

Aktenzeichen: 7 AZR 252/79

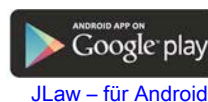
LAG Rheinland-Pfalz Urteil des BAG vom 19. August 1981

Für das Nachschlagewerk: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für die Amtliche Sammlung: Ja

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsätze:

1. Für das Arbeitsverhältnis eines wissenschaftlichen Mitarbeiters an einer Hochschule stellt die sich aus dieser Tätigkeit ergebende allgemeine Fort- und Weiterbildung keinen sachlichen Grund für eine Befristung dar.
2. Tätigkeiten als wissenschaftlicher Mitarbeiter zum Zwecke spezieller Fort- und Weiterbildung - wie der Promotion - können die Befristung des Arbeitsverhältnisses sachlich rechtfertigen (Fortführung von BAG AP Nr. 46 und Nr. 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag), gleichgültig, ob nach dem Arbeitsvertrag in prozentualem oder zeitlichem Umfang eine Freistellung von den Dienstaufgaben erfolgt.
3. Auch nach Abschluß des Promotionsverfahrens können allgemein anerkannte sachliche Gründe für die Befristung gegeben sein, wie Erprobung, Wahrnehmung von Aufgaben von begrenzter Dauer, eine zielgerichtete Zwischen- oder Vorbereitungsphase für eine Tätigkeit außerhalb der Universität.



7 AZR 252/79

7 Sa 287/78 Rheinland-Pfalz

Verkündet am
19. August 1981

gez. Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO am 19. August 1981 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Jobs und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Bückler und Stappert für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 27. November 1978 - 7 Sa 287/78 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der im Jahre 1942 geborene Kläger legte im Dezember 1968 das erste Staatsexamen in den Fächern Romanistik und Anglistik ab. In der Folgezeit war er vom 1. August 1969 bis zum 30. September 1972 als Akademischer Tutor an der Universität in M im Rahmen eines von der Stiftung Volkswagenwerk durchgeführten Tutorenprogramms tätig, dessen Haushaltsmittel von vornherein auf die Jahre 1969 bis 1972 begrenzt waren und dann fortfielen. In dieser Zeit hat der Kläger ein Dissertationsthema erhalten. Aufgrund des Dienstvertrages vom 20. September 1972 wurde der Kläger ab 1. Oktober 1972 als Verwalter der Stelle eines wissenschaftlichen Assistenten bis zum Abschluß seiner Dissertation, die alsbald erwartet wurde, eingestellt. Mit dem Vertrag vom 12. April 1973 wurde der Kläger sodann befristet für die Zeit vom 1. Januar 1973 bis zum 31. Dezember 1976 als wissenschaftlicher Mitarbeiter beschäftigt, wobei man davon ausging, daß der Kläger die Dissertation in diesem Zeitraum fertigstellt. Dieses Arbeitsverhältnis als wissenschaftlicher Mitarbeiter wurde anschließend zunächst bis zum 31. März 1977 und dann bis zum 31. Juli 1977 verlängert, um dem Kläger die letzte Möglichkeit zum Abschluß des Promotionsverfahrens zu geben. Das Verfahren wurde am 18. Juli 1977 abgeschlossen. Der Kläger war dann aufgrund des Arbeitsvertrages vom 26. Juli 1977 vom 1. August 1977 bis zum 31. Dezember 1978 als wissenschaftlicher Mitarbeiter tätig. Hinsichtlich seiner eigenen Tätigkeit standen dem Kläger aufgrund der Verwaltungsvorschriften für die Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeitern mit zeitlich begrenztem Dienstverhältnis in der Fassung vom 9. Februar 1973, die Bestandteil der Dienstverträge des Klägers sind, 30 % der wöchentlichen Arbeitszeit zur wissenschaftlichen Weiterbildung zur Verfügung. Zwischen den Parteien ist streitig, ob dem Kläger diese 30 %ige Freistellung tatsächlich gewährt worden ist.

