

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

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag, § 611 Abhängigkeit; Zusatzvereinbarung vom 15. Dezember 1970 über die Geltung des Tarifvertrages vom 29. April 1964 für befristet beschäftigte Arbeitnehmer §§ 1, 2, 3, 9; Richtlinien für die Anwendung der Zusatzvereinbarung vom 14. Dezember 1970

- Leitsätze:
1. Zur Rechtfertigung einer vereinbarten Befristung darf sich die Deutsche Welle nach § 2 Abs. 2 der Zusatzvereinbarung vom 15. Dezember 1970 über die Geltung des Tarifvertrages für befristet beschäftigte Arbeitnehmer nur auf solche Gründe berufen, die im Arbeitsvertrag als Grund für die Befristung genannt sind.
 2. Die Besorgnis eines Senders, der Wortschatz eines Sprechers und Übersetzers könne im Laufe der Zeit an Aktualität verlieren, mag zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses im allgemeinen eine Befristung rechtfertigen. Mit zunehmender Dauer der Beschäftigung eines solchen Arbeitnehmers steigen auch die Anforderungen an den Grund der Befristung. Der Sender muß bei weiteren Befristungen konkrete Anhaltspunkte dafür haben, daß der Sprecher und Übersetzer in Zukunft den berechtigten Anforderungen nicht mehr genügen wird.
 3. Die für die Deutsche Welle geltenden Tarifverträge enthalten keine von der gesetzlichen Regelung zu Ungunsten der Arbeitnehmer abweichenden Maßstäbe für die Zulässigkeit von Befristungen.

Aktenzeichen: 5 AZR 561/76

Urteil des BAG vom 30. November 1977 LAG Düsseldorf (Köln)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 561/76

16 Sa 35/76 Düsseldorf (Köln)

Verkündet am
30. November 1977

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 30. November 1977 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Heither und Dr. Seidensticker sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Florack und Scherer für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 14. Juni 1976 - 16 Sa 35/76 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 20. November 1975 - 11 Ca 4535/75 - wird zurückgewiesen.



- 2 -

3. Die Beklagte hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

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

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des letzten befristeten Arbeitsvertrages beendet wurde oder fortbesteht.

Der Kläger, Tunesier, war bei der Beklagten vom 31. März 1966 an in deren Nah- und Mittelost-Redaktion tätig. Er arbeitete zunächst als Übersetzer und Sprecher für die arabische und maghrebinische Sprache. Ab 1969 wurde er zunehmend als Redakteur, Reporter und Interviewer beschäftigt. Bis zum 31. März 1971 wurde der Kläger als freier Mitarbeiter behandelt. Für die Zeit vom 1. April 1971 bis zum 31. März 1973, für die Zeit vom 1. April 1973 bis zum 31. März 1975 und zuletzt für den Zeitraum vom 1. April 1975 bis 31. Dezember 1975 schlossen die Parteien jeweils befristete Arbeitsverträge. Im letzten befristeten Arbeitsvertrag vom 9. Januar 1975 heißt es:

"§ 1 Herr A H Ch wird mit Wirkung vom 1.4.1975 bis zum 31.12. 1975 als Übersetzer und Sprecher *) eingestellt. Zur Erfüllung der Aufgaben ist die ständige Vertrautheit mit dem aktuellen Wortschatz der arabischen Sprache erforderlich. Die Parteien stimmen darin überein, daß der Vertrag befristet wird.

*) unter Einschluß redaktioneller Nebenaufgaben."

Ähnliche Vereinbarungen finden sich auch in beiden vorausgegangenen Arbeitsverträgen. In allen drei Arbeitsverträgen wird auch Bezug genommen auf den Mantel-



- 3 -

tarifvertrag der Deutschen Welle in der jeweils gültigen Fassung "unter Berücksichtigung der Zusatzvereinbarung - Anlage 1 - zu diesem Tarifvertrag".

