



# Landesarbeitsgericht Bremen

1 Sa 31/17

9 Ca 9119/16

*Verkündet am 07.11.2017*

**Im Namen des Volkes**

*als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle*

## **Urteil**

In dem Rechtsstreit

Kläger und Berufungsbeklagter,

Proz.-Bev.:

gegen

Beklagte und Berufungsklägerin,

Proz.-Bev.:

hat die 1. Kammer des Landesarbeitsgerichts Bremen aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 7. November 2017

durch  
den Präsidenten des Landesarbeitsgerichts  
die ehrenamtliche Richterin  
den ehrenamtlichen Richter

für Recht erkannt:

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bremen-Bremerhaven vom 12.01.2017 - 9 Ca 9119/16 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat die Kosten des Berufungsverfahrens zu tragen.

Die Revision wird zugelassen.

## **RECHTSMITTELBELEHRUNG**

Gegen dieses Urteil kann von der Beklagten

### **Revision**

eingelegt werden.

Die Revision muss innerhalb **einer Notfrist von einem Monat** schriftlich beim Bundesarbeitsgericht eingelegt werden. Sie ist gleichzeitig oder innerhalb **einer Frist von zwei Monaten** schriftlich zu begründen.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Vor dem Bundesarbeitsgericht müssen sich die Parteien durch Prozessbevollmächtigte vertreten lassen. Als Bevollmächtigte sind außer Rechtsanwälten auch Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgeberverbänden sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder als Bevollmächtigte vertretungsbefugt. Als Bevollmächtigte zugelassen sind auch juristische Personen, die die Voraussetzungen gemäß § 11 Abs. 2 Satz 2 Ziff. 5 ArbGG erfüllen. Die handelnden Personen müssen die Befähigung zum Richteramt haben.

Die Anschrift des Bundesarbeitsgerichts lautet:

Bundesarbeitsgericht,  
99113 Erfurt

Per Telefax ist das Bundesarbeitsgericht unter der

Telefax-Nr. (0361) 26 36 - 20 00

zu erreichen.

Wegen der Revisionseinlegung mit elektronischem Dokument wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 9. März 2006 (Bundesgesetzblatt I 2006, Nr. 12, Seite 519 ff.) verwiesen.

Für den Kläger ist gegen die Entscheidung kein Rechtsmittel gegeben.

### **Hinweis der Geschäftsstelle**

Das Bundesarbeitsgericht bittet, sämtliche Schriftsätze in siebenfacher Ausfertigung - für jeden weiteren Beteiligten eine Ausfertigung mehr - bei dem Bundesarbeitsgericht einzureichen.

## **TATBESTAND:**

Die Parteien streiten über die Entfristung eines befristeten Arbeitsverhältnisses.

Der am 07.09.1971 geborene Kläger, der Dipl.-Ingenieur ist und als wissenschaftlicher Mitarbeiter beschäftigt war, weist folgende Beschäftigungszeiten auf:

- vom 01.05.1999 bis 31.12.1999 U.
- vom 01.01.2000 bis 31.03.2007 B. sowie beim Br.
- vom 04.04.2007 bis zum 31.03.2016 U.

Der Kläger erzielte zuletzt eine durchschnittliche Bruttomonatsvergütung i.H.v. € 5.921,00.

Die Promotion des Klägers erfolgte am 06.09.2006.

Bei den Hochschulen bzw. Forschungseinrichtungen, bei denen der Kläger als wissenschaftlicher Mitarbeiter tätig war, handelt es sich um solche im Sinne des Hochschulrahmengesetzes bzw. des WissZeitVG.

In der Post-Doc-Phase betreute der Kläger zwei eigene Kinder, sodass die Parteien auf eine vierjährige Verlängerungsmöglichkeit zurückgreifen konnten.

Insgesamt war der Kläger mit 37 befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt (Anlage 1, Bl. 4 d.A.). Der letzte Arbeitsvertrag vom 17.09.2015 sah eine Befristung zum 31.03.2016 vor.

