

Aktenzeichen: 5 AZR 407/93

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 14. September 1994

- 5 AZR 407/93 -

I. Arbeitsgericht
Bielefeld

Urteil vom 10. April 1992

- 4 Ca 2124/91 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 03. Dezember 1992

- 4 Sa 1049/92 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Nein

N

Entscheidungsstichwort:

Beginn einer tariflichen Ausschußfrist

Gesetz:

§ 4 TVG Ausschußfristen; Manteltarifvertrag für die holz- und kunststoffverarbeitende Industrie im nordwestdeutschen Raum der Bundesrepublik Deutschland vom 10. Januar 1989 Nr. 111 bis 114, Nr. 116, 117

Leitsätze:

1. Sieht eine tarifliche Ausschußklausel den Verfall von "Ansprüchen aus Mehrarbeit" vor, so zählt dazu in der Regel auch ein Anspruch auf Rückzahlung einer irrtümlich gezahlten Mehrarbeitsvergütung. Sollen nur Ansprüche des Arbeitnehmers erfaßt werden, muß dies deutlich zum Ausdruck kommen (im Anschluß an BAG AP Nr. 37, 64 zu § 4 TVG Ausschußfristen).

2. Der Anspruch auf Rückzahlung zuviel gezahlten Arbeitsentgelts (§ 812 BGB) wird grundsätzlich im Zeitpunkt der Überzahlung fällig. Konnte der Arbeitgeber die Überzahlung nicht erkennen, etwa weil der Arbeitnehmer für die Berechnung maßgebliche Mitteilungen unterlassen hatte, so kann die Fälligkeit des Rückzahlungsanspruchs ausnahmsweise später eintreten (BAGE 51, 308 = AP Nr. 67 zu § 1 LohnFG).



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 407/93

4 Sa 1049/92 Hamm

Verkündet am
14. September 1994

Clobes,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. September 1994 durch den Vorsitzenden Richter Griebeling, die Richter Schliemann und

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Dr. Reinecke sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Kalb und
Kähler für Recht erkannt:

1. Die Revision des Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 3. Dezember
1992 - 4 Sa 1049/92 - wird zurückgewiesen.
2. Der Beklagte hat die Kosten der Revision zu
tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten in der Revisionsinstanz nur noch über
den mit der Widerklage geltend gemachten Anspruch des Beklagten
auf Rückzahlung von Überstundenvergütungen.

Der Kläger war seit 1975 zunächst als Kraftfahrzeugmeister
und zuletzt als Betriebsleiter für die Firma M GmbH &
Co. KG tätig, über deren Vermögen am 29. Juni 1990 das Konkurs-
verfahren eröffnet wurde. Zum Konkursverwalter wurde der Beklagte
bestellt.

Zwischen dem Kläger und der Gemeinschuldnerin war ein
schriftlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen worden, der jedoch
nicht mehr auffindbar ist. Das monatliche Gehalt des Klägers
hatte in der Zeit vom 1. Januar 1987 bis zum 30. April 1989
6.200,00 DM betragen; es betrug ab 1. Mai 1989 6.800,00 DM. Die
Gemeinschuldnerin wandte seit 1985 die Tarifverträge der holz-



und kunststoffverarbeitenden Industrie an. In dem Manteltarifvertrag für die holz- und kunststoffverarbeitende Industrie im nordwestdeutschen Raum der Bundesrepublik Deutschland vom 10. Januar 1989 (im folgenden MTV) heißt es unter "Geltendmachung und Verwirkung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis":

