

Kündigung: In der Probezeit darf ohne weiteres entlassen werden

Darf einem Arbeitnehmer in seiner 6-monatige Probezeit gekündigt werden, obwohl dies in dem Vertrag nicht ausdrücklich geregelt wurde? Ja, weil „auf Grund der Besonderheiten einer Probezeit“ regelmäßig auf den entsprechenden Willen der Parteien geschlossen werden kann.

Quelle: Wolfgang Büser

Zulässigkeit einer ordentlichen Kündigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses innerhalb der Probezeit; Nichtvereinbarung eines Kündigungsrechts; Verweis auf BAT-O; Auslegung nach Treu und Glauben; Ermittlung des rechtlich relevanten Inhalts einer Probezeitvereinbarung; Erfordernis interessengerechter Auslegung vertraglicher Vereinbarungen

Gericht: BAG

Datum: 04.07.2001

Aktenzeichen: 2 AZR 88/00

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2001, 10071

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

ArbG Magdeburg - 03.12.1998 - AZ: 9 Ca 3434/98

LAG Sachsen-Anhalt - 07.12.1999 - AZ: 11 (10a) Sa 14/99

Rechtsgrundlagen:

§ 133 BGB

§ 157 BGB

§ 5 BAT-O

Fundstellen:

ARST 2002, 107-108

EzA-SD 3/2002, 10

JurBüro 2002, 331

NWB 2002, 625

NZA 2002, 288 (red. Leitsatz)

PersR 2002, 137

PersV 2002, 567

PfIR 2004, 356-359 (Volltext mit red. LS)

PP 2002, 31

Verfahrensgegenstand:

Kündigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses in der Probezeit

BAG, 04.07.2001 - 2 AZR 88/00

Amtlicher Leitsatz:

1. Während des Laufs einer Befristung ist der Ausspruch einer ordentlichen Kündigung regelmäßig ausgeschlossen.
2. Eine vorzeitige ordentliche Kündigungsmöglichkeit müssen die Parteien eines befristeten Arbeitsvertrages ausdrücklich vereinbaren oder ihr entsprechender beiderseitiger Wille muß sich aus den Gesamtumständen hinreichend erkennbar ergeben.
3. Aus der Vereinbarung einer sechsmonatigen Probezeit - ohne ausdrückliche Kündigungsregelung - in einem schriftlichen Formulararbeitsvertrag des öffentlichen Dienstes läßt sich auf Grund der Besonderheiten einer Probezeit regelmäßig auf den Willen der Arbeitsvertragsparteien schließen, das befristete Arbeitsverhältnis während der Probezeit ordentlich kündigen zu können.
4. Die Vereinbarung einer Probezeit im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses nach dem Beschäftigungsförderungsgesetzes ist möglich.

Redaktioneller Leitsatz:

Die Vereinbarung einer Probezeit kann der Arbeitnehmer auch bei einem befristeten Vertrag, der keine Kündigung vorsieht, nach Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte nur dahin verstehen, dass während ihres Laufs das befristete Arbeitsverhältnis mit der kürzest zulässigen Kündigungsfrist kündbar sein soll.

In dem Rechtsstreit

...

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts
auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 4. Juli 2001
durch

den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Rost,
die Richter am Bundesarbeitsgericht Bröhl und Dr. Eylert,
die ehrenamtlichen Richter Dr. Roeckl und Claes
für **Recht** erkannt:

Tenor:

Auf die Revision der beklagten Stadt wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Sachsen-Anhalt vom 7. Dezember 1999 - 11 (10 a) Sa 14/99 - aufgehoben.

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Magdeburg vom 3. Dezember 1998 - 9 Ca 3434/98 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat auch die weiteren Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung.
- 2 Die Klägerin war im Eigenbetrieb der beklagten Stadt "*Städtische Seniorenwohnanlage und Pflegeheime*" als Altenpflegerin gegen eine monatliche Vergütung von 2.700,00 DM bei einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden ab dem 17. Juni 1998 befristet beschäftigt.
- 3 In dem schriftlichen Arbeitsvertrag "*mit Angestellten, die auf bestimmte Zeit eingestellt werden*" vom 23. Juni 1998 ist ua. geregelt:

"§ 1

Frau P. wird ab 17.06.1998 als nicht vollbeschäftigte Angestellte auf bestimmte Zeit eingestellt, und zwar als Angestellte für folgende Aufgaben von begrenzter Dauer: gemäß Beschäftigungsförderungsgesetz § 1 bis 16.06.1999.

