

Merkblatt

Befristung von Arbeitsverhältnissen

1. Allgemeines

Arbeitsverträge können sowohl unbefristet als auch befristet abgeschlossen werden. Während für die Beendigung eines unbefristeten Arbeitsvertrages eine Kündigung oder ein Aufhebungsvertrag erforderlich ist, endet ein befristeter Arbeitsvertrag grundsätzlich mit Ablauf der Frist.

2. Arten von Befristungen, Schriftform

Befristete Arbeitsverträge können entweder als zeitbefristete Verträge auf einen bestimmten Zeitraum (Beispiel: ein Monat, ein Jahr usw.) oder bis zu einem bestimmten Zeitpunkt (Beispiel: bis zum 31.12.202...) oder als zweckbefristete Verträge für einen bestimmten Zweck (Beispiele: Urlaubs- oder Krankheitsvertretung, Mitarbeit an einem bestimmten Projekt) abgeschlossen werden. Zeitbefristete Arbeitsverträge enden, ohne dass es einer Kündigung bedarf, zu dem vertraglich vereinbarten Zeitpunkt. Bei zweckbefristeten Verträgen muss eine Auslauffrist von zwei Wochen eingehalten werden. Diese Frist beginnt, sobald der Arbeitnehmer durch **schriftlichen** Hinweis des Arbeitgebers von der Erreichung des Zwecks erfährt.

Bei einer Zweckbefristung muss der Zweck, bei einer Zeitbefristung muss die Dauer beziehungsweise das Enddatum angegeben werden.

Möglich sind auch sog. Doppelbefristungen, bei der eine Zweckbefristung mit einer Zeitbefristung kombiniert wird. Sinnvoll ist das vor allem, wenn eine befristete Einstellung zur Vertretung erfolgt.

Wichtig ist, dass die Befristung schriftlich vereinbart wird, da sie ansonsten unwirksam ist. Eine unwirksame Befristung führt aber nicht zu einem unwirksamen Arbeitsvertrag, sondern zu einem unbefristeten (siehe dazu im Einzelnen unter 3.)!

Es empfiehlt sich ohnehin, den gesamten Arbeitsvertrag schriftlich abzufassen. Auch wenn es rechtlich ausreichend ist, dass jede Partei ein für die andere Partei vorgesehenes gleichlautendes Exemplar unterzeichnet und dieser zuleitet, sollte der Arbeitsvertrag aus Beweisgründen doppelt ausgefertigt und beide Ausfertigungen von Arbeitgeber **und** Arbeitnehmer unterschrieben werden. Ein Handzeichen oder eine Paraphe reichen zur Wahrung der Schriftform nicht aus; notwendig ist die Zeichnung mit ganzem Namen. Der Arbeitgeber sollte auch die Übergabe eines von beiden Seiten unterschriebenen Exemplars des Arbeitsvertrages vom Arbeitnehmer quittieren lassen oder dies zumindest anderweitig dokumentieren, zum Beispiel Einschreiben mit Rückschein bei Übersendung per Post.

Die Schriftform kann dabei auch durch eine **qualifizierte** elektronische Signatur ersetzt werden, aber nur, wenn **beide Parteien** ein gleich lautendes Dokument qualifiziert elektronisch signieren.

Eine andere Art der elektronischen Signatur ist nicht ausreichend.

Ein **unbefristeter** Arbeitsvertrag kommt auch zustande, wenn die Befristungsabrede nicht vor Arbeitsantritt von beiden Vertragsparteien unterschrieben ist, d.h. die Befristungsabrede muss **vor** Arbeitsantritt von Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterschrieben worden sein, um wirksam zu sein (Ausnahme: Der Arbeitgeber hat den wirksamen Abschluss des Vertrages erkennbar unter den Vorbehalt gestellt, dass dieser schriftlich erfolgt).

