

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 30. August 2017
- 7 AZR 524/15 -
ECLI:DE:BAG:2017:300817.U.7AZR524.15.0

I. Arbeitsgericht
Rostock

Urteil vom 27. November 2014
- 2 Ca 95/14 -

II. Landesarbeitsgericht
Mecklenburg-Vorpommern

Urteil vom 14. Juli 2015
- 5 Sa 279/14 -

Entscheidungsstichworte:

Befristung - WissZeitVG - Verlängerung - Einverständnis

Leitsatz:

Die Verlängerung eines nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristeten Arbeitsvertrags nach § 2 Abs. 5 Satz 1 WissZeitVG setzt das Einverständnis des Arbeitnehmers voraus. Das Einverständnis muss vor dem vereinbarten Vertragsende vorliegen. Es bedarf nicht der Schriftform nach § 14 Abs. 4 TzBfG und kann auch durch schlüssiges Verhalten erklärt werden.

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 524/15

5 Sa 279/14

Landesarbeitsgericht

Mecklenburg-Vorpommern

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
30. August 2017

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

beklagtes, berufungsbeklagtes und revisionsbeklagtes Land,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 30. August 2017 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel und Waskow sowie den ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Deinert und die ehrenamtliche Richterin Wicht für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 14. Juli 2015 - 5 Sa 279/14 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsvertrags sowie darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit verlängert gilt.

Die Klägerin ist Diplom-Pädagogin. Sie schloss mit dem beklagten Land einen befristeten Arbeitsvertrag für die Zeit vom 15. Oktober 2008 bis zum 31. Dezember 2010 als Lehrkraft für besondere Aufgaben mit 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit (20 Wochenstunden) ab. Sie war am Institut für Pädagogische Psychologie der Philosophischen Fakultät der Universität Rostock tätig. Die Lehrverpflichtung belief sich auf acht Semesterwochenstunden. Nach dem Stellenplan entfielen 70 % der Arbeitszeit auf Lehrveranstaltungen und 30 % auf lehrbegleitende Tätigkeiten. Die Stellenbeschreibung vom 8./14. Oktober 2008 lautet auszugsweise:

„5. Darstellung der Tätigkeit

lfd. Nr.	Aufgaben	ausführliche Beschreibung der dabei anfallenden Arbeitsschritte u. ggf. Angabe der anzuwendenden Vorschriften	Anteil an gesamter AZ
1	2	3	4
1.	Lehre	Lehrveranstaltungen im Bereich der Pädagogischen Psychologie wie von den BA-/MA-Prüfungsordnungen sowie der LehPrVO-MV 2000 vorgesehen:	70 % 8 SWS

		- Grundlagenseminare zur Entwicklungspsychologie, zur Lernpsychologie, zur kognitiven Psychologie, zur Sozialpsychologie, zur Differenziellen Psychologie und pädagogisch-psychologischen Diagnostik. - Vertiefungsseminare - Weitere Lehrveranstaltungen nach Bedarf. Die Seminarplanung erfolgt auf der Grundlage aktueller psychologischer Theorien in enger Abstimmung und unter Beachtung der Inhalte der vom Institut angebotenen Vorlesungen. Die Studierenden (B.A./M.A., Lehramt, auch Diplom) können in den Seminaren Leistungsnachweise erwerben bzw. im Zusammenhang mit Lehrmodulen Modulprüfungen ablegen. Die Durchführung der Seminare erfolgt erforderlichenfalls mithilfe von modernen Medien (Lernplattformen etc.). Ein Teil der Lehrveranstaltungen kann in Form paralleler Kurse erfolgen.	
2.	Lehrbegleitende Tätigkeiten, Betreuung und Organisation der Lehre	Beratung von Studierenden. Insbesondere Beratung, Anleitung und Betreuung von Studierenden beim Einsatz von diagnostischen Methoden und von Förderprogrammen. Prüfungstätigkeiten: - Abnahme mündlicher Prüfungen im 1. Staatsexamen (Beisitz). - Abnahme von Modulprüfungen. - Themenstellung und Korrektur (Erst- und Zweitgutachten) schriftlicher Prüfungen im 1. Staatsexamen. - Mitarbeit bei der Erstellung von Studienmaterialien (auch digitale Medien)	30 %

		- Mitarbeit bei der Studienorganisation (Einschreibungen in die Lehramtsseminare am Institut, Bearbeitung von SammelListen und Verteilung der Prüflinge auf die Prüfer usw.). - Mitarbeit bei Betrieb bzw. Verwaltung der Testothek (Organisation, Testbeschaffung usw.).	
--	--	---	--

“
...

Kurz nach ihrer Einstellung schloss die Klägerin ihre Promotion ab. Mit Arbeitsvertrag vom 27. Juli/5. August 2010 vereinbarten die Parteien unter Bezugnahme auf § 2 Abs. 1 WissZeitVG, dass die Klägerin bei unveränderten Arbeitsaufgaben ab dem 1. Januar 2011 bis zum 31. Dezember 2013 beschäftigt wird. Ab dem 10. Oktober 2010 unterlag die Klägerin aufgrund ihrer Schwangerschaft einem Beschäftigungsverbot. Vom 30. Mai 2011 bis zum 13. September 2011 befand sie sich im Mutterschutz. Im unmittelbaren Anschluss daran nahm sie bis zum 31. Januar 2013 Elternzeit in Anspruch.

3

Mit Schreiben vom 28. Juli 2011 hatte das beklagte Land der Klägerin unter dem Betreff „Verlängerung des Arbeitsvertrages“ Folgendes mitgeteilt:

4

„Sehr geehrte Frau Dr. N,

Ihr derzeitiger Arbeitsvertrag endet am 31.12.2013. Mit Ihrer Zustimmung verlängert sich Ihr Arbeitsvertrag gemäß § 2 Abs. 5 Nr. 3 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) um die Zeit und in dem Umfang, in der eine Erwerbstätigkeit aufgrund Ihres Beschäftigungsverbotes, Ihres Mutterschutzes und Ihrer Elternzeit nicht erfolgt ist.

