

Bundesarbeitsgericht  
Siebter Senat

Urteil vom 8. Juni 2016  
- 7 AZR 568/14 -  
ECLI:DE:BAG:2016:080616.U.7AZR568.14.0

I. Arbeitsgericht Berlin

Urteil vom 16. April 2013  
- 50 Ca 18452/12 -

II. Landesarbeitsgericht  
Berlin-Brandenburg

Urteil vom 25. Oktober 2013  
- 22 Sa 1066/13 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

---

Entscheidungsstichworte:

Befristung - Hochschule - wissenschaftliches Personal

Bestimmungen:

WissZeitVG in der Fassung vom 12. April 2007 § 1 Abs. 1 Satz 1 und  
Satz 5, § 2 Abs. 1, Abs. 3 Satz 1, Abs. 4 Satz 1, § 5 Satz 1, § 6

# BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 568/14

22 Sa 1066/13

Landesarbeitsgericht

Berlin-Brandenburg

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am

8. Juni 2016

## URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. Juni 2016 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Waskow sowie die ehrenamtlichen Richter Auhuber und Meißner für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 25. Oktober 2013 - 22 Sa 1066/13 - aufgehoben.

Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung am 31. Dezember 2012 geendet hat. 1

Die Beklagte ist eine von den Ländern Berlin und Brandenburg finanzierte Forschungseinrichtung. Im Rahmen ihres Vorhabens „Corpus Inscripti- 2  
onum Latinarum“ (CIL) werden sämtliche antiken lateinischen Inschriften aus dem Raum des ehemaligen Imperium Romanum in geographischer und systematischer Ordnung erfasst.

Die Klägerin schloss 1994 ihr Studium der Klassischen Philologie ab und wurde im Dezember 2001 promoviert. Seit dem 1. Januar 2002 war sie mit 3  
Unterbrechungen bis zum 31. Dezember 2012 bei der Beklagten auf der Grundlage mehrerer befristeter Verträge unterschiedlicher Dauer im Vorhaben CIL tätig. Dies gestaltete sich wie folgt:

Mit Arbeitsvertrag vom 10. Dezember 2001 wurde die Klägerin befristet 4  
für die Zeit vom 1. Januar 2002 bis zum 31. Dezember 2003 nach § 57b Abs. 2 Nr. 3 HRG als wissenschaftliche Mitarbeiterin eingestellt. Nach einer fünfmonatigen Unterbrechung wurde die Klägerin befristet vom 1. Juni 2004 bis zum 31. Oktober 2004 unter Bezug auf § 14 Abs. 1 TzBfG beschäftigt. Nach einer erneuten Unterbrechung von sieben Monaten erbrachte die Klägerin für die Beklagte in der Zeit vom 1. Juni 2005 bis zum 15. September 2005 Tätigkeiten auf der Grundlage eines Werkvertrags. Nach einer weiteren dreieinhalbmonatigen

Unterbrechung wurde die Klägerin auf der Grundlage des Arbeitsvertrags vom 4. August 2005 gemäß § 57b Abs. 1 HRG erneut befristet vom 1. Januar 2006 bis zum 31. August 2007 als wissenschaftliche Mitarbeiterin eingestellt. Im Zeitraum vom 1. September 2007 bis zum 31. Dezember 2012 schlossen sich ohne Unterbrechung drei weitere befristete Arbeitsverträge nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG an. Dabei war die Klägerin zuletzt mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 25 Stunden tätig. Im letzten Arbeitsvertrag vom 14. Dezember 2009 heißt es auszugsweise:

**„§ 1**

- (1) Die Angestellte wird unter Berücksichtigung von § 5 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) im Sinne von § 1 Abs. 1 S. 1 WissZeitVG gemäß § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristet vom 01.01.2010 bis 31.12.2012 beschäftigt.

...

**§ 3**

Im Übrigen bleibt es bei den im Arbeitsvertrag vom 04.08.2005 getroffenen Vereinbarungen.“

Die Klägerin brachte am 23. September 2005 einen Sohn und am 12. Oktober 2008 eine Tochter zur Welt. 5

Mit ihrer am 5. Dezember 2012 beim Arbeitsgericht eingegangenen, der Beklagten am 13. Dezember 2012 zugestellten Klage hat sich die Klägerin gegen die Befristung ihres Arbeitsvertrags zum 31. Dezember 2012 gewandt. Sie hat die Auffassung vertreten, die Befristung könne nicht mit Erfolg auf § 2 Abs. 1 WissZeitVG gestützt werden. Sie habe nicht dem wissenschaftlichen Personal iSd. § 1 WissZeitVG angehört, da sie nicht überwiegend wissenschaftlich tätig gewesen sei. Das CIL-Team sei vor allem unterstützend für externe Autoren tätig, indem es deren Manuskripte sprachlich, inhaltlich und editorisch korrigiere und erweitere, mit Indizes erschließe und redaktionell bearbeite. Dabei seien die Ergänzung von Inschriftenfragmenten, die Auflösung von Abkürzungen, Übersetzung von Inschriften und deren Datierung typische Aufgaben der Korrektur und Ergänzung. Lediglich daneben würden eigene Manuskripte im Rahmen der Gesamtedition erstellt. Eine Leistung, die lediglich in der Kor- 6

