

Aktenzeichen: 2 AZR 107/82

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 25. August 1983

- 2 AZR 107/82 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 23. Juli 1981

Köln

- 6 Ca 1850/81 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 6. Januar 1982

Köln

- 5 (16) Sa 597/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag - Angabe des Grundes

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; BAT SR 2 y

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 107/82

5 (16) Sa 597/81 Köln

Verkündet am
25. August 1983

Bittner,

IM NAMEN DES VOLKES !

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. August 1983 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Prof. Dr. Röhsler und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Ramdohr und Brenne für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 6. Januar 1982 - 3 (16) Sa 597/81 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 23. Juli 1983 - 6 Ca 1850/81 - wird zurückgewiesen.
3. Die Beklagte trägt auch die Kosten der Berufung und der Revision.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Rechtswirksamkeit der Befristungen der in der Zeit ab dem 1. Dezember 1975 zwischen ihnen abgeschlossenen Verträge.

Die Klägerin, eine promovierte Historikerin, war seit dem 1. Dezember 1975 aufgrund mehrerer jeweils befristeter Verträge ununterbrochen bei der beklagten Stadt tätig. Die ersten fünf zwischen den Parteien abgeschlossenen Verträge wurden als "Volontärvertrag" bezeichnet und enthielten u.a. jeweils folgende Vereinbarungen:

"§ 1

Frau B
wird vom ... bis ... als Museumsassistentin beschäftigt, um berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen für die Berufstätigkeit als Kunsthistorikerin zu erwerben.

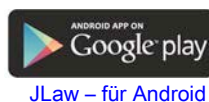
§ 3

(2) Die monatliche Vergütung beträgt 1.631,-- DM."

Derartige Verträge wurden abgeschlossen für die Zeit



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



-3-

vom 1. Dezember 1975 bis 30. November 1976,
vom 1. Dezember 1976 bis 30. November 1977,
vom 1. Dezember 1977 bis 31. Mai 1978,
vom 1. Juni 1978 bis 31. Oktober 1978 und
vom 1. November 1978 bis 31. März 1979.

Für die sich anschließende Zeit vom 1. April 1979 bis zum
31. März 1981 wurden drei weitere, gleichfalls befristete Ver-
träge geschlossen und zwar

vom 1. April 1979 bis 31. Mai 1979,
vom 1. Juni 1979 bis 31. Dezember 1979 und
vom 1. Januar 1980 bis 31. März 1981.

Nach dem letzten Arbeitsvertrag sollte die Klägerin "ab 1.1.
1980 bis 31.3.1981 als wissenschaftliche Referentin unter Ein-
gruppierung in die Vergütungsgruppe II BAT beschäftigt" werden.
In dem Arbeitsvertrag wurde auf den BAT und die diesen ergänzen-
den, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge Bezug genommen.
Eine Weiterbeschäftigung der Klägerin, deren Vergütung zuletzt
ca. 4.000,-- DM monatlich betrug, über den 31. März 1981 hinaus,
lehnte die Beklagte ab.

Mit ihrer am 9. März 1981 beim Arbeitsgericht Köln erhobe-
nen Klage hat die Klägerin neben der Feststellung, daß zwischen
den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht, auch
die Verurteilung der Beklagten, sie als wissenschaftliche Refe-
rentin zu beschäftigen, begehrt. Sie hat die Auffassung vertre-



ten, die Volontärverträge seien nicht zum Zwecke ihrer Ausbildung, sondern allein aus haushaltspolitischen Gründen abgeschlossen worden, weil eine Planstelle für sie nicht vorhanden gewesen sei. Eine solche sei ihr von Prof. Dr. Bo des öfteren in Aussicht gestellt worden. Die Zeit bis dahin habe durch befristete Verträge überbrückt werden sollen. Auch für die letzten drei Verträge gebe es keinen sachlichen Grund. Insbesondere könne von der Beklagten nicht angeführt werden, sie, die Klägerin, sei nur für die Durchführung der Dom-Ausstellung beschäftigt worden. Sie habe nämlich in der ganzen Zeit ihrer Tätigkeit für die Beklagte laufend Ausstellungen der Beklagten betreut. Weil solche auch in der Zukunft anfielen, handele es sich dabei um von der Beklagten dauernd wahrzunehmende Aufgaben, so daß es insoweit an einem sachlichen Grund für den Abschluß befristeter Arbeitsverträge fehle.