Mit seiner am 20.04.2016 beim Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven eingegangenen Klage hat sich der Kläger gegen die Befristung des letzten befristeten Arbeitsvertrag vom 17.09.2015 gewehrt und gemeint, diese sei unwirksam. Er hat vorgetragen, dass er bis zur Promotion sieben Jahre und fünf Monate beschäftigt gewesen sei. Es könne dahinstehen, ob die Post-Doc-Phase ab dem Zeitpunkt der Promotion oder erst ab dem Beginn des nächstfolgenden Arbeitsvertrages - 01.01.2007 - zähle. Je nach Zählweise sei er 16 Jahre und 11 Monate bzw. 16 Jahre und 8 Monate insgesamt beschäftigt gewesen. Damit sei die insgesamt zulässige Befristungsdauer des § 2 Abs. 1 S. 3 a.F. WissZeitVG mit dem letzten Arbeitsvertrag überschritten worden. Denn die insgesamt zulässige Befristungsdauer betrage 16 Jahre, nämlich 12 Jahre für die 1. und 2. Qualifikationsphase von jeweils 6 Jahren sowie 2 x 2 Jahre wegen der Betreuung seiner beiden Kinder. Der Höchstbefristungszeitraum sei bereits mit dem 30.04.2015 ausgelaufen, so dass sowohl der vorletzte als auch der letzte Arbeitsvertrag unzulässig befristet gewesen seien. Die zulässige Befristungsdauer von 6 Jahren der Post-Doc-Phase sei zwar gewahrt, grundsätzlich sei für die Frage der insgesamt zulässigen Befristungsdauer die Qualifikationsphase vor der Promotion mit zu berücksichtigen. Grundsätzlich sei zwar aufgrund der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts davon auszugehen, dass jede Qualifikationsphase gesondert zu betrachten sei. Dies gelte jedoch nicht für die Verlängerungsmöglichkeit wegen der Kinderbetreuung. Die sogenannte familienfreundliche Komponente bewirke, dass sich nicht der jeweilige Befristungsrahmen vor und nach der Promotion verlängere, sondern der in der Summe verfügbare Befristungsrahmen. Der Kläger hat des Weiteren die Auffassung vertreten, dass die Dauer der mit ihm abgeschlossenen Verträge rechtlich problematisch sei. Insbesondere der letzte Arbeitsvertrag habe nur einen Befristungszeitraum von 6 Monaten umfasst. Für die jeweiligen Verträge sei jedoch ein Zeitraum erforderlich, in dem das Qualifizierungsvorhaben nachhaltig gefördert werden könne. Bei der konkreten Vertragsgestaltung könne allerdings von einem sachgerechten Beschäftigungszeitraum nicht mehr gesprochen werden. Dies gelte nicht nur für die insgesamt 37 Verträge, sondern auch für den letzten der Befristungskontrolle unterliegenden Arbeitsvertrag vom 17.09.2015. Auch wenn das Gesetz Verlängerungen innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer zulasse, müssten diese Verträge für sich gesehen im Sinne einer Wissenschaftsförderung sachgerecht sein. Dazu hat der Kläger weitere Ausführungen gemacht.

**Der Kläger** hat beantragt,

1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien durch Vertrag vom 17.09.2015 begründete Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristung mit dem 31.03.2016 beendet ist.
2. Die Beklagte zu verurteilen, den Kläger zu den bisherigen Arbeitsbedingungen als Wissenschaftlicher Mitarbeiter bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits weiter zu beschäftigen.

**Die Beklagte** hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat den zuletzt geschlossenen Arbeitsvertrag der Parteien befristungsrechtlich für zulässig gehalten. Sie hat darauf hingewiesen, dass der letzte Arbeitsvertrag vor der Promotion mit dem Kläger am 30.05.2006 abgeschlossen worden sei mit einer Laufzeit vom 01.07.2006 bis zum 31.12.2006. Die Beklagte hat die Rechtsnatur der zwischen dem Kläger und dem B. abgeschlossenen Arbeitsverträge erläutert. Sie hat die Auffassung vertreten, dass das WissZeitVG keine Gesamthöchstbefristungsdauer festlege, sondern jede Qualifikationsphase gesondert betrachtet werden müsse. Die Qualifikationszeiten seien somit in den einzelnen Phasen mit einer jeweiligen Befristungsdauer von 6 Jahren - gegebenenfalls zuzüglich der Kindererziehungszeiten - normiert. Der Zeitraum der Post-Doc-Phase vom 01.01.2007 bis 31.03.2016 habe somit 9 Jahre und 3 Monate umfasst und schöpfe den 10-Jahres-Zeitraum nicht aus. Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, der Gesetzgeber habe weder eine Mindestdauer eines befristeten Vertrages noch einen Verlängerungsanspruch des Mitarbeiters festgelegt, so dass allein die Einhaltung der gesetzlichen Höchstgrenze entscheidend sei und nicht der Zeitraum der einzelnen befristeten Arbeitsverträge. Es sei auch nicht ersichtlich, warum ein sechsmonatiger Zeitraum nicht mehr sachgerecht sein solle. Den wissenschaftlichen Mitarbeitern könnten nur in dem Umfang wie die entsprechenden Stellen auch finanziert bzw. refinanziert werden könnten, Qualifikationsarbeitsverträge angeboten werden. Dies mache es für die Universität häufig erforderlich, nur entsprechend begrenzte Zeiträume anbieten zu können. Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 08.06.2016 - 7 AZR 568/14 - stütze zudem die Auffassung der Beklagten.

