

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 20. Januar 2021
- 7 AZR 193/20 -
ECLI:DE:BAG:2021:200121.U.7AZR193.20.0

I. Arbeitsgericht Hagen

Urteil vom 19. März 2019
- 4 Ca 1283/18 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm

Urteil vom 28. November 2019
- 11 Sa 381/19 -

Entscheidungsstichworte:

Befristung - Hochschule - Anrechnung auf die Höchstdauer - angemessene Befristungsdauer

Leitsätze:

1. Nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG in der seit dem 17. März 2016 geltenden Fassung muss die Befristungsdauer der angestrebten Qualifizierung angemessen sein. Die angemessene Befristungsdauer ist einzelfallbezogen, insbesondere unter Berücksichtigung der Verhältnisse im jeweiligen Fach, des angestrebten Qualifizierungsziels und des Qualifizierungsstands des Arbeitnehmers zu ermitteln.

2. Nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG ist nur die Befristung von Arbeitsverträgen mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit zulässig. Die in § 2 Abs. 3 Satz 1 WissZeitVG vorgesehene Herausnahme von Arbeitsverhältnissen mit bis zu einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit aus der Anrechnung auf die Höchstbefristungsdauer ermöglicht daher keinen Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverhältnisse mit bis zu einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit und ist somit unionsrechtskonform.

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 193/20
11 Sa 381/19
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. Januar 2021

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 20. Januar 2021 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Klose und die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt sowie die ehrenamtlichen Richter Kley und Homburg für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 28. November 2019 - 11 Sa 381/19 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsverhältnisses und hilfsweise über dessen befristete Verlängerung. 1

Die Klägerin war nach Abschluss ihres Studiums der Rechtswissenschaften bei der beklagten Universität am R Stiftungslehrstuhl für Bürgerliches Recht, Gewerblichen Rechtsschutz, Internationales Privat- und Zivilprozessrecht von Prof. Dr. K in der Zeit vom 1. November 2010 bis zum 14. August 2018 aufgrund mehrerer aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge zunächst als wissenschaftliche Hilfskraft und ab dem 15. August 2013 als wissenschaftliche Mitarbeiterin beschäftigt. 2

Die regelmäßige Arbeitszeit für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen betrug 39,83 Stunden pro Woche. Die Klägerin wurde vom 1. November 2010 bis zum 31. Oktober 2011 sechs Stunden pro Woche und vom 1. November 2011 bis zum 30. Juni 2012 acht Stunden pro Woche beschäftigt. In der Zeit vom 1. Juli 2012 bis zum 30. April 2013 betrug die wöchentliche Arbeitszeit der Klägerin zehn Stunden; davon entfielen sechs Stunden auf eine Tätigkeit als wissenschaftliche Hilfskraft und vier Stunden auf eine Tätigkeit als Mentorin. In dem sich anschließenden, zum 14. August 2013 befristeten Arbeitsvertrag vereinbarten die Parteien eine Beschäftigung der Klägerin als wissenschaftliche Hilfskraft mit einer Arbeitszeit von sechs Stunden pro Woche; die Arbeitszeit wurde einvernehmlich für den Zeitraum vom 1. Juni 2013 bis zum 31. Juli 2013 auf 19 Wochenstunden aufgestockt. Seit dem 15. August 2013 3

wurde die Klägerin mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft beschäftigt. Mit dem zuletzt geschlossenen Arbeitsvertrag vom 10. August 2016 wurde die Klägerin für die Zeit vom 15. August 2016 bis zum 14. August 2018 als wissenschaftliche Mitarbeiterin mit einer Arbeitszeit von 50 % eines Vollzeitbeschäftigten angestellt. Nach § 5 dieses Arbeitsvertrags erfolgte die Befristung nach § 2 WissZeitVG zur Beschäftigung vor Abschluss einer Promotion. Während der Laufzeit dieses Vertrags wurde die vertragliche Arbeitszeit für die Zeit vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Mai 2017 und - mit Nachtrag vom 17. April 2018 - für die Zeit vom 18. April 2018 bis zum 14. August 2018 jeweils auf eine Vollzeittätigkeit aufgestockt.

Erste Überlegungen zu einer Promotion der Klägerin hatte es im Jahr 2013 gegeben. Vor Abschluss des letzten befristeten Arbeitsvertrags unterzeichneten die Parteien am 27./28. Juli 2016 eine „Ergänzung zum Antrag auf Einstellung/Weiterbeschäftigung von wiss. Beschäftigten (wiss. Mitarbeiter/in, wiss. Hilfskraft, Mentor/in)“. Darin heißt es ua., dass in der beantragten Beschäftigungszeit der Abschluss der Promotion mit dem Thema „Das Säumnisverfahren vor dem Einheitlichen Europäischen Patentgericht im Vergleich zur ZPO“ gefördert werden sollte. Die Beklagte lehnte die von der Klägerin gewünschte Verlängerung des zum 14. August 2018 befristeten Arbeitsvertrags um zehn Monate mit Schreiben vom 11. Mai 2018 mit der Begründung ab, die Höchstbefristungsdauer sei erreicht.

Mit ihrer am 7. August 2018 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 17. August 2018 zugestellten Klage hat die Klägerin geltend gemacht, die im Arbeitsvertrag vom 10. August 2016 vereinbarte Befristung sei unwirksam. Sie hat die Auffassung vertreten, die vereinbarte Befristungsdauer von zwei Jahren sei dem angestrebten Abschluss ihrer Promotion angesichts einer durchschnittlichen Promotionsdauer von mehr als sechs Jahren am Lehrstuhl von Prof. Dr. K nicht angemessen. Die Vertragslaufzeit sei nicht wegen Erreichens der Höchstbefristungsdauer angemessen. Die Angemessenheit der vereinbarten Befristungsdauer beurteile sich nur nach der angestrebten Qualifizierung; auf die Höchstbefristungsdauer komme es insoweit nicht an. Zudem sei die

