

Tobias Mandler und Anne Hüttinger
*Befristete Arbeitszeiterhöhung wissenschaftlichen
Personals – Anmerkung zu BAG, Urteil vom 28. Mai
2024 – 9 AZR 352/22*

Das Bundesarbeitsgericht hat sich – sechs Jahre nach dem Aufsatz von *Wegmann*, Befristete Erhöhung oder Verringerung der Arbeitszeit im Geltungsbereich des WissZeitVG, OdW 2018, 23 ff. – erstmals mit der Frage der Wirksamkeit einer befristeten Arbeitszeiterhöhung für wissenschaftliches Personal befasst.¹ Die hier nach etablierten Grundsätze dürften die Hochschulen, Universitätsklinik und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen auf absehbare Zeit binden und sollten daher zum Anlass für eine Überprüfung der gelebten Praktiken genommen werden.²

Die nachfolgenden Ausführungen gliedern sich hierzu in eine kurze Zusammenfassung der arbeitsgerichtlichen Entscheidungen (I.) und Würdigung (II.) derselben.

I. Entscheidungen der Arbeitsgerichte

Die Klägerin war seit dem 19. April 2000 zunächst an der Humboldt-Universität zu Berlin und ab dem 1. Oktober 2008 an der Ludwig-Maximilians-Universität München (LMU) als wissenschaftliche Mitarbeiterin beschäftigt. Nach ihrer Promotion am 7. September 2010 war sie bei der LMU weiterhin tätig, wobei ihr Arbeitsverhältnis ab dem 1. Oktober 2013 *unbefristet* mit einer Teilzeitquote von 50 % fortgeführt wurde. Mehrfach wurde ihre Arbeitszeit befristet auf Vollzeit aufgestockt, zuletzt durch Änderungsvertrag vom 11. April 2018 für den Zeitraum vom 1. Oktober 2018 bis zum 25. September 2020. Als Befristungsgrund wurde die Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung gemäß § 2 Abs. 1 WissZeitVG angegeben, wobei in dem von der Klägerin unterzeichneten „*Begründungsblatt*“ der Befristungsgrund gem. § 2 Abs. 1 WissZeitVG angekreuzt wurde.

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis in Vollzeit über den 25.

September 2020 hinaus unbefristet fortbesteht. Sie argumentiert im Kern, dass die Vereinbarung einer befristeten Arbeitszeiterhöhung im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses nicht möglich sei, was aus § 2 Abs. 2 WissZeitVG folge, der eine „überwiegende“ Finanzierung des Beschäftigungsverhältnisses aus den Mitteln Dritter vorsehe. Selbst wenn eine solche Abrede zulässig und einer AGB-Kontrolle zu unterziehen sei, sei von der Unwirksamkeit der Abrede auszugehen, da die Höchstbefristungsdauer gem. § 2 Abs. 1 WissZeitVG überschritten sei und insbesondere keine Verlängerung der Höchstbefristungsdauer für ihre beiden Kinder eingetreten sei, da das erste Kind bereits vor der Post-Doc Phase 18 Jahre alt gewesen und das zweite Kind weniger als 2 Jahre nach Beginn der Post-Doc Phase 18 Jahre alt geworden sei. Darüber hinaus habe die befristete Arbeitszeiterhöhung nicht ihrer eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung gedient, das Zitiergebot gem. § 2 Abs. 4 WissZeitVG sei mangels Hinweises auf die Vereinbarung zur Arbeitszeiterhöhung verletzt worden und ihre Befristung im Übrigen aufgrund der Anzahl der Verträge (zwölf Einzelverträge für einen Zeitraum von über 11 Jahren) als „*Kettenbefristung*“ rechtsmissbräuchlich.

Auf der Grundlage dieses Sachverhalts entschieden die Arbeitsgerichte wie folgt:

1. Arbeitsgericht München³

Das Arbeitsgericht München hat die – als allgemeine Feststellungsklage eingeordnete – Klage abgewiesen. Nach der Auffassung des Gerichts sei die mit der Klägerin vereinbarte Erhöhung der Arbeitszeit mangels Individualabrede anhand des § 307 Abs. 1 BGB einer Angemessenheitskontrolle zu unterziehen, da die Vorschriften des TzBfG nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts weder unmittelbar noch analog Anwendung finden.⁴ Unangemessen sei danach

1 Vgl. aber bereits LAG Sachsen-Anhalt, Urteil vom 30.6.2020 – 4 Sa 576/18 – juris Rn. 77.

2 Eine Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes ist angekündigt; der Koalitionsvertrag (S. 75, Z. 2428–2431) hält hierzu fest: „Wir novellieren das Wissenschaftszeitvertragsgesetz bis Mitte 2026. Mindestvertragslaufzeiten vor und nach der Promotion werden wir einführen und Schutzklauseln auf Drittmittelbefristungen ausweiten.“ Welche Auswirkungen diese

Reform auf befristete Arbeitszeiterhöhungen haben wird, lässt sich derzeit noch nicht verlässlich abschätzen. Bereits jetzt zeichnet sich jedoch ein mögliches Spannungsfeld zwischen gesetzlichen Mindestvertragslaufzeiten und davon abweichenden, kürzeren Arbeitszeiterhöhungen ab.

3 ArbG München, Urteil vom 13.4.2021 – 5 Ca 10114/20.

4 BAG, Urteil vom 10.12.2014 – 7 AZR 1009/12 = NZA 2015, 811 Rn. 29.

jede Beeinträchtigung eines rechtlich anerkannten Interesses der Arbeitnehmerin, die nicht durch berechnete und billigenwertige Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt wird oder durch gleichwertige Vorteile ausgeglichen werden kann. Dabei sei – wie in der AGB-Kontrolle üblich – ein vom Einzelfall losgelöster, typisierender Maßstab anzulegen. Gesichtspunkte, die eine Befristung des Arbeitsvertrags insgesamt rechtfertigen könnten, blieben hierbei jedoch nicht bedeutungslos, da das Interesse des Arbeitgebers regelmäßig überwiege, wenn die Befristung nach den Grundsätzen über die sachgrundbezogene Befristung eines Arbeitsvertrags gerechtfertigt werden könne.⁵

Unter Zugrundelegung dieses Maßstabs sei die befristete Arbeitszeiterhöhung wirksam. Zwar erfolgte die Befristung in erheblichem Umfang; sie sei jedoch gerechtfertigt, weil eine Befristung innerhalb der Höchstbefristungsgrenzen des § 2 Abs. 1 WissZeitVG⁶ zulässig gewesen wäre. Die Klägerin habe weder eine Überschreitung dieser Höchstbefristungsgrenzen substantiiert dargelegt noch dem Vorbringen widersprochen, wonach die Befristung der Förderung ihrer eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung diene; insoweit gelte der Vortrag als zugestanden.