rektur der Arbeit eines Dritten bestehe und - aufgrund der Arbeit im Team - keiner bestimmten Person zugeordnet werden könne, sei keine eigenschöpferische und damit wissenschaftliche Tätigkeit. Sie sei nicht mit der Gewinnung neuer Erkenntnisse beschäftigt gewesen. Fachkenntnisse, die über diejenigen eines Fremdsprachenlektors hinausgingen, seien nicht erforderlich. Auch spreche gegen eine wissenschaftliche Tätigkeit, dass sie nur ausnahmsweise bei der Mitwirkung an Publikationen namentlich genannt worden sei. Zudem sei die in § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG bestimmte Befristungshöchstgrenze von sechs Jahren nach abgeschlossener Promotion überschritten. Die Höchstbefristungsdauer habe sich nicht nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Halbs. 2 WissZeitVG verlängert, da Zeiten vor ihrer Promotion nicht auf die Postdoc-Phase übertragen werden könnten. Sowohl die Zeit des Werkvertrags als auch die Unterbrechungszeiträume seien auf die Höchstbefristungsdauer anzurechnen. Eine Verlängerung der Höchstbefristungsdauer wegen der Betreuung ihres Sohnes nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG sei nicht eingetreten, da dieser während einer Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses geboren wurde. Nach einer sachgrundlosen Befristung nach § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG könne innerhalb der Befristungshöchstdauer kein erneuter sachgrundlos befristeter Vertrag nach dieser Bestimmung abgeschlossen werden. Zulässig sei ebenso wie bei einer Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG nur die Verlängerung eines nach § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG befristeten Vertrags. Schließlich halte die Befristung auch einer Überprüfung nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs nicht stand.

Die Klägerin hat beantragt

7

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der Befristung des Arbeitsvertrags der Parteien vom 14. Dezember 2009 nicht zum 31. Dezember 2012 beendet worden ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat den Standpunkt eingenommen, die Befristung zum 31. Dezember 2012 sei nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG gerechtfertigt. Die Klägerin habe zum wissenschaftlichen Personal iSd. § 1 WissZeitVG gehört, weil ihre Tätigkeit wissenschaftlich ge-

8

prägt gewesen sei. Soweit sie Texte anderer Autoren korrigiert und überarbeitet habe, sei dies nicht ohne eigene wissenschaftliche Tätigkeit denkbar gewesen. Hierbei habe sie auch die Möglichkeit zu eigenständiger wissenschaftlicher Forschung und Reflexion gehabt. Schließlich sei sie in diversen Publikationen ausdrücklich als Autorin genannt. Die Höchstbefristungsdauer nach § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG habe sich gemäß § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG aufgrund der Betreuung der beiden Kinder um vier Jahre verlängert und sei mit der letzten Befristungsvereinbarung nicht überschritten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

9

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision der Klägerin hat Erfolg. Sie führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann die Befristungskontrollklage nicht abgewiesen werden. Der Senat kann auf der Grundlage der bisherigen Tatsachenfeststellungen nicht abschließend entscheiden, ob das Arbeitsverhältnis aufgrund der vereinbarten Befristung am 31. Dezember 2012 geendet hat. Die Wirksamkeit der auf § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG in der hier maßgeblichen, bis zum 16. März 2016 geltenden Fassung vom 12. April 2007 (im Folgenden WissZeitVG) gestützten Befristung hängt davon ab, ob die Klägerin zum wissenschaftlichen Personal iSv. § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG gehört. Die dazu bislang getroffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts tragen diese Annahme nicht.

10

I. Die Befristung zum 31. Dezember 2012 gilt nicht nach § 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG als wirksam. Die Klägerin hat die Rechtswirksamkeit der Befristung im Arbeitsvertrag vom 14. Dezember 2009 mit der

11

am 5. Dezember 2012 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 13. Dezember 2012 zugestellten Befristungskontrollklage rechtzeitig gemäß § 1 Abs. 1 Satz 5 WissZeitVG iVm. § 17 Satz 1 TzBfG geltend gemacht. Nach ständiger Rechtsprechung des Senats wahrt auch die Erhebung einer Klage vor dem Ablauf der vereinbarten Vertragslaufzeit die Klagefrist des § 17 Satz 1 TzBfG (*BAG 20. April 2016 - 7 AZR 614/14 - Rn. 11; 29. April 2015 - 7 AZR 519/13 - Rn. 10*).

II. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, dass die Befristung dem Zitiergebot des § 2 Abs. 4 Satz 1 WissZeitVG genügt und der zeitliche sowie betriebliche Geltungsbereich des WissZeitVG eröffnet sind. 12

1. Die Befristung genügt dem Zitiergebot des § 2 Abs. 4 Satz 1 WissZeitVG. Danach ist im Arbeitsvertrag anzugeben, ob die Befristung auf den Vorschriften des WissZeitVG beruht. Die Einhaltung des Zitiergebots erfordert nicht die Angabe der einzelnen Befristungsnormen (*BAG 23. März 2016 - 7 AZR 70/14 - Rn. 22; 9. Dezember 2015 - 7 AZR 117/14 - Rn. 20*). Dem Zitiergebot ist entsprochen, wenn sich aus der Befristungsvereinbarung ohne Unklarheit ergibt, auf welche gesetzliche Vorschrift sich die Befristung stützt. Dabei genügt es, wenn sich anhand des schriftlichen Vertragstextes durch Auslegung ermitteln lässt, dass die Befristung auf dem WissZeitVG beruhen soll (*BAG 9. Dezember 2015 - 7 AZR 117/14 - Rn. 20*). Dies ist hier der Fall. Im Arbeitsvertrag vom 14. Dezember 2009 ist angegeben, dass das Arbeitsverhältnis nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristet ist. 13

