

Bundesarbeitsgericht  
Siebter Senat

Urteil vom 24. Februar 2016  
- 7 AZR 182/14 -  
ECLI:DE:BAG:2016:240216.U.7AZR182.14.0

I. Arbeitsgericht Stuttgart

Urteil vom 13. März 2013  
- 29 Ca 7466/12 -

II. Landesarbeitsgericht Baden-  
Württemberg

Urteil vom 24. Februar 2014  
- 1 Sa 8/13 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

---

Entscheidungsstichwort:

Befristung eines Arbeitsvertrags nach dem WissZeitVG

Bestimmungen:

WissZeitVG § 1 Abs. 1 Satz 1, § 2 Abs. 1 Satz 2; TzBfG § 17 Satz 1

# BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 182/14

1 Sa 8/13

Landesarbeitsgericht  
Baden-Württemberg

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
24. Februar 2016

## URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

beklagtes, berufungsbeklagtes und revisionsbeklagtes Land,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. Februar 2016 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt sowie die ehrenamtlichen Richter Busch und Hansen für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 24. Februar 2014 - 1 Sa 8/13 - teilweise aufgehoben, soweit das Landesarbeitsgericht die Berufung des Klägers gegen die im Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 13. März 2013 - 29 Ca 7466/12 - erfolgte Abweisung des Antrags festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund der in dem Anstellungsvertrag vom 27. September 2012 vereinbarten Befristung mit Ablauf des 31. Dezember 2012 endete, zurückgewiesen hat.

Im Umfang der Aufhebung wird die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Im Übrigen wird die Revision zurückgewiesen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten im Wesentlichen darüber, ob das Arbeitsverhältnis zwischen ihnen aufgrund arbeitsvertraglicher Befristung mit Ablauf des 31. Dezember 2012 geendet hat. 1

Der Kläger studierte Sport- und Politikwissenschaften an der Universität Stuttgart. Nach Abschluss seines Studiums fertigte er eine Dissertation über „Handlungsmöglichkeiten nationaler Sportverbände im Zeitalter der Globalisierung“ an. Am 12. November 2007 wurde er promoviert. Am 9. Februar 2009 wurde der Kläger von dem beklagten Land auf der Grundlage des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) für die Zeit vom 1. April 2009 bis zum 31. März 2011 als akademischer Mitarbeiter mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 50 vH einer Vollzeitkraft eingestellt. In dieser Funktion war er seit dem 1. April 2009 am Institut für Sport- und Bewegungswissenschaft der Universität Stuttgart beschäftigt. 2

Am 23. August 2010 schlossen die Parteien einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag nach dem WissZeitVG für die Zeit vom 1. April 2011 bis zum 30. September 2012. 3

Nach der Dienstaufgabenbeschreibung vom 6. Oktober 2010 hatte der Kläger Tätigkeiten in Lehre und Forschung zu jeweils 50 vH zu erbringen. Der Umfang der Lehrverpflichtung belief sich auf sechs Lehrveranstaltungsstunden wöchentlich während der Vorlesungszeit. Die Dienstaufgabenbeschreibung sah eine Möglichkeit zur Weiterqualifikation nicht vor. Der Kläger hielt verschiedene Lehrveranstaltungen ab, arbeitete an Projekten mit und übernahm während der Vakanz der Abteilungsleitung Sportsoziologie die Funktion eines wissenschaftlichen Koordinators. 4

Zuletzt schlossen die Parteien am 27. September 2012 einen befristeten Arbeitsvertrag für die Zeit vom 1. Oktober 2012 bis zum 31. Dezember 2012. In dieser Zeit bestand die Aufgabe des Klägers in erster Linie darin, an der Überarbeitung einer Antragsskizze für das Graduiertenkolleg der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) „Mobilität, Technik und Umwelt: Chancen und Risiken für ein Gelingen des Alterns“ mitzuarbeiten. Die Antragsskizze, die am 1. Oktober 2012 bereits im Entwurf vorlag, stellte die erste Stufe in einem zweistufigen Antragsverfahren dar. Ein vollständiger Antrag kann erst nach deren Begutachtung bei der DFG eingereicht werden. Eine neue Dienstaufgabenbeschreibung über die Tätigkeit ab dem 1. Oktober 2012 wurde für den Kläger nicht erstellt. Neben den Arbeiten an der Antragsskizze nahm der Kläger Lehraufgaben im Rahmen des Master-Online-Studiengangs „Integrierte Gerontologie“ wahr und wirkte als Dozent im Modul „Empirische Forschungsmethoden“ der Veranstaltung „Quantitative Sozialforschung und Statistik“ mit. Zwischen den Parteien ist streitig, ob diese Lehrtätigkeiten im Rahmen des Arbeitsverhältnisses oder eines gesonderten Lehrauftrags erfolgten. 5