Ob das Zitiergebot des § 2 Abs. 4 WissZeitVG eingehalten wurde, könne dahinstehen, da im Begründungsbogen zur Befristung ausdrücklich auf die Befristungsgründe des WissZeitVG verwiesen wurde. Anhaltspunkte für rechtsmissbräuchliches Verhalten lägen ebenfalls nicht vor, wobei die typisierende Betrachtung des WissZeitVG anhand der Höchstbefristungsgrenzen unionsrechtlich nicht zu beanstanden sei.

2. Landesarbeitsgericht München⁷

Ebenso wie das Arbeitsgericht, wies das Landesarbeitsgericht München die – als allgemeine Feststellungs- und nicht als Befristungskontrollklage gem. § 17 Satz 1 TzBfG erkannte⁸ – Klage zurück.

Hierzu stellte das Landesarbeitsgericht fest, dass die Regelungen des TzBfG und WissZeitVG auf die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen weder direkt

noch entsprechend Anwendung finden können, da es hierbei nur um die Befristung einzelner Arbeitsvertragsbedingungen gehe. Erforderlich sei daher eine Angemessenheitskontrolle gem. § 307 Abs. 1 BGB, wobei bei erheblichen Befristungen von über 25 % einer Vollzeitbeschäftigung zu prüfen sei, ob „die Befristung des gesamten Arbeitsverhältnisses nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG zulässig gewesen wäre“. Das war nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts der Fall.

Die Erhöhung sei mit 50 % erheblich und eine Befristung des Arbeitsverhältnisses insgesamt gem. § 2 Abs. 1 WissZeitVG zulässig gewesen. Die Höchstbefristungsgrenze sei entgegen der Klägerin nicht überschritten, da die Verlängerungen gem. § 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG um jeweils 2 Jahre für jedes der beiden Kinder der Klägerin zu berücksichtigen seien. Ob der Betreuungsbedarf erst innerhalb der letzten zwei Jahre vor Ablauf der Höchstbefristungsdauer auftrete, sei mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts unerheblich.⁹

Das Zitiergebot sei darüber hinaus nicht einschlägig, da es lediglich darum gehe, ob die Befristung nach den Wertungen des WissZeitVG wirksam wäre. Ebenso unbegründet sei der Einwand des Rechtsmissbrauchs, der bei Befristungen gem. § 2 Abs. 1 WissZeitVG nicht einschlägig sein könne, da es sich „nicht um eine Sachgrundbefristung, sondern eine sachgrundlose Befristung“ handle. Treuwidriges Verhalten aufgrund der Neuvergabe der Position oder deren Finanzierung aus denselben „Töpfen“ scheide ebenso aus.

3. Bundesarbeitsgericht¹⁰

Das Bundesarbeitsgericht bestätigte die Entscheidung der Vorinstanzen in weiten Teilen.

Gegenstand der allgemeinen Feststellungsklage sei zunächst ausschließlich die befristete Aufstockung der Arbeitszeit als „zuletzt getroffene Befristungsabrede“, da sich die Klägerin insoweit keine weitere Überprüfung anderer Befristungen vorbehalten habe. Weder das TzBfG noch das WissZeitVG seien auf befristete Arbeitszeiterhöhungen unmittelbar oder entsprechend anwendbar, da es hierbei nicht um die Befristung des

5 BAG, Urteil vom 23.3.2016 – 7 AZR 828/13 = NZA 2016, 881 Rn. 50 ff.

6 Vgl. hierzu *Mandler/Wegmann*, Berechnung der Höchstbefristungsgrenze gem. § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 WissZeitVG – Anmerkung zu LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 16.8.2018 – 21 Sa 201/18, OdW 2019, 125 ff.; *Mandler/Wegmann*, Wie viele Tage hat das Jahr? Berechnung der Höchstbefristungsgrenzen gem. § 2 WissZeitVG, OdW 2021, 53 ff.

7 LAG München, Urteil vom 9.3.2022 – 10 Sa 290/21.

8 LAG München, Urteil vom 9.3.2022 – 10 Sa 290/21 – juris Rn. 31 ff.

9 BAG, Urteil vom 23.3.2016 – 7 AZR 70/14 = NZA 2016, 954 Rn. 50 ff.

10 BAG, Urteil vom 28.5.2024 – 9 AZR 352/22 = NZA 2024, 1584; *Winzer ArbRAktuell* 2024, 544; *Jesgarzewski BB* 2024, 2688.

Arbeitsverhältnisses selbst, sondern um die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen gehe.

Im Rahmen der Angemessenheitsprüfung nach § 307 Abs. 1, 3 BGB seien gemäß § 310 Abs. 3 Nr. 3 BGB auch die den Vertragsschluss begleitenden Umstände zu berücksichtigen. Prüfungsgegenstand sei nicht die Hauptleistungspflicht, sondern deren zeitliche Einschränkung. Bei der Angemessenheitskontrolle seien schließlich wiederum die Wertungen des WissZeitVG zu berücksichtigen, die – als Ausdruck der Freiheit von Wissenschaft, Forschung und Lehre – die notwendige Fluktuation angehender Wissenschaftler durch den erleichterten Abschluss befristeter Verträge und damit ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers sicherstellen sollen. Demgegenüber stehe das Interesse des Arbeitnehmers an seiner arbeitsplatzbezogenen Berufswahlfreiheit. § 2 WissZeitVG ist Ausdruck dieses Interessenausgleichs. Das Bundesarbeitsgericht betont: *„Liegt der Befristung einer Arbeitszeiterhöhung ein Sachverhalt zugrunde, der die Befristung eines – die Arbeitszeiterhöhung betreffenden eigenständigen – Arbeitsvertrags insgesamt nach den Wertungen des WissZeitVG rechtfertigen könnte, überwiegt in aller Regel das Interesse des Arbeitgebers an einer nur befristeten Erhöhung der Arbeitszeit.“*

Diesen Grundsätzen genügte die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts jedoch hinsichtlich der getroffenen Feststellungen nicht. Zunächst ist davon auszugehen, dass die Klägerin dem wissenschaftlichen Personal zuzuordnen ist, da ihr wissenschaftliche Dienstleistungen oblagen. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend eine Kontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB vorgenommen und die Wirksamkeit der Befristung nach den Grundsätzen des § 2 Abs. 1 WissZeitVG geprüft. Das Bundesarbeitsgericht lässt jedoch ausdrücklich offen, ob die Wertungsmaßstäbe des § 2 Abs. 1 WissZeitVG auch dann noch herangezogen werden können, wenn die Höchstbefristungsdauer überschritten ist.

