

Urteil mit Anmerkung

BAG, §§ 2 Abs. 5, 6 Abs. 1 WissZeitVG,
§ 57b Abs. 4 HRG 2004

Befristeter Vertrag mit wissenschaftlichem Personal, Elternzeit

§ 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 3 WissZeitVG bzw. § 57b Abs. 4 Satz 1 Nr. 3 HRG 2004 führt dazu, dass das befristete Arbeitsverhältnis über das vereinbarte Fristende hinaus zunächst für die in Anspruch genommene Elternzeit fort dauert und sich danach noch um die vor dem vereinbarten Fristende liegende Dauer der Elternzeit verlängert.

(Leitsatz der Redaktion)

BAG, Urteil vom 28. Mai 2014, 7 AZR 456/12

Aus dem Sachverhalt:

Die Parteien streiten im Revisionsverfahren noch darüber, ob sich die Klägerin in der Zeit vom 10. Dezember 2012 bis zum 1. März 2014 in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten befand.

Die Klägerin schloss mit der Beklagten am 17. Dezember 2003 einen Arbeitsvertrag, nach dessen § 1 sie „ab 1. Januar 2004 als Zeitangestellte auf bestimmte Zeit nach § 57b Hochschulrahmengesetz ... als vollbeschäftigte Wissenschaftliche Mitarbeiterin ... für die Zeit bis längstens zum 31. Dezember 2007 eingestellt“ und aufgrund dessen sie an der T Universität H beschäftigt wurde. Nach der Geburt ihres ersten Kindes am 25. Januar 2007 nahm die Klägerin zwei Jahre Elternzeit in Anspruch. In dieser Zeit wurde am 14. November 2008 das zweite Kind der Klägerin geboren. Die Klägerin nahm daraufhin Elternzeit bis zum 13. November 2011 in Anspruch. In einem am 30. August 2010 zwischen den Parteien geschlossenen „Vertrag zur Änderung des Arbeitsvertrages vom 17.12.2003“ wurde dieser „mit Wirkung vom 01.01.2008“ dahin geändert, dass die Klägerin „ab dem 01.01.2008 gemäß § 2 Abs. 5 Nr. 3 WissZeitVG ... befristet für die Zeit bis zum 09.12.2012 weiterbeschäftigt“ wird.

Mit Schreiben vom 15. März 2011 teilte die Klägerin der Beklagten mit, dass sie anlässlich der Geburt ihres dritten Kindes am 2. März 2011 Elternzeit für die ersten drei Lebensjahre des Kindes „anmelde“. Die Beklagte antwortete mit Schreiben vom 5. April 2011, der Klägerin werde auf ihren Antrag vom 15. März 2011 „für die Zeit vom 14.11.2011 bis 09.12.2012 Elternzeit ohne Bezüge gewährt“. Der Versuch der Klägerin, eine Bestätigung zu erhalten, dass ihre Elternzeit bis zum 1. März 2014 andauere, blieb erfolglos.

Mit der am 10. Juni 2011 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin die Auffassung vertreten, sie habe einen Anspruch auf Elternzeit bis

zum 1. März 2014. Ihr befristetes Arbeitsverhältnis verlängere sich in unmittelbarem Anschluss an das zum 9. Dezember 2012 vereinbarte Fristende um die Zeit, in der sie Elternzeit beanspruchen könne. [...]

Das Arbeitsgericht hat der Klage [...] stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat – soweit für das Revisionsverfahren von Bedeutung – die Berufung der Beklagten zurückgewiesen [...]. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage.

Aus den Gründen:

Die zulässige Revision der Beklagten ist unbegründet. [...] Die Klägerin stand in der Zeit vom 10. Dezember 2012 bis 1. März 2014 in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten und nahm Elternzeit. [...]

II. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage in der Sache zu Recht entsprochen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat entgegen der Auffassung der Beklagten nicht am 9. Dezember 2012 geendet, sondern bestand auch in der Zeit bis zum 1. März 2014 fort. Das folgt aus § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 3, § 6 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG iVm. § 57b Abs. 4 Satz 1 Nr. 3 des Hochschulrahmengesetzes in der ab 31.12.2004 geltenden Fassung (HRG 2004).

1. Nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG bzw. nach § 57b Abs. 1 Satz 1 HRG 2004 ist die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG bzw. in § 57a Abs. 1 Satz 1 HRG 2004 genannten Personals, das nicht promoviert ist, bis zur Dauer von sechs Jahren zulässig. Die Klägerin gehört zu diesem Personenkreis. [...]

Nach § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 3 WissZeitVG bzw. nach § 57b Abs. 4 Satz 1 Nr. 3 HRG 2004 „verlängert sich im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter“ die „jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach Absatz 1“ um „Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz“ (§ 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 3 WissZeitVG) bzw. nach dem „Bundesarbeitszeitgesetz“ (§ 57b Abs. 4 Satz 1 Nr. 3 HRG 2004). Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend entschieden hat, verlängerte sich hiernach das Arbeitsverhältnis der Klägerin über den 9. Dezember 2012 hinaus. Dabei kann vorliegend letztlich dahinstehen, ob wegen des am 17. Dezember 2003 geschlossenen ersten Arbeitsvertrages gemäß § 6 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG die Regelung des § 57b Abs. 4 Satz 1 Nr. 3 HRG 2004 oder wegen des am 30. August 2010 geschlossenen Änderungsvertrages § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 3 WissZeitVG zur Anwendung kommt. Die Regelungen entsprechen sich inhaltlich und führen vorliegend zum selben Ergebnis.

2. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, führt § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 3 WissZeitVG bzw. § 57b Abs. 4 Satz 1 Nr. 3 HRG 2004 dazu, dass das befristete Arbeitsverhältnis über das vereinbarte Fristende hinaus zunächst für die in Anspruch genommene Elternzeit fort dauert und sich danach noch um die vor dem vereinbarten Fristende liegende Dauer der Elternzeit verlängert. Das ergibt die Auslegung der Vorschriften.

a) Bereits der Wortlaut der Vorschriften spricht dafür, dass in Fällen, in denen eine während des befristeten Arbeitsverhältnisses in Anspruch genommene Elternzeit über das Fristende hinausreicht, das Arbeitsverhältnis nicht mit dem Ablauf der Frist endet. Nach den Regelungen „verlängert“ sich die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrags. Sowohl umgangs- als auch fachsprachlich liegt im Falle der Unterbrechung, also der Beendigung und Neubegründung eines Arbeitsvertrags gerade keine „Verlängerung“ vor (vgl. zur „Verlängerung“ iSv. § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 2 TzBfG BAG 20. Februar 2008 – 7 AZR 786/06 – Rn. 9 mwN). Im Übrigen finden sich im Gesetzestext keine Anhaltspunkte für die Annahme, in Fällen, in denen die Elternzeit über das vereinbarte Fristende hinausreicht, solle eine Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses eintreten. Auch ist es ohne Weiteres „stimmig“, wenn sich ausgehend vom ursprünglich vereinbarten Fristende die Dauer des befristeten Vertrags um die gesamte Zeit der Inanspruchnahme der Elternzeit verlängert. Der verlängerte Vertrag ruht dann für die Dauer der Elternzeit und endet gerechnet vom Ende der Elternzeit genau nach der Zeit, für die vor Ablauf des ursprünglich vereinbarten Vertragsendes Elternzeit genommen worden war.

b) Die Gesetzessystematik spricht ebenfalls für das vom Landesarbeitsgericht gefundene Ergebnis. Dies folgt allerdings nicht bereits aus § 2 Abs. 5 Satz 2 WissZeitVG bzw. § 57b Abs. 4 Satz 2 HRG 2004. Diese Bestimmungen betreffen nicht die Frage, ob sich das Arbeitsverhältnis verlängert, sondern regeln nur, dass eine Verlängerung nicht auf die nach Abs. 1 zulässige Befristungsdauer angerechnet wird. Auch aus § 1 Abs. 4 Halbs. 1 ArbPISchG und aus § 78 Abs. 1 Nr. 1 ZDG lassen sich keine (Umkehr-) Schlüsse ziehen. Vielmehr sind § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 4 WissZeitVG bzw. § 57b Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 HRG 2004 insoweit die spezielleren, vorgehenden Regelungen.

