

Simon Pschorr

*Die Wechselwirkung von § 2 Abs. 3 S. 1 WissZeitVG
und § 2 Abs. 5 S. 3 WissZeitVG –
Zur Betreuungsverlängerung und Anrechenbarkeit
von Unterbrechungszeiten bei Drittmittelbefristung
gem. § 2 Abs. 2 WissZeitVG*

I. Einleitung

Gem. § 2 Abs. 3 S. 1 WissZeitVG ist die Laufzeit aller befristeten Arbeitsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit auf die Höchstbefristungsdauer gem. § 2 Abs. 1 WissZeitVG anzurechnen. Anrechnungsfähig sind nur Arbeitsverhältnisse mit einer deutschen Hochschule.¹ Nach allg. Meinung werden weiterhin nur Arbeitsverhältnisse angerechnet, die die Erbringung wissenschaftlicher Dienstleistungen gem. § 1 Abs. 1 WissZeitVG zum Gegenstand haben.²

Zu diesen befristeten Arbeitsverhältnissen zählen unter anderem befristete Arbeitsverhältnisse auf Grundlage des § 2 Abs. 2 WissZeitVG (sog. Drittmittelbefristungen).³ Weil Bund und Länder die Hochschulfinanzierung immer stärker von einer soliden Grundfinanzierung hin zu einer Projektfinanzierung über Förderfonds u.ä. verschieben, steigt die Zahl drittmittelbefristeter Beschäftigter stark an. So folgen bei denselben Beschäftigten nicht selten mehrere Drittmittelbefristungen aufeinander und bilden die Lebensgrundlage in einem Lebensalter, in dem die Familiengründung ansteht.

Zum Ausgleich der Härten, die damit einhergehen, Kinder und Qualifikation miteinander vereinbaren zu müssen⁴, sieht § 2 Abs. 1 S. 4, 5, Abs. 5 S. 1 Nr. 1, 3 WissZeitVG verschiedene Ausgleichsmechanismen vor. Doch ist fraglich, ob diese Ausgleichsmechanismen in jedem Fall ihre vom Gesetzgeber beabsichtigte Wirkung entfalten können: § 2 Abs. 3 S. 1 WissZeitVG könnte diese Mechanismen unterlaufen.

II. Fallkonstellation

Zur Veranschaulichung der Problemstellung dient folgende Fallkonstellation:

Arbeitnehmer A ist erstmals wissenschaftlicher Mitarbeiter an der deutschen Hochschule X. Er ist zur Erbringung wissenschaftlicher Dienstleistungen im Drittmittelprojekt „Thinktank Mecklenburgische Seenplatte“ beschäftigt. Sein Arbeitsvertrag ist wirksam aufgrund § 2 Abs. 2 WissZeitVG befristet. Als vertragliche Arbeitszeit sind 35 Stunden/Woche vereinbart. A wird nach sechs Monaten Beschäftigungszeit Vater und nimmt zur Betreuung seines Kindes ein Jahr Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz in Anspruch. Mit Ablauf der Elternzeit endet die vereinbarte Vertragslaufzeit mit der Hochschule X. A beabsichtigt, seine Forschung nunmehr im Rahmen einer auf Grundlage von § 2 Abs. 1 S. 1 WissZeitVG befristeten Beschäftigung fortzusetzen und fragt sich, wie lang die Höchstbefristungsdauer gem. § 2 Abs. 1 S. 1 WissZeitVG noch ist.

Abwandlung: Was ist, wenn A vor Begründung des gegenständlichen Arbeitsverhältnisses bereits vier Jahre und sechs Monate mehr als ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit an einer deutschen Hochschule beschäftigt war?

III. Ausgangspunkt: Verlängerung der Höchstbefristungsdauer nach § 2 Abs. 1 S. 4 WissZeitVG

Gem. § 2 Abs. 1 S. 1 WissZeitVG beträgt die Höchstbefristungsdauer der sachgrundlosen⁵ Befristung zur Qua-

1 Geis/Krause § 2 WissZeitVG Rn. 85.

2 BGH AP WissZeitVG § 2 Nr. 10 Rn. 30 ff.; BGH NZA 2020, 42, 46 Rn. 42; BGH NZA 2021, 786, 790 Rn. 34; Geis/Krause § 2 WissZeitVG Rn. 88.