Befristetes Arbeitsverhältnis mit sachlichem Grund für die Befristung

Eine Befristung ist zunächst möglich, wenn ein sachlicher Grund hierfür vorliegt. Beispiele hierfür sind ein Arbeitsverhältnis auf Probe, Vertretung für einen anderen Arbeitnehmer, Projektarbeit, kurzfristiger übermäßiger Arbeitsanfall oder dringende Eilaufträge, die mit dem vorhandenen Personal nicht erledigt werden können.

Befristetes Arbeitsverhältnis ohne sachlichen Grund für die Befristung

Ein zeitbefristeter Arbeitsvertrag kann aber auch dann vereinbart werden, wenn kein sachlicher Grund für die Befristung vorliegt. Ohne sachlichen Grund ist die Befristung eines Arbeitsverhältnisses jedoch nur bei einer Neueinstellung zulässig, also nicht, wenn zu einem früheren Zeitpunkt mit demselben Arbeitgeber schon einmal ein unbefristetes oder ein (mit oder ohne Grund) befristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat (siehe ausführlich unter 7. zum Vorbeschäftigungsvorbehalt). Die Höchstdauer der sachgrundlosen Befristung beträgt bis zu zwei Jahre. Bis zu dieser Gesamtdauer ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines befristeten Vertrages möglich. Die Wirksamkeit der Verlängerung der Befristung hängt davon ab, dass

- die Verlängerung **vor** dem Ablauf des vorherigen Vertrages stattfindet,
- die Schriftform gewahrt wird und
- nur die Laufzeit verlängert wird und die bisherigen Vertragsbedingungen beibehalten werden (siehe unter 3.).

In einem Tarifvertrag kann eine andere Anzahl an Verlängerungen oder eine andere Höchstdauer der Befristung festgelegt werden, allerdings kann nach der Rechtsprechung des BAG nur eine Befristungsdauer von maximal sechs Jahren und eine höchstens neunmalige Verlängerung der Befristung bis zu dieser Gesamtdauer vereinbart werden. Auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber und -nehmer können im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages die Anwendung der entsprechenden tariflichen Regelungen vereinbaren.

3. Unwirksame Befristungen und ihre Folgen

Eine Befristung kann aus verschiedenen Gründen unwirksam sein. So führt die Verletzung des Schriftformerfordernisses zur Unwirksamkeit der Befristung. Auch eine unzulässige Verlängerung einer sachgrundlosen Befristung führt zur Unwirksamkeit; möglich ist es aber, an eine Befristung ohne Sachgrund gegebenenfalls einen befristeten Arbeitsvertrag mit Sachgrund anzuschließen. Rechtsfolge der Unwirksamkeit der Befristung ist nicht, dass der Arbeitsvertrag insgesamt unwirksam ist; stattdessen gilt der Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen, d.h. als unbefristet. Der Arbeitgeber kann dann frühestens zum vereinbarten Ende **ordentlich** kündigen, es sei denn, er hat sich die Möglichkeit zur ordentlichen Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt im

Arbeitsvertrag vorbehalten (siehe unter 8.). Etwas anderes gilt, wenn die Befristung nur wegen Verstoßes gegen die Schriftform unwirksam ist: In diesem Fall kann das Arbeitsverhältnis auch vor dem vereinbarten Ende unter Beachtung sonstiger gesetzlicher Bestimmungen **ordentlich** gekündigt werden.

Für die Kündigung gelten im Fall der unwirksamen Befristung die allgemeinen Regeln des Kündigungsschutzrechts, so dass z.B. bei einem Betrieb, auf den das Kündigungsschutzgesetz anwendbar ist, eine Kündigung nach Ablauf der Wartezeit von sechs Monaten sozial gerechtfertigt sein muss. Auch das Bestehen eines besonderen Kündigungsschutzes – wie zum Beispiel bei Schwerbehinderten oder in Elternzeit befindlichen Arbeitnehmern – muss beachtet werden. Einzelheiten zur Kündigung entnehmen Sie bitte unseren diesbezüglichen Merkblatt [Kündigungsgrund und Kündigungsschutz](#).