- 3 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 3 -

Der Kläger war während des gesamten Zeitraumes beim Romanischen Seminar der Universität M beschäftigt und verrichtete dort Tätigkeiten im Rahmen der Geschäftsführung und der Verwaltung der Seminarbibliothek. Das Seminar wurde von einem Professor - jährlich wechselnd - als geschäftsführendem Direktor geleitet. Daneben war der Kläger in der Lehre tätig. Er hielt in den Wintersemestern 1973/74, 1975/76 und 1977/78 sowie im Sommersemester 1978 jeweils zweistündige Proseminare ab.

Der Kläger hält die Befristung seines Arbeitsverhältnisses bis zum 31. Dezember 1978 für unwirksam. Die von ihm wahrgenommenen Aufgaben bei der Geschäftsführung des Seminars und im Bibliotheksbereich seien Daueraufgaben gewesen. Auch habe er seine gesamte Arbeitszeit dafür und für die Aufgaben in Studium und Lehre einsetzen müssen.

Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten nicht am 31. Dezember 1978 endet. Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen.

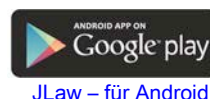
Der sachliche Grund für die Befristung der Arbeitsverträge des Klägers liege in der an Hochschulen notwendigen Fluktuation zur Heranbildung des Hochschullehrernachwuchses. Solche Verträge endeten mit der Zweckerreichung der wissenschaftlichen Fortbildung. Beim Kläger habe für die Zeit bis zum 31. Juli 1977 die Erstellung der Dissertation die Befristung gerechtfertigt. Der nach Beendigung des Promotionsverfahrens geschlossene Arbeitsvertrag habe der wissenschaftlichen Fortbildung des Klägers gedient.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Feststellungsantrag weiter; das beklagte Land bittet um Zurückweisung der Revision.

- 4 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 4 -

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung und Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, das Arbeitsverhältnis des Klägers sei in der Zeit vom 1. August 1969 bis zum 30. September 1972 zulässigerweise befristet worden, weil der Kläger als Tutor im Rahmen eines von der Stiftung Volkswagenwerk finanzierten, zeitlich begrenzten Programms bei der Unterrichtsgestaltung tätig gewesen sei.

Die Tätigkeit des Klägers als wissenschaftlicher Assistent ab 1. Oktober 1972 und als wissenschaftlicher Mitarbeiter vom Januar 1973 bis zum 31. Dezember 1976 habe den Sinn gehabt, dem Kläger die Möglichkeit zu geben, sich wissenschaftlich weiter zu qualifizieren und seine Promotion durchzuführen. Die späteren Verlängerungen des Arbeitsvertrages bis zum 31. Juli 1977 seien erfolgt, um dem Kläger die letzte Chance zum Abschluß der Dissertation zu geben.

Die Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages nach Abschluß der Promotion über den 31. Juli 1977 hinaus bis zum 31. Dezember 1978 sei erfolgt, damit der Kläger im Rahmen einer 30 %igen Freistellung für eigene wissenschaftliche Zwecke habe arbeiten können. Im Bereich der Universitäten sei es üblich, wissenschaftliche Mitarbeiter im Rahmen befristeter Arbeitsverhältnisse zu beschäftigen, um Hochschulabsolventen die wissenschaftliche Weiterbildung und weitere Qualifikation zu ermöglichen und damit wissenschaftlichen Nachwuchs heranzubilden. Dem entspreche es, wenn dem Kläger 30 % seiner Arbeitszeit für eigene wissenschaftliche Arbeit zur Verfügung gestellt worden seien, was die Beweisaufnahme ergeben habe.

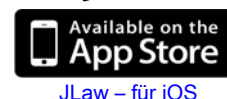
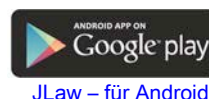
II. Das Landesarbeitsgericht hat im Ausgangspunkt zutreffend entsprechend der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsge-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 5 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 5 -

richtes (vgl. BAG [GS] 10, 65 [70 ff.] = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu C der Gründe] und BAG AP Nr. 40, 46, 52 und 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [die Entscheidung AP Nr. 46 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag ist auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt]) angenommen, daß im Grundsatz die Vereinbarung befristeter Arbeitsverhältnisse aus dem Gesichtspunkt der Vertragsfreiheit und gemäß § 620 BGB zulässig ist. Ein schutzwertes Interesse für eine solche Vertragsgestaltung entfällt nur dann, wenn die Befristung nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist. Die Befristung ist unzulässig, wenn sie als rechtliche Gestaltungsmöglichkeit objektiv funktionswidrig verwendet wird. Dies ist dann anzunehmen, wenn der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandschutz des Arbeitsverhältnisses vereitelt wird und dafür kein sachlicher Grund vorliegt. Die befristeten Verträge müssen also ihre sachliche Rechtfertigung so in sich tragen, daß sie die Kündigungsschutzvorschriften nicht beeinträchtigen.