§ 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Bundesangestelltentarifvertrag (BAT/BAT-O) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) jeweils geltenden Fassung, insbesondere den SR 2 y BAT .2) 7) Außerdem finden die für den Arbeitgeber jeweils geltenden sonstigen einschlägigen Tarifverträge Anwendung.

§ 3

- Die Probezeit nach § 5 BAT/BAT-O beträgt 2) 3)

- sechs Monate 3) ... § 5 Satz 2 BAT/BAT-O bleibt unberührt 2)

...

Fußnoten:

*2)
Nichtzutreffendes bitte streichen*

*3)
Zutreffendes bitte ankreuzen*

*7)
SR 2 y gilt nur im Bereich des BAT "*

- 4 Nach Anhörung des zuständigen Personalrats kündigte die beklagte Stadt das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit Schreiben vom 28. Juli 1998, ihr zugegangen am 30. Juli 1998, zum 31. August 1998.
- 5 Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, ihr Arbeitsverhältnis sei vor Ablauf der vereinbarten Befristung nicht ordentlich kündbar gewesen, da sich die Parteien bei Abschluß des Arbeitsvertrages die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung des befristeten Arbeitsverhältnisses nicht vorbehalten hätten. Ein solches Kündigungsrecht ergebe sich insbesondere nicht aus der vertraglich vereinbarten Probezeit. Die Vereinbarung einer Probezeit im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses widerspreche dem Sinn und Zweck der tariflichen Regelung und sei nicht üblich.

- 6 Die Klägerin hat beantragt
- festzustellen, daß das bis zum 16. Juni 1999 befristete Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die fristgerechte Kündigung der Beklagten vom 28. Juli 1998, zugegangen am 30. Juli 1998, beendet worden ist.
- 7 Die beklagte Stadt hat zu ihrem Klageabweisungsantrag die Ansicht vertreten, die Parteien hätten mit der vertraglich erfolgten generellen Bezugnahme auf den BAT-O und der Verweisung auf die Tarifwerke des öffentlichen Dienstes einerseits und im Hinblick auf die vertraglich vereinbarte Probezeit andererseits ihren Willen deutlich zum Ausdruck gebracht, das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Befristung während der Probezeit mit der Kündigungsfrist des § 53 BAT-O ordentlich kündigen zu können.
- 8 Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, daß das bis zum 16. Juni 1999 befristete Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung vom 28. Juli 1998 beendet worden ist. Mit der Revision begehrt die beklagte Stadt die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

Entscheidungsgründe

- 9 Die zulässige Revision ist begründet.
- 10 **A.**
- Die vom Landesarbeitsgericht zugelassene Revision ist zulässig.
- 11 Entgegen der Auffassung der Klägerin entspricht die Revisionsbegründung der beklagten Stadt den gesetzlichen Anforderungen der § 72 Abs. 5 ArbGG , § 554 Abs. 3 ZPO . Zwar hat die beklagte Stadt zur Begründung ihrer Revision die verletzte Rechtsnorm nicht ausdrücklich bezeichnet. Dies ist jedoch unschädlich. Die Angabe eines bestimmten Paragraphen wird von der Regelung des § 554 Abs. 3 Nr. 3 a ZPO nicht gefordert (*BAG 29. Oktober 1997 - 5 AZR 624/96 - BAGE 87, 41; GK-ArbGG/Ascheid Stand Mai 2001 § 74 Rn. 52; Zöller/Gummer ZPO 22. Aufl. § 554 Rn. 12*). Die Revisionsbegründung muß nur den Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts aufzeigen. Ausreichend ist die Einordnung der Rüge in einen bestimmten rechtlichen Problembereich. Gegenstand und Richtung der Revisionsangriffe müssen erkennbar sein.
- 12 Die Revisionsbegründung der beklagten Stadt genügt diesen Anforderungen. Sie hat die Vertragsauslegung des Landesarbeitsgerichts als rechtsfehlerhaft angegriffen und sich mit dessen tragenden Urteilsgründen auseinandergesetzt.
- 13 **B.**
- Die Revision ist begründet. Das befristete und auf Grund seiner bisherigen Dauer noch nicht dem Kündigungsschutz unterliegende Arbeitsverhältnis der Parteien ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts durch die Kündigung der beklagten Stadt vom 28. Juni 1998 zum 31. August 1998 beendet worden.
- 14 **I.**
- Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß die Kündigung rechtsunwirksam sei. Die Parteien hätten im Rahmen ihres befristeten Arbeitsverhältnisses ein ordentliches Kündigungsrecht weder ausdrücklich noch konkludent vereinbart. Allein aus der allgemeinen Verweisung im Arbeitsvertrag auf den BAT-O und der Vereinbarung einer Probezeit lasse sich ihr Wille nicht eindeutig entnehmen, konstitutiv ein Kündigungsrecht im Rahmen ihres befristeten Arbeitsverhältnisses zu begründen. Die Vereinbarung einer Probezeit bliebe selbst dann noch sinnvoll, wenn man ein solches Kündigungsrecht nicht annehmen würde, weil so die Angestellte gegen ihren Willen nicht einseitig