Höchstbefristungsdauer mit der zuletzt vereinbarten Befristung nicht ausgeschöpft worden, da die zehnmonatige Beschäftigung als Mentorin und wissenschaftliche Hilfskraft vom 1. Juli 2012 bis zum 30. April 2013 nicht auf die Höchstbefristungsdauer anzurechnen sei. Die Mentorentätigkeit sei keine wissenschaftliche Dienstleistung. Die Tätigkeit als wissenschaftliche Hilfskraft sei zwar dem Grunde nach wissenschaftlicher Natur, aber aufgrund ihres geringen zeitlichen Umfangs nicht zur wissenschaftlichen Qualifizierung geeignet. Da das Arbeitsverhältnis hinsichtlich der Mentorentätigkeit qualitativ und hinsichtlich der Tätigkeit als wissenschaftliche Hilfskraft quantitativ nicht zur wissenschaftlichen Qualifizierung geeignet sei, könne es nicht im Wege einer Gesamtbetrachtung zu einem anrechenbaren wissenschaftlich geprägten Arbeitsverhältnis hochgestuft werden. Zudem werde sie durch die zuletzt vereinbarte Befristung der Arbeitszeiterhöhung unangemessen benachteiligt. Jedenfalls stehe ihr aufgrund der unangemessen kurzen Vertragslaufzeit und der Praxis der Beklagten, die Höchstbefristungsdauer auszuschöpfen, ein Anspruch auf Verlängerung des Arbeitsverhältnisses um zehn Monate zu.

Die Klägerin hat beantragt,

6

1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis aufgrund der Befristungsvereinbarung im Arbeitsvertrag vom 10. August 2016, zuletzt geändert durch Änderungsvereinbarung vom 17. April 2018, nicht am 14. August 2018 endet, sondern auf unbestimmte Zeit fortbesteht,
2. hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Klageantrag zu Ziff. 1 festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis aufgrund der Befristungsvereinbarung im Arbeitsvertrag vom 10. August 2016, zuletzt geändert durch Änderungsvereinbarung vom 17. April 2018, nicht am 14. August 2018 endet, sondern bis zum 14. Juni 2019 fortbesteht,
3. hilfsweise für den Fall des Obsiegens mit dem Klageantrag zu Ziff. 1 oder Ziff. 2 die Beklagte zu verurteilen, sie über den 14. August 2018 hinaus bis zum rechtskräftigen Abschluss des Bestandschutzrechtsstreits als wissenschaftliche Mitarbeiterin am R Stiftungslehrstuhl für Bürgerliches Recht, Gewerblichen Rechtsschutz, Internationales Privat- und Zivilpro-

zessrecht von Herrn Prof. Dr. K weiter zu beschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. 7

Das Arbeitsgericht hat den Klageanträgen zu 1. und zu 3. stattgegeben. 8
Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit ihrer Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. 9

I. Die mit dem Klageantrag zu 1. verfolgte Befristungskontrollklage ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat aufgrund der im Arbeitsvertrag vom 10. August 2016 vereinbarten Befristung am 14. August 2018 geendet. Die Befristung ist wirksam. 10

1. Die Befristung gilt nicht bereits nach § 1 Abs. 1 Satz 5 WissZeitVG iVm. § 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG als wirksam. Die Klägerin hat die Befristungskontrollklage rechtzeitig innerhalb der Dreiwochenfrist nach § 17 Satz 1 TzBfG erhoben. Nach § 17 Satz 1 TzBfG muss der Arbeitnehmer, der die Rechtsunwirksamkeit der Befristung seines Arbeitsvertrags geltend machen will, innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrags Befristungskontrollklage beim Arbeitsgericht erheben. Die Erhebung der Klage erfolgt nach § 253 Abs. 1 ZPO durch Zustellung der Klageschrift. Bezüglich der Frist des § 17 Satz 1 TzBfG kommt es daher - vorbehaltlich der Regelung des § 167 ZPO - grundsätzlich darauf an, wann die Klage zugestellt und damit rechtshängig geworden ist (*BAG 23. Januar 2019 - 7 AZR 733/16 - Rn. 13*, 11

BAGE 165, 116). Die Zustellung der Klage erfolgte vorliegend am 17. August 2018 und damit rechtzeitig innerhalb der Dreiwochenfrist des § 17 Satz 1 TzBfG.

2. Die Befristung ist nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG gerechtfertigt. 12
- a) Die Befristungsabrede im Arbeitsvertrag vom 10. August 2016 fällt in den zeitlichen Geltungsbereich des WissZeitVG in der mit dem „Ersten Gesetz zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“ vom 11. März 2016 (*BGBI. I S. 442*) beschlossenen und am 17. März 2016 in Kraft getretenen Fassung (im Folgenden WissZeitVG). Für die Wirksamkeit der Befristung ist die im Zeitpunkt ihrer Vereinbarung geltende Rechtslage maßgeblich (*vgl. BAG 20. Mai 2020 - 7 AZR 72/19 - Rn. 13; 25. April 2018 - 7 AZR 181/16 - Rn. 20; 30. August 2017 - 7 AZR 524/15 - Rn. 14, BAGE 160, 117; 2. September 2009 - 7 AZR 291/08 - Rn. 10, BAGE 132, 54*). 13
- b) Die Befristung genügt dem Zitiergebot nach § 2 Abs. 4 Satz 1 WissZeitVG. Danach ist im Arbeitsvertrag anzugeben, ob die Befristung auf den Vorschriften dieses Gesetzes beruht. Der Arbeitsvertrag vom 10. August 2016 nimmt auf § 2 WissZeitVG Bezug. 14
- c) Der betriebliche Geltungsbereich von § 2 Abs. 1 Satz 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 Fernuniversität in Hagen ist gemäß § 1 Abs. 2 Satz 1 Nr. 8, § 2 Abs. 1 Satz 1 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen vom 16. September 2014 (*GV NRW S. 547*) eine staatliche Hochschule des Landes Nordrhein-Westfalen. 15
- d) Die Klägerin unterfällt dem persönlichen Geltungsbereich von § 2 Abs. 1, § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG. Als wissenschaftliche Mitarbeiterin gehört sie unstrittig zum wissenschaftlichen Personal iSd. § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG. 16
- e) Die Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren ist nicht überschritten. 17

aa) Nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG in der seit dem 17. März 2016 geltenden Fassung ist die Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichem Personal an staatlichen Hochschulen, das nicht promoviert ist, bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt. 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. Angerechnet werden nach § 2 Abs. 3 Satz 2 WissZeitVG auch befristete Arbeitsverhältnisse, die nach anderen Rechtsvorschriften abgeschlossen wurden. Nicht angerechnet werden daher befristete Arbeitsverhältnisse mit bis zu einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit. Dies ergibt sich nicht nur aus dem Wortlaut von § 2 Abs. 3 Satz 1 WissZeitVG, sondern auch aus Sinn und Zweck der Höchstbefristungsdauer und der Anrechnungsregelung.