Mit der am 18. Oktober 2012 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger sowohl die Unwirksamkeit der im Arbeitsvertrag vom 23. August 2010 als auch die Unwirksamkeit der im Arbeitsvertrag vom 27. September 2012 vereinbarten Befristung geltend gemacht und die Auffassung vertreten, 6

dass beide Befristungsabreden einer Befristungskontrolle unterzogen werden könnten. Mit Einfügung der dreiwöchigen Klagefrist in § 17 Satz 1 TzBfG könne nicht mehr angenommen werden, dass die Parteien mit dem Abschluss eines weiteren befristeten Arbeitsvertrags etwaige vorhergehende unbefristete Arbeitsverträge automatisch aufgehoben hätten. Bei dem Arbeitsvertrag vom 27. September 2012 handele es sich zudem nicht um einen eigenständig zu überprüfenden befristeten Arbeitsvertrag, sondern um eine unselbständige Annexvereinbarung zum Vertrag vom 23. August 2010, mit der lediglich die Vertragslaufzeit geringfügig um drei Monate verlängert worden sei. Die Befristungen könnten nicht auf das WissZeitVG gestützt werden, weil er nicht dem wissenschaftlichen Personal angehört habe. Die im befristeten Arbeitsvertrag vom 23. August 2010 vereinbarten Tätigkeiten hätten von ihm keine wissenschaftliche Dienstleistung erfordert. Dies gelte insbesondere für seine Aufgaben in der Lehre. Auch die Überarbeitung der Antragsskizze während der Zeit vom 1. Oktober 2012 bis 31. Dezember 2012 sei nicht als wissenschaftliche Tätigkeit zu qualifizieren.

Der Kläger hat beantragt:

7

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der in dem Anstellungsvertrag vom 23. August 2010 vereinbarten Befristung mit Ablauf des 30. September 2012 endete.
2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der in dem Anstellungsvertrag vom 23. August 2010 vereinbarten Befristung mit Ablauf des 31. Dezember 2012 endete.
3. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der in dem Anstellungsvertrag vom 27. September 2012 vereinbarten Befristung mit Ablauf des 31. Dezember 2012 endete.
4. Hilfsweise hierzu: Das beklagte Land wird verurteilt, dem Kläger ab dem 1. Januar 2013 einen unbefristeten Arbeitsvertrag als akademischer Mitarbeiter unter Inbezugnahme des TV-L sowie einer Vergütung mit zumindest Entgeltgruppe 13 anzubieten.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat die Auffassung vertreten, die Befristung des Arbeitsvertrags zum 31. Dezember 2012 sei nach § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG wirksam. Die Überarbeitung der Antragsskizze für das DFG-Projekt im Rahmen des Arbeitsvertrags vom 27. September 2012 sei eine wissenschaftliche Tätigkeit. Außerdem sei die Befristung auch aufgrund des vorübergehenden projektbedingten personellen Mehrbedarfs, aus haushaltsrechtlichen Gründen bzw. wegen der Vergütung des Klägers aus Drittmitteln sachlich gerechtfertigt. 8

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seine Anträge weiter. Das beklagte Land beantragt, die Revision zurückzuweisen. 9

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision des Klägers ist begründet, soweit das Landesarbeitsgericht den Antrag zu 3. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der in dem Anstellungsvertrag vom 27. September 2012 vereinbarten Befristung mit Ablauf des 31. Dezember 2012 endete, abgewiesen hat. Insoweit ist die angefochtene Entscheidung aufzuheben und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen. Im Übrigen hat die Revision keinen Erfolg. 10

I. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht den Antrag zu 1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der in dem Arbeitsvertrag vom 23. August 2010 vereinbarten Befristung mit Ablauf des 30. September 2012 endete, abgewiesen. 11

1. Die Befristung zu diesem Zeitpunkt gilt nicht nach § 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG als wirksam. Mit dem Antrag zu 1. hat der Kläger rechtzeitig eine zulässige Befristungskontrollklage iSv. § 1 Abs. 1 Satz 5 12

WissZeitVG iVm. § 17 Satz 1 TzBfG erhoben. Er hat die Rechtsunwirksamkeit der Befristung im Arbeitsvertrag vom 23. August 2010 mit der am 18. Oktober 2012 beim Arbeitsgericht eingegangenen und dem beklagten Land am 27. Oktober 2012 zugestellten Klage geltend gemacht. Damit hat er die in § 17 Satz 1 TzBfG bestimmte dreiwöchige Klagefrist gewahrt.