2. Der zeitliche Geltungsbereich des WissZeitVG ist eröffnet. Für die Wirksamkeit der Befristung eines Arbeitsvertrags ist die im Zeitpunkt ihrer Vereinbarung geltende Rechtslage maßgeblich (*BAG 23. März 2016 - 7 AZR 70/14 - Rn. 24; 9. Dezember 2015 - 7 AZR 117/14 - Rn. 27; 29. April 2015 - 7 AZR 519/13 - Rn. 15*). Das WissZeitVG ist mit dem „Gesetz zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft“ vom 12. April 2007 (*BGBI. I S. 506*) beschlossen worden und am 18. April 2007 in Kraft getreten. Die im Dezember 2009 vereinbarte Befristung unterfällt nicht einer der auf andere 14

Rechtsgrundlagen verweisenden Übergangsregelungen nach § 6 WissZeitVG (vgl. hierzu BAG 24. August 2011 - 7 AZR 228/10 - Rn. 19, BAGE 139, 109).

3. Die Befristungsabrede fällt in den betrieblichen Anwendungsbereich des § 2 WissZeitVG. Nach § 5 Satz 1 WissZeitVG gelten für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge an staatlichen Forschungseinrichtungen sowie an überwiegend staatlich, institutionell überwiegend staatlich oder auf der Grundlage von Art. 91b GG finanzierten Forschungseinrichtungen die Vorschriften der §§ 1 bis 3 und § 6 WissZeitVG entsprechend. Bei der Beklagten handelt es sich unstreitig um eine von den Ländern Berlin und Brandenburg finanzierte Forschungseinrichtung iSv. § 5 WissZeitVG. 15

III. Das Landesarbeitsgericht ist auch ohne Rechtsfehler davon ausgegangen, dass die nach § 2 Abs. 1 Satz 2 und Satz 3 WissZeitVG zulässige Höchstbefristungsdauer nicht überschritten ist und § 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG der Befristung nicht entgegensteht. 16

1. Die Befristung von Arbeitsverträgen mit nicht promoviertem wissenschaftlichen und künstlerischen Personal ist nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig. Nach abgeschlossener Promotion, dh. 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. Eine Befristung nach § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG setzt voraus, dass sie nach Abschluss der Promotion vereinbart wird. Nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Halbs. 2 WissZeitVG verlängert sich die zulässige Befristungsdauer in der Postdoc-Phase in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG und Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben. Die nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 WissZeitVG insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich gemäß § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind. Innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer sind nach § 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG auch Verlängerungen eines befristeten Vertrags möglich. 17



2. Die im Arbeitsvertrag vom 14. Dezember 2009 vereinbarte Befristung zum 31. Dezember 2012 wurde nach dem Abschluss der Promotion vereinbart. Die Klägerin wurde im Dezember 2001 promoviert. Die streitige Befristung wurde im Dezember 2009 vereinbart. Die Höchstbefristungsdauer ist nicht überschritten. Dabei kann zu Gunsten der Klägerin unterstellt werden, dass die Zeit vom 1. Juni bis zum 15. September 2005, in der sie auf der Grundlage eines Werkvertrags für die Beklagte tätig war, auf die zulässige Befristungsdauer anzurechnen ist. Ebenso kann unterstellt werden, dass sich die Höchstbefristungsdauer nicht wegen eingesparter Promotionszeiten gemäß § 2 Abs. 1 Satz 2 Halbs. 2 WissZeitVG erhöht hat. Die für die Zeit nach der Promotion nach § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG zulässige Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren hat sich aufgrund der Betreuung von zwei Kindern unter 18 Jahren durch die Klägerin nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG auf zehn Jahre erhöht. Die Gesamtdauer der anzurechnenden Beschäftigungsverhältnisse der Klägerin nach der Promotion beträgt unter Einbeziehung des Werkvertrags 116,5 Monate und hält sich daher im Rahmen der zulässigen Höchstbefristungsdauer von 120 Monaten.

a) Die Klägerin stand bis zum 31. Dezember 2012 insgesamt 9 Jahre und fünf Monate (113 Monate) in auf die Höchstbefristungsdauer anzurechnenden Arbeitsverhältnissen. Bei Hinzurechnung der Zeit des Werkvertrags von dreieinhalb Monaten ergibt sich ein anrechenbarer Zeitraum von 9 Jahren und achteinhalb Monaten (116,5 Monate). Die Unterbrechungszeiträume sind nicht anzurechnen.

aa) Nach § 2 Abs. 3 Satz 1 WissZeitVG sind auf die in § 2 Abs. 1 WissZeitVG geregelte zulässige Befristungsdauer alle befristeten Arbeitsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung iSd. § 5 WissZeitVG abgeschlossen wurden, sowie entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit und Privatdienstverträge nach § 3 WissZeitVG anzurechnen. Zeiten, in denen kein Arbeitsverhältnis, Beamtenverhältnis auf Zeit oder Privatdienstvertrag bestand, werden nicht auf die Höchstbefristungsdauer angerechnet (*BAG 23. März 2016*)

- 7 AZR 70/14 - Rn. 32). Das folgt schon aus dem eindeutigen Gesetzeswortlaut. Der Zweck der Anrechnungsvorschrift gebietet kein anderes Verständnis. Dieser ist darauf gerichtet, eine funktionswidrige Verwendung des Sonderbefristungsrechts des WissZeitVG im Interesse der Innovationsfähigkeit der Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie zum Schutz der betroffenen Arbeitnehmer vor einer durch das Ziel der wissenschaftlichen Qualifizierung nicht mehr getragenen Befristung zu vermeiden. § 2 Abs. 3 WissZeitVG schließt den funktionswidrigen Wechsel der Befristungstatbestände in der Qualifizierungsphase durch Kombination unterschiedlicher gesetzlicher Grundlagen ebenso aus wie eine immer wieder erneute Inanspruchnahme der Befristungshöchstgrenzen bei jedem Wechsel der Hochschule oder Forschungseinrichtung (*BAG 23. März 2016 - 7 AZR 70/14 - Rn. 32; 24. August 2011 - 7 AZR 228/10 - Rn. 31, BAGE 139, 109*). Dieser Zweck gebietet nicht die Anrechnung von Zeiten, in denen der Mitarbeiter nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stand.

