

Aktenzeichen: 4 AZR 325/84

Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 3. Dezember 1985

- 4 AZR 325/84 -

I. Arbeitsgericht Hameln

Urteil vom 22. Juni 1983

- 2 Ca 100/83 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 2. Mai 1984

Niedersachsen

- 13 Sa 185/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Ja

Für das Bundesarchiv: Ja



Entscheidungsstichwort:

Örtlicher Geltungsbereich von Tarifverträgen - Erfüllungsort

Gesetz:

TVG § 1 Tarifverträge: Großhandel; Lohntarifvertrag für den Groß- und Außenhandel in Nordrhein-Westfalen vom 23. April 1982 (LTV NW) § 1; Lohntarifvertrag für den Groß- und Außenhandel in Niedersachsen vom 6. Mai 1982 (LTV Nieders) § 1; BGB § 269; ZPO § 283.

Leitsätze:

1. Im Zweifel gilt für in auswärtigen Betrieben beschäftigte Arbeitnehmer aufgrund des dortigen Schwerpunktes des Arbeitsverhältnisses das am Ort des Nebenbetriebes geltende Tarifrecht. Diesem Prinzip entsprechen auch die Lohntarifverträge für den Groß- und Außenhandel in Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen. Befindet sich der Hauptbetrieb in Nordrhein-Westfalen und ein ihm zugeordneter Nebenbetrieb in Niedersachsen, so gilt demgemäß für die in dem Nebenbetrieb beschäftigten Arbeiter niedersächsisches Tarifrecht.
2. Der Erfüllungsort für Arbeitsverhältnisse kann durch Tarifvertrag und Einzelarbeitsvertrag bestimmt werden. Geschieht das nicht, so befindet sich in aller Regel der Erfüllungsort am Betriebssitz, sofern der Arbeitnehmer dort ständig beschäftigt wird, und damit am Arbeitsort des Arbeitnehmers. Dann fällt er mit dem Schwerpunkt des Arbeitsverhältnisses zusammen.



AZR 325/84

3 Sa 185/83 Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

verkündet am
3. Dezember 1985

Urteil

aust,
Regierungshauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 3. Dezember 1985 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Gröbing und Dr. Koffka für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 2. Mai 1984 – 13 Sa 185/83 – wird auf Kosten der Beklagten mit der Maßgabe zurückgewiesen, daß Zinsen nur aus dem dem vom Arbeitsgericht Hameln zugesprochenen Bruttobetrag entsprechenden Nettobetrag zustehen.

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:

Die Beklagte betätigt sich wirtschaftlich als Presse-grossist. Sie sortiert die von verschiedenen Verlagen produzierten und an sie ausgelieferten Zeitschriften und Bücher und leitet sie nach vorgegebenen Bestellungen an den Einzelhandel eines räumlich näher bestimmten Gebietes weiter. Ihren Sitz hat die Beklagte in D (Nordrhein-Westfalen). Dort beschäftigt sie 64 Arbeitnehmer.

Bis Oktober 1983 unterhielt die Beklagte auch im nieder-sächsischen H eine weitere Betriebsstätte mit 31 Arbeitnehmern, zu denen auch die Klägerin gehörte. Seit dem Jahre 1972 wurde sie dort als Packerin an einem Packband beschäftigt und hatte nach den vorliegenden Bestellscheinen Zeitschriften und Bücher zusammenzustellen. Wie schon der frühere Betriebsinhaber, von dem sie den dortigen Betrieb übernommen hatte, belieferte die Beklagte von H aus Einzelhändler im Weser - Deister - Gebiet mit Zeitschriften und Büchern. In H erwirtschaftete die Beklagte durchschnittlich 47 v.H. ihres Gesamtumsatzes. Buchhaltung, Verwaltung und EDV -Anlage für beide Betriebs-stätten befanden sich in D . Dort wurden auch die geschäftlichen Dispositionen für Art und Menge des Materials getroffen und Personalentscheidungen wie Einstellungen und Entlassungen von Arbeitnehmern sowie Urlaubsgewährungen vor-genommen. Im Jahre 1983 löste die Beklagte ihre Betriebs-stätte in H auf. Im Zusammenhang damit endete auch das Arbeitsverhältnis der Parteien.