Unerheblich sei zunächst, ob eines der Kinder vor der Post-Doc-Phase bereits volljährig und das zweite Kind weniger als zwei Jahre nach Beginn der Post-Doc-Phase volljährig wurde. Das WissZeitVG sehe keine anteilige Verlängerung der Betreuungszeiten vor; die pauschale Verlängerung sei auf das gesamte Arbeitsverhältnis zu beziehen und nicht zwischen Promotions- und Post-Doc-Phase zu differenzieren. Die

Höchstbefristungsgrenze war daher unter Abzug der bisherigen Beschäftigungszeiten nicht überschritten.

Das Landesarbeitsgericht hat zudem zutreffend erkannt, dass das Zitiergebot nicht zu beachten ist. Die Norm ist auf die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen weder unmittelbar noch entsprechend anwendbar. Formvorgaben sind bei der Heranziehung der Wertmaßstäbe nicht zu berücksichtigen.

Das Landesarbeitsgericht hat jedoch die Feststellung einer eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung der Klägerin unzulässig übergangen, was schlussendlich zur Zurückverweisung führte.

Die für Sachgrundbefristungen entwickelten Grundsätze zum Rechtsmissbrauch seien darüber hinaus auf Befristungen nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG grundsätzlich nicht anwendbar, da insbesondere im Anwendungsbereich von § 2 Abs. 1 WissZeitVG keine Höchstanzahl an zulässigen Verlängerungen gilt.¹¹ Einer Treuwidrigkeitsprüfung bedürfe es ebenfalls nicht.

Ob nach der Zurückverweisung abermals über die Sache entschieden wurde, ist nicht bekannt.

II. Rechtliche Würdigung

Die befristete Aufstockung des Beschäftigungsumfangs ist im Alltag der Universitäten, Universitätsklinik und außeruniversitären Forschungseinrichtungen keine Seltenheit. Der vorliegende Fall zeigt hierbei anschaulich, mit welchem Aufwand die Überprüfung einer solchen Abrede auf der Grundlage der geltenden Rechtsprechung verbunden sein kann: Die streitige Aufstockung endete am 25. September 2020, das Urteil des Arbeitsgerichts datiert vom April 2021, das des Landesarbeitsgerichts vom März 2022 und das des Bundesarbeitsgerichts vom Mai 2024, ohne dass – soweit ersichtlich – eine rechtskräftige Entscheidung vorliegt.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts ist allerdings auch keine Überraschung, sondern letztendlich die konsequente Fortsetzung der bereits seit langem zu befristeten Arbeitszeiterhöhungen im Geltungsbereich des TzBfG ergangenen Rechtsprechung, die bei erheblichem Umfang der Befristung ebenso auf die Wirksamkeit der Befristung eines – gedachten – Arbeitsverhältnisses abstellt.¹²

Abschließende Klarheit über die Wirksamkeit oder Unwirksamkeit einer befristeten Arbeitszeiterhöhung

11 BAG, Urteil vom 20.5.2020 – 7 AZR 72/19 = NZA 2020, 1175 Rn. 43.

12 BAG, Urteil vom 23.1.2002 – 7 AZR 563/00 – juris Rn. 13 ff; BAG, Urteil vom 27.7.2005 – 7 AZR 486/04 = NZA 2006, 40; BAG, Urteil vom 18.1.2006 – 7 AZR 191/05 = NJOZ 2007, 1139; BAG, Urteil vom 8. 8.2007 – 7 AZR 855/06 = NZA 2008, 229; BAG,

Urteil vom 2. 9.2009 – 7 AZR 233/08 = NZA 2009, 1253; BAG, Urteil vom 15.12.2011 – 7 AZR 394/10 = NZA 2012, 674; BAG, Urteil vom 23.3.2016 – 7 AZR 828/13 = NZA 2016, 881; BAG, Urteil vom 25.4.2018 – 7 AZR 520/16 = NZA 2018, 1061; vgl. hierzu auch *Preis* in Erfurter Kommentar ArbeitsR, 25. Aufl. 2025, BGB § 307 Rn. 50.

werden die Parteien aber auf der Grundlage dieses Maßstabs in der hochschulrechtlichen Praxis kaum erlangen können, was letztendlich auf die Vielseitigkeit der Beschäftigungsverhältnisse in diesem Bereich zurückgeht. Insbesondere die nach der Rechtsprechung erforderliche inzidente Überprüfung der Wirksamkeit einer WissZeitVG-Befristung mit anschließender Einzelfallabwägung produziert aufseiten der Arbeitgeber einen enormen Aufwand, ohne dass in einer Vielzahl von Fällen mit Sicherheit vorausgesagt werden kann, wie die Arbeitsgerichte letztendlich entscheiden werden.

Dies geht nicht nur darauf zurück, dass die Interessenlagen der Parteien im Hochschulbereich oft vielseitig und von wissenschaftlichen Bedürfnissen der Praxis geprägt sind, sondern auch darauf, dass selbst eine reguläre Prüfung einer – sachgrundlosen – Befristung gem. § 2 Abs. 1 WissZeitVG mit Höchstbefristungsgrenze, Verlängerungstatbeständen, Angemessenheit¹³ und eigener wissenschaftlicher Qualifizierung¹⁴ mit erheblichen Unsicherheiten und Aufwand verbunden sein kann. Von einer einfachen Handhabung sind die Befristungstatbestände des WissZeitVG schon im Ausgangspunkt weit entfernt. Zu dieser Komplexität tritt im Rahmen der befristeten Arbeitszeiterhöhung sodann noch die Notwendigkeit einer Einzelfallabwägung unter Berücksichtigung sämtlicher Umstände hinzu, wodurch selbst ein positives Ergebnis bei der – gedachten – Befristungsprüfung, wieder in sein Gegenteil verkehrt werden kann. Diese Prüfungen verlässlich und vollständig zu leisten, fällt – wie die Entscheidungen der Arbeitsgerichte zeigen – selbst erfahrenen Arbeitsrechtlern schwer und es ist davon auszugehen, dass insbesondere die Personalabteilungen kleiner Hochschulen durch den entschiedenen Prüfungskanon hoffnungslos überfordert sein werden und hierfür auch keine zeitlichen Kapazitäten aufbieten können, die gegenüber dem Ertrag einer in der Regel auf wenige Monate beschränkten Aufstockung um ein paar hundert Euro nicht vertretbar wären. Es ist daher zu hoffen, dass entweder der

