

Bundesarbeitsgericht  
Siebter Senat

Urteil vom 23. Oktober 2019  
- 7 AZR 7/18 -  
ECLI:DE:BAG:2019:231019.U.7AZR7.18.0

I. Arbeitsgericht  
Berlin

Urteil vom 2. März 2017  
- 41 Ca 9998/16 -

II. Landesarbeitsgericht  
Berlin-Brandenburg

Urteil vom 20. Oktober 2017  
- 8 Sa 588/17 -

---

Entscheidungsstichworte:

Befristung - staatl. anerk. Hochschule - Juniorprofessor

Leitsatz:

Der Arbeitsvertrag eines Juniorprofessors an einer staatlich anerkannten Hochschule kann - anders als der Arbeitsvertrag eines Juniorprofessors an einer staatlichen Hochschule - nach den Vorschriften des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes befristet werden.

# BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 7/18

8 Sa 588/17

Landesarbeitsgericht

Berlin-Brandenburg

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
23. Oktober 2019

## URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. Oktober 2019 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Waskow sowie die ehrenamtliche Richterin Holzhausen und den ehrenamtlichen Richter Mertz für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 20. Oktober 2017 - 8 Sa 588/17 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsverhältnisses, dessen befristeter Verlängerung sowie über die Neuvornahme eines Evaluationsverfahrens. 1

Bei der Beklagten handelt es sich um eine private Hochschule, die am 2. Februar 2011 vom Land Berlin staatlich anerkannt wurde. Der im Jahr 2003 promovierte Kläger war vom 16. September 2002 bis zum 15. Juni 2003 als „Assistant Professor“, vom 18. September 2003 bis zum 17. September 2009 als „Academic Director“ und vom 1. Mai 2007 bis zu seiner Abberufung am 31. Juli 2012 als Mitgeschäftsführer und Co-Dekan bei der Beklagten beschäftigt. Mit Arbeitsvertrag vom 31. Juli 2012 stellte die Beklagte den Kläger unter Bezugnahme auf das „Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft“ als Juniorprofessor für die Zeit vom 1. August 2012 bis zum 31. Juli 2015 ein mit der Option für den Kläger, die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses um ein Jahr zu verlangen. 2

Der Kläger war in der Zeit vom 1. August 2012 bis zum 31. Januar 2014 unter Fortzahlung der Vergütung freigestellt. Er machte von der Verlängerungsoption Gebrauch. Vor Ablauf der Vertragslaufzeit am 31. Juli 2016 beantragte er, das Arbeitsverhältnis um die Dauer seiner Freistellung zu verlängern. Die Beklagte lehnte dies ab mit der Begründung eines aus ihrer Sicht negativen Ergebnisses des Evaluationsverfahrens für den Kläger. 3

Mit seiner am 28. Juli 2016 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 4. August 2016 zugestellten Klage hat der Kläger die Unwirksamkeit der Befristung des Arbeitsvertrags zum 31. Juli 2016 geltend gemacht. Er hat die Auffassung vertreten, die Befristung könne nicht auf § 4 iVm. § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG gestützt werden, da er als Hochschullehrer nicht in den persönlichen Geltungsbereich dieser Vorschriften falle. Darüber hinaus sei die Befristung rechtsmissbräuchlich, da sie nicht seiner wissenschaftlichen Qualifizierung gedient habe; er habe bereits im Jahr 2012 die Voraussetzungen für die Übernahme einer regulären Professur erfüllt. Jedenfalls sei das Arbeitsverhältnis aufgrund seiner Freistellung in der Zeit vom 1. August 2012 bis zum 31. Januar 2014 nach § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 2 WissZeitVG bzw. § 95 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 des Gesetzes über die Hochschulen im Land Berlin (Berliner Hochschulgesetz - BerlHG) um 18 Monate zu verlängern. Die Freistellung sei als Anerkennung für seine vorherige Tätigkeit bei der Beklagten gewährt worden; er habe die Freistellung für wissenschaftliche Tätigkeiten zur weiteren Schärfung seines wissenschaftlichen Profils genutzt und sei insbesondere Forschungs- und Vortragstätigkeiten einschließlich Auslandsaufenthalten nachgegangen. Die Verlängerung müsse sich nicht unmittelbar an die vereinbarte Vertragslaufzeit anschließen. Nach dem Zweck der Vorschrift, die Qualifizierungszeit zu erhalten, müsse der Arbeitnehmer jedenfalls im Fall eines Streits über den Eintritt der Verlängerung die Möglichkeit haben, die Verlängerung erst zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch zu nehmen. Zusätzlich hierzu habe er einen Anspruch aus dem Arbeitsvertrag iVm. § 123 Abs. 6 Satz 6, § 102b Abs. 1 Satz 2 und Abs. 4 BerlHG und der Verletzung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Verlängerung seines Arbeitsverhältnisses um weitere zwei Jahre. Nach § 102b Abs. 1 Satz 2 BerlHG solle das Beamtenverhältnis eines Juniorprofessors, der nach § 102b Abs. 1 Satz 1 BerlHG für die Dauer von drei Jahren zum Beamten ernannt sei, mit dessen Zustimmung im Laufe des dritten Jahres um weitere drei Jahre verlängert werden, wenn er sich in seinem Amt bewährt habe. Diese Vorschrift gelte nach § 102b Abs. 4 BerlHG auch für ihn als angestellten Juniorprofessor. Da sein Arbeitsverhältnis bereits vier Jahre bestanden habe, könne er eine Verlängerung um zwei Jahre verlan-

4

gen. Die erforderliche Bewährung sei gegeben. Soweit die Beklagte in ihrem Evaluationsverfahren zu einem anderen Ergebnis gekommen sei, beruhe dies auf einer Verletzung der einschlägigen Vorschriften des BerlHG zum Evaluationsverfahren. Die Beklagte habe ihre Entscheidung, sein Arbeitsverhältnis nicht zu verlängern, auf fehlende Veröffentlichungen im Qualifikationszeitraum gestützt. Dagegen habe sie die Arbeitsverträge dreier Juniorprofessorinnen verlängert, obwohl diese im maßgeblichen Qualifikationszeitraum ebenfalls keine relevanten Veröffentlichungen vorzuweisen hätten. Jedenfalls sei die Beklagte verpflichtet, über die Verlängerung seines Arbeitsvertrags eine erneute, an der Rechtsauffassung des Gerichts orientierte Evaluationsentscheidung zu treffen und ihn im Falle einer positiven Entscheidung für zwei weitere Jahre als Juniorprofessor zu beschäftigen.

