

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

Gesetz: BGB § 611 Urlaubsrecht; Urlaubsg NRW § 8; WehrpflGes. vom 21. Juli 1956 §§ 16, 17; Gesetz über den Schutz des Arbeitsplatzes bei Einberufung zum Wehrdienst vom 13. März 1957 § 12; Tarifordnung für die gewerblichen Gefolgschaftsmitglieder in der Textilindustrie des Wirtschaftsgebietes Westfalen-Niederrhein vom 31. Januar 1939 §§ 15, 17; Urlaubsabkommen für die gewerblichen Arbeitnehmer für die Textilindustrie vom 13. April 1960 Ziffer 1, 5, 7

Leitsätze:

- 1) Ein in die Urlaubszeit fallender Musterungstag ist geeignet, den Erholungszweck des Urlaubs zu vereiteln, wenn die Dauer der Musterung einen Zeitraum von mehr als 6 Stunden einschließlich Zu- und Abgangszeit umfaßt.
- 2) Ein den Urlaubszweck vereitelndes Ereignis geht aber nicht ohne weiteres regelmäßig in der Weise zu Lasten des Arbeitgebers, daß der in Betracht kommende Tag nicht als Urlaub zu werten wäre und der Arbeitgeber einen zusätzlichen Urlaubstag zu gewähren hätte. Vielmehr ist mit Rücksicht auf den vom Gesetz verfolgten Zweck zwischen solchen Ereignissen zu unterscheiden, in denen der Lohn für den auf Grund eines bestimmten Sachverhalts eintretenden Arbeitsausfall abbedungen werden kann, und den Fällen, in denen das nicht zulässig ist. Nur in letzteren Fällen ist der Arbeitgeber zur Nachgewährung eines Urlaubstages verpflichtet.
- 3) Durch § 12 ArbPlatzSchutzG ist die Lohnfortzahlungspflicht für den Musterungstag für unabdingbar erklärt worden. Damit hat der Gesetzgeber dem Musterungstag ein besonderes Gewicht beigelegt, das es rechtfertigt, diesen Tag, wenn er in den Urlaub fällt, im Wege der Analogie ebenso zu behandeln wie den Krankheits- oder den Wochenfeiertag während des Urlaubs. Demgemäß ist der Musterungstag, soweit er die oben bezifferte zeitmäßige Voraussetzung erfüllt, auf den Urlaub nicht anzurechnen.

Aktenzeichen: 5 AZR 59/63

Urteil des BAG vom 1. August 1963

LAG Hamm/Westf.



5. AZR 59/63

5 Sa 557/62 Hamm/Westf.

Verkündet am
1. August 1963

gez. Weinrich,

Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 1. August 1963 durch den Senatspräsidenten Professor Dr.Dr. Boldt, die Bundesrichter Dr. Stumpf und Dr. Holschemacher sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. h.c. Siebrecht und Schleinkofer für Recht erkannt:

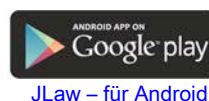
Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts - 5. Kammer - Hamm (Westf.) vom 19. Dezember 1962 - 5 Sa 557/62 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

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 Kläger zu 1) und 2) sind im Jahr 1956 bzw. im Juli 1961 als Arbeiter in die Dienste der Beklagten, eines Unternehmens der westfälischen Textilindustrie, getreten. Während der Kläger zu 1) das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten am 16. Juni 1962 beendet hat, ist der Kläger zu 2) noch bei ihr beschäftigt.

Auf das Arbeitsvertragsverhältnis findet die Tarifordnung für die gewerblichen Gefolgschaftsmitglieder in der Textilindustrie des Wirtschaftsgebietes Westfalen-Niederrhein vom 31. Januar 1939 nach dem Stande vom 1. August 1946 Anwendung, in der es in § 15 unter der Überschrift "Arbeitsversäumnis" u.a. heißt:

- "1. Eine Vergütung ausfallender Arbeitszeit aus Gründen, die in der Person des Gefolgschaftsmitgliedes liegen, findet nur nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen statt.
2. ...
3. Bei
 - a) eigener Hochzeit,
 - b) Niederkunft der Ehefrau,
 - c) Musterung für Wehrdienst und Reichsarbeitsdienst ist das Gefolgschaftsmitglied für 1 Tag, in mehrschichtigen Betrieben für 1 Schicht, von der Arbeit freizustellen und ihm der regelmäßige Arbeitsverdienst zu zahlen.
4. ...

