

Bundesarbeitsgericht  
Siebter Senat

Urteil vom 25. April 2018  
- 7 AZR 181/16 -  
ECLI:DE:BAG:2018:250418.U.7AZR181.16.0

I. Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven  
Kammern Bremen

Urteil vom 3. März 2015  
- 4 Ca 4042/14 -

II. Landesarbeitsgericht Bremen

Urteil vom 23. Februar 2016  
- 1 Sa 55/15 -

---

Entscheidungsstichworte:

Befristung nach dem WissZeitVG - Höchstbefristungsdauer - Verlängerung - Betreuung eines Kindes in Adoptionspflege

# BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 181/16

1 Sa 55/15  
Landesarbeitsgericht  
Bremen

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
25. April 2018

## URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. April 2018 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel und die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt sowie die ehrenamtliche Richterin Holzhausen und den ehrenamtlichen Richter Strippelmann für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 23. Februar 2016 - 1 Sa 55/15 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung geendet hat. 1

Die Klägerin absolvierte ab dem Sommersemester 1998 ein Promotionsstudium an der Universität B in den Fächern Ältere und Neuere Germanistik/Sprach- und Kulturwissenschaft/Turkologie. Die mündliche Prüfung im Promotionsverfahren legte die Klägerin am 7. Mai 2003 ab. Das Doktordiplom wurde ihr am 19. Juni 2004 ausgehändigt; seither ist die Klägerin nach der Promotionsordnung der Philosophischen Fakultät der Universität B berechtigt, den Titel „Dr. phil.“ zu führen. 2

Nach ihrer Promotion war die Klägerin vom 1. April 2005 bis zum 1. April 2007 an der Universität G, vom 18. Mai 2009 bis zum 31. März 2010 an der Universität Be und vom 1. April 2010 bis zum 31. März 2014 bei der beklagten Freien Hansestadt an der Universität Bremen tätig. Dort wurde die Klägerin zunächst als Vertretungsprofessorin und zuletzt ab dem 1. Oktober 2012 auf der Grundlage der befristeten Arbeitsverträge vom 4. September 2012 und vom 13. Januar 2014 als Universitätslektorin für den Aufgabenbereich „Deutsch als Zweitsprache“ beschäftigt. Die Gesamtbeschäftigungszeit nach Abschluss der Promotion bis zum 31. März 2014 betrug sechs Jahre, zehn Monate und 15 Tage. 3

In dem zum 15. Januar 2014 befristeten Arbeitsvertrag vom 4. September 2012 heißt es ua.: 4

„§ 2

Es handelt sich um ein befristetes Beschäftigungsverhältnis gemäß § 2 Abs. 1 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) ...“

In dem zum 31. März 2014 befristeten Arbeitsvertrag vom 13. Januar 2014, den die Klägerin unter dem Vorbehalt unterzeichnete, „dass nicht bereits ein unbefristetes Arbeitsverhältnis aufgrund des Arbeitsvertrags vom 4. September 2012“ besteht, heißt es ua.: 5

„§ 2

Es handelt sich um ein befristetes Beschäftigungsverhältnis gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) ... in Verbindung mit § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG (Betreuung von C, geb. 2009) ...“

Nach einem Schreiben des Amts für Soziale Dienste - Adoptionsstelle - vom 10. Juni 2011 wurde der Klägerin „das Kind C, (geboren) 2009, am 10. Juni 2011 in Pflege mit dem Ziel der späteren Adoption vermittelt“. Ab diesem Zeitpunkt betreute die Klägerin das Kind in ihrem Haushalt. 6

