

Tobias Mandler/Laura Wegmann
*Berechnung der Höchstbefristungsgrenze
gem. § 2 Abs.1 Satz 1 und 2 WissZeitVG –
Anmerkung zu LAG Berlin-Brandenburg, Urteil
vom 16. August 2018 – 21 Sa 201/18*

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat in seinem Urteil vom 16. August 2018 dargelegt, dass § 191 BGB für die Berechnung der Höchstbefristungsgrenzen heranzuziehen ist. Der hierzu angeführten Argumentation und dem, auf dieser Grundlage gefundenen Ergebnis kann jedoch nicht zugestimmt werden. Darüber hinaus gibt der Fall aber auch Anlass, sich mit der Frage der konkreten Berechnung der jahresbezogenen Verlängerungstatbestände in § 2 Abs. 1 Satz 4, 6 WissZeitVG und § 2 Abs. 5 Satz 1, 2 WissZeitVG vertiefter auseinanderzusetzen.¹

I. Entscheidung des Landesarbeitsgerichts

Der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts liegt im Kern die Entfristungsklage eines promovierten Diplom-Chemikers zu Grunde, der nach Abschluss seines Studiums auf der Grundlage von insgesamt zwanzig befristeten Arbeitsverhältnissen bei dem beklagten Land zunächst als wissenschaftliche Hilfskraft und später als akademischer Mitarbeiter an der Universität Potsdam zwischen 2004 bis 2017 beschäftigt wurde. Angaben zur konkreten Promotionsdauer, Kindern des Klägers, weiteren Beschäftigungen an einer Hochschule² oder sonstigen Verlängerungstatbeständen, sind der Entscheidung nicht zu entnehmen. Mit seiner Klage greift der Kläger die letzte Befristung vom 6. Januar 2016 an.

Nach Auffassung des Gerichts war die Befristung aufgrund der Überschreitung der Höchstbefristungsgrenzen aus § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG unwirksam. Das arbeitgebende Land habe insoweit übersehen, dass § 191 BGB für die Berechnung eines Höchstbefristungsjahres gem. § 2 Abs. 1 Satz 1, 2 WissZeitVG heranzuziehen sei.

Schaltjahre müssten insoweit für die Bestimmung der Höchstbefristungsdauer außer Betracht bleiben, wohingegen diese bei der Berechnung der tatsächlichen Beschäftigungstage wieder zu berücksichtigen seien.

Die Anwendung des § 191 BGB begründet das Landesarbeitsgericht damit, dass die Befristung gem. § 2 Abs. 1 Satz 1, 2 WissZeitVG – im Gegensatz zur Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG – nicht zusammenhängend verlaufen müsse und in der Höchstbefristungsgrenze aus diesem Grund ein nach Jahren bestimmter Zeitraum iSd. § 191 BGB folge, der „nicht zusammenhängend zu verlaufen braucht“. Das Höchstbefristungsjahr sei demgemäß mit 365 Tagen anzusetzen gegen das die tatsächlichen Beschäftigungstage gegengerechnet werden müssten.

Demgemäß ergebe sich für den zu entscheidenden Fall ein maximaler Befristungszeitraum von 4.380 Tagen (12 Jahre (Promotions- und Qualifikationsphase) x 365 Tage), die die arbeitgebende Hochschule mit einer Befristungsdauer von 4.382 Tagen zumindest um 2 Tage überschritten habe.³ Die Befristungsabrede sei daher unwirksam.

II. Rechtliche Würdigung

Der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts ist nicht zuzustimmen. Gegen die Berechnung der Höchstbefristungsdauer lassen sich im Wesentlichen drei Punkte anführen:

1. Anwendbarkeit

Die §§ 187 bis 193 BGB sind zunächst gem. § 186 BGB entsprechend auch auf die Höchstbefristungsgrenzen in § 2 Abs. 1 WissZeitVG anwendbar.⁴ Es handelt sich

¹ Das Verfahren ist unter dem Aktenzeichen 7 AZN 867/18 anhängig. Der Nichtzulassungsbeschwerde der Hochschule wurde nach Auskunft des BAG stattgegeben.

