



Kohnke
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

des Herrn Dr. F. B. H., S. str. 15/App. 2., E.,

- Kläger und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigter: Rechtsanwalt S. P.,
Vom-S.-Str. 10, E.,

g e g e n

die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, vertreten durch die Rektorin,
Universitätsstr. 1, 40225 Düsseldorf,

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwältin C., I., G.,
L. Allee 100, E.,

hat die 7. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 27.07.2016
durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Paßlick als Vorsitzende
sowie den ehrenamtlichen Richter Jacobs und den ehrenamtlichen Richter Schmidt

für R e c h t erkannt:

- I. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 22.09.2015, 14 Ca 1658/15, wird zurückgewiesen.**
- II. Die Kosten des Berufungsverfahrens hat die Beklagte zu tragen.**
- III. Die Revision wird zugelassen.**

TATBESTAND:

Mit seiner am 23.03.2015 bei dem Arbeitsgericht eingegangenen Klage begehrt der Kläger die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund einer Befristung beendet worden ist.

Der am 25.07.1968 geborene Kläger ist seit Mai 1996 promovierter Diplom-Biologe und mittlerweile habilitiert. Zwischen den Parteien wurden 15 befristete Arbeitsverträge mit einer wöchentlichen Stundenzahl von 38,5 Stunden abgeschlossen.

Erstmals wurde der Kläger für die Beklagte aufgrund eines gemäß § 57c HRG für die Zeit vom 01.08.1999 bis zum 31.07.2002 befristeten Arbeitsvertrages als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Transplantationsmedizin und Zelltherapeutik (im Folgenden: ITZ) tätig.

In der Folgezeit wurde der Kläger weiterhin am ITZ aufgrund sechs befristeter Verträge in der Zeit vom 01.08. bis zum 31.10.2002, vom 01.11.2002 bis zum 31.02.2003, vom 01.04.2003 bis zum 31.03.2005, vom 01.04.2005 bis zum 31.03.2007, vom 01.04. bis zum 30.06.2007 und vom 01.07. bis zum 30.09.2007 beschäftigt. Die Befristungen erfolgten jeweils nach § 57a und b HRG.

In der Zeit vom 01.10. bis zum 31.12.2007 wurde der Kläger im Rahmen weiterer Befristungen über das Institut für Neuropathologie für die Beklagte tätig.

Nach einer Unterbrechung von zwei Monaten wurde die Beschäftigung des Klägers für die Zeit vom 01.03. bis zum 31.12.2008 weiterhin befristet über das ITZ fortgesetzt.

Sodann folgte eine erneute Unterbrechung von etwas mehr als einem Monat. Der Grund für die Unterbrechungen lag darin, dass eine weitere Finanzierung der Stelle des Klägers nicht möglich war.

In der Zeit vom 09.02. bis zum 08.08.2009 wurde der Kläger über die Klinik für Kinderonkologie, Hämatologie und klinische Immunologie (im Folgenden: Klinik für Kinderonkologie) der Beklagten beschäftigt. Weitere Befristungen folgten für die Zeit vom 09.08.2009 bis zum 08.08.2010, vom 09.08.2010 bis zum 08.08.2012, vom 09.08.2012 bis zum 08.08.2014 und vom 09.08.2014 bis zum 31.01.2015. Die letzte Befristung erfolgte aufgrund des Arbeitsvertrages vom 27.01.2015 (Bl. 19 der Akte) für den Zeitraum vom 01.02. bis zum 31.03.2015.

Als Befristungsgrund war in den letzten sechs vorgenannten Arbeitsverträgen angegeben:

*„Die Befristung erfolgt im Rahmen der befristeten Forschungsstudie zum Thema **„Molekulare Leukämiegenetik“**.“*

Außerdem enthält jeder dieser Verträge sodann den Zusatz:

„Die Befristung auf den.....[Datum des jeweiligen Endes der Befristung] erfolgt gem. § 2 Abs. 2 Satz 1 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG), da die vorgenannte Forschungsstudie zu diesem Zeitpunkt beendet sein wird.“

Die Stelle des Klägers an der Klinik für Kinderonkologie wurde aus Drittmitteln der Elterninitiative der Kinderkrebsklinik e.V. (im Folgenden: Elterninitiative) finanziert.

Der Kläger bezog zuletzt ein monatliches Bruttogehalt in Höhe von 5.100,00 €.

Seit dem Jahr 2010 betreute der Kläger die ebenfalls bei der Beklagten beschäftigten Doktoranden C. und S.. Herr Dr. C. hat am 09.02.2015 und Herr Dr. S. am 02.03.2015 promoviert.

Der Kläger hat zwei Forschungsaufträge erwirkt. Der im April 2014 geschlossene Kooperationsvertrag mit der K. D. Leukämie-Stiftung e.V. zu dem Thema *„Analyse der MLL-ENL-assoziierten Zelltransformationen und aberranten Regulation der Gentranskription in pädiatrischen Leukämien mit der Translokation t(11;19)“* sieht eine Förderung bis zum 31.05.2015 vor. Die Abgabe des Abschlussberichtes sollte bis zum 31.08.2015 erfolgen.

Außerdem erhielt die Beklagte aufgrund eines vom Kläger gestellten Antrags zu dem Thema *„Die Rolle des Genregulationsfaktors Nucleolin bei der Proliferations- und Genexpressionskontrolle von Zellen aus dem Stammzellkompartiment der Hämatopoese“* von der Deutschen Forschungsgemeinschaft Mittel bewilligt.

Der Kläger wurde im Rahmen beider Projekte als Projektleiter tätig. Seine Stelle wurde unstreitig über diese Projekte nicht finanziert.

