

Aktenzeichen: 7 AZR 422/96

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 12. November 1997
- 7 AZR 422/96 -

I. Arbeitsgericht
Siegburg

Urteil vom 21. September 1995
- 4 Ca 1600/94 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 12. April 1996
- 12 Sa 43/96 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Übernahme von Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis

Gesetz:

Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung für die metallverarbeitende Industrie Nordrhein-Westfalen vom 15. März 1994 § 3 (TV BS)

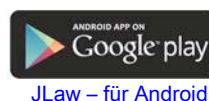
Leitsätze:

1. Der Betriebsrat hat nach § 3 Abs. 2 des Tarifvertrags zur Beschäftigungssicherung für die metallverarbeitende Industrie Nordrhein-Westfalens vom 15. März 1994 (TV BS) kein endgültiges Zustimmungsverweigerungsrecht, sondern nur ein umfassendes Beratungsrecht. Liegen die sachlichen Voraussetzungen eines Ausnahmestatbestands nach § 3 Abs. 2 TV BS vor, so darf der Arbeitgeber von der Übernahme des Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis absehen, wenn er vor seiner Entscheidung den Betriebsrat um Zustimmung ersucht hat. Verweigert der Betriebsrat die Zustimmung, so muß der Arbeitgeber die dafür maßgebenden Gründe mit dem Betriebsrat erörtern und versuchen, eine Einigung zu erzielen.

2. Der Arbeitgeber hat über seinen Bedarf hinaus Ausbildungsverträge i.S. des § 3 Abs. 2 TV BS abgeschlossen, wenn eine im Zeitpunkt der Begründung des Berufsausbildungsverhältnisses erstellte Prognose des Arbeitgebers ergeben hat, im Zeitpunkt des erfolgreichen Abschlusses der Berufsausbildung werde im Ausbildungsbetrieb kein Bedarf für eine Übernahme des Auszubildenden bestehen. Der Arbeitgeber hat die Tatsachen für die Prognose darzulegen und ggf. zu beweisen.



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



7 AZR 422/96

12 Sa 43/96 Köln

Verkündet am
12. November 1997

Siegel,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. November 1997 durch den Vorsitzenden



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Richter Dörner, den Richter Prof. Dr. Steckhan und die Richterin Schmidt sowie die ehrenamtlichen Richter Güner und Dr. Gerscher-
mann für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Köln vom 12. April 1996
- 12 Sa 43/96 - unter Zurückweisung der Revision
im übrigen teilweise aufgehoben.

Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des
Arbeitsgerichts Siegburg vom 21. September 1995
- 4 Ca 1600/94 - unter Zurückweisung der Berufung
im übrigen teilweise abgeändert und insgesamt wie
folgt neu gefaßt:

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin
5.596,95 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem
sich ergebenden Nettobetrag seit dem 28. Juli
1995 zu zahlen.

Im übrigen wird die Klage abgewiesen.

Die Kosten des ersten Rechtszuges werden mit
Ausnahme der Kosten der Säumnis vom 4. Juli
1994, die die Beklagte trägt, gegeneinander
aufgehoben. Von den Kosten des Berufungs- und
Revisionsverfahrens hat die Klägerin 1/6 und
die Beklagte 5/6 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 über die Verpflichtung der Beklagten,
die Klägerin nach Abschluß ihrer Berufsausbildung in ein Arbeits-
verhältnis zu übernehmen, sowie über die Rechtsfolgen einer Ver-
letzung dieser Pflicht.

Die Klägerin wurde von der Beklagten in der Zeit von Septem-
ber 1991 bis zum 7. Juni 1994 in deren Betrieb in G zur



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



Werkzeugmechanikerin, Fachrichtung Stanz- und Umformtechnik, ausgebildet. Auf das Ausbildungsverhältnis der Parteien fand der Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung für die metallverarbeitende Industrie Nordrhein-Westfalens vom 15. März 1994 (TV BS) kraft beiderseitiger Tarifbindung Anwendung. Dort ist u.a. folgendes bestimmt:

"§ 3

Übernahme von Auszubildenden

1. Auszubildende werden im Grundsatz nach erfolgreich bestandener Abschlußprüfung für mindestens sechs Monate in ein Arbeitsverhältnis übernommen, soweit dem nicht personenbedingte Gründe entgegenstehen. Der Betriebsrat ist hierüber unter Angabe der Gründe zu unterrichten.
2. Mit Zustimmung des Betriebsrats kann von der Verpflichtung nach Abs. 1 abgewichen werden, wenn das Angebot eines Arbeitsverhältnisses wegen akuter Beschäftigungsprobleme im Betrieb nicht möglich ist, oder der Betrieb über seinen Bedarf hinaus Ausbildungsverträge abgeschlossen hat."