² Der Kläger war zwischenzeitlich bei einer Servicegesellschaft der beklagten Hochschule beschäftigt, die ihrerseits keine Hochschule im Sinne des WissZeitVG war. Da der Kläger seinen Beschäftigungsort bzw. seine Einbindung in den universitären Betrieb während dieser Beschäftigungszeit nicht änderte, macht der Kläger auch insoweit eine Anrechnung der Beschäftigungszeiten geltend. Solange die Servicegesellschaft nicht mit der Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben beliehen wurde, vgl. Mandler, Drittmittelverwaltung und -befristung im Verbund zwischen Land, Universität, Medizinischer Fakultät und

Universitätsklinikum in Baden-Württemberg OdW 2016, 217, 222 ff.

³ Die einseharen Entscheidungsgründe zur Berücksichtigung der Schaltjahre, sind Tz 40 zu entnehmen. Allerdings wird dies weder in der nachfolgenden Berechnung berücksichtigt, noch folgt dies aus den zitierten Fundstellen. Bei der Berechnung nach § 191 BGB, bleibt die wirkliche Länge eines Monats ebenso außer Betracht, wie die eines Schaltjahres (BAG NJOZ 2003, 2826: „Geht es um Zeiträume, legt 191 BGB fest, dass das Jahr mit 365 Tagen zu berechnen ist. Schaltjahre spielen deshalb bei der Abrechnung keine Rolle.“; Grothe in MüKoBGB, 8. Aufl. 2018, BGB § 191 Rn. 1).

⁴ Eine Prüfung der Voraussetzungen des § 186 BGB findet sich allerdings nicht in der Entscheidung des LAG.

insoweit um eine in Gesetzen, gerichtlichen Verfügungen oder Rechtsgeschäften „enthaltene Fristbestimmung“. Frist ist schon jeder abgegrenzte, bestimmbare Zeitraum.⁵ Hieran ändert auch der Umstand nichts, dass sich die Höchstbefristungsdauer im Verlauf des Beschäftigungsverhältnisses durch Verlängerungstatbestände verändern kann. Der Zeitraum bleibt insofern noch „bestimmbar“.

2. Wortlaut

Der entsprechenden Anwendung des § 191 BGB steht allerdings dessen Wortlaut entgegen, denn die Höchstbefristungsdauer gem. § 2 Abs. 1 WissZeitVG ist nicht „nach Jahren bestimmt“.

Dies ist zwar nicht auf den ersten Blick erkennbar, denn die Befristung für Promotions-⁶ bzw. Qualifizierungsphase ist an sich „bis zu einer Dauer von neun bzw. sechs Jahren“ zulässig, folgt aber daraus, dass das WissZeitVG aufgrund seiner Verlängerungstatbestände zwingend von einer zumindest tageweisen Berechnung der Höchstbefristungsdauer ausgehen muss.⁷

So ist schon § 2 Abs. 1 Satz 2 HS 2 WissZeitVG zu entnehmen, dass sich die Höchstbefristungsdauer der Qualifizierungsphase „in dem Umfang“ verlängert, „in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung nach Satz 1 und Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach Satz 1 zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben“. Da sich die Promotionszeit⁸ gerade nicht nach Jahren, sondern nach der realen Dauer für die Promotion bestimmt,⁹ ist evident, dass zumindest die sechs bzw. neun Jahre für die Qualifizierungsphase nur dann zu Beginn der Befristung zur Verfügung stehen, wenn die Promotion länger als sechs Jahre gedauert hat. Andernfalls beträgt die Höchstbefristungsgrenze zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses bereits sechs Jahre zuzüglich der Differenz zwi-

schen der Promotionsdauer und den vom Gesetzgeber für diese veranschlagten sechs Jahren. Die Höchstbefristungsdauer ist daher in diesen Fällen nicht gem. § 191 BGB „nach Jahren bestimmt“, sondern tageweise zu ermitteln. Das Gesetz geht insofern von einer realen Berechnung der stets veränderlichen Höchstbefristungsgrenze aus.