Gemäß einer Vereinbarung mit dem Betriebsrat wurden bei der Beklagten in der Zeit vom 24. Juli bis 5. August 1961 allgemeine Betriebsferien durchgeführt. In dieser Zeit wurde der gesamten Belegschaft, darunter auch den Klägern, Erholungsurlaub gewährt. Am 25. Juli 1961 mußten sich die Kläger auf Grund einer Ladung durch ihr zuständiges Kreis-Wehrersatzamt vor ihrer Heranziehung zum Wehrdienst zur Musterung in einem außerhalb ihres Wohnsitzes gelegenen Musterungslokal stellen. Die Dauer

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

3 -



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



der Musterung einschließlich der Hin- und Rückfahrzeiten erstreckte sich auf die Zeit von etwa 7,00 bis 15,00 Uhr.

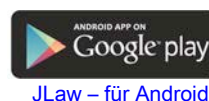
Die Kläger sind der Ansicht, daß ihnen dieser Tag der Musterung nicht als Urlaubstag in Anrechnung gebracht werden könne. Der Kläger zu 1) begehrt deshalb mit der Klage die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung der Urlaubsabgeltung für diesen Tag in der rechnerisch unstreitigen Höhe von 19,34 DM, der Kläger zu 2) ihre Verurteilung zur Gewährung eines weiteren bezahlten Urlaubstages für das Jahr 1961.

Die Beklagte stellt das Bestehen einer Anspruchsgrundlage für die geltend gemachte Forderung in Abrede. Weder gebe es, so trägt sie zur Begründung ihres Klageabweisungsantrages vor, eine allgemein gesetzliche noch eine tarifliche Bestimmung des Inhalts, daß in den Urlaub des Arbeitnehmers fallende Tage der Musterung in die Risikosphäre des Arbeitgebers fielen und von ihm finanziell zu tragen seien. Eine solche Verpflichtung ergebe sich auch nicht aus dem Wesen des Urlaubs. Denn der auf die Möglichkeit der Erholung gerichtete Urlaubszweck werde nicht dadurch aufgehoben oder vereitelt, daß der Arbeitnehmer sich in Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten zur Musterung einzufinden habe.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihr Ziel der Klageabweisung weiter.

Entscheidungsgründe:

1) Den Klägern ist zuzugeben, daß ihnen für den Fall der Musterung gemäß § 15 Ziffer 3 c) der weiter geltenden Tarifordnung für die gewerblichen Gefolgschaftsmitglieder in der Textilindustrie des Wirtschaftsgebiets Westfalen-Niederrhein vom 31. Januar 1939 (RABl. 1939 VI, 244 ff.), aber auch nach § 12 des Gesetzes über den Schutz des Arbeitsplatzes bei Einberufung zum Wehrdienst vom 30. März 1957 (BGBl. I



- 4 -

S. 293) sowie nach § 616 Abs. 1 BGB Freizeit unter Fortzahlung der Arbeitsvergütung zugestanden hätte, wenn sie nicht in Urlaub gewesen wären. Hieraus folgt aber noch nichts für die Frage, wie die Rechtslage zu beurteilen ist, wenn in die Urlaubszeit des Arbeitnehmers Ereignisse fallen, die ohne Urlaub zu einer Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Lohnes berechtigt hätten. Denn diese Vorschriften gewähren nach ihrem Wortlaut und Zusammenhang dem Arbeitnehmer den Freistellungs- und Vergütungsanspruch nur bei ausfallender Arbeitszeit, nicht entgegen der Ansicht der Kläger schon dann, wenn ihre Zeit durch die Musterung überhaupt in Anspruch genommen wird. Dies ergibt sich aus der systematischen Stellung der Ziff. 3 des § 15 TO, der in seiner Überschrift von "Arbeitsversäumnis" spricht und in dessen Ziff. 1 in Form eines Obersatzes für die nachfolgend geregelten Tatbestände der "Ausfall von Arbeitszeit" zur Voraussetzung für die Zahlung einer Vergütung gemacht wird. Damit entspricht diese Regelung hinsichtlich der Anspruchsberechtigung dem § 616 Abs. 1 BGB und § 12 ArbPlatzSchutzG, die sich beide ihrem eindeutigen Wortlaut nach nur auf die Fälle beziehen, in denen der Dienstpflichtige an der Dienstleistung vorübergehend verhindert ist.

