

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: HGB §§ 65, 87, 87 a; BGB §§ 133, 134, 139, 157, 611
Gratifikation, § 622 Abs. 5; GG Art. 12

Leitsätze:

1. Eine Erfolgsbeteiligung, die sich nach dem vom Arbeitnehmer durch seine Tätigkeit vermittelten Umsatz bemißt, hat Provisionscharakter und ist verdien-ter Lohn.
2. Eine solche Beteiligung darf nicht davon abhängig gemacht werden, daß das Arbeitsverhältnis eine bestimmte Zeit bestanden haben muß. Hierin liegt eine unzulässige Kündigungserschwerung.

Aktenzeichen: 3 AZR 211/72

Urteil des BAG vom 12. Januar 1973

LAG Bayern



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 211/72

2 Sa 900/71 Bayern

Verkündet am
12. Januar 1973

gez. Sürig,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Januar 1973 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Stumpf, die Richterin Professorin Dr. Hilger und den Richter Dr. Thomas sowie die ehrenamtlichen Richter Petersdorff und Dr. Martin für Recht erkannt:

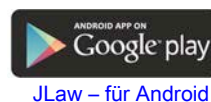
1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bayern vom 9. Februar 1972 - 2 Sa 900/71 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war bei der Beklagten und deren Rechtsvorgängerin, einer Verkaufsorganisation für Haus- und Grundbesitz, vom 1. Februar 1968 bis 30. September 1970 als Immobilienkaufmann im Außendienst beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis wurde von der Beklagten gekündigt. Über die Vergütung des Klägers war in § 7 des zuletzt geschlossenen Vertrages vom 22. Januar 1969 folgendes bestimmt:

"Herr M erhält ein Grundgehalt in Höhe von DM 2.000,-- (zweitausend), fällig etwa Mitte eines jeden Monats. Es erhöht sich auf DM 2.500,-- (zweitausendfünfhundert) für den ersten Folgemonat, in dem ein persönlicher monatlicher Durchschnittsumsatz (der jeweils letzten sechs Monate) von DM 16.000,-- aus selbständig bearbeiteten und abgeschlossenen Aufträgen erreicht wurde und solange diese Umsatzhöhe gehalten wird.

Weiterhin hat Herr M nach jedem vollen Jahr C -Zugehörigkeit Anspruch auf eine Erfolgsbeteiligung aus seinen selbständig bearbeiteten und abgeschlossenen Aufträgen, wenn das Arbeitsverhältnis darüber hinaus vier Monate kündigungsfrei besteht. Herrn M wird monatlich ein Darlehen in Höhe von 5 % (fünf) auf seine Erfolgsbeteiligung ausbezahlt, soweit sein persönlicher monatlicher Honorarumsatz DM 16.000,-- übersteigt.

Die Erfolgsbeteiligung staffelt sich wie folgt:

- 20 % bei einem Jahreshonorarumsatz
über DM 200.000,-- bis DM 250.000,--
- 25 % bei einem Jahreshonorarumsatz
über DM 250.000,-- bis DM 300.000,--
- 30 % bei einem Jahreshonorarumsatz
über DM 300.000,--.

Die prozentuale Beteiligung wird in jeder Staffel ausgerechnet und bereits während des Jahres gewährte Darlehen auf die Beteiligung angerechnet. Das Berechnungsjahr ist das Kalenderjahr. Bei Zwischeneintritt erfolgt zum Jahresende eine pro rata temporis-

- 3 -



- 3 -

Abrechnung, die Auszahlung nach Erfüllung der vertraglichen Voraussetzungen. - Etwaige spätere Rückzahlungen oder Aufrechnungen von Honoraren, gleich aus welchem Grunde, gehen anteilmäßig zu Lasten des Herrn M . - Entfällt der Erfolgsbeteiligungsanspruch, sind die gewährten Darlehen kurzfristig von Herrn M an die C zurückzuzahlen. Ein gegenseitiger Zinsanspruch besteht nicht.

