

|                            |      |
|----------------------------|------|
| Für das Nachschlagewerk!   | Nein |
| Für die Fachpresse!        | Nein |
| Für die Amtliche Sammlung! | Nein |

---

Gesetz: BGB § 133, §§ 157, 242 Gleichbehandlung;  
KSchG § 9 Abs. 1 Satz 1; TVG § 4 Übertarifl.  
Lohn u. Tariflohnerhöhung

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 5 AZR 263/77

Urteil des BAG vom 20. September 1978 LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 263/77

11 Sa 729/76 Düsseldorf

Verkündet am  
20. September 1978

gez. Schartel,  
Angestellter  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

# Im Namen des Volkes!

## Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. September 1978 durch den Richter Dr. Heither als Vorsitzenden, die Richter Dr. Fenge und Triebfürst sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Gundelach und Halberstadt für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 21. Dezember 1976 - 11 Sa 729/76 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur anderweiten 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 !



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



Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer von der Beklagten mit Schreiben vom 5. Juni 1975 zum 30. September 1975 ausgesprochenen ordentlichen Kündigung und einen Abfindungsanspruch nach §§ 9, 10 KSchG sowie darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, aus Anlaß einer allgemeinen Anhebung der Tarifgehälter auch das Gehalt des Klägers entsprechend zu erhöhen.

Der schwerbehinderte Kläger, graduiert Betriebswirt, war seit 1. Oktober 1972 bei der Beklagten als Assistent des Leiters der Abteilung "Marktforschung und Vertriebswerbung" des Zeitschriftenverlages tätig. Auf sein Arbeitsverhältnis fand kraft Vereinbarung der Manteltarifvertrag für die kaufmännischen und technischen Angestellten der Druckindustrie im Lande Nordrhein-Westfalen Anwendung. Das Gehalt des Klägers betrug zuletzt 2.650,-- DM brutto.

Mit Schreiben vom 31. Januar 1975 teilte die Beklagte dem Kläger folgendes mit (Bl. 90/91 VorA):

"Bei Durchsicht unserer Unterlagen stellen wir fest, daß Sie bisher nicht in eine Tarifgruppe eingestuft sind. Eine Neueinstufung - also a. T. - Bezahlung - ist jedoch grundsätzlich nur bei Leitenden Angestellten üblich. Zu diesem Personenkreis zählen Sie jedoch auf Grund Ihrer Position nicht.

Wir wollen daher ab 1. Februar 1975 die bisher versäumte Einstufung - zu der der Arbeitgeber gem. B I 2 des Gehaltstarifvertrages für kaufmännische und technische Angestellte der Druckindustrie im Lande Nordrhein-Westfalen verpflichtet ist - nachholen. Demgemäß setzt sich Ihr Gesamtgehalt von 2.650,-- DM wie folgt zusammen:

Grundgehalt gemäß der Tarifgruppe

|                             |   |             |
|-----------------------------|---|-------------|
| K 4                         | = | 2.122,-- DM |
| freie übertarifliche Zulage | = | 528,-- DM   |
|                             |   | <hr/>       |
|                             |   | 2.650,-- DM |



- 3 -

Dabei möchten wir nicht verhehlen, daß wir bei der Eingruppierung recht großzügig verfahren sind, da wir Ihnen anlässlich der zu Beginn des letzten Jahres geführten Gespräche ja gerade vorhalten mußten, daß Sie nicht in der Lage sind, schwierige Aufgaben selbständig bei nur allgemeinen Anweisungen und in eigener Verantwortung auszuführen, was aber als Tätigkeitsmerkmal der Tarifgruppe K 4 gilt.

Der Ordnung halber bitten wir um Ihr Einverständnis auf der beigefügten Kopie."

Die beigefügte Kopie schickte der Kläger unterzeichnet an die Beklagte zurück. Eine zum 1. April 1975 in der Druckindustrie erfolgte Erhöhung der Tarifgehälter, die für den Kläger 136,-- DM monatlich ausgemacht hätte, verrechnete die Beklagte auf die übertarifliche Zulage.

Mit Zustimmung der Hauptfürsorgestelle und des Betriebsrates kündigte die Beklagte mit Schreiben vom 5. Juni 1975 das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 30. September 1975. Mit der am 25. Juni 1975 beim Arbeitsgericht Essen eingegangenen Klage hat der Kläger zunächst die Feststellung beantragt, daß die Kündigung unwirksam sei. Am 28. Juli 1975 bat der Prozeßbevollmächtigte des Klägers telefonisch den bei der Beklagten beschäftigten Verlagsleiter von T um das Einverständnis der Beklagten mit einem Ausscheiden des Klägers aus ihren Diensten zum 31. August 1975, weil der Kläger ab 1. September 1975 überraschend eine neue Stelle gefunden habe. Mit Schreiben vom 30. Juli 1975 bestätigte die Beklagte dem Prozeßbevollmächtigten des Klägers, daß in diesem Telefongespräch folgende Vereinbarung getroffen worden sei:

"Das Arbeitsverhältnis endet im beiderseitigen Einvernehmen mit Ablauf des 31.8.1975. Damit ist die von uns zum 30.9.1975 ausgesprochene Kündigung gegenstandslos.