2) Für die Frage, ob die in den oben genannten tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen über die Bezahlung des Musterungstages eines nicht im Urlaub befindlichen Arbeitnehmers zum Ausdruck gebrachten Grundsätze für den in die Urlaubszeit fallenden Musterungstag entsprechend zur Anwendung zu bringen sind, muß jedoch folgendes in Betracht gezogen werden:

a) Der Arbeitgeber erfüllt seine Pflicht zur Gewährung von Urlaub grundsätzlich dadurch, daß er den Arbeitnehmer in der vorgesehenen Zeit von der Arbeit freistellt und ihm für diese Zeit Urlaubsgeld zahlt. Es liegt in der Natur

- 5 -



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



der Sache, daß während des Urlaubs Ereignisse eintreten können, die die Erreichung einer ungestörten Erholung erschweren oder gänzlich vereiteln. In solchen Fällen würde ein Urlaub seiner soziologischen Zweckbestimmung, nämlich der Erhaltung und Wiederherstellung der Arbeitskraft und Gesundheit des Arbeitnehmers im Interesse des Einzelnen wie der allgemeinen Volksgesundheit zu dienen, nicht/gerecht werden. Eine dem genannten Zweck dienende Erholung ist in aller Regel nur möglich, wenn der Arbeitnehmer frei von seiner Arbeitsverpflichtung oder sonstigen arbeitsvertraglichen Bindungen über seine Freizeit zum Zwecke der Ausspannung und damit der Erholung verfügen kann. Fällt ein Ereignis in die Urlaubszeit, das die Zweckbestimmung des Urlaubs zu vereiteln geeignet ist, so stellt sich deshalb zunächst die Frage, ob das Ereignis objektiv geeignet ist, den Erholungszweck zu gefährden. Bejaht man diese Frage, bedarf es der weiteren Prüfung, ob in einem solchen Fall der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer zur Tragung des Risikos, das auf Seiten des Arbeitgebers zu einer finanziellen Mehrbelastung, auf Seiten des Arbeitnehmers zum Verlust eines Urlaubstages führen kann, verpflichtet ist.

Die Frage, ob und ggf. welche in den Urlaubszeitraum fallenden Ereignisse geeignet sind, den Erholungszweck zu vereiteln, kann nur von Fall zu Fall unter Berücksichtigung aller Einzelumstände entschieden werden. Die individuelle Verschiedenheit der Menschen bedingt ebenso unterschiedliche Erholungsmöglichkeiten; eine allgemein gültige Regel läßt sich deshalb für diesen Bereich der Lebensgestaltung nicht aufstellen. Es bedarf aber auch einer Entscheidung dieser Frage im vorliegenden Falle nicht. Denn ein Arbeitnehmer kann jedenfalls dann nicht über seine Freizeit nach eigenem Ermessen zum Zwecke der Erholung verfügen, wenn diese freie Verfügung deshalb unmöglich ist, weil er auf Grund behördlicher Anordnung seinen Urlaub für eine nicht unerhebliche Zeit unterbrechen muß, ohne daß diese Anordnung auf ein schuldhaftes Verhalten des Betreffenden zurückzuführen ist. Dies ist aber der Fall bei den auf Grund des



- 6 -

Wehrpflichtgesetzes vom 21. Juli 1956 (BGBl. I S. 651) durchgeführten, der Leistung des Grundwehrdienstes vorangehenden Musterungen. Nach § 16 Abs. 1 WehrpflGes. werden ungediente Wehrpflichtige vor der Heranziehung zum Wehrdienst gemustert; sie haben sich gemäß § 17 Abs. 4 WehrpflGes. nach Aufforderung durch die Kreis-Wehrersatzämter zur Musterung vorzustellen. Ein Wehrpflichtiger, der einer solchen Aufforderung nicht nachkommt, kann nach Maßgabe des § 45 Abs. 1 Nr. 1 WehrpflGes. bestraft werden.