Gesetzgeber den Hochschulen, Universitätsklinik und außeruniversitären Forschungseinrichtungen durch klare Regelungen zu Hilfe kommt oder die Rechtsprechung insbesondere in Bezug auf die über die Beurteilung der Wirksamkeit der Befristung hinausgehende Einzelfallprüfung nur im extremen Ausnahmefall Gebrauch machen wird. Die im nicht-wissenschaftlichen Bereich ergangene Rechtsprechung lässt dies allerdings nicht erwarten.¹⁵ In diesem Zusammenhang sei auch angemerkt, dass die „sozialpolitisch gewollte langfristige Planungssicherheit“ zwar ohne Zweifel ein dem Gesetz immanentes Ziel ist, gerade im Bereich des WissZeitVG aber von dieser Planungssicherheit schon dem Grunde nach nicht ausgegangen werden kann, was die Abwägung schon im Ausgangspunkt zugunsten der Arbeitgeber verschieben muss. Der Wissenschaftsbereich lebt – wie auch das Bundesarbeitsgericht anerkennt¹⁶ – von einer Fluktuation seiner Beschäftigten, was den hier beschäftigten Arbeitnehmern auch bewusst ist. Das Problem, den Arbeitgebern einerseits verlässliche und leicht handhabbare Befristungsregelungen an die Hand zu geben, andererseits aber auch dem hierin liegenden Missbrauchspotential abschreckend vorzubeugen, ist auf der Grundlage der aktuellen Rechtsprechung nicht leicht in den Griff zu bekommen und eine abweichende Behandlung gegenüber den TzBfG-Fällen auch kaum konsequent vertretbar.

Denkbar wäre allein eine entsprechende Heranziehung der Wertung aus § 2 Abs. 3 Satz 1 WissZeitVG, wonach Arbeitsverhältnisse von weniger als einem Viertel in Bezug auf die Höchstbefristungsgrenzen als unerheblich eingestuft werden, was seinerseits auch für befristete Arbeitszeiterhöhungen gelten könnte. Wenngleich die Anwendung der WissZeitVG-Befristungsregelungen nach der anerkannten Rechtsprechung keine direkte oder entsprechende Anwendung finden soll, so liegt in dieser Regelung dennoch das Ergebnis einer Abwägung zwischen der Wissenschaftsfreiheit der Hochschule und

13 Vgl. *Mandler/Meißner*, Die Angemessenheit der Befristung nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG, *OdW* 2017, 199 ff.

14 Vgl. bspw. BAG, Urteil vom 2.2.2022 – 7 AZR 573/20 = NZA 2022, 767 zum Erfordernis einer eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung des bereits wissenschaftlich tätigen Personals; zu Recht kritisch *Stalberg*, Zum Qualifizierungserfordernis nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG – Anmerkung zu BAG, Urteil vom 2. Februar 2022 – 7 AZR 573/20, *OdW* 2022, 277 ff.; *Oehlschläger* *jurisPR-ArbR* 45/2022 Anm. 1; *Hauck-Scholz* *öAT* 2022, 144; *Herrmann* *RdA* 2023, 50; *Jesgarzewski* *AA* 2022, 189; *Günther* *ArbR* 2022, 345; *Marquardt* *ArbRB* 2022, 296; *Boemke* *jurisPR-ArbR* 5/2024 Anm. 2; vgl. bereits *Mandler/Banerjee*, Die

Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung als Tatbestandsmerkmal der sachgrundlosen Befristung gem.

§ 2 Abs. 1 WissZeitVG? – Anmerkung zu LAG Köln, Urteil vom 7.10.2020 – 5 Sa 451/20, *OdW* 2021, 193 ff.

15 Vgl. bspw. BAG, Urteil vom 23.3.2016 – 7 AZR 828/13 = NZA 2016, 881 wonach die Aufstockung eines Unterrichtsdeputats von 12 auf 16 Stunden nicht mehr als angemessen angesehen wurde, da ein dauerhafter Bedarf von 3 Wochenunterrichtsstunden bestand.

16 BAG, Urteil vom 28.5.2024 – 9 AZR 352/22 = NZA 2024, 1584 Rn. 25.

den Interessen der Arbeitnehmer. Folgt man dieser Überlegung, wären Arbeitszeiterhöhungen von 25 % per se zulässig und eine Einzelfallabwägung nicht weiter erforderlich. Problematisch wäre hieran aber insbesondere, dass das Arbeitsverhältnis mit der Erhöhung in der Regel den Umfang der Beschäftigung über 25 % anhebt und damit gerade der Bereich betreten wird, in dem die Anrechnung auf die Höchstbefristungsgrenze beginnt und damit wieder relevant wird. Die Begründung wäre daher letztendlich weniger stimmig, als die auch sonst von den Gerichten gegriffene 25 %-Schwelle mit Einzelfallprüfung.

Es liegt daher letztendlich beim Gesetzgeber, hier für ein erhöhtes Maß an Planungssicherheit zu sorgen, indem bspw. nicht nur für die Befristung Mindestgrenzen festgelegt, sondern auch bestimmte befristete Arbeitszeiterhöhungen im Rahmen eines wirksam befristeten Arbeitsverhältnisses pauschal für zulässig erklärt werden. Nichts anderes ist im Zusammenhang mit der Nichtanrechnung von Arbeitsverhältnissen unter 25 % oder der pauschalen Verlängerung der Höchstbefristungsgrenze bei Kinderbetreuung bereits der Fall.

Erkennt man die vom Bundesarbeitsgericht nunmehr etablierten Grundsätze an, ergeben sich indes eine Vielzahl von Folgefragen:

1. Keine Individualabrede

Voraussetzung für die Anwendbarkeit der Rechtsprechung und Angemessenheitskontrolle gem. §§ 307 Abs. 1, 310 Abs. 3 Nr. 3 BGB ist zunächst das Vorliegen von – nicht notwendigerweise der Schriftform genügenden¹⁷ – AGB. Basiert die befristete Arbeitszeiterhöhung hingegen auf einer individuell zwischen den Parteien ausgehandelten Vereinbarung, kommen die vorgenannten Grundsätze nicht zur Geltung, § 305b BGB.

Allerdings ist hierbei zu beachten, dass die Grundsätze in § 307 Abs. 1 BGB gem. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB auch auf vorformulierte Vertragsbedingungen Anwendung finden, wenn diese nur zur einmaligen Verwendung bestimmt sind und soweit der Arbeitnehmer

auf Grund der Vorformulierung auf ihren Inhalt keinen Einfluss nehmen konnte.¹⁸

Selbst wenn danach eine Individualabrede vorliegt, bedeutet dies aber nicht, dass jedwede Vereinbarung zulässig wäre. Vielmehr ist zu erwarten, dass sich die Rechtsprechung in diesem Fall zu einer Prüfung anhand von Treu und Glauben einlässt, § 242 BGB. Ob in diesem Fall ähnlich strenge Abwägungen, wie unter § 307 Abs. 1 BGB erforderlich werden, dürfte wiederum von den Einzelfallumständen abhängen, erscheint aber schon deshalb nicht fernliegend, weil die betroffenen Grundrechtspositionen identisch bleiben.¹⁹

2. Erhebliche befristete Arbeitszeiterhöhung

Für die Bestimmung des richtigen Prüfungsmaßstabs unterscheidet die Rechtsprechung zwischen erheblichen und unerheblichen befristeten Arbeitszeiterhöhungen, wobei für erhebliche Erhöhungen ein strengerer Prüfungsmaßstab gilt als für die „unerheblichen“.