Die Beklagte teilte der Klägerin im Mai 1994 mit, daß sie nach Abschluß des Ausbildungsverhältnisses nicht in ein Arbeitsverhältnis übernommen werde. Danach bat sie den Betriebsrat Ende Mai 1994, der Nichtübernahme der Klägerin in ein Arbeitsverhältnis gemäß § 3 Nr. 2 TV BS zuzustimmen. Der Betriebsrat lehnte mit Schreiben vom 9. Juni 1994 die Zustimmung ab. Daraufhin beantragte die Beklagte beim Arbeitsgericht, den Betriebsrat zur Erteilung der Zustimmung zur Nichtübernahme der Klägerin zu verpflichten, hilfsweise diese Zustimmung zu ersetzen. Das Arbeitsgericht wies beide Anträge zurück. Die hiergegen erhobene Beschwerde der



Beklagten wurde vom Landesarbeitsgericht rechtskräftig zurückweisen.

Die Klägerin verlangte von der Beklagten nach dem erfolgreichen Abschluß ihrer Ausbildung am 7. Juni 1994 erfolglos ihre Weiterbeschäftigung in einem Arbeitsverhältnis. Mit Schreiben vom 20. Juli 1994 kündigte sie das nach ihrer Auffassung bestehende Arbeitsverhältnis mit Wirkung zum 31. Juli 1994.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Beklagte habe sie nach § 3 TV BS in ein Arbeitsverhältnis übernehmen und als Werkzeugmechanikerin beschäftigen müssen. Für den Zeitraum vom 8. Juni bis zum 31. Juli 1994 schulde ihr die Beklagte daher Schadensersatz für entgangene Arbeitsvergütung gemäß Lohngruppe VII in Höhe von 5.569,95 DM brutto.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 6.517,65 DM brutto nebst 4 % Zinsen ab Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat sich darauf berufen, der Ausnahmetatbestand des § 3 Abs. 2 TV BS sei erfüllt, da sie in ihrem Betrieb über den Bedarf hinaus Ausbildungsverträge abgeschlossen habe. Dies ergebe sich bereits daraus, daß die Zahl der auszubildenden Werkzeugmechaniker trotz rückläufiger Übernahmequoten und sinkender Beschäftigungszahlen im Bereich des Werkzeugbaus konstant geblieben sei.



In den Jahren 1988 bis 1989 habe sie jeweils vier, im Jahr 1991 sechs sowie 1992 und 1993 jeweils fünf Ausbildungsverhältnisse für Werkzeugmechaniker begründet. Von den Werkzeugmechanikern, die ihre Ausbildung in den Jahren 1992 und 1993 abgeschlossen hätten, seien lediglich zwei in ein befristetes Arbeitsverhältnis übernommen worden. Die Auszubildenden, die im Jahr 1990 oder später eingetreten seien, habe sie nicht weiterbeschäftigt. Die Beschäftigungsentwicklung im Bereich des Werkzeugbaus (1990: 36 Mitarbeiter, 1991: 37 Mitarbeiter, 1992 und 1993: jeweils 31 Mitarbeiter, 1994: 23 Mitarbeiter) belege einen rückläufigen Personalbedarf für Werkzeugmechaniker. Der Arbeitskräfteüberhang im Bereich des Werkzeugbaus habe bereits zu Umsetzungen geführt. Aufgrund des Altersaufbaus in diesem Bereich (bis 30 Jahre: 9 Mitarbeiter, 31 bis 40 Jahre: 7 Mitarbeiter, 41 bis 50 Jahre: 6 Mitarbeiter) sei auch nicht mit dem altersbedingten Freiwerden von Arbeitsplätzen zu rechnen gewesen. Die Klägerin sei nur als Werkzeugmechanikerin einsetzbar gewesen und habe nicht auf dem Arbeitsplatz eines Industriemechanikers beschäftigt werden können. Im übrigen seien auch im Bereich der Industriemechaniker keine freien Arbeitsplätze vorhanden gewesen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht nach dem Klageantrag erkannt. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.



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

Die Revision der Beklagten war überwiegend zurückzuweisen. Das Landesarbeitsgericht hat der Klägerin zu Recht einen Schadensersatzanspruch in Höhe von DM 5.569,95 brutto an entgangenem Arbeitslohn für die Zeit vom 8. Juni bis zum 31. Juli 1995 nebst 4 % Zinsen seit Rechtshängigkeit zuerkannt. Dagegen war die Revision hinsichtlich des Ersatzanspruchs für entgangene Urlaubsabgeltung unbegründet, weil der Klägerin insoweit kein Schaden entstanden ist.