Der Kläger hat zuletzt sinngemäß beantragt

5

1. festzustellen, dass das zwischen dem Kläger und der Beklagten bestehende Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristung im Arbeitsvertrag vom 31. Juli 2012 mit Ablauf des 31. Juli 2016 geendet hat,

hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1.:

2. a) festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und der Beklagten auf Antrag des Klägers hin um die Dauer von 18 Monaten zu verlängern ist,

hilfsweise für den Fall, dass das Gericht diesen so gefassten Antrag für unzulässig hält,

2. b) festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und der Beklagten über den 31. Juli 2016 hinaus bis zum 31. Januar 2018 fortbestand,

außerdem hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1.:

3. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger ab Eintritt der Rechtskraft für zwei Jahre als Juniorprofessor zu den bisherigen Arbeitsbedingungen im Arbeitsvertrag vom 31. Juli 2012 weiter zu beschäftigen,

hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 3.:

4. die Beklagte zu verurteilen, das Verfahren zur Entscheidung über die Verlängerung der Juniorprofessur des Klägers unter Berücksichtigung der Rechtsauffassung des Gerichts unverzüglich nach Eintritt der Rechtskraft erneut durchzuführen, und den Kläger im Falle einer positiven Entscheidung über die Verlängerung für weitere zwei Jahre ab dem auf die Entscheidung folgenden Werktag als Juniorprofessor zu den bisherigen Arbeitsbedingungen im Arbeitsvertrag vom 31. Juli 2012 weiter zu beschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Befristung sei nach § 4 iVm. § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG gerechtfertigt. Dem Kläger stehe kein Anspruch auf Verlängerung des Arbeitsverhältnisses um die Dauer der Freistellung zu, da er zur weiteren Qualifizierung für eine Professur freigestellt und nicht für eine andere wissenschaftliche Tätigkeit beurlaubt worden sei. Der Kläger könne weder eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses um zwei Jahre noch eine erneute Durchführung des Evaluationsverfahrens verlangen. Die Evaluationsergebnisse und die damit verbundene Entscheidung, das Arbeitsverhältnis nicht zu verlängern, beruhten auf wissenschaftlichen Erwägungen. Das Evaluationsverfahren sei für alle Kandidaten gleichermaßen nach den bei der Beklagten hierfür geltenden Richtlinien durchgeführt worden. Selbst im Falle einer positiven Evaluation bestehe nach diesen Richtlinien kein Fortsetzungsanspruch.

6

Das Arbeitsgericht hat die Klage, mit der der Kläger erstinstanzlich nur die Anträge zu 1., 2. a) und 4. verfolgt hatte, abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers mit den zuletzt gestellten Anträgen zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Begehren mit der Maßgabe weiter, dass er den Antrag zu 2. b) für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 2. a) stellt. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

7

## Entscheidungsgründe

- Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu  
Recht abgewiesen. 8
- I. Die mit dem Klageantrag zu 1. erhobene Befristungskontrollklage ist  
unbegründet. Das Arbeitsverhältnis hat aufgrund der vereinbarten Befristung  
am 31. Juli 2016 geendet. Die Befristung ist wirksam. Sie ist nach § 4 Satz 1  
iVm. § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG in der bis zum 16. März 2016 geltenden  
Fassung (im Folgenden WissZeitVG) gerechtfertigt. 9
1. Die Beklagte kann die Befristung auf § 4 Satz 1 iVm. § 2 Abs. 1 Satz 2  
WissZeitVG stützen. 10
- a) 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. Die Einhaltung des Zitiergebots erfordert  
nicht die Angabe der einzelnen Befristungsnormen (*BAG 23. März 2016  
- 7 AZR 70/14 - Rn. 22, BAGE 154, 375*). Der Arbeitsvertrag nimmt auf das  
„Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft“ Bezug. 11
- b) 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  
25. April 2018 - 7 AZR 181/16 - Rn. 20; 9. Dezember 2015 - 7 AZR 117/14 -  
Rn. 27, BAGE 153, 365; 2. September 2009 - 7 AZR 291/08 - Rn. 10,  
BAGE 132, 54*). Das WissZeitVG ist mit dem „Gesetz zur Änderung arbeits-  
rechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft“ vom 12. April 2007 (*BGBI. I  
S. 506*) beschlossen worden und am 18. April 2007 in Kraft getreten. Die im  
Arbeitsvertrag vom 31. Juli 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*). 12

c) Auch der betriebliche Geltungsbereich von §§ 4, 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG ist eröffnet. Nach § 4 Satz 1 WissZeitVG gelten §§ 1 bis 3 und § 6 WissZeitVG entsprechend für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an nach Landesrecht staatlich anerkannten Hochschulen. Die Beklagte wurde am 2. Februar 2011 als private Hochschule des Landes Berlin staatlich anerkannt. Der Abschluss des Arbeitsvertrags am 31. Juli 2012 erfolgte somit zu einem Zeitpunkt, in dem die Beklagte bereits staatlich anerkannt war. 13

d) Der Kläger unterfällt dem personellen Geltungsbereich von § 4 Satz 1 WissZeitVG. Er zählt als Juniorprofessor an einer nach Landesrecht staatlich anerkannten Hochschule zum wissenschaftlichen Personal iSv. § 4 Satz 1 WissZeitVG. Er ist nicht vom Anwendungsbereich des Gesetzes nach § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG ausgeschlossen. § 4 Satz 1 WissZeitVG verweist hinsichtlich des personellen Geltungsbereichs nicht auf § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG, sondern bestimmt den personellen Geltungsbereich für das Personal an staatlich anerkannten Hochschulen eigenständig. Dies ergibt die Auslegung von § 4 Satz 1 WissZeitVG. 14