Zusätzlich arbeitete der Kläger an einem Aufsatz mit dem Titel *„Control of AC133/CD 133 and impact in human hematopoietic progenitor cells through nucleolin“*, der nach Ende seiner Beschäftigung bei der Beklagten in der Zeitschrift *„Leukemia“* veröffentlicht worden ist.

Am 16.01.2015 fand ein Gespräch zwischen dem Kläger und Prof. Dr. C. statt, dessen Inhalt zwischen den Parteien streitig ist.

Ausweislich des Protokolls des Arbeitsgerichts vom 31.07.2015 (Bl. 286 der Akte) hat die Beklagte erklärt, dass es eine konkrete Forschungsstudie zum Thema *„Molekula-*

re Leukämiegenetik“ so nicht gegeben habe. Die Tätigkeiten des Klägers seien ein Teilbereich der molekularen Leukämiegenetik.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Befristung sei rechtswidrig, da ein Befristungsgrund im Sinne des WissZeitVG nicht bestehe. Außerdem sei die Befristung im Vertrag vom 27.01.2015 wegen Rechtsmissbrauchs unwirksam. Das WissZeitVG schließe die Anwendung der allgemeinen Grundsätze des Rechtsmissbrauchs nicht aus. Eine konkrete Forschungsstudie zum Thema „Molekulare Leukämiegenetik“ habe es unstreitig nie gegeben. Zudem sei er nie mit molekularer Genetik, sondern seit dem Jahr 1999 immer im Rahmen der Stammzellenforschung beschäftigt gewesen. Insbesondere habe er das Protein Nucleolin und spezielle Nucleolin ähnliche Proteine erforscht. Die Forschung an der Signalübertragung und die Stammzellbiologie habe nichts gemein mit der Forschung der molekularen Leukämiegenetik. Bis zum 09.08.2012 sei er in den Räumen des ITZ tätig gewesen. Gegenüber dem Institut für Neuropathologie habe er für die Finanzierung seiner Stelle keine Gegenleistung erbringen müssen. Erst nach dem 09.08.2012 habe er in den Räumen der Klinik für Kinderonkologie geforscht. Während der Unterbrechung der Verträge habe er ohne Bezahlung weiter für die Beklagte gearbeitet. Zum Zeitpunkt der Unterzeichnung des letzten Vertrages am 23.01.2015 sei nicht bekannt gewesen, ob, wann und in welcher Fachzeitschrift das Manuskript seines Aufsatzes ggf. veröffentlicht werden würde. Herr Prof. Dr. C. habe zu keinem Zeitpunkt erklärt, dass er auf diese Publikation, die keinen Bezug zur Leukämiegenetik habe, besonderen Wert lege. In dem Personalgespräch am 16.01.2015 habe Prof. Dr. C. gefordert, dass er, der Kläger, ihm die Leitung seiner Projekte abtreten solle, wozu er allerdings nicht bereit gewesen sei. Dass es sich um Drittmittelforschungen handele, sei nicht ersichtlich, da die Beklagte keine hinreichenden Unterlagen vorgelegt habe. Der Kläger hat behauptet, ihm sei ein weiterer Arbeitsvertrag für die Zeit vom 01.04. bis zum 10.05.2015 angeboten worden, der nach Erhebung der vorliegenden Klage aber nicht abgeschlossen worden sei.

Der Kläger hat beantragt,

- 1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund der Befristung im Arbeitsvertrag vom 27.01.2015 mit Ablauf des 31.03.2015 beendet worden ist;**
- 2. die Beklagte zu verurteilen, ihn bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits zu den bisherigen Arbeitsbedingungen als wissenschaftlichen Mitarbeiter weiterzubeschäftigen.**

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, die letzte Befristung sei gemäß § 2 Abs. 2 S. 1 WissZeitVG wegen einer Drittmittelfinanzierung sachlich gerechtfertigt. Sie - die Beklagte - habe zum Zeitpunkt des letzten Vertragsabschlusses prognostizieren können, dass nach dem Ende der Vertragslaufzeit für eine weitere Beschäftigung des Klägers kein Bedarf mehr bestanden habe. Die Drittmittel für die Finanzierung der Stelle des Klägers seien im Januar 2015 für den Arbeitsvertrag im Zeitraum vom 01.02. bis zum 31.03.2015 zur endgültigen Abwicklung des Forschungsprojekts, insbesondere der Veröffentlichung der Publikation in der Zeitschrift *Leukemia*, bewilligt und gewährt worden. Die Forschungsstelle des Klägers sei zum 31.03.2015 ausgelaufen, was durch den Abschluss der Arbeiten zur Veröffentlichung der wissenschaftlichen Publikation in der Zeitschrift *Leukemia* dokumentiert werde. Weiterhin dokumentiere sich der Abschluss des Forschungsprojektes des Klägers darin, dass die durch den Kläger im Rahmen des Forschungsprojektes betreuten beiden Doktoranden ihre jeweiligen Promotionen erfolgreich zum Abschluss gebracht hätten. Der Kläger sei während der gesamten Zeit des Forschungsprojektes auch entsprechend der Zweckbestimmung der Mittel beschäftigt worden. Die im Arbeitsvertrag genannte Studie „*Molekulare Leukämie*“ sei ein Oberbegriff für einen Forschungsbereich, in dem mehrere Arbeitsgruppen assoziiert seien. Die Signalübertragung in Stammzellen, die ehemalige Arbeitsgruppe des Klägers, sei ein Teilbereich davon gewesen. In der Klinik für Kinderonkologie habe der Kläger definitiv an Fragen der Leukämieentstehung gearbeitet. Der Einwand des Rechtsmissbrauchs trage nicht. Die zulässigen Grenzen des WissZeitVG seien eingehalten. Die Anzahl der Befristungen sei nicht ausschlaggebend, denn das WissZeitVG sehe keine Höchstbefristungsmöglichkeit für Drittmittelbefristungen vor. Auch seien die gesetzlichen Wertungen des WissZeitVG zur Förderung des Nachwuchses im Bereich der Forschung zu berücksichtigen. Zudem spreche die jeweilige Länge der befristeten Beschäftigungen gegen das Vorliegen eines Rechtsmissbrauchs. Der Annahme eines Rechtsmissbrauchs stünden auch die zwei Unterbrechungen entgegen. Über die Möglichkeit einer Vertragsverlängerung nach Ablauf der letzten Befristung sei zwar gesprochen, eine solche aber abgelehnt worden. Die Stelle des Klägers sei zunächst über Drittmittel der Elterninitiative der Kinderkrebsklinik e.V. finanziert worden. Diese Finanzierung habe zum 31.01.2015 geendet. Um den Kläger noch eine kurze Zeit bis zur Veröffentlichung seines Manuskripts weiter beschäftigen zu können, habe der Vorgesetzte des Klägers Prof. Dr. C. Drittmittel aus einer „Erbchaft N.“ aufgebracht. Diese Erbschaft sei der Krebsklinik zugewandt worden. Über diese Erbschaft habe allein Prof. Dr. C. verfügen können. Er habe als universitätsangehöriger Mitarbeiter anstelle eines externen Drittmittelgebers das Forschungsvorhaben des Klägers projektiert und den Verwendungszweck der Drittmittel festgelegt. Die Laufzeit des Kooperationsvertrages