18

(1) § 2 Abs. 3 WissZeitVG dient dem Zweck, eine funktionswidrige Verwendung des Sonderbefristungsrechts des WissZeitVG im Interesse der Innovationsfähigkeit der Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie zum Schutz der betroffenen Arbeitnehmer vor einer durch das Ziel der wissenschaftlichen Qualifizierung nicht mehr getragenen Befristung zu vermeiden (*BAG 23. März 2016 - 7 AZR 70/14 - Rn. 32, BAGE 154, 375*). Die Anrechnungsregelung zielt einerseits darauf ab, die Qualifikationsphase zeitlich zu begrenzen, um das Ziel einer zügigen wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Qualifizierung zu sichern (*vgl. BT-Drs. 16/3438 S. 15*). Andererseits sollen durch die Anrechnungsregelung nicht sonstige Beschäftigungen an der Hochschule oder Forschungseinrichtung erfasst werden, die nicht zur wissenschaftlichen Qualifikation genutzt werden können. Daher ist die Anrechnung auf Zeiten solcher befristeter Beschäftigungsverhältnisse beschränkt, die zur wissenschaftlichen Qualifikation genutzt werden können. Andere Beschäftigungen an Hochschulen wie etwa reine Verwaltungstätigkeiten unterliegen deshalb nicht der Anrechnung (*BAG 27. September 2017 - 7 AZR 629/15 - Rn. 30*). Diesem Gesetzeszweck entspricht es auch, dass Arbeitsverhältnisse mit bis zu einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit von der

19

Anrechnung auf die Höchstbefristungsdauer ausgenommen sind, weil ihr geringer Umfang es regelmäßig nicht zulässt, diese Beschäftigung auch zur eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung zu nutzen (*BT-Drs. 16/3438 S. 11*). Derartige Tätigkeiten können daher nicht die Möglichkeit des Arbeitnehmers beschränken, die jeweilige Qualifikationsphase in vollem Umfang auszunutzen (*BAG 27. September 2017 - 7 AZR 629/15 - Rn. 32*).

(2) Die Anrechnungsbestimmung in § 2 Abs. 3 WissZeitVG ist, soweit diese befristete Arbeitsverträge mit einer Arbeitszeitverpflichtung von bis zu einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit von der Anrechnung ausnimmt, mit den Vorgaben der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 (Rahmenvereinbarung) vereinbar (*aA Domke Das Befristungsrecht des wissenschaftlichen Personals an deutschen Hochschulen zwischen wissenschaftlicher Dynamik und sozialer Sicherheit S. 341 ff.; Hans Befristung wissenschaftlichen Personals im Spannungsfeld von Arbeitnehmerschutz und Wissenschaftsfreiheit S. 106, 110; Hedermann ZESAR 2015, 109, 111; Krause in Geis Hochschulrecht in Bund und Ländern Stand Oktober 2020 § 2 WissZeitVG Rn. 92; ErfK/Müller-Glöge 21. Aufl. WissZeitVG § 2 Rn. 14; Preis/Ulber WissZeitVG 2. Aufl. § 2 Rn. 139; Sievers TzBfG 6. Aufl. Anh. 7 Rn. 49; Stumpf NZA 2015, 326, 329; KR/Treber 12. Aufl. § 2 WissZeitVG Rn. 68; offengelassen von BAG 27. September 2017 - 7 AZR 629/15 - Rn. 19; 8. Juni 2016 - 7 AZR 568/14 - Rn. 23*). 20

(a) Aus dem zweiten Absatz der Präambel der Rahmenvereinbarung, aus ihren Allgemeinen Erwägungen 6 und 8 sowie aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) geht hervor, dass feste Beschäftigungsverhältnisse einen wichtigen Aspekt des Arbeitnehmerschutzes darstellen, während befristete Arbeitsverträge nur unter bestimmten Umständen den Bedürfnissen sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer entsprechen können (*vgl. EuGH 19. März 2020 - C-103/18 ua. - [Sánchez Ruiz] Rn. 54; 25. Oktober 2018 - C-331/17 - [Sciotto] Rn. 31; 14. September 2016 - C-16/15 - [Pérez López] Rn. 27; 26. Februar 2015 - C-238/14 - [Kommission/Luxemburg] Rn. 36; 26. November 2014 - C-22/13 ua. - [Mascolo] Rn. 73 mwN*). Die Richtlinie 21

