

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 15. Dezember 2021
- 7 AZR 453/20 -
ECLI:DE:BAG:2021:151221.U.7AZR453.20.0

I. Arbeitsgericht Halle

Urteil vom 10. August 2018
- 7 Ca 324/18 -

II. Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt

Urteil vom 30. Juni 2020
- 4 Sa 576/18 -

Entscheidungsstichworte:

Befristung - wissenschaftliches Personal - Kinderbetreuung

Leitsatz:

Die Verlängerung der zulässigen Befristungsdauer nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG in der bis zum 16. März 2016 geltenden Fassung (*nunmehr § 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG*) wegen Kinderbetreuung setzt nicht voraus, dass es sich um die Betreuung eines im Haushalt des Beschäftigten lebenden Kindes handelt. Sie tritt auch dann ein, wenn der sorgeberechtigte Elternteil das im Haushalt des anderen Elternteils lebende Kind (Residenzmodell) im Rahmen üblicher Umgangsregeln - etwa an jedem oder jedem zweiten Wochenende sowie im Urlaub bzw. in den Ferien - regelmäßig betreut.

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 453/20

4 Sa 576/18

Landesarbeitsgericht

Sachsen-Anhalt

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

15. Dezember 2021

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter

der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

beklagtes, berufungsklagendes und revisionsbeklagtes Land,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 15. Dezember 2021 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Klose und die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt sowie die ehrenamtliche Richterin Schuh und den ehrenamtlichen Richter Wilhelms für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Sachsen-Anhalt vom 30. Juni 2020 - 4 Sa 576/18 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten noch darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung am 28. Februar 2018 geendet hat. 1

Der Kläger war vom 1. April 2011 bis zum 31. März 2012 bei der Universität in H als sog. WHK-Fachmentor mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von elf Stunden angestellt. In der Zeit vom 20. März 2012 bis zum 28. Februar 2018 war er bei dem beklagten Land aufgrund mehrerer aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg beschäftigt. Das Arbeitszeitvolumen variierte, entsprach aber durchgängig mindestens der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit eines Vollbeschäftigten. Zuletzt erfolgte die Beschäftigung des Klägers auf der Grundlage des Arbeitsvertrags vom 20. August 2015 als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Lehrbereich Systemanalyse und Vergleichende Politikwissenschaft am Institut für Politikwissenschaft und Japanologie. Nach § 1 dieses Arbeitsvertrags ist das Arbeitsverhältnis befristet bis zum 28. Februar 2018 gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 Wiss-ZeitVG. 2

Der Kläger ist Vater einer am 17. August 2008 geborenen Tochter, für die er gemeinsam mit seiner früheren Ehefrau das elterliche Sorgerecht ausübt. Zwischen den Parteien ist streitig, ob der Kläger die häusliche Gemeinschaft mit seiner damaligen Ehefrau und seiner Tochter bereits am 1. April 2011 verließ. Jedenfalls betreute er seine Tochter nach seinem Auszug aus der ehelichen Wohnung regelmäßig an Wochenenden und in den Ferien. Mit E-Mail vom 3. Juni 3

2015 bat er um Gewährung von zwei arbeitsfreien Tagen zur Betreuung seiner Tochter während der Dienstreise ihrer Mutter. Letztlich nahm er keinen Urlaub, sondern organisierte die Kinderbetreuung anderweitig, trat aber seinen Dienst an einem dieser Tage erst am späten Vormittag an.

Mit seiner beim Arbeitsgericht am 19. Februar 2018 eingegangenen und dem beklagten Land am 20. März 2018 zugestellten Klage hat der Kläger die Unwirksamkeit der im Arbeitsvertrag vom 20. August 2015 vereinbarten Befristung zum 28. Februar 2018 geltend gemacht. Er hat die Auffassung vertreten, die nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG zulässige Befristungsdauer von sechs Jahren sei überschritten. Diese habe sich nicht wegen einer Kinderbetreuung verlängert, da er - nach seiner Behauptung bereits bei Beginn des befristeten Arbeitsvertrags mit der Universität in H am 1. April 2011 - nicht mehr in einem gemeinsamen Haushalt mit seiner Tochter gelebt habe und diese nur an Wochenenden und im Urlaub betreue. Auch setze die Verlängerung der Höchstbefristungsdauer einen Antrag voraus; jedenfalls könne sich das beklagte Land mangels eines solchen Begehrens nicht auf die längere Höchstbefristungsdauer berufen. 4