111. Der Arbeitnehmer ist zur sofortigen Nachprüfung des ausgezahlten Entgeltbetrages verpflichtet. Stimmt der Geldbetrag mit dem Entgeltnachweis nicht überein, so hat der Arbeitnehmer dies sofort dem Auszahlenden zu melden; später erfolgende Reklamationen werden nicht berücksichtigt.
112. Einwendungen gegen die Richtigkeit der Entgeltabrechnung sind nur dann zu berücksichtigen, wenn sie spätestens innerhalb einer Woche nach Feststellung der Unrichtigkeit vorgebracht werden.
113. Zuviel gezahltes Entgelt kann der Arbeitgeber zurückfordern oder nachträglich verrechnen, sofern dieser Anspruch eine Woche nach Feststellung des Irrtums angezeigt wurde.
114. Die Verwirkungsbestimmungen der Ziffern 116 und 117 bleiben unberührt.
116. Ansprüche aus Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit, auf Zahlung von Zulagen jeder Art und auf Rückzahlung von Barauslagen sind spätestens zwei Monate, alle übrigen gegenseitigen Ansprüche sechs Monate nach Fälligkeit geltend zu machen.
117. Nach Ablauf der angeführten Fristen sind die Ansprüche verwirkt, es sei denn, daß sie vorher dem anderen Teil gegenüber schriftlich (z. B. auf dem Arbeitszettel) geltend gemacht worden sind.

Der Beklagte schloß am 12. Juni 1990 - damals noch als "vorläufiger Vergleichsverwalter bzw. künftiger Konkursverwalter" - mit dem Kläger für die Zeit vom 1. Juli bis zum 31. August 1990



einen befristeten Arbeitsvertrag ab, in dem es u. a. heißt:

Es gelten die Arbeitsbedingungen und die Höhe des Gehaltes wie vor Konkurseröffnung weiter.

Unter dem 24. August 1994 vereinbarten die Parteien eine Verlängerung dieses Arbeitsvertrages "zunächst bis zum 30. November 1990". Auch danach wurde der Kläger für den Beklagten tätig. Das Arbeitsverhältnis endete mit dem 30. Juni 1991.

Für die Zeit von September 1990 bis April 1991 legte der Kläger dem für die Lohn- und Gehaltsabrechnung zuständigen Mitarbeiter Aufstellungen über von ihm geleistete Mehrarbeit vor. Ihm wurden insgesamt 22.659,63 DM ausgezahlt. Mit Schreiben vom 18. September 1991 verlangte der Beklagte die Rückzahlung dieses Betrages.

Der Kläger hat mit seiner Klage Urlaubsabgeltung und weiteres Arbeitsentgelt wegen zwischenzeitlicher Tariflohnerhöhungen beansprucht. Insoweit ist der Rechtsstreit erledigt. Der Beklagte hat im Wege der Widerklage die Rückzahlung sämtlicher Überstundenvergütungen und Rückzahlung von 1.207,00 DM Weihnachtsgeld verlangt.

Er hat vorgetragen: Der Kläger sei in den betreffenden Monaten zum Teil nur noch stundenweise und an manchen Tagen überhaupt nicht beschäftigt worden. Überstunden habe er nicht geleistet. Im übrigen seien etwaige Überstunden mit dem hohen Monatsgehalt des Klägers abgegolten. Auch vor Konkurseröffnung habe der Kläger niemals zusätzliches Entgelt für Überstunden erhalten. Der Kläger



habe den Buchhalter durch Vorlage von Zetteln zur Auszahlung veranlaßt; dieser habe quasi auf Weisung des Klägers gehandelt. Er, der Beklagte, habe erst am 17. September 1991 von der irrtümlichen Zahlung erfahren. Daher habe er mit seinem Schreiben vom 18. September 1991 die Einwochenfrist der Nr. 113 MTV gewahrt. Wenn Nr. 113 MTV nicht anwendbar sei, so gehörten Ansprüche auf Rückzahlung von zuviel gezahltem Arbeitsentgelt zu den "übrigen gegenseitigen Ansprüchen", die nach Nr. 116 MTV binnen einer sechsmonatigen Ausschlußfrist geltend zu machen seien.

Der Beklagte hat im Wege der Widerklage beantragt,

den Kläger zu verurteilen, an ihn 23.866,63 DM
nebst 4 % Zinsen seit dem 1. Oktober 1991 zu zahlen.