In der ab 1. Januar 1971 geltenden "Zusatzvereinbarung über die Geltung des Tarifvertrages vom 29. April 1964 für befristet beschäftigte Arbeitnehmer" vom 15. Dezember 1970 ist bestimmt:

"§ 1 Begriffsbestimmung

Befristet beschäftigte Arbeitnehmer sind die Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis mit Ablauf einer kalendermäßig bestimmten Frist endet (Zeitvertrag).

§ 2 Voraussetzungen für die Befristung

- (1) Zeitverträge dürfen nur geschlossen werden, wenn die Eigenart der Tätigkeit, die Besonderheit oder der vorübergehende Bestand des Arbeitsplatzes oder sonstige sachliche Gründe dies erfordern. Unabhängig davon ist der Abschluß eines befristeten Vertrages zulässig, wenn die Befristung dem eigenen, auf anerkenntniswerten Gründen beruhenden Wunsch des Arbeitnehmers entspricht.
- (2) Die Begründung für die Befristung ist im Arbeitsvertrag festzuhalten.

§ 3 Zeitliche Beschränkungen

- (1) Die Dauer eines einzelnen Zeitvertrages soll drei Jahre nicht übersteigen. Ein erstmals abgeschlossener Zeitvertrag soll mindestens ein Jahr dauern.
- (2) Verlängerungen oder Erneuerungen von Zeitverträgen sind unter den Voraussetzungen des § 2 zulässig. Die Gesamtdauer einer Beschäftigung auf Grund mehrerer aneinander anschließender Zeitverträge darf acht Jahre nicht übersteigen.

...



§ 9 Übergangsbestimmungen

- (1) Bisherige Zeitverträge oder ähnliche, auf Sammelhonorarbasis abgeschlossene Vereinbarungen sind auf die Voraussetzungen nach dieser Zusatzvereinbarung zu überprüfen.
- (2) Für die Gesamtdauer der Verträge (§ 3 Abs. 2) sind bisherige Vertragszeiten nach Abs. 1 bis zur Höchstdauer von drei Jahren zu berücksichtigen. In diesen Fällen ist über die Höchstgesamtdauer von 8 Jahren hinaus (§ 3 Abs. 2) noch eine weitere einmalige, höchstens zweijährige Verlängerung zulässig, wenn dies dem eigenen, auf aner kennenswerten Gründen beruhenden Wunsch des Arbeitnehmers entspricht.

..."

Die Tarifvertragsparteien haben außerdem am 14. Dezember 1970 "Richtlinien für die Anwendung der Zusatzvereinbarung" vereinbart. Darin heißt es:

"Die Tarifpartner sind sich darüber einig ..., daß die Voraussetzungen für die Befristung ... insbesondere in folgenden Fällen gegeben sein können:

- a) bei ausländischen Sprechern und Übersetzern, für deren arbeitsvertraglich festgelegte Tätigkeit die Aufrechterhaltung einer einwandfreien Beherrschung der Sprache eines Empfangsgebietes der Deutschen Welle zu verlangen ist;
...
- b) bei sonstigen, zur Erbringung von Programmleistungen beschäftigten ausländischen Mitarbeitern, für deren arbeitsvertraglich festgelegte Tätigkeit eine aktuelle Kenntnis der Verhältnisse und Entwicklungen eines Empfangsgebietes der Deutschen Welle erforderlich ist ..."

- 5 -

Mit Schreiben vom 9. Juni 1975 teilte die Beklagte dem Kläger mit, daß der Arbeitsvertrag nicht mehr verlängert werde.