Der Kläger hat - soweit für die Revision noch von Bedeutung - beantragt festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die in dem Arbeitsvertrag vom 20. August 2015 vereinbarte Befristung mit Ablauf des 28. Februar 2018 geendet hat. 5

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. 6

Das Arbeitsgericht hat der Befristungskontrollklage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit seiner Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Das beklagte Land beantragt die Zurückweisung der Revision. 7

Entscheidungsgründe

- Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Befristungskontrollklage zu Recht abgewiesen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat aufgrund der im Arbeitsvertrag vom 20. August 2015 vereinbarten Befristung mit Ablauf des 28. Februar 2018 geendet. Die Befristung ist wirksam. 8
- I. Die Befristung gilt nicht nach § 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG als wirksam. Mit dem am 19. Februar 2018 beim Arbeitsgericht eingegangenen und dem beklagten Land am 20. März 2018 zugestellten Antrag hat der Kläger rechtzeitig eine Befristungskontrollklage iSv. § 1 Abs. 1 Satz 5 WissZeitVG in der bis zum 16. März 2016 geltenden Fassung (WissZeitVG) iVm. § 17 Satz 1 TzBfG erhoben. 9
- II. Die Befristung ist nach § 2 Abs. 1 Satz 1, Satz 3 und Satz 4 WissZeitVG zulässig. 10
1. § 2 Abs. 1 WissZeitVG findet auf die im Vertrag vom 20. August 2015 vereinbarte Befristung Anwendung. 11
- a) Die Befristungsabrede im Arbeitsvertrag vom 20. August 2015 fällt in den zeitlichen Geltungsbereich des WissZeitVG in der bis zum 16. März 2016 geltenden Fassung. 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 mwN*). 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 im August 2015 vereinbarte Befristung unterfällt nicht einer der auf andere Rechtsgrundlagen verweisenden Übergangsregelungen nach § 6 WissZeitVG. 12
- b) Der betriebliche Anwendungsbereich von § 2 Abs. 1 WissZeitVG ist eröffnet. Es handelt sich um den Abschluss eines Arbeitsvertrags für eine bestimmte Zeit an einer Einrichtung des Bildungswesens, die nach Landesrecht eine staatliche Hochschule ist. Die Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg ist 13

gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (*in dessen Fassung der Bekanntmachung vom 14. Dezember 2010 [GVBl. LSA S. 600, berichtigt 2011 S. 561]*) eine staatliche Hochschule des Landes Sachsen-Anhalt. § 2 Abs. 1 WissZeitVG setzt nicht voraus, dass die staatliche Hochschule Vertragsarbeitgeber ist. Das beklagte Land kann als Träger der Hochschule von den Möglichkeiten zur Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichem Personal Gebrauch machen (*vgl. BAG 20. Mai 2020 - 7 AZR 72/19 - Rn. 14 mwN*).

c) Der Kläger unterfällt dem personellen Geltungsbereich von § 2 Abs. 1, § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG. Als wissenschaftlicher Mitarbeiter gehört er un- 14
streitig zum wissenschaftlichen Personal iSd. § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG.

d) Die Befristung genügt dem Zitiergebot des § 2 Abs. 4 Satz 1 WissZeitVG. 15
Danach ist im Arbeitsvertrag anzugeben, ob die Befristung auf den Vorschriften des WissZeitVG beruht. Das erfordert nicht die Angabe der einzelnen Befristungsnormen. Dem Zitiergebot ist entsprochen, wenn sich aus der Befristungsvereinbarung ohne Unklarheit ergibt, dass die Befristung auf dem WissZeitVG beruhen soll (*vgl. BAG 23. März 2016 - 7 AZR 70/14 - Rn. 22 mwN, BAGE 154, 375*). Dies ist hier der Fall. In dem Arbeitsvertrag vom 20. August 2015 ist angegeben, dass das Arbeitsverhältnis gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG befristet ist.