mit der K. D. Leukämienstiftung sei für die Arbeitsverträge und die Drittmittelbefristungen des Klägers unerheblich, weil seine Stelle darüber nicht finanziert worden sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt, es könne offen bleiben, ob sich der Anspruch des Klägers bereits aus dem Fehlen eines Befristungsgrundes im Sinne des § 2 Abs. 2 S. 1 WissZeitVG ergebe, ob der Kläger überhaupt überwiegend im Rahmen des mit Drittmitteln durchgeführten Forschungsvorhabens beschäftigt worden sei, ob er also überwiegend an der Erstellung des Aufsatzes gearbeitet habe und dies im Zeitpunkt des Vertragsschlusses absehbar gewesen sei, und es könne auch offen bleiben, ob die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach ein Mitarbeiter des Arbeitgebers, der eigenständig über Drittmittel bestimmen könne, als Drittmittelgeber im Sinne des § 2 Abs. 2 S. 1 WissZeitVG auftreten könne, weiter gelte. Die immer wieder befristete Beschäftigung über einen Zeitraum von insgesamt 15 Jahren und acht Monaten aufgrund von 15 befristeten Verträgen, von denen acht lediglich eine Beschäftigung von wenigen Monaten vorgesehen habe, stelle sich jedenfalls als Rechtsmissbrauch dar, so dass die Befristung gemäß § 242 BGB unwirksam sei. Dieser Annahme stehe nicht entgegen, dass es zu zwei Unterbrechungen in der Beschäftigung gekommen sei, denn eine Unterbrechung von bis zu zwei Monaten stehe der Annahme einer durchgängigen Beschäftigung nicht entgegen. Dies gelte vorliegend insbesondere im Hinblick darauf, dass die Unterbrechungen lediglich erfolgt seien, weil die Finanzierung der Stelle des Klägers nicht gesichert gewesen sei, und nicht etwa deshalb, weil eine endgültige Beendigungsabsicht vorgelegen habe. Zu berücksichtigen sei auch, dass der Kläger zwar über verschiedene Institute der Beklagten beschäftigt worden, seine Tätigkeit an sich aber im Wesentlichen unverändert geblieben sei. Dabei könne der Vortrag der Beklagten, wonach der Kläger jeweils unterschiedliche Projekte bearbeitet haben soll, als unstrittig unterstellt werden, denn der Kläger sei jedenfalls seit seiner Beschäftigung an der Klinik für Kinderonkologie konstant mit Forschungen zum Oberbegriff Leukämie befasst gewesen und habe damit auch nach Vortrag der Beklagten stets im gleichen Aufgabengebiet geforscht. Auch unter Berücksichtigung des Maßstabs des WissZeitVG stelle sich die vorliegende Beschäftigungsdauer als zu lang dar und übersteige das unbedenkliche Maß erheblich. Die Beklagte habe die Annahme des indizierten Gestaltungsmissbrauchs nicht entkräftet. Soweit die Befristung aufgrund einer Drittmittelfinanzierung erfolgt sei, habe die Beklagte keine Tatsachen vorgetragen, aus denen im Zeitpunkt des jeweiligen Vertragsabschlusses habe geschlossen werden können, dass mit dem Ende der jeweiligen Vertragslaufzeit keine weiteren Drittmittel mehr zur Verfügung stehen würden. Soweit die Beklagte vorgetragen habe, die Mittel der Elterninitiative der Kinderkrebsklinik e.V. seien endlich gewesen, so könne dies zwar sein. Hieraus ergebe sich aber nicht, dass schon bei Vertragsabschluss absehbar gewesen sei, dass die Mittel jeweils nicht mehr zur Verfügung stehen würden. Bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits habe der Kläger einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung als wissenschaftlicher Mitarbeiter.

Gegen das ihr am 08.10.2015 zugestellte Urteil hat die Beklagte mit einem am 03.11.2015 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 11.12.2015 mit einem am 11.12.2015 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet.