Das Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven hat durch Urteil vom 12.01.2017 - 9 Ca 9119/16 - Bl. 89 ff. d.A. - die Klage als zulässig und begründet angesehen und festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch Vertrag vom 17.09.2015 nicht aufgrund der Befristung mit dem 31.03.2016 beendet worden ist und hat die Beklagte zur Weiterbeschäftigung des Klägers verurteilt. Die Klage sei fristgerecht

eingereicht worden. Das Zitiergebot sei eingehalten und der zeitliche und betriebliche Geltungsbereich des WissZeitVG einschlägig. Mit dem Arbeitsvertrag vom 17.09.2015 sei die zulässige Höchstbefristungsdauer überschritten worden. Der Kläger sei in der 1. Phase 7 Jahre und 8 Monate, in der Post-Doc-Phase 9 Jahre und 3 Monate beschäftigt gewesen. Damit sei er insgesamt länger als 16 Jahre, nämlich 16 Jahre und 11 Monate beschäftigt worden. Der Zeitraum habe ab dem 01.05.1999 zu laufen begonnen. Der Wortlaut des § 2 Abs. 1 S. 3 a.F. WissZeitVG spreche für die Zusammenrechnung bei Verlängerung wegen Kinderbetreuung. Auch die Gesetzesbegründung lasse sich dafür anführen. Sinn und Zweck der Norm stünden dieser Sichtweise nicht entgegen. Auch das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 24.08.2011 - 7 AZR 228/10 – widerspreche dieser Sichtweise nicht. Ob zudem aufgrund der zahlreichen befristeten Arbeitsverträge des Klägers auch ein institutioneller Rechtsmissbrauch anzunehmen sei, könne dahinstehen. Aufgrund der Unwirksamkeit der Befristung sei der Kläger zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiter zu beschäftigen.

Gegen dieses Urteil, das der Beklagten am 24.02.2017 zugestellt wurde (Bl. 98 d.A.) hat sie mit Schriftsatz vom 07.03.2017, beim Landesarbeitsgericht eingegangen am 09.03.2017 (Bl. 100 d.A.), Berufung eingelegt und diese mit Schriftsatz vom 23.05.2017, der am selben Tage beim Landesarbeitsgericht einging (Bl. 125 d.A.), begründet, nachdem die Berufungsbegründungsfrist aufgrund Beschlusses des Landesarbeitsgerichts vom 24.04.2017 bis zum 24.05.2017 verlängert worden war (Bl. 123 d.A.).

Die Beklagte hält das arbeitsgerichtliche Urteil für rechtsfehlerhaft und wirft den Vorderrichtern eine widersprüchliche Argumentation vor. Es sei unstrittig, dass der 10-Jahres-Zeitraum für die Befristung der Post-Doc-Phase nicht überschritten worden sei. Durch die von der Kammer herangezogene Gesetzesbegründung werde lediglich deutlich gemacht, dass die Verlängerungsmöglichkeit aufgrund von Kinderbetreuung nur einmal in Anspruch genommen werden könne. Das Verständnis des Arbeitsgerichts könne u.U. zu einer Schlechterstellung des Arbeitnehmers führen, da der Arbeitgeber dann schon nach Ablauf von 14 Jahren kein weiteres befristetes Arbeitsverhältnis mehr anbieten würde. Dies widerspreche der Intention des Gesetzgebers. Zu dem könne ein Promotionsvorhaben bei Zugrundelegung der Argumentation des Arbeitsgerichts u.U. gefährdet sein. Jede Qualifikationsphase müsse gesondert betrachtet werden.

**Die Beklagte** beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Bremen-Bremerhaven vom 12.01.2017 zum Az. 9 Ca 9119/16 wird abgeändert und die Klage abgewiesen.

**Der Kläger** beantragt,

die gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bremen-Bremerhaven vom 12.01.2017 eingelegte Berufung zurückzuweisen.

Der Kläger verteidigt das arbeitsgerichtliche Urteil. Sämtliche Arbeitsverträge seien hinsichtlich des zulässigen Befristungszeitraums zusammen zu rechnen. Eine Benachteiligung könne auch bei der hier vertretenen Rechtsauffassung nicht entstehen, da kein Rechtsanspruch auf eine Verlängerung für Kinderbetreuungszeiten bestehe. Das Ziel sei vielmehr, dass die Befristung insgesamt begrenzt werden solle. Der zuletzt zwischen den Parteien abgeschlossene befristete Arbeitsvertrag sei auch deshalb hinsichtlich der Befristung unwirksam, weil innerhalb des Sechs-Monats-Zeitraums keine nachhaltige Förderung der Qualifikation des Klägers erwartet werden könne.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien, ihrer Beweisantritte und der von ihnen überreichten Unterlagen sowie wegen ihrer Rechtsausführungen im Übrigen wird ergänzend auf den gesamten Akteninhalt Bezug genommen.