Diese Verlängerung wird wie folgt berechnet:

Beschäftigungsverbot 10.10.2011 bis 29.05.2011 140 Tage

Mutterschutzfrist 30.05.2011 bis 13.09.2011 107 Tage

Elternzeit 14.09.2011 bis 31.01.2013 506 Tage

Ihr Arbeitsverhältnis endet somit erst mit Ablauf des 23.01.2016.

“
...

Die Klägerin setzte ihre Tätigkeit über den 31. Dezember 2013 hinaus unverändert fort. Zuvor hatte sie bereits entsprechende Termine und Arbeiten eingeplant.

Mit der am 21. Januar 2014 beim Arbeitsgericht eingegangenen, dem beklagten Land am 27. Januar 2014 zugestellten Klage hat die Klägerin geltend gemacht, das Arbeitsverhältnis habe nicht aufgrund Befristung am 31. Dezember 2013 geendet. Die Befristung könne nicht auf § 2 Abs. 1 WissZeitVG gestützt werden, da sie nicht zum wissenschaftlichen Personal iSv. § 1 Abs. 1 WissZeitVG gehöre. Sie sei weder in der Forschung tätig noch unterrichte sie Forschungsmethoden. Ihr sei keine Möglichkeit zur eigenständigen Forschung und Reflexion während der Arbeitszeit verblieben. Sie habe den Studierenden keine eigenen Forschungserkenntnisse, sondern nur Forschungsergebnisse anderer vermittelt. Sie habe sich in den Seminaren nicht mit den Lehrmeinungen Dritter auseinandergesetzt, sondern nur praktische Fertigkeiten durch Wiedergabe von gesicherten und vorgegebenen Inhalten vermittelt. Der Arbeitsvertrag habe auch nicht ihrer wissenschaftlichen Weiterqualifizierung gedient. Das Arbeitsverhältnis habe sich zudem nicht nach § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 3 WissZeitVG um Zeiten der Beschäftigungsverbote und der Elternzeit über den 31. Dezember 2013 hinaus verlängert, da sie keine ausdrückliche und dem Schriftformerfordernis nach § 14 Abs. 4 TzBfG entsprechende Einverständniserklärung vor dem 31. Dezember 2013 gegenüber dem beklagten Land abgegeben habe. Durch ihre in Kenntnis des beklagten Landes erfolgte Weiterarbeit über den 31. Dezember 2013 hinaus gelte deshalb das Arbeitsverhältnis nach § 15 Abs. 5 TzBfG als auf unbestimmte Zeit verlängert.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristung zum 31. Dezember 2013 bzw. unter Berücksichtigung der Verlängerungsmitteilung vom 28. Juli 2011 zum 23. Januar 2016 endet,
2. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis als unbefristetes Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 2013 bzw. 23. Januar 2016 hinaus zu im Übrigen unveränderten Bedingungen fortbesteht,

3. für den Fall des Obsiegens mit einem der vorstehenden Anträge das beklagte Land zu verurteilen, sie zu unveränderten Bedingungen über den 23. Januar 2016 hinaus bis zur Rechtskraft der Entscheidung fortzubeschäftigen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. 8

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht 9
hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die
Klägerin ihre zuletzt gestellten Klageanträge weiter. Das beklagte Land bean-
tragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage 10
zu Recht abgewiesen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat aufgrund der im
Arbeitsvertrag vom 27. Juli/5. August 2010 vereinbarten Befristung am
23. Januar 2016 geendet. Es gilt nicht nach § 15 Abs. 5 TzBfG aufgrund der
Weiterbeschäftigung der Klägerin über den 31. Dezember 2013 hinaus als auf
unbestimmte Zeit verlängert. Der Weiterbeschäftigungsantrag fällt dem Senat
nicht zur Entscheidung an.

A. Die mit dem Klageantrag zu 1. erhobene Befristungskontrollklage ist 11
unbegründet. Die in dem Arbeitsvertrag vom 27. Juli/5. August 2010 vereinbarte
Befristung ist wirksam. Sie ist nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG in der hier maßgebli-
chen, bis zum 16. März 2016 geltenden Fassung (im Folgenden WissZeitVG)
gerechtfertigt. Die zunächst bis zum 31. Dezember 2013 vereinbarte Vertrags-
dauer hat sich nach § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 3 WissZeitVG bis zum 23. Januar
2016 verlängert. Zu diesem Zeitpunkt hat das Arbeitsverhältnis geendet.

I. Die im Arbeitsvertrag vom 27. Juli/5. August 2010 vereinbarte Befris- 12
tung kann auf § 2 Abs. 1 WissZeitVG gestützt werden.