3 BT-Drs. 16/3438, S. 15.

4 BT-Drs. 16/3438, S. 9; BT-Drs. 18/6489, S. 8.

5 BT-Drs. 18/6489, S. 10; Maschmann/Konertz, Das Hochschulbefristungsrecht in der Reform: Die Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, NZA 2016, 257, 259; Staudinger/Preis, § 620 Rn. 282b; Pschorr, Qualifikation durch Beschäftigung?, RdA 2021, 237, 238.

lifikation grundsätzlich sechs Jahre bis zum Abschluss der Promotion. Gem. § 2 Abs. 1 S. 4 WissZeitVG wird die Höchstbefristungsdauer um zwei Jahre je betreutem Kind unter 18 Jahren verlängert. Diese Verlängerung erweitert die Gesamthöchstbefristungsdauer⁶, verlängert also die maximal mögliche Gesamtbefristungsdauer bei einem betreuten Kind von 12 Jahren vor und nach der Promotion auf 14 Jahre.⁷ Kann die Promotion angesichts der Kinderbetreuung z.B. erst nach 7 Jahren statt 6 Jahren abgeschlossen werden, kann nach der Promotion höchstens für weitere 7 Jahre befristet beschäftigt werden.

1. Zusammenhang zwischen Befristungszeit und Kinderbetreuung

Umstritten ist, ob es eines Zusammenhangs zwischen Befristungszeit und Kinderbetreuung bedarf. Anders gesagt: Verlängert sich die Höchstbefristungsdauer nur dann, wenn das Kind während der Vertragslaufzeit eines Arbeitsverhältnisses zur Qualifikation gem. § 2 Abs. 1 WissZeitVG betreut wird?

In Literatur und Rechtsprechung besteht Einigkeit, Betreuungszeiten vor Beginn der wissenschaftlichen Tätigkeit seien nicht zu berücksichtigen.⁸ Kinderbetreuungszeiten nach Ende der Höchstbefristungsdauer begründen eine Ausweitung nach § 2 Abs. 1 S. 4 WissZeitVG ebenfalls nicht.⁹ Dies ist angesichts des Normwortlauts nachvollziehbar: „Bei Betreuung“ impliziert, dass eine Betreuung gerade stattfinden muss, nicht stattgefunden hat oder stattfinden wird. Auch der Gesetzgeber will eine Verlängerung der Höchstbefristungszeit für beide Elternteile nur gewähren, wenn sie selbst betreuen.¹⁰ Die Doppelbelastung von Kinderbetreuung und Qualifikation, die mit der Vorschrift kompensiert werden soll, kann auch nur eintreten, wenn die Betreuung während eines Beschäftigungsverhältnisses erfolgt.¹¹

Betreuungszeiten nach Beginn der wissenschaftlichen Tätigkeit werden kontrovers diskutiert. Teilweise wird vertreten, sofern die Betreuung nur während eines Zeitraums stattfindet, in dem eine Vertragsverlängerung nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG in Anspruch genommen würde, fände § 2 Abs. 1 S. 4 WissZeitVG keine Anwendung.¹² Diese Ansicht tendiert dazu, Betreuungsstunden zu zählen und widerspricht dem ausdrücklichen Willen des Gesetzgebers, der § 2 Abs. 1 S. 4 WissZeitVG von § 2 Abs. 5 WissZeitVG unabhängig betrachtet wissen will.¹³ Bei nur kurzer Doppelbelastung mit Qualifikation und Kinderbetreuung, z. B. bei frühzeitigem Tod des Kindes, verlängere sich nach einer weiteren Ansicht die Höchstbefristungsdauer nur um den Zeitraum der tatsächlichen Doppelbelastung.¹⁴ Schließlich wird vertreten, § 2 Abs. 1 S. 4 WissZeitVG käme nur bei einer Kinderbetreuung während der Arbeitswoche, nicht bei „Wochenendkindern“ zur Anwendung.¹⁵ Das *Bundesarbeitsgericht* wendet § 2 Abs. 1 S. 4 WissZeitVG zutreffenderweise entsprechend seinem Wortlaut als pauschalen¹⁶ Verlängerungstatbestand an: Ungeachtet der noch übrigen Höchstbefristungsdauer bei Eintritt der Kinderbetreuung¹⁷ oder des tatsächlichen Betreuungsbedarfs¹⁸ verlängert sich die Höchstbefristungsdauer automatisch¹⁹ um zwei Jahre. Das *Bundesarbeitsgericht* weist zu Recht darauf hin, dass das Gesetz keine nur anteilige Verlängerung der Höchstbefristungsdauer vorsieht.²⁰

