

Aktenzeichen: 7 AZR 661/02
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 3. September 2003
- 7 AZR 661/02 -

I. Arbeitsgericht
Erfurt

Urteil vom 10. Mai 2001
- 10 Ca 3998/00 -

II. Thüringer
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 21. August 2002
- 4 Sa 303/2001 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Beendigung des Arbeitsverhältnisses - Erwerbsunfähigkeit

Gesetze:

BAT-O § 59 Abs. 1 in der bis zum 31. Dezember 2001 geltenden Fassung; GG Art. 12 Abs. 1; SGG § 84; SchwbG § 22; BGB § 242

Leitsatz:

Das Arbeitsverhältnis eines Angestellten endet nach § 59 Abs. 1 Satz 1 BAT-O mit Ablauf des Monats, in dem ihm der die Erwerbsunfähigkeit feststellende Bescheid eines Rentenversicherungsträgers zugestellt wird. Dies gilt auch, wenn der Rentenbescheid nach Eintritt der formellen Bestandskraft vom Rentenversicherungsträger zurückgenommen und dem Angestellten anstelle der unbefristeten Erwerbsunfähigkeitsrente nur eine befristete Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit bewilligt wird.



BUNDEsarbeitsgericht



7 AZR 661/02
4 Sa 303/2001
Thüringer
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
3. September 2003

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

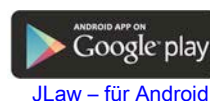
Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 3. September 2003 durch die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl als Vorsitzende, die Richter am Bundesarbeitsgericht Pods und Dr. Zwanziger sowie die ehrenamtlichen Richter Güner und Dr. Zumpe für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Thüringer Landesarbeitsgerichts vom 21. August 2002 - 4 Sa 303/2001 - wird zurückgewiesen.



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



Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis auf Grund einer auflösenden Bedingung am 30. Juni 1998 geendet hat. Hilfsweise begehrt der Kläger den Abschluß eines unbefristeten Arbeitsvertrags.

Der Kläger war seit dem 1. August 1985 bei dem Beklagten und dessen Rechtsvorgänger als Lehrer beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fand kraft einzelvertraglicher Vereinbarung der Erste Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifrechtliche Vorschriften - (BAT-O) Anwendung. § 59 BAT-O in der bis zum 31. Dezember 2001 geltenden Fassung lautet:

„§ 59 Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

(1) Wird durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, daß der Angestellte berufsunfähig oder erwerbsunfähig ist, so endet das Arbeitsverhältnis des Angestellten mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird. Der Angestellte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente wegen Berufsunfähigkeit oder wegen Erwerbsunfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine befristete Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gewährt wird. In diesem Falle ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten von dem Tage an, der auf den nach Satz 1 oder 3 maßgebenden Zeitpunkt folgt, bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die befristete Rente bewilligt ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.

...

(2) Liegt bei einem Angestellten, der Schwerbehinderter im Sinne des Schwerbehindertengesetzes ist, in dem Zeitpunkt, in dem nach Absatz 1 das Arbeitsverhältnis wegen Berufsunfähigkeit endet, die nach § 22 des Schwerbehindertengesetzes erforderliche Zustimmung der Hauptfürsorgestelle noch nicht vor, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides der Hauptfürsorgestelle.“



Der Kläger war seit Mai 1995 wiederholt arbeitsunfähig erkrankt. Auf Veranlassung der zuständigen Krankenkasse beantragte er am 30. Dezember 1997 die Gewährung einer Erwerbsunfähigkeitsrente. Mit Bescheid vom 17. Juni 1998 wurde dem Kläger von der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte rückwirkend ab dem 1. Dezember 1997 eine unbefristete Rente wegen Erwerbsunfähigkeit bewilligt. Der Bescheid wurde ihm im Juni 1998 zugestellt. Der Beklagte erhielt hiervon im Juni 1998 Kenntnis.