1. Die Befristung genügt dem Zitiergebot des § 2 Abs. 4 Satz 1 WissZeitVG. Danach ist im Arbeitsvertrag anzugeben, ob die Befristung auf den Vorschriften des WissZeitVG beruht. Der Arbeitsvertrag vom 27. Juli/5. August 2010 nimmt auf § 2 Abs. 1 WissZeitVG Bezug. 13
2. Der zeitliche Geltungsbereich des WissZeitVG in der bis zum 16. März 2016 geltenden Fassung ist eröffnet. Für die Wirksamkeit der Befristung eines Arbeitsvertrags ist die im Zeitpunkt ihrer Vereinbarung geltende Rechtslage maßgeblich (*vgl. BAG 9. Dezember 2015 - 7 AZR 117/14 - Rn. 27, BAGE 153, 365; 29. April 2015 - 7 AZR 519/13 - Rn. 15; 2. September 2009 - 7 AZR 291/08 - Rn. 10, BAGE 132, 54*). Das WissZeitVG ist mit dem „Gesetz zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft“ vom 12. April 2007 (*BGBI. I S. 506*) beschlossen worden und am 18. April 2007 in Kraft getreten. Die unter dem 27. Juli/5. August 2010 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*). 14
3. Auch der betriebliche Geltungsbereich von § 2 Abs. 1 Satz 2 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. Gemäß § 1 Abs. 1 Nr. 2 LHG M-V vom 5. Juli 2002 ist die Universität Rostock eine staatliche Hochschule des Landes Mecklenburg-Vorpommern. Voraussetzung für die Anwendbarkeit von § 2 WissZeitVG auf befristete Arbeitsverträge ist nicht, dass die staatliche Hochschule Vertragsarbeitgeber ist. Das beklagte Land kann als Träger der Hochschule von den Möglichkeiten des WissZeitVG zur Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichem Personal Gebrauch machen (*BAG 20. April 2016 - 7 AZR 657/14 - Rn. 15; 29. April 2015 - 7 AZR 519/13 - Rn. 16; 1. Juni 2011 - 7 AZR 827/09 - Rn. 18, BAGE 138, 91*). 15
4. Die Klägerin unterfällt auch dem persönlichen Geltungsbereich des WissZeitVG. Das Landesarbeitsgericht hat ohne Rechtsfehler erkannt, dass die 16

Klägerin zum wissenschaftlichen Personal iSv. § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG zählt. Dem steht nicht entgegen, dass sie als Lehrkraft für besondere Aufgaben beschäftigt wurde. Die ihr vertraglich übertragenen Tätigkeiten sind wissenschaftlich geprägt.

a) Der Begriff des „wissenschaftlichen und künstlerischen Personals“ ist durch § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG eigenständig und abschließend bestimmt. Es kommt nicht auf Begriffsbezeichnungen oder Zuordnungsdefinitionen nach den landeshochschulrechtlichen Regelungen an (*BAG 20. April 2016 - 7 AZR 657/14 - Rn. 18; 29. April 2015 - 7 AZR 519/13 - Rn. 20*). 17

aa) Der Begriff des „wissenschaftlichen und künstlerischen Personals“ bestimmt sich inhaltlich-aufgabenbezogen. Anknüpfungspunkt ist die Art der zu erbringenden Dienstleistung. Zum „wissenschaftlichen Personal“ nach § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG gehört derjenige Arbeitnehmer, der wissenschaftliche Dienstleistungen erbringt. Es kommt nicht auf dessen formelle Bezeichnung an, sondern auf den wissenschaftlichen Zuschnitt der von ihm auszuführenden Tätigkeit. Das Adjektiv „wissenschaftlich“ bedeutet „die Wissenschaft betreffend“. Wissenschaftliche Tätigkeit ist alles, was nach Inhalt und Form als ernsthafter, planmäßiger Versuch zur Ermittlung der Wahrheit anzusehen ist. Sie ist nach Aufgabenstellung und anzuwendender Arbeitsmethode darauf angelegt, neue Erkenntnisse zu gewinnen und zu verarbeiten, um den Erkenntnisstand der jeweiligen wissenschaftlichen Disziplin zu sichern oder zu erweitern (*BAG 20. April 2016 - 7 AZR 657/14 - Rn. 19; 9. Dezember 2015 - 7 AZR 117/14 - Rn. 30, BAGE 153, 365; 29. April 2015 - 7 AZR 519/13 - Rn. 21 mwN; 1. Juni 2011 - 7 AZR 827/09 - Rn. 35, BAGE 138, 91; 19. März 2008 - 7 AZR 1100/06 - Rn. 33, BAGE 126, 211*). 18

bb) Zur wissenschaftlichen Dienstleistung kann auch die Vermittlung von Fachwissen und praktischen Fertigkeiten an Studierende und deren Unterweisung in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden gehören. Die wissenschaftliche Lehrtätigkeit ist dabei von einer unterrichtenden Lehrtätigkeit ohne Wissenschaftsbezug abzugrenzen. Bei Misch Tätigkeiten ist es erforderlich, dass die wissenschaftlichen Dienstleistungen zeitlich überwiegen oder zumindest das 19