Die Klägerin hat beantragt,

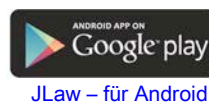
1. festzustellen, daß zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht, nach dem die Klägerin als wissenschaftliche Referentin in den historischen Museen der Beklagten mit einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden zu beschäftigen ist;
2. die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin als wissenschaftliche Referentin in den historischen Museen der Beklagten mit einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden entsprechend den bei ihr üblichen Bedingungen und dem BAT zu beschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat zur Begründung vorgetragen, für alle mit der Klage-



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



rin geschlossenen Verträge habe ein sachlicher Grund bestanden. Die Volontärverträge seien zum Zwecke der Ausbildung abgeschlossen worden. Es habe der Klägerin Gelegenheit gegeben werden sollen, berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen für die Berufstätigkeit als Kunsthistorikerin zu erwerben. Auch die Dauer der befristeten Volontärverträge von insgesamt drei Jahren und einigen Monaten sei sachlich gerechtfertigt, da dieser Zeitraum der praxisorientierten Ausbildung erforderlich sei, um den Volontär in die Lage zu versetzen, selbständig Museumsarbeiten zu verrichten. Für die befristete Beschäftigung in der Zeit vom 1. April 1979 bis zum 31. März 1981 sei die Dom-Ausstellung der sachliche Grund gewesen. Dabei sei zuzugeben, daß es sich bei den drei in dieser Zeit abgeschlossenen Verträgen um ein einheitliches Arbeitsverhältnis gehandelt habe. Die Tatsache, daß die ersten beiden Verträge nicht als Arbeitsverträge gekennzeichnet gewesen seien, habe allein haushaltstechnische Gründe gehabt. Im Rahmen dieses Vertragsverhältnisses habe die Klägerin allein Aufgaben zu erledigen gehabt, die in unmittelbarem Zusammenhang mit der Vorbereitung, Durchführung und Abwicklung der Ausstellung gestanden hätten. Dieses Ausstellungsprojekt sei am 31. März 1981 abgewickelt gewesen. Soweit die Klägerin in dieser Zeit andere Aufgaben wahrgenommen habe, fielen diese nicht ins Gewicht und berührten den Inhalt des Arbeitsvertrages nicht.

Die Klägerin hat erwidert, sie habe in allen Bereichen eines historischen Museums gearbeitet, nämlich bei der Pflege und wissenschaftlichen Aufarbeitung der vorhandenen oder neu erworbenen Objekte, der Präsentation dieser Objekte entweder als Daueraus-

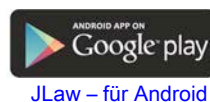


stellung oder als Wechselausstellung sowie bei der wissenschaftlichen Auskunfterteilung über eingereichte oder abgebildete Objekte und bei der Zusammenarbeit mit anderen Museen, Ausstellungen und ähnlichen Einrichtungen. Als eine Art Ausbildung bzw. Einarbeitung könnten bestenfalls die beiden ersten Volontärverträge vom 1. Dezember 1975 bis zum 30. November 1976 und vom 1. Dezember 1976 bis zum 30. November 1977 gelten. Demzufolge habe der Zeuge Prof. Dr. Bo auch die eigentliche Ausbildungszeit auf zwei Jahre und weniger begrenzt. Im übrigen sei darauf abzustellen, was bei Vertragsschluß jeweils beabsichtigt gewesen sei. Sie, die Klägerin, habe bereits bei Beginn der Tätigkeit ein volles Studium als Historikerin abgeschlossen gehabt. Es sei deshalb nur noch um eine praktische Unterweisung im allgemeinen Museumsdienst gegangen. Im Anschluß an die ersten beiden Volontärverträge seien dann die haushaltsmäßigen Mängel, die jedoch keinen Grund für eine Befristung abgeben könnten, mit angeblich zeitlich begrenzten Aufgabenstellungen kaschiert worden. Tatsächlich sei sie voll in die eigentliche Museumsarbeit integriert worden, wobei sie sich auf die wissenschaftliche Betreuung der vorhandenen astronomischen Geräte und wissenschaftlichen Instrumente spezialisiert habe. Sie sei dabei gewesen, das zunächst umfangreiche Material zu sichten und katalogmäßig aufzuarbeiten, eine Arbeit, die durch ihren Weggang jäh unterbrochen worden sei.