1999/70/EG und die inkorporierte Rahmenvereinbarung verlangen daher von den Mitgliedstaaten, zur Verhinderung von Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge entweder sachliche Gründe zu bestimmen, die eine Verlängerung befristeter Arbeitsverträge oder Arbeitsverhältnisse rechtfertigen (§ 5 Nr. 1 Buchst. a Rahmenvereinbarung), oder die insgesamt maximal zulässige Dauer aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge oder Arbeitsverhältnisse (§ 5 Nr. 1 Buchst. b Rahmenvereinbarung) oder die zulässige Zahl der Verlängerungen solcher Verträge oder Arbeitsverhältnisse (§ 5 Nr. 1 Buchst. c Rahmenvereinbarung) festzulegen. Entschließt sich ein Mitgliedstaat zu einer dieser Maßnahmen oder zu mehreren, hat er das unionsrechtlich vorgegebene Ziel der Verhinderung des Missbrauchs durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge zu gewährleisten (EuGH 19. März 2020 - C-103/18 ua. - [Sánchez Ruiz] Rn. 55; 25. Oktober 2018 - C-331/17 - [Sciotto] Rn. 32; 7. März 2018 - C-494/16 - [Santoro] Rn. 26; 26. Februar 2015 - C-238/14 - [Kommission/Luxemburg] Rn. 37; 26. November 2014 - C-22/13 ua. - [Mascolo] Rn. 74; 26. Januar 2012 - C-586/10 - [Kücük] Rn. 25 f. mwN; BAG 19. November 2019 - 7 AZR 311/18 - Rn. 35; 26. Oktober 2016 - 7 AZR 140/15 - Rn. 25, BAGE 157, 141). Es ist Aufgabe der nationalen Gerichte, im Rahmen ihrer Zuständigkeit diesem Ziel bei der Auslegung der nationalen Vorschriften Rechnung zu tragen (vgl. EuGH 14. September 2016 - C-16/15 - [Pérez López] Rn. 35; 26. November 2014 - C-22/13 ua. - [Mascolo] Rn. 82; 3. Juli 2014 - C-362/13 ua. - [Fiamingo] Rn. 67; BAG 17. April 2019 - 7 AZR 410/17 - Rn. 26).

(b) Mit § 2 Abs. 1 WissZeitVG hat sich der nationale Gesetzgeber - bei beiden, vom jeweiligen Qualifizierungsstand abhängigen Befristungsgrundlagen - für das Erfordernis einer Höchstbefristungsdauer entschieden (vgl. zur Vorgängerregelung BAG 23. März 2016 - 7 AZR 70/14 - Rn. 33, BAGE 154, 375; 9. Dezember 2015 - 7 AZR 117/14 - Rn. 43, BAGE 153, 365; 24. August 2011 - 7 AZR 228/10 - Rn. 35, BAGE 139, 109). Daran hat die durch die Gesetzesänderung im Jahr 2016 erfolgte Ergänzung der Regelung um das Qualifizierungserfordernis in § 2 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 WissZeitVG nichts geändert. Damit soll klargestellt werden, dass die sachgrundlose Befristung eines Arbeits-

22

vertrags nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG nur zulässig ist, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt (*BT-Drs. 18/6489 S. 1, 7*). Die Regelung genügt den Anforderungen von § 5 Nr. 1 Buchst. b der Rahmenvereinbarung. Eine am Qualifikationsziel orientierte Maximalbefristungsdauer und die Anrechnungsbestimmung des § 2 Abs. 3 WissZeitVG wirken der missbräuchlichen Inanspruchnahme der Sonderbefristungstatbestände nach dem WissZeitVG entgegen (*vgl. zur Vorgängerregelung: BAG 23. März 2016 - 7 AZR 70/14 - Rn. 33, aaO; 9. Dezember 2015 - 7 AZR 117/14 - Rn. 43, aaO; 24. August 2011 - 7 AZR 228/10 - Rn. 35, aaO*).

(c) Der in § 2 Abs. 3 Satz 1 WissZeitVG bestimmte Ausschluss von Arbeitsverhältnissen mit einem zeitlichen Umfang von bis zu einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit von der Anrechnung auf die Höchstbefristungsdauer ermöglicht keine missbräuchliche Inanspruchnahme der Sonderbefristungstatbestände nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverhältnisse mit bis zu einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit. Ein solcher Missbrauch ist ausgeschlossen, da Arbeitsverträge mit bis zu einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit nicht nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristet werden können. Nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG ist nur die Befristung von Arbeitsverträgen mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit zulässig. Das ergibt die Auslegung der Vorschrift. 23

(aa) Arbeitsverträge mit einer Arbeitszeitverpflichtung bis zu einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit sind zwar nicht ausdrücklich vom Anwendungsbereich der Befristungstatbestände in § 2 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 WissZeitVG ausgenommen. Eine Befristung von Arbeitsverträgen ist jedoch nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 WissZeitVG nur dann zulässig, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt. Der Gesetzgeber hat mit diesem Erfordernis klargestellt, dass diese Befristungsmöglichkeiten nach ihrer Zwecksetzung ausschließlich der Qualifizierung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses dienen (*BT-Drs. 18/6489 S. 10*). Der Anwendungsbereich des Sonderbefristungsrechts ist 24

nur eröffnet, wenn der Qualifizierungszweck im Vordergrund steht (*Kiel JbArbR 54, 60; Maschmann/Konertz NZA 2016, 257, 260; ErfK/Müller-Glöge 21. Aufl. WissZeitVG § 2 Rn. 2b; Preis/Ulber WissZeitVG 2. Aufl. § 2 Rn. 11; APS/Schmidt 6. Aufl. WZVG § 2 Rn. 4; aA Hans Befristung wissenschaftlichen Personals im Spannungsfeld von Arbeitnehmerschutz und Wissenschaftsfreiheit S. 180*). Dies setzt voraus, dass das befristete Arbeitsverhältnis der Qualifizierung dienen kann. Daran fehlt es etwa, wenn der Arbeitnehmer nur oder überwiegend Verwaltungstätigkeiten zu erbringen hat. Der Möglichkeit, eine Tätigkeit zur wissenschaftlichen Qualifizierung zu nutzen, kann auch der Umfang der Tätigkeit entgegenstehen. Das ist nach der Wertung des § 2 Abs. 3 Satz 1 WissZeitVG bei Arbeitsverhältnissen mit bis zu einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit der Fall. Der Gesetzgeber hat solche Arbeitsverhältnisse von der Anrechnung auf die Höchstbefristungsdauer ausgenommen, weil sie aufgrund ihres geringen Umfangs realistischerweise nicht zur wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung genutzt werden können (*BT-Drs. 16/3438 S. 11*). Damit ist auch der Anwendungsbereich des Sonderbefristungsrechts für solche Arbeitsverhältnisse nicht eröffnet.