Arbeitsverhältnis prägen. Überwiegend mit der bloßen Vermittlung von Sprachkenntnissen betraute Fremdsprachenlektoren gehören deshalb in der Regel nicht zum wissenschaftlichen Personal nach § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG. Die Wissenschaftlichkeit der Lehre setzt voraus, dass dem Lehrenden die Möglichkeit zur eigenständigen Forschung und Reflexion verbleibt (*vgl. BAG 20. April 2016 - 7 AZR 657/14 - Rn. 20; 29. April 2015 - 7 AZR 519/13 - Rn. 22; 1. Juni 2011 - 7 AZR 827/09 - Rn. 35 bis 45 mwN, BAGE 138, 91*). Das bedeutet nicht, dass wissenschaftliche Lehre iSv. § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG das Hervorbringen eigener Forschungsergebnisse und deren Vermittlung an die Studierenden verlangt. Für eine wissenschaftliche Lehre ist es nicht erforderlich, dass sich der Lehrende um eigene, neue wissenschaftliche Erkenntnisse bemüht. Es kann vielmehr ausreichen, dass wissenschaftliche Erkenntnisse Dritter vermittelt werden. Unter Berücksichtigung des Zwecks der durch § 2 Abs. 1 WissZeitVG eröffneten besonderen Befristungsmöglichkeiten im Hochschulbereich ist jedoch nicht jede Vermittlung wissenschaftlicher Erkenntnisse als wissenschaftliche Dienstleistung anzusehen. Die Befristungsmöglichkeit in § 2 Abs. 1 WissZeitVG dient der Wahrung der durch Art. 5 Abs. 3 GG garantierten Wissenschaftsfreiheit im Interesse der Nachwuchs- und Qualifikationsförderung und zur Sicherung der Innovation in Forschung und Lehre (*BT-Drs. 15/4132 S. 17*). Dem Schutzbereich des Art. 5 Abs. 3 GG unterfällt auch eine Lehre, die nicht auf eigenen, neuen Forschungserkenntnissen basiert, sondern allein die ständige Reflexion fremder wissenschaftlicher Ergebnisse verlangt. Entscheidend ist, dass der Lehrende Forschungs- und Erkenntnisentwicklungen auf seinem jeweiligen Wissenschaftsgebiet permanent verfolgen, reflektieren und kritisch hinterfragen muss, um diese für seine Lehre didaktisch und methodisch zu verarbeiten. Würde man wissenschaftliche Lehre nur dann annehmen, wenn sie sich als Resultat eigener Forschung darstellt, wäre ein Großteil der Lehre an Universitäten nicht als wissenschaftlich zu qualifizieren, was dem Grundrechtsschutz für die Freiheit der Lehre nicht gerecht würde (*vgl. BVerfG 13. April 2010 - 1 BvR 216/07 - Rn. 50, BVerfGE 126, 1; BAG 29. April 2015 - 7 AZR 519/13 - Rn. 22*). Unter Berücksichtigung dessen ist eine Lehrtätigkeit, die sich nach dem vereinbarten Vertragsinhalt auf eine rein repetierende Wiedergabe vorge-

gebener Inhalte beschränkt, nicht als wissenschaftliche Lehre anzusehen, während eine Lehrtätigkeit auch dann eine wissenschaftliche Dienstleistung ist, wenn zwar keine eigenen Forschungsergebnisse gelehrt, sondern Erkenntnisse Dritter vermittelt werden, von dem Lehrenden aber nach dem Vertragsinhalt erwartet wird, dass er diese Erkenntnisse kritisch hinterfragt, sich damit auseinandersetzt und dass er diese eigenen Reflexionen in seine Lehrtätigkeit einbringt. Dies kann von dem Lehrenden allerdings nur erwartet werden, wenn ihm während seiner Arbeitszeit die Gelegenheit und insbesondere die erforderliche Zeit zu eigener Reflexion verbleibt. Die Möglichkeit der Nutzung wissenschaftlicher Einrichtungen außerhalb der Dienstzeit genügt nicht (*BAG 20. April 2016 - 7 AZR 657/14 - Rn. 20; 29. April 2015 - 7 AZR 519/13 - Rn. 23*).

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

20

b) Danach ist die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die aufgrund des Arbeitsvertrags vom 27. Juli/5. August 2010 ausgeübte Tätigkeit der Klägerin als Lehrkraft für besondere Aufgaben am Institut für Pädagogische Psychologie sei wissenschaftlich geprägt gewesen, im Ergebnis revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

21

aa) Nach der vom Landesarbeitsgericht festgestellten Stellenbeschreibung vom 8./14. Oktober 2008 sind der Klägerin mit 70 % ihrer Arbeitszeit die Durch-

22

führung von „Grundlagenseminaren zur Entwicklungspsychologie, zur Lernpsychologie, zur kognitiven Psychologie, zur Sozialpsychologie, zur Differenziellen Psychologie und pädagogisch-psychologischen Diagnostik“ sowie von Vertiefungsseminaren und weiteren Lehrveranstaltungen einschließlich der Seminarplanung „wie von den BA-/MA-Prüfungsordnungen sowie der LehPrVO-MV 2000 vorgesehen“ übertragen worden.

Das Landesarbeitsgericht hat für die von der Klägerin zu erbringenden Seminarveranstaltungen angenommen, diese hätten „stets“ wissenschaftlichen Anspruch, da andernfalls das nach der Verordnung über die Erste Staatsprüfung für Lehrämter an Schulen im Lande Mecklenburg-Vorpommern ab Matrikel 2000 (LehPrVO-MV 2000) vorgegebene Lernziel der selbstständigen und methodischen Bearbeitung und Beurteilung von Gegenständen des Prüfungsfachs sowie der wissenschaftlichen Befähigung für die schulpraktische Ausbildung nicht zu erreichen sei. Es kann dahinstehen, ob und inwieweit ein solcher Erfahrungssatz Gültigkeit beansprucht (*vgl. zu ähnlichen Erwägungen: BAG 20. April 2016 - 7 AZR 657/14 - Rn. 24; 20. Januar 2016 - 7 AZR 376/14 - Rn. 36*). Daher kommt es auch nicht darauf an, ob das Landesarbeitsgericht - wie von der Klägerin mit der Revision gerügt - auf diesen Aspekt nach § 139 ZPO hätte hinweisen müssen. Denn das Landesarbeitsgericht hat seine Annahme, die Seminare hätten wissenschaftlichen Zuschnitt, maßgeblich auch darauf gestützt, dass die Klägerin nach der Stellenbeschreibung ihre Seminarplanung „auf der Grundlage aktueller psychologischer Theorien“ vorzunehmen hatte. Daraus hat das Landesarbeitsgericht entnommen, die Klägerin habe die Ergebnisse laufender Forschungsvorhaben im Blick behalten und sich mit diesen auseinandersetzen müssen und eine bloße didaktische Aufbereitung neuer Theorien für die Seminare habe nicht genügt. Aus der Vorgabe der Beachtung der vom Institut angebotenen Vorlesungen und der Abstimmung mit dem zuständigen Hochschullehrer hat das Landesarbeitsgericht geschlossen, der damit verbundene wechselseitige Austausch sei geeignet, zur Gewinnung neuer Erkenntnisse und zur Fortentwicklung des Fachgebiets beizutragen.