Auch bei dem Projekt der Dom-Ausstellung handele es sich keineswegs um eine Einzelleistung außerhalb des musealen Aufgabenbereiches, denn ursprünglich sei mit der Durchführung ein fest



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



angestellter Museumsmitarbeiter beauftragt worden, während man ihr späterhin, um sie zu halten, diese Aufgabe übertragen habe. Da sie insgesamt ständig museumsspezifische Aufgaben erfüllt habe, die so lange andauerten, wie das Museum überhaupt existiere, müsse die Rechtmäßigkeit der befristeten Arbeitsverträge verneint werden.

Das Arbeitsgericht hat unter Abweisung der Klage im übrigen festgestellt, daß zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit besteht, in dem die Klägerin wissenschaftliche Referentin in den historischen Museen der Beklagten mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden ist. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist begründet. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts besteht zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit über den 31. März 1981 hinaus.

I. Das Landesarbeitsgericht hat unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Befristungskontrolle angenommen, nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme bestehe für die Verträge aus der Zeit vom 1. April 1979 bis zum 31. März 1981 ein sachlicher Grund, so daß durch diese Vertragsvereinbarung ein



evtl. vorher auf unbestimmte Zeit bestehendes Arbeitsverhältnis jedenfalls zulässigerweise wieder in ein Arbeitsverhältnis auf befristete Zeit abgeändert worden wäre. Auch wenn die Aufspaltung dieses Arbeitsverhältnisses in drei Teilverträge sowie die Bezeichnung des zweiten Vertrages als Werkvertrag unzulässig seien, so ergebe sich doch bereits aufgrund der Vertragsunterlagen, daß die Klägerin in dieser Zeit im Rahmen des für die Dom-Ausstellung gebildeten wissenschaftlichen Ausstellungssekretariates habe beschäftigt werden sollen und auch beschäftigt worden sei. Die Beschäftigung mit einer derartigen zeitlich befristeten Aufgabe müsse als sachlich begründet angesehen werden.

Verständige und verantwortungsbewußte Parteien hätten in dieser Lage eine Befristung vereinbart, denn die Betreuung bestimmter Ausstellungen durch die Museen der Beklagten falle nur von Fall zu Fall an, stelle auch nach der Bekundung des Zeugen Dr. S keine durchgehende, permanent andauernde Museumstätigkeit dar. Da es sich um den Einsatz für eine bestimmte, fest begrenzte Aufgabe gehandelt habe und die Beklagte nicht etwa die Klägerin abwechselnd für weitere bestimmte Aufgaben jeweils befristet eingesetzt habe, erscheine es dem Berufungsgericht (noch) billigenswert, wenn dieses Vertragsverhältnis von den Kündigungsschutzbestimmungen nicht berührt werde.

Selbst wenn man dieser Rechtsauffassung nicht folge, ändere dies am Ergebnis nichts, denn auch die Befristung der Volontärverträge in der Zeit vom 1. Dezember 1977 bis zum 31. März 1979 sei entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts zulässig gewesen.



Nach dem Inhalt der Aussage von Prof. Dr. Bo sei nämlich zu berücksichtigen, daß die in Rede stehende Ausbildung eines Museumsassistenten zeitlich nicht fixiert sei und diese Ausbildung außerdem eine freiwillige Aufgabe der Träger der Museen sei. Bei dieser Sachlage könne nicht die Rede davon sein, daß die Ausbildungszeit generell auf zwei Jahre begrenzt sei. Auch der weitere Einsatz der Klägerin habe nach der Bekundung des Zeugen Prof. Dr. Bo ausdrücklich der Erweiterung ihrer Ausbildung gedient, was einen billigen sachlichen Grund darstelle. Auch wenn die Klägerin in ihrer mehr als dreijährigen Volontärzeit mit üblichen Museumsarbeiten beschäftigt worden sei, erlaube dies nicht den Schluß, damit sei eine Beschäftigung außerhalb des Vertragszweckes dieser Ausbildung erfolgt.