Mit ihrer am 30. Januar 2014 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 5. Februar 2014 zugestellten Klage und mit der am 3. April 2014 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 7. April 2014 zugestellten Klageerweiterung hat sich die Klägerin gegen die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses aufgrund Befristungen zum 15. Januar 2014 und zum 31. März 2014 gewandt. Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, die Befristungen seien wegen Überschreitung der zulässigen Höchstbefristungsdauer unwirksam. Die Höchstbefristungsdauer habe sich nicht wegen der Betreuung des Pflegekindes nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG in der bis zum 16. März 2016 geltenden Fassung um zwei Jahre verlängert, da sie für das Pflegekind bis zu der Adoption im Januar 2014 kein Sorgerecht gehabt habe. Auch fehle es an der erforderlichen Vereinbarung, die Befristung auf § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG zu stützen. Außerdem verlängere sich die Höchstbefristungsdauer 7

nur um die tatsächliche Dauer der Kinderbetreuung während der Vertragslaufzeit. Die Befristung sei auch deshalb unwirksam, weil der Dekan ihr im Vorstellungsgespräch zugesagt habe, ihre Stelle als Universitätslektorin vorzeitig zu entfristen.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt

8

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Befristung im Arbeitsvertrag vom 4. September 2012 nicht mit Ablauf des 15. Januar 2014 beendet worden ist;
2. hilfsweise festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Befristung im Arbeitsvertrag vom 13. Januar 2014 nicht mit Ablauf des 31. März 2014 beendet ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Befristung der Arbeitsverträge sei nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG gerechtfertigt. Der Dekan habe der Klägerin nicht die Entfristung der Stelle, sondern eine zeitnahe Entscheidung über die Entfristung zugesagt. Über Stellenentfristungen könne im Übrigen nicht der Dekan, sondern nur die Universitätsleitung entscheiden.

9

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihr Begehren weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

10

## **Entscheidungsgründe**

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Die Klage ist nicht begründet.

11

I. Der mit dem Klageantrag zu 1. erhobene Befristungskontrollantrag, mit dem sich die Klägerin gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund

12

der im Arbeitsvertrag vom 4. September 2012 vereinbarten Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 15. Januar 2014 wendet, ist unbegründet.

1. Auf der Grundlage der bisherigen Feststellungen durfte das Landesarbeitsgericht nicht davon ausgehen, dass die im (vorletzten) Arbeitsvertrag der Parteien vom 4. September 2012 vereinbarte Befristung zum 15. Januar 2014 der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle unterliegt. 13

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats ist bei mehreren aufeinanderfolgenden 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 maßgeblich 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 davorliegenden 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 12. April 2017 - 7 AZR 436/15 - Rn. 13; 23. März 2016 - 7 AZR 70/14 - Rn. 18, BAGE 154, 375; 18. Juli 2012 - 7 AZR 443/09 - Rn. 12, BAGE 142, 308; 24. August 2011 - 7 AZR 228/10 - Rn. 51, BAGE 139, 109*). 14

b) Das Landesarbeitsgericht hat nicht geprüft, ob anlässlich des Abschlusses des letzten befristeten Arbeitsvertrags vom 13. Januar 2014 ein derartiger Vorbehalt vereinbart wurde. Auf der Grundlage der bislang getroffenen Tatsachenfeststellungen kann dies nicht beurteilt werden. Das Landesarbeitsgericht hat lediglich Feststellungen zu der Vorbehaltserklärung der Klägerin getroffen. Die Klägerin hatte den Arbeitsvertrag vom 13. Januar 2014 unter dem Vorbehalt 15

unterzeichnet, dass nicht bereits ein unbefristetes Arbeitsverhältnis aufgrund des Arbeitsvertrags vom 4. September 2012 besteht. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch nicht festgestellt, wie sich die Beklagte zu der Vorbehaltserklärung der Klägerin verhalten hat.

