesentlich sind aber die letztlich der Gesetzssystematik zuzurechnenden Erfordernisse der Konsistenz und Kohärenz. Würden die Arbeitsverhältnisse in den Fällen des § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 3 WissZeitVG bzw. § 57b Abs. 4 Satz 1 Nr. 3 HRG 2004 mit dem vereinbarten Fristende - zunächst - beendet, wäre in der Folgezeit mangels eines noch bestehenden Arbeitsverhältnisses kein Raum für die weitere oder - im Falle der Geburt eines weiteren Kindes - erneute Inanspruchnahme von Elternzeit. Die in § 15 Abs. 5 BEEG vorgesehene Verringerung der Arbeitszeit und ihre Ausgestaltung könnten mangels eines Arbeitsverhältnisses nicht vereinbart werden. Statt der Nachgewährung des Urlaubs gemäß § 17 Abs. 2 BEEG wäre der Urlaub gemäß § 17 Abs. 3 Alt. 1 BEEG abzugelten. Auch ein über das vereinbarte Vertragsende hinausreichendes Verlangen nach Elternzeit iSv. § 16 Abs. 1 Satz 1 BEEG wäre mangels eines fortbestehenden Arbeitsverhältnisses perplex. Die Annahme, das Arbeitsverhältnis ende auch bei Inanspruchnahme von Elternzeit mit dem vereinbarten Vertragsende, führt daher nicht zu konsistenten Lösungen.

c) Der vom Gesetzgeber mit § 2 Abs. 5 Sätze 1 und 2 WissZeitVG bzw. § 57b Abs. 4 Sätze 1 und 2 HRG 2004 verfolgte Zweck geht zwar in erster Linie dahin, zu verhindern, dass in den dort genannten Fällen die durch § 2 Abs. 1 WissZeitVG bzw. § 57b Abs. 1 HRG 2004 eröffneten Befristungsmöglichkeiten in unangemessener Weise verkürzt werden. Darüber hinaus sollen aber § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 3 WissZeitVG bzw. § 57b Abs. 4 Satz 1 Nr. 3 HRG 2004 ersichtlich auch die Eltern unter den Nachwuchswissenschaftlern schützen. Es soll verhindert werden, dass diese ihren wissenschaftlichen Werdegang abbrechen (müssen). Deshalb wird (so *BT-Drs. 10/2283 S. 12*) „die Beendigung des Arbeitsvertrages ... um die nicht anzurechnende Zeit hinausgeschoben“. Es

13

bedarf daher auch nicht etwa einer Neubegründung des Arbeitsvertrags. Auf diese Weise wird dem Schutz der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer effektiv Rechnung getragen. Insbesondere gehen diese der Möglichkeit der beitragsfreien Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht verlustig; andernfalls wäre das wegen § 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V der Fall (vgl. dazu BAG 27. Februar 2014 - 6 AZR 301/12 - Rn. 20). Zwar werden dadurch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besser gestellt als in sonstigen Fällen des Zusammentreffens von Befristung und Elternzeit. Es ist dies aber ersichtlich die durchaus gewollte Folge aus § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 3 WissZeitVG bzw. § 57b Abs. 4 Satz 1 Nr. 3 HRG 2004.

d) Schließlich sprechen auch Gesetzesbegründung und Gesetzesgeschichte dafür, nicht von einer Beendigung und Neubegründung des Arbeitsverhältnisses, sondern von einem mit der Inanspruchnahme der Elternzeit verbundenen Ruhen des Arbeitsverhältnisses auszugehen. Das Hochschulrahmengesetz in der Fassung vom 19. Januar 1999 lautete in § 57c Abs. 6:

14

„Auf die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach § 57b Abs. 2 bis 4 sind im Einverständnis mit dem Mitarbeiter nicht anzurechnen:

...

3. Zeiten einer Beurlaubung nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz und Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3, 4, 6 und 8 des Mutterschutzgesetzes, soweit eine Beschäftigung, unbeschadet einer zulässigen Teilzeitbeschäftigung, nicht erfolgt ist,

...“

Dagegen hieß es in § 57b Abs. 4 HRG in der Fassung des Fünften Gesetzes zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes und anderer Vorschriften (Fünftes HRG-Änderungsgesetz) vom 16. Februar 2002:

15

„Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach Absatz 1 verlängert sich im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter um

...

3. Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit nach



dem Bundeserziehungsgeldgesetz und Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3, 4, 6 und 8 des Mutterschutzgesetzes in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist,

...“

Das Fünfte HRG-Änderungsgesetz wurde zwar vom Bundesverfassungsgericht aufgehoben (*BVerfG 27. Juli 2004 - 2 BvF 2/02 - BVerfGE 111, 226*). Im Gesetz zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich vom 27. Dezember 2004 (*HdaVÄndG*) wurde aber § 57b in derselben Fassung wieder aufgenommen. Zur Begründung heißt es in der BT-Drs. 15/4132 auf Seite 21:

„Entsprechend der vom Gesetzgeber mit Erlass der bisherigen Nichtanrechnungsbestimmungen verfolgten Zielsetzung, dass die Beendigung des Arbeitsvertrages um die nicht anzurechnende Zeit hinausgeschoben wird (vgl. Entwurf eines Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Bundestagsdrucksache 10/2283, S. 12), stellt die Neufassung nunmehr ausdrücklich klar, dass das befristete Arbeitsverhältnis sich um die Nichtanrechnungszeiträume verlängert.“

3. Die Klägerin hat für die Zeit vom 2. März 2011 bis zum 1. März 2014 Elternzeit in Anspruch genommen. Ihr Arbeitsverhältnis bestand daher auch über das vereinbarte Vertragsende am 9. Dezember 2012 hinaus in der Zeit vom 10. Dezember 2012 bis zum 1. März 2014 fort.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Linsenmaier

Zwanziger

Rachor

Schiller

Kley