2. Die Befristung entspricht den Anforderungen von § 2 Abs. 1 Satz 1, 16
Satz 3 und Satz 4 WissZeitVG.

a) Die Befristung von Arbeitsverträgen mit nicht promoviertem wissen- 17
schaftlichem und künstlerischem Personal ist nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig. Nach abgeschlossener Promotion, dh. in der sog. Postdoc-Phase, ist gemäß § 2 Abs. 1 Satz 2 Halbs. 1 WissZeitVG eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren - im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren - möglich. Die nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 WissZeitVG insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich gemäß § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter

18 Jahren um zwei Jahre je Kind. Auf die nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG zulässige Befristungsdauer sind nach § 2 Abs. 3 Satz 1 und Satz 2 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, auch wenn sie nach anderen Rechtsvorschriften abgeschlossen wurden (*vgl. BAG 27. September 2017 - 7 AZR 629/15 - Rn. 30*). Innerhalb der jeweiligen Höchstbefristungsdauer sind nach § 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG auch Verlängerungen eines befristeten Vertrags möglich.

b) Diese Voraussetzungen erfüllt die mit dem nicht promovierten Kläger im Arbeitsvertrag vom 20. August 2015 vereinbarte Befristung zum 28. Februar 2018. 18

aa) Mit ihr ist die zulässige Höchstbefristungsdauer nicht überschritten. 19

(1) Es ist bereits fraglich, ob die nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG zulässige Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren überschritten ist. Der Kläger stand zwar vom 1. April 2011 bis zum 28. Februar 2018 insgesamt sechs Jahre und elf Monate in befristeten Arbeitsverhältnissen. Allerdings kann auf der Grundlage der vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen nur für den Zeitraum seiner Beschäftigung beim beklagten Land vom 20. März 2012 bis zum 28. Februar 2018 davon ausgegangen werden, dass er nach § 2 Abs. 3 WissZeitVG auf die in § 2 Abs. 1 WissZeitVG zulässige Befristungsdauer anzurechnen ist. Die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts tragen nicht dessen Annahme, dass auch das vom 1. April 2011 bis zum 31. März 2012 bestehende Arbeitsverhältnis des Klägers mit der Universität in H und seine Beschäftigung dort als sog. WHK-Fachmentor mit elf Wochenarbeitsstunden anrechnungsfähig ist. 20

(2) Dies kann jedoch dahinstehen. Selbst wenn man zu Gunsten des Klägers davon ausgeht, dass sämtliche befristeten Arbeitsverhältnisse in der Zeit vom 1. April 2011 bis zum 28. Februar 2018 auf die zulässige Höchstbefristungsdauer 21

anzurechnen sind, ist diese nicht überschritten. Das Landesarbeitsgericht hat zu-
treffend angenommen, dass sich die zulässige Befristungsdauer nach § 2 Abs. 1
Satz 3 WissZeitVG um zwei Jahre auf acht Jahre verlängert hat.

(a) Nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG verlängert sich die nach § 2 Abs. 1 22
Satz 1 und Satz 2 WissZeitVG insgesamt zulässige Befristungsdauer bei Betreu-
ung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind. Das setzt
nicht voraus, dass es sich um die Betreuung eines im Haushalt des Beschäftigten
lebenden Kindes handelt (*Boemke SächsVBl. 2015, 2; Hauck-Scholz öAT 2021,*
15; Kortstock ZTR 2007, 2, 9; Krause in Geis Hochschulrecht in Bund und Län-
dern Stand Juli 2011 § 2 WissZeitVG Rn. 40; Däubler/Deinert/Zwanziger/Nebe
KSchR 11. Aufl. § 2 WissZeitVG Rn. 19c; Rambach in Arnold/Gräfl TzBfG 5. Aufl.
§ 2 WissZeitVG Rn. 21; KR/Treber 12. Aufl. § 2 WissZeitVG Rn. 35; Preis/Ulber
WissZeitVG 2. Aufl. § 2 Rn. 68; aA Dörner Der befristete Arbeitsvertrag 2. Aufl.
Rn. 574; Meinel/Heyn/Herms TzBfG 5. Aufl. § 23 Rn. 38; MüKoBGB/Hesse
8. Aufl. TzBfG § 23 Rn. 42; ErfK/Müller-Glöge 22. Aufl. WissZeitVG § 2 Rn. 6a;
APS/Schmidt 6. Aufl. § 2 WZVG Rn. 25; diff. Schlachter in Laux/Schlachter
TzBfG 2. Aufl. § 23 Anhang 2 WissZeitVG § 2 Rn. 11).