Herr K übt seine Tätigkeit bis zum 31.7.1975 aus. Ab 1.8.1975 nimmt er den ihm zustehenden Urlaub (31 Arbeitstage). Da der Monat August 1975 21 Arbeitstage hat, müssen die restlichen 10 Urlaubstage in bar abgegolten werden."



- 4 -

Der Prozeßbevollmächtigte des Klägers antwortete mit Schreiben vom 31. Juli 1975 wie folgt:

"In vorbezeichneter Angelegenheit danke ich für Ihr Schreiben vom 30.7.1975.

Ich halte fest, daß ich am 28.7.1975 Herrn von T gegenüber erklärt habe, daß Herr K nach wie vor auf dem Standpunkt steht, die Kündigung sei sozialwidrig und damit von Anfang an unwirksam. Ich habe darauf hingewiesen, daß Herr K in dem anhängigen Arbeitsgerichtsprozeß die sich aus den §§ 9 und 10 Kündigungsschutzgesetz ergebenden Ansprüche weiter verfolgen wird."

Der Kläger hat seinen Feststellungsantrag aufrecht erhalten und die Klage um den Antrag erweitert, das Arbeitsverhältnis zum 31. August 1975 gegen Zahlung einer angemessenen Abfindung aufzulösen. Er hat geltend gemacht, daß die Kündigung sozial ungerechtfertigt sei und die Meinung vertreten, sein einvernehmliches Ausscheiden berühre seine Ansprüche aus §§ 9, 10 KSchG nicht, da er sich alle Rechte aus dem Kündigungsschutzgesetz ausdrücklich vorbehalten habe. Die Beklagte sei auch nicht berechtigt gewesen, die vereinbarte übertarifliche Zulage um den sich für ihn aus der Tariflohnerhöhung ergebenden Betrag zu kürzen. Die Mitarbeiter der Beklagten, die außerhalb des Tarifs bezahlt würden, hätten im fraglichen Zeitraum von April bis August 1975 Gehaltserhöhungen erhalten, die nicht niedriger als die tariflichen Einkommensverbesserungen gewesen wären.

Der Kläger hat zuletzt folgende Anträge gestellt:

- 1) festzustellen, daß die von der Beklagten mit Schreiben vom 5. Juni 1975 ausgesprochene Kündigung des Arbeitsverhältnisses unwirksam ist,
- 2) das Arbeitsverhältnis zum 31. August 1975 aufzulösen,
- 3) die Beklagte zu verurteilen, an ihn eine Abfindung gemäß §§ 9, 10 KSchG zu zahlen, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird,
- 4) die Beklagte zu verurteilen, an ihn 680,-- DM brutto Restlohn für die Monate April bis August 1975 nebst 4 % Zinsen seit dem 10. Februar 1976 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat sich in erster Linie darauf berufen, daß am 28. Juli 1975 ein Aufhebungsvertrag mit dem Inhalt ihres Bestätigungs-



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



- 5 -

schreibens vom 30. Juli 1975 zustande gekommen sei. Unbeschadet des vom Prozeßbevollmächtigten des Klägers in jenem Telefongespräch erklärten Vorbehalts sei für eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses und eine Abfindung nach §§ 9, 10 KSchG kein Raum mehr. Vorsorglich hat sie ihre Kündigung auch begründet.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers ist ohne Erfolg geblieben. Mit der Revision verfolgt der Kläger seine Klage weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

### Entscheidungsgründe:

Die Revision führt zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

I.1. Das Landesarbeitsgericht hat die Kündigungsschutzklage sowie den Auflösungs- und Abfindungsantrag des Klägers mit der Begründung abgewiesen, die Parteien seien nach Ausspruch der Kündigung übereingekommen, daß der Kläger zum 31. August 1975 bei der Beklagten ausscheide. Dies bedeute die einverständliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Der Kläger habe eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses herbeiführen wollen, um vor Ablauf der Kündigungsfrist ein neues Arbeitsverhältnis antreten zu können. Zwar bedeute die Übernahme anderer Arbeit noch nicht notwendig die Zustimmung des Arbeitnehmers zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Im vorliegenden Fall sei jedoch die Initiative zu einem Ausscheiden vor Ablauf der Kündigungsfrist vom Kläger ausgegangen, und deshalb könnten Zweifel an seinem rechtsgeschäftlichen Willen, das Arbeitsverhältnis zu beenden, nicht aufkommen. Daß er sich hierbei seine Rechte aus § 9 Abs. 1 Satz 1 KSchG ausdrücklich vorbehalten habe, sei unbeachtlich.