Ganz wesentlich sind aber die letztlich der Gesetzessystematik zuzurechnenden Erfordernisse der Konsistenz und Kohärenz. Würden die Arbeitsverhältnisse in den Fällen des § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 3 WissZeitVG bzw. § 57b Abs. 4 Satz 1 Nr. 3 HRG 2004 mit dem vereinbarten Fristende – zunächst –

beendet, wäre in der Folgezeit mangels eines noch bestehenden Arbeitsverhältnisses kein Raum für die weitere oder – im Falle der Geburt eines weiteren Kindes – erneute Inanspruchnahme von Elternzeit. Die in § 15 Abs. 5 BEEG vorgesehene Verringerung der Arbeitszeit und ihre Ausgestaltung könnten mangels eines Arbeitsverhältnisses nicht vereinbart werden. Statt der Nachgewährung des Urlaubs gemäß § 17 Abs. 2 BEEG wäre der Urlaub gemäß § 17 Abs. 3 Alt. 1 BEEG abzugelten. Auch ein über das vereinbarte Vertragsende hinausreichendes Verlangen nach Elternzeit iSv. § 16 Abs. 1 Satz 1 BEEG wäre mangels eines fortbestehenden Arbeitsverhältnisses perplex. Die Annahme, das Arbeitsverhältnis ende auch bei Inanspruchnahme von Elternzeit mit dem vereinbarten Vertragsende, führt daher nicht zu konsistenten Lösungen.

c) Der vom Gesetzgeber mit § 2 Abs. 5 Sätze 1 und 2 WissZeitVG bzw. § 57b Abs. 4 Sätze 1 und 2 HRG 2004 verfolgte Zweck geht zwar in erster Linie dahin, zu verhindern, dass in den dort genannten Fällen die durch § 2 Abs. 1 WissZeitVG bzw. § 57b Abs. 1 HRG 2004 eröffneten Befristungsmöglichkeiten in unangemessener Weise verkürzt werden. Darüber hinaus sollen aber § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 3 WissZeitVG bzw. § 57b Abs. 4 Satz 1 Nr. 3 HRG 2004 ersichtlich auch die Eltern unter den Nachwuchswissenschaftlern schützen. Es soll verhindert werden, dass diese ihren wissenschaftlichen Werdegang abbrechen (müssen). Deshalb wird (so BT-Drs. 10/2283 S. 12) „die Beendigung des Arbeitsvertrages ... um die nicht anzurechnende Zeit hinausgeschoben“. Es bedarf daher auch nicht etwa einer Neubegründung des Arbeitsvertrags. Auf diese Weise wird dem Schutz der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer effektiv Rechnung getragen. Insbesondere gehen diese der Möglichkeit der beitragsfreien Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht verlustig; andernfalls wäre das wegen § 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V der Fall (vgl. dazu BAG 27. Februar 2014 – 6 AZR 301/12 – Rn. 20). Zwar werden dadurch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besser gestellt als in sonstigen Fällen des Zusammentreffens von Befristung und Elternzeit. Es ist dies aber ersichtlich die durchaus gewollte Folge aus § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 3 WissZeitVG bzw. § 57b Abs. 4 Satz 1 Nr. 3 HRG 2004.

d) Schließlich sprechen auch Gesetzesbegründung und Gesetzesgeschichte dafür, nicht von einer Beendigung und Neubegründung des Arbeitsverhältnisses, sondern von einem mit der Inanspruchnahme der Elternzeit verbundenen Ruhen des Arbeitsverhältnisses auszugehen. [...]

Anmerkung

Rechtssicherheit für befristet beschäftigte WissenschaftlerInnen in der Elternzeit

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit seiner Entscheidung vom 28. Mai 2014, 7 AZR 456/12 Rechtssicherheit für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler geschaffen, die im Rahmen eines nach § 2 Abs. 1 Satz 1 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) befristeten Arbeitsvertrages Elternzeit beantragen.

Die Entscheidung des BAG betrifft eine befristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiterin, der von ihrer Hochschule eine Verlängerung ihres Arbeitsvertrages über den gesamten Zeitraum der Elternzeit verweigert wurde. Die Hochschule vertrat die Auffassung, dass der Arbeitsvertrag mit Ablauf der im Arbeitsvertrag vereinbarten Frist zunächst ende und sich die vertragliche „Restlaufzeit“ an das Ende der Elternzeit anschließe.