A. Die Klägerin hat gegen die Beklagte keinen Zahlungsanspruch aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis. Sie hat jedoch einen entsprechenden Schadensersatzanspruch in Geld.

I. Die Klägerin hat keinen Vergütungsanspruch aus §§ 611, 615 BGB. Nach der Rechtsprechung des Senats (Urteile vom 14. Mai 1997 - 7 AZR 159/96 - AP Nr. 2 zu § 611 BGB Übernahme ins Arbeitsverhältnis und vom 14. Oktober 1997 - 7 AZR 298/96 - und - 7 AZR 811/96 -, beide zur Veröffentlichung bestimmt) führt § 3 TV BS nicht zu einem automatischen Entstehen eines Arbeitsverhältnisses, sondern verpflichtet den Arbeitgeber lediglich zum Abschluß eines Arbeitsvertrags, sofern nicht ein in den Tarifnormen genannter Ausnahmetatbestand vorliegt. Gibt der Arbeitgeber, wie vorliegend die Beklagte, keine Willenserklärung zum Abschluß eines Vertrags ab, können keine Ansprüche aus einem Arbeitsverhältnis entstehen.



II. Die Klägerin hat jedoch gegen die Beklagte einen Schadensersatzanspruch nach den §§ 284 Abs. 1, 286 Abs. 1, 249, 251 Abs. 2 BGB. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, war die Beklagte gem. § 3 TV BS verpflichtet, mit der Klägerin im unmittelbaren Anschluß an die Berufsausbildung einen auf sechs Monate befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen. Die Beklagte konnte sich nicht auf einen der Ausnahmetatbestände des § 3 TV BS berufen. Sie ist deshalb durch die Aufforderung der Klägerin vom 7. Juni 1994 in den Schuldnerverzug geraten. Sie muß den dadurch entstandenen Schaden ersetzen.

1. Die Beklagte hat bereits den tariflichen Pflichten zur Beteiligung des Betriebsrats nicht genügt. Zwar bedurfte es entgegen dem Wortlaut dieser Tarifnorm nicht der Zustimmung des Betriebsrats zur Nichtübernahme der Klägerin. Eine verfassungskonforme Auslegung der Vorschrift ergibt, daß sie dem Betriebsrat lediglich eine schwächere Beteiligungsbefugnis in Form eines Beratungsrechts einräumt. Doch auch dieses Beratungsrecht hat die Beklagte mißachtet.

a) Der Senat hat in seinen bereits angeführten Urteilen vom 14. Oktober 1997 (- 7 AZR 298/96 - und - 7 AZR 811/96 -) die mit dem vorliegenden § 3 TV BS wortgleiche Vorschrift der Nr. 3 des Tarifvertrags zur Beschäftigungssicherung für die Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden vom 10. März 1994 auch deshalb für verfassungsgemäß gehalten, weil der Tarifvertrag von der grundsätzlichen Übernahmeverpflichtung des Arbeitgebers Ausnahmen zuläßt. Eine unverhältnismäßige Beschränkung der nach Art. 12 Abs. 1 GG



geschützten Berufsfreiheit des Arbeitgebers, die der Senat aufgrund seiner Schutzpflichten gegenüber den tarifgebundenen Arbeitgebern als Grundrechtsträger für unwirksam ansehen müsste, liegt insbesondere deshalb nicht vor, weil der Arbeitgeber sowohl bei entgegenstehenden Gründen aus der Person des Auszubildenden (§ 3 Abs. 1 TV BS) als auch bei den in § 3 Abs. 2 TV BS genannten Gründen aus der betrieblichen Sphäre die Übernahme des Auszubildenden ablehnen kann.

b) Diese verfassungsrechtliche Bewertung des § 3 TV BS könnte nicht aufrecht erhalten werden, wenn der Arbeitgeber zur Übernahme des Auszubildenden in den Fällen verpflichtet wäre, in denen der Betriebsrat seine Zustimmung verweigert, obwohl ein Ausnahmetatbestand des § 3 Abs. 2 TV BS gegeben ist. Denn der Arbeitgeber hat aufgrund der Besonderheiten der vorliegenden Tarifnormen keine Möglichkeit, die Rechtmäßigkeit einer Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats zu überprüfen. Die Tarifvertragsparteien haben weder ein Schlichtungsverfahren vorgesehen, noch gibt es eine gesetzliche Grundlage für ein gerichtliches Zustimmungsersetzungsverfahren.