2. Der Rechtsfehler führt jedoch nicht zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht, da der Senat aus anderen Gründen eine abschließende Entscheidung treffen kann (§ 563 Abs. 3 ZPO). Es kann zu Gunsten der Klägerin unterstellt werden, dass die Parteien ihr bei Abschluss des letzten Vertrags das Recht vorbehalten haben, die zum 15. Januar 2014 vereinbarte Befristung gerichtlich überprüfen zu lassen. Der Befristungskontrollantrag ist jedenfalls deshalb unbegründet, weil die Befristung nach § 2 Abs. 1 Satz 2 bis Satz 4 WissZeitVG in der hier maßgeblichen, bis zum 16. März 2016 geltenden Fassung (im Folgenden WissZeitVG) gerechtfertigt ist. 16

a) Die Beklagte kann die Befristung auf § 2 Abs. 1 WissZeitVG stützen. 17

aa) Die 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. Der Arbeitsvertrag vom 4. September 2012 nimmt auf § 2 Abs. 1 WissZeitVG Bezug. 18

bb) Auf die im Arbeitsvertrag vom 4. September 2012 vereinbarte Befristung findet § 2 Abs. 1 WissZeitVG Anwendung. 19

(1) Der zeitliche Geltungsbereich des WissZeitVG in der bis zum 16. März 2016 geltenden Fassung ist eröffnet. Für die Wirksamkeit der Befristung ist die im Zeitpunkt ihrer Vereinbarung geltende Rechtslage maßgeblich (vgl. BAG 27. September 2017 - 7 AZR 629/15 - Rn. 13; 30. August 2017 - 7 AZR 524/15 - Rn. 14; 9. Dezember 2015 - 7 AZR 117/14 - Rn. 27, BAGE 153, 365; 2. September 2009 - 7 AZR 291/08 - Rn. 10, BAGE 132, 54). Es kommt daher nicht auf § 2 Abs. 1 WissZeitVG in der ab 17. März 2016 geltenden Neufassung an, sondern auf die bis dahin geltende Regelung. Das WissZeitVG ist mit dem „Gesetz zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft“ vom 20

12. April 2007 (*BGBI. I S. 506*) beschlossen worden und am 18. April 2007 in Kraft getreten. Die am 4. September 2012 vereinbarte Befristung unterfällt nicht einer der auf andere Rechtsgrundlagen verweisenden Übergangsregelungen nach § 6 WissZeitVG (*vgl. hierzu: BAG 24. August 2011 - 7 AZR 228/10 - Rn. 19, BAGE 139, 109; 1. Juni 2011 - 7 AZR 827/09 - Rn. 16 f., BAGE 138, 91*).

(2) Auch der betriebliche Geltungsbereich von § 2 Abs. 1 WissZeitVG ist eröffnet. Es handelt sich um den Abschluss eines Arbeitsvertrags für eine bestimmte Zeit an einer Einrichtung des Bildungswesens, die nach Landesrecht eine staatliche Hochschule ist. Die Universität Bremen ist gemäß § 1 Abs. 2 des Bremischen Hochschulgesetzes idF der Bekanntmachung vom 22. Juni 2010 eine staatliche Hochschule der Freien Hansestadt Bremen. Voraussetzung für die Anwendbarkeit von § 2 WissZeitVG auf befristete Arbeitsverträge ist nicht, dass die staatliche Hochschule Vertragsarbeitgeber ist. Die Beklagte kann als Trägerin der Hochschule von den Möglichkeiten des WissZeitVG zur Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichem Personal Gebrauch machen (*BAG 30. August 2017 - 7 AZR 524/15 - Rn. 15; 20. April 2016 - 7 AZR 657/14 - Rn. 15; 1. Juni 2011 - 7 AZR 827/09 - Rn. 18, BAGE 138, 91*).