Der Kläger hat beantragt, die Widerklage abzuweisen. Er hat vorgetragen: Er habe Anspruch auf Vergütung von Überstunden. Sie seien ihm bislang durch Freizeitausgleich entgolten worden. Im Januar 1990 habe ihm der Geschäftsführer der späteren Gemeinschaftschuldnerin die Auszahlung der Überstunden angeboten. Die Abrechnungen seien korrekt; er habe die angegebenen Überstunden geleistet. Er habe sie notiert und dem Buchhalter genannt. Dieser habe die Lohnabrechnungen selbständig gefertigt. Der Beklagte habe sie abgezeichnet und die Überweisung veranlaßt. Im übrigen seien etwaige Ansprüche auf Rückzahlung verwirkt; es handele sich um "Ansprüche aus Mehrarbeit", die nach Nr. 116 MTV binnen zwei Monaten geltend zu machen seien.



Das Arbeitsgericht hat der Widerklage in Höhe von 1.207,00 DM stattgegeben und sie im übrigen abgewiesen; das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten und die Anschlußberufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Beklagte seinen Widerklageantrag in voller Höhe weiter.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision hat keinen Erfolg. Hinsichtlich eines Teilbetrags von 1.207,00 DM ist sie mangels Beschwer unzulässig. Das der Widerklage insoweit stattgebende Urteil des Arbeitsgerichts ist rechtskräftig. Im übrigen haben die Vorinstanzen zu Recht entschieden, daß etwaige Ansprüche des Beklagten auf Rückzahlung der 22.659,63 DM verfallen sind.

I. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Manteltarifvertrag für die holz- und kunststoffverarbeitende Industrie im nordwestdeutschen Raum der Bundesrepublik Deutschland vom 10. Januar 1989 Anwendung.

1. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß die Parteien konkludent die Anwendbarkeit dieses Tarifvertrages vereinbart hatten. Gegen diese nach § 561 ZPO bindende Feststellung hat die Revision keine Einwendungen erhoben.

2. Die Anwendbarkeit des Manteltarifvertrages wird nicht dadurch in Frage gestellt, daß die Ansprüche vom Konkursverwalter geltend gemacht werden. Mit Urteil vom 18. Dezember 1984 (BAGE 47, 343 = AP Nr. 88 zu § 4 TVG Ausschlußfristen, zu II 4 der



Gründe) hat das Bundesarbeitsgericht zwar entschieden, daß im Zeitpunkt der Konkurseröffnung bestehende Forderungen eines Arbeitnehmers als Konkursforderungen nur nach den Vorschriften der Konkursordnung anzumelden und tarifliche Ausschlußfristen daneben nicht mehr anzuwenden sind. Um solche Forderungen handelt es sich im Streitfall aber nicht. Hier geht es vielmehr um nach Konkurseröffnung entstandene Ansprüche des Konkursverwalters. Auf diese sind ebenso wie auf Forderungen, die der Arbeitnehmer als Massegläubiger nach der Konkurseröffnung erwirbt, die tariflichen Ausschlußfristen anzuwenden. Denn das mit dem Konkursverwalter fortbestehende Arbeitsverhältnis richtet sich grundsätzlich nach den Regeln, die für das Arbeitsverhältnis mit dem Gemeinschuldner bestanden (BAG, aaO).

II. Etwaige Ansprüche des Beklagten auf Rückzahlung überzahlter Beträge sind nach Nr. 116, 117 MTV verfallen. Ansprüche auf Rückzahlung überzahlter Mehrarbeitsvergütung gehören zu den "Ansprüchen aus Mehrarbeit" i. S. von Nr. 116 MTV. Sie waren daher binnen zwei Monaten nach Fälligkeit geltend zu machen. Die Fälligkeit im Sinne dieser Vorschrift trat bereits mit der Überzahlung ein. Diese Frist hat der Beklagte nicht gewahrt. Das hat das Landesarbeitsgericht richtig erkannt.