Ebenso nach einjähriger C -Zugehörigkeit erhält Herr M zu Weihnachten und zur Sommerurlaubszeit (1. August) je DM 1.000,-- (eintausend)."

Mit Schreiben vom 31. Juli 1970 übersandte die Beklagte dem Kläger folgende Abrechnung:

"Anbei erhalten Sie den Lohnstreifen für die Abrechnung Juli 1970. Für Juli steht Ihnen ein Gehaltsbetrag von DM 2.500,-- zu. DM 500,-- haben wir einbehalten bis zur endgültigen Abrechnung, die wir hiermit aufmachen: Nach dem Mitarbeitervertrag vom 22. Jan. 1969 § 8) erhalten Sie wegen vorzeitiger Beurlaubung für die Monate August und September ein um DM 500,-- reduziertes Gehalt, also DM 2.000,--. Hier- von müssen die in diesem Jahr gewährten Darlehensbeträge in Abzug gebracht werden. Somit ergibt sich folgende Abrechnung:

Gehalt August	DM	2.000,--	
Gehalt September	DM	2.000,--	
./.. Darlehensbeträge			
für Jan.	DM	127,50	
für Febr.	DM	536,65	
für März	DM	2.571,65	
für April	DM	705,05	
	DM	3.940,85	
./.. bereits im Juli abgezogen	DM	500,--	DM 3.440,85
./.. Soz.Vers. für Aug. + Sept.			DM 325,28
Restbetrag zu Ihren Gunsten:	DM	233,87	"
=====			

Der Kläger ist der Meinung, ihm stehe nach § 7 des Anstellungsvertrages vom 22. Januar 1969 eine Erfolgsbe-

- 4 -



- 4 -

teiligung für das Jahr 1970 zu. Die Erfolgsbeteiligung stelle Provision dar, da sie von seinem Arbeitserfolg abhängen. Es sei unzulässig, ihre Zahlungen daran zu binden, daß sein Arbeitsverhältnis jeweils ein Jahr und vier Monate bestanden haben müsse.

Der Kläger hat von den von ihm in den Monaten Januar bis Juli 1970 getätigten Umsätzen jeweils ein Umsatzsoll von 16.000,-- DM monatlich abgesetzt und ist danach zu einem Mehrumsatz von 110.191,18 DM gelangt. Dieser vermindert sich um Honorar-Rückzahlungen von 6.330,-- DM. Von dem danach verbleibenden Umsatz verlangt der Kläger die Erfolgsbeteiligung in Höhe von 20 v.H. abzüglich der Vor-schüsse mit insgesamt 16.872,85 DM nebst 10 % Zinsen. Außerdem hat der Kläger noch folgende Ansprüche mit seiner Klage geltend gemacht:

Festgehalt für Juli 1970 in Höhe von	500,-- DM
Gehälter für August und September 1970 in Höhe von zusammen	4.000,-- DM
Urlaubsgeld in Höhe von	1.000,-- DM
anteilige Urlaubsabgeltung in Höhe von	1.875,-- DM
insgesamt sonach	
brutto	7.375,-- DM,

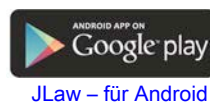
auf die er sich die von der Beklagten gezahlten 233,87 DM netto anrechnen läßt. Auch für diesen Klagebetrag verlangt der Kläger 10 % Zinsen.

Die Beklagte hält die Regelung in § 7 des Anstellungsvertrages für statthaft. Mit der Erfolgsbeteiligung habe sie die Betriebstreue belohnen wollen und deshalb ihre Zahlung daran geknüpft, daß das Arbeitsverhältnis während eines ganzen Jahres und noch vier Monate danach bestanden haben müsse. Im übrigen stehe dem Kläger eine Erfolgsbeteiligung für 1970 auch deshalb nicht zu, weil er in diesem Jahre nicht den Mindestumsatz von 200.000,-- DM erreicht habe.