(bb) Für dieses Verständnis spricht auch der Grundsatz der unionsrechtskonformen Auslegung. 25

(aaa) Ein nationales Gericht hat die Auslegung des nationalen Rechts so weit wie möglich am Wortlaut und Zweck einer einschlägigen Richtlinie auszurichten, um das in ihr festgelegte Ergebnis zu erreichen und so Art. 288 Abs. 3 AEUV nachzukommen (*EuGH 6. November 2018 - C-684/16 - [Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften] Rn. 58; 4. Oktober 2018 - C-384/17 - [Link Logistik N&N] Rn. 57 mwN; BAG 19. November 2019 - 7 ABR 3/18 - Rn. 38 mwN, BAGE 168, 360*). Der Grundsatz der unionsrechtskonformen Auslegung verlangt, dass die nationalen Gerichte unter Berücksichtigung des gesamten innerstaatlichen Rechts und unter Anwendung der dort anerkannten Auslegungsmethoden alles tun, was in ihrer Zuständigkeit liegt, um die volle Wirksamkeit der fraglichen Richtlinie zu gewährleisten und zu einem Ergebnis zu gelangen, das mit dem von der Richtlinie verfolgten Ziel im Einklang steht (*vgl. dazu EuGH*

19. September 2019 - C-467/18 - [Rayonna prokuratura Lom] Rn. 60; 8. Mai 2019 - C-486/18 - [Praxair MRC] Rn. 37 mwN; BAG 16. September 2020 - 7 AZR 491/19 - Rn. 34; 19. November 2019 - 7 ABR 3/18 - Rn. 38 mwN, aaO). Dies kann es auch erfordern, das nationale Recht fortzubilden. Allerdings unterliegt der Grundsatz der unionsrechtskonformen Auslegung des nationalen Rechts Schranken. Die Pflicht zur Verwirklichung eines Richtlinienziels im Auslegungsweg findet ihre Grenzen an dem nach innerstaatlicher Rechtstradition methodisch Erlaubten. Sie darf nicht als Grundlage für eine Auslegung des nationalen Rechts contra legem dienen (EuGH 24. Januar 2012 - C-282/10 - [Dominguez] Rn. 25; BAG 23. Januar 2019 - 7 AZR 733/16 - Rn. 34 mwN, BAGE 165, 116). Ob und inwieweit das innerstaatliche Recht eine entsprechende richtlinienkonforme Auslegung zulässt, haben allein die nationalen Gerichte zu beurteilen (BVerfG 26. September 2011 - 2 BvR 2216/06, 2 BvR 469/07 - Rn. 47).

(bbb) Danach ist es zur Gewährleistung des unionsrechtlich vorgegebenen Ziels der Verhinderung von Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge erforderlich, die Befristungsmöglichkeiten nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG auf Arbeitsverhältnisse zu beschränken, die nach § 2 Abs. 3 Satz 1 WissZeitVG der Anrechnung auf die Höchstbefristungsdauer unterliegen. Andernfalls könnten Arbeitnehmer im Rahmen von Arbeitsverhältnissen mit einer Arbeitszeit von bis zu einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit entgegen den unionsrechtlichen Vorgaben nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG unbeschränkt befristet beschäftigt werden, da die Nichtanrechnungsregelung des § 2 Abs. 3 Satz 1 WissZeitVG das Erreichen der Höchstbefristungsdauer ausschließt (Krause in Geis Hochschulrecht in Bund und Ländern Stand Oktober 2020 § 2 WissZeitVG Rn. 92; ErfK/Müller-Glöge 21. Aufl. WissZeitVG § 2 Rn. 14; Preis/Ulber WissZeitVG 2. Aufl. § 2 Rn. 139; Sievers TzBfG 6. Aufl. Anh. 7 Rn. 49; Stumpf NZA 2015, 326, 329; KR/Treber 12. Aufl. § 2 WissZeitVG Rn. 68). Das unionsrechtlich vorgegebene Ziel kann nicht durch eine anderweitige unionsrechtskonforme Auslegung des § 2 Abs. 3 Satz 1 WissZeitVG erreicht werden (Hans Befristung wissenschaftlichen Personals im Spannungsfeld von Arbeitnehmerschutz und Wissenschaftsfreiheit S. 110; Sievers TzBfG 5. Aufl. Anh. 7 Rn. 23; Stumpf NZA 2015, 326, 329). Eine Auslegung von § 2 Abs. 3 Satz 1 WissZeitVG

27

dahin, dass auch Arbeitsverhältnisse mit bis zu einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit auf die zulässige Befristungsdauer anzurechnen sind, liefe dem klar erkennbaren Willen des Gesetzgebers zuwider. Aus dem eindeutigen Wortlaut von § 2 Abs. 3 Satz 1 WissZeitVG und der Gesetzesbegründung ergibt sich, dass der Gesetzgeber bewusst Arbeitsverhältnisse mit bis zu einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit von der Anrechnung ausgeschlossen hat (*BT-Drs. 16/3438 S. 11*). § 2 Abs. 3 Satz 1 WissZeitVG kann auch nicht dahin verstanden werden, dass die auf andere Rechtsgrundlagen gestützten befristeten Arbeitsverhältnisse mit bis zu einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit anrechnungsfrei bleiben und dass die auf § 2 Abs. 1 WissZeitVG gestützten befristeten Arbeitsverhältnisse unabhängig vom Umfang ihrer Arbeitszeit der Anrechnung unterliegen (so *Preis/Ulber WissZeitVG 2. Aufl. § 2 Rn. 141; KR/Treber 12. Aufl. § 2 WissZeitVG Rn. 68*). Diese Differenzierung widerspräche § 2 Abs. 3 Satz 2 WissZeitVG. Danach kommt es für die Anrechnung nicht darauf an, nach welcher Rechtsvorschrift das Arbeitsverhältnis befristet wurde. Vielmehr ist für die Anrechnung nach § 2 Abs. 3 WissZeitVG - ebenso wie für die Befristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG - entscheidend, ob das befristete Arbeitsverhältnis nach seinem Inhalt und Umfang für eine Qualifizierung genutzt werden kann (*BAG 27. September 2017 - 7 AZR 629/15 - Rn. 32*).