Bei Abschluss des Vertrages können Kinderbetreuungszeiten während der Vertragslaufzeit bei konkreten Anhaltspunkten antizipiert werden – beispielsweise bei einer fortgeschrittenen Schwangerschaft.²¹ Die Höchstbefristungsdauer verlängert sich dann bereits vor Eintritt der Kinderbetreuung um zwei Jahre. Auch dies erfüllt den Zweck des Gesetzes zur Familienförderung; es wäre künstlich, die Verlängerung erst bei Geburt des

6 Zum Begriff *Pschorr*, Corona und Höchstbefristungszeiten im Wissenschaftszeitvertragsrecht, COVuR 2020, 573, 574.

7 BT-Drs. 16/3438, S. 13.

8 BGH NZA 2018, 1135, 1138 Rn. 34; BGH NZA 2017, 189, 192 Rn. 27; Geis/Krause § 2 WissZeitVG Rn. 46; ErfKomm/Müller-Glöge § 2 WissZeitVG Rn. 6a; Laux/Schlachter/Schlachter § 2 WissZeitVG Rn. 11.

9 BGH NZA 2018, 1135, 1138 Rn. 34; BGH NZA 2017, 189, 192 Rn. 26; BAG NZA 2016, 954, 959 Rn. 53; LAG Sachsen-Anhalt BeckRS 2020, 31213 Rn. 36.

10 BT-Drs. 16/3438, S. 12.

11 Vgl. auch BAG NZA 2018, 1135, 1137 Rn. 29; BGH NZA 2017, 189, 192 Rn. 27.

12 Geis/Krause § 2 WissZeitVG Rn. 45.

13 BT-Drs. 16/3438, S. 13.

14 Geis/Krause § 2 WissZeitVG Rn. 45; ErfKomm/Müller-Glöge § 2 WissZeitVG Rn. 6a; so wohl auch Löwisch, Die Ablösung der Befristungsbestimmungen des Hochschulrahmengesetzes durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, NZA 2007, 479, 483 („nicht

ganz unerheblicher Zeitraum“).

15 ArbG Halle BeckRS 2018, 54487 Rn. 54; ErfKomm/Müller-Glöge § 2 WissZeitVG Rn. 6a; a.A. wohl LAG Sachsen-Anhalt BeckRS 2020, 31213 Rn. 41 Betreuung „oft nur an Wochenenden“.

16 Laux/Schlachter/Schlachter § 2 WissZeitVG Rn. 12.

17 BGH NZA 2018, 1135, 1138 Rn. 34; BGH NZA 2017, 189, 192 Rn. 26; BAG NZA 2016, 954, 959 Rn. 52; so auch Boecken/Joussen/Joussen § 2 WissZeitVG Rn. 8.

18 BAG NZA 2016, 954, 959 Rn. 54; BGH NZA 2017, 189, 192 Rn. 27; so auch Boecken/Joussen/Joussen § 2 WissZeitVG Rn. 8; Laux/Schlachter/Schlachter § 2 WissZeitVG Rn. 12.

