

Bundesarbeitsgericht  
Siebter Senat

Urteil vom 21. August 2019  
- 7 AZR 21/18 -  
ECLI:DE:BAG:2019:210819.U.7AZR21.18.0

I. Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven  
Kammern Bremen

Urteil vom 12. Januar 2017  
- 9 Ca 9119/16 -

II. Landesarbeitsgericht Bremen

Urteil vom 7. November 2017  
- 1 Sa 31/17 -

---

Entscheidungsstichworte:

Befristung - wissenschaftliches Personal - Kinderbetreuung

Leitsatz:

Nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG aF verlängert sich bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren die nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 WissZeitVG insgesamt zulässige Befristungsdauer um zwei Jahre je Kind. Auch wenn die Kinderbetreuung ausschließlich nach der Promotion erfolgt, verlängert sich nicht allein die zulässige Befristungsdauer in der sog. Postdoc-Phase nach § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG, sondern die Höchstdauer der gesamten aus der Promotions- und Postdoc-Phase bestehenden Qualifizierungsphase.

# BUNDEARBEITSGERICHT



7 AZR 21/18

1 Sa 31/17

Landesarbeitsgericht  
Bremen

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
21. August 2019

## URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. August 2019 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Klose, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt sowie die ehrenamtlichen Richter Glatt-Eipert und Meißner für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 7. November 2017 - 1 Sa 31/17 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund einer Befristung am 31. März 2016 geendet hat. 1

Der Kläger ist Diplom-Ingenieur. Er wurde im Jahr 2006 promoviert. Die Promotionsurkunde wurde ihm am 6. September 2006 ausgehändigt. Der Kläger war vom 1. Mai 1999 bis zum 31. Dezember 1999 an der Universität B, in der Zeit vom 1. Januar 2000 bis zum 31. März 2007 am B Institut für Betriebs-technik und angewandte Arbeitswissenschaft (BIBA) sowie am B Institut für Messtechnik, Automatisierung und Qualitätswissenschaft (BIMAQ) und vom 4. April 2007 bis zum 31. März 2016 wieder an der Universität B auf der Grundlage von insgesamt 37 Arbeitsverträgen als wissenschaftlicher Mitarbeiter in Vollzeit beschäftigt. Bei den Instituten handelt es sich um Forschungseinrichtungen im Sinne des HRG bzw. WissZeitVG. In der sog. Postdoc-Phase betreute der Kläger seine beiden minderjährigen Kinder. 2

Der letzte zwischen den Parteien unter dem 17. September 2015 abgeschlossene Arbeitsvertrag war vom 1. Oktober 2015 bis zum 31. März 2016 befristet. Dessen § 2 lautet wie folgt: 3

„Es handelt sich um ein befristetes Beschäftigungsverhältnis gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506) in der jeweils geltenden Fassung in Verbindung mit § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG (Betreuung von L, geboren 2009) zur Wahrnehmung von Aufgaben eines wissenschaftlichen Mitarbeiters gem. § 23 BremHG vom 9. Mai 2007 in der jeweils geltenden Fassung.“

Mit seiner am 20. April 2016 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 17. Mai 2016 zugestellten Klage hat der Kläger die Unwirksamkeit der im Arbeitsvertrag vom 17. September 2015 vereinbarten Befristung zum 31. März 2016 geltend gemacht. Er hat die Auffassung vertreten, die insgesamt zulässige Höchstbefristungsdauer, die aufgrund der Betreuung seiner Kinder insgesamt 16 Jahre betragen habe (jeweils sechs Jahre vor und nach der Promotion zzgl. vier Jahre für die Betreuung seiner beiden Kinder), sei überschritten. Die Kinderbetreuung habe zur Verlängerung der zulässigen Gesamtbefristungsdauer von zwölf Jahren vor und nach der Promotion und nicht zur Verlängerung der sechsjährigen Höchstdauer der Postdoc-Phase geführt. Die danach zulässige Höchstbefristungsdauer von 16 Jahren werde durch den letzten befristeten Arbeitsvertrag überschritten.

