

Aktenzeichen: 3 AZR 483/80

Bundesarbeitsgericht 3. Senat Urteil vom 11. Januar 1983
- 3 AZR 483/80 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 25. April 1978
Braunschweig - 1 Ca 2553/77 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 3. März 1980
Niedersachsen - 12 Sa 31/78 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Prämie für einen Verbesserungsvorschlag

Gesetz: ArbNErfG §§ 20, 3; BetrVG 1972 § 87 Abs. 1 Nr. 12;
ZPO §§ 286, 554; Manteltarifvertrag für Angestellte
der Volkswagen-Aktiengesellschaft i.d.F. vom 12. Au-
gust 1970

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](#)

3 AZR 483/80

12 Sa 31/78 Niedersachsen

Verkündet
am 11. Januar 1983

Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. Januar 1983 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Dieterich, die Richter Dr. Gehring und Schaub sowie die ehrenamtlichen Richter Hoechst und Dr. Hoppe für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 3. März 1980 - 12 Sa 31/78 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 2 -

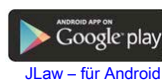
Tatbestand:

Der Kläger war vom 1. Juni 1974 bis zum 31. Mai 1975 als Dipl.-Ingenieur bei der Beklagten beschäftigt. Er war in der Hauptabteilung Fahrgestellplanung des Werkes Hannover tätig. Das Arbeitsverhältnis richtete sich nach den Bestimmungen des Manteltarifvertrages für Angestellte der Volkswagen Aktiengesellschaft in der Fassung vom 12. August 1970.

Der Kläger machte während seiner Tätigkeit für die Beklagte mehrere Vorschläge zur Motorverbesserung. Hierzu gehörte auch ein Vorschlag vom 28. Januar 1975 und 14. Februar 1975. Dieser Vorschlag ging dahin, einen Zwischenflansch am Zylinderkopf nicht mehr bei Zuliefererunternehmen zu erwerben, sondern ihn im Werk Hannover aus Aluminium-Druckguß statt bisher aus Sintermaterial herzustellen. Auf diesen Vorschlag antwortete die Beklagte am 24. Februar 1977, bereits im Jahre 1973 habe ihre Abteilung für technische Betriebswirtschaft die gleichen Erwägungen wie der Kläger angestellt. Der Kläger erbat am 8. März 1977 Auskunft, ob die Beklagte inzwischen die Produktionsumstellung vollzogen habe, nachdem schon die Prioritätsfrage geprüft worden sei. Mit Schreiben vom 16. März 1977 stellte die Beklagte klar, daß sie den Verbesserungsvorschlag bereits im Februar 1977 abgelehnt und die Produktionsumstellung inzwischen vollzogen habe. Darauf nahm der Kläger im Juni 1977 Einsicht in die Unterlagen. In seinem Schreiben vom 28. Juni 1977 vertrat er den Standpunkt, daß die bereits vollzogene Umstellung auf seine Anregung zurückgehe; allerdings habe die Abteilung für technische Betriebswirtschaft im Jahre 1974 Kostenschätzungen eingeholt, "deren Ergebnis dann aber, aus welchen Gründen auch immer, nicht weiter verfolgt wurde". Die Beklagte antwortete, daß sie zur Beurteilung des Verbesserungsvorschlages noch einmal ihr Tochterunternehmen, die Firma Audi NSU Auto Union einschalten wolle, da der Motor dort gebaut worden sei. Nach weiteren Annahmungen lehnte der bei der Beklagten bestehende Ausschuß für Verbesserungsvorschläge im Dezember 1977 den Antrag des Klägers ab, seinen Vorschlag als prämienswürdig anzuerkennen.