aa) Maßgebend für die Gesetzesauslegung ist der in der Norm zum Ausdruck kommende objektivierte Wille des Gesetzgebers, wie er sich aus dem Wortlaut der Vorschrift und dem Sinnzusammenhang ergibt, in den die Regelung hineingestellt ist. Der Erfassung des objektiven Willens des Gesetzgebers dienen die anerkannten Methoden der Gesetzesauslegung aus dem Wortlaut der Norm, der Systematik, ihrem Sinn und Zweck sowie aus den Gesetzesmaterialien und der Entstehungsgeschichte. Unter diesen Methoden hat keine unbedingten Vorrang. Welche Regelungskonzeption der Gesetzgeber mit dem von ihm gefundenen Wortlaut tatsächlich verfolgt, ergibt sich unter Umständen erst aus den anderen Auslegungsgesichtspunkten. Wird daraus der Wille des Gesetzgebers klar erkennbar, ist dieser zu achten (*vgl. BVerfG 6. Juni 2018 - 1 BvL 7/14 ua. - Rn. 74 f., BVerfGE 149, 126; 19. März 2013 - 2 BvR 2628/10 ua. - Rn. 66, BVerfGE 133, 168; BAG 7. Februar 2019 - 6 AZR 75/18 -* 15



Rn. 16, BAGE 165, 315; 25. Mai 2016 - 5 AZR 135/16 - Rn. 28, BAGE 155, 202).

bb) Bereits der Wortlaut der Norm legt das Verständnis nahe, dass § 4 Satz 1 WissZeitVG seinen personellen Anwendungsbereich eigenständig bestimmt. Zwar ordnet § 4 Satz 1 WissZeitVG die entsprechende Geltung der §§ 1 bis 3 und § 6 WissZeitVG an, ohne § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG von der Verweisung auszunehmen. Jedoch enthält § 4 Satz 1 WissZeitVG eine eigene, von § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG abweichende Festlegung des personellen Geltungsbereichs. Die Vorschrift gilt nach dem Wortlaut ihres Satzes 1 für das wissenschaftliche und künstlerische Personal. Sie sieht damit - anders als § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG - keine Ausnahme für Hochschulprofessoren vor. Daraus ergibt sich, dass die Hochschullehrer grundsätzlich dem wissenschaftlichen Personal angehören und sie daher in den Anwendungsbereich des § 4 Satz 1 WissZeitVG fallen. 16

cc) Auch die Gesetzssystematik spricht dafür, dass § 4 Satz 1 WissZeitVG eine eigenständige Bestimmung des personellen Anwendungsbereichs enthält. 17

§ 2 WissZeitVG regelt den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit dem „in § 1 Abs. 1 Satz 1“ WissZeitVG genannten Personal. § 3 WissZeitVG ordnet für den Abschluss von Privatdienstverträgen mit Personal „im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 1“ WissZeitVG die entsprechende Geltung von §§ 1, 2 und 6 WissZeitVG an. Sowohl § 2 WissZeitVG als auch § 3 WissZeitVG verweisen damit ausdrücklich auf § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG, der Hochschullehrer von der Anwendung des WissZeitVG ausnimmt. Demgegenüber nehmen §§ 4 und 5 WissZeitVG, die den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an staatlich anerkannten Hochschulen (§ 4) und an Forschungseinrichtungen (§ 5) zum Gegenstand haben, nicht ausdrücklich auf § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG Bezug, sondern bestimmen insoweit, dass für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal die Vorschriften der §§ 1 bis 3 und § 6 WissZeitVG entsprechend gelten. § 5 WissZeitVG beschreibt mit der Formulierung „mit wissenschaftlichem Personal“ 18

einen eigenständigen personellen Geltungsbereich, also einen anderen als den in § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG (*ErfK/Müller-Glöge 19. Aufl. WissZeitVG § 5 Rn. 2 mwN; HK-TzBfG/Joussen 6. Aufl. WissZeitVG § 5 Rn. 3; Preis/Ulber WissZeitVG 2. Aufl. § 5 Rn. 10 mwN; APS/Schmidt 5. Aufl. WZVG § 5 Rn. 4 mwN; KR/Treber 12. Aufl. § 5 WissZeitVG Rn. 2; offengelassen von BAG 13. Februar 2013 - 7 AZR 284/11 - Rn. 22*). Dieser ist weitergehend als derjenige in § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG (*BT-Drs. 16/3438 S. 16*). Da auch § 4 WissZeitVG - insoweit wortgleich mit § 5 WissZeitVG - für das wissenschaftliche Personal die entsprechende Geltung von §§ 1 bis 3 und § 6 WissZeitVG vorsieht, ist davon auszugehen, dass auch § 4 Satz 1 WissZeitVG seinen personellen Geltungsbereich eigenständig bestimmt und dieser weitergehend ist als derjenige in § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG.

dd) Aus der Gesetzesbegründung zu § 4 WissZeitVG folgt kein anderes Ergebnis. 19

Nach der Gesetzesbegründung (*BT-Drs. 16/3438 S. 16*) ersetzt § 4 20  
WissZeitVG den früheren § 70 Abs. 5 HRG. Dies rechtfertigt allerdings entgegen der Ansicht des Klägers nicht die Annahme, dass § 4 WissZeitVG den bisherigen § 70 Abs. 5 HRG inhaltsgleich ersetzen soll. Die Ausgestaltung der Vorschrift spricht vielmehr gegen eine solche Annahme. Nach § 70 Abs. 5 HRG in der ab dem 25. August 1998 geltenden Fassung galten für staatlich anerkannte Hochschulen die Befristungsregelungen in §§ 57a bis 57f HRG entsprechend. § 70 Abs. 5 HRG enthielt damit keine eigenständige Regelung zum personellen Geltungsbereich, sondern verwies insoweit auf die für staatliche Hochschulen geltende Bestimmung in § 57a HRG. Der Gesetzgeber hat in § 4 Satz 1 WissZeitVG nicht in Anlehnung an § 70 Abs. 5 HRG bestimmt, dass für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge an staatlich anerkannten Hochschulen die §§ 1 bis 3 und § 6 WissZeitVG entsprechend gelten; er hat vielmehr in § 4 WissZeitVG - ebenso wie in § 5 WissZeitVG und abweichend von § 3 WissZeitVG - die entsprechende Geltung von §§ 1 bis 3 und § 6 WissZeitVG für das wissenschaftliche Personal angeordnet und damit den personellen Geltungsbereich eigenständig festgelegt.