Die sachliche Berechtigung der Befristung muß darüber hinaus auch hinsichtlich der Dauer gegeben sein (BAG AP Nr. 40, 50 [Blatt 4], 52 [zu 2 der Gründe], 54 [zu I 4 der Gründe] und 56 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [die Entscheidungen AP Nr. 50 und Nr. 56 sind auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt]). Die von den Parteien vereinbarte Dauer eines Arbeitsverhältnisses ist dabei an den Sachgründen für die Befristung zu orientieren. Es muß also im konkreten Einzelfalle bereits bei Abschluß des jeweiligen Vertrages ersichtlich sein, daß auch die gewählte Zeitdauer des Vertrages sachlich gerechtfertigt ist. Dabei haben generelle Merkmale den Ausgangspunkt zu bilden und zwar in der Weise, daß auf die Üblichkeit im Arbeitsleben abzustellen ist. Die Üblichkeit muß nach Auffassung verständiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner berechtigt sein. Die Umstände des Einzelfalles gewinnen an Bedeutung, wenn die damit verbundenen Interessen ein solches Gewicht haben, daß es geboten ist, sie vor den generellen Umständen zu berücksichtigen. Liegen die entscheidenden Umstände

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 6 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



in der Zukunft, so ist die Frage, welche Zeitdauer bei einem derartigen Arbeitsvertrag zu wählen ist, von der Prognose des Arbeitgebers abhängig. Diese gründet sich jeweils auf eine von Fall zu Fall wechselnde Vielzahl von Elementen und Bewertungen, wobei es sich aber stets um ein prognostisches Urteil über die Dauer handelt. Die Ungewißheit jeder prognostischen Bewertung kann als solche nicht ausreichen, einen der gerichtlichen Kontrolle nicht zugänglichen Spielraum zu eröffnen. Prognosen enthalten stets ein Wahrscheinlichkeitsurteil, dessen Grundlagen ausgewiesen werden müssen. Der Tatsachenrichter muß sich daher an einer sachgerechten, vertretbaren Beurteilung des von den Parteien vorgetragenen Prozeßstoffes orientieren. Er muß die ihm vorgetragenen Erkenntnisquellen ausschöpfen und die voraussichtlichen Auswirkungen so zuverlässig wie möglich abschätzen (vgl. BAG AP Nr. 50 [Blatt 4 R], 54 [zu I 4 der Gründe] und 56 [zu IV 2 d der Gründe] zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [die Entscheidungen AP Nr. 50 und Nr. 56 sind auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt]).

Damit wird klargestellt, daß die Befristung eines Arbeitsverhältnisses nur dann zulässig ist, wenn nach den obwaltenden Umständen aus der Sicht verständiger Vertragspartner ein arbeitsrechtlich beachtlicher Sachverhalt als sachlicher Grund für eine derartige Vereinbarung besteht. Im Hochschulbereich sind dabei einerseits das (auch im wissenschaftlichen Bereich vorhandene) soziale Schutzbedürfnis des einzelnen betroffenen Wissenschaftlers mit seinem Interesse an Weiterbildung mit den Aufgaben der Hochschule, Forschung zu betreiben und ihre Ausbildungsfunktion zu erfüllen, abzuwägen. Als sachlicher Grund kommen dabei solche arbeitsrechtlich relevanten Gründe in Betracht, die im Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrages vorliegen (BAG AP Nr. 39 [zu I 2 a der Gründe], 50 [Blatt 3 R], 52 [zu 2 der Gründe], 54 [zu I 4 der Gründe] und 56 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [die Entscheidungen AP Nr. 50 und Nr. 56 sind auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt]). Mehrere hintereinandergeschaltete Zeitverträge dürfen auch hinsichtlich der Dauer nicht als Einheit an-



- 7 -

gesehen werden. Vielmehr muß der sachliche Grund für die Befristung und die Dauer für jeden einzelnen Vertrag gegeben sein (BAG Urteil vom 7. März 1980 - 7 AZR 177/78 - AP Nr. 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Jobs/Bader, Beilage Nr. 21 zu DB 1981, S. 3).