Mit der am 30. Juni 1975 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger geltend gemacht, die im letzten Arbeitsvertrag vereinbarte Befristung sei unwirksam, da es dafür keinen sachlichen Grund gegeben habe. Im Zeitpunkt des Abschlusses des letzten Arbeitsvertrages am 9. Januar 1975 sei er schon länger als acht Jahre für die Beklagte in einem Arbeitsverhältnis als Übersetzer und Sprecher tätig gewesen; in Wahrheit sei er auch in der Zeit vom 31. März 1966 bis 31. März 1971 Arbeitnehmer der Beklagten gewesen. Die Beklagte habe seine Arbeitsleistung nicht beanstandet. Insbesondere könne die Beklagte nicht "die ständige Vertrautheit mit dem aktuellen Wortschatz der arabischen Sprache" als Grund für die Befristung anführen. Die Beklagte stelle Mitarbeiter ein, die ebensolange wie der Kläger in Deutschland gelebt hätten; sie biete auch langjährig in befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigten Mitarbeitern den Abschluß unbefristeter Arbeitsverträge an. Er, der Kläger, habe sich jedenfalls während der Dauer der Zusammenarbeit intensiv mit Sprache und Kultur im arabischen Raum beschäftigt.

Er hat beantragt,

festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende unbefristete Arbeitsverhältnis durch das Schreiben der Beklagten vom 9. Juni 1975 nicht beendet werde sondern zwischen den Parteien fortbestehe.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, die Befristung des Arbeitsverhältnisses sei sachlich gerechtfertigt.



- 6 -

Der Kläger könne seine Sprecher- und Übersetzeraufgaben nur ordnungsgemäß erfüllen, wenn er mit dem aktuellen Wortschatz der arabischen Sprache vertraut sei. Im maghrebinischen Dienst werde eine Nebensprache gepflegt, die einer größeren Entwicklung unterliege. Mitarbeiter dieses Dienstes könnten höchstens drei bis vier Jahre beschäftigt werden. Als Redakteur, Reporter und Interviewer könne der Kläger nur beschäftigt werden, wenn er mit den politischen, wirtschaftlichen und kulturellen Verhältnissen des ausländischen Empfangslandes besonders gut vertraut sei. Erfahrungsgemäß gebe es in beiden Bereichen Verschleißerscheinungen bei einem längeren Aufenthalt außerhalb des Heimatlandes. Um diesen Verschleißerscheinungen vorzubeugen, seien die Arbeitsverträge befristet abgeschlossen worden. Auch die tarifliche Regelung gestatte Befristungen aus den genannten Gründen. Jedenfalls im maghrebinischen Dienst beschäftige sie keine unbefristet festangestellten Mitarbeiter.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht dieses Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

Entscheidungsgründe:

I. Zu entscheiden ist allein darüber, ob das Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 1975 hinaus besteht. Der Teil des Antrags, mit dem der Kläger die Feststellung begehrt, daß das Arbeitsverhältnis durch das Schreiben der Beklagten vom 9. Juni 1975 nicht beendet worden sei, hat keine selbständige rechtliche Bedeutung. Der Kläger hat insoweit keine Kündigungsschutzklage erhoben. Beide Parteien haben die in dem genannten Schreiben enthaltenen Erklärungen der Beklagten



- 7 -

nicht als Kündigung angesehen. In der mündlichen Verhandlung vor dem Senat ist das noch einmal klargestellt worden.

II. Die Klage hat - entgegen der Ansicht des Berufungsgerichts - Erfolg. Zumindest die letzte am 9. Januar 1975 vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses bis zum 31. Dezember 1975 war unwirksam, weil sie nicht mit sachlichen Gründen gerechtfertigt werden kann (vgl. BAG [GS] 10, 65 [71/72] = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu II C 2 der Gründe]; zuletzt auch BAG AP Nr. 39 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu I 1 a der Gründe]). Tarifliche Regelungen führen zu keinem anderen Ergebnis.

1. Das Berufungsgericht hat als sachlichen Grund, der die vereinbarte Befristung rechtfertigen soll, nicht die im Arbeitsvertrag geforderte "ständige Vertrautheit mit dem aktuellen Wortschatz der arabischen Sprache" sondern die von der Beklagten als notwendig bezeichnete aktuelle Kenntnis der Verhältnisse und Entwicklungen des arabischen Empfangsgebietes angesehen. Das ist nicht zulässig. Die Parteien haben in ihren Arbeitsverträgen § 2 der Zusatzvereinbarung vom 15. Dezember 1970 in der ab 1. Januar 1971 geltenden Fassung in Bezug genommen; diese tarifliche Bestimmung gilt demnach für ihr Arbeitsverhältnis. Danach kann der Arbeitgeber die Befristung nur mit solchen Gründen rechtfertigen, die im Arbeitsvertrag festgehalten sind.