c) Der daraus folgende Kontrahierungszwang des Arbeitgebers auch in den Fällen, in denen § 3 Abs. 2 TV BS hiervon aus sachlichen Gründen eine Ausnahme vorsieht, wäre nicht nur verfassungsrechtlich zu beanstanden. Die Auslegung des Tarifvertrags, nach der dem Betriebsrat ein tarifliches Mitbestimmungsrecht gewährt worden ist, steht auch nicht mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im Einklang. Danach setzt die Schaffung eines Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats durch Tarifvertrag voraus,



daß die Tarifvertragsparteien ein gerichtlich überprüfbares Schlichtungs- bzw. Einigungsstellenverfahren vorsehen (Beschluß vom 10. Februar 1988 - 1 ABR 70/86 - BAGE 57, 317, 326 = AP Nr. 53 zu § 99 BetrVG 1972, zu II 2 c der Gründe). Daran fehlt es im vorliegend zu beurteilenden Tarifvertrag.

d) Die Tarifvorschrift des § 3 Abs. 2 TV BS ist allerdings auch nicht so auszulegen, daß die Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats unbeachtlich ist. Der erkennbare Wille der Tarifvertragsparteien, durch die Beteiligung des Betriebsrats eine kollektive Sicherung des individualrechtlichen Anspruchs der Auszubildenden zu schaffen (vgl. z.B. Zachert, ArbuR 1995, 1, 3) wäre mißachtet, wenn der Arbeitgeber die Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats völlig außer Acht lassen dürfte. Eine solche Auslegung ist auch aus verfassungsrechtlichen Gründen nicht geboten. Der Senat versteht das Beteiligungsrecht des Betriebsrats in § 3 Abs. 2 TV BS als umfassendes Beratungsrecht. Der Arbeitgeber muß vor seiner Entscheidung über die Übernahme oder Nichtübernahme den Betriebsrat um Zustimmung bitten. Lehnt der Betriebsrat ab, so muß sich der Arbeitgeber mit den Einwendungen des Betriebsrats auseinandersetzen, die Beschäftigungsmöglichkeiten überdenken und ggf. weitere Gründe vortragen, um die Zustimmung des Betriebsrats zu erlangen. Erst wenn das mißlingt, kann er die Entscheidung treffen.

e) Im Streitfall hat die Beklagte nicht einmal das Beteiligungsrecht in dieser Form beachtet. Sie hat der Klägerin bereits am 9. Mai 1994 mitgeteilt, daß sie nicht in ein Arbeitsverhältnis



übernommen werde, und danach erst am 30. Mai 1994 den Betriebsrat um Zustimmung gebeten. Nach dessen mit Gründen versehener Zustimmungsverweigerung hat sie sich nicht um eine Verständigung mit dem Betriebsrat bemüht, sondern sogleich ein für diesen Fall im Gesetz nicht vorgesehenes gerichtliches Verfahren eingeleitet. Bereits aus diesem Grund war die Beklagte nicht berechtigt, von ihrer Verpflichtung aus § 3 Abs. 1 TV BS abzuweichen, der Klägerin im Zeitpunkt des Abschlusses ihrer Berufsausbildung die Übernahme in ein auf sechs Monate befristetes Arbeitsverhältnis anzubieten (vgl. Senatsurteile vom 14. Oktober 1997, aaO).

2. Die Beklagte kann sich auch inhaltlich nicht auf die Ausnahmetatbestände des § 3 Abs. 2 TV BS berufen. Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, die Beklagte habe nicht hinreichend dargelegt, über ihren Bedarf hinaus Ausbildungsverträge abgeschlossen zu haben, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

a) Maßgebender Zeitpunkt für die Beurteilung der zweiten Alternative des § 3 Abs. 2 TV BS, ob der Arbeitgeber über seinen Bedarf hinaus Ausbildungsverträge abgeschlossen hat, ist nicht der der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses. Vielmehr ist zu beurteilen, ob bereits zum Zeitpunkt der Begründung des Berufsausbildungsverhältnisses nachvollziehbar prognostiziert werden konnte oder sogar feststand, der Arbeitgeber werde nach erfolgter Berufsausbildung keinen Bedarf für eine Übernahme des Auszubildenden haben. Das folgt nicht nur aus dem Wortlaut des § 3 Abs. 2 TV BS, sondern vor allem auch daraus, daß die im Übernahmezeitpunkt bestehende Bedarfssituation bereits von der ersten