III. Bei Anwendung dieser Rechtsgrundsätze konnte das angefochtene Urteil im Ergebnis keinen Bestand haben.

1. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht zunächst die Befristung des Arbeitsverhältnisses für die Zeit vom 1. August 1969 bis zum 30. September 1972 für zulässig erachtet, während der der Kläger im Rahmen des Tutorenprogramms der Stiftung Volkswagenwerk tätig war. Allerdings stellt die zeitlich begrenzte Zuweisung von Haushaltsmitteln durch die Stiftung bei der hier vorliegenden sog. Drittmittelfinanzierung im Hochschulbereich nur dann einen sachlichen Grund für die Befristung dar, wenn die Mittel für das Programm für eine von vornherein bestimmte Zeit bewilligt worden und anschließend in Fortfall gekommen sind (BAG AP Nr. 52 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Diese Voraussetzungen sind hier erfüllt, denn für das im Jahre 1969 begonnene Programm sollten nach der Prognose im Zeitpunkt des Vertragsschlusses nach dem Jahre 1972 keine Mittel mehr zur Verfügung gestellt werden.

2. Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht auch davon aus, daß die weiteren befristeten Arbeitsverträge des Klägers als wissenschaftlicher Assistent und als wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Zeit vom 1. Januar 1973 bis zum 31. Dezember 1976, sowie die Verlängerungsverträge bis zum 31. März und 31. Juli 1977 sachlich gerechtfertigt waren.

Nach den für das Revisionsgericht gemäß § 561 Abs. 2 ZPO bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts erfolgte die Anstellung des Klägers jeweils zur wissenschaftlichen Weiterbildung mit dem Ziele der Durchführung einer Promotion. Gleichgültig, ob die Promotion der ausschließliche Zweck des Arbeitsverhältnisses ist oder nicht, ist eine derartige spezielle Fort- und Weiterbildung für die Rechtfertigung einer Befristung im Hochschulbereich anzuerkennen (BAG AP Nr. 46

- 8 -

zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt]; BAG Urteile vom 8. Mai 1979 - 6 AZR 527/79 -; vom 7. März 1980 - 7 AZR 177/78 - AP Nr. 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und vom 28. August 1980 - 2 AZR 166/79 -).

Die sachliche Berechtigung der Befristungen war auch hinsichtlich der gewählten Zeitdauer gegeben (vgl. dazu BAG AP Nr. 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Die Dauer des Vertrages als wissenschaftlicher Assistent war dadurch begründet, daß das beklagte Land davon ausging, die Promotion werde in Kürze beendet sein. Die Dauer der Befristung des Arbeitsvertrages als wissenschaftlicher Mitarbeiter gründete sich dann auf die Erwartung, daß die Promotion innerhalb von vier Jahren zum Abschluß gebracht werde. Auch die beiden Verlängerungsverträge sind rechtlich nicht zu beanstanden, da dem Kläger, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend festgestellt hat, die letzte Möglichkeit zum Abschluß der Promotion gegeben werden sollte.

3. Das angefochtene Urteil konnte jedoch hinsichtlich des Arbeitsvertrages vom 1. August 1977 bis zum 31. Dezember 1978 keinen Bestand haben. Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht als sachlichen Grund für diese Befristung die vertraglich vereinbarte 30 %ige Freistellung des Klägers für seine wissenschaftliche Weiterbildung angenommen.

Verträge mit wissenschaftlichen Mitarbeitern im Hochschulbereich zum Zwecke der Weiterbildung sind als Typen zulässiger Zeitverträge anerkannt, wenn neben der Erfüllung von Dienstleistungsaufgaben die Gelegenheit zu einer wissenschaftlichen Qualifikation (wie z.B. Promotion) oder zu einer ähnlich qualifizierten speziellen Weiterbildung in Forschung und Lehre gegeben wird (BAG AP Nr. 39, 46 und 54 [zu I 3 der Gründe] zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [die Entscheidung AP Nr. 46 ist auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt]). Dabei kommt es nicht darauf an, ob die wahrgenommenen Aufgaben im Bereich der Universität ständig anfallen (vgl. BAG AP Nr. 39, 40, 46 und 54 [zu I 3 der Gründe] zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [die Entscheidung AP Nr. 46 ist auch zum Abdruck



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 9 -

in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt]) und ob der wissenschaftliche Mitarbeiter nach der Gestaltung des Arbeitsvertrages in zeitlich bestimmtem oder prozentualen Umfang von den Dienstleistungen freigestellt wird. Dies ist arbeitsrechtlich ohne Bedeutung (so Jobs/Bader, Beilage Nr. 21 in DB 1981, S. 6; zum Hochschulrecht: Dallinger, JZ 1980, 337 [341]). Vielmehr darf der die Befristung rechtfertigende sachliche Grund nicht nur die allgemeine Fort- und Weiterbildung sein, die mit nahezu jeder Tätigkeit eines wissenschaftlichen Mitarbeiters an einer Universität verbunden ist, sondern es muß sich um einen speziellen Fort- oder Weiterbildungszweck handeln. Diese Beschränkung auf einen speziellen Fort- und Weiterbildungszweck ist deswegen geboten, weil bei der allgemeinen Fort- und Weiterbildung die Berechtigung der jeweils vereinbarten Dauer, die aus dem sachlichen Grund abzuleiten ist, kaum nachprüfbar und nur unzureichend zu begründen ist. Ist aber eine Prognose nicht möglich, so ist die Befristung unzulässig (Jobs/Bader, aaO, S. 3, 6; vgl. auch Plander/Schmidt, ArbuR 1979, 321 [331 f.]).

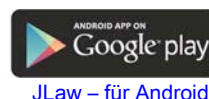
Das bedeutet jedoch nicht, daß nach Abschluß der Promotion eine befristete Tätigkeit eines wissenschaftlichen Mitarbeiters im Hochschulbereich unzulässig ist. Vielmehr können auch nach diesem Zeitpunkt befristete Arbeitsverhältnisse begründet werden, wenn ein arbeitsrechtlich beachtlicher Sachverhalt als sachlicher Grund für eine derartige Vereinbarung besteht. Dabei kann beispielsweise an eine Erprobung zur Eignung als Hochschulassistent gedacht werden, wenn die Qualifikation nicht ohnehin bekannt ist. Vorstellbar ist auch die Wahrnehmung von Aufgaben mit begrenzter Dauer wie das Erreichen eines Zwischen- oder Endergebnisses im Rahmen eines begonnenen Forschungsprojektes, die Fortführung von begonnenen Lehraufgaben oder Lehrveranstaltungen sowie eine wissenschaftliche Dienstleistung, die als zielgerichtete zeitlich begrenzte Zwischen- oder Vorbereitungsphase zur Qualifikation für eine spätere außeruniversitäre Tätigkeit dient (vgl. BAG AP Nr. 39 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Wiedemann/Palenberg,

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 10 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 10 -

Anm. zu AP Nr. 46 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Schließlich kann die Befristung auch erfolgen, um den wissenschaftlichen Mitarbeiter bei der Überwindung von Übergangsschwierigkeiten zu helfen (BAG [GS] 10, 65 [72] = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu C 3 der Gründe]) oder um einen neuen Arbeitsplatz zu finden (BAG AP Nr. 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

Da das Landesarbeitsgericht bisher keine Feststellungen für das Vorliegen eines arbeitsrechtlich beachtlichen Sachverhalts als sachlichen Grund für die letzte Vereinbarung getroffen hat, war der Rechtsstreit zur weiteren Prüfung an dieses zurückzuverweisen. Das Landesarbeitsgericht wird festzustellen haben, ob im Zeitpunkt des Abschlusses des letzten Arbeitsvertrages einer der beispielhaft genannten oder ein anderer arbeitsrechtlich anzuerkennender, sachlicher Grund für die Befristung vorgelegen hat und ob für diesen sachlichen Grund auch die Dauer der Befristung richtig gewählt worden war.

gez.: Bichler

Dr. Becker

Dr. Jobs

Bücker

Stappert



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
([mobile App](#))