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



Bei der Beklagten besteht eine Betriebsvereinbarung
"über die Prämierung von realisierten Verbesserungsvorschlägen"
vom 5. Januar 1972. In dieser Betriebsvereinbarung heißt es:

"§ 1

Prämienberechtigung

Prämienberechtigt sind alle Lohnempfänger und Tarifangestellten im Sinne der Manteltarifverträge der Volkswagenwerk AG. Ein Werksangehöriger erhält keine Prämie, wenn sein Vorschlag in seinen Pflichtenkreis fällt oder ein konkret beschriebener Arbeitsauftrag vorliegt.

§ 2

Prämie

2.1. Für Vorschläge mit errechenbaren Vorteilen

Die Prämie beträgt 30 % der durch Verwirklichung des Vorschlags zu erzielenden Ersparnisse eines Jahres, mindestens DM 50,--, höchstens DM 100.000,-- (brutto).

Bei weiteren Vorteilen wie Qualitätsverbesserung, Arbeitserleichterung etc. kann die errechnete Prämie um ein Zehntel - bis zur Höchstgrenze - erhöht werden.

§ 3

Vorschlagskommission

- 3.1. Über die Prämienberechtigung von Verbesserungsvorschlägen sowie über Art und Höhe der Prämien entscheidet eine Vorschlagskommission. Sie setzt sich aus je einer Kommission des Unternehmens und der Betriebsräte zusammen. Vorsitzender der Vorschlagskommission (ohne Stimmrecht) ist der Leiter des Vorschlagswesens.
- 3.2. Der Kommission des Unternehmens gehört je ein Vertreter der Bereiche Finanz-, Personal- und Sozialwesen, Produktion, Qualitätskontrolle, Forschung und Entwicklung sowie Einkauf und Materialwirtschaft an. Die Kommission der Betriebsräte setzt sich aus je einem Vertreter der Betriebsräte der Werke Wolfsburg, Hannover, Braunschweig, Kassel, Emden und Salzgitter zusammen.
- 3.3. Jede Kommission kann nur ein einheitliches Votum abgeben. Die Prämie gilt als festgelegt, wenn beide Kommissionen einer Meinung sind.



- 4 -

- 3.4. Bei Nichteinigung der Kommission ist der Fall spätestens in der übernächsten Sitzung erneut zu verhandeln. Kommt in dieser Sitzung keine Einigung zustande, haben die Kommissionen das Recht, die Hinzuziehung eines Vertreters des zuständigen Betriebsausschusses bzw. des zuständigen Vorstandsbereichs als Berater zu beantragen. Die erneute und abschließende Verhandlung muß spätestens in der übernächsten Sitzung nach der Antragstellung erfolgen. Kommt auch dann eine Einigung nicht zustande, steht der Rechtsweg offen."

Weitere Einzelheiten wurden in einer Organisationsrichtlinie des Vorstandes vom 7. Februar 1972 geregelt, auf die in der Betriebsvereinbarung Bezug genommen ist. In dieser Organisationsrichtlinie sind Begriffsbestimmungen und die nähere Behandlung der Verbesserungsvorschläge geregelt. Hiernach ist Zweck der Förderung von Vorschlägen das vorhandene Ideenpotential auf allen Gebieten, z.B. zur Verbesserung der Arbeitssicherheit und der Arbeitsbedingungen, Kosteneinsparung, Verbesserung der Produktqualität, Rationalisierung von Arbeitsabläufen zum Nutzen des Unternehmens und seiner Belegschaft zu aktivieren. Zur Kennzeichnung der Vorschläge heißt es:

"Vorschläge sind alle dem Vorschlagswesen eingereichten schriftlichen Anregungen zu technischen oder sonstigen Neuerungen, die eine Verbesserung des bisherigen Zustandes bewirken und ohne die Anregungen der Einsender nicht eingeführt würden (sinngemäß entsprechend dem § 3 sowie 20 des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen 'Anregungen zu Neuerungen, die nicht patent- oder gebrauchsmusterfähig sind'."