Ob diese Betrachtung auch für die Promotionsphase gilt, ist nicht ohne weiteres erkennbar, denn § 2 Abs. 1 Satz 2 HS 2 WissZeitVG kann hier nicht herangezogen werden. Ein tageweises Verständnis der Höchstbefristungsdauer lässt sich aber aus § 2 Abs. 5 WissZeitVG ableiten, der insoweit uneingeschränkt gilt.¹⁰ Danach verlängert sich die Dauer des jeweiligen befristeten Arbeitsvertrages um den vom Arbeitnehmer geltend gemachten Verlängerungszeitraum, wobei neben einer lediglich teilweisen Geltendmachung eines Verlängerungstatbestandes durch den Arbeitnehmer auch eine Verlängerung für nur wenige Tage oder Monate umfassende Zeiträume in Betracht kommt.¹¹ Gem. § 2 Abs. 5 Satz 3 WissZeitVG werden diese Verlängerungen schließlich nicht auf die nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG „zulässige Befristungsdauer angerechnet“. Der Wortlaut des § 2 Abs. 5 Satz 3 WissZeitVG scheint insofern zwischen einer „Anrechnung“ auf die Höchstbefristungsdauer und der „Verlängerung“ derselben unterscheiden zu wollen, woraus auf eine unterschiedliche Berechnungsmechanik – Höchstbefristungsdauer der Promotionsphase nach Jahren und Nichtanrechnung nach Tagen oder Stunden – zu schließen sein könnte. Allerdings besteht zwischen einer Nichtanrechnung und einer Verlängerung der Höchstbefristungsdauer materiell kein Unterschied. Beide Tatbestände sind nicht an das jeweilige Arbeitsverhältnis gebunden, sondern wirken sich konkret auf die Höchstbefristungsdauer des jeweiligen Arbeitnehmers

5 RGZ 120, 362; BGH NJW 2009, 3153, 3154.

6 Die Bezeichnung als Promotionsphase ist nicht unbedingt zutreffend. Eine Promotion muss während der Beschäftigung nicht zwingend angestrebt werden, vgl. im Einzelnen Mandler/Meißner, Die Angemessenheit der Befristung nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG, OdW 2017, 201.

7 Letztlich ist auch eine Berechnung nach Stunden denkbar, etwa wenn ein Verlängerungstatbestand nur insoweit eingetreten ist.

8 Es ist umstritten, ob die sog. Nettopromotionszeit, d.h. die real für die Promotion aufgewandte Zeit maßgebend ist, oder die Bruttopromotionszeit, d.h. die Zeit zwischen Vergabe des Themas und dem Abschluss der Promotion nach der jeweiligen Promotionsordnung, vgl. BAG, Urteil vom 18. Mai 2016 – 7 AZR 712/14 = NZA 2017, 254, Rambach in Arnold/Gräfl/Imping, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 4. Aufl. 2016, WissZeitVG § 2 Rn. 9, Preis/Ulber, WissZeitVG, 2. Aufl. 2017, § 2 Rn. 54., Löwisch/AR, 9. Auflage 2019, WissZeitVG § 2 Rn. 3. Zutreffend dürfte eine Berechnung der Nettopromotionszeit sein, bei der kleinere Unterbrechungen

von weniger als 6 Monaten unberücksichtigt bleiben, da der Promotionsvorgang nicht an feste zeitliche Grenzen gebunden ist. Andernfalls könnten etwa auch die Wochenenden, an denen ein Doktorand seiner Promotion nicht nachgegangen ist, begünstigend aus der Promotionszeit herausgerechnet werden. Eine solche Berechnung war jedoch nicht intendiert.