Von der Erheblichkeit einer Aufstockung ist auszugehen, wenn sich diese auf mindestens 25 % eines entsprechenden Vollzeitverhältnisses beläuft, was im TzBfG-Kontext damit begründet wird, dass ab diesem Umfang die Planungssicherheit des Arbeitnehmers in Bezug auf sein Einkommen gefährdet wird.²⁰ Diese Grundsätze dürften auch auf den wissenschaftlichen Bereich übertragbar sein. Wie erläutert, erkennt jedenfalls § 2 Abs. 3 Satz 1 WissZeitVG, dass Arbeitsverhältnisse von weniger als 25 % nicht der Beschränkung der Höchstbefristungsgrenzen unterworfen sind und damit nach der gesetzgeberischen Wertung der insoweit überwiegenden Wissenschaftsfreiheit unerheblich bleiben.

Von einem erheblichen Umfang sollte vorsorglich auch dann ausgegangen werden, wenn nur eine geringfügige Unterschreitung (bspw. 24,67 %) vorliegt und der Arbeitgeber die Arbeitszeit nur deshalb nicht um 25 % erhöht, um die Berechnung der täglichen Arbeitszeit zu vereinfachen.²¹ Ob allerdings auch dann noch von einem erheblichen Umfang auszugehen ist, wenn die Zeitdauer der Befristung sehr kurz bemessen ist (bspw. 2 Wochen), ist allerdings mehr als zweifelhaft,

17 Vgl. BAG, Urteil vom 18.6.2008 – 7 AZR 245/07 – juris Rn. 35; BAG, Urteil vom 2.9.2009 – 7 AZR 233/08 = NZA 2009, 1253 Rn. 17 mwN; LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 10.4.2013 – 3 Sa 316/12; Tarifverträge mögen hierzu abweichende Regelungen vorsehen.

18 Vgl. BAG, Urteil vom 8.8.2007 – 7 AZR 855/06 = NZA 2008, 229.

19 Vgl. *Schubert* in MüKoBGB, 9. Aufl. 2022, BGB § 242 Rn. 641.

20 BAG, Urteil vom 7.10.2015 – 7 AZR 945/13 = NZA 2016, 441 Rn. 43; BAG, Urteil vom 23.3.2016 – 7 AZR 828/13 = NZA 2016, 881 Rn. 50 ff.

21 BAG, Urteil vom 25.4.2018 – 7 AZR 520/16 = NZA 2018, 1061 Rn. 40.

da die langfristige Planungssicherheit des Arbeitnehmers in diesem Fall gerade nicht mehr erheblich betroffen sein kann.²²

Maßgeblicher Zeitpunkt ist der Abschluss des Änderungsvertrages, mit dem die befristete Erhöhung der Arbeitszeit vereinbart wird.²³ Ist danach eine erhebliche Aufstockung gegeben, bedarf es einer Angemessenheitskontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB und der Geltendmachung besonderer berechtigter Belange des Arbeitgebers.

3. Besondere Umstände bei erheblichen Aufstockungen

Handelt es sich um eine erhebliche Aufstockung im vorbeschriebenen Sinne, ist eine Angemessenheitskontrolle unter Abwägung der Belange der Parteien vorzunehmen.

Hierbei ist „grundsätzlich“ davon auszugehen, dass die Interessen der arbeitgebenden Hochschule, Universitätsklinik oder außeruniversitären Forschungseinrichtung die Interessen des Arbeitnehmers dann überwiegen und eine befristete Arbeitszeiterhöhung rechtfertigen können, wenn das Beschäftigungsverhältnis insgesamt nach den Regelungen des WissZeitVG befristet werden könnte, da insoweit von besonders berechtigten Belangen auf Arbeitgeberseite ausgegangen werden kann.

Hierfür ist eine inzidente Überprüfung der Wirksamkeit einer Befristung nach dem WissZeitVG vorzunehmen, wobei insoweit – wie auch sonst bei einer AGB-Kontrolle – nur ein genereller, typisierender, vom Einzelfall losgelöster Maßstab anzulegen sein soll.²⁴ Diese typisierende Betrachtung führt jedoch nicht dazu, dass die Umstände des konkreten Einzelfalls außer Acht gelassen werden könnten, sondern lediglich zu einer abstrakten Befristungsprüfung unter Zugrundelegung der für das befristete Arbeitsverhältnis gegebenen Umstände und damit letztendlich des streitigen Verhältnisses. Zu prüfen sind dabei sämtliche Merkmale einer WissZeitVG-Befristung.

Vernünftigerweise kann diese Prüfung aber nicht auf die Gründe aus § 2 Abs. 1 WissZeitVG beschränkt sein, sondern umfasst daneben auch Befristungen nach

§ 2 Abs. 2 WissZeitVG und § 6 WissZeitVG, da hier wertungsmäßig kein Unterschied besteht. Da der Arbeitgeber für die seine Interessenlage stützenden Umstände beweibelastet ist, obliegt es auch ihm, zu sämtlichen Tatbestandsmerkmalen vorzutragen. Aus diesem Grund ist es – insbesondere für die Befristungen nach § 2 WissZeitVG – ratsam, die befristete Arbeitszeiterhöhung bereits bei ihrem Abschluss wie eine Befristung nach dem WissZeitVG zu behandeln und die hierfür erforderliche Dokumentation zu hinterlegen, ohne aber die befristete Arbeitszeiterhöhung selbst auf die Regelungen aus dem WissZeitVG zu stützen, die hierauf weder direkt noch entsprechend anwendbar wären.