Das WissZeitVG regelt seit 2007 die Befristung von Arbeitsverträgen für das wissenschaftliche und künstlerische Personal in der Wissenschaft durch einen eigenen Befristungstatbestand. Es löste die Regelungen des Hochschulrahmengesetzes (HRG) ab und schaffte Sonderregelung gegenüber dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Im Gegensatz zum TzBfG bedarf es im Rahmen der zulässigen Befristungszeiträume (in der Regel sechs Jahre vor und sechs Jahre nach der Promotion) keines eigenen Sachgrundes für die Befristung von Arbeitsverhältnissen. Das WissZeitVG sollte einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die „Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen sicherzustellen.“ (BT-Drs. 16/3438, S. 8). In der Praxis ist die Befristung jedoch keine Sonderregelung mehr, sondern die Norm. Unabhängig von einer konkreten Qualifizierungsarbeit werden Verträge in der Regel nur befristet abgeschlossen, obwohl die Beschäftigten häufig (auch) Daueraufgaben wahrnehmen. Der Anteil der befristet beschäftigten Personen an Universitäten lag 2011 bei 84 %, Tendenz steigend. Die hieraus folgenden Implikationen wie z.B. unsichere Perspektiven und die zunehmende „Prekarisierung“ des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals werden derzeit im Hinblick auf eine Initiative für den wissenschaftlichen Nachwuchs sowie eine Novellierung des WissZeitVG insbesondere von Parteien, Wissenschaftsorganisationen und Gewerkschaften diskutiert. Wissenschaftlerinnen sind noch stärker von den Befristungsregelungen betroffen. Zum einen ist der Anteil der befristet beschäftigten Frauen an allen Hochschularten höher als der Anteil der Männer (zwischen 10 bis 16 Prozentpunkte, vgl. GWK,

Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 17. Fortschreibung des Datenmaterials (2011/2012) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, S. 150).

Die Belastung von Qualifizierung und Arbeitsverhältnis können sich für Eltern und insbesondere für (werdende) Mütter noch weiter erhöhen zu einer „Dreifachbelastung“. Um dem entgegen zu wirken, hat der Gesetzgeber zum einen Regelungen zur Verlängerung des Arbeitsvertrages bei Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung (§ 2 Abs. 5 WissZeitVG) getroffen. Zum anderen wurde die sogenannte „familienpolitische Komponente“ eingeführt (§ 2 Abs. 1 S. 3 WissZeitVG), die die Option einer pauschalen zusätzlichen Verlängerung des Arbeitsvertrages um zwei Jahre je Kind eröffnet. In der Praxis wird diese Verlängerungsmöglichkeit kaum genutzt, da kein Anspruch darauf besteht, sondern die Entscheidung im Ermessen der Hochschulen und Forschungseinrichtungen liegt.

Gegenstand des vorliegenden Rechtsstreits waren die Rechtsfolgen der Inanspruchnahme von Elternzeit auf der Grundlage von § 2 Abs. 5 S. 1 Nr. 5 WissZeitVG (Elternzeit) für einen nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG abgeschlossener Arbeitsvertrag aus Haushaltsmitteln. Für Befristung aus Drittmitteln nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG findet diese Rechtsprechung daher keine Anwendung. Dies ergibt sich aus der Bezugnahme auf § 2 Abs. 1 WissZeitVG in § 2 Abs. 5 S. 1 WissZeitVG: „Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach Absatz 1“. Bei den Drittmittelbefristungen bleibt es bei der Rechtsunsicherheit für die Beschäftigten aufgrund der Nichtregelung bzw. heterogenen Regelungen seitens der Drittmittelgeber. Dies soll z.B. nach Ansicht der GEW in der Novellierung des WissZeitVG geändert werden und die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses unabhängig von der Finanzierung erfolgen.