Zwar enthält die Gesetzesbegründung zu § 4 WissZeitVG - anders als zu § 5 WissZeitVG - keinen ausdrücklichen Hinweis darauf, dass und aus welchem Grund die Regelung zum personellen Geltungsbereich weitergehend als § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG ist. Dies zwingt jedoch nicht zu dem Schluss, der personelle Anwendungsbereich des § 4 Satz 1 WissZeitVG solle dem des § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG entsprechen (*aA Krause in Geis Hochschulrecht in Bund und Ländern Stand Juli 2011 § 4 WissZeitVG Rn. 3*). Die unterschiedliche Regelung des personellen Geltungsbereichs erweist sich vielmehr deshalb als naheliegend, weil staatliche Hochschulen - anders als staatlich anerkannte Hochschulen - mit ihren Professoren auch Beamtenverhältnisse begründen können. Dies lässt es sinnvoll erscheinen, es dem Landesgesetzgeber zu überlassen, sowohl die Vorschriften für die Berufung von Professoren an staatlichen Hochschulen in ein Beamtenverhältnis auf Zeit oder Lebenszeit zu erlassen als auch die Voraussetzungen für die Befristung von Arbeitsverhältnissen angestellter Hochschulprofessoren an staatlichen Hochschulen zu regeln, um diese Vorschriften aufeinander abzustimmen. 21

2. Die Befristung genügt den Anforderungen von § 4 Satz 1 iVm. § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG. 22

a) Die Befristung von Arbeitsverträgen mit nicht promoviertem wissenschaftlichen Personal an staatlich anerkannten Hochschulen ist nach § 4 Satz 1 iVm. § 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 § 4 Satz 1 iVm. § 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. Innerhalb der jeweiligen Höchstbefristungsdauer sind nach § 4 Satz 1 iVm. § 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG auch Verlängerungen eines befristeten Vertrags möglich. 23

b) Die im Arbeitsvertrag vom 31. Juli 2012 vereinbarte Befristung zum 31. Juli 2016 erfüllt die Voraussetzungen des § 4 Satz 1 iVm. § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG. 24

- aa) Die Befristung wurde nach dem Abschluss der Promotion des Klägers vereinbart. Der Kläger wurde im Jahr 2003 promoviert. Die streitige Befristung wurde im Juli 2012 vereinbart. 25
- bb) Die Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren ist nicht überschritten. 26
- (1) Nach § 2 Abs. 3 Satz 1 WissZeitVG sind auf die in § 2 Abs. 1 WissZeitVG geregelte zulässige Befristungsdauer alle befristeten Arbeitsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung iSd. § 5 WissZeitVG abgeschlossen wurden, sowie entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit und Privatdienstverträge nach § 3 WissZeitVG anzurechnen. Nach § 2 Abs. 3 Satz 2 WissZeitVG werden auch befristete Arbeitsverhältnisse angerechnet, die nach anderen Rechtsvorschriften abgeschlossen wurden. 27
- (2) Danach überschreitet die im Arbeitsvertrag vereinbarte Befristung zum 31. Juli 2016 die zulässige Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren nicht. Zugunsten des Klägers kann unterstellt werden, dass seiner Tätigkeit als Geschäftsführer der Beklagten ein Arbeitsverhältnis zugrunde lag, das die Erbringung wissenschaftlicher Dienstleistungen zum Gegenstand hatte. Der Kläger stand seit der staatlichen Anerkennung der Beklagten am 2. Februar 2011 bis zum 31. Juli 2016 insgesamt fünf Jahre und sechs Monate bei der Beklagten in auf die Höchstbefristungsdauer anzurechnenden Arbeitsverhältnissen. Die Beschäftigungszeiten bei der Beklagten vor deren staatlicher Anerkennung sind auf die Höchstbefristungsdauer nicht anzurechnen. Die Beklagte war vor ihrer staatlichen Anerkennung keine „deutsche Hochschule“ iSv. § 2 Abs. 3 WissZeitVG. Erst mit der staatlichen Anerkennung erhält die private Hochschule die Möglichkeit, von dem Sonderbefristungsrecht des WissZeitVG Gebrauch zu machen. Dementsprechend sind Beschäftigungszeiten an privaten Hochschulen erst vom Zeitpunkt ihrer staatlichen Anerkennung auf die Höchstbefristungsdauer nach § 2 Abs. 3 WissZeitVG anzurechnen. Das entspricht auch dem Zweck der Anrechnungsvorschrift. Dieser ist darauf gerichtet, einen funktionswidrigen Wechsel der Befristungstatbestände in der Qualifizierungsphase durch Kombination unterschiedlicher gesetzlicher Grundlagen ebenso auszu-

schließen wie eine immer wieder erneute Inanspruchnahme der Befristungshöchstgrenzen bei jedem Wechsel der Hochschule oder Forschungseinrichtung (*BAG 23. März 2016 - 7 AZR 70/14 - Rn. 32, BAGE 154, 375; 24. August 2011 - 7 AZR 228/10 - Rn. 31, BAGE 139, 109*). Dieser Zweck gebietet es nicht, Beschäftigungszeiten an einer privaten Hochschule, die vor deren staatlicher Anerkennung liegen, auf die zulässige Höchstbefristungsdauer anzurechnen. Die Gefahr einer funktionswidrigen Verwendung des Sonderbefristungsrechts des WissZeitVG besteht nicht, weil privaten Hochschulen vor ihrer staatlichen Anerkennung das Sonderbefristungsrecht des WissZeitVG nicht zur Verfügung steht.