Ein anderes Verständnis des § 2 Abs. 3 Satz 1 WissZeitVG ist auch unionsrechtlich nicht geboten. Nach § 5 der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG ergreifen die Mitgliedstaaten, um Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse zu vermeiden, eine oder mehrere der in § 5 Nr. 1 Buchst. a bis Buchst. c der Rahmenvereinbarung genannten Maßnahmen. Entschließt sich ein Mitgliedstaat zu einer oder zu mehreren dieser Maßnahmen, hat er das unionsrechtlich vorgegebene Ziel der Verhinderung des Missbrauchs durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge zu gewährleisten (*vgl. EuGH 23. April 2009 - C-378/07 bis C-380/07 - [Angelidaki] Rn. 94, 95 mwN, Slg. 2009, I-3071*). Mit § 2 Abs. 1 WissZeitVG hat sich der nationale Gesetzgeber - bei beiden, vom jeweiligen Qualifizierungsstand abhängigen Befristungsgrundlagen - für das Erfordernis einer Höchstbefristungsdauer entschieden. Dies genügt den Anforderungen von § 5 Nr. 1 Buchst. b der Rahmenvereinbarung (*BAG 23. März 2016 - 7 AZR 70/14 - Rn. 33; 9. Dezember 2015 - 7 AZR 117/14 - Rn. 43*). Eine am Qualifikationsziel orientierte Maximalbefristungsdauer und die Anrechnungsbestimmung des § 2 Abs. 3 WissZeitVG wirken der rechtsmissbräuchlichen Inanspruchnahme der Sonderbefristungstat-

21

bestände nach dem WissZeitVG entgegen. Die Anrechnung von Zeiten, in denen kein Beschäftigungsverhältnis bestanden hat, ist im Hinblick auf das unionsrechtlich vorgegebene Ziel der Verhinderung des Missbrauchs durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge nicht geboten (*BAG 23. März 2016 - 7 AZR 70/14 - Rn. 33*).

bb) Danach beträgt die nach § 2 Abs. 3 WissZeitVG anzurechnende Beschäftigungszeit der Klägerin bis zum 31. Dezember 2012 maximal 116,5 Monate. Dies sind die Zeiten der befristeten Arbeitsverhältnisse mit der Beklagten vom 1. Januar 2002 bis 31. Dezember 2003 (24 Monate), vom 1. Juni 2004 bis 31. Oktober 2004 (5 Monate), vom 1. Januar 2006 bis zum 31. August 2007 (20 Monate) und vom 1. September 2007 bis zum 31. Dezember 2012 (64 Monate), somit 113 Monate, sowie die Zeit des Werkvertrags von 3,5 Monaten (1. Juni 2005 bis zum 15. September 2005). 22

cc) Die Klägerin macht ohne Erfolg geltend, die Anrechnungsregelung des § 2 Abs. 3 WissZeitVG sei unwirksam, soweit diese befristete Arbeitsverträge mit einer Arbeitszeitverpflichtung von bis zu einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit von der Anrechnung ausnehme. Auf die Wirksamkeit dieser Ausnahmeregelung kommt es vorliegend nicht an, da die Klägerin nicht in einem unter diese Ausnahmeregelung fallenden Arbeitsverhältnis stand. 23

b) Durch die Beschäftigungszeit von insgesamt 116,5 Monaten wird die nach § 2 Abs. 1 Satz 2 und Satz 3 WissZeitVG zulässige Höchstbefristungsdauer nicht überschritten. Die gemäß § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG zulässige Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren hat sich nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG wegen der Betreuung der beiden Kinder durch die Klägerin um zwei Jahre je Kind verlängert. Sie beträgt demnach zehn Jahre (120 Monate). 24

aa) Nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG verlängert sich die zulässige Höchstbefristungsdauer bei der Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind. Durch diese Regelung soll die Mehrfachbelastung der Nachwuchswissenschaftler durch Kinderbetreuung neben der Arbeit an der Dissertation bzw. Habilitation und der Tätigkeit an der Hochschule ge- 25

mildert werden (*BT-Drs. 16/3438 S. 9*). Von einer Betreuung ist regelmäßig auszugehen, wenn der Beschäftigte mit dem Kind in einem gemeinsamen Haushalt lebt (*BT-Drs. 16/3438 S. 12*). In diesem Fall kann unterstellt werden, dass es zu einer betreuungsbedingten Mehrbelastung kommt, der durch eine Verlängerung der Höchstbefristungsdauer Rechnung getragen werden soll (*BAG 23. März 2016 - 7 AZR 70/14 - Rn. 51; vgl. Krause in Geis Hochschulrecht in Bund und Ländern Stand April 2016 § 2 WissZeitVG Rn. 40*).