Die Beklagte hat sowohl für ihren Hauptbetrieb in D als auch für die Betriebsstätte H den für all-gemeinverbindlich erklärten Lohntarifvertrag für den Groß- und Außenhandel in Nordrhein - Westfalen vom 23. April 1982 angewendet. Davon ausgehend zahlte sie nach Maßgabe

- 3 -



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



- 3 -

einer betriebsinternen Lohntabelle übertarifliche Löhne. Demgemäß erhielt die Klägerin zuletzt einen Bruttostundenlohn von 8,63 DM.

Nachdem sie ihre Forderung in tarifgerechter Weise geltend gemacht hatte, hat die Klägerin mit ihrer am 24. Februar 1983 erhobenen Klage die Beklagte auf Lohnzahlung nach dem ebenfalls für allgemeinverbindlich erklärten Lohn tariffvertrag für den Groß- und Außenhandel in Niedersachsen vom 6. Mai 1982 in Anspruch genommen. Im einzelnen hat sie für die Monate September bis November 1982 einschließlich einer tariflichen Zulage von 8,-- DM für jede Woche nach Maßgabe der Lohngruppe 2 den rechnerisch unstreitigen Betrag von 450,26 DM brutto nebst 4 v.H. Zinsen seit Klagezustellung verlangt. Sie hat die Auffassung vertreten, für den H. Zweigbetrieb der Beklagten, in dem sie ausschließlich gearbeitet habe und für den sie auch eingestellt worden sei, hätten nicht die von der Beklagten angewendeten Tarifverträge für Nordrhein-Westfalen, sondern diejenigen für Niedersachsen gegolten. Etwas anderes könne allenfalls dann gelten, wenn ein Arbeitnehmer von einem in Nordrhein-Westfalen gelegenen Betrieb aus - wie ein Kraftfahrer oder Monteur - vorübergehend in einem anderen Bundesland tätig werde. Eine derartige Fallgestaltung habe aber bei ihr niemals vorgelegen. Der Schwerpunkt ihres Arbeitsverhältnisses habe eindeutig und allein in H. und damit in Niedersachsen gelegen. Demgemäß hat die Klägerin beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 450,26 DM brutto nebst 4 v.H. Zinsen seit dem 24. Februar 1983 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, für das Klagebegehren gebe es keine Rechtsgrundlage.

- 4 -



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



- 4 -

In H habe sie nur einen unselbständigen Nebenbetrieb unterhalten. Schon deswegen seien die für Nordrhein-Westfalen gültigen Tarifverträge heranzuziehen. D sei auch für das Arbeitsverhältnis der Parteien der Erfüllungsort gewesen, woraus sich ebenfalls der Zwang zur Anwendung des nordrhein-westfälischen Tarifrechts ergebe.

Das Arbeitsgericht hat nach dem Klagebegehren erkannt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen und die Revision zugelassen.

Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Die Klägerin beantragt unter Beschränkung ihrer Zinsforderung auf den dem zuerkannten Bruttobetrag entsprechenden Nettobetrag Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Zutreffend haben die Vorinstanzen unter Heranziehung des entsprechenden niedersächsischen Tarifrechts nach dem Klagebegehren erkannt. In der mündlichen Verhandlung vor dem Senat hat die Klägerin der Rechtsprechung des erkennenden Senats entsprechend (vgl. BAG 42, 244, 258 = AP Nr. 2 zu § 21 TVAL II) ihre Zinsforderung auf den dem zuerkannten Bruttobetrag entsprechenden Nettobetrag beschränkt. Dementsprechend hat der Senat den Tenor des arbeitsgerichtlichen Urteils klargestellt.

In der Hauptsache streiten die Parteien darum, ob der Klägerin für die Monate September bis November 1982 Lohn nach der Lohngruppe 2 des Lohn tariffvertrages für den Groß- und Außenhandel in Niedersachsen vom 6. Mai 1982 (LTV Nieders) einschließlich einer darin vorgesehenen Zulage zusteht, was der Höhe nach der Klageforderung entspricht, oder ob, wie es die Beklagte

- 5 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 5 -

praktiziert hat, auch für ihre im niedersächsischen H tätigen Arbeitnehmer das Lohnabkommen für den Groß- und Außenhandel in Nordrhein-Westfalen vom 23. April 1982 (LTV NW) galt, nach dem die Klägerin unstreitig keine Forderungen mehr hat. Dabei ist mit dem Landes-arbeitsgericht davon auszugehen, daß beide Tarif-verträge für allgemeinverbindlich erklärt worden sind.