(aa) Hierauf deutet bereits der Normwortlaut. Die Verlängerungsregelung des 23
§ 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG knüpft an den Umstand der Betreuung eines min-
derjährigen Kindes an. Die Eingrenzung, dass es sich um die Betreuung eines
„im Haushalt lebenden“ Kindes handeln muss, ist nicht formuliert. Auch der Be-
griff der „Betreuung“ ist weder näher beschrieben noch ausdrücklich unter den
Vorbehalt eines (Mindest-)Umfangs oder einer (Mindest-)Intensität der Betreu-
ungsleistung gestellt. „Betreuen“ meint im Wortsinn „für jemanden, etwas sorgen;
vorübergehend in Obhut haben“ (*vgl. duden.de*). Im allgemeinen Sprachver-
ständnis bezieht sich die „Betreuung minderjähriger Kinder“ auf das tatsächliche
Sich-Kümmern insbesondere im Sinn einer erzieherischen Begleitung beim Her-
anwachsen, was regelmäßige Kontakte sowie Versorgungs- und Pflegeleistun-
gen einschließt. Im Übrigen findet sich in § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG beim
Ausdruck der „Betreuung“ kein buchstäblicher Verweis auf Bestimmungen des

BGB oder des BEEG. All das spricht eher gegen ein enges Normverständnis dahingehend, die Verlängerungsoption sei ausschließlich bei Betreuung eines im Haushalt lebenden Kindes eröffnet.

(bb) Bestätigt wird dies durch gesetzessystematische Erwägungen. 24

(aaa) Das folgt zum einen aus dem Vergleich mit § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 3 WissZeitVG. Danach verlängert sich die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrags nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ua. um Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG). Nach § 15 Abs. 1 Satz 1 BEEG haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf Elternzeit, wenn sie mit einem - näher benannten - Kind in einem Haushalt leben (*Nr. 1 Buchst. a bis c*) und dieses Kind selbst betreuen und erziehen (*Nr. 2*). Es handelt sich - wie die konjunktive Aufzählung zeigt - um zwei Voraussetzungen. Demgegenüber hat der Gesetzgeber die Verlängerung der insgesamt zulässigen Befristungsdauer nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG regelungstechnisch nur an eine Voraussetzung - die Kinderbetreuung - geknüpft. Dies lässt darauf schließen, dass eine solche unabhängig davon vorliegen kann, ob das Kind mit der oder dem Beschäftigten in einem gemeinsamen Haushalt lebt. 25

(bbb) Für dieses Verständnis streitet zum anderen ein weitergehender gesetzübergreifender Textvergleich (*zur möglichen Heranziehung dieses Auslegungskriteriums im Einzelfall vgl. BGH 13. Oktober 2021 - VIII ZR 91/20 - Rn. 73*). Ähnlich wie § 15 Abs. 1 Satz 1 BEEG führt § 1 Abs. 1 Satz 1 BEEG bei den Voraussetzungen des Elterngeldanspruchs an, dass der Anspruchsberechtigte „mit seinem Kind in einem Haushalt lebt“ (*Nr. 2*). Einer solchen Formulierung enthält sich der Verlängerungstatbestand des § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG. Bei anderen Vorschriften, die nach ihren Tatbestandsvoraussetzungen (lediglich) erfordern, dass ein Kind tatsächlich betreut wird, wird davon ausgegangen, dass damit kein Erfordernis der Haushaltsaufnahme des betreuten Kindes aufgestellt ist (*vgl. zu § 4 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. c BEDBPStruktG iVm. § 92 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BBG VG Koblenz 25. Juni 2021 - 2 K 1004/20.KO - Rn. 28*). 26

(ccc) Hinzu kommt der auf der Ausgestaltung der Norm beruhende Befund, dass sich § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG zwar eine Pauschalierung entnehmen lässt. Wird ein im Haushalt lebendes Kind betreut, greift unabhängig von der konkreten Betreuungssituation im Haushalt des Nachwuchswissenschaftlers die pauschale Verlängerung der Höchstbefristungsdauer um zwei Jahre pro Kind. Entsprechend steht - wenn beide Elternteile in einem Haushalt mit dem zu betreuenden Kind leben - die volle zweijährige Verlängerung der Höchstbefristungsdauer beiden in befristeten Arbeitsverhältnissen nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG stehenden Elternteilen unabhängig vom tatsächlichen Betreuungsaufwand zu (*vgl. BAG 23. März 2016 - 7 AZR 70/14 - Rn. 54, BAGE 154, 375*). Dieser Pauschalierung würde man jedoch eine differenzierende Wirkung beimessen, wenn man die Verlängerungsoption in einer Konstellation tatsächlicher Betreuungsleistungen durch einen getrenntlebenden Nachwuchswissenschaftler nur deshalb als von vornherein ausgeschlossen ansähe, weil dieser nicht (mehr) in einem Haushalt mit seinem Kind lebt. Für einen solchen Regelungsgehalt bietet die Normkonzeption keine Anhaltspunkte. 27