3. Der Beklagten ist es nicht nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) verwehrt, sich zur Rechtfertigung der Befristung auf § 4 Satz 1 iVm. § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG zu berufen. Anhaltspunkte dafür, dass die Beklagte die durch § 4 Satz 1 iVm. § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG eröffnete Befristungsmöglichkeit im Streitfall rechtsmissbräuchlich genutzt hat, liegen nicht vor. 29

Der Kläger macht ohne Erfolg geltend, die Befristung habe nicht seiner weiteren Qualifizierung gedient. 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 seit dem 17. März 2016 geltenden 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*). Entgegen der Ansicht des Klägers setzt die Zulässigkeit der Befristung nach § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG das Anstreben einer Habilitation nicht 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 (*BAG 24. Februar 2016 - 7 AZR 182/14 - Rn. 32*). Danach kommt es auf die 30

Behauptung des Klägers, er habe bereits bei Abschluss des Arbeitsvertrags vom 31. Juli 2012 die Voraussetzungen für die Übernahme einer „Vollprofessur“ iSv. § 100 BerlHG erfüllt, und die in diesem Zusammenhang erhobene Verfahrensrüge nicht an.

4. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat aufgrund der Befristung am 31. Juli 2016 geendet. Es hat sich weder nach § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 2 WissZeitVG noch nach § 95 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 und Abs. 2 BerlHG wegen der Freistellung des Klägers in der Zeit vom 1. August 2012 bis zum 31. Januar 2014 um 18 Monate bis zum 31. Januar 2018 verlängert. 31

a) Eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses nach § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 2 WissZeitVG ist nicht eingetreten. 32

aa) Nach § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 2 WissZeitVG verlängert sich die jeweilige Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses im Einverständnis mit dem Mitarbeiter um Zeiten einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung. 33

bb) Diese Voraussetzungen sind nicht gegeben. Zwar bestand das erforderliche Einverständnis des Klägers mit der Verlängerung des Arbeitsvertrags. Er hatte bereits vor dem 31. Juli 2016 die Verlängerung des Arbeitsvertrags um 18 Monate beantragt. Die Freistellung des Klägers in der Zeit vom 1. August 2012 bis zum 31. Januar 2014 erfolgte jedoch nicht zum Zwecke einer wissenschaftlichen oder künstlerischen Tätigkeit oder einer außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführten wissenschaftlichen, künstlerischen oder beruflichen Aus-, Fort- oder Weiterbildung iSv. § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 2 WissZeitVG. Es kann daher dahinstehen, ob eine Beurlaubung iSv. § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 2 WissZeitVG eine Suspendierung der beiderseitigen Hauptleistungspflichten voraussetzt (*so etwa Krause in Geis Hochschulrecht in Bund und Ländern Stand Juli 2011 § 2 WissZeitVG Rn. 117; Preis/Ulber WissZeitVG 2. Aufl. § 2 Rn. 188*) und deshalb bereits die Fortzahlung der Vergütung an den 34

Kläger der Verlängerung nach § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 2 WissZeitVG entgegensteht, wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat.

(1) Eine Verlängerung nach § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 2 WissZeitVG setzt voraus, dass die Beurlaubung zum Zwecke einer wissenschaftlichen oder künstlerischen Tätigkeit oder einer außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführten wissenschaftlichen, künstlerischen oder beruflichen Aus-, Fort- oder Weiterbildung erfolgt. Eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit, die der Erlangung der im Arbeitsverhältnis angestrebten Qualifikation unmittelbar dient, genügt dazu nicht. Das ergibt sich schon aus den weiteren Verlängerungstatbeständen in § 2 Abs. 5 Satz 1 WissZeitVG. Diese Verlängerungstatbestände betreffen Zeiten, in denen der Arbeitnehmer gehindert ist, sein Qualifizierungsziel weiterzuverfolgen. Nur in solchen Fällen soll eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses eintreten. Dies entspricht dem Zweck der Befristungsregelungen des WissZeitVG, eine zügige Qualifizierung zu fördern. Diesem Zweck liefe es zuwider, wenn Zeiten einer Beurlaubung oder Freistellung, die der Arbeitnehmer für seine im Arbeitsverhältnis angestrebte wissenschaftliche Qualifizierung nutzen kann, zur Verlängerung des Arbeitsverhältnisses führen würden.

35

(2) Danach hat sich das Arbeitsverhältnis des Klägers nicht nach § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 2 WissZeitVG um die Dauer seiner Freistellung verlängert. Soweit der Kläger geltend macht, die Freistellung sei ihm als Anerkennung für seine vorherige Tätigkeit bei der Beklagten gewährt worden, hat er nicht behauptet, iSv. § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 2 WissZeitVG für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine Aus-, Fort- oder Weiterbildung freigestellt worden zu sein. Auch wenn zugunsten des Klägers unterstellt wird, dass der Kläger - wie die Beklagte vorträgt - freigestellt wurde, um sich seiner wissenschaftlichen Tätigkeit zur Schärfung seines Forschungsprofils im Hinblick auf die Qualifizierung für eine Professur zu widmen, und der Kläger - wie er behauptet - tatsächlich die Freistellung hierzu genutzt hat und Forschungs- und Vortragstätigkeiten einschließlich Auslandsaufenthalten nachgegangen ist, wäre nicht von einer Beurlaubung iSv. § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 2 WissZeitVG auszugehen, da

36

diese Tätigkeit dazu gedient hätte, sein im Arbeitsverhältnis verfolgtes Qualifikationsziel weiterzuverfolgen.