4

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

5

1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien durch Vertrag vom 17. September 2015 begründete Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristung mit dem 31. März 2016 beendet ist;
2. die Beklagte zu verurteilen, ihn zu den bisherigen Arbeitsbedingungen als wissenschaftlichen Mitarbeiter bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits weiter zu beschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Kinderbetreuung habe zur Verlängerung der sechsjährigen Höchstbefristungsdauer in der Postdoc-Phase auf insgesamt zehn Jahre geführt. Diese Höchstdauer sei eingehalten, da der Kläger in der Postdoc-Phase neun Jahre und drei Monate beschäftigt gewesen sei. Das WissZeitVG sehe keine Höchstbefristungsdauer für beide Qualifizierungsphasen insgesamt vor. Soweit § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG bestimme, dass sich im Falle der Kinderbetreuung die „insgesamt zulässige Befristungsdauer“ um zwei Jahre je Kind verlängere, bedeute dies lediglich, dass die Verlängerung pro Kind nur einmal eintrete.

6

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit ihrer Revision begehrt die Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen. 7

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten gegen das klagestattgebende Urteil des Arbeitsgerichts zu Recht zurückgewiesen. 8

I. Der Befristungskontrollantrag (Klageantrag zu 1.) ist begründet. Das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis hat nicht aufgrund der Befristungsabrede im Arbeitsvertrag vom 17. September 2015 mit Ablauf des 31. März 2016 geendet. Die Befristung des Arbeitsvertrags ist unwirksam. 9

1. Die Befristung zum 31. März 2016 gilt nicht nach § 1 Abs. 1 Satz 5 WissZeitVG iVm. § 17 Satz 2 TzBfG, § 7 Halbs. 1 KSchG als wirksam. Mit seiner am 20. April 2016 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Frist des § 17 Satz 1 TzBfG für die Geltendmachung der Unwirksamkeit der Befristung gewahrt. Die Zustellung der Klage bei der Beklagten erfolgte am 17. Mai 2016 und damit „demnächst“ iSv. §§ 167, 253 Abs. 1 ZPO. Mit diesem Begriff ist eine zeitliche Grenze bezeichnet, bei deren Überschreitung der beklagten Partei die Verzögerung der Zustellung nicht mehr zugemutet werden kann (*BAG 15. Februar 2012 - 10 AZR 711/10 - Rn. 46*). Die Beurteilung hängt nicht von einer rein zeitlichen Betrachtung, sondern insbesondere davon ab, ob die klagende Partei die Verspätung durch Unterlassung zumutbarer Handlungen verschuldet hat. Es ist nicht erkennbar, dass die Klage der Beklagten aufgrund eines Verschuldens des Klägers erst vier Wochen nach dem Eingang bei Gericht zugestellt wurde. 10

2. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass die Befristung des Arbeitsvertrags entgegen der Ansicht der Beklagten nicht nach § 2 Abs. 1 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes in der aufgrund des Vertragsschlusses am 17. September 2015 maßgeblichen (vgl. BAG 1. Juni 2011 - 7 AZR 827/09 - Rn. 17, BAGE 138, 91) bis zum 16. März 2016 geltenden Fassung (WissZeitVG) zulässig ist. 11

a) Nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG ist die Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichem Personal an staatlichen Hochschulen, das nicht promoviert ist, bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig. Nach abgeschlossener Promotion ist nach § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren zulässig (sog. Postdoc-Phase); die zulässige Befristungsdauer in der Postdoc-Phase verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG und Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach Satz 1 zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben. Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind. Auf die nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG zulässige Befristungsdauer sind nach § 2 Abs. 3 Satz 1 WissZeitVG alle befristeten Arbeitsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung iSv. § 5 WissZeitVG abgeschlossen wurden, anzurechnen. 12

b) Danach wird durch den zuletzt abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrag vom 17. September 2015 die zulässige Höchstbefristungsdauer überschritten. Der Kläger war bei Abschluss des Vertrags im September 2015 länger als sechs Jahre seit seiner Promotion im September 2006 befristet bei der Beklagten beschäftigt. Eine Verlängerung der Befristungsdauer nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Halbs. 2 WissZeitVG ist nicht eingetreten, da die Promotionsphase des Klägers länger als sechs Jahre gedauert hatte. Darüber besteht zwischen den Parteien kein Streit. Zwar betreute der Kläger nach Abschluss seiner Promotion zwei Kinder unter 18 Jahren. Entgegen der Ansicht der Beklagten führte dies jedoch 13

nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG nicht zu einer Verlängerung der Postdoc-Phase von sechs auf zehn Jahre, sondern zu einer Verlängerung der nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 WissZeitVG insgesamt zulässigen Befristungsdauer von zwölf auf 16 Jahre, die durch den zuletzt geschlossenen Vertrag überschritten wird. Das ergibt die Auslegung der Vorschrift.