versetzt oder abgeordnet werden könne.

15 II.

Die Beurteilung des Landesarbeitsgerichts hält einer rechtlichen Nachprüfung nicht stand. Die beklagte Stadt konnte das befristete Arbeitsverhältnis während der Probezeit ordentlich kündigen.

16 Auf Grund der in § 3 des Arbeitsvertrages erfolgten Vereinbarung einer Probezeit haben die Parteien hinreichend deutlich erkennbar ihren Willen zum Ausdruck gebracht, ihr Arbeitsverhältnis vorzeitig durch eine ordentliche Kündigung während der ersten sechs Monate seines Bestehens beenden zu können.

17 1.

Gehen die Parteien eines Arbeitsvertrages ein Arbeitsverhältnis auf eine bestimmte Zeit ein, dann ist während des Laufs der Befristung die ordentliche Kündigung regelmäßig ausgeschlossen (§ 620 Abs. 1 BGB ; BAG 19. Juni 1980 - 2 AZR 660/78 - BAGE 33, 220, 222 [BAG 19.06.1980 - 2 AZR 660/78] ; KR-Lipke 5. Aufl. § 620 BGB Rn. 14; Staudinger/Preis BGB 13. Aufl. § 620 Rn. 27). Ein vorzeitiges, ordentliches Kündigungsrecht müssen sie entweder ausdrücklich vereinbaren oder ihr dahingehender beiderseitiger Wille muß aus den Umständen eindeutig erkennbar sein (BAG 15. Dezember 1955 - 2 AZR 228/54 - BAGE 2, 245, 247 f.; 19. Juni 1980 aaO; 29. Juni 1989 - 2 AZR 482/88 - AP BGB § 174 Nr. 7 = EzA BGB § 174 Nr. 6; 7. Dezember 1995 - 2 AZR 1049/94 - RzK I 9 f Nr. 48; KR-Lipke aaO § 1 BeschFG Rn. 158; RGRK-Dörner 12. Aufl. § 620 BGB Rn. 11 und 210; Staudinger/Preis aaO § 620 Rn. 27).

18 2.

Im Streitfall haben die Parteien eine ordentliche Kündigungsmöglichkeit zwar nicht ausdrücklich vereinbart. Es liegen aber hinreichende Umstände vor, aus denen ihr Wille deutlich erkennbar wird, ihr befristetes Arbeitsverhältnis während der Probezeit ggf. vorzeitig durch eine ordentliche Kündigung beenden zu können. Die Vereinbarung einer Probezeit in § 3 des Formularvertrags vom 23. Juni 1998 konnte die Klägerin nach Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte nur dahin verstehen, daß während ihres Laufs das befristete Arbeitsverhältnis mit der kürzest zulässigen Kündigungsfrist kündbar sein sollte.

19 a)

Die Auslegung des schriftlichen Arbeitsvertrags vom 23. Juni 1998 unterliegt keinen revisionsrechtlichen Einschränkungen. Sie bezieht sich auf einen im öffentlichen Dienst der neuen Bundesländer allgemein üblichen Formulararbeitsvertrag und dessen standardisierte Vertragsklauseln ohne individuellen Charakter (*ständige Rechtsprechung*, vgl. BAG 9. Mai 1996 - 2 AZR 438/95 - BAGE 83, 127, 137; 6. Juli 2000 - 2 AZR 513/99 - AP BGB § 125 Nr. 16).