b) Das Arbeitsverhältnis hat sich auch nicht nach § 95 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 37  
BerlHG um die Zeit der Freistellung verlängert. Dabei kann unentschieden bleiben, ob die Verlängerung in den in § 95 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis Nr. 5 BerlHG genannten Fällen - wie nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG - kraft Gesetzes („automatisch“) eintritt, sofern der Antrag des Arbeitnehmers vorliegt. § 95 BerlHG findet auf das Arbeitsverhältnis der Parteien keine Anwendung. Zwar gilt nach § 123 Abs. 6 Satz 6 BerlHG für Juniorprofessoren an staatlich anerkannten Hochschulen die für Juniorprofessoren an staatlichen Hochschulen geltende Regelung in § 102b Abs. 4 BerlHG entsprechend. Nach § 102b Abs. 4 BerlHG kann für Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen auch ein Angestelltenverhältnis begründet werden; in diesem Fall sollen ihre Arbeitsbedingungen, soweit allgemeine dienst- und haushaltsrechtliche Regelungen nicht entgegenstehen, den Rechten und Pflichten beamteter Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen entsprechen. Diese Bezugnahme auf die für beamtete Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen geltenden Regelungen erfasst aber - jedenfalls soweit es um Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen an staatlich anerkannten Hochschulen geht - nicht die Bestimmungen zur Verlängerung befristeter Arbeitsverträge in § 95 BerlHG, wonach das Dienstverhältnis auf Antrag zu verlängern ist im Fall einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung. Der Bundesgesetzgeber hat von seiner Gesetzgebungszuständigkeit für die Regelung der befristeten Beschäftigung von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern an staatlich anerkannten Hochschulen Gebrauch gemacht. Das gilt auch für die in § 2 Abs. 5 WissZeitVG geregelte Verlängerung befristeter Arbeitsverträge. Diese bundesrechtlichen Regelungen stehen daher abweichenden landesrechtlichen Bestimmungen entgegen.

II. Der für den Fall des Unterliegens mit dem Befristungskontrollantrag 38  
angekündigte Hilfsantrag zu 2. a) ist zulässig, aber unbegründet.



1. Der Hilfsantrag zu 2. a) ist in der gebotenen Auslegung zulässig. 39
- a) Der Antrag ist trotz seiner Formulierung („... zu verlängern ist“) nicht auf die Feststellung gerichtet, die Beklagte sei verpflichtet, ein Angebot des Klägers auf Verlängerung des Arbeitsverhältnisses anzunehmen. Dem Kläger geht es vielmehr um die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien zu einem von seinem Antrag abhängenden Zeitpunkt für die Dauer von 18 Monaten aufgrund Gesetzes „wieder aufleben wird“. Dies ergibt sich aus der Begründung des Klageantrags, eine „Verlängerung“ als von Gesetzes wegen eintretende Rechtsfolge iSv. § 2 Abs. 5 WissZeitVG könne auch erst nach dem Ablauf der vereinbarten Vertragslaufzeit auf Antrag des Arbeitnehmers zu einem späteren Zeitpunkt eintreten. 40
- b) Der Antrag erfüllt die Voraussetzungen des § 256 ZPO. Er ist auf die Feststellung des zukünftigen Bestehens eines Rechtsverhältnisses iSd. § 256 ZPO gerichtet. Das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse ist gegeben. Die Beklagte stellt die vom Kläger begehrte „Verlängerung“ in Abrede. Der Vorrang der Leistungsklage greift nicht, da die Parteien nicht um die Verpflichtung der Beklagten zum Abschluss eines neuen Arbeitsvertrags, sondern um die Frage streiten, ob eine Verlängerung der Dauer des Arbeitsvertrags auf Antrag des Klägers von Gesetzes wegen noch eintreten kann. 41
2. Der Hilfsantrag zu 2. a) ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien verlängert sich nicht auf Antrag des Klägers für die Dauer von 18 Monaten nach § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 2 WissZeitVG. Das gilt schon deshalb, weil der Kläger nicht für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung iSv. § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 2 WissZeitVG beurlaubt war. Zudem ergibt sich die vom Kläger begehrte Rechtsfolge - ein Wiederaufleben des Arbeitsverhältnisses auf Antrag des Arbeitnehmers - nicht aus § 2 Abs. 5 Satz 1 WissZeitVG. Diese Vorschrift führt nur dazu, dass das befristete Arbeitsverhältnis über das vereinbarte Fristende hinaus fort dauert. 42

- a) Dafür spricht bereits der Gesetzeswortlaut. Die Dauer eines befristeten Arbeitsvertrags kann sich nur im unmittelbaren Anschluss an die vereinbarte Laufzeit verlängern. Im Falle der Unterbrechung, also der Beendigung und Neubegründung eines Arbeitsvertrags, „verlängert sich“ die Dauer eines Vertrags nicht (*vgl. BAG 28. Mai 2014 - 7 AZR 456/12 - Rn. 11*). 43
- b) Systematische Gründe stehen dem nicht entgegen. Zwar setzt eine Vertragsverlängerung iSv. § 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG nicht voraus, dass die Verlängerungsvereinbarung noch während der Laufzeit des zu verlängernden Vertrags getroffen wird und dass sich die Laufzeit des neuen Vertrags unmittelbar an den vorherigen Vertrag anschließt (*BAG 9. Dezember 2015 - 7 AZR 117/14 - Rn. 40, BAGE 153, 365*). Bei der Verlängerung iSv. § 2 Abs. 5 WissZeitVG geht es jedoch - anders als bei einer Verlängerung nach § 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG - nicht um einen Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrags durch die Parteien. Die Verlängerung des Arbeitsvertrags nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG tritt vielmehr kraft Gesetzes („automatisch“) ein, sofern das Einverständnis des Arbeitnehmers vorliegt. Die Einverständniserklärung des Arbeitnehmers nach § 2 Abs. 5 Satz 1 WissZeitVG ist keine Willenserklärung, sondern eine einseitige rechtsgeschäftsähnliche Handlung. Das Erfordernis des Einverständnisses des Arbeitnehmers soll lediglich verhindern, dass der Verlängerungsautomatismus gegen seinen Willen eintritt (*BAG 30. August 2017 - 7 AZR 524/15 - Rn. 31, BAGE 160, 117*). Die in § 2 Abs. 5 WissZeitVG vorgesehene Verlängerung vollzieht sich daher kraft Gesetzes im unmittelbaren Anschluss an die vertraglich vereinbarte Laufzeit des befristeten Vertrags. 44
- c) Eine andere Beurteilung ist entgegen der Ansicht des Klägers auch nicht wegen der Möglichkeit geboten, dass ein Verlängerungstatbestand, etwa die Inanspruchnahme von Elternzeit, über den vereinbarten Beendigungszeitpunkt hinaus fort dauern kann. In diesen Fällen schließt sich der Verlängerungszeitraum unmittelbar an das Ende des die Verlängerung begründenden Tatbestands, zum Beispiel der Elternzeit, an (*BAG 28. Mai 2014 - 7 AZR 456/12 - Rn. 10 ff. für den Fall der Verlängerung wegen der Inanspruchnahme von Elternzeit; vgl. auch Krause in Geis Hochschulrecht in Bund und Ländern Stand*). 45