19 BGH NZA 2018, 1135, 1138 Rn. 33; LAG Sachsen-Anhalt BeckRS 2020, 31213 Rn. 42; so auch Boecken/Düwell/Diller/Hanau/Boemke § 2 WissZeitVG Rn. 16.

20 BAG NZA 2016, 954, 959 Rn. 53.

21 Boecken/Düwell/Diller/Hanau/Boemke § 2 WissZeitVG Rn. 15; Laux/Schlachter/Schlachter § 2 WissZeitVG Rn. 11; a.A. wohl ErfKomm/Müller-Glöge § 2 WissZeitVG Rn. 6a.

Kindes eintreten zu lassen, denn dann drohten Kurzzeitbefristungen bis zum Geburtstermin entgegen des Gesetzgeberwillens.²²

2. Verlängerung der Höchstbefristungsdauer nur bei Qualifikationsbeschäftigung?

Fraglich ist schließlich, ob die Betreuung während einer befristeten Beschäftigung gem. § 2 Abs. 1 WissZeitVG erfolgen muss. Das *Bundesarbeitsgericht* wendet § 2 Abs. 1 S. 4 WissZeitVG an, wenn Kinder während einer anrechnungsfähigen Beschäftigung betreut werden.²³ Das Gericht wendet die Vorschrift mithin auf alle Beschäftigungsverhältnisse i.S.d. § 2 Abs. 1, Abs. 3 S. 1 WissZeitVG an. Leider begründet es dies nicht gesondert. Der Normwortlaut ist für eine Anwendung auf anrechnungsfähige Beschäftigungsverhältnisse offen, deutet aber nicht darauf hin. Die Normsystematik spricht dagegen: § 2 Abs. 1 S. 4 WissZeitVG steht im systematischen Zusammenhang mit § 2 Abs. 1 S. 1, 2 WissZeitVG und nicht mit § 2 Abs. 3 S. 1 WissZeitVG. Für die Auslegung des *Bundesarbeitsgerichts* streitet aber klar der Normzweck: Eine kompensationsfähige Doppelbelastung mit Arbeit und Kinderbetreuung ist unabhängig vom Befristungsgrund. Regelmäßig findet auch in drittmittelbefristeten Arbeitsverhältnissen Qualifikation statt, sodass der Gesetzgeberwille zur Familienförderung nur dann effektiv erreicht wird, wenn § 2 Abs. 1 S. 4 WissZeitVG durch Kinderbetreuung während jeder Form wissenschaftlicher Beschäftigung ausgelöst wird.

3. Anwendung auf die Fallkonstellation

In der Ausgangsfallkonstellation wird A während eines drittmittelbefristeten Arbeitsverhältnisses Vater. Die Laufzeit des Arbeitsverhältnisses ist grundsätzlich gem. § 2 Abs. 3 WissZeitVG auf die Höchstbefristungsdauer anrechenbar. Deshalb verlängert sich die Höchstbefristungsdauer von sechs auf acht Jahre.

Gleiches gilt in der Abwandlung: Zwar kann A hier zu Beginn der Kinderbetreuung nur noch maximal ein Jahr gem. § 2 Abs. 1 S. 1 WissZeitVG befristet beschäftigt werden: Er war vor Begründung des Arbeitsverhältnisses vier Jahre und sechs Monate beschäftigt und das bestehende Arbeitsverhältnis dauert zum Zeitpunkt der Vaterschaft weitere sechs Monate an. Somit verbliebe grundsätzlich nur ein Jahr zur sachgrundlosen Befris-

tung gem. § 2 Abs. 1 S. 1 WissZeitVG. Dennoch verlängert sich seine Höchstbefristungsdauer pauschal um zwei Jahre, die vollständig oder teilweise vor Abschluss der Promotion ausgeschöpft werden können.

IV. Anrechenbarkeit von Elternzeit und Mutterschutz

Auf die Höchstbefristungszeit könnte schließlich gem. § 2 Abs. 3 S. 1 WissZeitVG die Elternzeit von einem Jahr anzurechnen sein.