2. Die Auffassung des Berufungsgerichts, die Parteien hätten das Arbeitsverhältnis durch Aufhebungsvertrag beendet, ist mit dem unstreitigen Sachverhalt nicht vereinbar.

- 6 -



a) Das Berufungsgericht hat allein auf den Inhalt des Bestätigungsschreibens der Beklagten vom 30. Juli 1975 abgestellt. Das ist nicht richtig. Es ist unstreitig, daß der Prozeßbevollmächtigte des Klägers in dem Telefongespräch vom 28. Juli 1975 seinem Gesprächspartner, Herrn von T - , gegenüber erklärte, der Kläger halte die Kündigung nach wie vor für sozialwidrig und damit von Anfang an unwirksam, und er werde in dem anhängigen Prozeß die sich aus den §§ 9, 10 KSchG ergebenden Ansprüche weiterverfolgen. Die Beklagte hat mit ihrem Schriftsatz vom 28. August 1975 das Schreiben des Prozeßbevollmächtigten des Klägers vom 31. Juli 1975 in Ablichtung vorgelegt und ausdrücklich vortragen, der Prozeßbevollmächtigte des Klägers habe die in diesem Schreiben bezeichneten Ansprüche aus den §§ 9, 10 KSchG bereits in dem vorerwähnten fernmündlichen Gespräch angemeldet. Damit ist kein Vertrag mit dem Inhalt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. August 1975 zustande gekommen. Die Erklärung des Prozeßbevollmächtigten des Klägers, die Beklagte möge in ein vorzeitiges Ausscheiden des Klägers aus ihren Diensten einwilligen, und der gleichzeitig erklärte Vorbehalt aller Rechte aus dem Kündigungsschutzgesetz ist einer Auslegung in ein Angebot, daß der Kläger das Arbeitsverhältnis rechtlich durch Vertrag beenden wolle, nicht fähig. Ein Abfindungsanspruch nach § 9 Abs. 1 Satz 1 KSchG setzt voraus, daß das Arbeitsverhältnis durch Gestaltungsurteil aufgelöst und die Sozialwidrigkeit der Kündigung festgestellt wird. Der gleichzeitig mit der Bitte um Einwilligung in ein vorzeitiges Ausscheiden vom Arbeitnehmer erklärte Vorbehalt, diese Rechte in einem bereits anhängigen Kündigungsschutzprozeß geltend zu machen, kann deshalb nach den Auslegungsmaßstäben der §§ 133, 157, 242 BGB vom Arbeitgeber nicht dahin aufgefaßt werden, der Arbeitnehmer unterbreite ein Vertragsangebot, dessen Annahme den ausdrücklich vorbehaltenen Rechten die Grundlage entzöge. Der Kläger konnte sein Ziel, vorzeitig ein neues Arbeitsverhältnis einzugehen, auch anders als durch einen Aufhebungsvertrag erreichen. Er brauchte sich mit der Beklagten nur



darüber zu einigen, daß er trotz des bestehenden Arbeitsverhältnisses die neue Stelle bereits vor dem Termin der umstrittenen Kündigung antreten darf. Eine solche vertragliche Vereinbarung muß nicht notwendig auch die rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu dem früheren Termin zum Inhalt haben. Die Beklagte hätte nach Ausspruch der Kündigung den Kläger selbst dann vorzeitig von der Dienstleistung bis zum Ende der Kündigungsfrist entbinden können, wenn der Kläger die Kündigung nicht angegriffen hätte. Damit wird der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht verlegt.

b) Auch der Abschluß eines weiteren Arbeitsvertrages kann hier nicht als Einverständnis mit der Auflösung des ersten Arbeitsverhältnisses angesehen werden. Besteht Streit über die Wirksamkeit einer Arbeitgeberkündigung, so kann der Arbeitnehmer nach dem umstrittenen Kündigungstermin ein neues Arbeitsverhältnis eingehen und gleichzeitig die Feststellung des Fortbestandes seines bisherigen Arbeitsverhältnisses weiterverfolgen, wie sich aus § 12 KSchG ergibt. Er kann nach dieser Vorschrift sogar die Erklärung, daß er im Falle seines Obsiegens im Kündigungsschutzprozeß das bisherige Arbeitsverhältnis nicht fortsetzen wolle, auch schon vor der Rechtskraft des Urteils abgegeben und daneben allein noch den Auflösungsantrag nach § 9 Abs. 1 Satz 1 KSchG weiterverfolgen (BAG AP Nr. 1 zu § 12 KSchG 1969 [Bl. 2 der Gründe]).