Mit ihrer Berufung äußert die Beklagte unter Wiederholung ihres erstinstanzlichen Vorbringens die Auffassung, das Arbeitsgericht habe zu Unrecht einen Rechtsmissbrauch bejaht. Die streitgegenständliche Befristungsdauer indiziere entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts keinen Rechtsmissbrauch. Das Arbeitsgericht hätte stärker bewerten müssen, dass das WissZeitVG deutlich weitere Fristen kenne als das TzBfG. Das Arbeitsgericht habe die Verlängerungsoption nach § 2 Abs. 1 S. 3 WissZeitVG außer Acht gelassen, die zu einer erheblich längeren Befristungsdauer führe. Außerdem seien nach dem WissZeitVG beliebig viele und beliebig lange oder kurze Verlängerungen eines befristeten Arbeitsverhältnisses möglich. Folglich sei die Anzahl der befristeten Verträge für die Frage des institutionellen Rechtsmissbrauchs im Rahmen des WissZeitVG nicht erheblich. Abgesehen davon sei vorliegend von entscheidender Bedeutung, dass sich die Befristungsgründe und die Institute, an denen der Kläger beschäftigt gewesen sei, geändert hätten. Unzutreffend und in unzulässiger Weise verallgemeinernd sei die Schlussfolgerung des Arbeitsgerichts, dass die Tätigkeit des Klägers über die Jahre im Wesentlichen unverändert geblieben sei. Es fehle eine Begründung des Arbeitsgerichts dafür, warum die von ihr, der Beklagten, aufgeführten Tätigkeiten des Klägers an unterschiedlichen Instituten und im Rahmen unterschiedlicher Drittmittelprojekte allesamt demselben Arbeitsplatz dienen sollten. Mit den unter Beweis gestellten unterschiedlichen Schwerpunkten und Zielen der Tätigkeit des Klägers habe das Arbeitsgericht sich nur rudimentär befasst. Insoweit habe es zumindest der Einholung eines Sachverständigengutachtens bedurft. Schließlich habe der Zeitraum vom 01.08.1999 bis zum 31.12.2007 für den Kläger der Erlangung eines weiteren akademischen Titels in Form der Habilitation gedient, so dass auch aus diesem Grund eine missbräuchliche Verlängerung durch die Beklagte fern liege. Das Arbeitsgericht habe verkannt, dass bei Abschluss des letzten befristeten Arbeitsvertrages nach dem Erfahrungsschatz von Prof. Dr. C. die sichere Prognose bestanden habe, dass die geringfügigen inhaltlichen Änderungen der Publikation bis zum 31.03.2015 hätten fertig gestellt werden können. Es bestünden keine Zweifel, dass der Kläger im Rahmen des letzten befristeten Arbeitsvertrages hauptsächlich für die Fertigstellung des Aufsatzes für die Zeitschrift Leukemia tätig gewesen sei, was Prof. Dr. C. ausdrücklich vom Kläger im Rahmen des am 16.01.2015 geführten Personalgesprächs gefordert habe. Der letzte Vertrag sei definitiv zur Fertigstellung der Publikation vorgesehen gewesen. Bei Vertragsschluss sei absehbar gewesen, dass die Mittel aus der Erbschaft N. nicht mehr zur Verfügung stehen würden. Diese Prognose habe sich auch bestätigt. Die Bedenken des Arbeitsgerichts, ob

ein eigener Mitarbeiter eine fremdbestimmte Zweckbestimmung der Drittmittel vorgeben könne, überzeugten nicht. Das Arbeitsgericht habe vollkommen unberücksichtigt gelassen, dass erst ab dem 01.04.2008 eine Befristung mit dem Sachgrund einer Drittmittelbefristung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG erfolgt sei. Zwischen den Arbeitsverhältnissen bestehe zudem wegen der Unterbrechungen auch kein enger zeitlicher Zusammenhang. Ergänzend trägt die Beklagte vor, dass alle befristeten Verträge, die auf Drittmitteln der Elterninitiative beruhten, so angelegt seien, dass die übertragenen Arbeiten innerhalb der Vertragslaufzeit zum Abschluss gebracht werden müssten. Selbst wenn man den letzten befristeten Arbeitsvertrag als bloßen Annex zu dem vorhergehenden Zeitraum auffassen wolle, sei die Klage unbegründet, weil auch der vorletzte Arbeitsvertrag wirksam befristet worden sei. Auch diese Beschäftigung sei im Rahmen der befristeten Forschungsstudie zum Thema „Molekulare Leukämiegenetik“ erfolgt. Die durch die Elterninitiative genehmigten Mittel hätten lediglich ausgereicht, um den Kläger bis zum 31.01.2015 zu beschäftigen.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 22.09.2015, 14 Ca 1658/15, abzuändern und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Er verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts unter Wiederholung seines erstinstanzlichen Vorbringens und weist darauf hin, dass die Beklagte selbst zu Protokoll erklärt habe, dass es eine konkrete Forschungsstudie „Molekulare Leukämiegenetik“ nicht gebe. Dementsprechend habe die Beklagte auch keine Unterlagen über den fachlichen Inhalt und den genauen fachlichen Zweck der Forschungsstudie vorgelegt. An einem solchen Forschungsprojekt habe er auch nie gearbeitet. Im Übrigen sei darauf hinzuweisen, dass im Rahmen des angeblichen Forschungsprojektes „Molekulare Leukämiegenetik“ bis heute eine Finanzierung durch den Drittmittelgeber weiter laufe und darüber wissenschaftliche Mitarbeiter langfristig finanziert würden wie zum Beispiel die Mitarbeiterin G.. Das Manuskript seines zur Veröffentlichung vorgesehenen Aufsatzes sei in stark überarbeiteter Form erst am 18.05.2015 eingereicht und am 29.05.2015 zur Publikation angenommen worden. Den Zeitablauf hinsichtlich der Veröffentlichung seines Aufsatzes hat der Kläger auf S. 6 seiner Berufungserwidernung dargestellt. Insoweit wird auf Bl. 735 der Akte Bezug genommen. Er sei in der Zeit vom 01.02. bis zum 31.03.2015 auch nicht größtenteils mit der Fertigstellung des Manuskripts beschäftigt gewesen. Eine entsprechende Anweisung habe es nicht ge-