9 Schmidt in: ASP/Kündigungsrecht, 5. Aufl. 2017, § 2 WissZeitVG Rn. 11 f.

10 Siehe hierzu Erfurter Kommentar/Müller-Glöge, 2019, WissZeitVG § 2 Rn. 17 f.; Mandler, Die Verlängerung von Arbeitsverhältnissen gem. § 2 Abs. 5 WissZeitVG S. 221 ff.; Mandler/Meißner, Die Angemessenheit der Befristungsdauer nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG, OdW 2017, 206 ff.

11 Vgl. Mandler, Die Verlängerung von Arbeitsverhältnissen gem. § 2 Abs. 5 WissZeitVG S. 226 mwN.; Mandler/Meißner, Die Angemessenheit der Befristungsdauer nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG, OdW 2017, 207; Preis/Ulber, WissZeitVG, 2. Aufl. 2017, § 2 Rn. 178.

aus.¹² So gilt die Verlängerung aufgrund zügiger Promotion, als auch die Nichtanrechnung bei Verlängerungstatbeständen stets gegenüber jeder deutschen Hochschule.¹³ Es ist daher davon auszugehen, dass das Gesetz insofern keine unterschiedlichen Berechnungsmodi fordert, sondern einheitlich von einer durch verschiedene Tatbestände verlängerbaren Höchstbefristungsdauer auch für die Promotionsphase ausgeht. Hierfür spricht zudem, dass dieses Verständnis einen Gleichlauf mit der Verlängerung der Qualifikationsphase durch § 2 Abs. 1 Satz 2 HS 2 WissZeitVG erzielt und sich in den Gesetzesmaterialien kein Hinweis darauf findet, dass insoweit eine abweichende Berechnung gewollt war. Das WissZeitVG geht mithin auch für die Promotionsphase von einer lediglich tageweise zu berechnenden Höchstbefristungsdauer aus, die eine Anwendung des § 191 BGB auch insoweit ausschließt.

Neben einem nach „Jahren“ festgelegten Zeitraum, fehlt es aber auch an einer „Bestimmung“ des Zeitraums.

§ 191 BGB ist letztlich eine Auslegungshilfe, die in den Fällen greifen soll, in denen eine Zeitbestimmung keinen zwischen Anfangs- und Endpunkt zusammenhängenden Zeitraum, sondern eine Summe von nicht notwendig aufeinanderfolgenden Tagen umfasst: Ein Grundstück soll auflagentgemäß „sechs Monate“ im Jahr bewohnt werden; in einem Arbeitsvertrag wird der jährliche Urlaub auf „drei Monate“ festgelegt; ein Geschäftsreisender verpflichtet sich mindestens „neun Monate“ im Jahr zu reisen.¹⁴ Die Beispiele zeigen, dass es dem Gesetzgeber bei § 191 BGB um Fallkonstellationen ging, in denen ein Zeitraum aufgrund seiner Mehrdeutigkeit vorhersehbar bestimmt werden musste. Die Dauer des befristeten Beschäftigungsverhältnisses selbst bestimmt sich aber nach Ausgangs- und Endpunkt und bedarf daher keiner weiteren Auslegung, § 2 Abs. 4 Satz 3 WissZeitVG. Allein die Höchstbefristungsdauer bleibt „unbestimmt“. Allerdings handelt es sich bei der Höchstbefristungsdauer nicht um einen Zeitraum, der zusammenhängend oder nicht zusammenhängend zu verlaufen „braucht“, sondern lediglich um einen Befristungsrah-