bb) Die Höchstbefristungsdauer nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 WissZeitVG verlängert sich grundsätzlich um zwei Jahre, wenn während eines auf die Höchstbefristungsdauer anzurechnenden Beschäftigungsverhältnisses ein Kind unter 18 Jahren betreut wird. Das gilt auch dann, wenn der Betreuungsbedarf erst innerhalb der letzten zwei Jahre vor Ablauf der Höchstbefristungsdauer auftritt (*BAG 23. März 2016 - 7 AZR 70/14 - Rn. 52*). Der Betreuungsbedarf muss jedoch vor Ablauf der Höchstbefristungsdauer eingetreten sein. Das folgt aus dem Tatbestandsmerkmal der Verlängerung. Nach Ablauf der Höchstbefristungsdauer kann es nicht zu deren Verlängerung kommen (*BAG 23. März 2016 - 7 AZR 70/14 - Rn. 53*). 26

cc) Die Verlängerung der Höchstbefristungsdauer nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG erfordert nicht, dass das Kind während der Laufzeit eines befristeten Arbeitsverhältnisses geboren wird. Maßgeblich ist allein die Betreuung des Kindes in der Zeit des befristeten Arbeitsvertrags. Ob der während der Vertragsdauer anfallende Betreuungsbedarf unmittelbar mit der Geburt eines Kindes auftritt oder erst später, ist nach der gesetzlichen Konzeption nicht relevant. Die zweijährige Verlängerung soll „bei Betreuung“ eines oder mehrerer Kinder eintreten. Damit stellt das Gesetz auf den Umstand der Kinderbetreuung als solchen ab (*BAG 23. März 2016 - 7 AZR 70/14 - Rn. 53; vgl. KR/Treber 11. Aufl. § 2 WissZeitVG Rn. 32*) und sieht unabhängig von der konkreten Betreuungssituation eine pauschale Verlängerung der Höchstbefristungsdauer um zwei Jahre pro Kind vor. 27

dd) Danach hat sich im Streitfall die nach § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG zulässige Höchstbefristungsdauer wegen der Betreuung der beiden Kinder durch die Klägerin von sechs auf zehn Jahre verlängert. 28

Die Höchstbefristungsdauer hat sich zunächst wegen der Betreuung des am 23. September 2005 geborenen Sohnes der Klägerin in der Zeit des nachfolgenden Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten, das am 1. Januar 2006 begonnen hatte, um zwei Jahre erhöht. Die sechsjährige Höchstbefristungsdauer war bei Beginn der Betreuung während des ab dem 1. Januar 2006 bestehenden Arbeitsverhältnisses noch nicht abgelaufen. Bis zu diesem Zeitpunkt waren auf die seinerzeit gemäß § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG für die Postdoc-Phase zur Verfügung stehende Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren (72 Monaten) unter Berücksichtigung auch der Zeit des Werkvertrags maximal 32,5 Monate anzurechnen (24 Monate vom 1. Januar 2002 bis zum 31. Dezember 2003, fünf Monate vom 1. Juni bis zum 31. Oktober 2004, 3,5 Monate vom 1. Juni bis zum 15. September 2005). Der Umstand, dass zum Zeitpunkt der Geburt des Sohnes der Klägerin zwischen den Parteien kein Arbeitsverhältnis bestand, hindert die Verlängerung der Höchstbefristungsdauer nicht. Wegen der Betreuung der Tochter der Klägerin seit deren Geburt am 12. Oktober 2008 hat sich die Höchstbefristungsdauer um zwei weitere Jahre verlängert. Auch zu diesem Zeitpunkt war die nun 96 Monate (acht Jahre) betragende Höchstbefristungsdauer nicht abgelaufen, denn bis dahin stand die Klägerin auch unter Berücksichtigung der Zeit des Werkvertrags 65 Monate und 27 Tage in auf die Höchstbefristungsdauer anzurechnenden Arbeitsverhältnissen (24 Monate vom 1. Januar 2002 bis zum 31. Dezember 2003, fünf Monate vom 1. Juni bis zum 31. Oktober 2004, 3,5 Monate vom 1. Juni bis zum 15. September 2005, 20 Monate vom 1. Januar 2006 bis zum 31. August 2007 und 13 Monate und 12 Tage vom 1. September 2007 bis zum 12. Oktober 2008). 29

c) Bei der Befristungsvereinbarung vom 14. Dezember 2009 handelt es sich um eine Vertragsverlängerung iSv. § 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG. Dem steht nicht entgegen, dass sich die vorherigen befristeten Arbeitsverträge zum Teil nicht unmittelbar an den Ablauf der jeweiligen vorangegangenen Befristung anschließen. Eine Vertragsverlängerung iSv. § 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG setzt - anders als eine Vertragsverlängerung nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG - nicht voraus, dass sich die Laufzeit des neuen Vertrags unmittelbar an den vorherigen Vertrag anschließt. Vielmehr ist innerhalb der jeweiligen Höchstbefristungsdauer nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG auch der mehrfache Neuabschluss befristeter Arbeitsverträge zulässig (*BAG 9. Dezember 2015 - 7 AZR 117/14 - Rn. 40*). Die Anrechnungsregelung in § 2 Abs. 3 Satz 1 und Satz 2 WissZeitVG setzt voraus, dass nicht nur ein befristeter Arbeitsvertrag mit daran anschließenden Verlängerungen ermöglicht wird, sondern dass der Abschluss mehrerer befristeter Arbeitsverträge - ggf. auch mit mehreren Arbeitgebern und mit zeitlichen Unterbrechungen - nach den Regelungen des WissZeitVG zulässig ist. Das Gesetz verbietet daher nicht den erneuten Abschluss eines nach den Bestimmungen des WissZeitVG befristeten Vertrags (*vgl. Krause in Geis Hochschulrecht in Bund und Ländern Stand April 2016 § 2 WissZeitVG Rn. 14; ErfK/Müller-Glöge 16. Aufl. § 2 WissZeitVG Rn. 7*), sondern ermöglicht ihn (*BAG 9. Dezember 2015 - 7 AZR 117/14 - Rn. 40*).