1. Nach Nr. 116, 117 MTV sind Ansprüche aus Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit, auf Zahlung von Zulagen jeder Art und auf Rückzahlung von Barauslagen spätestens zwei Monate, alle übrigen gegenseitigen Ansprüche sechs Monate nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen. Andernfalls verfallen sie. Bereits nach seinem Wortlaut erfaßt Nr. 116 MTV nicht nur Ansprüche des



Arbeitnehmers, sondern auch solche des Arbeitgebers.

a) Entgegen der Auffassung der Revision ist Nr. 116 MTV im Streitfall anwendbar. Das ergibt sich aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang. Nr. 111 MTV verpflichtet den Arbeitnehmer, etwaige Differenzen zwischen abgerechnetem Nettobetrag und ausbezahltem Entgeltbetrag sofort zu melden. Nach Nr. 112 MTV sind Einwendungen des Arbeitnehmers gegen die Entgeltabrechnung nur dann zu berücksichtigen, wenn sie spätestens eine Woche nach Feststellung der Unrichtigkeit vorgebracht werden. Auch für den Arbeitgeber gilt eine einwöchige Frist: Gemäß Nr. 113 MTV kann er zuviel gezahltes Arbeitsentgelt nur zurückfordern oder nachträglich verrechnen, sofern dieser Anspruch eine Woche nach Feststellung des Irrtums angezeigt wurde. Nach Nr. 114 MTV bleiben die Ziffern 116 f. MTV unberührt. Aus der letztgenannten Bestimmung ergibt sich deutlich, daß der Arbeitgeber zuviel gezahltes Arbeitsentgelt nach Ablauf der Fristen der Nr. 116 MTV nicht mehr zurückfordern oder nachträglich verrechnen darf, und zwar auch dann nicht, wenn er die irrtümliche Überzahlung erst danach, also nach Ablauf der zwei- oder sechsmonatigen Frist, feststellt. Auch insofern sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichgestellt. Wenn die fehlerhaft abgerechneten Ansprüche nach Nr. 116 f. MTV verfallen sind, können Einwendungen des Arbeitnehmers gegen die Richtigkeit der Entgeltabrechnung ebenfalls nicht mehr geltend gemacht werden.

b) Bei dieser Auslegung ist Nr. 113 MTV nicht etwa sinnlos, wie die Revision meint. Der Arbeitgeber hat bei Überzahlungen - ebenso wie der Arbeitnehmer bei einer Unrichtigkeit der Entgelt-



abrechnung - zwei Fristen einzuhalten, zunächst die Einwochenfrist nach Nr. 113, dann die Zwei- oder Sechsmonatsfrist nach Nr. 116 MTV. Andernfalls verfällt der Anspruch. Diese Ausschlußfristen würden sonst ihren Zweck, alsbald Klarheit zu schaffen, verfehlen. Gingen die Nrn. 112, 113 MTV als Spezialvorschriften der Nr. 116 vor, wie der Beklagte meint, könnten Arbeitnehmer und Arbeitgeber ihre Ansprüche auf Zahlung oder Rückzahlung von Arbeitsentgelt noch lange nach Ablauf der Ausschlußfristen der Nr. 116 MTV geltend machen, wenn ihnen die Unrichtigkeit der Abrechnung oder ihr Irrtum erst so spät auffiele. Sie müßten anschließend nur binnen einer Woche ihren Irrtum anzeigen. Es spricht nichts dafür, daß die Tarifvertragsparteien eine derart unvernünftige und wenig praktikable Regelung schaffen wollten. Nr. 116 MTV ist so zu verstehen, daß nach dem Ablauf dieser Fristen jeder Anspruch erlischt.

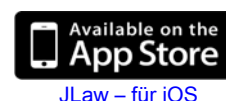
2. Die vom Beklagten geltend gemachten Ansprüche gehören zu den "Ansprüchen aus Mehrarbeit" i. S. der Nr. 116 MTV, die binnen zwei Monaten geltend zu machen sind. Mehrarbeit im Sinne des Tarifvertrages ist die über die tarifliche Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit. Die Klausel erfaßt nicht nur Ansprüche des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber, sondern auch solche des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer. Das entspricht dem erkennbaren Sinn der Vorschrift. Die Bestimmung soll zu einer alsbaldigen Bereinigung der Streitigkeiten über unregelmäßig anfallende Lohn- und Gehaltsbestandteile beitragen. Hätten nur Ansprüche des Arbeitnehmers von der zweimonatigen Ausschlußfrist erfaßt werden sollen, so hätte dies im Tarifvertrag deutlich zum Ausdruck kommen müssen, etwa durch die Beschränkung auf "Ansprüche auf Vergü-