men, den Arbeitnehmer und Arbeitgeber für die Befristung des Beschäftigungsverhältnisses oder dessen Verlängerung nutzen können, aber nicht müssen – solange die Befristungsdauer gegenüber der angestrebten Qualifizierung angemessen bleibt.¹⁵ Ein von vornherein bestimmter Zeitraum existiert damit in Bezug auf die Höchstbefristungsdauer nicht. Dies zeigt sich auch daran, dass der Zeitraum durch Anrechnungs- und Verlängerungstatbestände während des Beschäftigungsverhältnisses veränderlich ist und daher nicht von vornherein „bestimmt“ sein kann oder im wörtlichen Sinne „zu verlaufen braucht“. Das Gesetz formuliert hier im Perfekt und zeigt damit an, dass der Zeitraum seinerseits bereits stimmt sein muss. Die Anwendung des § 191 BGB auf die noch veränderlichen Befristungszeiträume gem. § 2 Abs. 1 WissZeitVG ist mithin ausgeschlossen.

3. Systematik

Die Anwendung des § 191 BGB ist auch in systematischer Hinsicht ausgeschlossen. § 191 BGB ist eine Aufanglösung und gegenüber der Berechnung nach § 188 BGB nachrangig. Dies war schon seiner früheren Fassung unmittelbar zu entnehmen und ergibt sich heute aus seiner systematischen Stellung gegenüber dem vorstehenden § 188 BGB: „Ist für die Berechnung einer Jahresfrist oder Monatsfrist die Anwendung des § 149 (heute § 188 BGB) ausgeschlossen, so wird das Jahr zu 365, der Monat zu 30 Tagen gerechnet“.¹⁶

Das Landesarbeitsgericht beruft sich insoweit darauf, dass eine Befristung nach § 2 WissZeitVG, im Gegensatz zur Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG, keine zusammenhängende Befristung erfordere, sondern innerhalb des Befristungsrahmens auch eine Neubefristung, mithin eine Unterbrechung der Befristung, erlaube.¹⁷ Die Berechnung müsse sich daher nach § 191 BGB richten.

Die Berechnung der Höchstbefristungsgrenze gem. § 2 Abs. 1 WissZeitVG ist jedoch nach § 188 BGB nicht ausgeschlossen, sondern im Regelfall ohne weiteres möglich. Bei der Ersteinstellung ist noch unbekannt, ob es überhaupt zu einer Unterbrechung des Arbeitsver-

12 Vgl. BT-Drs. 18/6489 S. 13: „Mit der jetzt vorgesehenen Änderung wird für die Nichtanrechnung auf den Befristungsrahmen ausdrücklich an den die Verlängerung nach Satz 1 auslösenden Unterbrechungstatbestand angeknüpft. Damit wird klargestellt, dass eine Unterbrechung der wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung beispielsweise wegen Kinderbetreuung oder Pflege sich auch im Falle eines Arbeitsplatzwechsels nach der Unterbrechungszeit nicht nachteilig auf den Befristungsrahmen auswirkt.“

13 Zum Problem des Übergangsrechts unter § 2 Abs. 5 Satz 3 WissZeitVG vgl. Mandler/Meißner, Entwurfsdiskussion WissZeitVG, OdW 2016, 1, 14.

14 Mot I 286; Staudinger, 2004, § 191 Rn. 1.

15 Zur Angemessenheit der Befristung siehe Mandler/Meißner, Die Angemessenheit der Befristungsdauer nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG, OdW 2017, 199 ff.; zur Novelle weiterführend Mandler/Meißner, Entwurfsdiskussion WissZeitVG, OdW 2016, 40; vgl. auch Brötzmann, Die Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes 2016, öAT 2016, 48; Rambach in Arnold/Gräfl/Imping, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 4. Aufl. 2016, WissZeitVG § 2 Rn. 6.

