

Aktenzeichen: 2 AZR 329/83

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 9. August 1984

- 2 AZR 329/83 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 6. Januar 1983

Düsseldorf - 2 Ca 6856/82 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 25. Mai 1983

Düsseldorf - 12 Sa 260/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Vertragliche Vereinbarung des Angestelltenstatus mit
einem Zahntechniker

Gesetz: AVG § 3 Abs. 1 Nr. 6; BGB §§ 133, 157, 622; ZPO §§ 550,
561

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Ordentliche Kündigung eines in einem zahntechnischen Labor beschäftigten Zahntechnikers. Streit über die Anwendung der Kündigungsfristen für Arbeiter oder Angestellte. Auslegung des Arbeitsvertrages als Vereinbarung der Beschäftigung im Angestelltenverhältnis.



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

2 AZR 329/83

12 Sa 260/83 Düsseldorf

Verkündet am
9. August 1984

Im Namen des Volkes!

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil
In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 9. August 1984 durch den Richter Professor Dr. Röhsler als Vorsitzenden, die Richter Triebfürst und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Sickert und Dr. Bensinger für Recht erkannt:

1. Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom



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



-2-

25. Mai 1983 - 12 Sa 260/83 - wird zurück-
gewiesen.

2. Der Beklagte trägt die Kosten 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 :

Der am 23. September 1945 geborene Kläger ist gelernter Zahntechniker. Nach Ablegung der Gesellenprüfung im Januar 1974 war er als Zahntechniker im Angestelltenverhältnis tätig, seit 2. Januar 1981 bei einem Zahnarzt gegen ein Grundgehalt von 5.000,-- DM brutto und Umsatzbeteiligung. In dem schriftlichen Arbeitsvertrag vom 17. September 1980 war festgelegt, daß der Kläger im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden und eine Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Quartalsende gelten sollte.

Mit Wirkung vom 1. Juli 1982 trat der Kläger aufgrund mündlicher Absprache gegen ein Monatsgehalt von 5.500,-- DM brutto in die Dienste des Beklagten, der ein Dentallabor betreibt und neben dem Kläger noch eine angelernte Hilfskraft beschäftigt. Am 26. Oktober 1982 kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger ordentlich zum 9. November 1982.

Mit der vorliegenden Klage macht der Kläger geltend, daß das Arbeitsverhältnis durch diese Kündigung erst zum 31. Dezember 1982 beendet worden sei. Er hat vorgetragen, daß er bei dem Be-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

klagten als Angestellter tätig gewesen sei und deshalb die Kündigungsfrist des § 622 Abs. 1 Satz 1 BGB von sechs Wochen zum Quartalsende gelte. Der Beklagte sei kein ausgebildeter Zahntechniker; er habe den Betrieb nur gepachtet und lediglich Keramiksachen bearbeitet. Die Hilfskraft habe die Abdrücke in Gips ausgegossen. Alle weiteren technischen Arbeiten habe er, der Kläger, selbständig ausgeführt, insbesondere sämtliche Reparaturarbeiten, die seine Arbeitszeit überwiegend in Anspruch genommen hätten, da der Beklagte zu einer fachlichen Überwachung nicht in der Lage gewesen sei. Er habe auch kaufmännische Arbeiten verrichtet. So habe er alle erforderlichen Materialien gekauft und selbständig mit den Vertretern verhandelt. Gegenüber der Hilfskraft sei er weisungsberechtigt gewesen. Die Ehefrau des Beklagten habe nur kleinere Büroarbeiten wie Schreiben der Rechnungen ausgeführt. Für Januar 1983 sei die Einstellung eines weiteren Zahntechnikers für die Kunststoff- und Stahlabteilung geplant gewesen, deren Leitung ihm übertragen werden sollte. Er sei auch während seiner Tätigkeit bei dem Beklagten in der Angestelltenversicherung versichert gewesen.

Der Kläger hat von dem Beklagten weiter Gehaltsfortzahlung für die Monate November und Dezember 1982 aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs gefordert und beantragt

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis mit dem Beklagten durch die Kündigung vom 26. Oktober 1982 zum 31. Dezember 1982 beendet worden ist,
2. den Beklagten zu verurteilen, an ihn 11.000,-- DM brutto zu zahlen.



Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat vorgetragen, daß der Kläger bei ihm als gewerblicher Arbeiter beschäftigt gewesen sei und deshalb nach § 622 Abs. 2 Satz 1 BGB eine Kündigungsfrist von zwei Wochen gegolten habe. Der Kläger habe überwiegend Reparaturarbeiten und somit eine handwerkliche Tätigkeit verrichtet. Zu anderen Arbeiten, wie Keramik-, Gold-, Kunststoff- und Stahlarbeiten sowie zur Beaufsichtigung der Hilfskraft sei er nicht in der Lage gewesen. Die Bestellung von Material gehöre zur handwerklichen Tätigkeit, die bürotechnischen Arbeiten habe in erster Linie seine Frau verrichtet.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Es hat angenommen, daß der Kläger im Hinblick auf seine Tätigkeit bei dem Beklagten Angestellter gewesen sei. Die Berufung des Beklagten ist erfolglos geblieben.

Mit der Revision verfolgt der Beklagte seinen Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger 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 unbegründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, zwischen den Parteien sei ein Vertrag zustande gekommen, nach dem der Kläger als Angestellter behandelt werden und demgemäß auch die für Angestellte vorgeschriebene gesetzliche Kündigungsfrist gelten soll-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

te. Zur Begründung hat es im wesentlichen ausgeführt:

Nach der Art ihrer Ausbildung übten Zahntechnikergesellen eine arbeiterrentenversicherungspflichtige Tätigkeit aus. Für die arbeitsrechtliche Statusbeurteilung sei jedoch unter anderem die Anschauung der beteiligten Berufskreise maßgebend. Danach werde ein für einen Zahnarzt in dessen Praxis tätiger Zahntechniker als Angestellter angesehen. Diese Berufsgruppe werde auch im Bundes-Angestelltentarifvertrag, z.B. in der VergGr. VI b Fallgr. 39 und 40 aufgeführt. Im Zeitpunkt der Vertragsverhandlungen mit dem Beklagten habe der Kläger aufgrund ausdrücklicher Vereinbarung in einem Angestelltenverhältnis gestanden und Gehalt bezogen. Im Einstellungsgespräch mit dem Beklagten sei das Aufgabengebiet des Klägers zumindest mit der Selbständigkeit umrissen worden, wie es bei einem Zahnarzt bestehe. Es habe festgestanden, daß der Kläger der einzige ausgebildete Zahntechniker ohne Fachaufsicht eines Meisters sein würde und eine als Gehalt bezeichnete und 500,-- DM über dem bisherigen Gehalt liegende Vergütung beziehen sollte. Er habe ferner dem Beklagten sein Versicherungsheft übergeben, aus dem hervorgehe, daß er bei der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte versichert sei. Wie der Beklagte in der Berufungsverhandlung eingeräumt habe, habe er den Kläger nicht ausdrücklich darauf hingewiesen, daß im Hinblick auf die auszuübende Tätigkeit nur eine Versicherung bei der Arbeiterrentenversicherung in Betracht komme; er habe nicht sagen können, ob überhaupt über die Art der gesetzlichen Rentenversicherung gesprochen worden sei. Aufgrund dieser Umstände stehe fest, daß sich die Parteien darüber einig gewesen seien, der Kläger solle wie ein An-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

gestellter nach den für diese Berufsgruppe geltenden Bestimmungen behandelt werden.

II. Diese Würdigung ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

1. Richtig ist zunächst der Ausgangspunkt des Berufungsgerichts. Die Parteien eines Arbeitsvertrages können vereinbaren, daß der Arbeitnehmer ohne Rücksicht darauf, ob er objektiv nach den allgemeinen Kriterien als Angestellter zu qualifizieren ist, im Rahmen des Arbeitsverhältnisses vertraglich wie ein Angestellter behandelt werden soll. Hierdurch kann zwar nicht die Anwendbarkeit gesetzlicher Vorschriften herbeigeführt werden, die zwingend eine Angestellteneigenschaft nach den allgemeinen Kriterien voraussetzen, wie insbesondere in der gesetzlichen Rentenversicherung (Angestellten- und Arbeiterrentenversicherung) sowie im Betriebsverfassungsrecht. Ein Arbeitnehmer, der nach den allgemeinen Merkmalen als Arbeiter zu qualifizieren ist, bleibt in der Arbeiterrentenversicherung versicherungspflichtig und in der Arbeitergruppe zum Betriebsrat wahlberechtigt, auch wenn er nach den mit dem Arbeitgeber getroffenen Vereinbarungen als Angestellter behandelt werden soll. Soweit der Anwendungsbereich einer gesetzlichen Vorschrift jedoch nicht zwingend auf die Gruppe der Angestellten beschränkt ist, kann ihre Geltung vertraglich ohne Rücksicht auf den gesetzlichen Status des Arbeitnehmers als Angestellter oder Arbeiter vereinbart werden. Eine solche Vereinbarung liegt in der Abrede, daß der Arbeitnehmer im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden soll. Die Parteien verpflichten sich danach, die für Angestellte geltenden Vor-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