Entgegen des Wortlauts der Vorschrift („verlängert sich“) war bis zu dieser Entscheidung in Rechtsprechung und Literatur herrschende Meinung, dass das Arbeitsverhältnis sich *nicht* um die vor dem vereinbarten Fristende in Anspruch genommene Elternzeit *verlängert*, sondern der Vertrag mit Ende des Befristungszeitraums endet. Das BAG wendet nun die wesentlichen Auslegungsmethoden (Wortlaut, Systematik, Sinn & Zweck, Historie) an und kommt zu dem eindeutigen Ergebnis, dass die Inanspruchnahme von Elternzeit *im Einverständnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter* zu einer Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses führt. Dementsprechend verlängerte sich im streitgegenständlichen Fall das Arbeitsverhältnis der Klägerin, das bis zum 9. Dezember 2012 befristet war, durch die Inanspruch-

nahme der Elternzeit ab dem 2. März 2011 für drei Jahre bis zum 1. März 2014.

Das Bundesarbeitsgericht stellt fest, dass Beschäftigte in der Wissenschaft hierdurch besser gestellt werden, als in anderen Fällen des Zusammentreffens von Befristung und Elternzeit. Dies sei aber insbesondere dadurch gerechtfertigt, dass der Gesetzgeber mit der Vorschrift dem Schutz der Eltern unter den „Nachwuchswissenschaftlern“ effektiv Rechnung tragen wollte. Warum das BAG ausgerechnet an dieser Stelle von der geschlechtergerechten Sprache in der Entscheidung abweicht, obwohl der überwiegende Anteil der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler in Elternzeit Frauen sind, erschließt sich nicht.

Voraussetzung für die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses ist zwingend das *Einverständnis* der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, das bedeutet ein erkennbarer Wille zur Verlängerung des Arbeitsverhältnisses, von dem die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber auch Kenntnis erlangt. Insofern treten die Rechtsfolgen nicht „automatisch“ ein. Das Einverständnis ist im Gegensatz zu § 14 Abs. 4 TzBfG nicht an die Schriftform gebunden und kann nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern auch konkludent erfolgen (vgl. LAG Mecklenburg-Vorpommern, Entscheidung vom 26.02.2015, 5 Sa 166/14, Revision). Im Gegensatz zur vertraglich vereinbarten Befristung im Rahmen des TzBfG besteht nach Auffassung des LAG Mecklenburg-Vorpommern bei einer automatischen, gesetzlichen Verlängerung des Arbeitsverhältnisses keine besondere Rechtsunsicherheit zu Lasten der Arbeitnehmer_innen, da sich die Verlängerungstatbestände „allesamt im Wissens- und Einflussbereich der Arbeitnehmer abspielen“. Nimmt also die Wissenschaftlerin oder der Wissenschaftler nach dem Ende der Elternzeit die Tätigkeit wieder auf, erfolgt hierdurch konkludent das Einverständnis zur Verlängerung des Arbeitsverhältnisses. Zum Zwecke der Dokumentation und Rechtssicherheit ist es jedoch sinnvoll, zumindest per E-Mail, besser noch per Fax oder Einschreiben die Inanspruchnahme der Elternzeit der Hochschule oder Forschungseinrichtung anzuzeigen. In der Beratung sollten Familien- / Gleichstellungsakteurinnen und -akteure daher immer ausdrücklich darauf hinweisen, dass die Rechtsfolgen des § 2 Abs. 5 S. 1 Nr. 5 WissZeitVG von dem Einverständnis und dessen Zugang bei den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern abhängt.

Die Bundesregierung hat sich in ihrer Koalitionsvereinbarung von 2013 darauf verpflichtet, das WissZeitVG zu novellieren. Bisher liegt noch kein Referentenentwurf vor. Die GEW hat im Januar 2015 einen eigenen Entwurf zur Diskussion gestellt, durch den die ausufernden Befristungen an Hochschulen

reduziert werden sollen (http://www.gew.de/Binaries/Binary120753/Broschuere_Gesetzentwurf_WissZeitVG.pdf). Auf Länderebene wird bereits durch Selbstverpflichtungen der Hochschulen versucht, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, z.B. in NRW mit dem Rahmenkodex „Gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal“. Dieser beinhaltet z.B. ein Benachteiligungsverbot für Beschäftigte in Teilzeit mit Familienaufgaben sowie die Erarbeitung von Konzepten für Rückkehrerinnen und Rückkehrer nach Familienphasen (http://www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/Rahmenkodex_3._Juni_2015.pdf).

Nina Steinweg, Köln