- 5 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 5 -

Das Arbeitsgericht hat durch Teilurteil die Beklagte verurteilt, an den Kläger 13.409,81 DM brutto als Erfolgsbeteiligung und 4.807,68 DM brutto abzüglich 233,87 DM netto auf die sonstigen Ansprüche zu zahlen. Noch nicht entschieden hat das Arbeitsgericht über die Erfolgsbeteiligung wegen eines streitigen Umsatzes von 9.191,-- DM aus dem Monat Juli 1970 sowie über die Zinsen.

Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten diese wegen der sonstigen Ansprüche nur zur Zahlung von 4.692,30 DM verurteilt, im übrigen jedoch die Berufung zurückgewiesen. Mit ihrer Revision erstrebt die Beklagte die Abweisung der Klage, soweit durch das Teilurteil gegen die Beklagte entschieden worden ist.

Entscheidungsgründe:

I. Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, daß die dem Kläger zugesagte "Erfolgsbeteiligung" Arbeitsentgelt in Form von Provision war. Das ergibt sich aus folgendem:

1. Der Anspruch auf "Erfolgsbeteiligung" war dem Grunde und der Höhe nach davon abhängig, daß der Kläger durch seine Tätigkeit einen bestimmten Umfang an Aufträgen für die Beklagte hereinbrachte. Denn nur aus den von ihm selbstständig bearbeiteten und abgeschlossenen Aufträgen erhielt er die Beteiligung. Diese war außerdem in ihrer Höhe danach gestaffelt, in welchem Umfang der Kläger Aufträge für die Beklagte vermittelte. Es handelte sich deshalb der Sache nach um die für die Provision typische Entlohnung nach dem durch die Tätigkeit des Klägers selbst bedingten Erfolg seiner eigenen Leistungen. Die Erfolgsbeteiligung war damit eine leistungsbezogene und erfolgsbedingte Entlohnungsform, die zunächst und entscheidend davon abhing, in welchem Maße sich der Kläger für die Beklagte einsetzte und

- 6 -



- 6 -

dadurch zu Geschäftsabschlüssen beitrug, aus denen die Beklagte Honorare bezog (vgl. zum Begriff der Provision Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. I, § 42 II, S. 299 f. ; ferner BAG AP Nr. 4 zu § 65 HGB [zu B I 2 der Gründe]).

2. Daß die Erfolgsbeteiligung Teil des Entgelts des Klägers und nicht etwa eine freiwillig gewährte besondere Leistung war, folgt auch aus der Gesamtgestaltung der Vergütungsregelung: Dem Kläger stand ein Grundgehalt in Höhe von 2.000,-- DM zu. Schon dieses Grundgehalt konnte der Kläger durch seinen persönlichen Einsatz auf 2.500,-- DM steigern, wenn er aus selbständig bearbeiteten und abgeschlossenen Aufträgen einen monatlichen Durchschnittsumsatz von 16.000,-- DM erreichte. Damit hat die Beklagte eindeutig die Arbeitsleistung des Klägers honoriert. Es wäre nicht verständlich, wenn die von den gleichen Voraussetzungen abhängige "Erfolgsbeteiligung" nicht ebenfalls Vergütung für die Dienstleistung sein sollte. Dabei kommt hinzu, daß die Vergütung von 2.000,-- bzw. 2.500,-- DM monatlich als Grundgehalt bezeichnet ist, so daß bei sinngemäßer Betrachtung zwangsläufig das, was als Erfolgsbeteiligung bezeichnet ist, das zusätzliche, zu dem Grundgehalt hinzutretende Gehalt ist.

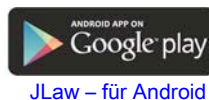
3. Die Revision der Beklagten hat angeführt, die Erfolgsbeteiligung habe deshalb nicht Provisionscharakter, weil sie Anteil am Gesamtgeschäft gewesen sei. Die Provision sei dagegen Anteil am Einzelgeschäft.