II. Dieser Würdigung des Landesarbeitsgerichts kann weder in der Begründung noch im Ergebnis gefolgt werden.

1. Nach den vom Großen Senat (Beschuß vom 12. Oktober 1960 - GS 1/59 - BAG 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) aufgestellten und von der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts fortgeführten Grundsätzen (vgl. u.a. zuletzt die auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmten Senatsurteile vom 14. Januar 1982 - 2 AZR 245/80 - und - 2 AZR 254/81 -, AP Nr. 64 und 65 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) ist die an sich zulässige Befristung von Arbeitsverträgen dann unwirksam, wenn dadurch Kündigungsschutzbestimmungen umgangen werden und hierfür kein sachlich rechtfertigender Grund vorliegt. Befristete Arbeitsverträge müssen ihre sachliche



Rechtfertigung, und zwar auch hinsichtlich der Vertragsdauer, so in sich tragen, daß sie die Kündigungsschutzvorschriften sachlich nicht beeinträchtigen. Bereits bei Abschluß des jeweiligen Arbeitsvertrages muß ersichtlich sein, daß sowohl die Befristung als auch die Zeitdauer des Vertrages entweder im Arbeitsleben üblich ist, sofern dies der Auffassung verständiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner entspricht, oder nach den konkreten, sich auf das jeweilige Arbeitsverhältnis auswirkenden Umständen des Einzelfalles sachlich gerechtfertigt ist.

Fehlt es für die Befristung oder deren Dauer an einem sachlichen Grund, dann wird das unwirksam befristete Arbeitsverhältnis durch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ersetzt.

2. Bei der Würdigung, ob ein sachlicher Grund vorliegt, geht es um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffes, die im Revisionsverfahren nur beschränkt nachprüfbar ist (vgl. BAG vom 22. September 1961 - 1 AZR 36/60 - AP Nr. 20 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Eine Rechtsverletzung liegt insoweit nur vor, als das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff des sachlichen Grundes verkannt oder unrichtig angewandt oder Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat, oder wenn seine Bewertung des Sachverhalts wegen Außerachtlassung wesentlicher Umstände offensichtlich fehlerhaft ist (vgl. u.a. BAG vom 11. Februar 1982 - 2 AZR 368/81 - AP Nr. 25 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt).



3. Auch unter Berücksichtigung dieser eingeschränkten Überprüfungsmöglichkeit hält das Urteil des Landesarbeitsgerichts der revisionsgerichtlichen Überprüfung nicht stand, weil bei der Bewertung der letzten Befristung wesentliche Umstände nicht berücksichtigt worden sind.

a) Das Berufungsgericht ist zwar zu Recht davon ausgegangen, daß der vorübergehende Bedarf für einen wissenschaftlichen Mitarbeiter an einem Museum wegen der Vorbereitung und Durchführung einer aus dem Rahmen des Museumsalltags fallenden Ausstellung ein sachlicher Grund für eine Befristung sein kann. Das Landesarbeitsgericht hat aber übersehen, daß die Beklagte sich vorliegend nicht auf eine Aufgabe von begrenzter Dauer aufgrund des schriftlichen Arbeitsvertrages berufen kann. Beide Parteien sind tarifgebunden aufgrund Verbandszugehörigkeit, außerdem haben sie in § 2 des Arbeitsvertrages auf den BAT und die diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge Bezug genommen. Nach § 2 y des BAT gelten für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und Aushilfsangestellte die Sonderregelungen 2 y (SR 2 y). In Nr. 1 dieser Sonderregelungen wird wiederum zwischen diesen drei Fällen von befristeten Arbeitsverhältnissen unterschieden. Danach ist ein Angestellter, dessen Arbeitsverhältnis mit Ablauf einer kalendermäßig bestimmten Frist endet, Zeitangestellter. Das Arbeitsverhältnis eines Angestellten für Aufgaben von begrenzter Dauer setzt dagegen nach Nr. 1 b SR 2 y voraus, daß der Angestellte für eine im Arbeitsvertrag bestimmte Aufgabe eingestellt wird u n d im Arbeitsvertrag angegeben wird, zu welchem Zeitpunkt oder bei Eintritt



welchen Ereignisses das Arbeitsverhältnis endet. Durch die genaue Bezeichnung der übertragenen Aufgaben unterscheidet sich also der Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer vom Zeitangestellten (Böhm/Spiertz, BAT, Ordner II, Anm. 8 zu Nr. 1 SR 2 y).