schriften anzuwenden, soweit dies rechtlich möglich ist (herrschende Meinung; vgl. Kretzschmar, BB 1958, 1315, unter II vor 1 und III; Nikisch, Arbeitsrecht I, 3. Aufl., S.130; Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 5. Aufl., S. 50; Söllner, Grundriß des Arbeitsrechts, 8. Aufl., S. 24, 25). Eine solche Vereinbarung hat deshalb auch zum Inhalt, daß die Vorschrift des § 622 Abs. 1 BGB über die Kündigungsfristen für Angestellte gelten sollen. Ist der Arbeitnehmer nach den allgemeinen Merkmalen Arbeiter, so bedeutet dies gegenüber den für Arbeiter geltenden Fristenregelungen in § 622 Abs. 2 BGB eine für den Arbeitnehmer günstigere und damit auch nach Abs. 3 zulässige vertragliche Regelung.

2. Diesen zutreffenden Ausgangspunkt der Würdigung des Berufungsgerichts verkennt die Revision, die ausschließlich rügt, das Berufungsgericht habe den Kläger zu Unrecht als Angestellten im Sinne der allgemeinen Begriffsbestimmung qualifiziert. Das Berufungsgericht hat vielmehr aufgrund verschiedener Umstände festgestellt, daß die Parteien sich darüber einig gewesen seien, der Kläger solle wie ein Angestellter beschäftigt werden. Insoweit handelt es sich um die Feststellung des inneren Willens der Parteien und die Auslegung eines atypischen Vertrages. Sie ist weitgehend eine Frage der tatsächlichen Beurteilung des Sachverhalts. Sie kann deshalb vom Revisionsgericht nur eingeschränkt daraufhin überprüft werden, ob das Tatsachengericht bei seiner Wertung Rechtsbegriffe unberücksichtigt gelassen oder verkannt hat, ob die Auslegung gegen Auslegungsnormen, Denkgesetze oder die Lebenserfahrung verstößt oder ob sie in sich widerspruchsvoll ist. Die Revision kann ferner darauf gestützt werden, daß das



Berufungsgericht unter Verletzung von Verfahrensnormen für die Auslegung wesentliche tatsächliche Umstände nicht oder unvollständig berücksichtigt hat. Ist keine Verfahrensrüge erhoben, so kann das Revisionsgericht demgemäß nur prüfen, ob die vom Berufungsgericht vorgenommene Auslegung des Vertrages möglich, nicht aber, ob sie tatsächlich richtig ist (vgl. BAG Urteile vom 30. September 1958 - 2 AZR 356/56 - AP Nr. 7 zu § 550 ZPO; vom 8. Juli 1960 - 1 AZR 72/60 - AP Nr. 2 zu § 305 BGB; vom 27. Juni 1963 - 5 AZR 383/62 - AP Nr. 5 zu § 276 BGB Verschulden bei Vertragsabschluß).

3. Nach den tatsächlichen Feststellungen des Berufungsgerichts sollte der Kläger der einzige ausgebildete Zahntechniker im Labor des Beklagten werden und nicht unter der Fachaufsicht eines Meisters stehen. Der Beklagte hatte mit ihm ausdrücklich eine als Gehalt bezeichnete Monatsvergütung vereinbart. Er hatte ihn auch nicht darauf hingewiesen, daß nur eine Versicherung bei der Arbeiterrentenversicherung in Betracht komme, auch nachdem der Kläger ihm sein Versicherungsnachweisheft übergeben hatte, das seine Versicherung bei der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte auswies. Das Berufungsgericht hat ferner die Feststellungen des Arbeitsgerichts zur Qualifizierung der Tätigkeit des Klägers als Angestellter übernommen. Hierzu gehören unter anderem die im Urteil des Arbeitsgerichts getroffenen Feststellungen, nach dem eigenen Vortrag des Beklagten laufe die Gewerbeerlaubnis auf den Namen einer nicht im Betrieb beschäftigten Meisterin, und es sei nach dem unwidersprochen gebliebenen Vortrag des Klägers von Anfang an vorgesehen gewesen, daß der Kläger ab Januar 1983



die Leitung einer weiteren Abteilung übernehmen und ihm ein Zahntechniker unterstellt werden sollte. Gegen diese tatsächlichen Feststellungen hat der Beklagte weder Verfahrensrügen erhoben noch, soweit sie Parteivorbringen betreffen, Tatbestandsberichtigung beantragt. Sie sind deshalb für das Revisionsgericht bindend (§§ 164, 320, 561 ZPO).