Diese Erwägung kann der Revision jedoch nicht zum Erfolg verhelfen: Wenn die Erfolgsbeteiligung voraussetzte, daß das der Beklagten zufließende Jahreshonorar 200.000,-- DM überstieg, so liegt hierin zwar eine von der Provisionsgewährung im allgemeinen abweichende Regelung. Nach §§ 87, 87 a HGB, die für gegen Provision tätige Angestellte nach § 65 HGB grundsätzlich gelten, ist Provision für jedes auf die Tätigkeit des Angestellten zurückzuführende Geschäft

- 7 -



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



- 7 -

zu gewähren. Hiervon konnten die Parteien jedoch abweichen, weil der Kläger als Angestellter für die ihm obliegende Tätigkeit ein Festgehalt bezog. Damit konnte und sollte seine Arbeitsleistung insoweit abgegolten sein, wie er Geschäfte bis zu einem Umsatz von 200.000,-- DM jährlich zustande brachte. Es begegnet deshalb keinen Bedenken, wenn ihm erst von einem darüber hinausgehenden Umsatz eine Beteiligung zugesagt war. Diese war aber, ebenso wie sonst eine Provision, dazu bestimmt, den Kläger zu erhöhter Anstrengung zu veranlassen, damit er bei entsprechendem Mehrumsatz höhere Einnahmen erzielen konnte. Deshalb spricht es nicht gegen den Charakter der Erfolgsbeteiligung als Provision, daß sie an den Jahreserfolg geknüpft war.

II. Nach dem Anstellungsvertrag sollte der Kläger die Erfolgsbeteiligung nur erhalten, wenn er jeweils ein Jahr und weitere vier Monate in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis gestanden hatte. Hiernach könnte er für das Jahr 1970 keine Erfolgsbeteiligung verlangen, da er zum 30. September 1970 ausgeschieden ist.

Die vorgenannte Klausel ist indessen unwirksam, da sie eine unzulässige Kündigungserschwerung enthält. Im einzelnen gilt hierzu folgendes:

1. Die Umsatzbeteiligung war, wie vorstehend zu I näher dargestellt, von der erfolgreichen Tätigkeit des Klägers abhängig und deshalb in vollem Umfange verdienter Lohn. Dessen Zahlung durfte die Beklagte nicht an Voraussetzungen knüpfen, die dazu führten, daß der Kläger eine Kündigung nur unter Verlust erarbeiteten Verdienstes aussprechen konnte. Eine solche Vertragsgestaltung kann vor der Rechtsordnung keinen Bestand haben. Sie beschränkt den Arbeitnehmer ohne sachlichen Grund in der Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis durch ordentliche Kündigung, die nach dem Anstellungsvertrag mit zweimonatiger Frist erklärt werden konnte, zu beenden und einen anderen Arbeitsplatz zu übernehmen. Das Recht auf freie Wahl des Arbeitsplatzes ist durch Art. 12 Abs. 1 GG

- 8 -



- 8 -

grundrechtlich geschützt. Das verbietet eine Vertragsgestaltung, die Kündigungen, die gesetzlich oder vertraglich gestattet und daher rechtmäßig sind, mit Lohn- einbußen belegt und damit regelrecht pönalisiert. Solche Absprachen sind nach § 134 BGB nichtig, weil sie den Arbeitnehmer in einer für heutige Vorstellungen geradezu unerträglichen Weise daran hindern, sein ihm durch Art. 12 Abs. 1 GG gewährleistetes Recht auf Wechsel des Arbeitsplatzes zu verwirklichen (vgl. auch Urteil des Fünften Senats vom 9. März 1972 - 5 AZR 246/71 - [demnächst] AP Nr. 12 zu § 622 BGB [zu 4] mit weiteren Nachweisen). Es liegt in einem solchen Fall zugleich eine nach § 622 Abs. 5 BGB unwirksame Vereinbarung vor. Diese Vorschrift verbietet nicht nur ungleiche Kündigungsfristen, sondern auch eine Regelung, nach der der Arbeitgeber jederzeit, der Arbeitnehmer dagegen nur unter Verlust erworbener Ansprüche oder unter Verfall einer Vertragsstrafe kündigen kann (vgl. die vorgenannte Entscheidung des BAG; ferner Urteil vom 12. Oktober 1972 - 5 AZR 227/72 - [demnächst] AP Nr. 77 zu § 611 BGB Gratifikation [zu 3]).