geben. Unzutreffend sei die Behauptung der Beklagten, sie habe ihm in der Zeit von August 1999 bis Dezember 2007 die Möglichkeit gegeben, einen akademischen Titel in Form der Habilitation zu erlangen. Gerade weil die Beklagte seine Habilitation nicht habe unterstützen wollen, habe er im März 2007 seine Planstelle am ITZ verloren. Mit Herrn Dr. C. sei für den Zeitraum vom 01.04. bis zum 31.12.2015 ein Vertrag unterzeichnet worden, welcher über die behauptete „Erbschaft N.“ finanziert worden sei. Es sei nicht ersichtlich, für welche konkrete Zweckbestimmung Mittel für den vorletzten Vertrag bewilligt worden seien und welche Vertragsdauer vom Drittmittelgeber vorgesehen gewesen sei. Es handele sich um ein Dauerprojekt, das bis heute gefördert werde.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird ergänzend Bezug genommen auf die in beiden Instanzen zu den Akten gereichten Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I.

Die statthafte (§ 64 Abs. 1 ArbGG), nach dem Wert des Beschwerdegegenstandes zulässige (§ 64 Abs. 2 ArbGG), form- und fristgerecht eingelegte und begründete Berufung (§§ 66 Abs. 1 Satz 1, 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. §§ 519, 520 Abs. 3 ZPO) ist zulässig.

II.

Die Berufung ist jedoch unbegründet. Die innerhalb der Dreiwochenfrist des § 17 S. 1 TzBfG erhobene Klage ist begründet. Zu Recht ist das Arbeitsgericht davon ausgegangen, dass die Befristung nicht auf § 2 Abs. 2 WissZeitVG gestützt werden kann.

Die Klage ist als Befristungskontrollklage nach § 1 Abs. 1 S. 5 WissZeitVG i.V.m. § 17 S. 1 TzBfG zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt im Sinne des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

1.

Zunächst ist festzustellen, welcher Vertrag der Befristungskontrolle zu unterziehen ist.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG, Urteil vom 24.02.2016, 7 AZR 182/14, m.w.N., zitiert nach juris) ist bei mehreren aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen im Rahmen arbeitsgerichtlicher Befristungskontrolle grundsätzlich nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrages auf ihre sachliche Rechtfertigung hin zu prüfen, denn durch den vorbehaltlosen Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages stellen die Parteien ihr Arbeitsverhältnis auf eine neue Rechtsgrundlage, die künftig für ihre Vertragsbeziehungen maßgebend sein soll. Danach wäre vorliegend der unter dem Datum vom 27.01.2015 abgeschlossene befristete Arbeitsvertrag zu überprüfen. Ausnahmsweise ist für die Prüfung, ob das Arbeitsverhältnis der Parteien wirksam befristet worden ist, der vorletzte Vertrag zugrunde zu legen, wenn es sich bei dem nachfolgenden – letzten - Vertrag um einen unselbständigen Annex zum vorherigen Vertrag gehandelt hat, mit dem das bisherige befristete Arbeitsverhältnis nur hinsichtlich seines Endzeitpunktes modifiziert werden sollte. Ob es sich um einen Annexvertrag in diesem Sinne handelt, ergibt sich aus den Umständen des Einzelfalles. Solche liegen vor, wenn der Anschlussvertrag lediglich eine verhältnismäßig geringfügige Korrektur des im früheren Vertrag vereinbarten Endzeitpunktes betrifft, diese Korrektur sich am Sachgrund für die Befristung des früheren Vertrages orientiert und allein in der Anpassung der ursprünglich vereinbarten Vertragszeit an später eintretende, im Zeitpunkt des vorangegangenen Vertragsabschlusses nicht vorhersehbare Umstände besteht. Alles in allem darf es den Parteien nur darum gegangen sein, die Laufzeit des alten Vertrages mit dem Sachgrund für die Befristung in Einklang zu bringen (vgl. BAG, a.a.O.).

Bei dem letzten Vertrag handelt es sich um einen unselbständigen Annex. In beiden Verträgen ist angegeben, dass die Beschäftigung im Rahmen der befristeten Forschungsstudie zum Thema „Molekulare Leukämiegenetik“ erfolgt. Der letzte Vertrag beinhaltet lediglich eine geringfügige Korrektur des zuvor vereinbarten Endzeitpunkts. Die Parteien haben durch die letzte Befristung lediglich die ursprünglich vereinbarte Vertragslaufzeit - nach Vortrag der Beklagten zur Fertigstellung des Aufsatzes des Klägers - angepasst. Nach übereinstimmendem Vortrag der Parteien haben diese jedenfalls keine neue Abrede über den die Befristung rechtfertigenden Sachverhalt getroffen und damit den Sachgrund für die Befristung nicht geändert, sondern lediglich die Laufzeit des bisherigen Vertrags mit dem bereits bestehenden Sachgrund für die Befristung in Einklang bringen wollen. Damit stellen beide Verträge zusammen den letzten der Befristungskontrolle unterliegenden Arbeitsvertrag im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts dar (vgl. BAG, Urteil vom 15.02.1995, 7 AZR 680/94, Rn. 19, zitiert nach juris).

Auf die in den beiden Verträgen vereinbarte Befristung findet § 2 Abs. 2 WissZeitVG Anwendung.