(cc) Sinn und Zweck von § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG gebieten keine Interpretation, dass die Verlängerungsregelung die Betreuung eines „im Haushalt lebenden“ minderjährigen Kindes voraussetzt. Durch die Verlängerungsoption soll die Mehrfachbelastung der Nachwuchswissenschaftler wegen einer Kinderbetreuung neben der Arbeit an der Dissertation bzw. Habilitation und der Tätigkeit an der Hochschule gemildert werden (*vgl. BT-Drs. 16/3438 S. 9; BAG 8. Juni 2016 - 7 AZR 568/14 - Rn. 25; 23. März 2016 - 7 AZR 70/14 - Rn. 51, BAGE 154, 375*). Eine betreuungsbedingte Mehrfachbelastung ist nicht auf die Fälle beschränkt, in denen die oder der Beschäftigte mit ihrem oder seinem Kind in einem Haushalt lebt. Auch bestehen die Pflicht und das Recht zur Personensorge des § 1626 Abs. 1 BGB unabhängig hiervon (*Boemke SächsVBl. 2015, 2*). Insbesondere bei einem getrenntlebenden Elternteil, dass sein regelmäßig im Haushalt des anderen Elternteils lebendes minderjähriges Kind betreut, ist die Mehrfachbelastung, der durch die Verlängerung der Höchstbefristungsdauer Rechnung getragen werden soll, nicht von vornherein ausgeschlossen (*vgl. Krause in Geis* 28

Hochschulrecht in Bund und Ländern Stand Juli 2011 § 2 WissZeitVG Rn. 40; Däubler/Deinert/Zwanziger/Nebe KSchR 11. Aufl. § 2 WissZeitVG Rn. 19c).

(dd) Die Gesetzesbegründung bestätigt dieses Verständnis. Danach ist von einer Betreuung „regelmäßig“ auszugehen, wenn der Beschäftigte mit dem Kind in einem gemeinsamen Haushalt lebt (*BT-Drs. 16/3438 S. 12*). Damit ist nur ausgedrückt, dass der Gesetzgeber diesem Umstand eine Bedeutung für den Nachweis des betreuungsbedingten Mehraufwands beimisst (*vgl. Boemke SächsVBl. 2015, 2; Däubler/Deinert/Zwanziger/Nebe KSchR 11. Aufl. § 2 WissZeitVG Rn. 19c*). Lebt das Kind mit der oder dem Beschäftigten in einem Haushalt, wird - als Regel - unterstellt, dass eine betreuungsbedingte Mehrbelastung vorliegt (*BAG 25. April 2018 - 7 AZR 181/16 - Rn. 29; 23. März 2016 - 7 AZR 70/14 - Rn. 51, BAGE 154, 375*). Eine über diese Vermutungswirkung hinausgehende Bedeutung ist der Gesetzesbegründung nicht zu entnehmen. In ihr finden sich keine Anhaltspunkte dafür, dass bei der tatsächlichen Betreuung eines nicht (ständig) im Haushalt lebenden (eigenen) Kindes die Verlängerungsoption ausscheiden soll. Es lässt sich nur ableiten, dass ein betreuungsbedingter Mehraufwand nicht vermutet werden kann, wenn das minderjährige Kind nicht im Haushalt der oder des Beschäftigten lebt. Es bedarf in einem solchen Fall vielmehr der Feststellung, dass der Nachwuchswissenschaftler ein Kind - zu dem eine Sonderrechtsbeziehung besteht - tatsächlich betreut (*Däubler/Deinert/Zwanziger/Nebe KSchR 11. Aufl. § 2 WissZeitVG Rn. 19c; Preis/Ulber WissZeitVG 2. Aufl. § 2 Rn. 68*).