tung von Mehrarbeit" (BAG Urteile vom 10. August 1967 - 3 AZR 221/66 - und vom 26. April 1978 - 5 AZR 62/77 - AP Nr. 37, 64 zu § 4 TVG Ausschlußfristen). Ohne nähere Anhaltspunkte kann nicht davon ausgegangen werden, daß die zweimonatige Ausschlußfrist der Nr. 116 MTV einseitig nur für Ansprüche des Arbeitnehmers und nicht auch für solche des Arbeitgebers gilt.

3. Ansprüche des Arbeitgebers auf Rückzahlung überzahlter Lohnbeträge werden nach § 271 Abs. 1 BGB im Zeitpunkt der Überzahlung fällig, weil von diesem Zeitpunkt an die zuviel gezahlte Summe zurückverlangt werden kann.

a) Allerdings tritt die Fälligkeit im Sinne tariflicher Ausschlußfristen nicht stets ohne weiteres schon mit der Entstehung des Anspruchs ein. Es muß dem Gläubiger tatsächlich möglich sein, seinen Anspruch geltend zu machen, daß heißt einen Zahlungsanspruch wenigstens annähernd zu beziffern (BAG Urteil vom 16. März 1966 - 1 AZR 446/65 - AP Nr. 33 zu § 4 TVG Ausschlußfristen, zu II 1 der Gründe; BAG Urteil vom 12. Juli 1972 - 1 AZR 445/71 - AP Nr. 51 zu § 4 TVG Ausschlußfristen, zu II 1 b der Gründe; BAGE 31, 236, 238 f. = AP Nr. 21 zu § 670 BGB, zu 3 a der Gründe; BAGE 51, 308 = AP Nr. 67 zu § 1 LohnFG, zu II 3 a der Gründe). Andererseits muß der Gläubiger ohne schuldhaftes Zögern die Voraussetzungen schaffen, um seinen Anspruch beziffern zu können (BAG Urteil vom 16. März 1966 - 1 AZR 446/65 -, aaO; BAG Urteil vom 12. Juli 1972 - 1 AZR 445/71 -, aaO; BAG Urteil vom 16. Mai 1984 - 7 AZR 143/81 - AP Nr. 85 zu § 4 TVG Ausschlußfristen, zu II der Gründe; BAGE 51, 308 = AP Nr. 67 zu § 1 LohnFG, zu II 3 a der Gründe). Welche Anforderungen an das Tätigwerden des Gläubigers



im einzelnen zu stellen sind, hängt von den Umständen des Falles ab.

Dabei ist jedoch ein allgemeiner und objektiver Maßstab anzulegen. Auf die individuellen Möglichkeiten des jeweiligen Gläubigers, die tatsächlichen Voraussetzungen seines Anspruchs zu erkennen, kommt es nicht an. Dies ergibt sich aus dem Sinn und Zweck der tariflichen Ausschlußklauseln, der gerade darin besteht, nach Ablauf der bestimmten Zeit zwischen den Arbeitsvertragsparteien Rechtssicherheit und Rechtsklarheit zu schaffen (BAG Urteil vom 23. August 1990 - 6 AZR 554/88 - AP Nr. 9 zu § 1 TVG Tarifverträge: Bundesbahn, zu II 2 a der Gründe).

Weiter muß sich der Arbeitgeber als Gläubiger das Verhalten und das Wissen seiner Mitarbeiter zurechnen lassen. Die Möglichkeiten des Arbeitgebers persönlich oder seines gesetzlichen Vertreters, in einer konkreten Situation die tatsächlichen Voraussetzungen eines Anspruchs zu erkennen, sind nicht maßgebend. Der Arbeitgeber muß den Betriebsablauf so organisieren, daß Überzahlungen vermieden werden.