(3) Die Klägerin unterfällt dem personellen Geltungsbereich von § 2 Abs. 1, § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG. Nach den vom Landesarbeitsgericht gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG in Bezug genommenen Feststellungen des Arbeitsgerichts gehört die Klägerin zum wissenschaftlichen Personal iSv. § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG. Diese Feststellungen hat die Klägerin nicht angegriffen.

b) Die Befristung genügt den Anforderungen von § 2 Abs. 1 Satz 2 bis Satz 4 WissZeitVG.

aa) Die Befristung von Arbeitsverträgen mit nicht promoviertem wissenschaftlichen und künstlerischen Personal ist nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig. Nach abgeschlossener Promotion, dh. in der sog. Postdoc-Phase, ist gemäß § 2 Abs. 1 Satz 2 Halbs. 1 WissZeitVG eine Befristung bis zu einer 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. Die nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 WissZeitVG insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich gemäß § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind. Innerhalb der jeweiligen Höchstbefristungsdauer sind nach § 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG auch Verlängerungen eines befristeten Vertrags möglich.

bb) Die im Arbeitsvertrag vom 4. September 2012 vereinbarte Befristung zum 15. Januar 2014 erfüllt diese Voraussetzungen. 25

(1) Die Befristung wurde nach dem Abschluss der Promotion vereinbart. Die Klägerin wurde spätestens mit Aushändigung des Doktordiploms am 19. Juni 2004 promoviert. Die streitige Befristung wurde im September 2012 vereinbart. 26

(2) Die Vereinbarung vom 4. September 2012 ist eine Verlängerung eines befristeten Vertrags iSv. § 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG. Dem steht nicht entgegen, dass sich die Laufzeit der Verträge nicht stets unmittelbar an den vorherigen Vertrag anschloss und die Arbeitsbedingungen nicht unverändert blieben. Eine Vertragsverlängerung iSv. § 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG setzt dies - anders als eine Vertragsverlängerung nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG und nach § 1 Abs. 1 Satz 2 BeschFG 1996 - nicht voraus. Vielmehr ist innerhalb der jeweiligen Höchstbefristungsdauer nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG auch der mehrfache Neuabschluss befristeter Arbeitsverträge zulässig (*vgl. dazu ausführlich BAG 9. Dezember 2015 - 7 AZR 117/14 - Rn. 40, BAGE 153, 365*). 27

(3) Die Höchstbefristungsdauer ist nicht überschritten. Die Klägerin stand nach der Promotion bis zum 15. Januar 2014 insgesamt sechs Jahre, sieben Monate und 29 Tage in auf die Höchstbefristungsdauer anzurechnenden Arbeitsverhältnissen. Die zulässige Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren hat sich wegen der Betreuung des Pflegekindes durch die Klägerin nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG um zwei auf acht Jahre verlängert. 28

(a) Nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG verlängert sich die zulässige Höchstbefristungsdauer bei der Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind. Von einer Betreuung ist regelmäßig auszugehen, wenn der Beschäftigte mit dem Kind in einem gemeinsamen Haushalt lebt (*BT-Drs. 16/3438 S. 12*). In diesem Fall kann unterstellt werden, dass es zu einer betreuungsbedingten Mehrbelastung kommt, der durch eine Verlängerung der Höchstbefristungsdauer Rechnung getragen werden soll (*BAG 23. März 2016 - 7 AZR 70/14 - Rn. 51, BAGE 154, 375*). 29

(aa) Zu den Kindern iSd. § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG gehören auch Kinder, die mit dem Ziel der Annahme als Kind in den Haushalt aufgenommen wurden (*Löwisch NZA 2007, 479, 483; Kittner/Däubler/Zwanziger-Däubler/Nebe KSchR 9. Aufl. § 2 WissZeitVG Rn. 19; aA Krause in Geis Hochschulrecht in Bund und Ländern Stand Juli 2011 WissZeitVG § 2 Rn. 39; ErfK/Müller-Glöge 16. Aufl. § 2 WissZeitVG Rn. 6a; Preis WissZeitVG § 2 Rn. 36; APS/Schmidt 4. Aufl. WZVG § 2 Rn. 17; KR/Treber 11. Aufl. § 2 WissZeitVG Rn. 30*). 30