Der zeitliche und betriebliche Geltungsbereich von § 2 Abs. 2 WissZeitVG ist eröffnet. Für die Wirksamkeit der Befristung eines Arbeitsvertrags ist grundsätzlich die im Zeitpunkt ihrer Vereinbarung geltende Rechtslage maßgeblich. Das WissZeitVG ist mit dem „Gesetz zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft“ vom 12.04.2007 (*BGBI. I S. 506*) beschlossen worden und am 18.04.2007 in Kraft getreten. Es handelt sich auch um den Abschluss eines Arbeitsvertrags für eine bestimmte Zeit an einer Einrichtung des Bildungswesens, die nach Landesrecht eine staatliche Hochschule ist (§ 1 Abs. 1 S. 1 WissZeitVG).

Der Kläger unterfällt auch dem personellen Geltungsbereich von § 2 Abs. 2, § 1 Abs. 1 S. 1 WissZeitVG. Als wissenschaftlicher Mitarbeiter gehört er zum wissenschaftlichen Personal im Sinne des § 1 Abs. 1 S. 1 WissZeitVG.

Die Befristung genügt dem Zitiergebot nach § 2 Abs. 4 WissZeitVG, wonach im Arbeitsvertrag anzugeben ist, ob die Befristung auf den Vorschriften des WissZeitVG beruht. Dem Zitiergebot ist entsprochen, denn im Vertrag ist angegeben, dass das Arbeitsverhältnis nach § 2 Abs. 2 S. 1 WissZeitVG befristet ist.

Die Beklagte kann sich allerdings nicht auf eine wirksame Befristung nach § 2 Abs. 2 S. 1 WissZeitVG berufen.

Die Befristung von Arbeitsverträgen ist nach § 2 Abs. 2 S. 1 WissZeitVG zulässig, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend entsprechend der Zweckbestimmung dieser Mittel beschäftigt wird.

Eine „Finanzierung aus Mitteln Dritter“ liegt vor, wenn ein Projekt nicht aus den der Hochschule oder Forschungseinrichtung zur Verfügung stehenden regulären Haushaltsmitteln, sondern anderweitig finanziert wird. Abgestellt auf den vorletzten Vertrag ist diese Voraussetzung gegeben, denn die Stelle des Klägers wurde aus Mitteln der Elterninitiative und damit „anderweitig“ finanziert. Abgestellt auf den letzten Vertrag ist die Bejahung dieser Voraussetzung allerdings zweifelhaft. Zutreffend hat das Arbeitsgericht darauf hingewiesen, dass es fraglich ist, ob ein eigener Mitarbeiter eine fremdbestimmte Zweckbestimmung vornehmen kann.

Diese Frage kann jedoch offen bleiben, da die Drittmittelfinanzierung jedenfalls nicht „für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt“ worden ist im Sinne von § 2 Abs. 2 S. 1 WissZeitVG. Dieses Tatbestandsmerkmal knüpft an die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts an, wonach eine pauschale Bestimmung von Mitteln ohne

konkrete und nachvollziehbare Zweckbindung nicht ausreicht. Dies ergibt sich aus der BT-Drucks. 16/3438 S.14, wonach der Gesetzgeber beabsichtigt, „mit der tatbestandlichen Ausgestaltung ... die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts“ aufzugreifen und eine „pauschale Bestimmung von Mitteln ohne konkrete und nachvollziehbare Zweckbindung“ nicht ausreichen zu lassen.

Mit dem Tatbestandsmerkmal „Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt“ ist somit das Erfordernis einer konkreten aufgaben- und zeitbezogenen Mittelzuweisung beschrieben. Das Attribut „bestimmte“ bezieht sich sowohl auf die „Aufgabe“ als auch auf die „Zeitdauer“. Damit müssen die (Dritt-)Mittel einerseits hinreichend zweckgebunden und andererseits für eine von vornherein feststehende Zeitspanne zur Verfügung gestellt sein. Die Regelung erfasst damit nur solche Finanzierungsbewilligungen, deren Endlichkeit hinreichend genau feststeht. Nur eine fremdbestimmt vorgegebene inhaltliche und zeitliche Zweckbestimmung erlaubt dem Arbeitgeber eine hinreichend sichere Prognose zum Wegfall des Beschäftigungsbedarfs. Lässt sich dagegen aus der Drittmittelbewilligung keine hinreichende Gewissheit über deren Begrenztheit und den absehbaren Wegfall bereitgestellter Mittel entnehmen, widerspricht die Annahme, dass es sich dabei um eine bewilligte „Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer“ handelt, dem mit § 2 Abs. 2 S. 1 WissZeitVG verfolgten Zweck. Die Bedeutung des inhaltlich („Aufgabe“) und zeitlich („Zeitdauer“) beschriebenen Tatbestandsmerkmals als Abgrenzung zu den Sachlagen, nach denen keine Befristung zulässig sein soll, sind in der Gesetzesbegründung ferner auch exemplarisch angeführt. So ist etwa bei zwar endlichen, aber sehr lang angelegten fremdfinanzierten Projekten die Annahme der Zulässigkeit einer darauf gestützten Befristungsabrede kein „Automatismus“. Ein - eher enges - Verständnis des Merkmals „Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt“ im Sinn einer hinlänglichen Gewissheit über den Fortfall einer Drittmittelfinanzierung ist auch aus unionsrechtlichen Gründen geboten. Eine zu weite Auslegung von § 2 Abs. 2 WissZeitVG würde dem mit der Befristungsrichtlinie zu der Rahmenvereinbarung verfolgten Ziel einer Verhinderung des Missbrauchs befristeter Arbeitsverhältnisse nicht gerecht (vgl. BT-Drucks. 16/3438 S. 14 und das dort angeführte Beispiel von durch Bund und Länder geförderter Langfristforschungsvorhaben der Union der Deutschen Akademien der Wissenschaften, die von vornherein auf eine Laufzeit von 25 Jahren angelegt sein können und BAG, Urteil vom 13.02.2013, 7 AZR 284/11, zitiert nach juris). Nach der BT-Drucksache 16/3438, S. 2 soll § 2 Abs. 2 WissZeitVG Rechtssicherheit und Transparenz beim Abschluss befristeter Arbeitsverträge im Rahmen drittmittelfinanzierter Projekte und eine solide Prognosegrundlage für den späteren Wegfall des Beschäftigungsbedarfs bei Vertragsschluss schaffen. Gleichzeitig soll die gerichtliche Überprüfung erleichtert werden und für die Vertragsparteien transparenter sein.