aa) Für die Auslegung von Gesetzen ist der in der Norm zum Ausdruck kommende objektivierte Wille des Gesetzgebers maßgebend, wie er sich aus dem Wortlaut der Vorschrift und dem Sinnzusammenhang ergibt, in den sie 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, die einander nicht ausschließen, sondern sich gegenseitig ergänzen. Der Wortlaut gibt nicht immer hinreichende Hinweise auf den Willen des Gesetzgebers. Unter Umständen wird erst im Zusammenhang mit Sinn und Zweck des Gesetzes oder anderen Auslegungssichtspunkten die im Wortlaut ausgedrückte, vom Gesetzgeber verfolgte Regelungskonzeption deutlich. Für die Beantwortung der Frage, welche Regelungskonzeption dem Gesetz zugrunde liegt, kommt den Gesetzesmaterialien und der Systematik des Gesetzes eine Indizwirkung zu (*vgl. BVerfG 19. März 2013 - 2 BvR 2628/10 ua. - Rn. 66, BVerfGE 133, 168; BAG 21. Dezember 2016 - 5 AZR 374/16 - Rn. 20 mwN, BAGE 157, 356*).

bb) Danach betrifft die in § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG geregelte Verlängerung nicht entweder die in Satz 1 normierte Befristungsdauer vor der Promotion oder die in Satz 2 bestimmte Befristungsdauer nach der Promotion, sondern die Gesamtdauer beider Zeiträume.

(1) Dafür spricht bereits der Wortlaut des § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG. Danach verlängert sich die „nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer“. Aus dem Wort „insgesamt“ ergibt sich, dass im Rahmen des Satzes 3 - anders als bei Satz 1 und Satz 2 - die Promotionsphase und die Postdoc-Phase nicht getrennt zu betrachten sind, sondern dass eine Gesamtbetrachtung der beiden Zeiträume vorzunehmen ist. Dies lässt sich auch einem

gesetzssystematischen Textvergleich mit § 2 Abs. 3 Satz 1 WissZeitVG entnehmen. Dort ist die Anrechnung befristeter Arbeitsverträge „auf die ... geregelte zulässige Befristungsdauer“ bestimmt, während in § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG für die Verlängerung der Höchstdauer der Befristung die Formulierung „insgesamt zulässige Befristungsdauer“ gebraucht wird. Im Gesetz ist mithin unterschieden zwischen „zulässiger Befristungsdauer“ und „insgesamt zulässiger Befristungsdauer“ (*BAG 24. August 2011 - 7 AZR 228/10 - Rn. 27, BAGE 139, 109*).

(2) Auch aus den Gesetzesmaterialien ergibt sich, dass die Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren nach dem Willen des Gesetzgebers nicht zu einer Verlängerung der Promotions- oder der Postdoc-Phase, sondern zu einer Verlängerung der gesamten aus Promotions- und Postdoc-Phase bestehenden Qualifizierungsphase führen soll (*vgl. zur Bedeutung der Gesetzesmaterialien bei Ermittlung der gesetzlichen Regelungskonzeption BVerfG 6. Juni 2018 - 1 BvL 7/14 ua. - Rn. 74, BVerfGE 149, 126*). Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht auf die Ausführungen in der Begründung zum Regierungsentwurf eines Gesetzes zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft (*BT-Drs. 16/3438 S. 13*) hingewiesen:

„Mit dem Abstellen auf die ‚insgesamt zulässige Befristungsdauer‘ wird zum Ausdruck gebracht, dass sich nicht der jeweilige Befristungsrahmen vor der Promotion und nach der Promotion verlängert, sondern der in der Summe verfügbare Befristungsrahmen. Für ein vor und nach der Promotion erzogenes Kind verlängert sich der Gesamtbefristungsrahmen deshalb nur einmal um zwei Jahre.