Nachdem im Rahmen eines vom Kläger angestrebten Verfahrens auf Gewährung einer Verletztenrente von einem Sachverständigen festgestellt worden war, daß beim Kläger die Minderung der Erwerbsfähigkeit von Mai 1995 bis Dezember 1996 35 %, von Januar bis Dezember 1997 20 % und von Januar 1998 bis Dezember 1999 15 % betragen habe und der Kläger dies der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte mitgeteilt hatte, nahm die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte mit Bescheid vom 16. November 2000 den Bescheid über die Bewilligung einer unbefristeten Erwerbsunfähigkeitsrente vom 17. Juni 1998 zurück und bewilligte dem Kläger mit Bescheid vom 29. Dezember 2000 eine befristete Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit für die Zeit vom 1. Juni 1998 bis zum 30. November 2000.

Der Beklagte beschäftigte den Kläger vom 15. Januar 2001 bis zum 30. Juni 2002 auf Grund eines befristeten Arbeitsvertrags. Die vom Kläger geforderte unbefristete Weiterbeschäftigung lehnte der Beklagte ab. Dagegen richtet sich die vorliegende Klage.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, das Arbeitsverhältnis habe nicht auf Grund der Zustellung des Rentenbescheids vom 17. Juni 1998 am 30. Juni 1998 geendet. Das Arbeitsverhältnis sei wieder aufgelebt, weil der Rentenbescheid zurückgenommen und ihm rückwirkend lediglich eine befristete Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit bewilligt worden sei. Zumindest sei der Beklagte verpflichtet, ihn zum 1. Dezember 2000 unbefristet wieder einzustellen.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 30. Juni 1998 hinaus fortbesteht,

hilfsweise

das beklagte Land zu verurteilen, mit dem Kläger ein unbefristetes Arbeitsverhältnis beginnend ab Änderung des Rentenbescheides vom 16. November und 29. November 2000 zu begründen.



Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Der Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nicht über den 30. Juni 1998 hinaus fortbestanden. Der Kläger hat auch keinen Anspruch auf Abschluß eines unbefristeten Arbeitsvertrags.

I. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nach § 59 Abs. 1 Satz 1 BAT-O am 30. Juni 1998 geendet, da dem Kläger im Juni 1998 der die Erwerbsunfähigkeit feststellende Rentenbescheid der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte vom 17. Juni 1998 zugestellt wurde. Diesen Rentenbescheid hat die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte zwar mit Bescheid vom 16. November 2000 zurückgenommen und dem Kläger mit Bescheid vom 29. Dezember 2000 lediglich eine befristete Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit für die Zeit vom 1. Juni 1998 bis zum 30. November 2000 bewilligt. Dies führte jedoch nicht zum Fortbestand oder Wiederaufleben des Arbeitsverhältnisses.

1. Nach § 59 Abs. 1 Satz 1 BAT-O endet das Arbeitsverhältnis eines Angestellten, dessen Erwerbsunfähigkeit durch Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt wird, mit Ablauf des Monats, in dem die Zustellung des Rentenbescheids erfolgt. Diese Bestimmung ist wirksam. Für die in ihr geregelte auflösende Bedingung besteht ein sachlicher Grund.

a) Die in § 59 Abs. 1 BAT-O getroffene Regelung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses beruht auf der Annahme der Tarifvertragsparteien, der Arbeitnehmer werde im Falle einer dauerhaften Erwerbsunfähigkeit künftig die arbeitsvertraglich geschuldeten Leistungen nicht mehr erbringen können (*BAG 23. Februar 2000 - 7 AZR 891/98 - AP MTL II § 62 Nr. 1 = EzA TVG § 4 Wiedereinstellungsanspruch Nr. 1*, zu



B II 1 b bb der Gründe). Damit dient die Vorschrift zum einen dem Schutz des Arbeitnehmers, der aus gesundheitlichen Gründen zur Verrichtung seiner bisherigen Tätigkeit nicht mehr in der Lage ist. Die mit einer Weiterbeschäftigung in dieser Tätigkeit verbundene Gefahr der Verschlimmerung seines Gesundheitszustands soll dadurch beseitigt werden, daß ihm die Entscheidung über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses abgenommen wird. Zum anderen will die Tarifnorm berechnigte Interessen des Arbeitgebers schützen, indem ihm unter erleichterten Voraussetzungen die Trennung von einem Arbeitnehmer ermöglicht wird, der gesundheitlich nicht mehr in der Lage ist, seine nach dem Arbeitsvertrag geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen (*BAG 28. Juni 1995 - 7 AZR 555/94 - AP BAT § 59 Nr. 6 = EzA BGB § 620 Nr. 134, zu I 3 b der Gründe*).