*Juli 2011 § 2 WissZeitVG Rn. 124 mwN; APS/Schmidt 5. Aufl. WZVG § 2 Rn. 70; KR/Treber 12. Aufl. § 2 WissZeitVG Rn. 103; Preis/Ulber WissZeitVG 2. Aufl. § 2 Rn. 228).*

d) Schließlich spricht auch der Zweck des WissZeitVG dafür, dass sich die Verlängerung nach § 2 Abs. 5 Satz 1 WissZeitVG unmittelbar an die vereinbarte Vertragslaufzeit anschließt. Dem Zweck des WissZeitVG, eine zügige Qualifikation zu fördern, liefe eine allein vom Willen des Arbeitnehmers abhängige Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis zu einem späteren Zeitpunkt wieder aufleben zu lassen, entgegen. Der Zweck des § 2 Abs. 5 WissZeitVG gebietet es auch bei einem Streit der Arbeitsvertragsparteien über die Verlängerung nicht, dem Arbeitnehmer die Möglichkeit der späteren Inanspruchnahme des Verlängerungszeitraums einzuräumen. 46

III. Der für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 2. a) angekündigte Hilfsantrag zu 2. b) ist unzulässig. 47

1. Der Antrag ist nicht deshalb der Beurteilung des Senats entzogen, weil der Kläger diesen Antrag erstmals in der Revisionsinstanz auch für den Fall gestellt hat, dass das Gericht den Antrag zu 2. a) als unbegründet abweist. Dies stellt keine unzulässige Klageänderung in der Revisionsinstanz dar. 48

a) Nach § 559 Abs. 1 ZPO ist eine Klageänderung in der Revisionsinstanz grundsätzlich ausgeschlossen. Der Schluss der mündlichen Verhandlung in zweiter Instanz bildet nicht nur bezüglich des tatsächlichen Vorbringens, sondern auch hinsichtlich der Anträge der Parteien die Entscheidungsgrundlage für das Revisionsgericht. Hiervon hat das Bundesarbeitsgericht Ausnahmen in den Fällen des § 264 Nr. 2 ZPO sowie dann zugelassen, wenn sich der geänderte Sachantrag auf einen in der Berufungsinstanz festgestellten oder von den Parteien übereinstimmend vorgetragenen Sachverhalt stützen kann, sich das rechtliche Prüfprogramm nicht wesentlich ändert und die Verfahrensrechte der anderen Partei durch eine Sachentscheidung nicht verkürzt werden (*BAG 29. August 2018 - 7 AZR 206/17 - Rn. 26 mwN*). 49

- b) Die vom Kläger vorgenommene Klageänderung ist aus prozessökonomischen Gründen zuzulassen. Das Berufungsgericht hat über den Hilfsantrag entschieden, so dass sich das bisherige Prüfungsprogramm nicht verändert (*vgl. zur Umstellung vom Leistungs- zum Feststellungsantrag BAG 19. Februar 2019 - 9 AZR 321/16 - Rn. 17 f.; zur Umstellung der Reihenfolge von Hilfsanträgen BAG 19. März 2014 - 5 AZR 954/12 - Rn. 13; zur Umstellung der Reihenfolge von Haupt- und Hilfsanträgen BAG 11. April 2018 - 4 AZR 119/17 - Rn. 20, BAGE 162, 293*). 50
2. Dem Antrag zu 2. b) steht jedoch das Verfahrenshindernis der doppelten Rechtshängigkeit nach § 261 Abs. 3 Nr. 1 ZPO entgegen, da der Kläger die Befristungskontrollklage (Klageantrag zu 1.) früher erhoben hat. Streitgegenstand einer Befristungskontrollklage nach § 17 Satz 1 TzBfG ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer zu einem bestimmten Zeitpunkt vereinbarten Befristung zu dem in dieser Vereinbarung vorgesehenen Termin (*BAG 16. April 2003 - 7 AZR 119/02 - zu I 1 a der Gründe, BAGE 106, 72*). Gegenstand der Befristungskontrollklage ist damit auch die Frage, ob das Arbeitsverhältnis bereits am 31. Juli 2016 geendet oder ob es sich nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG bis zum 31. Januar 2018 verlängert hat. 51
- IV. Der für den Fall des Unterliegens mit dem Befristungskontrollantrag angekündigte Hilfsantrag zu 3. ist zulässig, aber unbegründet. 52
1. Der Hilfsantrag zu 3. ist in der gebotenen Auslegung zulässig. 53
- a) Der Antrag ist zwar nach seinem Wortlaut auf die Weiterbeschäftigung des Klägers als Juniorprofessor für zwei Jahre gerichtet. Der Kläger hat zur Begründung des Antrags jedoch vorgetragen, dass er mit diesem Antrag einen Anspruch auf Verlängerung seines Arbeitsverhältnisses als Juniorprofessor verfolgt. Da es zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einer vertraglichen Vereinbarung bedarf, ist der Antrag darauf gerichtet, die Beklagte zu verurteilen, das in diesem Antrag liegende Angebot des Klägers auf Abschluss der von dem Kläger begehrten Vereinbarung zur Fortsetzung des bisherigen Arbeitsvertrags 54

anzunehmen. Dieser gilt mit der Rechtskraft eines der Klage stattgebenden Urteils nach § 894 Satz 1 ZPO als zustande gekommen.