Eine andere Beurteilung kann geboten sein, wenn Arbeitnehmer zu Lasten des Arbeitgebers betrügerisch zusammenwirken oder ein Arbeitnehmer eine vorsätzliche unerlaubte Handlung begeht. Dies wirft der Beklagte dem Kläger aber nicht vor. Er stützt seinen Anspruch nur auf ungerechtfertigte Bereicherung.

b) Für Ansprüche des Arbeitgebers auf Rückzahlung zuviel gezahlten Entgelts ergibt sich daraus folgendes: Im Regelfall beru-



hen Überzahlungen auch auf einem Versehen des Arbeitgebers; sie fallen also in seine Sphäre. Daher beginnt im Regelfall die Ausschlußfrist, binnen derer Rückzahlungsansprüche geltend zu machen sind, im Zeitpunkt der Überzahlung; auf die Kenntnis des Arbeitgebers von seinem Rückzahlungsanspruch kommt es dann nicht an (BAG Urteil vom 26. April 1978 - 5 AZR 62/77 - AP Nr. 64 zu § 4 TVG Ausschlußfristen, zu II der Gründe; Urteil vom 11. Juni 1980 - 4 AZR 443/78 - AP Nr. 7 zu § 70 BAT; sowie das unveröffentlichte Urteil des Senats vom 29. April 1982 - 5 AZR 1229/79 -).

Zu einem späteren Zeitpunkt beginnt die ab Fälligkeit laufende Ausschlußfrist dann, wenn der Arbeitgeber die Überzahlung nicht erkennen kann, der Fehler also in die Sphäre des Arbeitnehmers fällt. Dies ist etwa dann anzunehmen, wenn der Arbeitgeber Krankenvergütung weiterzahlt, obwohl der Arbeitnehmer darauf wegen einer Fortsetzungserkrankung keinen Anspruch hat (BAGE 51, 308 = AP Nr. 67 zu § 1 LohnFG), oder wenn der öffentliche Arbeitgeber den für Verheiratete höheren Ortszuschlag weiterzahlt, obwohl der Arbeitnehmer inzwischen geschieden und nicht mehr unterhaltspflichtig ist, dies aber nicht ordnungsgemäß mitteilt (Senatsurteil vom 16. April 1986 - 5 AZR 360/85 -, n.v.).

c) Ein solcher Fall liegt hier nicht vor. Unterstellt man im Streitfall Überzahlungen, so beruhen sie zumindest auch auf einem Versehen des Arbeitgebers. Das Verhalten des Lohnbuchhalters muß sich der Beklagte zurechnen lassen. Die Tatsache, daß der Beklagte Konkursverwalter ist, ändert daran nichts. Ebensowenig ist er-



heblich, daß der Kläger als Betriebsleiter eine herausgehobene Stellung innehatte, und der Lohnbuchhalter möglicherweise deswegen darauf vertraute, daß es mit der Bezahlung der Überstunden seine Richtigkeit habe. Es ist weder vom Beklagten vorgetragen noch ersichtlich, daß der Kläger sich die Überstundenvergütungen hat auszahlen lassen, obwohl er wußte, daß ihm solche Ansprüche nicht zustanden.

Die zweimonatige Ausschlußfrist für die Ansprüche auf Rückzahlung der Überstundenvergütungen begann daher auch im Streitfall im Zeitpunkt der Überzahlungen.

4. Da die Überstunden jeweils im Folgemonat abgerechnet und bezahlt wurden, die im April 1991 geleisteten also im Mai 1991, lief die letzte Ausschlußfrist bereits im Juli 1991 ab. Das Schreiben vom 18. September 1991 war also hinsichtlich aller Rückzahlungsansprüche verspätet.

Griebeling

Schliemann

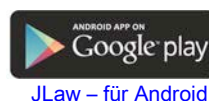
Reinecke

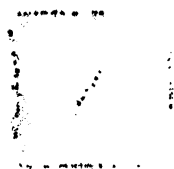
Dr. Kalb

Kähler



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](#)