Das bedeutet, dass insbesondere bei der Befristung gem. § 2 Abs. 1 WissZeitVG die eigene wissenschaftliche Qualifizierung – zusätzlich zur wissenschaftlichen Mitarbeit gem. § 1 WissZeitVG²⁵ –, die Angemessenheit und die Nichtüberschreitung der Höchstbefristungsgrenze dargelegt und nötigenfalls bewiesen werden muss. Insbesondere die Angemessenheit dürfte hier Schwierigkeiten bereiten, da im Rahmen der Prüfung der befristeten Arbeitszeiterhöhung nicht klar ist, was der Bezugspunkt der Prüfung sein soll. Möglich ist eine Prüfung anhand eines gedachten Arbeitsverhältnisses einschließlich der Aufstockung, bei der sich aufgrund des Gleichlaufs des Befristungsendes keine Schwierigkeiten ergeben würden, oder eine abstrakte Prüfung der Aufstockungsabrede als einziges – gedachtes – Arbeitsverhältnis. Die Formulierung in der Rechtsprechung ist nicht unbedingt eindeutig: *“Befristung eines – die Arbeitszeiterhöhung betreffenden eigenständigen – Arbeitsvertrags insgesamt“* meint aber wohl nur die Prüfung eines gedachten Arbeitsvertrages mit dem Inhalt der Arbeitszeiterhöhung, was mit der Angemessenheitsprüfung teils nur schwer vereinbar wäre, da aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis weitere Argumente für die Angemessenheit insgesamt folgen können. Richtigerweise wird man daher im Rahmen der Abwägung jedenfalls in Bezug auf die Angemessenheit auch das gesamte Arbeitsverhältnis in den Blick nehmen können, da die befristete Arbeitszeiterhöhung an sich

22 Vgl. BAG, Urteil vom 15.12.2011 – 7 AZR 394/10 = NZA 2012, 674 Rn. 24, wonach die Erheblichkeitsschwelle jedenfalls dann überschritten ist, wenn „ein Teilzeitarbeitsverhältnis von 1/2 der regelmäßigen durchschnittlichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten für drei Monate um 4/8 aufgestockt wird“.

23 Vgl. BAG, Urteil vom 2.9.2009 – 7 AZR 233/08 = NZA 2009, 1253 Rn. 31.

24 Vgl. BAG, Urteil vom 27.7.2005 – 7 AZR 486/04 = NZA 2006, 40.

25 Vgl. zur berechtigten Kritik Stalberg, Zum Qualifizierungserfordernis nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG –

Anmerkung zu BAG, Urteil vom 2.2.2022 – 7 AZR 573/20, OdW 2022, 277 ff.; Oehlschläger jurisPR-ArbR 45/2022 Anm. 1; Hauck-Scholz öAT 2022, 144; Herrmann RdA 2023, 50; Jesgarzewski AA 2022, 189; Günther ArbR 2022, 345; Marquardt ArbRB 2022, 296; Boemke jurisPR-ArbR 5/2024 Anm. 2 vgl. bereits Mandler/Banerjee, Die Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung als Tatbestandsmerkmal der sachgrundlosen Befristung gem. § 2 Abs. 1 WissZeitVG? – Anmerkung zu LAG Köln, Urteil vom 7.10.2020 – 5 Sa 451/20, OdW 2021, 193 ff.

den Endzeitpunkt des Arbeitsverhältnisses nicht verändert und insoweit – die Angemessenheit des bestehenden Arbeitsverhältnisses vorausgesetzt – für sich nicht unangemessen sein kann.

Ähnliche Schwierigkeiten ergeben sich in Bezug auf die Befristung gem. § 2 Abs. 2 WissZeitVG, die eine überwiegende Beschäftigung entsprechend der Zweckbestimmung der überwiegend aus Mitteln Dritter finanzierter Drittmittelprojekte²⁶ verlangt und die auch bei einem Überschreiten der Höchstbefristungsgrenzen noch zulässig ist. Hier wird eine Aufstockung innerhalb desselben Projekts im Regelfall keine Schwierigkeit bereiten, sofern kein Rechtsmissbrauch vorliegt und die Wirksamkeit der Befristung daher aus diesem Grund scheitern würde.²⁷ Problematisch wird es aber, wenn das zugrundeliegende Arbeitsverhältnis nicht mit einem Drittmittelprojekt im Zusammenhang steht. Hier kann bei Unterschreiten der Höchstbefristungsgrenzen über § 2 Abs. 1 WissZeitVG Abhilfe gesucht werden. Fehlt es dort aber bspw. an der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung in Bezug auf die Drittmitteltätigkeit oder fehlt es sonst an der Angemessenheit der Befristung, wäre im Rahmen von § 2 Abs. 2 WissZeitVG allein die befristete Aufstockung in den Blick zu nehmen. Erfüllt diese für sich genommen die Anforderungen aus § 2 Abs. 2 WissZeitVG, kann in der befristeten Arbeitszeitaufstockung kein unangemessener Vorwurf liegen. Auch die befristete Aufstockung wird sich zudem an dem Projektzeitraum orientieren müssen, wobei jedenfalls im begründeten Fall auch Abweichungen hiervon zulässig bleiben.

Die – im Vergleich – voraussetzungslose Befristung nach § 6 WissZeitVG dürfte hingegen in der Praxis kaum Schwierigkeiten aufwerfen.

Die Befristungsgründe gem. § 14 Abs. 1, 2 TzBfG können schließlich in der Regel aufgrund der verdrängenden Wirkung des WissZeitVG im

wissenschaftlichen Bereich nicht wirksam herangezogen werden, sofern die Befristung mit einem entsprechenden Wissenschaftsbezug begründet wurde.²⁸ Dies wird auch im Rahmen der Überprüfung der gedachten Befristung gelten müssen, sodass sich die Arbeitgeber nicht rückwirkend von dem zuvor kommunizierten Wissenschaftsbezug lossagen können. Erfolgt die befristete Arbeitszeiterhöhung aber bspw. wegen nicht-wissenschaftlicher Tätigkeiten (etwa die befristete Übernahme von Sekretariatstätigkeiten), sind bei der Überprüfung auch die Gründe aus § 14 TzBfG heranzuziehen. Freilich kann in diesem Fall auch der Abschluss zweier Arbeitsverhältnisse in Betracht kommen, dem dann insbesondere § 2 Abs. 2 TV-L nicht entgegensteht.²⁹

4. Außergewöhnliche Umstände

Wäre die Befristung der Arbeitszeiterhöhung im Rahmen eines gedachten Arbeitsvertrages wirksam, endet die Angemessenheitsprüfung jedoch noch nicht. Vielmehr ist in einem zweiten Schritt zu fragen, ob nicht doch „außergewöhnliche Umstände“ bestehen, die eine befristete Aufstockung der Arbeitszeit nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB als unangemessen erscheinen lassen, obwohl ein Sachgrund vorliegt, der die Befristung des Arbeitsvertrags insgesamt sachlich rechtfertigen würde. Außerhalb des wissenschaftlichen Bereichs ist dabei anerkannt, dass derartige Umstände bspw. darin liegen, dass der Arbeitnehmer den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat und ein freier Arbeitsplatz vorhanden war, den er nach Maßgabe des § 9 TzBfG hätte einnehmen können.³⁰ Gerade aufgrund der Vielseitigkeit der wissenschaftlichen Tätigkeiten und steten Entwicklung der sich qualifizierenden Arbeitnehmer, ist hier letztendlich eine kaum überschaubare Vielzahl an Fällen denk- und entsprechender Vortrag in gerichtlichen

26 Vgl. Mandler, Drittmittelverwaltung und -befristung im Verbund zwischen Land, Universität, Medizinischer Fakultät und Universitätsklinikum in Baden-Württemberg, OdW 2016, 217, 222 mwN.