## **ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:**

Die Berufung ist zulässig, aber unbegründet.

### **I.**

Die Berufung ist gemäß § 64 Abs. 1 u. 2 ArbGG statthaft. Sie ist i.S. der §§ 64 Abs. 6, 66 Abs. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden und damit zulässig.

### **II.**

Die Berufung ist unbegründet, weil das Arbeitsgericht zu Recht festgestellt hat, dass das zwischen den Parteien durch Vertrag vom 17.09.2015 begründete Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristung mit dem 31.03.2016 beendet worden und der Kläger zu den bisherigen Arbeitsbedingungen als Wissenschaftlicher Mitarbeiter weiter zu beschäftigen

ist. Das Berufungsgericht teilt die Auffassung des Arbeitsgerichts und macht sich diese hinsichtlich Begründung und Ergebnis zu Eigen. Die Angriffe der Berufung geben zu keiner Abänderung der erstinstanzlichen Entscheidung Anlass.

A. Die Anträge des Klägers sind zulässig.

1. Der Feststellungsantrag des Klägers ist zulässig. Es handelt sich dabei um eine Befristungskontrollklage i.S. des § 17 S. 1 TzBfG und nicht um eine allgemeine Feststellungsklage i.S. von § 256 Abs. 1 ZPO. Der Antrag ist auch hinreichend bestimmt i.S. von § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Er bezeichnet die zur gerichtlichen Überprüfung gestellte Befristungsvereinbarung hinreichend genau. Der Kläger greift die Befristungsregelung in dem zuletzt zwischen den Parteien geschlossenen befristeten Arbeitsvertrag vom 17.09.2015 an.
2. Der vom Kläger gestellte Weiterbeschäftigungsantrag ist unproblematisch zulässig.

B. Die Anträge des Klägers sind auch begründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist nicht aufgrund der Befristung des befristeten Arbeitsvertrages der Parteien vom 17.09.2015 mit dem 31.03.2016 beendet worden. Aufgrund dessen hat der Kläger auch einen Anspruch, zu den bisherigen Arbeitsbedingungen als wissenschaftlicher Mitarbeiter weiterbeschäftigt zu werden.

1. Die Befristung zum 31.03.2016 gilt nicht nach § 17 S. 2 TzBfG i.V.m. § 7 Halbsatz 1 KSchG als wirksam. Der Kläger hat die Rechtsunwirksamkeit der Befristung im Arbeitsvertrag vom 17.09.2015 mit der am 20.04.2016 beim Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven eingegangenen Befristungskontrollklage rechtzeitig gem. § 1 Abs. 1 S. 5 WissZeitVG i.V.m. § 17 S. 1 TzBfG geltend gemacht.
2. Die Befristung genügt auch dem Zitiergebot des § 2 Abs. 4 S. 1 WissZeitVG. Danach ist im Arbeitsvertrag anzugeben, ob die Befristung auf den Vorschriften des WissZeitVG beruht. Die Einhaltung des Zitiergebots erfordert nicht die Angabe der einzelnen Befristungsnormen (BAG v. 08.06.2016, 7 AZR 568/14; BAG v. 23.03.2016, 7 AZR 70/14). Dem Zitiergebot ist entsprochen, wenn sich aus der Befristungsvereinbarung ohne Unklarheit ergibt, auf welche gesetzliche Vorschrift sich die Befristung stützt. Dabei genügt es, wenn sich anhand des schriftlichen Vertragstextes durch Auslegung ermitteln lässt, dass die Befristung auf dem WissZeitVG beruhen soll (BAG v. 08.06.2016, 7 AZR 568/14; BAG v. 09.12.2015, 7

AZR 117/14). Dies ist vorliegend der Fall. Im Arbeitsvertrag vom 17.09.2015 ist angegeben, dass das Arbeitsverhältnis nach § 2 Abs. 1 S. 1 u. 2 WissZeitVG befristet ist.