2. Die Beklagte kann die von ihr gewollte Regelung weder damit rechtfertigen, sie habe mit der Erfolgsbeteiligung die Betriebstreue des Klägers belohnen wollen, noch kann sie sich auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts berufen, die unter bestimmten Voraussetzungen Rückzahlungsklauseln bei Gratifikationen sowie Abschluß- und Treueprämien für zulässig angesehen hat.

a) Der Senat hat in seiner Rechtsprechung zur betrieblichen Altersversorgung ausgesprochen, daß der Arbeitgeber Betriebstreue als Gegenleistung für eine von ihm versprochene betriebliche Altersversorgung innerhalb gewisser Grenzen verlangen kann (vgl. das - auch zur Aufnahme in die Amtliche Sammlung bestimmte - Urteil vom 10. März 1972 - 3 AZR 278/71 - AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu A II 2 a]). Im vorliegenden Fall war aber das Erfolgshonorar

- 9 -



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



- 9 -

kein Äquivalent für Betriebstreue. Wenn der Kläger es durch seinen Arbeitseinsatz nicht schaffte, die Erfolgsbeteiligung zu erringen, dann erhielt er auch nichts für seine Betriebstreue. Deshalb kann die Beklagte nicht anführen, der Kläger habe ihr die Betriebstreue nicht gehalten und könne deshalb das Honorar nicht beanspruchen.

b) Die Erfolgsbeteiligung als vom Kläger verdiente Provision kann nicht gleichgesetzt werden mit Gratifikationen oder Abschluß- und Treueprämien. Die vorgenannten Leistungen sind besondere Vergütungen, die neben dem Entgelt aus besonderem Anlaß oder bei besonderer Gelegenheit gegeben werden. Sie können in bestimmtem Umfang an die Voraussetzung gebunden werden, daß der Arbeitnehmer - als Gegenleistung - nicht kündigt. Bei dem Anspruch, den der Kläger verfolgt, handelt es sich indessen nicht um eine besondere Leistung der Beklagten, sondern um Arbeitslohn. Dessen Zahlung durfte die Beklagte von vornherein nicht davon abhängig machen, daß der Kläger bei ihr bestimmte Zeiten verblieb.

3. Ist sonach die Klausel über die Bindung der Erfolgsbeteiligung unwirksam, so führt dies, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht entschieden hat, nicht dazu, daß die Zusage dieser Leistung insgesamt entfällt. Die nach Gerechtigkeits- und Billigkeitsmaßstäben erforderliche Vertragskorrektur erfordert vielmehr, dem Kläger die erarbeitete Provision zu erhalten. Deshalb kann die Beklagte lediglich dem Kläger nicht entgegenhalten, er habe kein volles Jahr und weitere vier Monate bei ihr im Arbeitsverhältnis gestanden. Es entspricht im übrigen auch dem Interesse der Beklagten, wenn die vertragliche Regelung nicht insgesamt als unwirksam angesehen wird. Denn sie hat die Erfolgsbeteiligung auch deshalb zugesagt, um den Kläger zu größerem Arbeitseinsatz anzuspornen. Diesem Zweck dient auch eine Erfolgsbeteiligung, die nicht von der Fortdauer der Betriebszugehörigkeit

- 10 -



- 10 -

abhängig ist.

III. Steht dem Kläger sonach unabhängig von dem Fortbestand des Arbeitsverhältnisses die Erfolgsbeteiligung für solche Geschäfte zu, die während des Arbeitsverhältnisses abgeschlossen worden sind, so muß für den Fall, daß das Vertragsverhältnis kein volles Jahr gedauert hat, die Berechnung der verdienten Provision "pro rata temporis" erfolgen. Hierzu führt nach Wegfall der Bindungsklausel eine nach §§ 133, 157 BGB notwendige Vertragsergänzung, durch die allein eine sinnvolle Regelung ermöglicht wird.