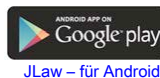
Für die Bearbeitung der eingereichten Vorschläge ist die Werksabteilung Vorschlagswesen zuständig. Sie hat die schriftlich eingereichten Vorschläge zu erfassen und der Beurteilung der zuständigen Stelle zuzuleiten. Hierzu heißt es:

"Vor der Weiterleitung von Vorschlägen an beurteilende Stellen hat das Vorschlagswesen zu prüfen, ob Vorschläge gleichen Inhalts bereits bearbeitet sind oder noch bearbeitet werden.

- 5 -



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



- 5 -

Der Inhalt eines Vorschlags bleibt seinem Einsender bis zur Annahme oder bei Ablehnung für die Dauer von drei Jahren - gerechnet vom Eingangsdatum an - geschützt (Schutzfrist). Sechs Wochen vor Ablauf der Schutzfrist wird der Einsender vom Vorschlagswesen davon in Kenntnis gesetzt. Der Vorschlag kann nach Ablauf der Frist mit gleicher Wirkung erneut eingebracht werden."

Liegen die Beurteilungen vor, so hat die Werksabteilung Vorschlagswesen die fachliche Beurteilung der prüfenden Stellen schriftlich zusammenzufassen und der Vorschlagskommission als entscheidungsreife Unterlage vorzulegen. Hierzu gehört die Empfehlung einer Annahme oder Ablehnung des Vorschlages, ferner die Prämienberechtigung sowie Art und Höhe der Prämie. Hat die Prämienkommission einen Vorschlag abgelehnt und führt innerhalb der Schutzfrist ein später eingereichter Vorschlag gleichen Inhalts zur Verwirklichung, so erhält der erste Einsender die volle Prämie, der zweite Einsender eine Prämie nach Prämiengruppe B oder eine Sonderprämie, deren Höhe die Vorschlagskommission festlegt. Diese Prämie darf den Betrag der Prämie für den Ersteinsender nicht übersteigen.

Der Kläger hat mit einer am 27. Dezember 1977 eingegangenen Klage von der Beklagten die Zahlung einer Prämie verlangt, und zwar in Höhe von 100.000,-- DM für einen Vorschlag zur Eigenproduktion eines Leerlaufabschaltventils und in Höhe weiterer 100.000,-- DM für den Vorschlag zum Zwischenflansch am Zylinderkopf. Er hat zu dem den Zwischenflansch betreffenden Vorschlag vorgetragen: Die Idee zu seinem Vorschlag sei ihm bei einer Betriebsbesichtigung gekommen. Er habe ihn auf dem Dienstweg als Verbesserungsvorschlag bei der Beklagten eingereicht. Dienstlich habe er mit der Motorenfertigung in der Hauptabteilung Fahrgestellplanung nichts zu tun. Sein Vorschlag sei für die Produktionsumstellung allein ursächlich geworden. Die notwendigen Kostenberechnungen seien erstmals von ihm vorgelegt worden. Da die Beklagte jährlich mehr als 400.000,-- DM einspare, stehe ihm die Höchstprämie von 100.000,-- DM zu. Sein Anspruch sei auch nicht wegen Ablaufs der tariflichen Verfallfrist erloschen. Allerdings heiße



- 6 -

es in dem für die Beklagte geltenden Manteltarifvertrag:

- "12.1. Gehaltsansprüche sind nach Aushändigung der Gehaltsabrechnung bei der zuständigen Betriebsbuchhaltung und alle anderen Ansprüche nach ihrer Fälligkeit bei der zuständigen Personalabteilung schriftlich geltend zu machen. In beiden Fällen gilt eine Ausschußfrist von 3 Monaten.
- 12.2. Ist ein Anspruch rechtzeitig gemäß Ziffer 12.1. erhoben worden und wird seine Erfüllung nachweislich abgelehnt, so ist der Anspruch innerhalb von 3 Monaten seit der Ablehnung gerichtlich geltend zu machen. Eine spätere Geltendmachung ist ausgeschlossen."