Die tarifliche Bestimmung dient der Rechtssicherheit und Klarheit; sie will einem Streit der Parteien darüber, welcher Grund für die Befristung maßgeblich war, vorbeugen. Das wird nur erreicht, wenn sich der Arbeitgeber bei einem Streit um die Wirksamkeit der Befristung später nicht auf Gründe berufen kann, die bei Vertragsabschluß selbst keine Rolle gespielt haben. Der Senat schließt sich damit der unveröffentlichten Entschei-



- 8 -

dung des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 29. April 1976 (2 AZR 228/74 [zu I 3 a der Gründe]) an, die denselben hier anwendbaren Tarifvertrag betrifft, und die auch den Parteien dieses Rechtsstreits bekannt ist.

Für den Streitfall folgt daraus, daß als einzig möglicher sachlicher Grund für die Befristung der in § 1 des Arbeitsvertrages angegebene Grund - die ständige Vertrautheit mit dem aktuellen Wortschatz der arabischen Sprache - in Betracht kommt.

2. Der danach allein maßgebende Grund kann zumindest die letzte Befristung des Arbeitsverhältnisses nicht rechtfertigen.

a) Zwar mag die Besorgnis eines Senders, der Wortschatz eines Sprechers und Übersetzers könne im Laufe der Zeit an Aktualität verlieren, zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses eine Befristung rechtfertigen (vgl. zu Verschleißtatbeständen und Zeitarbeitsverträgen Wiedemann, Festschrift für Heinrich Lange, S. 395 [407 ff.]). Die Beklagte legt mit Recht Wert darauf, daß ihre Sprecher und Übersetzer stets über den aktuellen Wortschatz der Sprache des jeweiligen Empfangslandes verfügen. Die Sendungen der Beklagten müssen dort "ankommen". Es ist deshalb legitim, daß die Beklagte nur Sprecher und Übersetzer beschäftigen will, die diese Kenntnisse und Fähigkeiten besitzen. Es ist weiter auch richtig, daß sich der aktuelle Wortschatz abnutzen kann. Bei einem langjährigen Aufenthalt in der Bundesrepublik kann die Verbindung zu den sich ständig verändernden Sprachgewohnheiten und zur Sprachkultur im jeweiligen Empfangsland verloren gehen. An sich ist es deshalb nicht zu beanstanden, wenn die Beklagte Sprecher und Übersetzer im Hinblick auf diese begründete Besorgnis zunächst nur befristet einstellt.

b) Nach achtjähriger Beschäftigung des Klägers kann sich die Beklagte aber auf eine solche lediglich ab-



- 9 -

strakte und durch keine auf den Kläger bezogenen Tatsachen belegte Besorgnis als Rechtfertigungsgrund nicht mehr berufen.

Mit zunehmender Dauer der Beschäftigung wächst die Abhängigkeit des Arbeitnehmers. Es wird für ihn schwerer, anderweit Arbeit zu finden. Er ist mehr und mehr auf den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses angewiesen. Deshalb wird mit zunehmend längerer Betriebszugehörigkeit auch der Bestandsschutz eines Arbeitsverhältnisses immer ausgeprägter. Ebenso wächst auch die soziale Verantwortung des Arbeitgebers. Er muß nach langjähriger Beschäftigung bei einer ins Auge gefaßten weiteren Befristung besonders sorgfältig prüfen, ob nicht schutzwürdige Interessen des Arbeitnehmers jetzt eine Dauerbeschäftigung gebieten. Jedenfalls kann ein Arbeitgeber, der seinen Arbeitnehmer über längere Zeit hinweg beschäftigt und dessen ihm bekannte Leistungen nicht beanstandet hat, die Befristung nicht mit der abstrakten Besorgnis rechtfertigen, im Laufe der Zeit könnte die Vertrautheit mit der Heimatsprache nachlassen. Dabei kommt es in diesem Zusammenhang nicht darauf an, ob der Kläger in der Zeit von 1966 bis zum Abschluß des ersten befristeten Arbeitsvertrages am 1. April 1971 als freier Mitarbeiter oder Arbeitnehmer tätig geworden war.