(ee) Ein solches Verständnis der kinderbetreuungsbezogenen Verlängerung der Höchstbefristungsdauer wird von ihrer Entstehungsgeschichte getragen. 30

(aaa) Die sog. familienfreundliche Komponente des § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG hat eine ua. von der Initiative „Familienfreundliches HRG“ erhobene Forderung aufgegriffen, um - so in der Gesetzesbegründung formuliert - „sowohl Müttern als auch Vätern“ zu „helfen, die Anforderungen von Beruf und Familie leichter als bisher miteinander zu vereinbaren.“ Mit ihr ist „ein mittelbarer Anreiz für wissenschaftlich tätige Väter geschaffen, Erziehungsaufgaben in größerem Umfang wahrzunehmen“; „übereits berücksichtigt die Regelung die Situation 31

derjenigen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die als Mütter und Väter ihre Erziehungsaufgaben wahrnehmen, ohne ... Elternzeit zu nehmen“ (*BT-Drs. 16/3438 S. 9 und 13*). Die nach der damaligen Rechtslage in § 57b Abs. 4 HRG vorgesehenen Möglichkeiten der Verlängerung von Arbeitsverträgen ua. um Zeiten einer Beurlaubung oder Ermäßigung der Arbeitszeit für die Betreuung (oder Pflege) von Kindern unter 18 Jahren wurden als unzulänglich angesehen (*BT-Drs. 16/3438 S. 9*). Diese Möglichkeiten bezogen sich auf die regelmäßig für die Gewährung von Sonderurlaub oder Arbeitszeitverkürzung aus familiären Gründen einschlägigen Tarifvorschriften im öffentlichen Dienst (*vormals § 50 Abs. 1 BAT; nunmehr §§ 11, 28 TVöD/TV-L*). Nach diesen wurde und wird der Begriff des „Kindes“ unter Rückgriff auf § 63 Abs. 1, § 32 Abs. 1 EStG verstanden (*vgl. Schmidtke in Ramdohr Das Tarifrecht der Angestellten im öffentlichen Dienst Stand Januar 2003 § 50 BAT Rn. 6; Bredemeier/Neffke/Weizenegger TVöD/TV-L 6. Aufl. § 11 Rn. 13; Nollert-Borasio in Burger TVöD/TV-L 3. Aufl. § 11 Rn. 9 mwN*) und ist damit ua. bei einem im ersten Grad mit dem Betreuenden verwandten Kind nicht zwingend mit einer Haushaltsaufnahme verknüpft. Gegenüber dieser Rechtslage sollte mit § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG ersichtlich keine den Tatbestand der Kinderbetreuung an sich betreffende Einschränkung bewirkt sein.

(bbb) Im Gesetzgebungsverfahren ist die weite Formulierung der Verlängerungsoption - vor allem bezogen auf den Begriff des Kindes - problematisiert worden (*vgl. öffentliche Anhörung des federführenden Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung zum WissZeitVG am 29. November 2006, Wortlautprotokoll 16/21 S. 12*). Es finden sich insofern aber nur Anhaltspunkte für eine diskutierte - letztlich nicht unmittelbar umgesetzte - Präzisierung der Regelung dahingehend, dass die kinderbetreuungsbezogene verlängerte Höchstbefristungsdauer eine Sorgerechtsbeziehung zum Kind voraussetzt. Weitere ergänzende Klarstellungen wurden weder beim Begriff des Kindes (etwa im Sinn der Formulierung „eines im Haushalt lebenden Kindes“) noch beim Begriff der Betreuung (etwa im Sinn des Abstellens auf die konkrete Betreuungssituation) gefordert oder auch nur erörtert. Offensichtlich bestand diesbezüglich kein

32

Diskussionsbedarf, weil der tatsächliche Umstand des Erbringens von Betreuungsleistungen - ohne nähere Beschränkungen auf Umfang, Art und Rahmenbedingungen - als hinreichend ausgedrückt angesehen worden ist.