Nach Nr. 2 der Anlage SR 2 y (zu § 4 BAT - Schriftform, Nebenabreden) ist im Arbeitsvertrag zu vereinbaren, welche der drei in Nr. 1 genannten Vertragstypen gelten soll. Anstellung auf Zeit und für Aufgaben von begrenzter Dauer schließen einander aus (Crisolli/Tiedtke/Ramdohr, Das Tarifrecht der Angestellten im öffentlichen Dienst, Teil II, Anlage SR 2 y Nr. 1 Anm. 1; Böhm/Spiertz, aaO; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, BAT, Band II, Erläuterung 2 zu Nr. 1 SR 2 y und Breier/Kiefer/Uttlinger, BAT, 5. Aufl., Erläuterung 2 zu Nr. 1 SR 2 y).

b) Vorliegend ist der Arbeitsvertrag für die Zeit vom 1. Januar 1980 bis zum 31. März 1981 befristet, ohne daß die der Klägerin übertragenen Aufgaben bezeichnet sind. Nach der Definition der Tarifvertragsparteien ist damit die Klägerin als Zeitangestellte eingestellt worden. Da sich die Beschäftigung als Zeitangestellte und als Angestellte von begrenzter Dauer nach dem erklärten Willen der Tarifvertragsparteien ausschließen sollen, kann die beklagte Stadt sich nicht darauf berufen, die Klägerin habe **a u c h** oder eigentlich für Aufgaben von begrenzter Dauer eingestellt werden sollen.

Das entspricht auch dem Sinn und Zweck der tarifvertraglichen Regelung. Der erkennende Senat hat bereits im Urteil vom 29. April 1976 (- 2 AZR 228/74 - nicht veröffentlicht) in einem



vergleichbaren Fall entschieden (§ 2 Abs. 2 der tariflichen Zusatzvereinbarung vom 15. Dezember 1970 zum Manteltarifvertrag für die Deutsche Welle vom 29. April 1964), die tarifvertragliche Pflicht, im Arbeitsvertrag die Begründung für die Befristung anzugeben, diene der Rechtssicherheit und Klarheit; auf diese Weise solle einem möglichen Streit über die Frage, auf welchen Grund für die Befristung es nach dem übereinstimmenden Willen beider Parteien bei Vertragsschluß maßgeblich angekommen ist, vorgebeugt werden. Deshalb könne der Arbeitgeber sich auch nur auf solche Gründe berufen, die im Arbeitsvertrag aufgeführt seien. Dieser Auffassung hat sich der Fünfte Senat im Urteil vom 30. November 1977 (- 5 AZR 561/76 - AP Nr. 44 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) für dieselbe Tarifbestimmung angeschlossen. Nichts anderes gilt für die Nr. 1 und 2 der Anlage SR 2 y zum BAT: Auch Nr. 2 der Anlage SR 2 y, nach der im Arbeitsvertrag schriftlich zu vereinbaren ist, welcher der drei genannten Befristungsgründe gelten soll, dient der Rechtssicherheit und Klarheit. Auch sie will einem Streit der Parteien, welcher Befristungsgrund für die Befristung maßgeblich war, vorbeugen. Das wird nur erreicht, wenn sich der Arbeitgeber bei einem Streit um die Wirksamkeit der Befristung später nicht auf Gründe berufen kann, die im Arbeitsvertrag nicht genannt worden sind (so schon BAG Urteil vom 14. Januar 1982 - 2 AZR 245/80 - AP Nr. 64 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu B II 2 a der Gründe, zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt; Breier/Kiefer/Uttlinger, aaO, Erl. a 2 zu Nr. 1 SR 2 y; anderer Auffassung insoweit Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, aaO, Erläuterung 2 zu Nr. 2 SR 2 y und Crisolli/Tiedtke/Ramdohr, aaO, Erl. b zu



Nr. 2 SR 2 y).

Hat also zwischen den Parteien ein Zeitarbeitsvertrag bestanden, schließen sich aber Zeitarbeitsvertrag und Arbeitsvertrag für Aufgaben von begrenzter Dauer aus, so kann sich die Beklagte nicht darauf berufen, die Klägerin sei nur für bestimmte Aufgaben im Zusammenhang mit der Vorbereitung und der Durchführung der Dom-Ausstellung in Köln eingestellt worden.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

Hillebrecht - zugleich für den
durch Urlaub an der Unterschrift
verhinderten Richter
Professor Dr. Röhler

Dr. Weller

Ramdohr

Brenne