Die Vorinstanzen haben zutreffend erkannt, daß vorliegend der LTV Nieders und nicht der LTV NW gilt. Auszugehen ist davon, daß der LTV NW in seinem § 1 Abs. 1 bestimmt, daß sich sein örtlicher Geltungsbereich auf das gesamte Land Nordrhein-Westfalen erstreckt, zu dem zwar D , aber nicht H gehört. Schon dieser Gesichtspunkt spricht gegen die Anwendung des nordrhein-westfälischen Tarifrechts. Weiter wird alsdann unter der Überschrift "Persönlicher Geltungs-bereich" in § 1 Abs. 2 LTV NW bestimmt:

"Das Lohnabkommen gilt für alle Groß- und Außenhandelsfirmen einschließlich der Hilfs- und Nebenbetriebe sowie für die von diesen Betrieben beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer auch bei einer Tätigkeit außerhalb des ört-lichen Geltungsbereiches."

Auch diese § 1 Abs. 1 LTV NW ergänzende Tarifnorm ist nach ihrem Wortlaut und dem tariflichen Gesamtzusammenhang unter Berücksichtigung ihres Sinnes und Zweckes (vgl. dazu BAG 46, 308, 313) dahin auszulegen, daß der LTV NW für im niedersächsischen Zweigbetrieb H beschäftigte Arbeitnehmer der Beklagten nicht galt. Nach dem eindeutig erkennbaren Zusammenhang der Absätze 1 und 2 von § 1 LTV NW wollen die Tarifvertragsparteien mit diesem örtlich auf Nordrhein-Westfalen beschränkten Tarifvertrag nur die in diesem Bundesland gelegenen Betriebe einschließlich der Hilfs- und Nebenbetriebe des Groß- und Außenhandels erfassen. Allein diese

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

Auslegung entspricht auch den Grundsätzen der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit. Über die Landesgrenzen von Nordrhein-Westfalen hinaus soll dagegen nach Tarifwortlaut und tariflichem Gesamtzusammenhang der LTV NW nur insoweit gelten, als von in Nordrhein-Westfalen gelegenen Betrieben bzw. Nebenbetrieben aus, wie es im Groß- und Außenhandel üblich und notwendig ist, im Sinne einer sogenannten "Ausstrahlung von Arbeitsverhältnissen" Arbeitnehmer vorübergehend - wie Kraftfahrer oder Monteure - außerhalb der Landesgrenzen tätig sind. Solchenfalls bleibt nämlich ihr arbeitsrechtlicher Bezugspunkt ihr jeweiliger in Nordrhein-Westfalen liegender Beschäftigungsbetrieb. Hiervon geht zutreffend auch das Landesarbeitsgericht aus.

Daraus folgert es richtig, daß für die Klägerin der LTV NW keine Geltung hatte. Sie war nämlich ausschließlich und auf Dauer in einem Betrieb in H be- schäftigt und damit außerhalb des Landes Nordrhein-Westfalen. Dort befand sich auch, wie das Landesarbeitsgericht weiter zutreffend ausführt, der Schwerpunkt ihres Arbeitsverhältnisses. Nur für den dortigen Zweigbetrieb der Beklagten war sie eingestellt worden und nur dort hatte sie ihre arbeitsvertraglichen Verpflichtungen zu erfüllen. Solchenfalls soll in aller Regel schon wegen seiner sachlichen Nähe, aber auch wegen der geographischen Zuordnung und der einheitlichen Handhabung im Tarifgebiet im Zweifel immer das für diesen Ort, den man neuerdings als Schwerpunkt des Arbeitsverhältnisses bezeichnet, jeweils gültige Tarifrecht und nicht das anderer Tarifgebiete gelten (vgl. dazu Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 4 Rz 61 mit weiteren Nachweisen aus der Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts). Dabei weist das Landes-

- 7 -



- 7 -

arbeitsgericht mit Recht zur Begründung seiner Rechtsauffassung auch noch darauf hin, daß die Beklagte in H einen selbständigen Betrieb mit eigener Organisation und 31 Arbeitnehmern unterhalten und wie ihr dortiger Rechtsvorgänger einen eigenen Betriebszweck verfolgt hat.