Aus dem Gesetzeswortlaut ergibt sich allerdings nicht eindeutig, ob zu den Kindern iSv. § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG nur eigene Abkömmlinge (§§ 1589 ff. BGB) und angenommene Kinder (§§ 1741 ff. BGB) oder auch Kinder gehören, die mit dem Ziel der Annahme als Kind in den Haushalt aufgenommen wurden (*sog. Adoptionspflege, § 1 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 BEEG*). § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG enthält keine eigene Definition für den Begriff „Kind“. Die Vorschrift verweist weder auf die Bestimmungen des BGB noch auf die des BEEG. Der Gesetzessystematik lässt sich ebenfalls nicht eindeutig entnehmen, ob sich der Begriff „Kinder“ iSv. § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG nach den Verwandtschaftsregelungen des BGB oder dem Begriff des Kindes im BEEG bestimmt. Einerseits deutet die Formulierung in § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 WissZeitVG „Betreuung oder Pflege eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren oder pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger“ darauf hin, dass „Kinder“ iSv. § 2 WissZeitVG eine Teilgruppe der dort angesprochenen Angehörigen sein sollen. Andererseits besteht die Möglichkeit zur Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags nach § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 3 WissZeitVG auch bei 31

einer Inanspruchnahme von Elternzeit wegen der Betreuung eines Kindes, das mit dem Ziel der Annahme als Kind in den Haushalt aufgenommen wurde (§ 1 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1, § 15 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchst. b BEEG). Sinn und Zweck des § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG sprechen jedoch dafür, dass die zulässige Höchstbefristungsdauer sich auch im Fall der Betreuung eines Kindes, das mit dem Ziel der Annahme als Kind in den Haushalt aufgenommen wurde, um zwei Jahre verlängert. Mit der Regelung in § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG wollte der Gesetzgeber der Kinderlosigkeit von Nachwuchswissenschaftlern entgegenwirken (*BT-Drs. 16/3438 S. 8*). Die Verlängerung der zulässigen Befristungsdauer sollte der Mehrfachbelastung der Nachwuchswissenschaftler durch Kinderbetreuung neben der Arbeit an der Dissertation bzw. Habilitation und der Tätigkeit an der Hochschule Rechnung tragen. Dadurch sollten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ermutigt werden, bereits in der Qualifizierungsphase Familien mit Kindern zu gründen (*BT-Drs. 16/3438 S. 9*). Bei der Familiengründung durch Annahme eines Kindes besteht eine solche Mehrfachbelastung schon vor der Annahme des Kindes. Die Annahme eines Kindes setzt nach § 1744 BGB regelmäßig voraus, dass der Annehmende das Kind zuvor angemessene Zeit in Pflege gehabt hat (sog. Adoptionspflege). Bei einer Adoptionspflege sind die Pflegeeltern zur Betreuung und Erziehung des Kindes verpflichtet. Ihnen kann auch die Vertretung des Kindes in Angelegenheiten des täglichen Lebens übertragen werden (§ 1688 Abs. 1 BGB). Die Betreuung und Erziehung von Kindern im Rahmen der Adoptionspflege ist nach der Wertung des Gesetzgebers typischerweise nicht weniger zeitaufwändig als die Betreuung eigener Kinder, auch wenn den Pflegeeltern nicht das Sorgerecht zusteht. Daher kann bei der Adoptionspflege, bei der es sich um eine „rechtlich verfestigte Familienbeziehung“ handelt (*vgl. BT-Drs. 16/1889 S. 19*), ein Anspruch auf Elternzeit bestehen (§ 1 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1, § 15 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchst. b BEEG). Bei einer Dreifachbelastung mit der Tätigkeit an der Hochschule, der Arbeit an der Dissertation bzw. Habilitation und der Betreuung des mit dem Ziel der Annahme als Kind in den Haushalt aufgenommenen Kindes benötigen Nachwuchswissenschaftler mehr Zeit für die wissenschaftliche Qualifizierung. Sie befinden sich daher insoweit in einer vergleichbaren Situation wie Nachwuchswissenschaftler, die

leibliche oder bereits adoptierte Kinder betreuen. Auch ihnen hilft die Verlängerung der zulässigen Befristungsdauer, die Mehrfachbelastung zu mildern. Damit werden die Nachwuchswissenschaftler zugleich ermutigt, ein Kind mit dem Ziel der Annahme als Kind in den Haushalt aufzunehmen und damit die Voraussetzungen für die Familiengründung durch Annahme eines Kindes zu schaffen.