Achtung: Wird das Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer mit Wissen des Arbeitgebers über den vereinbarten Beendigungszeitpunkt hinaus oder nach Zweckerreichung ohne entsprechende schriftliche (und zulässige) Vereinbarung fortgesetzt, entsteht ebenfalls ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, wenn der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht oder die Zweckerreichung unverzüglich mitteilt.

Werden bei der Verlängerung der Befristung die Vertragsbedingungen (auch zum Vorteil des Arbeitnehmers!) geändert, liegt nach der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung ein Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrages vor, was bei einer sachgrundlosen Befristung dazu führt, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entsteht. Etwaige Vertragsänderungen sollten mit ausreichendem zeitlichem Abstand zu einer Verlängerung der Befristung vereinbart werden.

4. Erleichterte Befristung bei der Beschäftigung Älterer

Mit Arbeitnehmern, die bei Beginn der Beschäftigung das 52. Lebensjahr vollendet haben und unmittelbar zuvor mindestens vier Monate beschäftigungslos gewesen sind, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme teilgenommen haben, können ohne sachlichen Grund befristete Arbeitsverträge bis zu fünf Jahren abgeschlossen werden. Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch deren mehrfache Verlängerung möglich, wobei eine Vielzahl von Verlängerungen kritisch gesehen wird. Zugelassen ist nur die kalendermäßige Befristung, nicht eine Zweckbefristung.

Bisher offen gelassen hat das BAG die Frage, ob das Verbot der Vorbeschäftigung gilt (siehe unter 7.); es hat allerdings Zweifel an der Zulässigkeit einer wiederholten Befristung älterer Arbeitnehmer geäußert, so dass eine erneute sachgrundlose Befristung nach Vertragsende auch nach Ablauf von vier Monaten mit erheblichen Unsicherheiten behaftet ist.

Um überprüfen zu können, ob die Voraussetzungen für diese Art der Befristung eines Arbeitsverhältnisses vorliegen, steht dem Arbeitgeber ein Fragerecht zu.

5. Erleichterungen für Existenzgründer

In den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von vier Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer von vier Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung

eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Es gilt das Verbot der Vorbeschäftigung (siehe unter 7.).

Die Erleichterungen gelten aber nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen (Verschmelzungen, Umwandlungen u. ä.).

Maßgebend für den Zeitpunkt der Gründung ist die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, die der Gemeinde oder dem Finanzamt mitzuteilen ist.

6. Befristungen aufgrund spezialgesetzlicher Regelungen

Weitere Befristungsmöglichkeiten für Beschäftigungsverhältnisse aufgrund spezialgesetzlicher Vorschriften sollen hier nur kurz erwähnt werden; für Fragen hierzu wenden Sie sich bitte an Ihre IHK:

- Ersatzeinstellung für Mütter und Elternzeitberechtigte (BEEG),
- Vertretung von Beschäftigten nach dem Pflegezeitgesetz.

7. Ausschluss der Befristung / Verhältnis zur vorherigen Beschäftigung

An ein unbefristetes oder ein befristetes Arbeitsverhältnis kann ein **ohne sachlichen Grund** befristetes Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber **nicht angeschlossen werden** (sogenanntes Vorbeschäftigungsvorbot, § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG). Da auch bei einem Verstoß gegen das Verbot der Vorbeschäftigung nur die Befristung unwirksam ist, nicht aber der Arbeitsvertrag als solcher, wird in derartigen Fällen ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet (siehe oben unter 3.). Zu einer wirksamen Befristung kommt es nur, wenn auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis oder eine Befristung mit oder ohne Sachgrund ein mit Sachgrund befristeter Arbeitsvertrag folgt.

Das Vorbeschäftigungsvorbot, das nach dem Gesetzeswortlaut (§ 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG) zeitlich uneingeschränkt gilt, hatte das Bundesarbeitsgericht in seiner Rechtssprechung auf einen Zeitraum von drei Jahren zwischen dem Ende des vorangegangenen und dem Beginn des sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnisses begrenzt.