16 Entwurf eines Bürgerlichen Gesetzbuches für das Deutsche Reich, 1888, S. 35.

17 Zur Abgrenzung zwischen Neubefristung und Weiterbeschäftigung siehe Mandler, Die Verlängerung von Arbeitsverhältnissen gem. § 2 Abs. 5 WissZeitVG S. 223.

hältnisses kommen wird. Sowohl der Anfang als auch das Ende des Beschäftigungsverhältnisses sind damit gem. §§ 187, 188 BGB bestimmbar. Selbiges gilt für die Berechnung eines zeitlich ununterbrochenen Beschäftigungsverhältnisses. Auch hier erfolgt die Berechnung nach §§ 187, 188 BGB ohne Schwierigkeiten. Dies gilt auch für die Erstbefristung in der Qualifikationsphase, die im intendierten Grundfall ebenfalls ununterbrochen erfolgen soll. Die Anwendung des § 191 BGB ist daher hier bereits systematisch durch den Vorrang der §§ 187, 188 BGB ausgeschlossen.

Auch in den Fällen einer tatsächlichen „unterbrochenen“ Befristung, die das Landesarbeitsgericht als Rechtfertigungsgrund bemüht, ist die Berechnung der zulässigen Höchstbefristungsdauer gemäß § 188 Abs. 2 BGB möglich. Wird das Beschäftigungsverhältnis erstmals begründet, so lässt sich die zulässige Höchstbefristungsgrenze nach § 188 Abs. 2 BGB ermitteln. Kommt es nun im Verlauf der Beschäftigung zu einer Unterbrechung und anschließenden Neubefristung, so bleibt die zum Zeitpunkt der Aufnahme des ersten anrechenbaren Arbeitsverhältnisses ermittelte Befristungsdauer gegenüber allen inländischen Hochschulen erhalten. Die durch die Beschäftigung bis zur Unterbrechung bereits „verbrauchten“ Tage sind dann lediglich von der ermittelten Höchstbefristungsdauer abzuziehen, um die aktuelle Höchstbefristungsgrenze zu ermitteln. Hierdurch wird sichergestellt, dass den Arbeitsvertragsparteien die zulässige Höchstbefristungsdauer vollständig erhalten bleibt, ohne diese dabei durch eine Steuerung der Neueinstellung, bspw. in einem Schaltjahr, künstlich zu erhöhen oder zu verringern. Maßgeblich für die Berechnung bleibt daher in jedem Fall der Zeitpunkt der Ersteinstellung.

4. Telos

Zweck der festgelegten Höchstbefristungsdauer ist es, der Hochschule eine befristete Beschäftigung innerhalb des gesetzten Befristungsrahmens im fortlaufenden Wissenschaftsbetrieb zu ermöglichen. Hierfür sieht das Gesetz im Minimum einen Befristungsrahmen von sechs bzw. neun Jahren vor. Es ist daher aufgrund des vierjährigen Schaltjahresrhythmus klar

erkennbar, dass ein Beschäftigungsverhältnis innerhalb des gesetzten Rahmens mindestens ein bzw. zwei Schaltjahre durchlaufen würde. Es wäre folglich widersinnig, mit § 191 BGB eine Regelung auf die Berechnung der Befristungsdauer anzuwenden, die jene Schaltjahre bewusst unberücksichtigt lässt.¹⁸ Dies gilt im Besonderen auch deshalb, weil Schaltjahre etwa bei der Berechnung der Verlängerungszeitraume nach § 2 Abs. 1 Satz 2 HS 2, Abs. 5 WissZeitVG wieder zu berücksichtigen wären, da es hier wieder auf eine – reale – tageweise Berechnung ankommt. Es kann daher nicht zutreffen, wenn das Landesarbeitsgericht der arbeitgebenden Hochschule zunächst vorrechnet, dass das Höchstbefristungsjahr 365 Tage hat, um sodann die Unwirksamkeit der Befristung auf die Überschreitung des Befristungsrahmens um zwei – durch Schaltjahre bedingte – Tage zu stützen. Fiktion und Wirklichkeit wären dann nie in Ausgleich zu bringen. Bei einer fortlaufenden Beschäftigung eines Arztes über 15 Jahre müsste das Beschäftigungsverhältnis so mindestens 3 Tage vorher enden – bei einer Ersteinstellung bei Jahresbeginn also kurz nach den Weihnachtsfeiertagen. Dies ist weder intendiert, noch vom Zweck des Gesetzes gedeckt. Insoweit sei auch auf die vierjährige Befristung nach § 14 Abs. 2, 2a TzBfG¹⁹ verwiesen, deren Berechnung sich ebenfalls nach §§ 187, 188 BGB richtet und damit Schaltjahre einschließt.²⁰