Welcher Zeitraum in einem solchen Fall als erheblich und geeignet anzusehen ist, den Erholungszweck des Urlaubs zu vereiteln oder zumindest zu beeinträchtigen, hängt im Falle der Musterung insbesondere von der Dauer der Inanspruchnahme des Arbeitnehmers ab. Geht man davon aus, daß auch eine in den Urlaub fallende Krankheit nicht auf die Urlaubszeit anzurechnen ist, weil hierdurch der Urlaubszweck vereitelt würde, so muß der hierfür maßgebliche gleiche innere Grund entscheidend für die Frage der Anrechnung oder Nichtanrechnung des Musterungstages auf die Urlaubsdauer sein. Gerade weil hier aber analoge Erwägungen Platz greifen, ist nach Ansicht des Senats eine Musterungszeit nur dann nicht auf den Urlaub anzurechnen, wenn sie in ihrem Umfang zumindest etwa den wesentlichen Teil eines Arbeitstages ausmacht. Denn auch bei einer Erkrankung im Urlaub ist bei Auslegung eines sachgerechten, die Wirklichkeit nicht aus den Augen verlierenden Maßstabes die Annahme gerechtfertigt, daß nicht jede kurzfristige, etwa stundenweise Erkrankung den Erholungszweck vereitelt. Der Senat ist der Ansicht, daß im Normalfall eine Zeitspanne von etwa 6 Stunden einschließlich Zu- und Abgangszeit die Annahme einer Urlaubsbeeinträchtigung rechtfertigen kann und deshalb ein Musterungstag, der diesen Zeitraum überschreitet, nicht auf den Urlaub anzurechnen ist.

Nach dem unstreitigen Sachverhalt hat die Musterung der Kläger am 25. Juli 1961 einen nicht unerheb-

- 7 -



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



lichen Zeitraum, nämlich die Zeit von 7,00 bis 14,00 Uhr in Anspruch genommen; erst danach, nämlich um 15,00 Uhr konnten die Kläger an ihren Wohnsitz zurückkehren. Diese sechs Stunden übersteigende Zeitspanne ist aber ausreichend, um das Fehlen einer Erholungsmöglichkeit an diesem Tag bejahen zu können. Muß aber eine solche Erholungsmöglichkeit verneint werden, so führt das zu dem Ergebnis, daß an dem in die Urlaubszeit fallenden Musterungstag der auf Erholung gerichtete Urlaubszweck nicht verwirklicht werden konnte.

b) Solche den Urlaubszweck vereitelnde Ereignisse gehen aber nicht in der Weise grundsätzlich zu Lasten des Arbeitgebers, daß die in Betracht kommenden Tage nicht als Urlaub zu werten wären, vielmehr der Arbeitgeber zusätzliche Urlaubstage zu gewähren hätte. Eine solche Regelung sehen das Gesetz und die Rechtsprechung nur in ganz bestimmten Fällen vor: Das sind die Fälle der Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung während des Urlaubs des Arbeitnehmers gemäß § 616 Abs. 2 BGB, in gewisser Hinsicht auch die Fälle der auf einen Werktag fallenden Feiertage, schließlich der Fall gewisser Heilkuren im Sinne der Sozialversicherung. Nicht ohne weiteres gehören hierher alle Fälle, die nach § 616 Abs. 1 BGB den Arbeitgeber zur Lohnfortzahlung verpflichten können. Der Senat ist der Ansicht, daß mit Rücksicht auf den vom Gesetz verfolgten Zweck vielmehr zwischen solchen Fällen zu unterscheiden ist, in denen der Lohn für den auf Grund bestimmter Ereignisse eintretenden Arbeitsausfall abbedungen werden kann, und den Fällen, in denen das nicht zulässig ist. Ein solcher Wertungsmaßstab führt zu einem sinnvollen Ausgangspunkt für die hier zu entscheidende Rechtsfrage. In den Fällen der Krankheit, der gesetzlichen Wochenfeiertage und des Musterungstages ist eine Abdingung der Lohnfortzahlung unzulässig. In allen übrigen Fällen des § 616 Abs. 1 BGB ist sie dagegen möglich. Durch diese Regelung ist zugleich abgegrenzt, welche Ereignisse als so wichtig anzusehen sind, daß sie grundsätzlich zu Lasten des Arbeitgebers gehen, ohne Berücksichtigung einer für den Fall der Musterung in Betracht zu ziehenden staatsbürgerlichen Verpflichtung des Wehrpflichtigen, gewisse Nachteile in Kauf zu nehmen