Diese Auslegung durch das BAG hat das Bundesverfassungsgericht (BVerfG für verfassungswidrig gehalten. Das BVerfG geht zwar auch davon aus, dass in bestimmten Fällen der Anwendungsbereich des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG durch die Fachgerichte eingeschränkt werden kann und muss, allerdings nur dann, wenn eine Gefahr der Kettenbefristung durch Ausnutzung der Unterlegenheit von Beschäftigten nicht bestehe und das Verbot der sachgrundlosen Befristung nicht erforderlich sei, um das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigteform zu erhalten. Dies kann nach Auffassung des BVerfG insbesondere der Fall sein, wenn eine Vorbeschäftigung **sehr lange zurückliegt, ganz anders geartet oder von sehr kurzer Dauer** gewesen ist. Als Beispiele nennt das Bundesverfassungsgericht geringfügige Nebenbeschäftigungen während der Schul- oder Studienzeit, Tätigkeiten von Werkstudenten oder die lange zurückliegende Beschäftigung von Arbeitnehmern, die sich später beruflich vollkommen neu orientiert hätten. Mit dieser einschränkenden Auslegung durch das BVerfG ist eine rechtssichere Beantwortung der Frage, ob das Verbot der Vorbeschäftigung für ein bestimmtes Arbeitsverhältnis gilt oder nicht, je nach Sachverhalt derzeit kaum möglich. Diesbezüglich helfen auch die Entscheidungen des BAG, die nach dem Urteil des BVerfG ergangen sind, nur sehr beschränkt:

Zu der Frage, wann eine Beschäftigung **sehr lange zurückliegt**, hat das BAG entschieden, dass eine erneute sachgrundlose Befristung auch dann gegen das Vorbeschäftigungsvorbot verstößt, wenn zwischen dem Ende der Vorbeschäftigung und dem Beginn der neuen Beschäftigung **15 Jahre** vergangen sind. In einer weiteren Entscheidung hat es einen Zeitraum von **22 Jahren** zwischen zwei Beschäftigungen für ausreichend lang gehalten, damit das Vorbeschäftigungsvorbot nicht greift, soweit keine besonderen Umstände für eine abweichende Wertung sprechen.

Schwierigkeiten wirft auch die Frage auf, was unter einer **ganz anders gearteten Tätigkeit** zu verstehen ist. Für notwendig hält es das BAG, dass die Tätigkeit Kenntnisse und Fähigkeiten erfordert, die sich wesentlich von denen unterscheiden, die für die Vorbeschäftigung erforderlich waren.

Ungesichert ist schließlich, unter welchen Voraussetzungen das BAG eine Beschäftigung für eine von **sehr kurzer Dauer** hält. In einer Entscheidung aus dem Jahr 2021 nennt das BAG hierfür einen Zeitraum von längstens drei Monaten.

Um die Frage einer möglichen Vorbeschäftigung zu klären, besteht für den Arbeitgeber ebenfalls ein Fragerecht.