Diese Ausschußfrist erfasse aber keine Ansprüche auf Vergütung von Verbesserungsvorschlägen. Das ergebe sich aus den Vorstandsrichtlinien. Da die Parteien mehr als zwei Jahre lang über den Verbesserungsvorschlag verhandelt hätten, sei der Beklagten nach Treu und Glauben verwehrt, sich auf die Ausschußfrist zu berufen.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn
200.000,-- DM nebst 4 % Zinsen seit dem
1. Dezember 1977 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat behauptet, ihre Abteilung für technische Betriebswirtschaft habe bereits in den Jahren 1972 und 1973 die Umstellung des Zwischenflansches am Zylinderkopf von Sintermaterial auf Alu-Druckguß erwogen. Ein solches Verfahren sei jedoch in der Vergangenheit nicht kostengünstiger gewesen. Im Jahre 1974 sei ein anderer Vorschlag diskutiert worden, den Zwischenflansch überhaupt wegzulassen. Dies habe sich jedoch als technisch nicht realisierbar erwiesen. Seit Mitte 1974 hätten ständig technische Beratungen über den Zwischenflansch stattgefunden, so daß die Umstellung gleitend ab April 1976 vorgenommen worden sei. Der Kläger sei überdies nicht anspruchsberechtigt, weil



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



- 7 -

die Planung des Zylinderkopfes zu seinem Aufgabenbereich gehört habe. Er sei sogar vorübergehend mit den Planungsaufgaben betraut gewesen. In jedem Fall seien die Ansprüche des Klägers infolge Ablaufs der tariflichen Ausschußfristen erloschen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht die Beklagte wegen des Zwischenflansches zur Zahlung von 100.000,-- DM verurteilt und die Berufung im übrigen zurückgewiesen. Mit der Revision erstrebt die Beklagte die vollständige Klageabweisung.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat keine hinreichenden Feststellungen getroffen, ob der vom Kläger gemachte Vorschlag eine technische Neuerung enthält und ob der Kläger zum Kreis der Anspruchsberechtigten gehört.

I. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht erkannt, daß der Kläger keinen gesetzlichen Anspruch geltend machen kann. Nach § 20 Abs. 1 ArbNErfG hat der Arbeitnehmer nur dann einen Anspruch auf Vergütung technischer Verbesserungsvorschläge, wenn diese dem Arbeitgeber eine ähnliche Vorzugsstellung geben wie ein gewerbliches Schutzrecht. Eine solche Vorzugsstellung fehlt jedoch dann, wenn die Verbesserung so naheliegend ist, daß jeder mit dem Problem befaßte Fachmann ohne erfinderische Bemühung eine gleichwertige Lösung finden würde (BGH Urteil vom 26. November 1968 - X ZR 15/67 - AP Nr. 2 zu § 20 ArbNErfG, zu 3 der Gründe; Bartenbach, Gesetz über Arbeitnehmererfindungen, § 20 Rz 19). In Übereinstimmung mit den Parteien ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß dem Vorschlag ein selbständiger Erfindungswert nicht zukommt. Der Kläger ist mithin nur dann anspruchsberechtigt, wenn die Voraussetzungen der Betriebsvereinbarung vom 5. Januar 1972 vorliegen.



II. Es steht nicht fest, ob der vom Kläger gemachte Vorschlag zur Eigenproduktion des Motorflansches aus Sinterdruckguß neu ist, und ob dem Kläger hierfür die Priorität zukommt. Bei der Beklagten werden aber nach § 2 der Betriebsvereinbarungen in Verb. mit Ziff. 0.2. der Organisationsrichtlinie nur solche Verbesserungsvorschläge honoriert, die eine Neuerung enthalten und von der Beklagten ausgenutzt werden.