Dieses Verständnis wird auch nicht durch die Änderungen des § 2 Abs. 1 WissZeitVG durch das am 17. März 2016 in Kraft getretene 1. WissZeitVG-Änderungsgesetz vom 11. März 2016 (*BGBI. I S. 442, WissZeitVG nF*) infrage gestellt. Die Regelung des § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG findet sich seit der Gesetzesnovellierung in § 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG nF. Diese Regelung wurde um § 2 Abs. 1 Satz 5 WissZeitVG nF ergänzt. Danach gilt Satz 4 auch, wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 15 Abs. 1 Satz 1 BEEG vorliegen. Das betrifft ua. Kinder, die mit dem Ziel der Annahme als Kind in den Haushalt aufgenommen wurden (§ 1 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1, § 15 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchst. b BEEG). Mit dieser Ergänzung sollte ausweislich der Gesetzesbegründung keine Gesetzesänderung, sondern eine Klarstellung in Bezug auf den im WissZeitVG verwandten Begriff des Kindes erfolgen (*BT-Drs. 18/6489 S. 1, 8*). Um dem in der rechtswissenschaftlichen Kommentarliteratur aufgezeigten Auslegungsproblem abzuhelpfen, sollte mit dem neuen Satz 5 klargestellt werden, dass Kinder im Sinne der „familienpolitischen Komponente“ nicht nur leibliche Kinder sind, sondern auch andere Kinder, zu denen eine rechtlich verfestigte Familienbeziehung besteht, insbesondere Stief- und Pflegekinder (*BT-Drs. 18/6489 S. 11*). Damit hat der Gesetzgeber deklaratorisch den Begriff des Kindes im WissZeitVG vereinheitlicht und einen Gleichklang zu den Regelungen der Elternzeit im BEEG hergestellt.

32

(bb) Die Verlängerung der zulässigen Höchstbefristungsdauer setzt weder eine Vereinbarung der Parteien, die Befristung auf § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG zu stützen, noch die Kenntnis des Arbeitgebers von der Betreuungssituation voraus. Die zweijährige Verlängerung tritt „bei Betreuung“ eines oder mehrerer Kinder automatisch ein. Damit stellt das Gesetz auf den Um-

33

stand der Kinderbetreuung als solchen ab (*BAG 8. Juni 2016 - 7 AZR 568/14 - Rn. 27; 23. März 2016 - 7 AZR 70/14 - Rn. 53, BAGE 154, 375*), nicht auf eine Vereinbarung der Parteien. Daher genügt es, dass die Voraussetzung der Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren objektiv vorliegt.

(cc) Die Höchstbefristungsdauer nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 WissZeitVG verlängert sich grundsätzlich um zwei Jahre, wenn während eines auf die Höchstbefristungsdauer anzurechnenden Beschäftigungsverhältnisses ein Kind unter 18 Jahren betreut wird. Das gilt auch dann, wenn der Betreuungsbedarf erst innerhalb der letzten zwei Jahre vor Ablauf der Höchstbefristungsdauer auftritt (*BAG 8. Juni 2016 - 7 AZR 568/14 - Rn. 26; 23. März 2016 - 7 AZR 70/14 - Rn. 52, BAGE 154, 375*). Der Betreuungsbedarf muss lediglich vor Ablauf der Höchstbefristungsdauer eingetreten sein. Das folgt aus dem Tatbestandsmerkmal der Verlängerung. Nach Ablauf der Höchstbefristungsdauer kann es nicht zu deren Verlängerung kommen (*BAG 8. Juni 2016 - 7 AZR 568/14 - Rn. 26; 23. März 2016 - 7 AZR 70/14 - Rn. 53, aaO*). 34