Mehrere Befristungen **mit Sachgrund** können grundsätzlich aufeinander folgen. Auch ein Wechsel des Sachgrundes ist dabei erlaubt. Allerdings hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) darauf hingewiesen, dass bei der Prüfung, ob die Verlängerung einer Vertretungsbefristung mit Sachgrund sachlich gerechtfertigt ist, alle Umstände des jeweiligen Einzelfalls berücksichtigt werden müssten. Hierzu gehörten auch die Anzahl und die Gesamtdauer der in der Vergangenheit mit demselben Arbeitnehmer geschlossenen Arbeitsverträge. Dennoch stellt das Gericht klar, dass aus dem bloßen Umstand, dass ein Arbeitgeber gezwungen sei, wiederholt oder dauerhaft auf befristete Vertretungen zurückzugreifen und dass der Vertretungsbedarf auch durch Abschluss unbefristeter Verträge gedeckt werden könne, weder automatisch folge, dass kein sachlicher Grund für die Befristung gegeben sei, noch dass die Befristung missbräuchlich erfolge. Daher müssen die deutschen Arbeitsgerichte bei Mehrfachbefristungen prüfen, ob ein sogenannter institutioneller Rechtsmissbrauch vorliegt. Dabei sind alle Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen; vor allem kommt es nach der Rechtsprechung des BAG auf die Gesamtdauer der Beschäftigung und die Anzahl der Befristungen bzw. auf die Kombination dieser beiden Faktoren an. Das BAG hat dazu ein Stufenmodell entwickelt. In der Regel ist in der ersten Stufe davon auszugehen, dass kein Missbrauch vorliegt, in der zweiten Stufe ist eine Missbrauchskontrolle anhand der vom Arbeitnehmer vorzutragenden Umstände durchzuführen, in der dritten Stufe ist ein Missbrauch indiziert und der Arbeitgeber muss ihn entkräften. Eine tabellarische Übersicht hierzu finden Sie am Ende dieses Merkblatts.

8. Befristetes Arbeitsverhältnis und Kündigung

Da das befristete Arbeitsverhältnis endet, ohne dass eine Kündigung erforderlich ist, kann es grundsätzlich auch weder durch den Arbeitnehmer noch durch den Arbeitgeber vor Vertragsablauf gekündigt werden. Etwas anderes gilt, wenn das Recht zur ordentlichen Kündigung anderweitig – im anwendbaren Tarifvertrag oder im Einzelarbeitsvertrag – vereinbart worden ist oder ein wichtiger Grund vorliegt, der zu einer außerordentlichen („fristlosen“) Kündigung berechtigt. Kann das Arbeitsverhältnis gekündigt werden, sind bei Kündigungsausspruch gegebenenfalls Regelungen zum allgemeinen Kündigungsschutz und zum besonderen Kündigungsschutz zu beachten.

Einzelheiten zur Kündigung entnehmen Sie bitte unseren diesbezüglichen Merkblättern Kündigung in Kleinbetrieben und Kündigungsschutzgesetz.

Bei Vereinbarung einer Probezeit ist die Neuregelung in § 15 Abs. 3 TzbfG zu beachten: Wird eine Probezeit vereinbart, so muss diese in einem angemessenen Verhältnis zur Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen. Keinen Hinweis gibt es im Gesetz zu der Frage, wann die geforderte Angemessenheit gegeben ist; insbesondere ist unklar welche Rolle die Art der Tätigkeit spielen soll. Für den Fall eines Verstoßes gegen diese Vorschrift soll der Rechtsprechung des BAG zufolge die zweiwöchige Kündigungsfrist in der Probezeit (§ 622 Abs. 3 BGB) nicht greifen.

Eine vorzeitige Beendigung ist auch dann möglich, wenn das befristete Arbeitsverhältnis für die Dauer der Lebenszeit der Person oder über einen Zeitraum von mehr als fünf Jahren eingegangen worden ist. In diesen Fällen kann von dem Arbeitnehmer nach fünf Jahren Dauer der Beschäftigung mit einer Frist von sechs Monaten gekündigt werden.

Die Entbehrlichkeit der Kündigung bei Ablauf der Befristung bedeutet auch, dass Regelungen zum besonderen Kündigungsschutz bei Beendung des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Befristung nicht greifen. Das Arbeitsverhältnis endet daher mit Ablauf der Frist auch dann, wenn der Arbeitnehmer zum Beispiel schwerbehindert oder Mitglied des Betriebsrates oder eine Arbeitnehmerin schwanger oder im Mutterschutz ist.