b) Die Erwerbsunfähigkeit allein stellt allerdings keinen ausreichenden Sachgrund für die auflösende Bedingung dar. Erst die Einbindung der Interessen des Arbeitnehmers durch die Anbindung an die rentenrechtliche Versorgung rechtfertigt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung (*BAG 11. März 1998 - 7 AZR 101/97 - AP BAT § 59 Nr. 8 = EzA BAT § 59 Nr. 5, zu 2 c der Gründe*). Davon sind ersichtlich auch die Tarifvertragsparteien ausgegangen. Sie haben in § 59 Abs. 1 Satz 3 BAT-O bestimmt, daß das Arbeitsverhältnis erst am Tag vor dem Rentenbeginn endet, wenn die Rente wegen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheids beginnt. Nach § 59 Abs. 1 Satz 4 BAT-O endet das Arbeitsverhältnis nicht, wenn lediglich eine befristete Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis nach § 59 Abs. 1 Satz 5 BAT-O. Aus diesen Regelungen ist zu entnehmen, daß das Arbeitsverhältnis nur bei einem voraussichtlich dauerhaften Rentenbezug ab dem Rentenbeginn enden soll.

c) Dies hat jedoch nicht zur Folge, daß das Arbeitsverhältnis fortbesteht oder wiederauflebt, wenn der Anspruch auf unbefristete Erwerbsunfähigkeitsrente nach dem Eintritt der formellen Bestandskraft des Rentenbescheids entfällt. In diesem Fall verbleibt es vielmehr bei der bereits eingetretenen Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

aa) Nach der Rechtsprechung des Senats zu der insoweit inhaltsgleichen Bestimmung in § 59 Abs. 1 BAT endet das Arbeitsverhältnis zwar nicht, wenn der Arbeitnehmer nach Zustellung des die Erwerbsunfähigkeit feststellenden Rentenbescheids des zuständigen Rentenversicherungsträgers innerhalb der Widerspruchsfrist des § 84



SGG seinen Rentenanspruch zurücknimmt (11. März 1998 - 7 AZR 101/97 - AP BAT § 59 Nr. 8 = EzA BAT § 59 Nr. 5, zu 2 Gründe) oder wenn er innerhalb dieser Frist seinen Rentenanspruch beschränkt und anstelle der unbefristeten Erwerbsunfähigkeitsrente lediglich eine Zeitrente verlangt (23. Februar 2000 - 7 AZR 906/98 - BAGE 94, 7 = AP BeschFG 1985 § 1 Nr. 25 = EzA BeschFG 1985 § 1 Klagefrist Nr. 3, zu 2 a der Gründe). Dies folgt aus einer verfassungskonformen Auslegung der Tarifnorm. Der dauerhafte Bezug einer Erwerbsunfähigkeitsrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung rechtfertigt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Rücksicht auf den gesetzlichen Kündigungsschutz, weil durch den Bezug dauerhafter Rentenleistungen dem aus Art. 12 Abs. 1 GG folgenden Bestandsschutz und der damit einhergehenden wirtschaftlichen Absicherung des Arbeitnehmers Rechnung getragen wird. Die Anknüpfung des Beendigungstatbestands an eine nur auf Antrag zu gewährende Rentenleistung wahrt darüber hinaus das durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützte Recht des Arbeitnehmers, in eigener Verantwortung über die Fortführung der von ihm gewählten Tätigkeit zu entscheiden. Diese dem Arbeitnehmer durch § 59 Abs. 1 BAT-O eingeräumte sozialrechtliche Dispositionsbefugnis bewirkt daher den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses, wenn der Arbeitnehmer innerhalb der Widerspruchsfrist des § 84 SGG seinen Rentenanspruch zurücknimmt oder beschränkt und anstelle einer Dauerrente nur eine Zeitrente begehrt. Die Interessen des Arbeitgebers werden dadurch nicht unangemessen beeinträchtigt. Er wird nicht gezwungen, auf Dauer einen erwerbsunfähigen Arbeitnehmer zu beschäftigen oder dessen Arbeitsplatz freizuhalten. Von ihm wird lediglich verlangt, daß er in der Zeit bis zum Ablauf der Widerspruchsfrist und ggf. einer zusätzlichen Frist von wenigen Tagen für die Übermittlung der arbeitnehmerseitigen Mitteilung über die Rücknahme oder Beschränkung des Rentenanspruchs keine Dispositionen über den möglicherweise zum Ende des Zustellungsmonats frei gewordenen Arbeitsplatz trifft (BAG 11. März 1998 - 7 AZR 101/97 - aaO, zu 2 d der Gründe; 23. Februar 2000 - 7 AZR 906/98 - aaO, zu 2 b der Gründe).