1. Es ist nicht hinreichend festgestellt, daß der Verbesserungsvorschlag eine Neuerung enthält.

a) Der Begriff des Verbesserungsvorschlages ist in der Betriebsvereinbarung selbst nicht definiert. Insoweit enthält die Betriebsvereinbarung eine Verweisung auf die Organisationsrichtlinie des Vorstandes vom 7. Februar 1972. Dies ist aus Rechtsgründen nicht mehr zu beanstanden, denn der Betriebsrat hat sich nicht der eigenständigen Regelung des Vorschlagswesens entäußert (BAG vom 4. Mai 1982 - 3 AZR 1202/79 - DB 1982, 2579 = EzA Nr. 13 zu § 87 BetrVG 1972 Lohn und Arbeitsentgelt = ZIP 1982, 1349, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen). Verbesserungsvorschläge sind nach den Organisationsrichtlinien alle der Abteilung für Verbesserungsvorschläge eingereichten schriftlichen Anregungen zu technischen oder sonstigen Neuerungen, die eine Verbesserung des bisherigen Zustandes bewirken und ohne die Anregung der Einsender nicht eingeführt würden.

Mit dieser Begriffsbestimmung lehnen sich die Organisationsrichtlinien an den gesetzlichen Begriff des Verbesserungsvorschlages an. Nach § 3 ArbznErfG sind technische Verbesserungsvorschläge solche Vorschläge für technische Neuerungen, die nicht patent- oder gebrauchsmusterfähig sind. Die Organisationsrichtlinien sind jedoch nicht auf technische Verbesserungsvorschläge beschränkt, sondern beziehen ausdrücklich auch sonstige Neuerungen ein.

b) Der Vorschlag einer Neuerung ist dann anzunehmen, wenn eine Änderung oder Ergänzung angeregt wird, wobei eine individuelle schöpferische Leistung vorausgesetzt wird. Die vorgeschlagene Lösung darf in dem Betrieb bislang nicht bekannt gewesen sein.



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



Das Landesarbeitsgericht hat sich allein mit der Frage befaßt, ob dem Vorschlag des Klägers Priorität zukommt. Es hat übersehen, daß die Fragen nach der Neuerung und nach der Priorität nicht gleichbedeutend sind. Bei der Frage nach der Neuerung kommt es darauf an, ob der betrieblich geläufige Standard weiter entwickelt worden ist. Bei der Frage nach der Priorität handelt es sich nur darum, welcher von mehreren Vorschlägen zuerst eingegangen ist. Dies verkennt auch der Kläger, wenn er zur Verteidigung des Urteils ausführt, beim Landesarbeitsgericht sei unstreitig gewesen, daß der Vorschlag eine Neuerung enthalte.

c) Aber auch der Revision kann nicht gefolgt werden. Sie vertritt die Auffassung, das Landesarbeitsgericht könne nicht mehr feststellen, daß der Vorschlag des Klägers eine Neuerung enthalte, weil die Vorschlagskommission die Funktion einer Schiedsgutachterin und als solche verbindlich entschieden habe. Zuzugeben ist der Revision, daß Schiedsgutachten zulässig sind (MünchKomm-Söllner, BGB, § 317 Rz 17 ff.). Ob solche auch im Wege einer Betriebsvereinbarung mit normativer Wirkung für die Arbeitnehmer des Betriebes vorgesehen werden können, braucht der Senat nicht abschließend zu entscheiden. Die Betriebsvereinbarung enthält in § 3.4. keine Schiedsgutachterabrede. Es wird nur ein besonderes Vorschaltverfahren geregelt, das vor der Anrufung des Gerichts eingehalten werden muß, wenn sich die Vorschlagskommission nicht einigen kann. Dagegen enthält die Betriebsvereinbarung keine Regelung für den Fall, daß die Kommission einen Vorschlag annimmt oder ablehnt; aber gerade darauf wäre es angekommen, wenn eine Schiedsgutachterabrede gewollt gewesen wäre.

2. Die Revision rügt ferner zu recht die Feststellung des Landesarbeitsgerichts, daß dem Vorschlag des Klägers Priorität zukomme.