Gemessen an diesen Voraussetzungen fehlt es bereits an dem Tatbestandsmerkmal der Bewilligung einer Drittmittelfinanzierung „für eine bestimmte Aufgabe“ im Sinne

von § 2 Abs. 2 S. 1 WissZeitVG, das heißt im Sinne einer konkreten und nachvollziehbaren Zweckbindung.

Die Beklagte hat selbst zu Protokoll vor dem Arbeitsgericht erklärt, dass es eine Forschungsstudie „Molekulare Leukämiegenetik“ nicht gibt. Nach ihren eigenen Angaben handelt es sich um einen Oberbegriff, der in Teilbereiche aufgeteilt werden kann. Nach Auffassung der Beklagten sollen die Befristungen sich jeweils an Teilaufgaben aus dem Bereich der „Molekularen Leukämiegenetik“ orientiert haben. Nimmt man die Tatbestandsvoraussetzung der „bestimmten Aufgabe“ in § 2 Abs. 2 WissZeitVG und den Zweck des Gesetzes, Rechtssicherheit und Transparenz zu schaffen, ernst, kann es allerdings nicht als ausreichend angesehen werden, wenn ein sich aus einer Vielzahl unterschiedlicher Teilbereiche zusammensetzender Forschungsbereich, der für sich genommen ein auf lange Dauer angelegter Forschungsbereich ist, als „bestimmte Aufgabe“ einer Drittmittelfinanzierung herangezogen wird. Dass es sich hierbei nicht um eine ausreichende Zweckbestimmung handelt, wird auch dadurch deutlich, dass die ebenfalls nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG gebotene weitere Prüfung, ob eine der Zweckbestimmung der Drittmittel entsprechende Beschäftigung vorliegt, mangels konkreter und nachvollziehbarer Zweckbindung nicht vorgenommen werden kann. Eine der Zweckbestimmung der Drittmittel entsprechende Beschäftigung liegt nämlich nur dann vor, wenn der bei Vertragsschluss vorgesehene Einsatz des wissenschaftlichen Mitarbeiters mit den Interessen und Erwartungen des Drittmittelgebers in Einklang steht. Eine derartige Überprüfung wäre angesichts der pauschalen Bestimmung nicht möglich. Schließlich liegen auch keine Zuwendungsbescheide vor, die eine Überprüfung möglich machen würden.

Selbst wenn man von einer hinreichenden Bestimmtheit ausgehen wollte, so fehlt es jedenfalls an der vom Arbeitgeber bei Vertragsschluss zu treffenden Prognose, dass die bestimmte Aufgabe nur für die Laufzeit des befristeten Arbeitsvertrages anfällt. Befristungsrechtlich ist die Prognose Teil des Sachgrunds. Ihre Grundlagen sind offen zu legen (vgl. ErfK WZVG § 2 Rn 9 m.w.N.).

Wird ein Arbeitnehmer für eine Aufgabe von begrenzter Dauer wie die Mitarbeit an einem zeitlich begrenzten Forschungsprojekt befristet eingestellt, muss im Zeitpunkt des Vertragsschlusses zu erwarten sein, dass die Aufgabe nur für die Laufzeit des befristeten Arbeitsvertrags anfällt. Voraussetzung dafür ist bei der Drittmittelbefristung, dass sich der Drittmittelgeber und der Arbeitgeber mit den Verhältnissen dieser Stelle und deren Aufgabenstellung befasst und entschieden haben, dass die Stelle nur für den Förderungszeitraum bestehen und anschließend wegfallen soll. Dafür ist – insbesondere im Falle von in der Vergangenheit wiederholt erfolgten Verlängerungen des Projekts und wiederholter Bereitstellung von Mitteln durch denselben Drittmittelgeber – erforderlich, dass bei Vertragsabschluss auf Grund objektiver Umstände davon auszugehen war, dass im Gegensatz zu den bisherigen Erfahrungen nach Ablauf der Vertragslaufzeit nicht mehr mit einer weiteren Verlängerung des

Projekts und/oder mit weiteren Drittmitteln zu dessen Finanzierung zu rechnen war (vgl. dazu BAG, Urteil vom 22.06.2005, 7 AZR 499/04, zitiert nach juris).

Vorliegend sind sechs Verträge des Klägers mit der Angabe „Molekulare Leukämiegenetik“ befristet worden unter Heranziehung von Mitteln der Elterninitiative. Vor Abschluss des vorletzten Vertrages waren bereits vier gleichlautende Verlängerungen erfolgt. Anhaltspunkte dafür, dass nicht mit einer weiteren Verlängerung zu rechnen war, sind nicht ersichtlich und von der Beklagten auch nicht vorgetragen. Die Beklagte hat sich auf den Vortrag beschränkt, dass die aus Spenden generierten Mittel der Elterninitiative schließlich „endlich“ gewesen seien. Dieses Erkenntnis ist allenfalls gleichzusetzen mit der allgemeinen Ungewissheit über den weiteren Zufluss von Mitteln nach Ablauf eines vorgesehenen Bewilligungszeitraums, was nicht ausreicht, um einen sachlichen Grund für die Befristung zu begründen.