27 Vgl. Mandler, Rechtsmissbrauch bei Drittmittelbefristungen gem. § 2 Abs. 2 WissZeitVG, OdW 2015, 217 ff.; Mandler/Schindler, Berücksichtigung vergangener Befristungen gem. WissZeitVG bei der Rechtsmissbrauchskontrolle einer Befristung gem. TzBfG? – Anmerkung zum Arbeitsgericht Gera, Urteil vom 27.10.2021 – 1 Ca 19/21, OdW 2022, 129 ff.

28 Vgl. Mandler/Wegmann, Der Befristungsgrund gem. § 14 Abs. 2 TzBfG im Anwendungsbereich des WissZeitVG, OdW 2018, 201, 204 ff.; Müller-Glöge in Erfurter Kommentar ArbeitsR, 25. Aufl. 2025, WissZeitVG § 2 Rn. 20; BAG, Urteil vom 18.5.2016 – 7 AZR 533/14 = NZA 2016, 1276 Rn. 21; BAG, Urteil vom 8.6.2016 – 7

AZR 259/14 = NZA 2016, 1463; BAG, Urteil vom 28.9.2016 – 7

AZR 549/14 = NZA 2017, 249; BAG, Urteil vom 14.6.2017 – 7

AZR 597/15 = NZA 2018, 40; vgl. zur Elternzeitvertretung ohne

gesonderte Prüfung des Vorrangverhältnisses: LAG Sachsen-

Anhalt, Urteil vom 30.6.2020 – 4 Sa 576/18 – juris Rn. 77; siehe

LAG Hamm, Urteil vom 2.7.2015 – 18 Sa 517/15 – juris Rn. 49, dass

mangels Qualifizierung als wissenschaftliches Personal zu einer

Prüfung gem. § 14 TzBfG übergeht.

29 § 2 Abs. 2 TV-L lautet: „Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.“; vgl. LAG Sachsen-Anhalt, Urteil vom 30.6.2020 – 4 Sa 576/18.

30 BAG, Urteil vom 2.9.2009 – 7 AZR 233/08 = NZA 2009, 1253.

Verfahren voraussehbar. Richtigerweise wird man der in dem WissZeitVG liegenden Wertung über den Vorrang der Wissenschaftsfreiheit in Bezug auf die Sicherstellung einer steten Fluktuation der Wissenschaftler aber im besonderen Maße Vorrang einräumen müssen. Dass die Rechtsprechung insoweit einen absoluten Vorrang anerkennt, ist allerdings nicht zu erwarten.

5. Unerhebliche befristete Arbeitszeiterhöhung

Ein anderer Prüfungsmaßstab gilt indes im Fall einer unerheblichen befristeten Arbeitszeiterhöhung.

Eine unerhebliche Aufstockung soll vorliegen, wenn die Aufstockung weniger als 25 % der Wochenarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten beträgt. Werden mehrere Aufstockungen gesondert vereinbart, die zusammengerechnet mehr als 25 % ergeben, soll von einer erheblichen Aufstockung hingegen nur auszugehen sein, wenn Indizien für einen Rechtsmissbrauch oder eine Umgehungsabsicht vorliegen.³¹

Wenngleich eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers bei einer Aufstockung von weniger als 25 % regelmäßig nicht vorliegt, erübrigt sich eine Prüfung auch unterhalb der Erheblichkeitsschwelle nicht. Dabei sind zwar keine Umstände erforderlich, die die Befristung eines Arbeitsvertrags insgesamt über das erhöhte Arbeitszeitvolumen nach den Befristungsregelungen rechtfertigen könnten, es bleibt aber dennoch zu prüfen, ob der Arbeitnehmer durch die Befristung unangemessen benachteiligt wird. Im Rahmen dieser Interessenabwägung soll dabei auch „die Anzahl der in der Vergangenheit getroffenen befristeten Aufstockungsvereinbarungen und die Gesamtdauer des Aufstockungszeitraums“ zu berücksichtigen sein.³² So stellte sich bspw. die unerhebliche Aufstockung eines Unterrichtsdeputats von 12 auf 16 Stunden nicht mehr als angemessen dar, da die Aufstockung gemessen am vereinbarten Beschäftigungsumfang „nicht gänzlich unbedeutend war“ und an der Schule ein dauerhafter Bedarf von mindestens 3 Wochenunterrichtsstunden nachgewiesen werden konnte. Im Rahmen des WissZeitVG sind ähnliche Szenarien vorstellbar (bspw. beim Unterschreiten der Projektlaufzeit ohne stichhaltige

Begründung), weshalb gerade auch bei unerheblichen befristeten Arbeitszeiterhöhungen Vorsicht geboten ist.

6. Verlängerung gem. § 2 Abs. 5 WissZeitVG

Erklärt der Arbeitnehmer während der befristeten Arbeitszeiterhöhung die Verlängerung gem. § 2 Abs. 5 WissZeitVG,³³ stellt sich die Frage, ob sich das Arbeitsverhältnis in diesem Fall auch im Umfang der Aufstockung erhöht. Dies wird man verneinen müssen, denn gem. § 2 Abs. 5 WissZeitVG verlängert sich allein die „jeweilige Dauer“ des befristeten Arbeitsverhältnisses und damit nicht die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen, auf die das WissZeitVG ohnehin weder direkt noch entsprechend Anwendung findet.