4. Dem Berufungsgericht sind bei der Auslegung des zwischen den Parteien abgeschlossenen Vertrages auch keine Verstöße gegen Auslegungsregeln oder Denkgesetze und Erfahrungssätze unterlaufen. Seine Vertragsauslegung ist rechtlich möglich und damit für das Revisionsgericht bindend.

a) Das Berufungsgericht konnte für seine Vertragsauslegung in Betracht ziehen, daß Zahntechniker unter bestimmten Voraussetzungen auch nach sozialversicherungsrechtlichen und tarifrechtlichen Bestimmungen als Angestellte qualifiziert werden und die Wertung der dem Kläger nach dem Vertrag übertragenen Tätigkeit als Angestelltentätigkeit jedenfalls rechtlich möglich ist. Dem liegt die zutreffende Überlegung zugrunde, daß für die vertragliche Übernahme in ein Angestelltenverhältnis eher Anlaß besteht, wenn die auszuübende Tätigkeit auch nach allgemeinen Grundsätzen geeignet ist, den Status eines Angestellten zu begründen.

Die Ausführungen, die das Berufungsgericht in diesem Zusammenhang zur Qualifizierung eines Zahntechnikers als Angestellter nach den versicherungsrechtlichen und tarifrechtlichen Vor-



schriften gemacht hat, sind ebenfalls frei von Rechtsfehlern.

Nach Teil C der Verordnung des Reichsarbeitsministers über die Bestimmung von Berufsgruppen der Angestelltenversicherung (Berufsgruppenkatalog) in der Fassung der Verordnungen vom 4. Februar und 15. Juli 1927 (RGBl. I S. 58 und 222) gehören zu den Angestellten in Berufen der Erziehung und Wohlfahrt im Sinne des § 1 Abs. 1 Nr. 6 AVG insbesondere auch die Zahntechniker. Diese Verordnung ist geltendes Recht (BSG 10, 82) und für die Auslegung des § 3 Abs. 1 Nr. 6 – früher § 1 Nr. 6 – AVG heranzuziehen. In Schrifttum und Rechtsprechung wird die Ansicht vertreten, daß Zahntechniker, die im Labor eines Zahnarztes nur nach dessen allgemeinen Weisungen, aber selbständig und ohne Hilfskräfte den gesamten Zahnersatz herstellen, unter den Begriff des Zahntechnikers im Sinne des Berufsgruppenkataloges fallen. Dagegen werden Zahntechniker, die in einem zahntechnischen Labor mit der handwerklichen Herstellung von Zahnersatz nach Gipsabdrücken unter Aufsicht und Anleitung eines Handwerksmeisters beschäftigt werden, den Arbeitern zugerechnet (vgl. dazu Brackmann, Handbuch der Sozialversicherung, Band I/2, Stand März 1979, S. 304 h und i, 306 e m.w.N.; ferner LAG Saarland, BB 1982, 1302; LAG Frankfurt am Main DB 1984, 1530). Der Kläger war zwar in einem gewerblichen Laborbetrieb tätig, nach den tatsächlichen Feststellungen des Berufungsgerichts jedoch keiner Fachaufsicht eines Handwerksmeisters unterworfen. Deshalb konnte auch nach versicherungsrechtlichen Kriterien eine Qualifizierung als Angestellter zumindest in Betracht kommen. Da es für die Ermittlung des Parteiwillens auf die Verhältnisse im Zeitpunkt des Vertragsab-



schlusses ankommt, konnte das Berufungsgericht ferner in diesem Zusammenhang auch die für 1983 vorgesehene zusätzliche Tätigkeit des Klägers als Leiter einer weiteren Laborabteilung berücksichtigen.