c) Das Landesarbeitsgericht hat deshalb gegen Auslegungsgrundsätze verstoßen, wenn es bei diesem unstreitigen Sachverhalt einen Aufhebungsvertrag angenommen hat. Zwar ist es Aufgabe der Tatsacheninstanzen, im Wege der Auslegung den Inhalt von Willenserklärungen zu ermitteln. Liegt jedoch eine Verletzung der gesetzlichen Auslegungsregeln (§§ 133, 157 BGB) vor, kann die Revision gemäß § 73 ArbGG auf die Verletzung dieser Rechtsnormen gestützt werden (vgl. BAG AP Nr. 5 zu § 276 BGB - Verschulden bei Vertragsabschluß [zu I 1 der Gründe]). Das angefochtene Urteil muß deshalb aufgehoben werden.



3. Eine Zurückverweisung der Sache ist unvermeidlich. Zwar kann der Senat die Frage, ob ein Aufhebungsvertrag zustande gekommen ist, abschließend beurteilen. Das tatsächliche Vorbringen der Parteien zum Inhalt der Erklärungen, die der Prozeßbevollmächtigte des Klägers in dem Telefongespräch vom 28. Juli 1975 abgegeben hat, ist unstreitig und gestattet keine Auslegung im Sinne eines Angebots des Klägers auf Abschluß eines Aufhebungsvertrages. Das Berufungsgericht wird aber die Sozialwidrigkeit der mit der Klage angegriffenen Kündigung sowie die Begründetheit des Auflösungsantrages prüfen müssen. Das ist bisher noch nicht geschehen.

II. Das angefochtene Urteil kann auch insoweit keinen Bestand haben, wie es die Zahlungsklage abgewiesen hat.

1. Zwar lassen die eingehenden Ausführungen des angefochtenen Urteils zur Berechtigung der Beklagten, die tarifliche Lohnerhöhung mit der dem Kläger gewährten übertariflichen Zulage zu verrechnen, keine Rechtsfehler erkennen.

Ob eine Tariflohnerhöhung auf übertarifliche Zulagen verrechnet werden darf, ist eine Frage der Auslegung des Arbeitsvertrages. Hierzu hat das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung die Auslegungsregel entwickelt, daß mangels entgegenstehender vertraglicher Abreden ein übertariflicher Lohn insoweit gekürzt werden kann, als durch eine Tariflohnerhöhung der bisherige Gesamtlohn nicht erreicht wird. Das ist nur dann anders, wenn dem Arbeitnehmer der übertarifliche Lohnbestandteil als relativ "selbständiger" Lohnbestandteil neben dem jeweiligen Tariflohn zustehen soll (vgl. BAG AP Nr. 9 zu § 4 TVG Übertarifl. Lohn u. Tariflohnerhöhung [Bl. 1 R]; BAG AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie [Bl. 3 m. w. N.]; Urteil des erkennenden Senats vom 19. Juli 1978 - 5 AZR 180/77 - [demnächst] AP Nr. 10 zu § 4 TVG Übertarifl. Lohn u. Tariflohnerhöhung [zu 1) der Gründe]).

Für den Kläger ergibt sich nach dieser Auslegungsregel folgendes:



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



Eine ausdrückliche Abrede, die ihm den übertariflichen Lohnbestandteil zusätzlich zum jeweiligen Tariflohn sichern sollte, ist nicht getroffen worden. Sie ergibt sich nicht aus den schriftlichen Lohnvereinbarungen. Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerfrei angenommen, daß die ab 1. Februar 1975 gezahlte Zulage keinen relativ selbständigen Gehaltsbestandteil darstellt. Dagegen spricht der Wortlaut des Schreibens vom 31. Januar 1975. Das schon bisher gezahlte und nach dem Anstellungsschreiben als außertariflich bezeichnete Gehalt wird weiterhin ausdrücklich als Gesamtgehalt qualifiziert, das sich aus dem damals bei Anwendung des einschlägigen Gehaltstarifvertrages geschuldeten Mindestgehalt und einem als übertarifliche Zulage bezeichneten zusätzlichen Betrag zusammensetzt. Damit hat die Beklagte eindeutig zum Ausdruck gebracht, daß es sich bei der an den Kläger gezahlten Gesamtsumme auch weiterhin um ein einheitliches übertarifliches Gehalt handelt. Die "Zulage" ist deshalb nur ein Lohnsummand und keine neben oder unabhängig von dem jeweiligen Tarifgehalt gewährte Leistungszulage. Dagegen, daß die Beklagte mit dieser Zulage besondere Leistungen oder Fähigkeiten des Klägers entgelten wollte, spricht, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt, der weitere Inhalt des Schreibens der Beklagten, in welchem sie selbst die vorgenommene Eingruppierung schon als großzügig bezeichnet.