23

Diese Erwägungen lassen Rechtsfehler nicht erkennen. Auf der Grundlage aktueller psychologischer Theorien basierende Lehre in der Entwicklungs-

24

psychologie, Lernpsychologie, kognitiven Psychologie, Sozialpsychologie, differenziellen Psychologie und pädagogisch-psychologischen Diagnostik setzt voraus, dass der Dozent den jeweiligen wissenschaftlichen Standard erfasst, reflektiert und die Lehrinhalte entsprechend anpasst. Der von der Klägerin erstinstanzlich zur Akte gereichte „Reflexionsbogen“ der Studentin H zu ihrem Referat „Differentielle Psychologie - Intelligenz- und Persönlichkeitsdiagnostik“ vom 5. Juni 2014 bestätigt, dass in dem von der Klägerin geleiteten Seminar wissenschaftliche Forschungsergebnisse Dritter behandelt und reflektiert wurden. Darin ist ausgeführt, dass sich die Studentin „mit den beiden Intelligenztheorien von Spearman und Gardner“ beschäftigt und „den Vergleich zwischen dem eigenschaftsorientierten Ansatz und den Intelligenztheorien“ aufgezeigt hat. Die Klägerin hat im Übrigen selbst eingeräumt, dass sie den Studierenden das vermittelt habe, was andere an Erkenntnissen aus ernsthaften planmäßigen Versuchen zur Ermittlung der Wahrheit gewonnen haben. Sie konnte als Lehrende die Vermittlung solcher Erkenntnisse, die nach der Stellenbeschreibung „auf Grundlage aktueller psychologischer Theorien“ zu erfolgen hatte, im Rahmen der selbstständigen Planung und Durchführung der Seminare nur gewährleisten, wenn sie diese Erkenntnisse kritisch hinterfragt und sich mit ihnen auseinandergesetzt hat.

Soweit die Klägerin einwendet, das Landesarbeitsgericht habe verkannt, dass eine Unterweisung in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden in den Grundlagenseminaren nicht stattfindet, vermag das nicht in Frage zu stellen, dass von der Klägerin aufgrund der Stellenbeschreibung eine Seminarplanung „auf der Grundlage aktueller psychologischer Theorien“ erwartet wurde. Die Rüge der Klägerin, das Landesarbeitsgericht habe ihr Vorbringen zu konkreten Vorgaben hinsichtlich der Seminarthemen durch Frau Prof. J unberücksichtigt gelassen, ist unzulässig. Bei einer auf das Übergehen von Sachvortrag nach § 286 ZPO gestützten Verfahrensrüge muss genau angegeben werden, aufgrund welchen Vortrags das Berufungsgericht zu welchen Tatsachenfeststellungen hätte gelangen müssen, und es ist dazulegen, dass das Urteil auf dem Verfahrensfehler beruht, das Berufungsgericht also bei richtigem Verfahren möglicherweise anders entschieden hätte, sofern sich das nicht aus der Art des

25

gerügten Verfahrensfehlers von selbst ergibt (BAG 21. November 2013 - 6 AZR 23/12 - Rn. 32). Das Vorbringen der Klägerin in der Revisionsbegründung vermag die tragenden Erwägungen des Landesarbeitsgerichts nicht in Frage zu stellen, die Klägerin habe ihre Seminarplanung nach der Stellenbeschreibung „auf der Grundlage aktueller psychologischer Theorien“ vorzunehmen gehabt, deshalb habe sie die Ergebnisse laufender Forschungsvorhaben im Blick behalten, sich mit diesen auseinandersetzen müssen, so dass die Seminare wissenschaftlichen Zuschnitt gehabt hätten. Auch bei konkreten Vorgaben zu Seminarthemen durch die betreuende Professorin kann hinreichend Raum für die Einbringung eigener Reflexionen in die Lehrtätigkeit bestehen.

bb) Die Klägerin verfügte auch über die Möglichkeit zur eigenständigen Reflexion. Auch unter Berücksichtigung ihrer weiteren Aufgaben besteht kein Anhaltspunkt für die Annahme, dass ihr keine angemessene Zeit eingeräumt war, um die Unterrichtseinheiten auf wissenschaftlichem Niveau vorzubereiten. Die Klägerin hatte während 28 Wochen pro Jahr acht Lehrveranstaltungsstunden wöchentlich durchzuführen, die nach ihren eigenen Angaben jeweils 45 Minuten dauerten. Auf die Lehrveranstaltungsstunden entfiel daher weniger als die Hälfte der für die Lehre vorgesehenen wöchentlichen Arbeitszeit von 70 % der insgesamt geschuldeten 20 Wochenstunden. Die restliche Zeit stand ihr - zumindest auch - zur Vor- und Nachbereitung der Lehrveranstaltungen zur Verfügung, ebenso die vorlesungsfreie Zeit (*vgl. zu letzterem Gesichtspunkt auch: BAG 20. Januar 2016 - 7 AZR 376/14 - Rn. 36; 29. April 2015 - 7 AZR 519/13 - Rn. 26*). 26

II. Das Landesarbeitsgericht hat ohne Rechtsfehler erkannt, dass sich die Dauer des zunächst zum 31. Dezember 2013 befristeten Arbeitsvertrags nach § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 3 WissZeitVG bis zum 23. Januar 2016 verlängert hat. Die gegen eine Befristung zum 31. Dezember 2013 gerichtete Befristungskontrollklage geht daher ins Leere. 27

1. Nach § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 3 WissZeitVG verlängert sich im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter die Dauer eines nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristeten Arbeitsvertrags um Zeiten einer Inanspruchnah- 28

me von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3, 4, 6 und 8 des Mutterschutzgesetzes in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist. Die Verlängerungszeit wird nach § 2 Abs. 5 Satz 2 WissZeitVG nicht auf die zulässige Befristungsdauer nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG angerechnet.