b) Der Hilfsantrag zu 3. ist mit diesem Inhalt zulässig. 55

aa) Der Hilfsantrag zu 3. ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. In dem Hilfsantrag zu 3. sind der Vertragsbeginn („ab Eintritt der Rechtskraft“), die Dauer des Arbeitsverhältnisses („zwei Jahre“), die Art der Tätigkeit („Juniorprofessor“) sowie die sonstigen Arbeitsbedingungen („zu den bisherigen Arbeitsbedingungen im Arbeitsvertrag vom 31. Juli 2012“) angegeben. 56

bb) Der Zulässigkeit des Hilfsantrags zu 3. steht auch nicht entgegen, dass er erstmalig im Berufungsrechtszug in das Verfahren eingeführt wurde. Das Landesarbeitsgericht hat über diesen Streitgegenstand sachlich entschieden und damit die Voraussetzungen einer Klageänderung in der Berufungsinstanz nach § 533 ZPO iVm. § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG stillschweigend bejaht. Die Zulässigkeit der Klageänderung ist in der Revisionsinstanz in entsprechender Anwendung von § 268 ZPO nicht mehr zu prüfen (*vgl. BAG 27. April 2017 - 6 AZR 119/16 - Rn. 52, BAGE 159, 92; 28. September 2016 - 7 AZR 128/14 - Rn. 70, BAGE 157, 44*). 57

2. Der Hilfsantrag zu 3. ist unbegründet. Die Beklagte ist weder „aus dem Arbeitsvertrag vom 31. Juli 2012 iVm. § 123 Abs. 6 Satz 6, § 102b Abs. 1 Satz 2, Abs. 4 BerlHG“ noch wegen Verletzung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes verpflichtet, das Angebot des Klägers, das Arbeitsverhältnis um zwei Jahre fortzusetzen, anzunehmen. 58

a) Dem Kläger steht nach § 102b Abs. 1 Satz 2, Abs. 4, § 123 Abs. 6 Satz 6 BerlHG kein Anspruch auf Abschluss eines Verlängerungsvertrags zu. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass § 102b Abs. 1 Satz 2 BerlHG auf das Arbeitsverhältnis der Parteien keine Anwendung findet. Der Bundesgesetzgeber hat von seiner Gesetzgebungszuständigkeit für die Regelung der befristeten Beschäftigung von Hochschullehrerinnen und Hochschul Lehrern an staatlich anerkannten Hochschulen Gebrauch gemacht. Das gilt 59

auch für die Regelung etwaiger Verlängerungen im Rahmen der Höchstbefristungsdauer, wie § 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG in der bis zum 16. März 2016 geltenden Fassung zeigt.

b) Der geltend gemachte Anspruch folgt auch nicht aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Ungleichbehandlung des Klägers gegenüber den Juniorprofessorinnen M, S und A führte auch dann nicht zu einem Anspruch auf Wiedereinstellung für zwei Jahre, wenn die Beklagte - wie der Kläger behauptet - die für die Dauer von drei Jahren befristeten Arbeitsverträge der Juniorprofessorinnen M, S und A (*in Anlehnung an § 102b Abs. 1 Satz 2 BerlHG*) jeweils um drei Jahre verlängert hätte. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz hätte allenfalls einen Anspruch begründen können, den zum 31. Juli 2015 befristeten Arbeitsvertrag der Parteien während der Vertragslaufzeit um drei Jahre zu verlängern. Ein solcher Anspruch ist jedoch nicht Gegenstand des vorliegenden Rechtsstreits. Daher bedarf es keiner Entscheidung, ob der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz Anspruchsgrundlage für den Abschluss eines weiteren - befristeten oder unbefristeten - Arbeitsvertrags sein kann (*verneinend für die Verlängerung einer sachgrundlosen Befristung BAG 13. August 2008 - 7 AZR 513/07 - Rn. 22 f., BAGE 127, 239; offengelassen für einen Einstellungsanspruch nach § 612a BGB iVm. dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz BAG 21. September 2011 - 7 AZR 150/10 - Rn. 36*).

V. Der für den Fall des Unterliegens mit dem Befristungskontrollantrag sowie dem Antrag zu 3. angekündigte Hilfsantrag zu 4. ist zulässig, aber unbegründet.

1. Der Hilfsantrag zu 4. ist in der gebotenen Auslegung zulässig. Der § 113 Abs. 5 Satz 2 VwGO nachgebildete Antrag verkennt zwar, dass - anders als im verwaltungsgerichtlichen Verfahren - im bürgerlich-rechtlichen Rechtsstreit eine „Neubescheidung“ nicht Prozessziel sein kann (*vgl. BAG 22. Juni 1999 - 9 AZR 541/98 - zu I 2 c bb der Gründe, BAGE 92, 112; 2. Dezember 1997 - 9 AZR 445/96 - zu I 2 a der Gründe, BAGE 87, 165*). Nach der Klagebegründung ist der Antrag aber dahin zu verstehen, dass die Beklagte zu einer

erneuten Evaluierung und Entscheidung über die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger verpflichtet werden soll.

2. Der Hilfsantrag zu 4. ist unbegründet. Der Kläger kann von der Beklagten eine Verlängerung des Arbeitsvertrags nach § 102b Abs. 1 BerlHG nicht verlangen, weil diese Vorschrift vorliegend keine Anwendung findet. Für eine Neubescheidung besteht schon deshalb kein Raum. 63

VI. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. 64

Gräfl

Waskow

M. Rennpferdt

Holzhausen

Mertz