IV. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Klägerin unterfalle dem persönlichen Geltungsbereich des WissZeitVG, ist nicht frei von Rechtsfehlern. Das Landesarbeitsgericht hat ohne hinreichende tatsächliche Feststellungen angenommen, die der Klägerin vertraglich übertragenen Tätigkeiten seien wissenschaftlich geprägt und sie zähle deshalb zum wissenschaftlichen Personal iSv. § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG. Der Senat kann nicht abschließend beurteilen, ob die von der Klägerin vertraglich geschuldeten Tätigkeiten wissenschaftlichen Zuschnitt haben.

1. Der Begriff des „wissenschaftlichen und künstlerischen Personals“ ist durch § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG eigenständig und abschließend bestimmt. Er ist inhaltlich-aufgabenbezogen zu verstehen. Anknüpfungspunkt ist die Art der zu erbringenden Dienstleistung. Zum „wissenschaftlichen Personal“ nach § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG gehört derjenige Arbeitnehmer, der wissenschaftliche Dienstleistungen erbringt. Es kommt nicht auf dessen formelle Bezeichnung an, sondern auf den wissenschaftlichen Zuschnitt der von ihm auszuführenden Tätigkeit. Das Adjektiv „wissenschaftlich“ bedeutet, „die Wissenschaft betreffend“. Wissenschaftliche Tätigkeit ist alles, was nach Inhalt und Form als ernsthafter, planmäßiger Versuch zur Ermittlung der Wahrheit anzusehen ist. Sie ist nach Aufgabenstellung und anzuwendender Arbeitsmethode darauf angelegt, neue Erkenntnisse zu gewinnen und zu verarbeiten, um den Erkenntnisstand der jeweiligen wissenschaftlichen Disziplin zu sichern oder zu erweitern (*BAG 9. Dezember 2015 - 7 AZR 117/14 - Rn. 30; 29. April 2015 - 7 AZR 519/13 - Rn. 21 mwN; 1. Juni 2011 - 7 AZR 827/09 - Rn. 35, BAGE 138, 91; 19. März 2008 - 7 AZR 1100/06 - Rn. 33, BAGE 126, 211*). Bei Misch Tätigkeiten ist es erforderlich, dass die wissenschaftlichen Dienstleistungen zeitlich überwiegen oder zumindest das Arbeitsverhältnis prägen (*BAG 20. April 2016 - 7 AZR 614/14 - Rn. 18*).

2. Für die Beurteilung, ob die Tätigkeit eines Mitarbeiters insgesamt wissenschaftliches Gepräge hat, kommt es auf die Umstände bei Vertragsschluss an. Maßgeblich ist, was von dem Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitsvertrags, einer Dienstaufgabenbeschreibung oder sonstiger Umstände nach objektiven Gesichtspunkten bei Vertragsschluss erwartet wird. Die Parteien haben es nicht selbst in der Hand, durch eine Modifizierung der vertraglichen Aufgaben die Wissenschaftlichkeit nachträglich herbeizuführen oder zu beseitigen. Anderenfalls könnte der Arbeitnehmer beispielsweise selbst der Befristung die Grundlage entziehen, indem er entgegen der vertraglichen Vereinbarungen keine wissenschaftlichen Dienstleistungen erbringt. Ebenso wenig kann der Arbeitgeber durch die Zuweisung wissenschaftlicher Tätigkeiten nach Vertragsschluss den personellen Anwendungsbereich des WissZeitVG nachträglich herbeiführen (*BAG 20. Januar 2016 - 7 AZR 376/14 - Rn. 34*).

3. Danach wird die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, die Klägerin sei dem wissenschaftlichen Personal iSv. § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG zuzuordnen, nicht von den bislang getroffenen Tatsachenfeststellungen getragen. 34

a) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, unter Zugrundelegung des „unstreitigen und des als solchen zu behandelnden Sachverhalts“ sei die Tätigkeit der Klägerin zumindest als wissenschaftlich geprägt einzuordnen. Angesichts der Vereinbarung einer Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin und auf der Grundlage der schlüssigen Darlegungen der Beklagten zu einer entsprechenden tatsächlichen Tätigkeit habe es der Klägerin im Rahmen ihrer sekundären Darlegungslast obliegen, eine arbeitsvertragswidrige Übertragung und Wahrnehmung von Aufgaben und Tätigkeiten, die nicht wissenschaftlicher Art sind, substantiiert darzulegen. Ihrem Sachvortrag könne nicht entnommen werden, dass ihre Tätigkeit bei der Bearbeitung von Manuskripten externer Autoren nicht wissenschaftlich geprägt gewesen sei. Der Einordnung der Tätigkeit als wissenschaftlich stehe nicht entgegen, dass die Klägerin bei Veröffentlichungen teilweise nicht gesondert namentlich genannt wurde und sie ihre Tätigkeit im Team erbracht habe. Dem Vortrag der Klägerin lasse sich nicht entnehmen, dass es bei der Bearbeitung von Manuskripten externer Autoren abtrennbare nicht wissenschaftliche Teilaufgaben gebe, die zeitlich überwiegen oder jedenfalls die Tätigkeit insgesamt prägen. Auch wenn der Bereich der Korrekturtätigkeit, für den die Klägerin Zeitanteile der nach ihrer Ansicht nicht wissenschaftlichen Tätigkeit nicht konkret dargelegt habe, isoliert betrachtet würde, erschließe sich nicht, dass die wissenschaftliche Tätigkeit hier eine untergeordnete Rolle spiele. Die Behauptung, das Korrekturlesen erfordere nur die Fähigkeit, Buchstaben und andere Zeichen zu vergleichen, sei nicht nachvollziehbar. Vielmehr diene das Korrekturlesen von Druckfahnen einer inhaltlichen Kontrolle, die Teil der wissenschaftlichen Tätigkeit sei. 35