2. Der Kläger kann jedoch die etwaige Unwirksamkeit dieser Befristung aufgrund des vorbehaltlosen Abschlusses des weiteren befristeten Arbeitsvertrags vom 27. September 2012 nicht mehr erfolgreich geltend machen. 13

a) Nach ständiger Rechtsprechung des Senats ist bei mehreren aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen grundsätzlich nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrags auf ihre Rechtfertigung zu überprüfen. Durch den Abschluss eines weiteren befristeten Arbeitsvertrags stellen die Parteien ihr Arbeitsverhältnis auf eine neue Rechtsgrundlage, die künftig für ihre Rechtsbeziehungen allein maßgebend ist. Damit wird zugleich ein etwaiges unbefristetes Arbeitsverhältnis aufgehoben. Die Parteien können allerdings in einem nachfolgenden befristeten Arbeitsvertrag dem Arbeitnehmer ausdrücklich oder konkludent das Recht vorbehalten, die Wirksamkeit der vorangegangenen Befristung prüfen zu lassen. In diesem Fall ist die arbeitsgerichtliche Befristungskontrolle auch für den davor liegenden Vertrag eröffnet. Dazu reicht ein vom Arbeitnehmer einseitig erklärter Vorbehalt nicht aus. Der Vorbehalt muss vielmehr - ausdrücklich oder konkludent - vertraglich vereinbart sein. Ob ein derartiger Vorbehalt vereinbart wurde, ist vom Gericht der Tatsacheninstanz durch Auslegung der bei Abschluss des Folgevertrags abgegebenen ausdrücklichen und konkludenten Erklärungen der Parteien zu ermitteln (*BAG 18. Juli 2012 - 7 AZR 443/09 - Rn. 12, BAGE 142, 308; 24. August 2011 - 7 AZR 228/10 - Rn. 50 f., BAGE 139, 109; 14. Februar 2007 - 7 AZR 95/06 - Rn. 15 mwN, BAGE 121, 247*). 14

b) An dieser Rechtsprechung hält der Senat entgegen der teilweise im Schrifttum geäußerten und vom Landesarbeitsgericht erwogenen Auffassung, nach Einführung der dreiwöchigen Klagefrist zur Geltendmachung der Unwirk- 15

samkeit einer Befristung sei der vorbehaltlose Neuabschluss eines befristeten Vertrags vor Ablauf der Klagefrist nicht regelmäßig als Verzicht auf die Geltendmachung der Unwirksamkeit der Befristung des Vorgängervertrags auszulegen (*vgl. etwa APS/Backhaus 4. Aufl. § 17 TzBfG Rn. 65 mwN*), fest.

§ 17 Satz 1 TzBfG bestimmt lediglich die Klagefrist, innerhalb derer die Unwirksamkeit einer Befristung geltend gemacht werden muss. Die Vorschrift regelt nicht, wie sich der Abschluss eines weiteren befristeten Arbeitsvertrags für die Zeit nach dem Ende des bisherigen Vertrags auswirkt. § 17 Satz 1 TzBfG sieht nicht - ähnlich wie § 2 KSchG bei Kündigungen - die Möglichkeit vor, ein Angebot auf Abschluss eines weiteren befristeten Arbeitsvertrags unter dem einseitig vom Arbeitnehmer erklärten Vorbehalt der gerichtlichen Überprüfung der vorangegangenen Befristung anzunehmen. Aus § 17 Satz 1 TzBfG kann daher nicht abgeleitet werden, dass bis zum Ablauf der Klagefrist die Geltung eines Anschlussarbeitsvertrags unter dem immanenten Vorbehalt einer wirksamen gerichtlichen Anfechtung der Befristungsabrede in dem vormaligen Arbeitsvertrag steht. Allein die von dem Arbeitgeber nach § 17 Satz 1 TzBfG zu tragende Unsicherheit, dass der Arbeitnehmer möglicherweise Befristungskontrollklage erhebt, beschränkt ihn nicht in der Freiheit, dem Arbeitnehmer schon vor Ablauf der Frist des § 17 Satz 1 TzBfG einen befristeten Folgevertrag anzubieten, mit dem ein etwaiges unbefristetes Arbeitsverhältnis aufgehoben wird. Beabsichtigt der Arbeitnehmer, die Befristung des bisherigen Arbeitsvertrags auf ihre Wirksamkeit gerichtlich überprüfen zu lassen, muss er deshalb mit dem Arbeitgeber bei Abschluss des Folgevertrags einen entsprechenden Vorbehalt vereinbaren. Der Arbeitgeber ist zur Vereinbarung eines Vorbehalts nicht verpflichtet; das Festhalten an dem Angebot des vorbehaltlosen Anschlussvertrags stellt keine Maßregelung iSd. § 612a BGB dar (*vgl. BAG 14. Februar 2007 - 7 AZR 95/06 - Rn. 23, BAGE 121, 247*). Schließt der Arbeitnehmer den Folgevertrag ohne Vereinbarung eines Vorbehalts ab, ist die in dem vorangegangenen Vertrag vereinbarte Befristung für die Rechtsbeziehung der Parteien nicht mehr maßgeblich. Für eine gerichtliche Kontrolle dieser Befristung ist daher kein Raum. Das Schriftformerfordernis des § 623 BGB steht diesem Verständ-