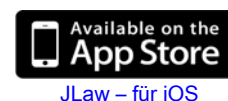
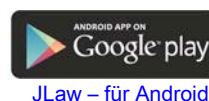


Damit hat aber das Gesetz der Musterungszeit infolge der Unabdingbarkeit der Lohnfortzahlungspflicht ein besonderes Gewicht beigelegt, das es rechtfertigt, diese Zeit, wenn sie in den Urlaub fällt, im Wege der Analogie ebenso zu behandeln wie den Krankheitstag oder den Wochenfeiertag während des Urlaubs. Diese Überlegungen bestimmen den Senat dazu, die gemäß § 12 ArbPlatzSchutzG hinsichtlich der Freistellung und der Lohnfortzahlung einer Abdingbarkeit durch Tarifvertrag oder Einzelarbeitsvertrag entzogene Musterungszeit, soweit sie die oben bezifferte zeitmäßige Voraussetzung erfüllt, wegen ihrer Annäherung an die gesetzliche Krankheits- und Feiertagsregelung auf den Urlaub nicht in Anrechnung zu bringen.

3) Die Kläger haben danach Anspruch auf Gewährung eines an die Stelle des nicht als Urlaubstag zählenden Musterungstages tretenden zusätzlichen Urlaubstages für das Jahr 1961.

Da der Kläger zu 1) inzwischen bei der Beklagten ausgeschieden ist, kommt für ihn gemäß § 8 UrlaubsG NRW in Verbindung mit Ziffer 7 Satz 2 des Urlaubsabkommens für die gewerblichen Arbeitnehmer der Textilindustrie in Westfalen vom 13. April 1960 nur noch eine Urlaubsabgeltung in Betracht. Hinsichtlich des Klägers zu 2) ist der Beklagten wegen des Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses die Gewährung eines Urlaubstages in natura unter Fortzahlung des Lohnes entsprechend dem Klageantrag möglich.

Dem steht § 6 Abs. 2 UrlaubsG NRW nicht entgegen. Zwar ist der Urlaub grundsätzlich in dem Urlaubsjahr, in dem er entstanden ist, zu nehmen; er kann nach § 6 Abs. 2 UrlaubsG NRW auf das nächste Urlaubsjahr nur übertragen werden, wenn - abgesehen von den hier nicht in Frage kommenden Fall der Gewährung eines geringfügigen Anteilsurlaubs gemäß § 5 Abs. 2 UrlaubsG NRW - außergewöhnliche betriebliche oder persönliche Gründe dies erfordern. Ein solcher Grund ist in aller Regel dann gegeben, wenn der Arbeitgeber die berechtigte Forderung des Arbeitnehmers auf Urlaubsgewährung im alten Urlaubsjahr deshalb abgelehnt hat, weil er hinsichtlich seiner



Verpflichtung zur Urlaubsgewährung anderer Rechtsauffassung ist und deshalb die Durchführung eines gerichtlichen Verfahrens erforderlich wird.