3. Der zeitliche Geltungsbereich des WissZeitVG ist eröffnet. Für die Wirksamkeit der Befristung eines Arbeitsvertrages ist die im Zeitpunkt ihrer Vereinbarung geltende Rechtslage maßgeblich (BAG v. 08.06.2016, 7 AZR 568/14; BAG v. 23.03.2016, 7 AZR 70/14). Das WissZeitVG ist mit dem „Gesetz zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft“ vom 12.04.2007 (BGBl. I S. 506) beschlossen worden und am 18.04.2007 in Kraft getreten. Die im September 2015 vereinbarte Befristung unterfällt nicht einer der auf andere Rechtsgrundlagen verweisenden Übergangsregelungen nach § 7 WissZeitVG (vgl. BAG v. 08.06.2016, 7 AZR 568/14; BAG v. 24.08.2011, 7 AZR 228/10).
4. Die Befristungsabrede fällt in den betrieblichen Anwendungsbereich des § 2 WissZeitVG. Nach § 4 WissZeitVG gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 3 und 6 WissZeitVG u.a. für das wissenschaftliche Personal an staatlich anerkannten Hochschulen. Der in Rede stehende befristete Arbeitsvertrag vom 17.09.2015 ist zwischen dem Kläger und der Freien Hansestadt Bremen, U. , geschlossen worden und der Kläger war an dieser Hochschule tätig.
5. Das Arbeitsgericht hat zutreffend festgestellt, dass spätestens mit der im letzten Arbeitsvertrag des Klägers vom 17.09.2015 niedergelegten Befristungsregelung zum 31.03.2016 die nach § 2 Abs. 1 S. 1, 2 u. 3 WissZeitVG – in der zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses geltenden Fassung - zulässige Höchstbefristungsdauer überschritten worden ist.
  - a) Die Befristung von Arbeitsverträgen mit nicht promoviertem wissenschaftlichen und künstlerischen Personal ist nach § 2 Abs. 1 S. 1 WissZeitVG bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig. Nach abgeschlossener Promotion, d.h. in der sogenannten Post-Doc-Phase, ist gem. § 2 Abs. 1 S. 2 Halbsatz 1 WissZeitVG eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren - im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren - möglich. Eine Befristung nach § 2 Abs. 1 S. 2 WissZeitVG setzt voraus, dass sie nach Abschluss der Promotion vereinbart wird. Die nach § 2 Abs. 1 S. 1 u. 2 WissZeitVG insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich gem. § 2 Abs. 1 S. 3 a.F. WissZeitVG (jetzt § 2 Abs. 1 S. 4 WissZeitVG) bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind. Innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer

sind nach § 2 Abs. 1 S. 4 a.F. WissZeitVG auch Verlängerungen eines befristeten Vertrages möglich (jetzt § 2 Abs. 1 S. 7 WissZeitVG).

Maßgeblich für die Wirksamkeit der Befristung eines Arbeitsvertrages ist die im Zeitpunkt ihrer Vereinbarung - hier dem 17.09.2015 - geltende Rechtslage (BAG v. 24.08.2011, 7 AZR 228/10; BAG v. 02.09.2009, 7 AZR 291/08).

- b) Die Befristung zum 31.03.2016 wurde im Arbeitsvertrag der Parteien vom 17.09.2015 nach dem Abschluss der im September 2006 erfolgten Promotion des Klägers vereinbart.
- c) Das Arbeitsgericht hat zu Recht festgestellt, dass in der ersten Qualifikationsphase des Klägers dessen Beschäftigungszeiten seit dem 01.05.1999 anzurechnen sind. Soweit der Kläger nicht an einer staatlich anerkannten Hochschule beschäftigt war, war er jedenfalls in Einrichtungen gem. § 5 WissZeitVG tätig. In dieser Phase war er insgesamt 7 Jahre und 8 Monate bis zum Abschluss des letzten Arbeitsvertrages beschäftigt, wobei der Vertragsschluss noch vor der Promotion erfolgte.

In der Post-Doc-Phase war der Kläger 9 Jahre und 3 Monate beschäftigt, nämlich im Zeitraum vom 01.01.2007 bis zum 31.03.2016.

- d) Die Berufungskammer ist mit dem Arbeitsgericht der Auffassung, dass die sich aus § 2 Abs. 1 S. 3 a.F. WissZeitVG ergebende Höchstbefristungsdauer von insgesamt 16 Jahren zur Unwirksamkeit der Befristung des Arbeitsverhältnisses der Parteien führt, da zum 31.03.2016 das Arbeitsverhältnis der Parteien insgesamt 16 Jahre und 11 Monate - gerechnet ab dem 01.05.1999 - gedauert hat. Dies ergibt die Auslegung der vorgenannten Vorschrift.
- aa) Nach § 2 Abs. 3 S. 1 WissZeitVG sind auf die in § 2 Abs. 1 des Gesetzes geregelte zulässige Befristungsdauer alle befristeten Arbeitsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung i.S. des § 5 WissZeitVG abgeschlossen wurden, anzurechnen. Zwischen den Parteien ist unstreitig, dass damit der Zeitraum ab dem 01.05.1999 umfasst ist.
- bb) Zwischen den Parteien ist auch unstreitig, dass sich die zulässige Höchstbefristungsdauer in der sogenannten Post-Doc-Phase des § 2 Abs. 1 S. 3 a.F. WissZeitVG durch Zeiten, in denen der Kläger sich der Betreuung seiner zwei Kinder widmete, um 4 Jahre insgesamt verlängerte und insoweit die Höchstbefristungsdauer nach § 2 Abs. 1 S. 2 WissZeitVG nicht überschritten ist.