1. Anrechnungsfähiges Arbeitsverhältnis i.S.d. § 2 Abs. 3 S. 1 WissZeitVG

Das wäre der Fall, wenn während der Elternzeit ein anrechnungsfähiges Arbeitsverhältnis i.S.d. § 2 Abs. 3 S. 1 WissZeitVG bestünde. Nach dem Normwortlaut sind alle „befristeten Arbeitsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung im Sinne des § 5 abgeschlossen wurden“ anzurechnen. Dies ist hier in zweierlei Hinsicht fraglich: Besteht überhaupt ein Arbeitsverhältnis (fort) und hat dies einen anrechnungsfähigen Umfang?

Ein befristetes Arbeitsverhältnis wurde vorliegend abgeschlossen. Die Tätigkeit des A erfolgte nicht allein aufgrund eines (nicht anrechnungsfähigen) Stipendiums.²⁴ Dieses ist durch Inanspruchnahme der Elternzeit auch nicht aufgehoben worden. Rechtsfolge der Inanspruchnahme der Elternzeit ist (nur) das Ruhen der Hauptleistungspflichten des Arbeitsverhältnisses.²⁵ Gleiches gilt für Zeiten des Mutterschutzes bzw. für Tätigkeitsverbote gem. § 16 Abs. 1 MuSchG.²⁶

Allerdings könnte der Umfang des Arbeitsverhältnisses nicht mehr ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit i.S.d. § 2 Abs. 3 S. 1 WissZeitVG betragen.

Dabei ist genauer in den Blick zu nehmen, worauf die Vorschrift abstellt: Nach dem Normwortlaut kommt es auf Arbeitsverhältnisse an, die mit deutschen Hochschulen „abgeschlossen“ wurden. § 2 Abs. 3 S. 1 WissZeitVG stellt seinem Normwortlaut nach auf das vereinbarte, nicht auf das gelebte Arbeitsverhältnis ab. Das *Bundesarbeitsgericht* legt § 2 Abs. 3 S. 1 WissZeitVG so aus, dass die „Arbeitszeitverpflichtung“ maßgeblich dafür ist, ob das Arbeitsverhältnis anrechnungsfähig ist.²⁷ Deshalb kommt es allein auf die vereinbarte Arbeitszeit und nicht

22 Vgl. BT-Drs. 18/6489, S. .

23 BGH NZA 2018, 1135, 1137 Rn. 34.

24 Geis/Krause § 2 WissZeitVG Rn. 89.

25 Grobys/Panzer-Heemeier/Fohrmann Elternzeit Rn. 18; Rancke, Mutterschutz – Elterngeld – Elternzeit – Betreuungsgeld, 5. Auf-

lage 2018, § 15 BEEG Rn. 50; vgl. auch § 22 S. 1 MuSchG.

26 BT-Drs. 18/11782, S. 36; BeckOK ArbR/Dahm § 3 MuSchG Rn. 7.

27 BAG AP WissZeitVG § 2 Nr. 10 Rn. 19; BAG NZA 2020, 42, 46 Rn. 41.

auf den Umfang tatsächlich erbrachter wissenschaftlicher Arbeitsaufgaben an.²⁸ Demnach ist die Laufzeit ruhender Arbeitsverhältnisse grundsätzlich ebenfalls gem. § 2 Abs. 3 S. 1 WissZeitVG anrechenbar; dass die tatsächliche Arbeitszeit null Stunden beträgt, steht dem nicht entgegen.

2. Anrechnungssperre nach § 2 Abs. 5 S. 3 WissZeitVG

Allerdings könnte § 2 Abs. 5 S. 3 WissZeitVG einer Anrechnung entgegenstehen. Hiernach werden Zeiten nach § 2 Abs. 5 S. 1 Nr. 1 bis 6 WissZeitVG in dem Umfang, in dem sie zu einer Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages führen können, nicht auf die nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG zulässige Befristungsdauer angerechnet. Elternzeit, Mutterschutz und Beschäftigungsverbote nach § 16 Abs. 1 MuSchG unterfallen § 2 Abs. 5 S. 1 Nr. 3 WissZeitVG.