bb) Macht der Arbeitnehmer von seiner sozialrechtlichen Dispositionsbefugnis hingegen dahingehend Gebrauch, daß er den auf seinen Antrag hin ergangenen Bescheid über die Gewährung einer unbefristeten Erwerbsunfähigkeitsrente formell bestandskräftig werden läßt, führt dies auch dann zur endgültigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn der Anspruch auf Erwerbsunfähigkeitsrente später wegfällt, sei es dadurch, daß der Arbeitnehmer die Erwerbsfähigkeit wieder erlangt (BAG 24. Januar 1996 - 7 AZR 602/95 - AP BAT § 59 Nr. 7 = EzA BAT § 59 Nr. 4, zu B II 3 b der Gründe) oder daß der Rentenbescheid aus anderen Gründen nach §§ 44 bis 48



SGB X aufgehoben oder zurückgenommen wird. Zwar entfällt dabei nachträglich die dauerhafte finanzielle Absicherung des Arbeitnehmers durch die Rente. Der aus Art. 12 Abs. 1 GG folgende Bestandsschutz gebietet es aber nicht, die Regelung in § 59 Abs. 1 BAT-O dahingehend auszulegen, daß auch in diesen Fällen das Arbeitsverhältnis fortbesteht oder wiederauflebt. Die Bestimmung in § 59 Abs. 1 BAT-O dient nicht nur dem Schutz des Arbeitnehmers, sondern auch dem berechtigten Interesse des Arbeitgebers, sich von einem voraussichtlich dauerhaft an der Arbeitsleistung verhinderten Arbeitnehmer trennen und den Arbeitsplatz neu besetzen zu können. Diesem Regelungszweck liefe es zuwider, wenn der Arbeitgeber noch Jahre nach dem Eintritt der formellen Bestandskraft des Rentenbescheids mit dem Fortbestand des Arbeitsverhältnisses rechnen müßte, weil der Rentenbescheid aufgehoben oder zurückgenommen werden könnte. Dadurch werden die Interessen des Arbeitnehmers nicht unangemessen beeinträchtigt. Denn er hat die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Ausübung seiner sozialrechtlichen Dispositionsbefugnis, die mit dem Eintritt der formellen Bestandskraft des Rentenbescheids geendet hat, selbst herbeigeführt.

2. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. Juni 1998 bedurfte nicht der vorherigen Zustimmung der Hauptfürsorgestelle.

a) Nach der bis zum 30. Juni 2001 geltenden Regelung in § 22 Satz 1 SchwbG bedurfte die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines Schwerbehinderten der vorherigen Zustimmung der Hauptfürsorgestelle, wenn sie im Falle des Eintritts der Berufsunfähigkeit oder der Erwerbsunfähigkeit auf Zeit ohne Kündigung erfolgte. Diese Voraussetzungen liegen hier nicht vor. Das Arbeitsverhältnis des Klägers endete wegen einer vom Rentenversicherungsträger festgestellten dauerhaften Erwerbsunfähigkeit. Auf diesen Beendigungstatbestand fand § 22 SchwbG keine Anwendung.

b) Aus § 59 Abs. 2 BAT-O ergibt sich nichts anderes. Diese Bestimmung erfaßt nur die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Berufsunfähigkeit, nicht jedoch wegen Erwerbsunfähigkeit.