- cc) Im Falle der Verlängerungsmöglichkeit aufgrund der Betreuung von Kindern unter 18 Jahren gem. § 2 Abs. 1 S. 3 a.F. WissZeitVG sind nach Auffassung der Kammer die Zeiträume der ersten Qualifizierungsphase und der sogenannten Post-Doc-Phase nicht als getrennte Befristungszeiträume, sondern einheitlich zu betrachten. Dafür spricht die Auslegung des § 2 Abs. 1 S. 3 a.F. WissZeitVG.

Für die Auslegung von Gesetzen ist der in der Norm zum Ausdruck kommende objektivierte Wille des Gesetzgebers maßgebend, wie er sich aus dem Wortlaut der Vorschrift und dem Sinnzusammenhang ergibt, in den sie hineingestellt ist (BVerfG Band 133, 168). Der Erfassung des objektiven Willens des Gesetzgebers dienen die anerkannten Methoden der Gesetzesauslegung aus dem Wortlaut der Norm, der Systematik, ihrem Sinn und Zweck sowie aus den Gesetzesmaterialien und der Entstehungsgeschichte, die einander nicht ausschließen, sondern sich gegenseitig ergänzen (BAG v. 21.12.2016, 5 AZR 374/16). Der Wortlaut gibt nicht immer hinreichende Hinweise auf den Willen des Gesetzgebers u. U. wird erst im Zusammenhang mit Sinn und Zweck des Gesetzes oder anderen Auslegungsgesichtspunkten die im Wortlaut ausgedrückte, vom Gesetzgeber verfolgte Regelungskonzeption deutlich. Für die Beantwortung der Frage, welche Regelungskonzeption dem Gesetz zugrunde liegt, kommt daneben den Gesetzesmaterialien und der Systematik des Gesetzes eine Indizwirkung zu (BAG v. 21.12.2016, 5 AZR 374/16).

Geht man zunächst vom Wortlaut der streitgegenständlichen Norm aus, könnte § 2 Abs. 1 WissZeitVG auf eine getrennte Betrachtung der Qualifizierungszeiträume schließen lassen. Denn aus dem Aufbau des § 2 Abs. 1 WissZeitVG, der in seinem Satz 1 die Befristungsmöglichkeit in der Zeit vor der Promotion und in Satz 2 die Befristungsmöglichkeiten nach der Promotion regelt, lässt sich eine Zäsur durch den Abschluss der Promotion ableiten (vgl. auch BAG v. 23.03.2016, 7 AZR 17/14).

Werden durch den befristet Beschäftigten allerdings Kinder unter 18 Jahren betreut und macht dieser von der Verlängerungsmöglichkeit des § 2 Abs. 1 S. 3 a.F. WissZeitVG Gebrauch, ergibt sich aus dem Wortlaut eine andere Maßgabe, die einer getrennten Betrachtungsweise entgegensteht. Denn für die Verlängerungsmöglichkeit hat der Gesetzgeber die Worte „die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer...“ gewählt und nicht eine Formulierung wie z. B. „die nach den Sätzen 1 und 2 jeweils zulässige Befristungsdauer...“ gewählt. Der Begriff „insgesamt“ spricht - wie das Arbeitsgericht bereits zutreffend festgestellt hat - eindeutig für die

Zusammenrechnung der Höchstbefristungszeiten nach den Sätzen 1 und 2 im Falle der Inanspruchnahme von Kinderbetreuungszeiten. Im Gegensatz zur Auffassung der Beklagten steht eine solche Sichtweise aufgrund des eindeutigen Wortlauts auch nicht im Gegensatz zu den Regelungen in § 2 Abs. 1 S. 1 u. 2 WissZeitVG, da § 2 Abs. 1 S. 3 a.F. WissZeitVG eine weitere Befristungsschranke zieht. Dies ist auch nicht widersprüchlich, sondern entspricht durch die Festlegung einer Höchstbefristungsgrenze allgemeinen befristungsrechtlichen Grundsätzen. Eine Schlechterstellung des Arbeitnehmers - wie von der Beklagten eingewandt - ergibt sich daraus schon deshalb nicht, weil ohnehin kein Rechtsanspruch auf die Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses wegen Kinderbetreuungszeiten besteht.