Wie das Berufungsgericht ferner zutreffend angenommen hat, sind im Bereich des öffentlichen Dienstes in die Vergütungsordnung der Anlage 2 zum Bundes-Angestelltentarifvertrag, Teil II Abschnitt D auch die Zahntechniker aufgenommen, und zwar in VergGr. VII Fallgruppe 35, bereits Zahntechniker mit Abschlußprüfung und entsprechender Tätigkeit. Erst die vom Berufungsgericht erwähnten Fallgruppen 39 und 40 der VergGr. VI b BAT enthalten qualifizierte Merkmale wie die Erfüllung schwieriger Aufgaben oder eine dreijährige Bewährung in einer Tätigkeit der Ausgangsgruppe. Die Bewertung einer Tätigkeit in Tarifverträgen als Angestellten- oder Arbeitertätigkeit ist ein entscheidendes Anzeichen für eine im Geltungsbereich des Tarifvertrages bestehende Verkehrsanschauung, nach der sich die Zuordnung in eine der beiden Arbeitnehmergruppen in erster Linie bestimmt (vgl. insbesondere BAG 5, 98; 7, 86 und 35, 239 = AP Nr. 5, 12 und 24 zu § 59 HGB). Das Berufungsgericht konnte daher für die Vertragsauslegung berücksichtigen, daß sich in einem maßgebenden Tarifbereich bereits die Auffassung durchgesetzt hat, schon ein Zahntechniker mit abgeschlossener Ausbildung und entsprechender Tätigkeit sei ohne weitere qualifizierende Merkmale als Angestellter zu werten.

b) Es ist ferner revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, daß das Berufungsgericht für seine Vertragsauslegung die vertragliche



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Stellung des Klägers bei seinem bisherigen Arbeitgeber im Zeitpunkt der Vertragsverhandlungen mit dem Beklagten, die Vereinbarung einer als Gehalt bezeichneten Monatsvergütung sowie die widerspruchslose Entgegennahme einer die Versicherung bei der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte ausweisenden Urkunde herangezogen hat. Dem liegt die ebenfalls zutreffende Überlegung zugrunde, daß der Kläger sich in seinem bisherigen arbeitsvertraglichen Status nicht verschlechtern wollte und dies durch die Übergabe des Versicherungsnachweisheftes für den Beklagten auch erkennbar war.

5. Die von der Revision gegen die Würdigung des Berufungsgerichts erhobenen Rügen greifen nicht durch, weil sie sämtlich darauf abzielen, das Berufungsgericht hätte nach allgemeinen arbeitsrechtlichen Kriterien den Kläger im Hinblick auf die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit als Arbeiter qualifizieren müssen. Das Berufungsgericht hat jedoch eine solche Statusbeurteilung des Klägers nicht vorgenommen, sondern die vertragliche Vereinbarung einer Beschäftigung als Angestellter angenommen. Für diese Vertragsauslegung ist es ferner unerheblich, ob der Kläger bei der Ausübung seiner Tätigkeit die in ihn gesetzten Erwartungen erfüllt hat.

Aus denselben Gründen besteht allerdings entgegen der Ansicht des Berufungsgerichts auch keine Divergenz zu dem Urteil des LAG Saarland, aaO, da dieses Urteil nur die objektive Statusbeurteilung einer Zahntechnikerin in einem zahntechnischen Labor als Angestellte oder Arbeiterin zum Gegenstand hat.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

III.1. Sollte der Kläger nach dem Arbeitsvertrag aber als Angestellter beschäftigt werden, so war, wie ausgeführt, damit auch die Anwendung der für Angestellte geltenden Kündigungsfristen nach § 622 Abs. 1 BGB vereinbart. Es galt somit kraft Vertrages die in § 622 Abs. 1 Satz 1 BGB vorgesehene Regelfrist von sechs Wochen zum Quartalsende, nachdem zwischen den Parteien keine Probezeit vereinbart war und auch keine sonstigen Umstände ersichtlich sind, die für die Vereinbarung der kürzeren Mindestfrist von einem Monat zum Monatsende nach § 622 Abs. 1 Satz 2 BGB sprechen könnten. Durch die am 26. Oktober 1982 erklärte ordentliche Kündigung konnte das Arbeitsverhältnis der Parteien somit erst zum 31. Dezember 1982 aufgelöst werden.

2. Gegen seine Verurteilung zur Zahlung der Gehälter für die Monate November und Dezember 1982 aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs durch das Arbeitsgericht hat sich der Beklagte bereits in der Berufungsinstanz nur mit dem -unbegründeten- Einwand gewehrt, das Arbeitsverhältnis sei im Anspruchszeitraum beendet gewesen. Die vom Berufungsgericht übernommenen Ausführungen des Arbeitsgerichts zu den weiteren Voraussetzungen des Annahmeverzugs lassen keinen Rechtsfehler erkennen und werden auch von der Revision nicht angegriffen.

IV. Die Revision des Beklagten war daher aus den dargelegten Gründen mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO als unbegründet zurückzuweisen.

Dr. Röhler Triebfürst Dr. Weller

Walter Sickert Dr. Bensinger



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)