Die Verlängerung der Gesamtdauer der nach den Sätzen 1 und 2 zulässigen Befristungsdauer nach dem neuen Satz 3 gilt unabhängig von den in Absatz 5 ... vorgesehenen Verlängerungstatbeständen. ...“

Damit hat der Gesetzgeber seine Regelungskonzeption klar formuliert. Der mit der Regelung bezweckte Ausgleich für die Dreifachbelastung (*Dienstleistung im Arbeitsverhältnis zur Hochschule, Arbeit an einer Promotion oder einer weiteren wissenschaftlichen Qualifikation und Kinderbetreuung, vgl. BT-Drs. 16/3438 S. 9*) des wissenschaftlichen Personals - sog. familienfreundliche



Komponente - wird nicht dadurch geschaffen, dass eine der beiden Qualifizierungsphasen verlängert wird, sondern dadurch, dass sich die nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 WissZeitVG insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert.

Zwar ließe sich das vom Gesetzgeber mit der Regelungskonzeption verfolgte Ziel, dass sich für ein vor und nach der Promotion betreutes Kind der Befristungsrahmen nur einmal um zwei Jahre verlängert, auch dadurch erreichen, dass sich entweder nur die Höchstbefristungsdauer der Promotionsphase oder die Höchstbefristungsdauer der Postdoc-Phase verlängert (*in diesem Sinne wohl Preis/Ulber WissZeitVG 2. Aufl. § 2 Rn. 69*). Der Gesetzgeber hat sich aber ausweislich der Gesetzesbegründung für eine andere, ebenso geeignete Regelungskonzeption entschieden.

19

(3) Sinn und Zweck der Vorschrift gebieten kein anderes Auslegungsergebnis. Dabei kann offenbleiben, ob im Hinblick auf den klaren im Gesetzeswortlaut zum Ausdruck gebrachten Willen des Gesetzgebers überhaupt eine diesem widersprechende teleologische Auslegung in Betracht käme. Mit der sog. familienfreundlichen Komponente soll der deutlich höheren Kinderlosigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses gegenüber der Vergleichsgruppe der Gesamtheit der akademisch gebildeten weiblichen Bevölkerung entgegengewirkt werden (*BT-Drs. 16/3438 S. 8*). Dieses Ziel wird durch die Verlängerung der Gesamtdauer der nach Satz 1 und Satz 2 des § 2 Abs. 1 WissZeitVG zulässigen Befristungsdauer gefördert. Zwar kann es nach dieser Regelungskonzeption in Einzelfällen dazu kommen, dass bei einer Überschreitung der sechsjährigen Höchstbefristungsdauer in der Promotionsphase die Gesamtdauer der Befristung mehr als zwölf Jahre beträgt, so dass sich die familienfreundliche Komponente nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG kaum oder gar nicht verlängernd auswirkt. Dies ist aber im Hinblick auf den Zweck des WissZeitVG, eine zügige Qualifizierung zu fördern und eine Fluktuation im Wissenschafts- und Forschungsbereich sicherzustellen (*vgl. APS/Schmidt 5. Aufl. WZVG § 1 Rn. 5; KR/Treber 12. Aufl. § 1 WissZeitVG Rn. 12*), rechtlich nicht zu beanstanden.

20

Die wortlautorientierte Auslegung des § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG führt auch nicht zu einer Schlechterstellung von wissenschaftlichem Personal, das Kinder betreut, gegenüber wissenschaftlichem Personal ohne Kinder. Bei wissenschaftlichem Personal, das keine minderjährigen Kinder betreut, richtet sich die Höchstdauer der Befristung ausschließlich nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 WissZeitVG. Danach steht die sechsjährige (im Bereich der Medizin: neunjährige) Höchstbefristungsdauer in der Postdoc-Phase auch dann zur Verfügung, wenn die sechsjährige Höchstbefristungsdauer in der Promotionsphase überschritten war (vgl. BAG 24. August 2011 - 7 AZR 228/10 - Rn. 23, BAGE 139, 109). Dies gilt für wissenschaftliches Personal, das ausschließlich in der Postdoc-Phase minderjährige Kinder betreut, gleichermaßen. § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG kann entgegen der Auffassung der Beklagten nicht zu einer Verkürzung der nach § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG vorgesehenen Höchstbefristungsdauer in der Postdoc-Phase führen. § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG sieht bei der Betreuung minderjähriger Kinder nur eine Verlängerung, nicht aber eine Verkürzung der Höchstbefristungsdauer vor. Die Höchstbefristungsdauer in der Postdoc-Phase vermindert sich daher nicht um die Zeit, um welche die sechsjährige Höchstdauer in der Promotionsphase überschritten war. Die Überschreitung der Höchstbefristungsdauer in der Promotionsphase hat in einem solchen Fall lediglich zur Folge, dass die nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG vorgesehene Verlängerung der Höchstbefristungsdauer um zwei Jahre pro Kind nicht oder nicht in vollem Umfang eintritt. Damit steht wissenschaftliches Personal, das in der Postdoc-Phase Kinder betreut, nicht schlechter als wissenschaftliches Personal ohne Kinder.