Danach ist nicht ersichtlich, warum die Beklagte bei Abschluss des vorletzten Vertrages in Anbetracht der vorhergehenden Verträge und der „Daueraufgabe“ der Forschung in der molekularen Leukämiegenetik davon ausgehen durfte, dass die Aufgabe nur für die Laufzeit des befristeten Vertrages anfällt.

Die Befristung ist danach unwirksam.

3.

Die Befristung ist auch nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs unwirksam. Die Gerichte dürfen sich bei der Befristungskontrolle nicht auf die Prüfung des geltend gemachten Sachgrunds beschränken. Sie sind vielmehr aus unionsrechtlichen Gründen verpflichtet, selbst bei Vorliegen eines Sachgrunds für die Befristung durch Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls auszuschließen, dass Arbeitgeber missbräuchlich auf befristete Arbeitsverträge zurückgreifen. Dies gilt auch bei einer auf § 2 Abs. 2 WissZeitVG gestützten Befristung. Auch dabei handelt es sich - im Gegensatz zur Befristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG - um eine Sachgrundbefristung. Diese zusätzliche Prüfung ist im deutschen Recht nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs (§ 242 BGB) vorzunehmen. Dies hat bereits das Arbeitsgericht zutreffend ausgeführt. Die Ausführungen des Arbeitsgerichts zum Rechtsmissbrauch macht die Berufungskammer sich – auch zur Vermeidung von Wiederholungen – ausdrücklich zu eigen. Zum Berufungseinwand der Beklagten, das Arbeitsgericht habe die besondere Zwecksetzung des WissZeitVG nicht berücksichtigt, ist Folgendes auszuführen:

Die Regelungen des „Sonderbefristungsrechts“ nach dem WissZeitVG bezwecken einen angemessenen Ausgleich der Interessen zwischen der Hochschule, welche die Wissenschaftsfreiheit des Art. 5 Abs. 3 GG für sich in Anspruch nehmen kann, und deren wissenschaftlichem Personal, für das wegen der schutzpflichtrechtlichen Dimension des Art. 12 Abs. 1 GG ein Mindestmaß an arbeitsrechtlichem Bestands-

schutz sicherzustellen ist (vgl. BAG, Urteil vom 24.08.2011, 7 AZR 228/10, m.w.N., zitiert nach juris). Diese Überlegungen treffen - wie das Landesarbeitsgericht Köln in seiner Entscheidung vom 06.11.2013, 11 Sa 226/13, zitiert nach juris, zutreffend ausgeführt hat - jedoch auf den Regelungszweck der Befristungsmöglichkeit des § 2 Abs. 2 WissZeitVG nur eingeschränkt zu. Das Sonderbefristungsrecht des § 2 Abs. 2 WissZeitVG dient ausschließlich der Förderung der Forschung, nicht der Nachwuchsförderung im Sinne der Wissenschaftsfreiheit. Mit ihm soll - wie bereits vorstehend unter Bezugnahme auf die Bundestagsdrucksache ausgeführt - mehr Rechtssicherheit und Transparenz beim Abschluss von Zeitverträgen für drittmittelfinanzierte Projekte geschaffen und dadurch auch die Bereitschaft zur Drittmittelforschung gefördert werden (BT-Drucks. 16/3438 S. 1, 10). Die Annahme eines zu weiten Anwendungsbereich des § 2 Abs. 2 S. 1 WissZeitVG wird dem mit der Befristungsrichtlinie zu der Rahmenvereinbarung verfolgten Ziel einer Verhinderung des Missbrauchs befristeter Arbeitsverhältnisse nicht gerecht (vgl. BAG, Urteil vom 13.02.2013, 7 AZR 284/11, zitiert nach juris).

Eine greifbare erhebliche Beeinträchtigung der Bereitschaft zur Drittmittelforschung mit nachteiligen Folgen für die Freiheit der Forschung für den Fall unbefristeter Beschäftigung des Klägers ist von der Beklagten weder vorgetragen worden noch ersichtlich. Das bloße abstrakte Berufen der Beklagten auf den grundrechtlichen Schutz des Art 5 Abs. 3 GG ohne Darlegung negativer Auswirkungen auf die Förderung und Freiheit der Forschung vermag das ebenfalls grundrechtlich und zudem unionsrechtlich geschützte Bestandsschutzinteresse des Klägers nicht zu überwiegen. Die wiederholte Inanspruchnahme von Drittmitteln darf nicht dazu führen, dass das allgemeine Finanzierungsrisiko der Hochschulen und Forschungseinrichtungen auf das wissenschaftliche Personal abgewälzt wird (vgl. LAG Köln, a.a.O.).

Die Beklagte hat auch keine besonderen Umstände dargelegt, die die Annahme des indizierten Gestaltungsmissbrauchs entkräften. Sie hat sich lediglich auf ihre vermeintliche Rechtsposition aus Art. 5 Abs. 3 GG i.V.m. § 2 Abs. 2 S. 2 WissZeitVG berufen.

Danach ist davon auszugehen, dass die Befristung auch unter dem Gesichtspunkt des institutionellen Rechtsmissbrauchs unwirksam ist.

Die Berufung der Beklagten war daher zurückzuweisen.

III.

Die Kosten des erfolglos gebliebenen Rechtsmittels waren gemäß §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 97 Abs. 1 ZPO der Beklagten aufzugeben.

IV.

Die Zulassung der Revision beruht auf § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der Beklagten

REVISION

eingelegt werden.

Für den Kläger ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Fax: 0361-2636 2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionsschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

Bezüglich der Möglichkeit elektronischer Einlegung der Revision wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I Seite 519) verwiesen.

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Paßlick

Jacobs

Schmidt

Beglaubigt

Kohnke
Regierungsbeschäftigte