b) Diese Erwägungen sind nicht frei von Rechtsfehlern. 36



aa) Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, dass es der Einordnung der Tätigkeit der Klägerin als wissenschaftlich nicht entgegensteht, dass sie zum Teil nicht namentlich in Veröffentlichungen genannt wurde. Einer Tätigkeit wird nicht dadurch der wissenschaftliche Zuschnitt entzogen, dass ein nach wissenschaftlichen Methoden verfasster Beitrag die Autorenschaft nicht (vollständig) ausweist. Auch die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der Einordnung der Tätigkeit der Klägerin als wissenschaftlich stehe nicht entgegen, dass sie ihre Arbeit in einem Team ausgeübt hat, hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung stand. Ein ernsthafter, planmäßiger Versuch zur Ermittlung der Wahrheit liegt nicht nur dann vor, wenn die Bemühungen um einen Erkenntnisgewinn durch die betreffende Person allein erfolgt. Es ist vielmehr von der jeweiligen Wissenschaftsdisziplin, der zu erforschenden Thematik und den Rahmenbedingungen der wissenschaftlichen Einrichtung abhängig, ob die Gewinnung neuer Erkenntnisse in einem Team, durch einzelne Personen oder ggf. in einer Mischform erfolgt.

37

bb) Auch die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der Einordnung der Tätigkeit der Klägerin als wissenschaftliche Dienstleistung stehe nicht entgegen, dass sie fremde Manuskripte zu bearbeiten gehabt habe, ist nicht zu beanstanden. Insoweit kommt es darauf an, ob nach dem Vertragsinhalt von der Klägerin erwartet werden konnte, dass sie die Manuskripte Dritter unter Beachtung der wissenschaftlichen Entwicklung auch inhaltlich kritisch hinterfragt, sich damit auseinandersetzt und dass sie diese eigenen Reflexionen in ihre redigierende Tätigkeit einbringt. Insoweit hat das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt, dass die Bearbeitung eines Manuskripts, das mit wissenschaftlichen Methoden auf inhaltliche Richtigkeit geprüft und anhand eigener Erkenntnisse korrigiert und ergänzt wird, eine wissenschaftliche Tätigkeit darstellt. Darin liegt eine forschende Tätigkeit, die in einem bestimmten Bereich ein begründetes, geordnetes, für gesichert erachtetes Wissen hervorbringt. Allerdings genügt eine reine Anwendung von speziellen Sprachkenntnissen ohne eigene Reflexion nicht, um eine wissenschaftliche Tätigkeit anzunehmen. Soweit aber die eingereichten Manuskripte sprachlich, inhaltlich (historische Einordnung, Realia, epigraphische Charakteristika), und editorisch (Lesung, textkritischer Apparat) korrigiert

38

und erweitert werden (Ergänzungen der Inschriftfragmente, Auflösung von Abkürzungen, Übersetzungen der Inschriften, Datierung), sodann die Edition nach wissenschaftlichen Kriterien erschlossen wird und diese Tätigkeit den geschuldeten Aufgabenbereich prägt, spricht dies für einen wissenschaftlichen Zugschnitt. Anders liegt es, soweit die Bearbeitung fremder Manuskripte auf die redaktionelle Durchsicht und die Korrektur von Fahnen und Umbrüchen (Paginierung und Nummerierung, Typographie, Beseitigung von Druckfehlern) beschränkt ist und diese Arbeiten einen abtrennbaren Teil und den Schwerpunkt der Tätigkeit ausmachen.

cc) Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die von der Klägerin zu erbringenden Aufgaben seien wissenschaftlich geprägt gewesen, beruht allerdings nicht auf hinreichenden Tatsachenfeststellungen. Die Ausführungen in dem angefochtenen Urteil lassen nicht ausreichend erkennen, ob die der Klägerin nach dem Arbeitsvertrag übertragene Tätigkeit tatsächlich eigenständige Forschungen oder Reflexionen zur Sicherung oder Erweiterung ihres Kenntnisstandes verlangte und dies für ihre Tätigkeit prägend war oder ob sie sich auf die Anwendung von vorliegenden Erkenntnissen Dritter beschränkte. 39

(1) Das Landesarbeitsgericht hat keine tatsächlichen Feststellungen zum konkreten Inhalt der von der Klägerin geschuldeten Tätigkeiten getroffen. Solche Feststellungen ergeben sich weder aus dem Tatbestand noch aus den Gründen der angefochtenen Entscheidung. Die Einzelheiten zum Tätigkeitsinhalt der Klägerin sind sowohl im angefochtenen Urteil als auch in dem dort in Bezug genommenen Tatbestand des arbeitsgerichtlichen Urteils im streitigen Sachvortrag der Parteien aufgeführt. Daher ist für den Senat nicht erkennbar, auf der Grundlage welchen „unstreitigen und des als solchen zu behandelnden Sachverhalts“ die Beurteilung des Landesarbeitsgerichts erfolgte. 40