Ebenso begegnet der Umstand, daß durch eine erst im Jahr 1963 in der Revisionsinstanz ergehende rechtskräftige Entscheidung ein Urlaubsanspruch aus dem Jahr 1961 seine Bestätigung erfährt, keinen rechtlichen Bedenken. Anders als in dem der Entscheidung des Senats vom 17. März 1961 (AP Nr. 1 zu § 6 UrlaubsG NRW) zu Grunde liegenden Sachverhalt geht der Antrag des Klägers zu 2) nicht dahin, die Beklagte zu verurteilen, ihm "im Jahr 1961" einen ihm für dieses Urlaubsjahr zustehenden Urlaub zu gewähren - ein Klageantrag, der, falls er nicht umgedeutet werden könnte, auf eine unmögliche Leistung gerichtet und deshalb unzulässig wäre -, vielmehr begehrt der Kläger, den ihm für das Jahr 1961 zustehenden Urlaub hinsichtlich eines geringfügigen Teils nachträglich zu gewähren. Dies ist zulässig.

4) Soweit schließlich die Revision meint, den Klägern hätte die ihnen für den 25. Juli 1961 gewährte Bezahlung nicht zugestanden, da an diesem Tag nicht Arbeitszeit infolge der Musterung, sondern auf Grund der Betriebsferien ausgefallen sei, kann dahingestellt bleiben, ob insoweit eine ungerechtfertigte Bereicherung der Kläger vorliegt bzw. die Kläger noch bereichert sind. Denn eine Widerklage auf Rückzahlung des angeblich zuviel Erlangten ist von der Beklagten in diesem Rechtsstreit nicht erhoben und eine die Klageabweisung möglicherweise ganz oder zumindest teilweise rechtfertigende Aufrechnung von ihr nicht erklärt worden. Wenn auch für die nach § 388 BGB erforderliche Aufrechnungserklärung eine bestimmte Ausdrucksweise nicht zu verlangen ist, so muß doch das Vorhandensein eines Aufrechnungswillens klar erkennbar sein. Die zur Begründung des Klageabweisungsantrages vorgebrachten Einwendungen der Beklagten und auch der Hinweis, dem Kläger sei der streitige Verdienstausschlag aus einem anderen Rechtsgrund gewährt worden, genügen diesen Anforderungen jedenfalls nicht.



Aber auch eine unter diesen Umständen ggf. in Betracht zu ziehende unzulässige Rechtsausübung ist in der Geltendmachung des Abgeltungsanspruchs bzw. der Gewährung eines zusätzlichen Urlaubstages nicht zu erblicken. Denn den Klägern steht ein primär auf die Gewährung von Freizeit gerichteter Urlaubsanspruch für den infolge der Musterung ausgefallenen Urlaubstag zu. Für die Annahme, daß in der Geltendmachung des Freizeitanspruchs unter den gegebenen Umständen ein Rechtsmißbrauch liegt, bietet der Sachverhalt keine Anhaltspunkte. Wenn aber die Geltendmachung des Freizeitanspruchs keinen Rechtsmißbrauch darstellt, kann nicht die infolge der untrennbaren Verbundenheit von Freizeit- und Entgeltfortzahlungsanspruch in der Geltendmachung des Freizeitanspruchs liegende gleichzeitige Geltendmachung des Urlaubsgeldanspruchs zur Annahme eines Rechtsmißbrauchs für diesen Teil des einheitlichen Urlaubsanspruchs führen. Anders wäre die Rechtslage, wenn auf Grund arbeitsvertraglicher Vereinbarung oder einer zulässigen Betriebsanordnung der Arbeitnehmer verpflichtet wäre, von einem in seine Urlaubszeit fallenden Musterungstag seinem Arbeitgeber vor Antritt des Urlaubs Kenntnis zu geben, dieser Verpflichtung jedoch nicht nachkommt. Ein so gelagerter Sachverhalt ist indessen von der Beklagten nicht behauptet worden.

Aus den dargelegten Gründen mußte deshalb der Revision der Erfolg versagt bleiben.

gez. Dr. Boldt

Dr. Stumpf

Dr. Holschemacher

Siebrecht

Schleinkofer



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