III. Ausblick

Die Berechnung der Höchstbefristungsgrenzen in § 2 Abs. 1 WissZeitVG richtet sich nicht nach § 191 BGB, sondern nach §§ 187, 188 BGB. Maßgeblich ist insoweit der Beginn der ersten anrechnungsfähigen Beschäftigung, der die zulässige Höchstbefristungsgrenze festlegt und auch bei einer Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses als solcher erhalten bleibt. Die so ermittelte Höchstbefristungsgrenze kann schließlich durch die Verlängerungstatbestände in § 2 Abs. 1 Satz 2 HS 2, Abs. 5 WissZeitVG tageweise verschoben werden.

Ungeklärt bleibt, wie die pauschalen Verlängerungen in § 2 Abs. 1 Satz 4 und 6 WissZeitVG sowie die Beschränkung der Verlängerung in § 2 Abs. 5 Satz 1 aE

¹⁸ Vgl. BAG NJOZ 2003, 2826.

¹⁹ Zum Befristungsgrund gem. § 14 Abs. 2 TzBfG im Anwendungsbereich des WissZeitVG siehe *Mandler/Wegmann*, Der Befristungsgrund gem. § 14 Abs. 2 TzBfG im Anwendungsbereich des WissZeitVG OdW 2018, 201 ff.; weiterführend *Löwisch/Schubert*,

Beschränkung befristeter Arbeitsverträge nach dem Koalitionsvertrag: Auswirkungen auf Hochschulen und Forschungseinrichtungen, OdW 2018, 263 ff.

²⁰ *Müller-Glöge* in *ErfK*, 19. Aufl. 2019, TzBfG § 14 Rn. 105.

WissZeitVG zu berechnen sind. Auch insoweit formuliert das Gesetz lediglich eine Verlängerung um „Jahre“. Da es sich bei diesen Verlängerungen aber lediglich um von der eigentlichen Höchstbefristung abhängige Verlängerungstatbestände handelt, die zu dieser hinzuaddiert werden müssen, ist es einleuchtend und praktikabel, das jeweilige Befristungsende gem. §§ 187, 188 BGB auch hier anhand des Kalenders zu verschieben. Wenn gleich die pauschale Berechnung nach § 191 BGB hier den Vorteil hätte, dass kein Kind und keine Behinderung unterschiedlich lang bewertet würden, so ist diese Unregelmäßigkeit aufgrund des nun einmal geltenden gregorianischen Kalenders hinzunehmen. Der Rhythmus der Schaltjahre wird bereits durch das Verschieben des ursprünglichen Höchstbefristungsendes berücksichtigt. Es

macht damit keinen Unterschied, wann ein Kind geboren und die Verlängerung damit eingetreten ist. Selbiges gilt für § 2 Abs. 5 Satz 1 aE WissZeitVG der ohnehin sicherstellen will, dass dem Beschäftigten durch seine Verlängerungszeit kein Nachteil entsteht. Auch hier ist die Verlängerung daher nur kalendermäßig zu beschränken, wobei auf die Tage ab dem Beginn des ersten Verlängerungstatbestandes abzustellen ist, sofern mehrere Verlängerungen derselben Art kumuliert werden sollen.

Tobias Mandler ist Rechtsanwalt bei Jones Day in München. Laura Wegmann ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Forschungsstelle für Hochschularbeitsrecht der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, Prof. Dr. Dr. h.c. Manfred Löwisch.