(b) Danach hat sich im Streitfall die nach § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG zulässige Höchstbefristungsdauer wegen der Betreuung des mit dem Ziel der Annahme als Kind in den Haushalt der Klägerin aufgenommenen minderjährigen Kindes von sechs auf acht Jahre verlängert. Die sechsjährige Höchstbefristungsdauer war bei Beginn der Betreuung am 10. Juni 2011 während des auf die Höchstbefristungsdauer anzurechnenden Beschäftigungsverhältnisses bei der Beklagten noch nicht abgelaufen. Bis zu diesem Zeitpunkt waren auf die gemäß § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG für die Postdoc-Phase zur Verfügung stehende Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren (72 Monaten) vier Jahre und 24 Tage anzurechnen (24 Monate und ein Tag vom 1. April 2005 bis 1. April 2007, zehn Monate und 13 Tage vom 18. Mai 2009 bis 31. März 2010, 14 Monate und zehn Tage vom 1. April 2010 bis zum 10. Juni 2011). 35

c) Der Beklagten ist es auch nicht nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) verwehrt, sich auf § 2 Abs. 1 Satz 2 bis Satz 4 WissZeitVG zu berufen. 36

aa) Anhaltspunkte dafür, dass die Beklagte die durch § 2 Abs. 1 Satz 2 bis Satz 4 WissZeitVG eröffnete Befristungsmöglichkeit im Streitfall rechtsmissbräuchlich genutzt haben könnte, liegen nicht vor. Die Klägerin durfte nicht darauf vertrauen, dass die Beklagte sich nicht auf die Verlängerung der zulässigen Befristungsdauer nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG berufen würde. Das gilt auch dann, wenn die Beklagte bei Abschluss des Arbeitsvertrags vom 4. September 2012 davon ausgegangen sein sollte, dass die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG nicht vorlagen. Da die Verlängerung der Höchstbefristungsdauer kraft Gesetzes und ohne Zutun der Parteien eintritt, konnte die Klägerin allein aus einem etwaigen Irrtum der Beklagten nichts zu ihren Gunsten herleiten. 37

bb) Die von der Klägerin behauptete Zusage des Dekans, die Stelle als Universitätslektorin vorzeitig zu entfristen, hätte - selbst wenn sie erfolgt wäre - nicht zur Folge, dass sich die Beklagte nicht auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der Befristung zum 15. Januar 2014 berufen könnte. Aus einer derartigen Zusage hätte sich allenfalls ein Anspruch auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags ergeben können, wenn der Dekan zur Abgabe solcher Erklärungen berechtigt gewesen wäre (*vgl. hierzu BAG 9. Dezember 2015 - 7 AZR 117/14 - Rn. 48, BAGE 153, 365; 17. Januar 2007 - 7 AZR 81/06 - Rn. 17*). Ein Anspruch auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags ist jedoch nicht Gegenstand der Klage. 38

II. Der für den Fall des Unterliegens mit dem Hauptantrag gestellte Hilfsantrag ist ebenfalls unbegründet. Die im Arbeitsvertrag vom 13. Januar 2014 vereinbarte Befristung des Arbeitsvertrags zum 31. März 2014 ist nach § 2 Abs. 1 Satz 2 bis Satz 4 WissZeitVG gerechtfertigt. 39

1. Das Zitiergebot des § 2 Abs. 4 Satz 1 WissZeitVG ist auch in Bezug auf die Befristung zum 31. März 2014 eingehalten. Im Arbeitsvertrag vom 13. Januar 2014 ist angegeben, dass es sich um ein befristetes Beschäftigungsverhältnis gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 WissZeitVG iVm. § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG handelt. 40