(ff) Dieses Auslegungsergebnis wird durch die Änderungen des § 2 Abs. 1 WissZeitVG durch das am 17. März 2016 in Kraft getretene 1. WissZeitVG-Änderungsgesetz vom 11. März 2016 (*BGBI. I S. 442, WissZeitVG nF*) nicht in Frage gestellt. Die Regelung des § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG findet sich seit der Gesetzesnovellierung in § 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG nF. Diese Bestimmung wurde um § 2 Abs. 1 Satz 5 WissZeitVG nF ergänzt. Danach gilt Satz 4 auch, wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 15 Abs. 1 Satz 1 BEEG vorliegen. Nach dieser Vorschrift setzt der Anspruch auf Elternzeit voraus, dass der Elternzeitberechtigte mit seinem Kind oder einem in § 15 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchst. b und c BEEG genannten Kind in einem Haushalt lebt. Mit dieser Ergänzung sollte ausweislich der Gesetzesbegründung keine Gesetzesänderung, sondern eine Klarstellung in Bezug auf den im WissZeitVG verwandten Begriff des Kindes erfolgen (*BT-Drs. 18/6489 S. 1, 8*). Mit dem neuen Satz 5 ist nunmehr unmissverständlich ausgedrückt, dass „Kinder im Sinne der familienpolitischen Komponente nicht nur leibliche Kinder sind, sondern auch andere, zu denen eine rechtlich verfestigte Familienbeziehung besteht, insbesondere Stief- und Pflegekinder“ (*BT-Drs. 18/6489 S. 11; dazu krit. Adam/Preißler in Leuze/Epping Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen 18. Lieferung 11.2020 § 2 WissZeitVG Rn. 34*). Damit hat der Gesetzgeber deklaratorisch den Begriff des Kindes im WissZeitVG vereinheitlicht und einen Gleichklang zu den Regelungen der Elternzeit im BEEG hergestellt (*BAG 25. April 2018 - 7 AZR 181/16 - Rn. 32*). Eine (und sei es klarstellende) Intention dahingehend, dass die übrigen Voraussetzungen des § 15 Abs. 1 Satz 1 BEEG vorliegen - die in Buchst. a bis c der Vorschrift genannten Kinder also im Haushalt des befristet Beschäftigten leben - müssen, damit die Verlängerungsoption des § 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG nF eröffnet ist, vermag der Gesetzesänderung hingegen nicht entnommen zu werden (*aA ErfK/Müller-Glöge 22. Aufl. WissZeitVG § 2 Rn. 6a*). Bei einem dahingehenden Klarstellungs- oder Regelungswillen hätte es

33

statt der Einfügung des Satzes 5 in § 2 Abs. 1 WissZeitVG nF regelungstechnisch nahelegen, Satz 4 in § 2 Abs. 1 WissZeitVG nF um die Formulierung zu ergänzen, dass sich bei Betreuung eines Kindes, für das die Voraussetzungen des § 15 Abs. 1 Satz 1 BEEG vorliegen, die insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert. Einer solchen Normmodifikation hat sich der Gesetzgeber enthalten. Im Übrigen fällt auf, dass die Novellierung des WissZeitVG insgesamt - und damit auch dessen § 2 Abs. 1 Satz 5 - maßgeblich auf die Gesetzesevaluierung aus dem Jahr 2011 (*Jongmanns Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes [WissZeitVG] Hannover 2011 HIS: Forum Hochschule 4/2011*) gestützt worden ist (*BT-Drs. 18/6489 S. 7*), die ihrerseits nicht nur für die Praxis relevante Unklarheiten bei der Frage der rechtlichen Beziehungen zum betreuten Kind, sondern ebenso beim Nachweis der Kinderbetreuung eruiert hat (*Jongmanns aaO S. 54 f.*). Bedarf für eine normativ verfasste Klarstellung hat der Gesetzgeber aber nur bei erstgenanntem Aspekt gesehen; der Betreuungstatbestand wurde nicht unter einen (und sei es klarstellenden) Vorbehalt gestellt.

(b) Demnach kann die Voraussetzung des § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG (auch dann) erfüllt sein, wenn ein sorgeberechtigter Elternteil das im Haushalt des anderen Elternteils lebende Kind (Residenzmodell) betreut. Maßgebend ist der nicht nur gelegentliche Umgang mit dem Kind, der erkennen lässt, dass die Betreuung mit einer gewissen Nachhaltigkeit wahrgenommen wird, dh. fortdauernd und immer wieder Kontakt zum Kind besteht. Dies setzt seinerseits nicht voraus, dass ein näher bestimmtes Mindestmaß an Betreuungszeit aufgewandt oder die Betreuungsleistung in der Arbeitswoche erbracht wird. Nach Sinn und Zweck von § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG scheidet eine Verlängerung der Höchstbefristungsdauer allenfalls dann aus, wenn eine betreuungsbedingte Mehrbelastung wegen des marginalen Umfangs der Zeiten, in denen sich das Kind in der Obhut des Beschäftigten befindet, auszuschließen ist. Das mag bei lediglich kurzzeitigem, anlassbezogenem Kontakt - also beschränkt beispielsweise auf Geburtstage oder Feiertage - der Fall sein. Betreut aber ein sorgeberechtigter Elternteil sein Kind im Rahmen üblicher Umgangsregeln - etwa an jedem oder jedem zweiten Wochenende sowie im Urlaub bzw. in den Ferien - besteht eine zeitliche Mehrbelastung durch die Kinderbetreuung, die das wissenschaftliche

34

Arbeiten zu beeinträchtigen vermag (vgl. Krause in Geis Hochschulrecht in Bund und Ländern Stand Juli 2011 § 2 WissZeitVG Rn. 40). Vor allem kann der Eltern- teil in einem solchen Fall weniger eigenbestimmt Zeiten dafür einsetzen, seine Dissertation bzw. Habilitation voranzubringen.