7. Befristete Verringerung der Arbeitszeit

Für eine befristete Verringerung der Arbeitszeit gelten indes andere Grundsätze, da das dauerhafte Auskommen des Arbeitnehmers durch die Befristung nicht gefährdet, sondern gesichert wird.³⁴ Hier kommt es zunächst darauf an, ob ein Anspruch nach § 8 TzBfG (i.V.m. § 1 Abs. 1 Satz 5 WissZeitVG) besteht und geltend gemacht wird oder ob die Parteien die befristete Verringerung der Arbeitszeit einvernehmlich vereinbart haben. In letzterem Fall ist dabei zwar immer noch eine Angemessenheitskontrolle gem. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB vorzunehmen, für die befristete Verringerung als solche aber gerade kein Sachgrund mehr vonnöten, der eine Befristung in diesem Umfang rechtfertigen könnte. Vielmehr ist im Regelfall davon auszugehen, dass in der Befristung der Verringerung per se keine unangemessene Beeinträchtigung liegt, wenn dies dem Wunsch des Arbeitnehmers entspricht, da der Beschäftigungsumfang hier – abseits der Voraussetzungen gem. § 9 TzBfG – wieder auflebt. Eine Schriftform gilt auch hier – vorbehaltlich abweichender Tarifverträge – nicht.³⁵

8. Personalratsanhörung

Im Rahmen des BetrVG ist anerkannt, dass in einer nicht unerheblichen Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Arbeitnehmers eine Einstellung i.S. von § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG liegt³⁶,

31 LAG Köln, Urteil vom 26.9.2019 – 6 Sa 226/19.

32 BAG, Urteil vom 23.3.2016 – 7 AZR 828/13 = NZA 2016, 881.

33 Siehe hierzu *Mandler*, Die Verlängerung von Arbeitsverhältnissen gem. § 2 Abs. 5 WissZeitVG, OdW 2014, 221 ff.; vgl. auch *Mandler*, Rechtsmissbrauch bei Drittmittelbefristungen gem. § 2 Abs. 2 WissZeitVG, OdW 2015, 217 ff.

34 BAG, Urteil vom 10.12.2014 – 7 AZR 1009/12 = NZA 2015, 811; anders *Wegmann*, Befristete Erhöhung oder Verringerung der

Arbeitszeit im Geltungsbereich des WissZeitVG OdW 2018, 27 Ziff. 2.

35 BAG, Urteil vom 3.9.2003 – 7 AZR 106/03 – juris Rn. 11 = BAGE 107, 237.

36 BAG, Beschluss vom 9.12.2008 – 1 ABR 74/07 = NZA-RR 2009, 260; BAG, Beschluss vom 25.1.2005 – 1 ABR 59/03 = NZA 2005, 945; BAG, Beschluss vom 15.5.2007 – ABR 32/06 = NZA 2007, 1240.

wobei die Dauer von einem Monat maßgeblich ist und zehn Wochenstunden als maßgeblich gelten.³⁷ Soweit die Landespersonalvertretungsgesetze Mitbestimmungs- und Anhörungsrechte für die Einstellung von Wissenschaftlern vorsehen, gilt Entsprechendes.³⁸ Wird eine erforderliche Mitbestimmung nicht erwirkt, ist die Abrede unwirksam und damit auch das Arbeitsverhältnis insgesamt unbefristet.³⁹ Mitbestimmungstatbestände für „Befristungen“ sind hingegen nicht einschlägig, da insoweit nur der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages gemeint ist.⁴⁰

9. Rechtsfolgen

Im Fall der Unwirksamkeit der Befristung ist der Umfang der Arbeitszeit – ebenso wie der gesamte Arbeitsvertrag – für unbestimmte Zeit vereinbart.⁴¹ Aus einer unbedacht vereinbarten Arbeitszeiterhöhung für wenige Monate kann daher ein Problem für den Arbeitsvertrag insgesamt erwachsen. Die Arbeitgeber sind daher gut beraten, die Voraussetzungen für eine wirksame Vereinbarung sorgfältig zu prüfen.

III. Zusammenfassung

Das Bundesarbeitsgericht hat erstmals über die Wirksamkeit befristeter Arbeitszeiterhöhungen für wissenschaftliches Personal entschieden und dabei die zwingende Einzelfallprüfung hervorgehoben. Weder das TzBfG noch das WissZeitVG finden auf die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen – etwa der Arbeitszeit – unmittelbare Anwendung; vielmehr bedarf es einer

Angemessenheitskontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB unter Einbeziehung der Wertungen des WissZeitVG. Bei erheblichen Aufstockungen von mindestens 25 % einer Vollzeitstelle überwiegt regelmäßig das Interesse des Arbeitgebers an einer befristeten Erhöhung, sofern das Arbeitsverhältnis insgesamt nach dem WissZeitVG befristet werden könnte. Die rechtliche Prüfung solcher Vereinbarungen ist jedoch äußerst komplex und von erheblicher Unsicherheit geprägt, da neben der inzidenten Kontrolle eines gedachten befristeten Arbeitsverhältnisses stets die konkreten Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen sind. Der damit verbundene Aufwand steht häufig in keinem angemessenen Verhältnis zum wirtschaftlichen Nutzen, sodass eine rechtssichere Vorabprüfung vielfach weder mit vertretbarem Aufwand noch mit ausreichender Gewissheit möglich ist; es bleibt zu hoffen, dass die angekündigte Novellierung des WissZeitVG auch insoweit klare und praxisnahe Maßstäbe schafft, die Personal- und Rechtsabteilungen von Hochschulen, Universitätsklinika und außeruniversitären Forschungseinrichtungen entlasten. Sich hier für eine entsprechende Regelung zu bemühen, sollte im ureigenen Interesse der wissenschaftlichen Einrichtungen liegen.

Dr. Tobias Mandler ist Rechtsanwalt bei Jones Day in München. Anne Hüttinger ist wissenschaftliche Mitarbeiterin ebenda. Der Beitrag gibt ausschließlich die persönliche Auffassung der Autoren wieder.

37 Näher BAG, Beschluss vom 25.1.2005 – 1 ABR 59/03 = NZA 2005, 945; BAG, Beschluss vom 9.12.2008 – 1 ABR 74/07 = NZA-RR 2009, 260.

38 Vgl. LAG Hamm, Urteil vom 16.4.2002 – 5 Sa 1853/01; LAG Brandenburg, Urteil vom 9.2.2006 – 3 Sa 568/04 = NZA-RR 2007, 53; ArbG Bochum, Urteil vom 5.1.2006 – 3 Ca 2743/05.

39 Vgl. weitergehend *Mandler/Wolff*, Personalratsbeteiligung bei Befristungen gemäß WissZeitVG – zugleich Besprechung

von BAG, Urteil vom 21.6.2023 – 7 AZR 88/22, LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 9.12.2021 – 21 SA 329/21 und ArbG Potsdam, Urteil vom 15.12.2020 – 4 (5) Ca 1137/19, OdW 2024, 213 ff.; siehe auch *Löwisch/Mandler*, Beteiligungsrechte des Betriebsrats für im Betrieb tätige Angehörige des öffentlichen Dienstes, BB 2016, 629 ff.

40 Vgl. *Geißler* oEAT 2012, 173.

41 LAG Rheinland-Pfalz Urteil vom 17.12.2009 – 11 Sa 504/09.