Das Ergebnis der Wortlautauslegung wird gestützt durch die Begründung des Gesetzentwurfs der Bundesregierung zum TzBfG (BT-Drucksache 16/3438) in dem es heißt:

„Zu Satz 3...

Die Regelung gilt für jedes Kind. Sie führt daher bei zwei Kindern zu einer Verlängerung von 4 Jahren je Elternteil. Angesichts der Länge der gesamten Qualifizierungsphase kann nicht in jedem Fall davon ausgegangen werden, dass mehrere Kinder im kurzen Zeitabstand hintereinander geboren werden und der Zeitraum ihrer intensiven Betreuungsbedürftigkeit im Wesentlichen deckungsgleich ist. Daher ist eine mehrfache Verlängerung bei mehreren Kindern angemessen.

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

Im Gegensatz zur Auffassung der Beklagten ergeben sich keine Anhaltspunkte dafür, dass Überschreitungen der üblichen Befristungsdauer in der ersten Phase hinfällig sein sollen. Dies widerspräche nicht nur dem Wortlaut des § 2 Abs. 1 S. 3 a.F. WissZeitVG, sondern auch allgemeinen Grundsätzen der Befristungskontrolle.

Anhaltspunkte dafür, dass der Sinn und Zweck der Norm darauf ausgerichtet gewesen sei, lediglich die Befristungszeiträume von § 2 Abs. 1 S. 1 oder 2 WissZeitVG zu verlängern, sind nicht erkennbar. Auch aus der familienpolitischen Komponente der Vorschrift ergibt sich ein solcher Schluss nicht (s. dazu BAG v. 08.06.2016, 7 AZR 568/14).

- dd) Im Gegensatz zur Auffassung der Beklagten steht auch die Entscheidung des BAG v. 24.08.2011 (7 AZR 228/10) dem vorgenannten Auslegungsergebnis nicht entgegen. Zwar trifft zu, dass in dieser Entscheidung festgestellt wird, dass der Wortlaut von § 2 Abs. 1 S. 1 und 2 WissZeitVG an unterschiedliche Voraussetzungen anknüpft und zwischen einerseits nicht promoviertem Personal und andererseits solchem nach abgeschlossener Promotion differenziert und für die Befristungsmöglichkeiten in diesen beiden Phasen jeweils eine Höchstdauer festlegt. Auch hat das BAG ausgeführt, dass damit zwei eigenständige Rechtsgrundlagen für kalendermäßige Befristungen normiert würden. Das BAG hat aber auch festgestellt, dass die Formulierung der „insgesamt zulässige(n) Befristungsdauer“ des § 2 Abs. 1 S. 3 a.F. WissZeitVG die Verlängerungsmöglichkeit wegen einer Kinderbetreuung während der Qualifizierungsphase betrifft und zum Ausdruck bringen soll, dass sich nicht der jeweilige Befristungsrahmen vor und nach der Promotion verlängert, sondern der in der Summe verfügbare Befristungsrahmen. Des Weiteren hat das Gericht darauf hingewiesen, dass damit eine andere als die regelmäßige zulässige Höchstbefristungsdauer für befristete Arbeitsverhältnisse auf der Grundlage von § 2 Abs. 1 S. 1 oder S. 2 WissZeitVG festgelegt wird. Zudem weist das BAG im Rahmen eines gesetzssystematischen Textvergleichs daraufhin, dass sich bei der Verlängerungsregelung des § 2 Abs. 1 S. 3 a.F. WissZeitVG eine andere Formulierung findet als bei der Anrechnungsvorschrift des § 2 Abs. 3 S. 1 WissZeitVG, sodass auch insoweit eine differenzierte Betrachtungsweise geboten ist. Nach allem ist festzustellen, dass sich auch aus der Entscheidung des BAG vom 24.08.2011 keine durchgreifenden Bedenken gegen das hier gefundene Auslegungsergebnis ableiten lassen, zumal das BAG über die hier in Rede stehende Rechtsfrage noch nicht zu entscheiden hatte.
- ee) Soweit sich die Beklagte in ihrer Argumentation auf Überlegungen hinsichtlich des Überschreitens von Befristungszeiten in der Vorpromotionsphase bezogen hat und z. B. auf das Risiko der Gefährdung eines Promotionsvorhabens abgestellt hat, lässt sich dies dem hiergefundenen Ergebnis jedenfalls solange nicht entgegenhalten, wie nicht Kinderbetreuungszeiten zu einer Verlängerung des insgesamt zulässigen Befristungsrahmens geführt haben.
- e) Da das Arbeitsverhältnis bereits aufgrund des Überschreitens der Höchstbefristungsdauer gem. § 2 Abs. 1 S. 3 a.F. WissZeitVG zu entfristen war, kann dahinstehen, ob - wie der Kläger meint - auch aufgrund der Kürze des Befristungszeitraums im letzten befristeten Arbeitsvertrag vom 17.09.2015

ebenfalls eine unwirksame Befristung vorliegt, da eine nachhaltige Förderung der Qualifikation auf diese Weise nicht gewährleistet werden kann.