bb) Danach ist die zulässige Höchstbefristungsdauer nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG von sechs Jahren nicht überschritten. Bei der Anrechnung werden volle Beschäftigungsjahre - abweichend von § 191 BGB - als solche und nur unterjährige Teile eines Arbeitsverhältnisses nach Tagen berücksichtigt (*vgl. ausf. BAG 20. Mai 2020 - 7 AZR 72/19 - Rn. 23 ff.*). Die Klägerin stand bis zum 14. August 2018 insgesamt sechs Jahre in auf die Höchstbefristungsdauer anzurechnenden Arbeitsverhältnissen, und zwar vom 1. Juli 2012 bis zum 30. April 2013 (304 Tage), vom 1. Juni 2013 bis zum 31. Juli 2013 (61 Tage) sowie vom 15. August 2013 bis zum 14. August 2018 (fünf Jahre). 28

(1) Da die regelmäßige Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst des Landes Nordrhein-Westfalen 39,83 Stunden pro Woche betrug, sind nur die befristeten Arbeitsverhältnisse der Klägerin mit einer Arbeitszeit von 29

mehr als 9,9575 Stunden pro Woche auf die zulässige Befristungsdauer anzurechnen. Damit ist die Anrechnung auf die Beschäftigungszeiten der Klägerin bei der Beklagten vom 1. Juli 2012 bis zum 30. April 2013 (zehn Wochenstunden), vom 1. Juni 2013 bis zum 31. Juli 2013 (19 Wochenstunden) und vom 15. August 2013 bis zum 14. August 2018 (mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit) beschränkt.

(2) Entgegen der Ansicht der Klägerin ist die Zeit ihrer Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft und Mentorin vom 1. Juli 2012 bis zum 30. April 2013 nicht von der Anrechnung auf die Höchstbefristungsdauer ausgenommen. Dabei kann zu Gunsten der Klägerin unterstellt werden, dass die Mentorentätigkeit keine wissenschaftliche Dienstleistung war. Die Beschäftigungszeit konnte nach Inhalt und Umfang der Tätigkeit zur wissenschaftlichen Qualifizierung genutzt werden. 30

(a) Bei Misch Tätigkeiten kommt es für die Frage, ob die Beschäftigung einen wissenschaftlichen Zuschnitt hat, darauf an, dass die wissenschaftlichen Dienstleistungen zeitlich überwiegen oder zumindest das Arbeitsverhältnis prägen (vgl. zum Begriff des wissenschaftlichen Personals iSv. § 1 Abs. 1 WissZeitVG: BAG 25. April 2018 - 7 AZR 82/16 - Rn. 17; 30. August 2017 - 7 AZR 524/15 - Rn. 19, BAGE 160, 117). Danach ist die Tätigkeit der Klägerin als wissenschaftliche Hilfskraft und Mentorin insgesamt als wissenschaftliche Dienstleistung anzusehen, da die wissenschaftlichen Dienstleistungen überwogen. Auf die Tätigkeit als wissenschaftliche Hilfskraft, die unstreitig wissenschaftlicher Natur war, entfielen sechs von zehn Wochenstunden. 31

(b) Die Beschäftigungszeit vom 1. Juli 2012 bis zum 30. April 2013 ist auch nicht deshalb von der Anrechnung ausgenommen, weil die Klägerin nicht zu mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit als wissenschaftliche Hilfskraft beschäftigt wurde. Die Anrechnung von Beschäftigungszeiten setzt nach § 2 Abs. 3 Satz 1 WissZeitVG nicht voraus, dass die wissenschaftlichen Dienstleistungen, die im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses erbracht werden, ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit überschreiten. 32

- (aa) Nach dem eindeutigen Wortlaut des § 2 Abs. 3 Satz 1 WissZeitVG kommt es auf den Umfang der vereinbarten Arbeitszeit und nicht auf den Umfang der wissenschaftlichen Arbeitsaufgaben an. 33
- (bb) Der Zweck der Nichtanrechnungsregelung gebietet kein anderes Verständnis. Durch diese Regelung sollen Zeiten solcher befristeter Beschäftigungsverhältnisse von der Anrechnung ausgenommen werden, die nach ihrem Umfang nicht zur wissenschaftlichen Qualifikation genutzt werden können. Das betrifft nach der Wertung des Gesetzgebers Arbeitsverhältnisse mit bis zu einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit. 34
- (cc) Soweit die Klägerin geltend macht, ihr Arbeitsverhältnis könne nicht im Wege einer Gesamtbetrachtung als wissenschaftlich eingestuft werden, weil die Mentorentätigkeit inhaltlich und die Tätigkeit als wissenschaftliche Hilfskraft nach ihrem Umfang nicht zur wissenschaftlichen Qualifizierung geeignet sei, verkennt sie, dass der Gesetzgeber in Kenntnis des Umstands, dass wissenschaftlich geprägte Arbeitsverhältnisse auch nicht wissenschaftliche Tätigkeiten umfassen können, an den Umfang der Arbeitszeit angeknüpft hat. Der Nichtanrechnungsregelung lässt sich daher nicht die Wertung entnehmen, dass Arbeitsverhältnisse nur dann zur wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung genutzt werden können, wenn wissenschaftliche oder künstlerische Dienstleistungen im Umfang von mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit zu erbringen sind. 35
- f) Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die vereinbarte Befristungsdauer sei dem Qualifikationsziel der Promotion angemessen, ist im Ergebnis revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. 36
- aa) Nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG muss die vereinbarte Befristungsdauer jeweils so bemessen sein, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist. 37
- (1) Der Gesetzgeber hat bewusst darauf verzichtet, (Mindest-)Vertragslaufzeiten für den Erstvertrag und für Verlängerungsverträge festzulegen (*BT-* 38