16

nis nicht entgegen. Die konkludente Aufhebung eines vormaligen Arbeitsverhältnisses durch einen vorbehaltlos geschlossenen schriftlichen Anschlussvertrag genügt dem Schriftformerfordernis des § 623 BGB (*vgl. zur konkludenten Aufhebung eines Arbeitsvertrags durch einen Geschäftsführerdienstvertrag bei Identität der Parteien BAG 24. Oktober 2013 - 2 AZR 1078/12 - Rn. 24; 3. Februar 2009 - 5 AZB 100/08 - Rn. 8; 19. Juli 2007 - 6 AZR 774/06 - Rn. 23, BAGE 123, 294*).

c)        Danach unterliegt die in dem Arbeitsvertrag vom 23. August 2010 vereinbarte Befristung zum 30. September 2012 nicht der Befristungskontrolle. Durch den vorbehaltlosen Abschluss des weiteren befristeten Arbeitsvertrags vom 27. September 2012 haben die Parteien ihr Arbeitsverhältnis auf eine neue, für die Zukunft allein maßgebliche rechtliche Grundlage gestellt und ein etwaiges unbefristetes Arbeitsverhältnis damit aufgehoben. Auf die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Befristung vom 23. August 2010 sei nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG wirksam, weil der Kläger als akademischer Mitarbeiter zum wissenschaftlichen Personal iSd. § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG zähle, kommt es daher nicht an. 17

II.        Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag zu 2., mit dem der Kläger geltend macht, das Arbeitsverhältnis habe nicht aufgrund der in dem Anstellungsvertrag vom 23. August 2010 vereinbarten Befristung am 31. Dezember 2012 geendet, zutreffend wegen fehlenden Rechtsschutzbedürfnisses als unzulässig abgewiesen. 18

1.        In dem Vertrag vom 23. August 2010 haben die Parteien keine Befristung zum 31. Dezember 2012, sondern zum 30. September 2012 vereinbart. Das beklagte Land hat sich auch nicht darauf berufen, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der in dem Vertrag vom 23. August 2010 vereinbarten Befristung am 31. Dezember 2012 geendet hat. 19

2.        Ein Rechtsschutzbedürfnis besteht auch nicht deshalb, weil es sich bei dem Vertrag vom 27. September 2012 um einen unselbständigen Annex zu 20

dem vorangegangenen Vertrag vom 23. August 2010 handelte, der deshalb ausschließlich Bestandteil der Prüfung der Rechtmäßigkeit der vorangegangenen Befristung wäre. Dies ist entgegen der Auffassung des Klägers nicht der Fall.

a) Ein unselbständiger Annexvertrag ist auf eine verhältnismäßig geringfügige Korrektur des im früheren Vertrag vereinbarten Endzeitpunkts des Arbeitsverhältnisses gerichtet, die sich am Sachgrund für die Befristung des früheren Vertrags orientiert und allein in der Anpassung der ursprünglich vereinbarten Vertragslaufzeit an erst später eintretende, zum Zeitpunkt des vorangegangenen Vertragsschlusses nicht vorhersehbare Umstände besteht. Den Parteien darf es nur darum gegangen sein, die Laufzeit des alten Vertrags mit dem Sachgrund der Befristung in Einklang zu bringen (*vgl. BAG 6. Oktober 2010 - 7 AZR 397/09 - Rn. 13, BAGE 136, 17; 25. März 2009 - 7 AZR 34/08 - Rn. 9 mwN; 7. November 2007 - 7 AZR 484/06 - Rn. 13 mwN*). 21

b) Danach handelt es sich bei dem Vertrag vom 27. September 2012 nicht um einen unselbständigen Annexvertrag. Den Parteien ging es mit der Vertragsverlängerung nicht um eine am Sachgrund für die Befristung des früheren Vertrags orientierte Anpassung des Vertragsendes an erst später eintretende, zum Zeitpunkt des vorangegangenen Vertragsschlusses nicht vorhersehbare Umstände. Vielmehr sollte der Kläger statt der Tätigkeiten, die er bis zum 30. September 2012 nach Maßgabe der Dienstaufgabenbeschreibung vom 6. Oktober 2010 zu jeweils 50 vH in Lehre und Forschung zu erbringen hatte, im Rahmen des Arbeitsverhältnisses vom 1. Oktober 2012 bis zum 31. Dezember 2012 zu einem großen Teil andere Aufgaben wahrnehmen. Im Rahmen des vormaligen Vertrags wurde der Kläger neben seiner Lehrverpflichtung mit Aufgaben der akademischen Selbstverwaltung betraut und arbeitete an verschiedenen Projekten mit. Auf der Grundlage des Arbeitsvertrags vom 27. September 2012 hatte der Kläger im Wesentlichen an der Überarbeitung einer Antragsskizze für das DFG-Graduiertenkolleg „Mobilität, Technik und Umwelt: Chancen und Risiken für ein Gelingen des Alterns“ mitzuwirken. 22

- III. Die Revision des Klägers hat Erfolg, soweit das Landesarbeitsgericht den Antrag zu 3. abgewiesen hat, mit dem der Kläger die im Arbeitsvertrag vom 27. September 2012 vereinbarte Befristung zum 31. Dezember 2012 angreift. 23
1. Mit der am 18. Oktober 2012 eingegangenen, dem beklagten Land am 27. Oktober 2012 zugestellten Klage hat der Kläger rechtzeitig eine zulässige Befristungskontrollklage iSv. § 1 Abs. 1 Satz 5 WissZeitVG iVm. § 17 Satz 1 TzBfG auch gegen die im Arbeitsvertrag vom 27. September 2012 vereinbarte Befristung zum 31. Dezember 2012 erhoben. Nach ständiger Rechtsprechung des Senats wahrt auch die Erhebung einer Klage vor dem Ablauf der vereinbarten Vertragslaufzeit die Klagefrist des § 17 Satz 1 TzBfG (*BAG 29. April 2015 - 7 AZR 519/13 - Rn. 10; 2. Juni 2010 - 7 AZR 136/09 - Rn. 13 mwN, BAGE 134, 339*). 24
2. Der Senat kann nicht abschließend entscheiden, ob die Befristung zum 31. Dezember 2012 nach § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG gerechtfertigt ist. Aufgrund der bislang getroffenen Feststellungen lässt sich nicht beurteilen, ob die vom Kläger bei der Überarbeitung der Antragsskizze für das DFG-Graduiertenkolleg „Mobilität, Technik und Umwelt: Chancen und Risiken für ein Gelingen des Alterns“ zu erbringende Dienstleistung wissenschaftlichen Zuschnitt hatte und der Kläger deshalb zum wissenschaftlichen Personal iSv. § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG gehörte. 25
- a) Die vereinbarte Befristung genügt 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. In § 2 Abs. 1 Satz 2 des Arbeitsvertrags heißt es, dass die Befristung auf der jeweils aktuellen Fassung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes beruht. Wie der Senat zu der mit § 2 Abs. 4 Satz 1 WissZeitVG wortgleichen Vorschrift des § 57b Abs. 3 Satz 1 HRG in der bis 17. April 2007 geltenden Fassung entschieden hat, erfordert die Einhaltung des Zitiergebots nicht die Angabe der einzelnen Befristungsnormen. Dies gilt auch für das Zitiergebot in § 2 Abs. 4 26

Satz 1 WissZeitVG (*BAG 29. April 2015 - 7 AZR 519/13 - Rn. 11; 1. Juni 2011 - 7 AZR 827/09 - Rn. 13, BAGE 138, 91*).

b) Der betriebliche Geltungsbereich des WissZeitVG ist eröffnet. Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG gelten die §§ 2 und 3 für den Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen an Einrichtungen des Bildungswesens, die nach Landesrecht staatliche Hochschulen sind. Bei der Universität Stuttgart handelt es sich gemäß § 2 Nr. 1 des Gesetzes über die Hochschulen in Baden-Württemberg (LHG) vom 1. Januar 2005 um eine staatliche Hochschule. Voraussetzung der Anwendbarkeit der §§ 2, 3 WissZeitVG auf befristete Arbeitsverträge ist nicht, dass die staatliche Hochschule Vertragsarbeitgeber ist (*BAG 29. April 2015 - 7 AZR 519/13 - Rn. 16; 1. Juni 2011 - 7 AZR 827/09 - Rn. 18, BAGE 138, 91*). Vertragsarbeitgeber ist im vorliegenden Fall das beklagte Land als Träger der Hochschule. 27

c) Die Befristungsvereinbarung der Parteien überschreitet auch nicht die sich aus § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG ergebende Befristungshöchstdauer. Nach abgeschlossener Promotion ist gemäß § 2 Abs. 1 Satz 2 Halbs. 1 WissZeitVG eine Befristung bis zur Dauer von sechs Jahren - im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren - möglich. Eine Befristung nach § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG setzt voraus, dass sie nach Abschluss der Promotion vereinbart wird (*BAG 24. August 2011 - 7 AZR 228/10 - Rn. 23, BAGE 139, 109*). Dieser Zeitrahmen ist gewahrt. Der am 12. November 2007 promovierte Kläger war seit dem 1. April 2009 bei dem beklagten Land beschäftigt. Somit hält sich die am 27. September 2012 vereinbarte Befristung zum 31. Dezember 2012 innerhalb des zulässigen Rahmens von sechs Jahren. 28

d) Der Senat kann aufgrund der bislang getroffenen Feststellungen nicht beurteilen, ob der Kläger in der Zeit vom 1. Oktober 2012 bis zum 31. Dezember 2012 zum wissenschaftlichen Personal iSd. § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG gehörte und damit dem personellen Geltungsbereich des WissZeitVG unterfällt. 29

aa) Der Begriff des „wissenschaftlichen und künstlerischen Personals“ ist durch § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG eigenständig und abschließend bestimmt. Es kommt nicht auf Begriffsbezeichnungen oder Zuordnungsdefinitionen nach landeshochschulrechtlichen Regelungen an (*vgl. BAG 29. April 2015 - 7 AZR 519/13 - Rn. 20*). 30

(1) Der Begriff des „wissenschaftlichen und künstlerischen Personals“ in § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG bestimmt sich inhaltlich-aufgabenbezogen (*BAG 1. Juni 2011 - 7 AZR 827/09 - Rn. 35 ff., BAGE 138, 91*). 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. Das Adjektiv „wissenschaftlich“ bedeutet, „die Wissenschaft betreffend“. Wissenschaftliche Tätigkeit ist alles, was nach Inhalt und Form als ernsthafter, planmäßiger Versuch zur Ermittlung der Wahrheit anzusehen ist (*BAG 19. März 2008 - 7 AZR 1100/06 - Rn. 33 mwN, BAGE 126, 211*). 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 29. April 2015 - 7 AZR 519/13 - Rn. 21*). 31

Die Wissenschaftlichkeit der Tätigkeit erfordert nicht unbedingt das Bemühen um eigene, neue wissenschaftliche Erkenntnisse. Dem Schutzbereich des Art. 5 Abs. 3 GG können auch Tätigkeiten unterfallen, die nicht den Gewinn eigener, neuer Forschungserkenntnisse zum Gegenstand haben, sondern allein die ständige Reflexion fremder wissenschaftlicher Erkenntnisse verlangen. Das gilt insbesondere für die Lehre (*BVerfG 13. April 2010 - 1 BvR 216/07 - Rn. 50, BVerfGE 126, 1; BAG 29. April 2015 - 7 AZR 519/13 - Rn. 22; 1. Juni 2011 - 7 AZR 827/09 - Rn. 35 bis 45 mwN, BAGE 138, 91*). Diese ist auch dann wissenschaftlich, wenn der Angestellte Forschungs- und Erkenntnisentwicklungen auf seinem Wissenschaftsgebiet eigenständig feststellen, reflektieren und kritisch hinterfragen muss, um die ihm übertragenen Lehraufgaben sachgerecht 32

erledigen zu können. Die Wissenschaftlichkeit der Tätigkeit muss dabei die Aufgabe insgesamt prägen. Hingegen kommt es nicht entscheidend darauf an, ob und in welchem Umfang dem Mitarbeiter die Möglichkeit der Weiterqualifikation neben den übertragenen Dienstaufgaben eingeräumt wurde. Die Befristungsmöglichkeit in § 2 Abs. 1 WissZeitVG dient zwar der Wahrung der durch Art. 5 Abs. 3 GG garantierten Wissenschaftsfreiheit im Interesse der Nachwuchs- und Qualifikationsförderung und zur Sicherung der Innovation in Forschung und Lehre (*BT-Drs. 15/4132 S. 17*). Für die Wirksamkeit der Befristung genügt dazu aber die Beschäftigung mit wissenschaftlicher Arbeit, die das wissenschaftliche Personal unabhängig von einem während der Tätigkeit in Aussicht genommenen oder erzielten akademischen Grad qualifiziert. Deshalb ist weder das Anstreben einer Promotion Voraussetzung für den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG (*BT-Drs. 14/6853 S. 32; vgl. Dörner Der befristete Arbeitsvertrag 2. Aufl. Rn. 554; KR/Treber 11. Aufl. § 2 WissZeitVG Rn. 13; ErfK/Müller-Glöge 16. Aufl. § 2 WissZeitVG Rn. 2b*), noch setzt die Zulässigkeit der Befristung nach § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG das Anstreben einer Habilitation voraus. Nach dem Willen des Gesetzgebers soll dem wissenschaftlichen Personal im Rahmen einer befristeten Beschäftigung nach § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG lediglich die Möglichkeit eröffnet werden, Forschungsleistungen und wissenschaftliche Tätigkeiten in der Lehre zu erbringen und sich auf diese Weise für die Übernahme einer Professur zu qualifizieren (*vgl. BT-Drs. 14/6853 S. 33; BT-Drs. 16/3438 S. 12*). Dafür bedarf es nicht zwingend einer Habilitation. Dagegen ist die Mitwirkung des Arbeitnehmers an der für eine Hochschule notwendigen Verwaltungsarbeit keine wissenschaftliche Dienstleistung. Während für die primäre Aufgabe der Hochschule, Forschung und Lehre zu betreiben, das Sonderbefristungsrecht des WissZeitVG im Interesse der Nachwuchs- und Qualifikationsförderung und des Innovationsbedürfnisses zu einem ständigen Personalaustausch führen soll, gilt dies nicht für Hochschulmitarbeiter, die für die organisatorischen Grundlagen (zB in der Verwaltung und Technik) zuständig sind, selbst wenn sie dazu beitragen, dass Wissenschaft und Forschung überhaupt erst betrieben werden können (*KR/Treber § 1 WissZeitVG Rn. 47*).

(2) Für die Beurteilung, ob die Tätigkeit eines Mitarbeiters insgesamt wissenschaftliches Gepräge hat, kommt es auf die Umstände bei Vertragsschluss an. Maßgeblich ist, was von dem Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitsvertrags, einer Dienstaufgabenbeschreibung oder sonstiger Umstände nach objektiven Gesichtspunkten bei Vertragsschluss erwartet wird. Die Parteien haben es nicht selbst in der Hand, durch eine Modifizierung der vertraglichen Aufgaben die Wissenschaftlichkeit nachträglich herbeizuführen oder zu beseitigen. Andernfalls könnte der Arbeitnehmer beispielsweise selbst die Grundlage für die Befristung beseitigen, indem er entgegen der vertraglichen Vereinbarungen keine wissenschaftlichen Dienstleistungen erbringt. Ebenso wenig kann der Arbeitgeber durch die Zuweisung wissenschaftlicher Tätigkeiten nach Vertragsschluss den personellen Anwendungsbereich des WissZeitVG nachträglich herbeiführen (*BAG 20. Januar 2016 - 7 AZR 376/14 - Rn. 34*). 33

bb) Nach diesen Grundsätzen kann mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung der Befristungskontrollantrag zu 3. nicht abgewiesen werden. 34

(1) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die im Vertrag vom 27. September 2012 vereinbarte Befristung für die Zeit vom 1. Oktober bis zum 31. Dezember 2012 sei nach § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG wirksam. Es hat dahinstehen lassen, in welchem Umfang der Kläger in der Zeit vom 1. Oktober bis zum 31. Dezember 2012 weiterhin aufgrund des Arbeitsvertrags Lehrtätigkeiten und Tätigkeiten in der akademischen Selbstverwaltung zu erbringen hatte. Die Mitwirkung an der Überarbeitung der Antragsskizze für das DFG-Graduiertenkolleg „Mobilität, Technik und Umwelt: Chancen und Risiken für ein Gelingen des Alterns“ sei eine wissenschaftliche Dienstleistung gewesen. 35

(2) Die bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts tragen diese Würdigung nicht. Ihnen ist nicht hinreichend zu entnehmen, welche Aufgaben vom Kläger bei der Überarbeitung der Antragsskizze zu erledigen waren und ob diese nicht überwiegend redaktionellen und organisatorischen Charakter hatten. 36

(a) Der Wissenschaftlichkeit der Tätigkeit steht dabei nicht schon entgegen, dass das Antragsverfahren dem eigentlichen Forschungsvorhaben vorgeschaltet war und die Antragsskizze in dem zweistufigen Antragsverfahren nur eine Vorstufe zur eigentlichen Antragstellung darstellte. Da der Anerkennungsantrag erst nach Einschätzung des wissenschaftlichen Potentials der Antragsskizze gestellt werden konnte, erscheint es nicht ausgeschlossen, dass bereits hierfür Forschungstätigkeiten zu erbringen waren. Somit bedarf es der Feststellung, ob es sich - wie vom Kläger behauptet - bei seiner Mitwirkung an der Antragsskizze in erster Linie um redaktionell oder administrativ geprägte Tätigkeiten handelte oder ob und inwieweit die ihm übertragenen Aufgaben durch eigenständige wissenschaftliche Arbeiten geprägt waren. 37