- f) Aus dem gleichen Grund kann dahingestellt bleiben, ob das befristete Arbeitsverhältnis auch aufgrund der Grundsätze des institutionellen Rechtsmissbrauchs zu entfristen war, da hier insgesamt 37 befristete Arbeitsverträge abgeschlossen worden sind (s. dazu BAG v. 18.07.2012, 7 AZR 443/09). Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass diese Grundsätze bei sachgrundlosen Befristungen im Wissenschaftsbereich nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG grundsätzlich keine Anwendung finden, weil sich die zeitlichen Grenzen für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge in diesen Fällen aus der gesetzlichen Regelung ergeben, die ihrerseits durch die Freiheit von Wissenschaft, Forschung und Lehre gem. Art. 5 Abs. 3 GG gerechtfertigt sind (BAG v. 08.06.2016, 7 AZR 568/14; BAG v. 20.04.2016, 7 AZR 614/14). Jedoch kann auch die Nutzung einer sachgrundlosen Befristung im Einzelfall rechtsmissbräuchlich sein. Ob dies allerdings vorliegend der Fall ist, kann dahingestellt bleiben, da der letzte befristete Arbeitsvertrag des Klägers schon gem. § 2 Abs. 1 S. 3 a.F. WissZeitVG nicht wirksam befristet war.
- g) Der Kläger hat auch einen Anspruch gegenüber der Beklagten zu den bisherigen Arbeitsbedingungen als wissenschaftlicher Mitarbeiter bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits weiter beschäftigt zu werden.

Für den Fall der Kündigungsschutzklage ist anerkannt, dass dem Arbeitnehmer ein Weiterbeschäftigungsanspruch bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens auch außerhalb der Regelung des § 102 Abs. 5 BetrVG zukommt, wenn das Interesse des gekündigten Arbeitnehmers an der Weiterbeschäftigung bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzprozesses das Interesse des Arbeitgebers an der Nichtbeschäftigung überwiegt. Abgesehen von den Fällen der offensichtlich unwirksamen Kündigung begründet die Unsicherheit über die Wirksamkeit der Kündigung und damit die Ungewissheit des Prozessausgangs und die daraus folgenden Risiken grundsätzlich ein schützenswertes Interesse des Arbeitgebers, den gekündigten Arbeitnehmer für die Dauer des Kündigungsschutzprozesses nicht zu beschäftigen. Liegt allerdings ein erstinstanzliches Urteil vor, mit dem die Unwirksamkeit der Kündigung und damit der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses festgestellt wird, dann müssen zusätzliche Umstände hinzukommen, aus denen sich im Einzelfall ein überwiegendes Interesse des

Arbeitgebers ergibt, den Arbeitnehmer nicht weiter zu beschäftigen (BAG Großer Senat, Beschl. v. 27.02.1985, GS 1/84).

Diese von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze über den allgemeinen Weiterbeschäftigungsanspruch für die Dauer des Kündigungsrechtsstreits bis zu seinem rechtskräftigen Abschluss gelten entsprechend, wenn über die Wirksamkeit einer Befristung gestritten wird (BAG v. 13.06.1985, 2 AZR 410/84; BAG v. 08.04.1992, 7 AZR 135/91). Die Interessenlage des Arbeitnehmers nach einem obsiegenden Urteil im Rahmen einer Entfristungsklage ist nahezu identisch mit der Interessenlage eines Arbeitnehmers, der in einem Kündigungsschutzverfahren ein obsiegendes Urteil erstritten hat.

Die Kammer hat festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Befristung des Vertrages vom 17.09.2015 nicht beendet wird. Umstände, die ausnahmsweise ein überwiegendes Interesse des Arbeitgebers begründen könnten, den Arbeitnehmer nicht zu beschäftigen, sind von der Beklagten nicht vorgetragen worden und auch sonst nicht erkennbar.

Nach allem war die Berufung zurückzuweisen.

### III.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Die Revision war zuzulassen, weil die entscheidungserhebliche Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung hat (§ 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG).