
Datum: 06.11.2013
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 11. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 11 Sa 226/13
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2013:1106.11SA226.13.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Aachen, 5 Ca 3759/12
Schlagworte: befristete Arbeitsverträge, Drittmittelfinanzierung, Gestaltungsmißbrauch
Normen: §§ 2 Abs. 2 S. 1 WissZeitVG, 242 BGB
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

Einzelfall des Gestaltungsmißbrauchs befristeter Arbeitsverträge bei einer Gesamtdauer der Beschäftigung von etwa 14 Jahren und 23 drittmittelfinanzierter Befristungen im Rahmen des § 2 Abs. 2 S. 1 WissZeitVG

Tenor:

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Aachen vom 29.01.2013 - 5 Ca 3759/12 - abgeändert und wie folgt neu gefasst:

Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der am 18.04.2013 vereinbarten Befristung zum 30.09.2013 geendet hat.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.

Die Revision wird zugelassen.

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung mit dem 30.09.2012 beendet wurde.

Der Kläger, Diplom-Ingenieur, ist bei der beklagten F beginnend mit dem 15.01.1998 aufgrund 23 befristeter Arbeitsverträge beschäftigt, zuletzt aufgrund Arbeitsvertrag vom 18.04.2012 (Bl. 4 ff. d. A.) für den Zeitraum vom 01.05.2012 bis zum 30.09.2012. Im Einzelnen waren diese Arbeitsverträge für folgende Zeiträume befristet:

15.09.1998 bis 14.01.1999	4
15.01.1999 bis 31.01.1999	5
01.02.1999 bis 31.08.1999	6
01.09.1999 bis 28.12.2000	7
01.01.2001 bis 31.03.2001	8
01.04.2001 bis 31.12.2001	9
01.01.2002 bis 31.12.2003	10
01.01.2004 bis 30.06.2004	11
01.07.2004 bis 31.10.2004	12
17.01.2005 bis 30.06.2005	13
01.07.2005 bis 30.11.2005	14
01.12.2005 bis 28.02.2006	15
01.03.2006 bis 30.06.2006	16
01.07.2006 bis 31.12.2006	17
01.01.2007 bis 30.06.2007	18
01.07.2007 bis 31.12.2007	19
01.01.2008 bis 28.02.2009	20
01.03.2009 bis 31.07.2009	21
01.08.2009 bis 31.03.2010	22
01.04.2010 bis 31.08.2010	23
02.11.2010 bis 31.10.2011	24
01.11.2011 bis 30.04.2012	25
01.05.2012 bis 30.09.2012.	26
	27

Nach einer Aufstellung der Beklagten (Bl. 97 d. A.) hat der Kläger in der Zeit seiner Beschäftigung an 27 Projekten bzw. Projektabschnitten mitgewirkt, die in zehn Fällen durch Drittmittel der Industrie und in 17 Fällen durch Mittel des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) bestritten wurden.

Die Beklagte erteilte dem Kläger unter dem 09.11.2009 ein Zwischenzeugnis, wonach der Kläger seit dem 17.01.2005 als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Labor für Nachrichtenverarbeitung und Mikrorechner der F A im Bereich Digitale Signalverarbeitung (Hard- und Softwareentwicklung) tätig war. Seine Aufgaben habe er vorwiegend im Rahmen industriell und öffentlich geförderter Forschungsaufgaben erfüllt. Sein Aufgabengebiet habe im wesentlichen Folgendes umfasst: Softwareentwicklung in VDHL und ADHL zur Realisierung verschiedener Signalverarbeitungsalgorithmen und schneller Datenverarbeitungsprozesse; analoge und digitale Hardwareentwicklung, insbesondere Schaltplanentwicklung, Layoutentwicklung und Herstellung von Prototyp-Schaltungen unter Einsatz von Mikroprozessoren und programmierbaren Logikbausteinen (FPGA und CPLD); Softwareentwicklung in C für Mikroprozessoren zur Ausführung von Messaufgaben und Aufgaben der Datenverarbeitung; messtechnische Überprüfung der entwickelten Geräte und Verfahren; Anfertigung von Dokumentationen für industrielle Kunden; Betreuung von Diplomanden. Wegen der weiteren Einzelheiten des Zwischenzeugnisses wird auf Bl. 102 f. d. A. Bezug genommen. 28

Das Endzeugnis vom 30.09.2012 dokumentiert die Tätigkeit des Klägers in der Zeit vom 02.11.2010 bis 30.09.2012 als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Labor für Nachrichtenverarbeitung und Mikrorechner des Fachbereichs Elektrotechnik und Informationstechnik der F A . Das Labor für Nachrichtenverarbeitung und Mikrorechner diene der Entwicklung zukunftsweisender Technologien auf dem Gebiet der optischen Speichermedien. Im Vordergrund stehe hierbei die Umsetzung neuer Erkenntnisse bei der Lösung industrieller Aufgaben. Schwerpunkte seien die Optimierung der Produktionsabläufe im Hinblick auf Qualitätssteigerung sowie prototypische Realisierung neuartiger Test- und Produktionsverfahren. Der Kläger sei an verschiedenen industriell und öffentlich geförderter Forschungsprojekten beteiligt gewesen und habe folgende Aufgaben ausgeführt: Softwareentwicklung in VDHL und ADHL zur Realisierung verschiedener Hardwarebasierter Algorithmen; analoge und digitale Hardwareentwicklung, insbesondere Schaltplanentwicklung, Layoutentwicklung und Herstellung von Prototyp-Schaltungen; Softwareentwicklung in C für Mikroprozessoren zur Ausführung von Messaufgaben und Aufgaben der Datenverarbeitung; messtechnische Überprüfung der entwickelten Geräte und Verfahren; Anfertigung von Dokumentationen; Betreuung von Diplomanden. Wegen der weiteren Einzelheiten des Endzeugnisses wird auf Bl. 104 f. d. A. verwiesen. 29

Nach dem letzten Arbeitsvertrag vom 18.04.2012 erfolgte die Befristung für die wissenschaftliche Mitarbeit im KMU-innovativ Verbundprojekt „Reduzierung von Wasserverlusten mittels energieautarker Mess- und Steuereinheiten – Smart Water Power, Teilprojekt 3“ aufgrund § 2 Abs. 2 WissZeitVG. 30

Diesem Verbundprojekt lagen Drittmittel des BMBF zugrunde. Wegen der Einzelheiten wird auf den Zuwendungsbescheid vom 01.10.2010 (Bl. 23 ff. d. A.), den Ergänzungsbescheid vom 16.02.2011 (Bl. 32 ff. d. A.), den Änderungsbescheid vom 17.11.2011 (Bl. 35 ff. d. A.) und den Zuwendungsbescheid vom 19.03.2012 (Bl. 38 ff. d. A.) Bezug genommen. 31

Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 29.01.2013 (Bl. 57 ff. d. A.) die Befristungskontrollklage abgewiesen. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, die Tatbestandsvoraussetzungen des § 2 Abs. 2 Satz 1 WissZeitVG seien gegeben. Die 32

Befristung sei auch nicht rechtsmissbräuchlich, weil der Arbeitsplatz des Klägers nicht stets derselbe gewesen sei und das WissZeitVG dem Arbeitgeber einen zeitlich weiteren Handlungsspielraum eröffne als das TzBfG. Wegen der weiteren Einzelheiten der Begründung des Arbeitsgerichts wird auf die Entscheidungsgründe, wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens sowie der Antragstellung der Parteien erster Instanz wird auf den Tatbestand der angefochtenen Entscheidung Bezug genommen.

Gegen das ihm am 06.03.2013 zugestellte Urteil hat der Kläger am 21.03.2012 Berufung eingelegt und diese am 11.04.2013 begründet. 33

Der Kläger ist der Ansicht, das Arbeitsgericht habe die Voraussetzungen für die Annahme eines Rechtsmissbrauchs verkannt. Die gesamte Tätigkeit des Klägers als Diplom-Ingenieur Elektrotechnik sei dem Arbeitsthema „Digitale Nachrichtenverarbeitung“ zuzuordnen. Dabei handele es sich um eine in verschiedene Projekte unterteilte Daueraufgabe des Fachbereichs für den der Kläger tätig geworden sei. Der Fachbereich sei einem spezialisierten Ingenieurbüro vergleichbar, welches die ihm jeweils erteilten Aufträge abarbeite. Anders als in der Aufstellung der Beklagten angegeben sei er niemals für das Projekt „Entwicklung eines 3D-Ortungs- bzw. Navigationssystems auf Ultraschallbasis“ tätig gewesen. 34

Der Kläger beantragt, 35

unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Aachen vom 29.01.2013 - 5 Ca 3759/12 - festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien aufgrund der am 18.04.2012 vereinbarten Befristung nicht zum 30.09.2012 beendet wurde. 36

Die Beklagte beantragt, 37

die Berufung zurückzuweisen. 38

Die Beklagte meint, der Annahme eines Rechtsmissbrauchs stehe entgegen, dass der Gesetzgeber mit dem Sonderbefristungsrecht des § 2 Abs. 2 WissZeitVG die Wissenschaftsfreiheit aus Art. 5 Abs. 3 GG habe sichern wollen. Das WissZeitVG selbst erlaube nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG eine zwölf- bzw. fünfzehnjährige Befristungsdauer. Zudem sei die Tätigkeit des Klägers im Rahmen der jeweiligen Projekte unterschiedlich gewesen. 39

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird ergänzend auf den Inhalt der im Berufungsverfahren gewechselten Schriftsätze der Parteien vom 09.04.2013, 14.05.2013 und 28.06.2013 sowie den übrigen Akteninhalt Bezug genommen. 40

Entscheidungsgründe 41

I. Die Berufung des Klägers ist zulässig, denn sie ist nach § 64 Abs. 2 c) ArbGG statthaft und wurde innerhalb der Fristen des § 66 Abs. 1 ArbGG ordnungsgemäß eingelegt und begründet. 42

II. Die Berufung ist begründet, denn die Befristungsabrede mit Arbeitsvertrag vom 18.04.2012 hat das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht zum 30.09.2012 beendet. 43

1. Die Befristungskontrollklage ist zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt gemäß § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die angegriffene Befristung ist konkret bezeichnet. Die Klägerin wendet sich gegen die letzte Abrede vom 18.04.2012, nach der das Arbeitsverhältnis der Parteien am 30.09.2012 enden soll. 44

2. Die Befristung gilt nicht bereits nach § 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG als wirksam, denn die Klägerin hat ihre Rechtsunwirksamkeit rechtzeitig geltend gemacht. Mit der am 01.10.2009 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten alsbald zugestellten Klage ist die Klagefrist des § 17 Satz 1 TzBfG eingehalten. 45
3. Das Arbeitsgericht hat zutreffend festgestellt, dass die Befristungsvoraussetzungen des § 2 Abs. 2 Satz 1 WissZeitVG für den letzten Arbeitsvertrag vom 18.04.2012 gegeben waren. Der Anwendungsbereich des § 2 WissZeitVG ist für den Kläger, der dem wissenschaftlichen Personal einer durch Landesrecht anerkannten Hochschule zuzuordnen ist, eröffnet, § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG. Die Tätigkeit des Klägers wurde überwiegend aus Mittel des BMBF finanziert. Die Finanzierung erfolgte für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer. Der Kläger wurde überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt. Diese Feststellungen des Arbeitsgerichts waren unstreitig und wurden mit der Berufung auch nicht in Zweifel gezogen. 46
4. Anders als das Arbeitsgericht ist die Berufungskammer zu dem Ergebnis gelangt, dass die Befristung der gebotenen Rechtsmissbrauchskontrolle nach § 242 BGB nicht standhält. 47
- a) Die Arbeitsgerichte sind bei der Befristungskontrolle nicht auf die Prüfung des geltend gemachten Sachgrunds beschränkt, sondern aus unionsrechtlichen Gründen verpflichtet, alle Umstände des Einzelfalls und dabei namentlich die Gesamtdauer und die Zahl der mit derselben Person zur Verrichtung der gleichen Arbeit geschlossenen aufeinanderfolgenden befristeten Verträge zu berücksichtigen, um auszuschließen, dass Arbeitgeber missbräuchlich auf befristete Arbeitsverträge zurückgreifen. Diese zusätzliche Prüfung ist im deutschen Recht nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs (§ 242 BGB) vorzunehmen. Eine rechtsmissbräuchliche Gestaltung hängt jedenfalls nicht ausschließlich davon ab, welcher Sachgrund für die zur gerichtlichen Überprüfung gestellte Befristungsabrede vorliegt. Die nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs vorzunehmende Prüfung verlangt eine Würdigung sämtlicher Umstände des Einzelfalls. Von besonderer Bedeutung sind dabei die Gesamtdauer der befristeten Verträge sowie die Anzahl der Vertragsverlängerungen. Ferner ist der Umstand zu berücksichtigen, ob der Arbeitnehmer stets auf demselben Arbeitsplatz mit denselben Aufgaben beschäftigt wird oder ob es sich um wechselnde, ganz unterschiedliche Aufgaben handelt. Bei zunehmender Anzahl und Dauer der jeweils befristeten Beschäftigung eines Arbeitnehmers kann es eine missbräuchliche Ausnutzung der dem Arbeitgeber an sich rechtlich eröffneten Befristungsmöglichkeit darstellen, wenn er gegenüber einem bereits langjährig beschäftigten Arbeitnehmer trotz der tatsächlich vorhandenen Möglichkeit einer dauerhaften Einstellung immer wieder auf befristete Verträge zurückgreift. Zu berücksichtigen ist außerdem die Laufzeit der einzelnen befristeten Verträge sowie die Frage, ob und in welchem Maße die vereinbarte Befristungsdauer zeitlich hinter dem zu erwartenden Beschäftigungsbedarf zurückbleibt. Wird trotz eines tatsächlich zu erwartenden langen Beschäftigungsbedarfs in rascher Folge mit demselben Arbeitnehmer eine Vielzahl kurzfristiger Arbeitsverhältnisse vereinbart, liegt die Gefahr des Gestaltungsmissbrauchs näher, als wenn die vereinbarte Befristungsdauer zeitlich nicht hinter dem prognostizierten Beschäftigungsbedarf zurückbleibt. Bei der Gesamtwürdigung können daneben zahlreiche weitere Gesichtspunkte eine Rolle spielen. Dies gilt insbesondere für die in Art. 5 Abs. 3 GG garantierte Freiheit von Kunst und Wissenschaft, Forschung und Lehre. Die indizierte rechtsmißbräuchliche Ausnutzung einer an sich eröffneten Befristungsmöglichkeit kann vom Arbeitgeber durch Darlegung besonderer Umstände entkräftet werden (vgl.: BAG, Urt. v. 13.02.2013 - 7 AZR 225/11 -; BAG, Urt. v. 48

b) Die Annahme eines Gestaltungsmissbrauchs rechtfertigt sich zunächst aus der erheblichen Gesamtdauer befristeter Beschäftigung von etwa 14 Jahren, verbunden mit der hohen Anzahl von 23 befristeten Arbeitsverträgen. Die zeitlichen Unterbrechungen von weniger als drei Monaten – hier vom 01.11.2004 bis 16.01.2005 sowie vom 01.09.2010 bis 01.11.2010 - sind geringfügig, stehen nach Sinn und Zweck sowie zur Wahrung der praktischen Wirksamkeit der Annahme aufeinanderfolgender Arbeitsverhältnisse im Sinne von Paragraf 5 Nr. 1 der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28.06.1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge nicht entgegen (vgl. hierzu: EuGH, Urt. v. 23.04.2009 – C- 378/07 bis C - 380/07, Angelidaki; APS/Backhaus, 4. Auflage, vor § 14 TzBfG Rdn. 5c m.w.N.). Zudem blieb in zahlreichen Fällen die Laufzeit der jeweiligen Befristung hinter dem projektbezogenen Beschäftigungsbedarf unter Zugrundelegung der Aufstellung der Beklagten zurück. So entfielen auf die 11,5-monatige Gesamtdauer des Projekts Optische Übertrags- und Speicherverfahren drei, auf die dreijährige Gesamtdauer des Projekts Qualitätssteigerung optischer Übertragungssysteme zwei, auf die 10,5-monatige Gesamtdauer Anbindung von optischen Meßsystemen in der Produktion optischer Speicher zwei, auf die neunmonatige Gesamtdauer des Projekts Teststrategien zur alternativen ATIP-Erzeugung drei, auf die 44-monatige Gesamtdauer des Projekts 3D-Ortungssystem sieben, auf die 29-monatige Gesamtdauer des Projekts Smart Water Power fünf und auf das Projekt „BgA Seehausen“ von 11 Monaten zwei Befristungen. In 18 Fällen lag die jeweilige Befristungsdauer nur zwischen zwei Wochen und sechs Monaten. Darüber hinaus fällt ins Gewicht, dass der Kläger stets im gleichen Aufgabengebiet mit der im Wesentlichen gleichen Tätigkeit betraut war, mögen sich die konkreten fachlichen Aufgabenstellungen unter Berücksichtigung der jeweiligen Projektanforderungen auch geändert haben. Er wurde durchgehend als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik, Prof. Se , Lehr und Forschungsgebiet „Nachrichtenverarbeitung und Mikrorechner“ eingesetzt. Zwischen- und Endzeugnis dokumentieren detailliert seine Aufgaben seit dem Januar 2005. Seine Forschungsaufgaben im Rahmen der unterschiedlichen Projekte waren demnach insbesondere Softwareentwicklung in VDHL und ADHL, analoge und digitale Hardwareentwicklung (insbesondere Schaltplanentwicklung, Layoutentwicklung und Herstellung von Prototyp-Schaltungen), Softwareentwicklung in C für Mikroprozessoren zur Ausführung von Messaufgaben und Aufgaben der Datenverarbeitung, messtechnische Überprüfung der entwickelten Geräte und Verfahren und Anfertigung von Dokumentationen. Darüber hinaus oblag ihm die Betreuung von Diplomanden. Es handelt sich nicht um wechselnde Aufgaben ganz unterschiedlichen Charakters.

Weder das Regelungskonzept des WissZeitVG noch die Garantie aus Art. 5 Abs. 3 GG, hier der Freiheit von Wissenschaft und Forschung und Lehre, steht vorliegend der Annahme eines Gestaltungsmissbrauchs entgegen. Zwar ist es richtig, dass die Befristung von Arbeitsverträgen mit nicht promoviertem wissenschaftlichen Personal nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig ist. Nach abgeschlossener Promotion, also in der sog. Postdoc-Phase, ist gemäß § 2 Abs. 1 Satz 2 Halbs. 1 WissZeitVG eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren - im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren - möglich. Mit der Befristungsmöglichkeit nach § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG soll dem promovierten wissenschaftlichen Personal die Möglichkeit eröffnet werden, sich innerhalb der genannten Zeit durch Erbringung weiterer wissenschaftlicher Leistungen und Tätigkeiten in der Lehre für die Übernahme einer Professur zu qualifizieren. Mit den Befristungshöchstgrenzen nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 WissZeitVG soll einerseits den Mitarbeitern ein hinreichender Zeitraum zur Qualifizierung und den

Hochschulen zur Nachwuchsförderung offenstehen; andererseits zwingt die Regelung Hochschulen und Nachwuchswissenschaftler dazu, die Qualifizierung in ihren Abschnitten Promotionsphase und Postdoc-Phase zügig voranzutreiben, wenn das Privileg der befristeten Beschäftigung genutzt werden soll. 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 schutzpfllichtrechtlichen Dimension des Art. 12 Abs. 1 GG ein Mindestmaß an arbeitsrechtlichem Bestandsschutz sicherzustellen ist (BAG, Urt. vom 24.08.2011 - 7 AZR 228/10 - m.w.N.) Diese Überlegungen treffen 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 mehr Rechtssicherheit und Transparenz beim Abschluss von Zeitverträgen für drittmittelfinanzierte Projekte geschaffen werden, um die Bereitschaft zur Drittmittelforschung zu fördern (ErfK/Müller-Glöge, 13. Auflage, § 2 WissZeitVG Rdn. 9 m.w.N.; vgl. auch: Dörner, Der befristete Arbeitsvertrag, 2. Auflage, Rdn. 587). Die Annahme eines zu weiten Anwendungsbereich des § 2 Abs. 2 Satz 1 WissZeitVG wird dem mit der Befristungsrichtlinie zu der Rahmenvereinbarung verfolgten Ziel einer Verhinderung des Missbrauchs befristeter Arbeitsverhältnisse nicht gerecht (BAG, Urt. v. 13.02.2013 – 7 AZR 284/11 – m.w.N.). 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 (Dörner a.a.O. Rdn. 586).

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 Satz 1 WissZeitVG berufen. Besonderheiten bei Abschluss des letzten befristeten Vertrages, die über die bloße erneute zeitliche Befristung der Drittmittel hinausgehen und – trotz der Vielzahl aufeinanderfolgender Drittmittelbewilligungen durch Industrie und BMBF in der Vergangenheit - auf mit der gebotenen Sicherheit den Schluss rechtfertigen, dass mit dem Befristungsende das Beschäftigungsbedürfnis für den Kläger nunmehr endgültig entfällt, hat sie nicht vorgetragen.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 ZPO.

IV. Die Revision wurde wegen grundsätzlicher Bedeutung zugelassen (§ 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG).

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei

REVISION

eingelegt werden.

51

52

53

54

55

56

57

Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.	58
Die Revision muss <u>innerhalb einer Notfrist* von einem Monat</u> schriftlich oder in elektronischer Form beim	59
Bundesarbeitsgericht	60
Hugo-Preuß-Platz 1	61
99084 Erfurt	62
Fax: 0361 2636 2000	63
eingelegt werden.	64
Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.	65
Die Revisionsschrift muss von einem Bevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen:	66
• 1 Rechtsanwälte,	67
• 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,	69
• 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.	70
In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionsschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.	71
Eine Partei die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.	72
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.	73
* eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.	74