Problematisch ist allerdings, ob § 2 Abs. 5 S. 3 WissZeitVG auf Unterbrechungszeiten i.S.d. § 2 Abs. 5 S. 1 WissZeitVG Anwendung findet, die während eines drittmittelbefristeten Arbeitsverhältnisses eintreten. Hiergegen spricht die Normsystematik: § 2 Abs. 5 S. 1 WissZeitVG a.A. führt nach dem Normwortlaut (nur) zur Verlängerung von Arbeitsverhältnissen nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG. Nachdem § 2 Abs. 5 S. 3 WissZeitVG an Zeiten nach § 2 Abs. 5 S. 1 WissZeitVG anknüpft, liegt es nahe, dass nur Unterbrechungszeiten während Qualifikationsbeschäftigungen erfasst werden. Auch der Gesetzgeberwille deutet auf eine Anwendbarkeit des § 2 Abs. 5 S. 3 WissZeitVG nur auf Verhinderungen während der Qualifikationsbefristung hin: § 2 Abs. 5 WissZeitVG soll eine Anrechnung von Eltern- und Mutterschutzzeit auf die Laufzeit eines konkreten Vertrages verhindern.²⁹ Diese Wirkung hat der Gesetzgeber bewusst auf Arbeitsverhältnisse nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG beschränkt und Arbeitsverhältnisse nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG vom Anwendungsbereich ausgeschlossen.

Die Gesetzesgeschichte steht dieser Auslegung jedoch entgegen. § 2 Abs. 5 S. 3 WissZeitVG hat seine Wurzeln in § 57b Abs. 4 S. 2 HRG a.F.³⁰ Der Normwortlaut der geltenden Regelung ist jedoch mit § 57b Abs. 4 S. 2 HRG a.F. nicht mehr identisch. Nach der nicht mehr geltenden Norm waren „Verlängerung[en]“ gem. § 57b Abs. 4 S. 1 WissZeitVG nicht auf die Höchstbefristungsdauer anzurechnen. Dies wurde zunächst in

§ 2 Abs. 5 S. 2 WissZeitVG a.F. übernommen. 2016 änderte der Gesetzgeber den Normwortlaut. Mittlerweile sind „Zeiten nach Satz 1 Nummer 1 bis 6 [...] in dem Umfang, in dem sie zu einer Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages führen können“ nicht anrechnungsfähig. Das Erfordernis einer tatsächlichen Verlängerung fiel weg. Diese Gesetzesänderung erfolgte, um Arbeitnehmerinnen nicht zu benachteiligen, die auf eine Vertragsverlängerung aus privaten Gründen, beispielsweise wegen eines beabsichtigten Umzugs, verzichteten.³¹ Allerdings sperrt der Wortlaut der jetzigen Normfassung eine Anwendung von § 2 Abs. 5 S. 3 WissZeitVG auf Fälle des § 2 Abs. 3 S. 1 WissZeitVG: Ausdrücklich soll § 2 Abs. 5 S. 3 WissZeitVG nur auf solche Zeiten (in dem Umfang) Anwendung finden, die zu einer Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages führen können. Zeiten außerhalb von Qualifikationsbeschäftigungen können aber angesichts § 2 Abs. 5 S. 1 WissZeitVG a.A. (vollumfänglich) nicht zu einer Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages führen. Die Einschränkung, die eigentlich nur zur Übertragung der quantitativen Beschränkung des § 2 Abs. 5 S. 2 WissZeitVG auf die Nichtanrechnung gem. § 2 Abs. 5 S. 3 WissZeitVG gedacht war³², steht der Normanwendung nunmehr ausdrücklich entgegen.