2. Die Erwägungen, mit denen das Landesarbeitsgericht die Zahlungsklage auch aus dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung für unbegründet erachtet hat, halten jedoch einer rechtlichen Nachprüfung nicht stand.

a) Nach dem arbeitsrechtlichen Gebot der Gleichbehandlung ist es dem Arbeitgeber verwehrt, in seinem Betrieb einzelne oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund von allgemein begünstigenden Regelungen des Arbeitsverhältnisses auszunehmen oder schlechter zu stellen. Das gilt für die Entlohnung, wenn Arbeitsentgelte durch eine betriebliche Einheitsregelung generell angehoben werden (vgl. Urteile des Senats AP Nrn. 36 und 40 zu § 242 BGB Gleichbehandlung).



[zu 3 bzw. 2 b der Gründe], das letztere Urteil auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, sowie Senatsurteil vom 17. Mai 1978 - 5 AZR 132/77 - [demnächst] AP Nr. 42 zu § 242 BGB Gleichbehandlung [zu 2 der Gründe]).

b) Hiervon geht auch das Landesarbeitsgericht aus. Jedoch hat es zu Unrecht angenommen, das Vorbringen des Klägers hierzu sei nicht schlüssig, weil es nur den allgemein gehaltenen Hinweis enthalte, die Beklagte habe "anderen AT-Angestellten" Einkommensverbesserungen in Höhe der tariflichen Gehaltserhöhung gewährt. Der Kläger habe nicht auf die Gruppe abgestellt, der er angehöre. Daran ist richtig, daß der Kläger ab 1. Februar 1975 nicht mehr zu den "außertariflichen" Angestellten gehörte. Dazu zählt die Beklagte lediglich die leitenden Angestellten. Der Kläger hat jedoch mit seinem Sachvortrag nicht diese Gruppe der leitenden Angestellten gemeint; er hat ersichtlich die Tarifangestellten angesprochen, die wie er übertarifliche Zulagen erhalten. Dies ergibt sich eindeutig aus dem Gesamtzusammenhang seines Vorbringens zur Zahlungsklage in der Berufungsbegründungsschrift. Dort hat er die Bestandteile seines Gesamtgehalts ausdrücklich als Tarifgehalt und "übertarifliche" Zulage bezeichnet. Der unmittelbar folgende Vortrag über die lohnrechtliche Behandlung der "außerhalb des Tarifs" bezahlten Angestellten bezieht sich deshalb nicht auf eine Gruppe, der der Kläger gar nicht angehörte, und die überdies von Tarifgehaltserhöhungen unmittelbar gar nicht betroffen wird. Bei richtigem Verständnis seines Vorbringens hat der Kläger behauptet, daß die Beklagte generell der Gruppe der Tarifangestellten mit "übertariflicher" Zulage die Tarifgehaltserhöhung effektiv weitergegeben und nur ihn ausgenommen habe. Damit hat der Kläger schlüssig einen Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz dargetan.

c) Auf diesem Rechtsfehler beruht das angefochtene Urteil. Erhöht der Arbeitgeber generell die Effektivgehälter einer Gruppe von Arbeitnehmern im Umfang einer generellen Tariflohnerhöhung, so verfolgt er damit im Zweifel auch den



- 11 -

Zweck einer solchen Lohnerhöhung, der in erster Linie im Ausgleich der Verteuerung der Lebenshaltungskosten liegt. Deshalb muß er dartun und beweisen, daß sachliche Gründe vorliegen, wenn er einen Arbeitnehmer hiervon ausnimmt (vgl. Urteil des Senats vom 17. Mai 1978 - 5 AZR 132/77- [demnächst] AP Nr. 42 zu § 242 BGB Gleichbehandlung [zu 4) der Gründe]).

3. Die Sache muß deshalb unter Aufhebung des angefochtenen Urteils auch in diesem Punkt an das Berufungsgericht zurückverwiesen werden.

gez.: Dr. Heither Dr. Fenge Triebfürst

Dr. Gundelach Halberstadt

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  
[\(mobile App\)](#)