(b) Das Landesarbeitsgericht hat insoweit nicht hinreichend festgestellt, worin konkret die Aufgaben des Klägers in dem dreimonatigen Zeitraum seiner Mitarbeit an der Überarbeitung der Antragsskizze lagen. Diese Feststellungen sind insbesondere auch deshalb veranlasst, weil der Kläger die Antragsskizze nicht selbst erarbeitet, sondern auf der Grundlage einer ihm vorliegenden Fassung lediglich weiterentwickelt hat. Die vom Landesarbeitsgericht gewürdigte Zielsetzung des Kollegs, hochtalentierten Nachwuchs auf exzellentem wissenschaftlichen Niveau zu fördern und die Forschung zu Fragen des Alterns zu stärken, lässt ebenso wenig den Schluss auf die Wissenschaftlichkeit der Tätigkeit des Klägers zu wie das allgemeine Vorhaben, Workshops, Vorträge und den wissenschaftlichen Austausch zu organisieren und Dissertationen aus verschiedenen Disziplinen zu betreuen. Soweit das Landesarbeitsgericht darüber hinaus angenommen hat, dass die Darstellung des Forschungsprogramms, des Qualifizierungs- und Betreuungskonzepts sowie des wissenschaftlichen Umfelds eine intensive Befassung und Auseinandersetzung mit dem geplanten wissenschaftlichen Thema verlangt und selbst die eher technisch anmutende Zusammenstellung von Publikationen die Fähigkeit vorausgesetzt habe, die Veröffentlichungen der beteiligten Wissenschaftler in ihrer Bedeutung für das Projekt einschätzen zu können, liegt darin keine hinreichend aussagekräftige Feststellung der Aufgaben des Klägers. An welchen Arbeitsschritten der Kläger 38

„inhaltlich beteiligt“ war und inwiefern die von ihm geleisteten „organisatorischen Vorarbeiten“ für die Erstellung der Antragsskizze wissenschaftlichen, seine Gesamttätigkeit prägenden Zuschnitt hatten, lässt sich dieser Begründung des Landesarbeitsgerichts nicht entnehmen. Dies wird vom Landesarbeitsgericht ergänzend aufzuklären sein.

IV. Das angefochtene Urteil ist daher hinsichtlich der Abweisung des Klageantrags zu 3. aufzuheben und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO). Der Zurückverweisung unterliegt damit auch der auf Abgabe eines Angebots auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags gerichtete Hilfsantrag zu 4., der dem Senat nicht zur Entscheidung anfällt. 39

V. Die Zurückverweisung erübrigt sich nicht deshalb, weil sich die angefochtene Entscheidung aus anderen Gründen als im Ergebnis zutreffend darstellt (§ 561 ZPO) oder die Sache auf der Grundlage des festgestellten Sachverhältnisses zur Entscheidung reif wäre (§ 563 Abs. 3 ZPO). Der Senat kann auf der Grundlage der bisher getroffenen Tatsachenfeststellungen nicht beurteilen, ob die Befristung zum 31. Dezember 2012 nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 oder Nr. 7 TzBfG oder nach § 2 Abs. 2 Satz 1 WissZeitVG gerechtfertigt ist. 40

Das Landesarbeitsgericht hat - aus seiner Sicht konsequent - nicht geprüft, ob die von dem beklagten Land vorgetragene sachlichen Gründe die Befristung im Arbeitsvertrag vom 27. September 2012 rechtfertigen. Nach § 1 Abs. 2 WissZeitVG bleibt das Recht der Hochschulen unberührt, das in § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG bezeichnete Personal auch in nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes befristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen. Das beklagte Land hat sich insbesondere darauf berufen, dass der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung des Klägers nur vorübergehend iSd. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG bestanden habe, weil es sich bei der Erstellung der Antragsskizze um eine zeitlich begrenzte Aufgabe gehandelt habe. Es hat außerdem geltend gemacht, dass die Voraussetzungen für eine Befristung aus haushaltsrechtlichen Gründen nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG bzw. der 41

Drittmittelbefristung nach § 2 Abs. 2 Satz 1 WissZeitVG erfüllt seien. Tatsachenfeststellungen hierzu hat das Landesarbeitsgericht bislang nicht getroffen. Dies wird ggf. nachzuholen und zu prüfen sein, ob einer der geltend gemachten Sachgründe die Befristung rechtfertigt.

Gräfl

M. Rennpferdt

Kiel

Busch

Hansen