3. Teleologische Extension

Auf das Fallbeispiel angewandt hieße dies: Die Elternzeit des A würde gem. § 2 Abs. 3 S. 1 WissZeitVG vollumfänglich auf die Höchstbefristungsdauer angerechnet. Dies hieße, dass A im Ausgangsfall noch sechs Jahre und sechs Monate Höchstbefristungsdauer, in der Abwandlung zwei Jahre Höchstbefristungsdauer verblieben. Wäre A nicht in einem Drittmittelprojekt, sondern zur Qualifikation beschäftigt worden, betrüge seine Höchstbefristungsdauer im Ausgangsfall sieben Jahre und sechs Monate bzw. in der Abwandlung drei Jahre. Im Ergebnis werden Arbeitnehmer auf Drittmittelstellen somit bei der Berechnung der Höchstbefristungsdauer anders behandelt als zur Qualifikation befristete Arbeitnehmer.

Dies widerspricht dem Gesetzgeberwillen. Dieser beabsichtigte mit § 2 Abs. 3 S. 1 WissZeitVG zu verhindern, dass die Befristungshöchstgrenzen durch Wechsel des Befristungsgrundes mehrfach ausgeschöpft würden.³³ § 2 Abs. 3 S. 1 WissZeitVG sollte also eine Gleichbehandlung verschiedener Befristungsgründe erreichen. § 2 Abs. 5 S. 3 WissZeitVG dient nach dem Gesetzge-

28 BAG NZA 2021, 786, 790 Rn. 33; so auch ErfKomm/Müller-Glöge § 2 WissZeitVG Rn. 13b.

29 BT-Drs. 16/3438, S. 15.

30 BT-Drs. 16/3438, S. 15.

31 BT-Drs. 18/6489, S. 13; Boecken/Joussen/Joussen § 2 WissZeitVG Rn. 20.

32 BT-Drs. 18/6489, S. 13.

33 BT-Drs. 16/3438, S. 15.

berwillen dazu, dass die gesamte Qualifikationsphase ausgeschöpft werden kann.³⁴ Dem Gesetzgeberwillen kann nur Rechnung getragen werden, wenn § 2 Abs. 5 S. 3 WissZeitVG in entsprechender Anwendung auch die Anrechnung von Unterbrechungszeiten i.S.d. § 2 Abs. 5 S. 1 WissZeitVG vermittelt § 2 Abs. 3 S. 1 WissZeitVG sperrt. Diese analoge Anwendung der Vorschrift ist schließlich verfassungsrechtlich geboten, nachdem es an einem Sachgrund zur Ungleichbehandlung der beiden wesentlich gleichen Fallkonstellationen i.S.d. Art. 3 Abs. 1 GG fehlt.

V. Endergebnis

Im Ausgangsfall verlängert sich die Höchstbefristungsdauer des A von sechs Jahren durch Kinderbetreuung gem. § 2 Abs. 1 S. 4 WissZeitVG auf acht Jahre. § 2 Abs. 1 S. 4 WissZeitVG verlängert die Höchstbefristungsdauer auch dann, wenn die Kinderbetreuung in einem befristeten wissenschaftlichen Arbeitsverhältnis eintritt, das nicht gem. § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristet ist. Auf diese Höchstbefristungsdauer ist nur die Beschäftigungszeit von sechs Monaten bis zur Elternzeit gem. § 2 Abs. 3 S. 1

WissZeitVG anrechenbar. Der Zeitraum der Elternzeit ist entsprechend § 2 Abs. 5 S. 3 WissZeitVG nicht auf die Höchstbefristungsdauer anzurechnen. Ihm verbleiben deshalb noch sieben Jahre und sechs Monate Höchstbefristungsdauer. In der Abwandlung wird die Höchstbefristungsdauer genauso gem. § 2 Abs. 1 S. 4 WissZeitVG um volle zwei Jahre verlängert, obschon bei Beginn der Kinderbetreuung nur noch ein Jahr Höchstbefristungsdauer verblieben war. Nach analoger Anwendung des § 2 Abs. 5 S. 3 WissZeitVG verbleiben A hier noch drei Jahre Höchstbefristungsdauer.

Simon Pschorr ist Staatsanwalt bei der Staatsanwaltschaft Konstanz und abgeordneter Praktiker an der Universität Konstanz. Er kommentiert §§ 53 ff. HRG in Geis, Hochschulrecht in Bund und Ländern.