2. Danach hat sich die Dauer des zunächst zum 31. Dezember 2013 befristeten Arbeitsvertrags bis zum 23. Januar 2016 verlängert. Die Klägerin unterlag nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts in der Zeit vom 10. Oktober 2010 bis zum 13. September 2011 für insgesamt 247 Tage Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 1 und Abs. 2, § 6 Abs. 1 MuSchG. Daran unmittelbar anschließend nahm die Klägerin bis 31. Januar 2013 für weitere 506 Tage Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz in Anspruch. Die Zeiten der Beschäftigungsverbote und der Inanspruchnahme von Elternzeit betrugen insgesamt 753 Tage und führten zu einer Verlängerung der Vertragsdauer bis zum 23. Januar 2016. 29

3. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Verlängerung der Vertragsdauer bis zum 23. Januar 2016 sei „im Einverständnis“ mit der Klägerin nach § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 3 WissZeitVG erfolgt, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. 30

a) Die Parteien haben zwar keine ausdrückliche Vereinbarung über die Verlängerung des Arbeitsvertrags bis zum 23. Januar 2016 getroffen. Dies war jedoch auch nicht erforderlich. Die Verlängerung des Arbeitsvertrags nach § 2 Abs. 5 Satz 1 WissZeitVG um die in § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 bis 5 WissZeitVG genannten Zeiträume tritt - wie bereits nach der Vorgängerregelung in § 57b Abs. 4 HRG aF - kraft Gesetzes („automatisch“) ein, sofern das Einverständnis des Arbeitnehmers vorliegt (vgl. *BT-Drs. 16/3438 S. 15; ErfK/Müller-Glöge 17. Aufl. § 2 WissZeitVG Rn. 17; Preis/Ulber WissZeitVG 2. Aufl. § 2 Rn. 175; APS/Schmidt 5. Aufl. WZVG § 2 Rn. 68; KR/Treber 11. Aufl. § 2 WissZeitVG Rn. 80*). Die Vertragsverlängerung nach § 2 Abs. 5 Satz 1 WissZeitVG erfordert deshalb keinen Vertragsschluss. Das Erfordernis des Einverständnisses des Arbeitnehmers soll lediglich verhindern, dass der Verlängerungsautomatismus 31

gegen seinen Willen eintritt. Die Einverständniserklärung des Arbeitnehmers nach § 2 Abs. 5 Satz 1 WissZeitVG ist keine Willenserklärung, sondern eine einseitige rechtsgeschäftsähnliche Handlung (*ebenso Dörner Der befristete Arbeitsvertrag 2. Aufl. Rn. 607; Krause in Geis Hochschulrecht in Bund und Ländern Stand Dezember 2016 § 2 WissZeitVG Rn. 107; ErfK/Müller-Glöge 17. Aufl. § 2 WissZeitVG Rn. 17; Preis/Ulber WissZeitVG 2. Aufl. § 2 Rn. 176; APS/Schmidt 5. Aufl. WZVG § 2 Rn. 69; KR/Treber 11. Aufl. § 2 WissZeitVG Rn. 80*). Während eine Willenserklärung iSd. §§ 145 ff. BGB auf die Herbeiführung einer Rechtsfolge kraft rechtsgeschäftlichen Willens gerichtet ist, sind geschäftsähnliche Handlungen auf einen tatsächlichen Erfolg gerichtete Erklärungen, deren Rechtsfolgen kraft Gesetzes eintreten (*vgl. BAG 11. Oktober 2000 - 5 AZR 313/99 - zu II 2 b bb der Gründe, BAGE 96, 28*). Ebenso wie die Mahnung iSv. § 286 Abs. 1 BGB oder die Geltendmachung eines Anspruchs iSv. § 15 Abs. 4 Satz 1 AGG (*vgl. dazu BAG 22. Mai 2014 - 8 AZR 662/13 - Rn. 21, BAGE 148, 158*) ist die Einverständniserklärung nach § 2 Abs. 5 Satz 1 WissZeitVG nicht auf die Herbeiführung einer Rechtsfolge kraft rechtsgeschäftlichen Willens, sondern der durch Gesetz angeordneten Rechtsfolge der Verlängerung der Dauer des nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristeten Vertrags gerichtet.

b) Entgegen der Auffassung der Klägerin bedurfte ihre Einverständniserklärung nicht der Schriftform. § 14 Abs. 4 TzBfG gilt für die Einverständniserklärung nicht. Nach § 14 Abs. 4 TzBfG bedarf nur die Vereinbarung der Befristung eines Arbeitsvertrags zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Die Verlängerung nach § 2 Abs. 5 Satz 1 WissZeitVG erfolgt nicht aufgrund einer vertraglichen Vereinbarung, sondern kraft Gesetzes. Dieser Tatbestand fällt nicht in den Anwendungsbereich des § 14 Abs. 4 TzBfG (*vgl. etwa NK-GA/Boemke § 2 WissZeitVG Rn. 50; Dörner Der befristete Arbeitsvertrag 2. Aufl. Rn. 605; Krause in Geis Hochschulrecht in Bund und Ländern Stand Dezember 2016 § 2 WissZeitVG Rn. 107; Preis/Ulber WissZeitVG 2. Aufl. § 2 Rn. 176; APS/Schmidt 5. Aufl. WZVG § 2 Rn. 69; KR/Treber 11. Aufl. § 2 WissZeitVG Rn. 80*). Das Einverständnis kann daher nicht nur ausdrücklich, sondern auch durch schlüssiges Verhalten erklärt werden. Ob eine Äußerung oder ein Verhalten als Ein-