Die Beklagte hätte deshalb das Arbeitsverhältnis nur dann ein weiteres Mal befristen dürfen, wenn sie konkrete Anhaltspunkte dafür gehabt hätte, daß der Kläger in Zukunft den berechtigten Anforderungen nicht mehr genügen würde. Trotz eines längeren Aufenthalts in der Bundesrepublik Deutschland treten nicht bei allen Sprechern und Übersetzern in gleicher Weise die befürchteten Verschleißerscheinungen auf. Diese Arbeitnehmer können auch auf andere Weise sicherstellen, daß sie ständig über den benötigten aktuellen Wortschatz verfügen (vgl. auch insoweit das Urteil des Senats AP Nr.



15 zu § 611 BGB Abhängigkeit [zu III der Gründe] und die Entscheidung des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 29. April 1976 - 2 AZR 228/74 - [zu I 3 b der Gründe]). Auch im Parallelprozeß eines weiteren Sprechers und Übersetzers hat eine andere Kammer des Berufungsgerichts festgestellt, daß sich trotz mehrjähriger Tätigkeit keine Verschleißerscheinungen gezeigt hatten.

Anhaltspunkte dafür, daß sich in naher Zukunft Verschleißerscheinungen zeigen könnten, die während der achtjährigen Beschäftigung des Klägers nicht aufgetreten sind, hat die Beklagte nicht vorgetragen. Sie kann auch nicht damit gehört werden, daß sie die Leistung des Klägers nicht in dem erforderlichen Maße beurteilen könne. Es ist nicht denkbar, daß die Beklagte den Kläger über Jahre hinweg beschäftigt, ohne zu wissen, ob er seine Sache gut macht oder nicht mehr "ankommt". Sollte keiner ihrer Mitarbeiter zu dieser Beurteilung in der Lage sein, müßte sie sich anderweitig die notwendigen Kenntnisse verschaffen.

c) Die Beklagte kann sich auch nicht darauf berufen, daß der Kläger nicht nur als Sprecher und Übersetzer sondern auch als Redakteur und Reporter beschäftigt worden sei. Der Arbeitsvertrag weist aus, daß die Tätigkeit als Sprecher und Übersetzer die weitaus überwiegende Tätigkeit sein sollte. Dieser Beschreibung des Aufgabengebietes entsprach die Vereinbarung über den Befristungsgrund; er bezieht sich nur auf die Tätigkeit als Sprecher und Übersetzer. An diesen Vertragsinhalt ist die Beklagte gebunden.

d) Der Senat kommt deshalb, da nur auf den im Arbeitsvertrag vereinbarten Grund der Befristung abgestellt werden darf, zu einem dem Berufungsurteil entgegengesetzten Ergebnis. Es fehlt an einem sachlichen Grund für die letzte Befristung. Die Beklagte kann sich deshalb dem Kläger gegenüber nicht auf diese Befristung berufen; dem Kläger



würde damit zu Unrecht der Schutz der zwingenden Kündigungsbestimmungen genommen.