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß die Beklagte im Juli 1974 die Arbeiten am Zwischenflansch eingestellt



und erst nach Eingang des Vorschlags des Klägers wieder aufgenommen habe. Diese Feststellung beruht auf einem Verfahrensfehler, den die Revision zulässig und begründet gerügt hat (§ 554 Abs. 3 Nr. 3 b ZPO). Auf Veranlassung des Landesarbeitsgerichts sind die Unterlagen der Beklagten zu den Akten eingereicht und zum Gegenstand des Parteivorbringens gemacht worden. Aus einem chronologischen, den Unterlagen vorgehefteten Fertigungsschema ergibt sich, daß bis zum Beginn der von der Beklagten behaupteten Umstellungen im Jahre 1976 fortlaufend am Zwischenflansch gearbeitet worden ist. Für die Richtigkeit dieses Vortrages und ihrer Unterlagen hat die Beklagte Beweis angetreten, den das Landesarbeitsgericht hätte erheben müssen.

III. Dem Landesarbeitsgericht sind schließlich auch Fehler bei der Feststellung unterlaufen, daß der Kläger aus dem Kreis der Prämienberechtigten nicht ausgeschlossen sei.

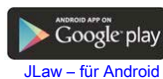
Der Kreis der Prämienberechtigten ist in § 1 der Betriebsvereinbarung umschrieben. Prämienberechtigt sind alle Lohnempfänger und Tarifangestellten im Sinne des Manteltarifvertrages. Hierzu gehörte der Kläger. Aber nach § 1 Satz 2 der Betriebsvereinbarung sind solche Werksangehörigen der Beklagten nicht prämienberechtigt, zu deren Pflichtenkreis ein entsprechender Vorschlag gehört. Dies hat die Beklagte entsprechend ihrer Darlegungs- und Beweislast unter Beweisannahme behauptet. Warum das Landesarbeitsgericht dem nicht nachgegangen ist, läßt sich nicht erkennen.

IV. Eine Zurückverweisung an die Vorinstanz wäre nur dann entbehrlich, wenn der behauptete Prämienanspruch ohnehin verfallen wäre. Das ist jedoch nicht anzunehmen.

Es mag zweifelhaft sein, ob die streitigen Ansprüche überhaupt von der tariflichen Ausschlußfrist des Manteltarifvertrages für die VW-Werke erfaßt werden (vgl. BAG Urteil vom 21. Juni 1979 - 3 AZR 855/78 - AP Nr. 4 zu § 9 ArbNErfG, zu II der Gründe). In jedem Fall hat der Kläger seine Ansprüche rechtzeitig geltend gemacht. Nach § 12 MTV sind sonstige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis binnen drei Monaten nach ihrer Fälligkeit schriftlich bei



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



- 11 -

der zuständigen Personalabteilung geltend zu machen und im Falle ihrer Ablehnung binnen weiterer drei Monate gerichtlich geltend zu machen. Fällig wird ein Anspruch auf Prämienzahlung wegen Verbesserungsvorschlägen erst dann, wenn der Arbeitgeber den Vorschlag geprüft hat, Stellung nimmt oder mit seiner Verwertung beginnt. Danach begann die Frist zur Geltendmachung mit Zugang des Schreibens der Beklagten vom 16. März 1977. Der Kläger hat seinen Anspruch innerhalb von drei Monaten erhoben. Allerdings ging seine Klage erst im Dezember 1977 bei Gericht ein. Dennoch ist auch die Klagefrist gewahrt, weil die für Verbesserungsvorschläge zuständige Abteilung nicht vor Dezember 1977 Stellung genommen hat. Auf deren Entscheidung durfte der Kläger warten, weil die Klagefrist erst mit der Ablehnung beginnt.

Dr. Dieterich

Dr. Gehring

Schaub

Hoechst

Dr. Hoppe

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

**JLaw – Gesetze und Urteile**

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)