Die demgegenüber erhobenen Einwendungen der Revision greifen nicht durch. Die Revision rügt zunächst, das Landesarbeitsgericht habe den Rechtsbegriff des "Schwerpunktes des Arbeitsverhältnisses" verkannt. Dabei gibt die Beklagte selbst zu, daß dieser Begriff in der Rechtsterminologie noch keine festbestimmte Bedeutung hat. Er wird zwar in neueren obergerichtlichen Entscheidungen und im Schrifttum (vgl. Wiedemann/Stumpf, aaO, wie zuvor) verwendet, findet sich aber weder in gesetzlichen Vorschriften des Arbeitsrechts noch in Tarifverträgen. Gleichwohl versteht darunter das Landesarbeitsgericht in Anlehnung an die Rechtsprechung des erkennenden Senats (vgl. das unveröffentlichte Urteil des Senats vom 26. Oktober 1983 - 4 AZR 248/81 -) in zutreffender, sachgerechter Weise die Örtlichkeit, an der die Leistungen aus dem Arbeitsvertrag und insbesondere die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers faktisch zu erbringen sind. Damit hat das Landesarbeitsgericht diesen noch nicht festgefügten Rechtsbegriff jedenfalls nicht fehlerhaft angewendet oder bei seiner Subsumtion wieder aufgegeben. Auch die von der Revision behaupteten Verstöße des Landesarbeitsgerichts gegen die Denkgesetze sind nicht ersichtlich.

Zwar weist die Revision weiter richtig darauf hin, daß das Landesarbeitsgericht bei seinen subsumierenden Ausführungen sowohl von der "klägerischen Sicht" als auch der "Sicht des Arbeitgebers"

- 8 -



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



- 8 -

gesprochen hat. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind jedoch nicht tragend. Das Landesarbeitsgericht hat nämlich den Schwerpunkt des Arbeitsverhältnisses nicht nach der insoweit unmaßgeblichen Auffassung der Parteien bestimmt, sondern nach objektiven Kriterien aufgrund von ihm selbst festgestellter Tatsachen und entsprechender rechtlicher Schlüsse. Entgegen den weiteren Ausführungen der Revision stehen diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts auch keineswegs im Widerspruch zu denen des Senats in dem zuvor genannten Urteil vom 26. Oktober 1983 (4 AZR 248/81). Auf die von der Revision angestellten Vergleiche zwischen der betrieblichen Tätigkeit der Beklagten in H und ihrer dortigen Rechtsvorgängerin kommt es für die Entscheidung des vorliegenden Rechtsstreits schon deswegen nicht an, weil allein die Verhältnisse im dortigen Zweigbetrieb der Beklagten entscheidend sind. Soweit hierzu die Beklagte in der Revisionsinstanz noch neuen Tatsachenvortrag anbringt, kann dieser aus den Gründen des § 561 ZPO nicht mehr berücksichtigt werden.

Auch die Hinweise der Beklagten auf den Erfüllungsort des Arbeitsverhältnisses der Parteien greifen nicht durch. Einmal hat er für die jeweilige Tarifgeltung vorliegend schon deswegen keine rechtliche Bedeutung, weil sowohl die niedersächsischen als auch die Tarifvertragsparteien des Groß- und Außenhandels in Nordrhein-Westfalen trotz bestehender rechtlicher Möglichkeit (§ 269 BGB) davon abgesehen haben, Bestimmungen über den Erfüllungsort der Arbeitsverhältnisse zu normieren und daraus rechtliche Konsequenzen für den Geltungsbereich der Tarifverträge zu ziehen. Abgesehen davon kommt es vorliegend aber auch nicht entscheidend auf den von der Revision geschilderten dogmatischen Unterschied zwischen dem Schwerpunkt des Arbeitsverhältnisses und dem bürgerlichrechtlichen

- 9 -



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



- 9 -

Erfüllungsort an, weil beide vorliegend entgegen der Meinung der Beklagten in H waren und nicht etwa der Erfüllungsort in D .

Eine besondere gesetzliche Bestimmung über den Erfüllungsort (an deren Stelle auch eine tarifliche treten könnte) gibt es nämlich anders als bei bestimmten Schuldverhältnissen (vgl. z.B. § 697 BGB) für Arbeitsverhältnisse nicht. Auch haben die Parteien vorliegend keine entsprechende arbeitsvertragliche Vereinbarung getroffen. Dann aber bestimmt sich nach § 269 BGB auch bei Arbeitsverhältnissen der Erfüllungsort nach den Umständen und demgemäß insbesondere nach der Natur des Arbeitsverhältnisses. Damit ist auch vorliegend von dem allgemeinen Grundsatz auszugehen, daß sich in der Regel der Erfüllungsort für die Leistungen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sofern der Arbeitnehmer dort ständig beschäftigt wird, am jeweiligen Betriebssitz und damit am Arbeitsort des Arbeitnehmers befindet (vgl. dazu das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 19. Mai 1960 - 2 Sa 14/60 - AP Nr. 3 zu § 269 BGB; Hueck/Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. I, § 40 V, S. 287; Palandt/Friesecke, BGB, 44. Aufl., § 269 Anm. 3 b; Soergel/Siebert/Reimer Schmidt, BGB, 10. Aufl., § 269 Rz 7 sowie Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 5. Aufl., § 70 II 1, S. 341). Davon geht zutreffend schon das Arbeitsgericht aus. Damit kommt es vorliegend auf die weiteren Ausführungen der Revision zu den Fragen der Bedeutung des Erfüllungsortes für das internationale und interlokale Privatrecht nicht mehr an.