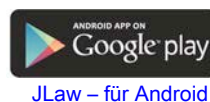
1. Die Beklagte hat in den Vorinstanzen und erneut mit der Revision geltend gemacht, selbst wenn man die Erfolgsbeteiligung als Provision ansehe und die Unwirksamkeit der Betriebsbindung annehme, so könne der Kläger doch Provision für das Jahr 1970 nur beanspruchen, wenn und soweit er den jährlichen Mindestumsatz von 200.000,-- DM überschritt; das sei bis zu seinem Ausscheiden nicht der Fall gewesen. Die Beklagte meint, bei einer "pro rata temporis"-Regelung könnten sich unbillige, ja sogar verzerrte Ergebnisse herausstellen, die zudem durch den Arbeitnehmer manipulierbar seien. So hat sie als Beispiel angeführt, daß ein Mitarbeiter bei einem Geschäftsabschluß mit 199.000,-- DM Umsatz im Januar und bei einer Vertragsbeendigung zum 31. Januar bei einer pro rata temporis-Abrechnung eine Provision von 36.466,67 DM beanspruchen könne. Würde dieser Arbeitnehmer dagegen bis zum Jahresende weiterhin tätig sein, so könnte er bei einem Umsatz von 199.000,-- DM, der unter der Mindestgrenze von 200.000,-- DM liegt, überhaupt keine Provision beanspruchen.

2. Das Beispiel und die Argumentation der Beklagten überzeugen schon deshalb nicht, weil der Kläger bis Ende September im Dienste der Beklagten stand und nichts dafür vorgetragen ist, daß er seine Erfolgsbeteiligung manipuliert habe. Es braucht deshalb hier nicht erörtert zu werden, wie Manipulationen rechtlich zu begegnen wäre.

- 11 -



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



- 11 -

Die theoretische Möglichkeit von Manipulationen schließt nicht aus, für die Regelfälle von dem oben erörterten pro rata temporis-Grundsatz auszugehen. Zudem ist die Annahme der Beklagten, ein Vertreter, der im Januar einen Umsatz von 199.000,-- DM tätigt, bringe bis zum Jahresende kein einziges Geschäft mehr zustande, wirklichkeitsfremd. Eine solche Unterstellung läßt sich insbesondere nicht treffen für den Fall, daß dieser Arbeitnehmer zum 31. Januar ausgeschieden ist, weil man nicht voraussagen kann, welche Erfolge er gehabt hätte, wenn er weiterhin tätig geblieben wäre.

3. Die Berechnungsgrundlagen für die Gewährung der Provision sind deshalb bei einem Ausscheiden vor Ablauf eines Jahres in ergänzender Vertragsauslegung dahin umzugestalten, daß der Jahresumsatz entsprechend der bei der Beklagten verbrachten Zeit zu reduzieren ist (vgl. zu der entsprechenden Umrechnung einer Jahrestantieme BAG 5, 317 [320] = AP Nr. 9 zu § 59 HGB [zu I]; ferner Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. I, § 42 III 4, S. 303 f.; Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., 1. Bd., § 32 III 4, S. 408).

Auf die Hilferwägung des Landesarbeitsgerichts, die Beklagte habe durch ihre Kündigung treuwidrig verhindert, daß der Kläger den Mindestumsatz erreichen konnte (§ 162 BGB), kommt es danach nicht an.

IV. Gegen die Höhe der dem Kläger zuerkannten Ansprüche hat die Revision keine substantiierten Angriffe erhoben. Das angefochtene Urteil läßt insoweit auch keinen Fehler erkennen. Die Revision der Beklagten war nach alledem als unbegründet zurückzuweisen.

gez. Dr. Stumpf

Dr. Hilger

Dr. Thomas

Petersdorff

Dr. Martin



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)