Drs. 18/6489 S. 10); die Anregung des Bundesrats, eine Mindestbefristungsdauer von 24 Monaten vorzusehen, hat er nicht aufgenommen (*BT-Drs. 18/6489 S. 20*), sondern auf den Begriff der Angemessenheit verwiesen. Die Angemessenheit der Vertragslaufzeit soll sich zwar laut Gesetzesbegründung nach den von den Wissenschaftseinrichtungen jeweils erstellten Leitlinien für die Qualifizierung ihrer Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler beurteilen (*BT-Drs. 18/6489 S. 10 f.*). Solche Leitlinien sind aber - sofern überhaupt vorhanden - für die Gerichte für Arbeitsachen nicht bindend, weil sie letztlich vom Arbeitgeber vorgegeben sind (*Kiel JbArbR 54, 61; Kroll ZTR 2016, 235, 238; Maschmann/Konertz NZA 2016, 257, 263; ErfK/Müller-Glöge 21. Aufl. WissZeitVG § 2 Rn. 4; Staudinger/Preis [2019] § 620 Rn. 282a; APS/Schmidt 6. Aufl. WZVG § 2 Rn. 11; KR/Treber 12. Aufl. § 2 WissZeitVG Rn. 19; Preis/Ulber WissZeitVG 2. Aufl. § 2 Rn. 33*). Die angemessene Befristungsdauer ist daher einzelfallbezogen („jeweils“) unter Berücksichtigung der Verhältnisse bei Vertragsschluss zu ermitteln. Dabei kommt es insbesondere auf die Verhältnisse im jeweiligen Fach, das angestrebte Qualifizierungsziel und den Stand der individuellen Qualifizierung des Arbeitnehmers an (*vgl. Kiel JbArbR 54, 61; ErfK/Müller-Glöge 21. Aufl. WissZeitVG § 2 Rn. 4; Staudinger/Preis [2019] § 620 Rn. 282a; APS/Schmidt 6. Aufl. WZVG § 2 Rn. 11; KR/Treber 12. Aufl. § 2 WissZeitVG Rn. 20*). Dies schließt die Annahme aus, eine Vertragslaufzeit von einem oder zwei Jahren sei regelmäßig als angemessen anzusehen (*aA Preis/Ulber WissZeitVG 2. Aufl. § 2 Rn. 36*).

(2) Eine Vertragslaufzeit, mit der die Höchstbefristungsdauer nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG ausgeschöpft wird, ist stets angemessen iSv. § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG. Dies folgt zwar nicht aus dem Gesetzeswortlaut, aber aus dem Gesamtzusammenhang und dem Zweck der Regelung. § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG lässt die Befristung von Arbeitsverträgen des nicht promovierten wissenschaftlichen Personals bis zu einer Dauer von sechs Jahren zu. Ein Zeitvertrag während der Promotionsphase muss nicht von vornherein für die Dauer von sechs Jahren vereinbart werden. Das Gesetz lässt innerhalb der Grenze des § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG auch den Abschluss kürzerer Verträge zu. § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG soll bei solchen Verträgen eine unangemessen

39

kurze Befristungsdauer verhindern. Die Regelung betrifft damit nur Verträge, die sich im Rahmen der Höchstbefristungsdauer halten. Wird die zulässige Befristungsdauer - sei es durch den Erstvertrag oder durch einen Verlängerungsvertrag - erreicht, ist die Vertragslaufzeit nach der Wertung des Gesetzgebers angemessen. Der Gesetzgeber geht davon aus, dass ein Zeitraum von sechs Jahren ausreichend ist, um hinreichenden Spielraum sowohl für die Hinführung zur Promotion als auch für den Abschluss des Verfahrens zu ermöglichen (*BT-Drs. 16/3438 S. 11*).

bb) Danach hat das Landesarbeitsgerichts im Ergebnis zu Recht angenommen, die vereinbarte Vertragslaufzeit von zwei Jahren sei angemessen iSv. § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG. 40

(1) Die Anwendung des unbestimmten Rechtsbegriffs der Angemessenheit der vereinbarten Befristungsdauer obliegt in erster Linie dem Gericht der Tatsacheninstanz und kann in der Revision nur eingeschränkt darauf überprüft werden, ob der Rechtsbegriff selbst verkannt, bei der Subsumtion des festgestellten Sachverhalts unter den Rechtsbegriff Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt oder wesentliche Umstände außer Acht gelassen worden sind (*vgl. etwa BAG 19. März 2019 - 3 AZR 201/17 - Rn. 55, BAGE 166, 136*). 41

(2) Dieser eingeschränkten revisionsrechtlichen Überprüfung hält die Würdigung des Landesarbeitsgerichts im Ergebnis stand. Zwar kann die Angemessenheit der Vertragslaufzeit entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts nicht damit begründet werden, dass eine Vertragslaufzeit von zwei Jahren zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung ausreichend erscheine. Das Landesarbeitsgericht hat insoweit verkannt, dass die Beurteilung, ob die Vertragslaufzeit der angestrebten Qualifizierung angemessen ist, unter Berücksichtigung der Gesamtumstände des Einzelfalls, insbesondere der Verhältnisse im jeweiligen Fach, des angestrebten Qualifizierungsziels und des Stands der individuellen Qualifizierung des Arbeitnehmers vorzunehmen ist. Aus diesem Grund kann die Angemessenheit auch nicht allein mit der Vertragslaufzeit von zwei Jahren und der dreijährigen Vorbeschäftigung der Klägerin als wissenschaftliche Mitarbeiterin begründet werden. Dagegen hat das Landesarbeitsgericht zu Recht 42

die Angemessenheit der Befristungsdauer darauf gestützt, dass die zulässige Befristungsdauer nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG mit der vereinbarten Vertragslaufzeit ausgeschöpft wurde.

3. Die Befristung des Arbeitsvertrags vom 10. August 2016 ist auch nicht wegen der am 17. April 2018 vereinbarten Befristung der Arbeitszeitaufstockung unwirksam. Eine etwaige Unwirksamkeit der Befristung der Arbeitszeiterhöhung wirkt sich auf die Wirksamkeit der Befristung des Arbeitsvertrags nicht aus, zumal für die Wirksamkeit einer Befristung grundsätzlich die Umstände im Zeitpunkt des Vertragsschlusses maßgebend sind (*BAG 14. Juni 2017 - 7 AZR 597/15 - Rn. 20, BAGE 159, 237; 8. Juni 2016 - 7 AZR 259/14 - Rn. 21, BAGE 155, 227*). 43

II. Der damit dem Senat zur Entscheidung anfallende Klageantrag zu 2. ist nach gebotener Auslegung zwar zulässig, aber unbegründet. 44