3. Der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. Juni 1998 steht nicht entgegen, daß der Beklagte den Kläger nicht auf die endgültige Beendigung des Arbeitsverhältnisses für den Fall der Bewilligung einer unbefristeten Erwerbsunfähigkeitsrente hingewiesen hat. Es oblag nicht dem Beklagten, sondern dem Kläger selbst, sich über die rechtlichen Folgen seines Rentenanspruchs zu informieren. Der Arbeitgeber kann zwar ausnahmsweise nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) verpflichtet sein, den Ar-



beitnehmer über negative Auswirkungen des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis, zB im Hinblick auf Versorgungsschäden bei Abschluß eines Aufhebungsvertrags, aufzuklären (BAG 3. Juli 1990 - 3 AZR 382/89 - AP BetrAVG § 1 Nr. 24 = EzA BGB § 611 Aufhebungsvertrag Nr. 7, zu II 2 a der Gründe; 11. Dezember 2001 - 3 AZR 339/00 - AP BetrAVG § 1 Auskunft Nr. 2 = EzA BGB § 611 Fürsorgepflicht Nr. 62). Dies setzt jedoch voraus, daß der Arbeitnehmer auf Grund besonderer Umstände darauf vertrauen darf, der Arbeitgeber werde auf die Interessen des Arbeitnehmers Rücksicht nehmen und ihn redlicherweise vor unbedachten nachteiligen Folgen bewahren. Ein solcher Vertrauenstatbestand kann sich im Einzelfall daraus ergeben, daß der Arbeitgeber das Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis veranlaßt. Der Beklagte hat einen Vertrauenstatbestand dieser Art nicht geschaffen. Er hat den Kläger nicht veranlaßt, den Rentenanspruch zu stellen. Dies geschah vielmehr auf Anraten der Krankenkasse und der behandelnden Ärzte.

4. Der Kläger kann sich nicht darauf berufen, das Arbeitsverhältnis habe nicht am 30. Juni 1998 geendet, weil am 1. Juli 1998 ein neuer unbefristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen worden sei. Dies hat der Kläger zwar in der Revisionsbegründung behauptet. Dabei handelt es sich jedoch um neuen - vom Beklagten bestrittenen - Sachvortrag, der in der Revisionsinstanz nach § 559 Abs. 1 ZPO unzulässig ist.

II. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Abschluß eines unbefristeten Arbeitsvertrags. § 59 BAT-O sieht einen Anspruch auf Wiedereinstellung bei Wiedererlangung der Erwerbsfähigkeit nicht vor. Den Beklagten trifft auch keine arbeitsvertragliche Nebenpflicht, den Kläger unbefristet wieder einzustellen.

1. Es kann dahinstehen, ob bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund einer auflösenden Bedingung ein Anspruch auf Wiedereinstellung grundsätzlich ebenso ausscheidet wie bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund einer wirksam vereinbarten Befristung (vgl. dazu BAG 20. Februar 2002 - 7 AZR 600/00 - BAGE 100, 304 = AP KSchG 1969 § 1 Wiedereinstellung Nr. 11 = EzA BGB § 620 Nr. 189, zu B II 1 der Gründe), oder ob die Grundsätze zum Wiedereinstellungsanspruch im Anschluß an eine wirksame betriebsbedingte Kündigung entsprechend gelten. Ein Anspruch auf Wiedereinstellung setzt voraus, daß sich noch während des Arbeitsverhältnisses eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit für den Arbeitnehmer ergibt. Entsteht diese erst nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, kommt ein Wiedereinstellungsanspruch nicht in Betracht (BAG 6. August 1997 - 7 AZR 557/96 - BAGE



86, 194 = AP KSchG 1969 § 1 Wiedereinstellung Nr. 2 = EzA KSchG § 1 Wiedereinstellungsanspruch Nr. 2; 28. Juni 2000 - 7 AZR 904/98 - BAGE 95, 171 = AP KSchG 1969 § 1 Wiedereinstellung Nr. 6 = EzA KSchG § 1 Wiedereinstellungsanspruch Nr. 5).

2. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat auf Grund der Zustellung des die Erwerbsunfähigkeit des Klägers feststellenden Rentenbescheids am 30. Juni 1998 geendet. Der Rentenbescheid wurde erst im November 2000 und damit nahezu zweieinhalb Jahre nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurückgenommen. Zu diesem Zeitpunkt war eine etwaige vertragliche Nebenpflicht des Beklagten auf Wiedereinstellung des Klägers erloschen.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Gräfl Pods Zwanziger

G. Güner Zumpe



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)