Soweit hierzu die Revision in allgemeiner Weise auch noch unvollständige Tatsachenaufklärung rügt, fehlt es an gesetzesgemäßen prozessualen Rügen

- 10 -



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



- 10 -

(§ 554 Abs. 3 Nr. 3 Buchst. b ZPO). Außerdem sind die insoweit rechtserheblichen Tatsachen nach dem Inhalt der Vorakten unstreitig.

Damit kommt für die Klägerin, wie die Vorinstanzen richtig erkannt haben, nur der LTV Nieders als Anspruchsgrundlage für das Klagebegehren in Betracht, wobei auch beide Parteien darüber einig sind, daß dann die Klageforderung begründet ist. Dieser ebenfalls allgemeinverbindlich erklärte Tarifvertrag gilt nach seinem § 1 im gesamten Lande Niedersachsen, während sein fachlicher Geltungsbereich die Groß- und Außenhandelsbetriebe unter Einschluß der Hilfs- und Nebenbetriebe (jedoch mit Ausnahme des Landhandels) umfaßt. Er enthält in § 4 auch die Rechtsgrundlage für die von der Klägerin miteingeklagte Zulage.

Demgegenüber wendet die Revision lediglich ein, der Klägerin stehe nur Lohn nach der Lohngruppe 1 und nicht im Sinne des Klagebegehrens nach der Lohngruppe 2 zu. Darauf kann sich jedoch die Beklagte in der Revisionsinstanz schon aus verfahrensrechtlichen Gründen nicht mehr berufen. Hierzu bedarf es nämlich notwendigerweise weiteren Tatsachenvortrages, der in der Revisionsinstanz aus den Gründen des § 561 ZPO nicht mehr möglich ist. Unabhängig davon hat schon das Arbeitsgericht in seinen Entscheidungsgründen ausgeführt, zwischen den Parteien bestehe kein Streit darüber, daß der Klägerin Lohn nach der Lohngruppe 2 zustehe. Das bestätigt auch der gesamte Inhalt der Vorakten. Weder in der ersten Instanz noch in der Berufungsbegründung und ihrem ergänzenden Schriftsatz an das Landesarbeitsgericht vom 20. Februar 1984 hat die Beklagte irgendwie zu verstehen gegeben, daß im Gegensatz zu den Ausführungen des Arbeitsgerichts zwischen den Parteien Streit über die für die Klägerin zutreffende Lohngruppe

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

- 11 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 11 -

bestehe. Daher geht auch das Landesarbeitsgericht in seinen Entscheidungsgründen hierauf nicht weiter ein. Zwar hat die Beklagte in ihrem nach Schluß der mündlichen Verhandlung beim Berufungsgericht eingegangenen Schriftsatz vom 26. April 1984 (Bl. 80 der Vorakten), mit dem sie einen in der letzten mündlichen Verhandlung unter Widerruf abgeschlossenen Vergleich widerrufen hat, in allgemeiner Weise ausgeführt, es sei zweifelhaft, ob der Klägerin Lohn nach der Lohngruppe 2 zustehe. Diesen Schriftsatz konnte das Landesarbeitsgericht jedoch bei seiner Rechtsfindung nicht mehr berücksichtigen, zumal es der Beklagten keine Schriftsatzfrist nachgelassen und dazu auch nach dem damals bestehenden Prozeßstand keine Veranlassung hatte, wobei im übrigen zweifelhaft ist, ob die entsprechende Vorschrift des § 283 ZPO im arbeitsgerichtlichen Verfahren überhaupt anwendbar ist.

Die noch streitbefangene Zinsforderung der Klägerin ist nach § 291, § 288 Abs. 1 Satz 1 BGB begründet.

Die Kosten ihrer erfolglosen Revision trägt die Beklagte nach § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Neumann

Dr. Etzel

Dr. Feller

Gröbing

Dr. Koffka



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)