32

verständnis zu verstehen ist, ist durch Auslegung zu ermitteln. Auf die Auslegung rechtsgeschäftsähnlicher Erklärungen sind die §§ 133, 157 BGB entsprechend anzuwenden (vgl. BAG 21. März 2012 - 4 AZR 266/10 - Rn. 62; 7. Juli 2010 - 4 AZR 549/08 - Rn. 92 mwN, BAGE 135, 80). Die Auslegung obliegt grundsätzlich den Gerichten der Tatsacheninstanz. Die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung ist in der Revisionsinstanz ebenso wie die Auslegung nichttypischer Vertragserklärungen nur daraufhin überprüfbar, ob sie gegen gesetzliche Auslegungsregeln, anerkannte Auslegungsgrundsätze, Denkgesetze, Erfahrungssätze oder Verfahrensvorschriften verstößt oder wesentliche Umstände unberücksichtigt lässt und ob sie rechtlich möglich ist (vgl. zur Geltendmachung eines Anspruchs im Zusammenhang mit der Einhaltung tariflicher Ausschlussfristen: BAG 21. März 2012 - 4 AZR 266/10 - Rn. 62; 11. Dezember 2003 - 6 AZR 539/02 - zu I 1 a der Gründe mwN, BAGE 109, 100).

- c) Wenngleich das Gesetz keine Frist zur Erklärung des Einverständnisses vorsieht, muss sie vor dem vereinbarten Vertragsende abgegeben werden (so auch NK-GA/Boemke § 2 WissZeitVG Rn. 50; Krause in Geis Hochschulrecht in Bund und Ländern Stand Dezember 2016 § 2 WissZeitVG Rn. 108; ErfK/Müller-Glöge 17. Aufl. § 2 WissZeitVG Rn. 17; Preis/Ulber WissZeitVG 2. Aufl. § 2 Rn. 177; APS/Schmidt 5. Aufl. WZVG § 2 Rn. 69; KR/Treber 11. Aufl. § 2 WissZeitVG Rn. 81). Liegt das Einverständnis bis zum vereinbarten Vertragsende nicht vor, tritt eine Verlängerung der Dauer des Arbeitsvertrags nach § 2 Abs. 5 Satz 1 WissZeitVG nicht ein. Die Dauer eines Arbeitsvertrags kann sich automatisch nur verlängern, wenn sie noch nicht abgelaufen ist. 33
- d) Danach hat das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsfehler erkannt, dass die Klägerin ihr Einverständnis zu der Verlängerung des Arbeitsvertrags bis zum 23. Januar 2016 nach § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 3 WissZeitVG erklärt hat. 34
- aa) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, das Einverständnis sei von der Klägerin noch vor Vertragsablauf konkludent erklärt worden. Die Klägerin habe ihre Arbeit nach Ablauf ihrer Elternzeit Anfang des Jahres 2013 in Kenntnis der Verlängerungsmitteilung des beklagten Landes vom 28. Juli 2011, in der 35

sie über die gesetzliche Verlängerung und die Erforderlichkeit des Einverständnisses informiert worden sei, wieder aufgenommen und fortgeführt. Dabei habe sie in keiner Weise deutlich gemacht, dass sie ihr Einverständnis nicht habe erteilen wollen. Es gebe keine Anhaltspunkte dafür, dass die Klägerin das Arbeitsverhältnis zum 31. Dezember 2013 habe beenden wollen. Vielmehr habe sie sich widerspruchsfrei in die Abläufe der Fakultät einplanen lassen und selbst Termine und Arbeiten über den 31. Dezember 2013 hinaus geplant. Die Klägerin habe erkennbar den Willen gehabt, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. Es sei unerheblich, ob und wann die Personalabteilung der Universität von dem Einverständnis erfahren habe, da auf den Zugang der Einverständniserklärung nach § 151 BGB verzichtet werden könne.

bb) Diese Ausführungen lassen keine Rechtsfehler erkennen. 36

(1) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend gewürdigt, dass die Klägerin nach Zugang des Schreibens des beklagten Landes vom 28. Juli 2011 und damit in Kenntnis des Verlängerungstatbestandes und des Erfordernisses ihres Einverständnisses Arbeiten und Termine für die Zeit nach dem 31. Dezember 2013 eingeplant hat. Damit hat die Klägerin ihr Einverständnis mit der Vertragsverlängerung nach außen erkennbar zum Ausdruck gebracht. 37

(2) Es ist revisionsrechtlich auch nicht zu beanstanden, dass das Landesarbeitsgericht den Zugang der Einverständniserklärung bei den vertretungsberechtigten Personen des beklagten Landes nach § 151 Satz 1 BGB für entbehrlich gehalten hat. Zwar ist für die Wirksamkeit des Einverständnisses grundsätzlich entsprechend § 130 BGB dessen Zugang bei dem Arbeitgeber erforderlich (vgl. NK-GA/Boemke § 2 WissZeitVG Rn. 50; Krause in Geis Hochschulrecht in Bund und Ländern Stand Dezember 2016 § 2 WissZeitVG Rn. 107). Der Zugang der Einverständniserklärung ist aber entsprechend § 151 Satz 1 BGB entbehrlich, wenn der Zugang nach der Verkehrssitte nicht zu erwarten ist oder der Arbeitgeber auf den Zugang verzichtet hat (vgl. BAG 10. Dezember 1992 - 8 AZR 20/92 - zu B II 2 b der Gründe, BAGE 72, 95; zur Entbehrlichkeit der Annahmeerklärung des Arbeitnehmers im Falle der betrieblichen Übung vgl. etwa: BAG 17. November 2015 - 9 AZR 547/14 - Rn. 16; 13. Mai 2015 - 10 AZR 38

266/14 - Rn. 11). Das beklagte Land hatte im Schreiben vom 28. Juli 2011 den Verzicht auf den Zugang der Einverständniserklärung der Klägerin hinreichend deutlich zum Ausdruck gebracht. Das beklagte Land hat die Klägerin nicht zur Erklärung des Einverständnisses aufgefordert. Es hat vielmehr mitgeteilt, mit ihrer Zustimmung verlängere sich ihr Arbeitsvertrag nach § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 3 WissZeitVG bis zum 23. Januar 2016. Aus dieser Formulierung kann entnommen werden, dass das beklagte Land von dem Einverständnis der Klägerin mit der Verlängerung der Dauer des Vertrags ausging, wenn sie dieser nicht widerspricht.