1. Der Antrag ist zwar nach seinem Wortlaut auf die Feststellung gerichtet, dass das Arbeitsverhältnis nicht am 14. August 2018 endet, sondern bis zum 14. Juni 2019 fortbesteht. Zur Begründung dieses Antrags hat die Klägerin jedoch ausgeführt, dass ihr ein Anspruch auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses um zehn Monate zustehe. Danach begehrt die Klägerin die Verurteilung der Beklagten, das in ihrer Klage liegende Angebot auf Abschluss eines weiteren befristeten Arbeitsvertrags anzunehmen. Es handelt sich damit um eine Klage auf Abgabe einer Willenserklärung, die nach § 894 Satz 1 ZPO mit der Rechtskraft des der Klage stattgebenden Urteils als abgegeben gilt. 45

2. Der Antrag ist mit diesem Inhalt zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO (*zu den Anforderungen vgl. BAG 14. März 2012 - 7 AZR 147/11 - Rn. 19; 16. Juli 2008 - 7 AZR 322/07 - Rn. 25*). In dem Antrag ist die Vertragslaufzeit vom 15. August 2018 bis zum 14. Juni 2019 angegeben. Aus der Begründung ergibt sich, dass es der Klägerin um eine Vollzeitbeschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin zu unveränderten Arbeitsbedingungen geht. 46

3. Der Antrag ist unbegründet. 47

- a) Der Antrag ist nicht schon deswegen unbegründet, weil die Verurteilung der Beklagten zur Annahme des in der Klage liegenden Angebots auf den 15. August 2018 rückwirken soll. Seit Inkrafttreten des § 311a Abs. 1 BGB idF des Gesetzes zur Modernisierung des Schuldrechts vom 26. November 2001 (*BGBI. I S. 3138*) am 1. Januar 2002 kommt auch die Verurteilung zur Abgabe einer Willenserklärung in Betracht, die auf eine Vertragsänderung zu einem in der Vergangenheit liegenden Zeitpunkt gerichtet ist (*vgl. BAG 12. April 2017 - 7 AZR 446/15 - Rn. 29; 12. April 2011 - 9 AZR 19/10 - Rn. 15, BAGE 137, 319; 9. Februar 2011 - 7 AZR 91/10 - Rn. 26 mwN*). Die rückwirkende Begründung eines Arbeitsverhältnisses durch Urteil, die mit der Fiktion der Annahmeerklärung greift, ist daher zulässig. Ausgeschlossen ist lediglich eine gerichtliche Entscheidung, mit der ein Arbeitsverhältnis mit Rückwirkung zu einem Zeitpunkt vor Abgabe des Angebots begründet werden soll (*BAG 15. Oktober 2013 - 9 AZR 564/12 - Rn. 33; 24. April 2013 - 7 AZR 523/11 - Rn. 17; 4. Mai 2010 - 9 AZR 155/09 - Rn. 35, BAGE 134, 223*). Danach ist die begehrte rückwirkende Begründung des Arbeitsverhältnisses zum 15. August 2018 zulässig. Das Angebot der Klägerin auf Abschluss des Verlängerungsvertrags ging der Beklagten spätestens am 11. Mai 2018 zu; an diesem Tag lehnte sie die von der Klägerin gewünschte Verlängerung ihres Vertrags um zehn Monate ab. 48
- b) Die Beklagte ist nicht verpflichtet, das Angebot der Klägerin auf Abschluss eines Arbeitsvertrags für die Zeit vom 15. August 2018 bis zum 14. Juni 2019 anzunehmen. 49
- aa) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass ein Arbeitnehmer nach dem WissZeitVG keinen Anspruch auf Abschluss eines Verlängerungsvertrags iSv. § 2 Abs. 1 Satz 7 WissZeitVG hat (*Krause in Geis Hochschulrecht in Bund und Ländern Stand Oktober 2020 § 2 WissZeitVG Rn.12; ErfK/Müller-Glöge 21. Aufl. WissZeitVG § 2 Rn. 2a; Preis/Ulber WissZeitVG 2. Aufl. § 2 Rn. 24; APS/Schmidt 6. Aufl. WZVG § 2 Rn. 12*). Die Klägerin beruft sich ohne Erfolg auf eine unangemessen kurze Vertragslaufzeit in dem Arbeitsvertrag vom 10. August 2016. Entgegen der Ansicht der Klägerin ist die darin vereinbarte Be- 50

fristungsdauer angemessen. Im Übrigen führte die Vereinbarung einer unangemessen kurzen Vertragslaufzeit nicht zu einem Anspruch auf Abschluss eines Verlängerungsvertrags, sondern zur Unwirksamkeit der Befristung.

bb) Die Klägerin kann den Abschluss eines Verlängerungsvertrags auch nicht nach den Grundsätzen der Selbstbindung der Verwaltung (*vgl. dazu etwa BAG 24. Oktober 2018 - 10 AZR 19/18 - Rn. 20; 19. Februar 2003 - 7 AZR 67/02 - zu III 2 c aa der Gründe, BAGE 105, 161; 17. Dezember 1997 - 5 AZR 332/96 - zu IV 3 der Gründe, BAGE 87, 311; 11. Oktober 1995 - 5 AZR 1009/94 - zu I 2 der Gründe*) iVm. der behaupteten von der Beklagten geübten Praxis der Ausschöpfung der Höchstbefristungsdauer verlangen. Dabei kann unentschieden bleiben, ob die Grundsätze der Selbstbindung der Verwaltung auf die vorliegende Sachverhaltskonstellation überhaupt anwendbar sind. Jedenfalls besteht der geltend gemachte Anspruch schon deshalb nicht, weil die Höchstbefristungsdauer mit dem letzten befristeten Arbeitsvertrag ausgeschöpft wurde. 51

III. Der Weiterbeschäftigungsantrag (Klageantrag zu 3.) fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an. Er ist für den Fall des Obsiegens mit dem Klageantrag zu 1. oder dem Klageantrag zu 2. gestellt. Diese innerprozessuale Bedingung ist nicht eingetreten. 52

IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. 53

Gräfl

Klose

M. Rennpferdt

Kley

J. Homburg