(c) Die Verlängerung der Höchstbefristungsdauer nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG erfordert nicht, dass das Kind während der Laufzeit eines befristeten Arbeitsverhältnisses geboren wird. Maßgeblich ist allein die Betreuung des Kin- des in der Zeit des befristeten Arbeitsvertrags (BAG 8. Juni 2016 - 7 AZR 568/14 - Rn. 27). Der Betreuungsbedarf muss jedoch vor Ablauf der Höchstbe- fristungsdauer eingetreten sein. Das folgt aus dem Tatbestandsmerkmal der Ver- längerung. Nach Ablauf der Höchstbefristungsdauer kann es nicht zu deren Ver- längerung kommen (BAG 23. März 2016 - 7 AZR 70/14 - Rn. 53, BAGE 154, 375). 35

(d) Die Verlängerung der zulässigen Höchstbefristungsdauer setzt schließ- lich weder eine Vereinbarung der Parteien, die Befristung auf § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG zu stützen, noch die Kenntnis des Arbeitgebers von der Betreuungs- situation voraus. Die zweijährige Verlängerung „bei Betreuung“ eines oder meh- rerer Kinder betrifft die von Gesetzes wegen festgelegte, längstmögliche Dauer der Befristung. Für diese stellt das Gesetz nicht auf eine Vereinbarung der Par- teien ab (vgl. BAG 25. April 2018 - 7 AZR 181/16 - Rn. 33; 23. März 2016 - 7 AZR 70/14 - Rn. 53, BAGE 154, 375). Es genügt, dass die Voraussetzung der Betreu- ung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren objektiv vorliegt. 36

(e) Danach hat sich im Streitfall die nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG zu- lässige Befristungsdauer wegen der Betreuung der Tochter durch den Kläger von sechs auf acht Jahre verlängert. 37

(aa) Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat der Kläger seine minderjährige Tochter im Zeitraum der befristeten Arbeitsverhältnisse regelmä- ßig an den Wochenenden und im Urlaub betreut und sich um sie auch bei sons- tigen Abwesenheitszeiten der Mutter gekümmert. Das genügt, um eine Kinder- betreuung iSv. § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG anzunehmen. 38

(bb) Der Kläger beruft sich ohne Erfolg darauf, eine Vertragsverlängerung nicht beantragt zu haben. Die Höchstbefristungsdauer ist infolge der Kinderbetreuung automatisch um zwei Jahre verlängert, ohne dass es eines Antrags des Klägers oder einer Vereinbarung der Parteien bedurfte. Die Verlängerung der Höchstbefristungsdauer und die Vertragsverlängerung sind zu unterscheiden. § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG legt eine gegenüber der regelhaft zulässigen Befristungsdauer verlängerte Befristungsdauer fest. Ist der Verlängerungstatbestand erfüllt, greift die längere Befristungsdauer. Eine Berufung hierauf ist dem beklagten Land - entgegen der Auffassung des Klägers - auch nicht deshalb verwehrt, weil es Anträge für die Vertragsverlängerungen zur Verfügung stellt. 39

bb) Schließlich handelt es sich bei der streitbefangenen Vereinbarung vom 20. August 2015 um die Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags innerhalb der zulässigen Befristungsdauer iSv. § 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG. Dem steht nicht entgegen, dass die Arbeitsbedingungen nicht unverändert blieben. Eine Vertragsverlängerung iSv. § 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG setzt dies - anders als eine solche nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG - nicht voraus. Vielmehr ist innerhalb der jeweiligen - ggf. verlängerten - Höchstbefristungsdauer nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG auch der mehrfache Neuabschluss befristeter Arbeitsverträge zulässig (vgl. dazu ausführlich BAG 9. Dezember 2015 - 7 AZR 117/14 - Rn. 40, BAGE 153, 365). 40

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. 41

Schmidt

Klose

M. Rennpferdt

Schuh

Wilhelms