9. Hinausschieben des Endes des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen der Regelaltersgrenze

Aufgrund des Fachkräftemangels haben Arbeitgeber häufig ein Interesse daran, das Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitnehmer über dessen Rentenbeginn hinaus fortzusetzen. Problematisch daran ist, dass Arbeitsverträge in aller Regel auf den Eintritt der Regelaltersgrenze befristet sind. Wird nun das Arbeitsverhältnis einfach fortgesetzt, entsteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis (siehe unter 3.). Liegt kein sachlicher Grund für eine Befristung vor, könnte das Arbeitsverhältnis auch nicht erneut befristet werden (siehe unter 7.).

Hier kann § 41 S. 3 SGB VI helfen. Nach dieser Regelung können Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wenn der Arbeitsvertrag das Ende des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen der Regelaltersgrenze vorsieht, durch eine **schriftliche** Vereinbarung **während des Arbeitsverhältnisses** (also nicht im ersten Arbeitsvertrag) den Beendigungszeitpunkt - gegebenenfalls auch mehrfach - hinausschieben. Voraussetzung ist auch hier, dass die Vereinbarung über das Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts noch während der Laufzeit des bisherigen Arbeitsverhältnisses geschlossen wird. Die Frage, ob die sonstigen Vertragsbedingungen unverändert bleiben müssen (siehe oben unter 3.), ist umstritten. Sicherheitshalber sollte daher in der Vereinbarung über das Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts der weitere Inhalt des Arbeitsvertrages nicht geändert werden.

10. Ausbildungsverhältnis und anschließende Befristung

Im Anschluss an ein Ausbildungsverhältnis kann ein befristeter Arbeitsvertrag ohne Sachgrund abgeschlossen werden, da das Ausbildungsverhältnis kein Arbeitsverhältnis darstellt. Ein einmaliger Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages kann über § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 TzBfG erfolgen, weitere befristete Verträge können hierauf nicht gestützt werden. Die zeitliche Dauer der Befristung ist explizit nicht ge-regelt, ist aber entsprechend der Regelung in § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG auf die

Höchstdauer von zwei Jahren zu beschränken.

11. Informationspflichten

Der Arbeitgeber hat bei ihm befristet beschäftigte Arbeitnehmer über entsprechende unbefristete Arbeitsplätze zu informieren, die besetzt werden sollen. Soweit der Arbeitgeber die betroffenen Arbeitnehmer nicht individuell informiert, kann die Information durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter Stelle im Betrieb und Unternehmen erfolgen, zu denen ungehinderter Zugang besteht z.B. am schwarzen Brett oder im Intranet. Befristet beschäftigten Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat und die ihrem Arbeitgeber in Textform mitgeteilt haben, dass sie den Wunsch nach einem unbefristeten Arbeitsverhältnis haben, muss eine begründete Antwort in Textform innerhalb eines Monats nach Zugang der Anzeige erteilt werden, § 18 Abs. 2 TzBfG.

Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer diesen Wunsch in den zwölf Monaten davor schon einmal angezeigt hat.

Tabelle zur Missbrauchskontrolle

Gesamtdauer der Befristung		Anzahl der Verlängerungen	Missbrauchskontrolle in der Regel
Bis 8 Jahre	oder	Bis zu 12 Verlängerungen	nein
Bis 6 Jahre	und	Bis zu 9 Verlängerungen	
Mehr als 8 Jahre	oder	Mehr als 12 Verlängerungen	Ja, Arbeitnehmer muss vortragen
Mehr als 6 Jahre	und	Mehr als 9 Verlängerungen	
Mehr als 10 Jahre	oder	Mehr als 15 Verlängerungen	Missbrauch indiziert, Arbeitgeber muss entkräften
Mehr als 8 Jahre	und	Mehr als 12 Verlängerungen	

Hinweis:

Diese Veröffentlichung enthält keine abschließende Darstellung, sondern dient Ihrer Information. Die hierin enthaltenen Angaben sind mit der größtmöglichen Sorgfalt erstellt worden. Dennoch kann für Vollständigkeit und Richtigkeit keine Gewähr übernommen werden