3. Auch die tariflichen Regelungen können die Befristung nicht rechtfertigen.

a) Mit der Bezugnahme auf den Manteltarifvertrag der Deutschen Welle in der jeweils gültigen Fassung unter Berücksichtigung der Zusatzvereinbarung zu diesem Tarifvertrag haben die Parteien des Arbeitsvertrages zum Ausdruck gebracht, daß sie ihre Befristungsabrede an den Maßstäben messen wollen, die die Tarifvertragsparteien für die Zulässigkeit von Befristungen aufgestellt haben (vgl. hierzu Birk, Anm. zu BAG AP Nr. 37 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu III 1 der Anm.]).

b) Zum Befristungsgrund ergeben die Tarifverträge gegenüber der Gesetzeslage keine Abweichungen. Dabei kann dahinstehen, ob die Tarifvertragsparteien von der gesetzlichen Regelung zu Ungunsten der Arbeitnehmer abweichende Maßstäbe für die Zulässigkeit von befristeten Arbeitsverträgen aufstellen können. In dem hier maßgebenden Tarifwerk ist dies nicht geschehen.

Die Zusatzvereinbarung vom 15. Dezember 1970 erlaubt Befristungen nur in den Fällen, in denen sie auch kraft Gesetzes zulässig wären, etwa wenn sie aus der Eigenart der Tätigkeit sich ergeben, oder wenn sonstige sachliche Gründe dies erfordern. Nach den Richtlinien vom 14. Dezember 1970 können zwar befristete Arbeitsverträge bei ausländischen Sprechern und Übersetzern in Frage kommen, für deren arbeitsvertraglich festgelegte Tätigkeit die Aufrechterhaltung einer einwandfreien Beherrschung der Sprache eines Empfangsgebietes der Deutschen Welle zu verlangen ist. Damit ist aber entgegen der Ansicht der Beklagten nicht gesagt, daß bei dieser Gruppe von Mitarbeitern Befristungen



stets und ohne weitere Voraussetzungen zulässig wären, sofern nur die zeitlichen Höchstgrenzen gemäß § 3 der Zusatzvereinbarung eingehalten werden. Die Richtlinien verdeutlichen nur, in welchen Fällen ein solcher sachlicher Grund gegeben sein kann. Ob dies im Einzelfall so ist, muß jeweils geprüft werden. Der Tarifvertrag gibt nur Hinweise dazu, wie der unbestimmte Rechtsbegriff des sachlichen Grundes im Einzelfall auszufüllen ist.

Nach allem weichen Tarifrecht und Gesetzesrecht, was die Notwendigkeit einer sachlichen Rechtfertigung für die Befristung betrifft, nicht voneinander ab. Das entspricht schon der bisherigen Auffassung des Zweiten und Fünften Senats des Bundesarbeitsgerichts zu diesem Tarifwerk (vgl. die bereits mehrfach erwähnten Urteile AP Nr. 15 zu § 611 BGB Abhängigkeit [zu III der Gründe] und Urteil vom 29. April 1976 - 2 AZR 228/74 - [zu I 3 a der Gründe a.E.]). Mithin kann auch der Tarifvertrag die Befristung nicht rechtfertigen.

4. Auf die in § 3 Abs. 2 Satz 2 der Zusatzvereinbarung vorgeschriebene Höchstdauer für befristete Arbeitsverträge kommt es somit nicht mehr an. Im übrigen wirkt sich diese Bestimmung nicht zugunsten des Klägers aus. Danach darf zwar, auch wenn sachliche Gründe die Befristung rechtfertigen, die Gesamtdauer einer Beschäftigung aufgrund mehrerer aneinander anschließender Zeitverträge acht Jahre nicht übersteigen. Im Hinblick auf die Übergangsbestimmung des § 9 Abs. 2 Satz 1 des Zusatztarifvertrages ergibt sich aber daraus allein nichts zugunsten des Klägers. Die zulässige Gesamtdauer wird unter Einrechnung der dreijährigen anrechenbaren Dienstzeit vor dem 1. Januar 1971 nicht überschritten.

5. Nach alledem muß die angefochtene Entscheidung aufgehoben und das der Klage stattgebende erstinstanzliche Urteil im Ergebnis wiederhergestellt werden.

gez.: Dr. Hilger

Dr. Heither

Dr. Seidensticker



Dr. Hilger, Dr. Heither und Urteile Scherer
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)