Alternative des § 3 Abs. 2 TV BS (akute Beschäftigungsprobleme) erfaßt wird und es daher der zweiten Alternative nicht bedurft hätte, wenn die Tarifvertragsparteien für das Vorliegen eines Übernahmebedarfs auf den Übernahmezeitpunkt hätten abstellen wollen.

b) Die Beklagte hat schon nicht behauptet, im Zeitpunkt der Begründung des Berufsausbildungsverhältnisses im Jahre 1991 überhaupt eine Prognose über den künftigen Personalbedarf erstellt zu haben. Ihr Vortrag beschränkt sich vielmehr im wesentlichen auf die später tatsächlich eingetretene Entwicklung. Erst recht fehlt es an einer Darlegung der tatsächlichen Grundlagen, aufgrund derer sich eine derartige Prognose, sie werde für die Klägerin bei Ausbildungsende keinen Beschäftigungsbedarf haben, als hinreichend sorgfältig erstellt darstellen würde. Zwar kann auch der Vortrag von Hilfstatsachen ausreichen, wenn sich aus ihnen die vorzutragende Haupttatsache schlüssig ergibt. Dies ist jedoch beim Vortrag der Beklagten zur rückläufigen Zahl der von ihr tatsächlich übernommenen Auszubildenden, der späteren Verringerung ihres Personalbestands, der Altersstruktur im Werkzeugbaubereich und den erfolgten Umsetzungen von Arbeitnehmern in andere Arbeitsbereiche nicht der Fall. Aussagekräftig für ein von der Beklagten im Jahre 1991 prognostiziertes Verhältnis zwischen der Zahl der abgeschlossenen Berufsausbildungsverträge und dem in einigen Jahren zu erwartenden tatsächlichen Arbeitskräftebedarf hätte demgegenüber etwa eine Darlegung ihrer damaligen Einschätzung der zukünftigen Geschäftsentwicklung bzw. der zu erwartenden technischen Entwicklung im Betrieb mit ihren Auswirkungen auf den künftigen Bedarf an Werkzeugmechanikern sein können.



c) Fehlt es bereits an einer Darlegung der Beklagten über eine für den Betrieb G aufgestellten Bedarfsprognose, so kommt es nicht mehr darauf an, ob der Ansicht des Landesarbeitsgerichts zu folgen ist, der Arbeitgeber müsse jedenfalls dann, wenn er die Berufsausbildung in einem Betrieb konzentriere und anschließend die Ausbildungsabsolventen im gesamten Unternehmen einsetze, die Bedarfsprognose für das gesamte Unternehmen erstellen.

III. Die Klägerin hat ihren Schaden in Form entgangener Vergütung für die Zeit vom 8. Juni 1994 bis 31. Juli 1994, anders als die Kläger in den bisher vom Senat entschiedenen Fällen, hinreichend substantiiert vorgetragen. Die Beklagte hat dagegen keine Einwendungen erhoben, wie das Landesarbeitsgericht ungerügt festgestellt hat. Der Schadensersatzbetrag ist gesetzlich zu verzinsen, § 288 Abs. 1 BGB.

B. Der Anspruch der Klägerin auf Schadensersatz in Höhe der Urlaubsabgeltung für den tarifvertraglichen Teilurlaub ist dagegen unschlüssig. Hätten die Parteien ein Arbeitsverhältnis begründet, das die Klägerin zum 31. Juli 1994 beendet hätte, so hätte die Klägerin mit dem Ausscheiden aus dem Unternehmen einen Abgeltungsanspruch erworben. Allerdings wäre der Abgeltungsanspruch ebenso wie der Urlaubsanspruch nach dem dann kraft Tarifbindung der Parteien anzuwendenden § 12 Nr. 7 des Manteltarifvertrags für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens drei Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres erloschen, es sei denn,



- 13 -

sie hätte einen der Ausnahmetatbestände der Tarifvorschrift geltend machen können. Denn der tarifliche Abgeltungsanspruch besteht wie der tarifliche Urlaubsanspruch nach dem gesetzlichen Vorbild des § 7 Abs. 4 BUrlG ohne Vorliegen der tariflichen Ausnahmen nur befristet bis zum Ende März des Folgejahres (BAG Urteil vom 3. Mai 1994 - 9 AZR 522/92 - AP Nr. 64 zu § 7 BUrlG Abgeltung). Der Urlaubsabgeltungsanspruch wäre im Zeitpunkt der Klageerweiterung im Juli 1995 bereits verfallen gewesen. Der Klägerin ist insofern kein Schaden aus dem Verzug der Beklagten entstanden.

C. Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 1, § 97 Abs. 1 und § 344 ZPO.

Dörner

Steckhan

Schmidt

G. Güner

Gerschermann



[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](#)