III. Die Befristung zum 23. Januar 2016 ist wirksam. 39

1. Sie gilt nicht bereits nach § 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG als wirksam. Mit dem Antrag zu 1. hat die Klägerin rechtzeitig eine zulässige Befristungskontrollklage iSv. § 1 Abs. 1 Satz 5 WissZeitVG iVm. § 17 Satz 1 TzBfG erhoben. Sie hat die Rechtsunwirksamkeit der Befristung zum 23. Januar 2016 spätestens mit ihrer Antragstellung in der mündlichen Verhandlung beim Landesarbeitsgericht am 14. Juli 2015 geltend gemacht. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wahrt auch die Erhebung einer Klage vor dem Ablauf der vereinbarten Vertragslaufzeit die Klagefrist des § 17 Satz 1 TzBfG (vgl. etwa BAG 29. April 2015 - 7 AZR 519/13 - Rn. 10; 2. Juni 2010 - 7 AZR 136/09 - Rn. 13 mwN, BAGE 134, 339). 40

2. Die Befristung zum 23. Januar 2016 ist nach § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG wirksam und hat das Arbeitsverhältnis der Parteien beendet. Die danach zulässige Höchstdauer der Befristung ist nicht überschritten. § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG erlaubt für wissenschaftliches Personal, das - wie die Klägerin - promoviert ist, eine Befristungsdauer von bis zu sechs Jahren nach Abschluss der Promotion. Innerhalb der zulässigen Höchstbefristungsdauer sind nach § 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrags möglich. Die ursprünglich vereinbarte Gesamtdauer der Beschäftigung der Klägerin vom 15. Oktober 2008 bis zum 31. Dezember 2013 beträgt fünf Jahre und zweieinhalb Monate und bewegt sich daher in dem nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG zulässigen Rahmen. Die Zeit der Verlängerung nach § 2 41

Abs. 5 Satz 1 WissZeitVG wird nach § 2 Abs. 5 Satz 2 WissZeitVG nicht auf die nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG zulässige Befristungsdauer angerechnet.

B. Die mit dem Klageantrag zu 2. erhobene allgemeine Feststellungsklage ist zulässig, aber unbegründet. 42

I. Mit dem Antrag zu 2. verfolgt die Klägerin eine allgemeine Feststellungsklage nach § 256 ZPO. Dies ergibt die Auslegung des Klagebegehrens unter Heranziehung der Klagebegründung sowie unter Berücksichtigung des Klageziels und der richtig verstandenen Interessenlage der Klägerin (*vgl. hierzu BAG 7. Oktober 2015 - 7 AZR 40/14 - Rn. 15*). Die Klägerin macht insoweit unter Berufung auf § 15 Abs. 5 TzBfG geltend, das Arbeitsverhältnis gelte wegen ihrer Tätigkeit über das vereinbarte Vertragsende am 31. Dezember 2013 hinaus als auf unbestimmte Zeit verlängert. Dieses Klagebegehren ist mit einer allgemeinen Feststellungsklage gemäß § 256 Abs. 1 ZPO geltend zu machen (*vgl. BAG 7. Oktober 2015 - 7 AZR 40/14 - Rn. 15; 18. Oktober 2006 - 7 AZR 749/05 - Rn. 10*). Die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO liegen vor. Die Klägerin hat ein rechtliches Interesse daran, dass das Bestehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses über den 31. Dezember 2013 hinaus alsbald festgestellt wird. Das beklagte Land stellt den Bestand eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses in Abrede. 43

II. Die allgemeine Feststellungsklage ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht ab dem 1. Januar 2014 nach § 15 Abs. 5 TzBfG als auf unbestimmte Zeit verlängert gilt. 44

Nach § 15 Abs. 5 TzBfG gilt ein Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn es nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt wird und der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht. 45

Diese Voraussetzungen sind nicht erfüllt. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nicht am 31. Dezember 2013 geendet. Die Dauer des zunächst zum 31. Dezember 2013 befristeten Arbeitsverhältnisses hatte sich nach § 2 Abs. 5 46

Satz 1 Nr. 3 WissZeitVG bis zum 23. Januar 2016 verlängert. Die Klägerin hat mit ihren über den 31. Dezember 2013 hinaus erbrachten Arbeitsleistungen deshalb keine Pflichten aus einem am 31. Dezember 2013 beendeten Arbeitsverhältnis erfüllt, sondern Tätigkeiten auf der Grundlage des bis zum 23. Januar 2016 fortbestehenden Arbeitsvertrags erbracht. Das schließt die Fiktion eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses nach § 15 Abs. 5 TzBfG aus (vgl. BAG 18. Oktober 2006 - 7 AZR 749/05 - Rn. 15 f.).

- C. Der auf Weiterbeschäftigung gerichtete Klageantrag zu 3. fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an. Dieser Antrag ist ein uneigentlicher Hilfsantrag für den Fall des Obsiegens mit einem der Feststellungsanträge. Diese innerprozessuale Bedingung ist nicht eingetreten. 47
- D. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. 48

Gräfl

Kiel

Waskow

Deinert

Wicht