21

(4) Das Abstellen auf die gesamte aus Promotionsphase und Postdoc-Phase bestehende Qualifizierungsphase führt entgegen der Auffassung der Beklagten auch nicht zu einem Widerspruch dazu, dass nur die zuletzt vereinbarte Befristung der gerichtlichen Kontrolle nach § 17 Satz 1 und Satz 2 TzBfG unterliegt. Gegenstand der gerichtlichen Überprüfung bleibt allein die letzte Befristungsvereinbarung (zu diesem Grundsatz vgl. BAG 24. Februar 2016 - 7 AZR 182/14 - Rn. 14 ff. mwN). Wurden mit dem Arbeitnehmer während der Promotionphase über den nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG zulässigen Zeit-

22

raum hinaus befristete Arbeitsverträge abgeschlossen und hat der Arbeitnehmer die Rechtsunwirksamkeit der Befristung nicht fristgemäß gerichtlich geltend gemacht, so kann diese nach dem Abschluss weiterer befristeter Arbeitsverträge in der Postdoc-Phase nicht mehr festgestellt werden. Gleichwohl ist bei einer Befristungskontrollklage, die sich gegen eine spätere, in der Postdoc-Phase vereinbarte Befristung richtet, zu prüfen, ob die Voraussetzungen von § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG vorliegen. Dazu gehört die Prüfung, ob die insgesamt zulässige Höchstbefristungsdauer überschritten wurde. Gegenstand der Befristungskontrollklage bleibt gleichwohl die zuletzt vereinbarte Befristung.

(5) Soweit der Senat in der Vergangenheit formuliert hat, die gemäß § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG zulässige Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren habe sich nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG verlängert (*vgl. BAG 8. Juni 2016 - 7 AZR 568/14 - Rn. 24*) und dies dahingehend verstanden werden konnte, dass sich die Verlängerung auf die Höchstdauer der Postdoc-Phase und nicht auf die zulässige Gesamtdauer nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 WissZeitVG bezog, hält der Senat daran nicht fest. 23

cc) Danach hat sich vorliegend die nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 WissZeitVG zulässige Höchstbefristungsdauer von zwölf Jahren wegen der Betreuung der beiden Kinder durch den Kläger auf insgesamt 16 Jahre verlängert. Diese Höchstdauer wurde durch den letzten Vertrag überschritten. Die Parteien schlossen den ersten befristeten Arbeitsvertrag mit Wirkung zum 1. Mai 1999, wonach der Kläger bis zum 31. Dezember 1999 in einem befristeten Vollzeitarbeitsverhältnis zur Beklagten stand. In der Zeit vom 1. Januar 2000 bis zum 31. März 2007 war der Kläger bei dem BIBA und BIMAQ befristet beschäftigt. Bei diesen Instituten handelt es sich um Forschungseinrichtungen iSv. § 5 WissZeitVG. Vom 4. April 2007 bis zum 31. März 2016 war der Kläger wieder bei der Beklagten beschäftigt. Mithin stand der Kläger insgesamt 16 Jahre und knapp elf Monate in nach § 2 Abs. 3 Satz 1 WissZeitVG auf die Höchstbefristungsdauer anzurechnenden Arbeitsverhältnissen. Damit kann die streitgegenständliche Befristung nicht auf § 2 Abs. 1 WissZeitVG gestützt werden. 24

- II. Der Weiterbeschäftigungsantrag (Klageantrag zu 2.) fällt dem Senat 25  
nicht zur Entscheidung an. Er ist für die Zeit bis zum rechtskräftigen Abschluss  
dieses Rechtsstreits gestellt. Mit der Verkündung des Urteils durch den Senat  
wird der Rechtsstreit rechtskräftig abgeschlossen.
- III. Die Beklagte hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen 26  
Revision zu tragen.

Gräfl

M. Rennpferdt

Klose

Meißner

Glatt-Eipert