2. Die im Änderungsvertrag vom 13. Januar 2014 vereinbarte Befristung unterfällt dem Anwendungsbereich des § 2 Abs. 1 WissZeitVG ebenso wie die Befristung zum 15. Januar 2014. 41
3. Die Befristung genügt den Anforderungen des § 2 Abs. 1 Satz 2 bis Satz 4 WissZeitVG. Die Höchstbefristungsdauer von acht Jahren ist nicht überschritten. Die Klägerin stand bis zum 31. März 2014 insgesamt sechs Jahre, zehn Monate und 15 Tage in auf die Höchstbefristungsdauer anzurechnenden Arbeitsverhältnissen. 42
4. Der Wirksamkeit der Befristung steht die Dauer der Vertragslaufzeit nicht entgegen. 43
- a) Eine Befristung nach § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG setzt lediglich voraus, dass die Höchstbefristungsdauer nicht überschritten wird. Von weiteren Voraussetzungen ist die Befristung - anders als nach der Neufassung (§ 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG nF) - nicht abhängig (vgl. zu § 57b Abs. 1 Satz 1 HRG in der bis zum 31. Dezember 2006 geltenden Fassung BAG 16. Juli 2008 - 7 AZR 322/07 - Rn. 16). Eine Mindestbefristungsdauer ist in § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG nicht vorgesehen. Da § 2 Abs. 1 WissZeitVG eine sachgrundlose Befristung regelt, ist es auch nicht erforderlich, dass die angestrebte wissenschaftliche Qualifikation in dem vereinbarten Zeitraum erreicht oder jedenfalls sinnvoll vorangetrieben werden kann (*Krause in Geis Hochschulrecht in Bund und Ländern Stand Juli 2011 WissZeitVG § 2 Rn. 13; ErfK/Müller-Glöge 16. Aufl. § 2 WissZeitVG Rn. 2; aA Preis WissZeitVG § 2 Rn. 12; KR/Treber 11. Aufl. § 2 WissZeitVG Rn. 38*). Nur bei einer Sachgrundbefristung muss sich die Vertragslaufzeit am Sachgrund der Befristung orientieren und so mit ihm im Einklang stehen, dass sie nicht gegen das Vorliegen des Sachgrunds spricht (vgl. etwa BAG 25. Oktober 2017 - 7 AZR 712/15 - Rn. 12). Deshalb beruft sich die Klägerin ohne Erfolg auf die Entscheidung des Senats vom 27. Januar 1988 (- 7 AZR 53/87 - zu II 4 der Gründe, BAGE 57, 256). Diese betraf eine Sachgrundbefristung. 44

b) Es kann dahinstehen, ob eine Befristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG im Einzelfall rechtsmissbräuchlich sein kann, wenn die Kürze der Vertragslaufzeit, insbesondere bei wiederholten Befristungen, eine ernsthafte Qualifizierung ausschließt und auch sonst keine im Interesse des Arbeitnehmers liegenden Gründe ersichtlich sind, eine kurze Vertragslaufzeit zu vereinbaren (*vgl. etwa Krause in Geis Hochschulrecht in Bund und Ländern Stand Juli 2011 WissZeitVG § 2 Rn. 13; ErfK/Müller-Glöge 16. Aufl. § 2 WissZeitVG Rn. 2*). Anhaltspunkte für eine rechtsmissbräuchliche Gestaltung der Vertragsdauer sind im Streitfall nicht ersichtlich. Der vorletzte Vertrag der Parteien wurde für eine Dauer von 15,5 Monaten geschlossen. Die Habilitationsschrift der Klägerin befand sich nach ihren Angaben Ende 2013/Anfang 2014 bereits im Druck.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. 46

Gräfl

Kiel

M. Rennpferdt

Holzhausen

Strippelmann