(2) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, es habe angesichts der Vereinbarung einer Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin und auf der Grundlage der schlüssigen Darlegungen der Beklagten der Klägerin im Rahmen ihrer sekundären Darlegungslast obliegen, eine arbeitsvertragswidrige Übertragung und Wahrnehmung von Aufgaben und Tätigkeiten, die nicht wissenschaftlicher Art sind, substantiiert darzulegen, was ihr nicht gelungen sei. Diese Würdigung hält der revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. 41

(a) Für die Voraussetzungen der Wirksamkeit einer Befristungsvereinbarung und damit auch für den persönlichen Anwendungsbereich des WissZeitVG ist der Arbeitgeber darlegungs- und beweispflichtig. Ist diese Frage streitig, muss daher zunächst dieser hinreichend konkreten Sachvortrag halten. Ergibt sich daraus, dass die vertraglich übertragene Tätigkeit wissenschaftlichen Zuschnitt hat, ist der Arbeitnehmer gehalten, auf den Vortrag des Arbeitgebers konkret zu erwidern, wenn er bestreiten will, dass die Befristungsvereinbarung dem WissZeitVG unterfällt. Anderenfalls gilt die Behauptung des Arbeitgebers, der persönliche Geltungsbereich des WissZeitVG sei eröffnet, als zugestanden. 42

(b) Von diesen Grundsätzen ist offenbar auch das Landesarbeitsgericht ausgegangen. Es hat die Darlegungen der Beklagten als schlüssig, das Vorbringen der Klägerin hingegen als nicht hinreichend substantiiert angesehen. Seine Ausführungen lassen aber nicht erkennen, welche genauen Angaben der Beklagten auf einen wissenschaftlichen Zuschnitt der Tätigkeit der Klägerin schließen lassen. Deshalb kann nicht beurteilt werden, ob und inwieweit überhaupt eine Verpflichtung der Klägerin bestand, sich konkret auf das Vorbringen der Beklagten einzulassen. Allein die Bezeichnung der Klägerin als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsvertrag genügt für einen entsprechend konkreten Vortrag der Beklagten zur Art der geschuldeten Tätigkeit nicht. Zwar kommt es darauf an, welche Tätigkeit nach dem Inhalt des Arbeitsvertrags von dem Arbeitnehmer zu erwarten ist. Dies bestimmt sich jedoch nicht allein nach der Tätigkeitsbezeichnung im schriftlichen Arbeitsvertrag, sondern maßgeblich auch nach den von den Parteien als vertraglich geschuldet angesehenen und von dem Arbeitnehmer auszuführenden Tätigkeiten. 43

(3) Schließlich ist auch nicht erkennbar, auf welchen tatsächlichen Feststellungen die Annahme des Landesarbeitsgerichts beruht, die Bearbeitung fremder Manuskripte stelle einen einheitlichen Arbeitsvorgang mit inhaltlicher, sprachlicher und editorischer Überprüfungs­tätigkeit dar, von dem die rein redaktionelle Korrekturtätigkeit nicht getrennt betrachtet werden könne. Die Klägerin hat detailliert zu unterschiedlichen Tätigkeiten im Rahmen der Bearbeitung der fremden Manuskripte bei unterschiedlichen Projekten im streitigen Befristungszeitraum vom 1. Januar 2010 bis zum 31. Dezember 2012 vorgetragen und dabei auch nach Zeitanteilen nachvollziehbar angegeben, dass in einzelnen Projekten reine Korrekturarbeiten anfielen. 44

V. Der Rechtsfehler führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung und zur Zurückverweisung der Sache zur weiteren Sachaufklärung an das Landesarbeitsgericht. Dabei wird das Landesarbeitsgericht unter Berücksichtigung des hierzu gehaltenen Vortrags der Parteien Tatsachenfeststellungen zu den von der Klägerin geschuldeten Tätigkeitsinhalten zu treffen haben. Anschließend wird das Landesarbeitsgericht erneut zu beurteilen haben, ob die der Klägerin übertragenen Aufgaben in einem das Arbeitsverhältnis prägenden Umfang wissenschaftlichen Zuschnitt haben. 45

VI. Die Zurückverweisung erübrigt sich nicht deshalb, weil der Befristungskontrollklage aus anderen Gründen stattgegeben werden kann (§ 563 Abs. 3 ZPO). Die Befristung ist nicht nach den vom Senat für Sachgrundbefristungen entwickelten Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs (*st. Rspr. des Senats seit BAG 18. Juli 2012 - 7 AZR 443/09 - BAGE 142, 308*) unwirksam. Diese Grundsätze finden bei sachgrundlosen Befristungen im Wissenschafts­bereich nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG grundsätzlich keine Anwendung, weil sich die zeitlichen Grenzen für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge in diesen Fällen aus der gesetzlichen Regelung ergeben, die ihrerseits durch die Freiheit von Wissenschaft, Forschung und Lehre (*Art. 5 Abs. 3 GG*) gerechtfertigt sind (*BAG 20. April 2016 - 7 AZR 614/14 - Rn. 26; 20. Januar 2016 - 7 AZR 376/14 - Rn. 37; 9. Dezember 2015 - 7 AZR 117/14 - Rn. 46*). Allerdings kann auch die Nutzung einer sachgrundlosen Befristung im Einzelfall rechtsmissbräuchlich 46

sein. Anhaltspunkte dafür, dass die Beklagte die durch § 2 Abs. 1 WissZeitVG eröffnete Befristungsmöglichkeit im Streitfall rechtsmissbräuchlich genutzt hat, sind aber weder vorgetragen noch sonst ersichtlich.

Gräfl

M. Rennpferdt

Waskow

Auhuber

Meißner