20 b)

Gemäß § 157 BGB sind Verträge so auszulegen, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern. Dabei ist nach § 133 BGB der wirkliche Wille der Erklärenden zu erforschen und nicht am buchstäblichen Sinne des Ausdrucks zu haften. Durch die Beachtung der Grundsätze von Treu und Glauben und der Verkehrssitte soll ua. eine Auslegung erreicht werden, die den berechtigten Belangen beider Parteien entspricht und durch die eine vertragliche Abrede einen vertretbaren Sinngehalt erhält (BGH 28.10.1997 - XI ZR 260/96 - BGHZ 137, 69, 72 [BGH 28.10.1997 - XI ZR 260/96] ; 1. Oktober 1999 - V ZR 168/98 - NJW 1999, 3704 [BGH 01.10.1999 - V ZR 168/98] ; 3. April 2000 - II ZR 194/98 - NJW 2000, 2099 [BGH 03.04.2000 - II ZR 194/98]).

21 c)

Bei Anwendung dieser Grundsätze ergibt sich unter Berücksichtigung des Wortlauts von § 3 des Formulararbeitsvertrags, dessen Sinn und Zweck und den im Vertrag zum Ausdruck kommenden Interessen der Parteien, daß mit der Vereinbarung einer Probezeit auch eine Kündigungsmöglichkeit während der ersten sechs Monate des Bestehens ihres befristeten Arbeitsvertrags verbunden sein sollte.

22 aa)

§ 3 des schriftlichen Arbeitsvertrags sieht eine sechsmonatige Probezeit nach § 5 BAT-O vor. In der Vereinbarung einer Probezeit - ohne eine ausdrückliche Kündigungsregelung - wird nach ganz herrschender Meinung eine stillschweigende Vereinbarung der gesetzlich (§ 622 Abs. 3 BGB) bzw. tariflich zulässigen Mindestkündigungsfrist gesehen (vgl. schon BAG 22. Juli 1971 - 2 AZR 344/70 - BAGE 23, 393, 396; 15. August 1984 - 7 AZR 228/82 - BAGE 46, 163; 28. April 1988 - 2 AZR 750/87 - AP BGB § 622 Nr. 25 = EzA BGB § 622 nF Nr. 25; APS-Preis Grundlagen F Rn. 12; MünchArbR-Richardi 2. Aufl. § 44 Rn. 58, 59). Andernfalls hätte die Probezeitvereinbarung nahezu keinen rechtlich relevanten Inhalt. Wird mit der Abrede einer Probezeit die Reduzierung der Kündigungsfrist auf das tarifliche oder gesetzliche Minimum anerkannt, so wird hiermit zugleich vorausgesetzt, daß auch die Kündigungsmöglichkeit an sich eröffnet sein muß bzw. wird. Die Probezeit will dem praktischen Bedürfnis beider Arbeitsvertragsparteien Rechnung tragen, in einer überschaubaren ersten Zeit ihrer Beschäftigung die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers bzw. die Arbeitsbedingungen zu erproben und beiden Parteien die Möglichkeit eröffnen, sich bei einem "Fehlschlag" rasch voneinander trennen zu können (Hromadka BB 1993, 2372, 2374; Preis/Cramer DB 1993, 2125, 2127; Preis/Kliemt/Ulrich AR-Blattei-SD Stand Juni 2001 1270 Rn. 2 und 6). Dementsprechend liegt die rechtliche Besonderheit des Probearbeitsverhältnisses vor allem in einer leichteren Lösbarkeit des Arbeitsvertrags (so schon Hueck/Nipperdey Arbeitsrecht Bd. 1 S 487; Preis/Kliemt/Ulrich aaO Rn. 10).

23 bb)

Unter Berücksichtigung der von den Parteien getroffenen Probezeitvereinbarung mußte die Klägerin davon ausgehen, daß sie sich noch zur bewähren hatte und für den Fall ihrer Nichtbewährung die beklagte Stadt ihr Arbeitsverhältnis während der Probezeit ggf. durch ordentliche Kündigung vorzeitig beenden konnte. Würde man - wie die Klägerin - in der Probezeitvereinbarung nicht zugleich die Vereinbarung einer ordentlichen Kündigungsmöglichkeit während der Probezeit sehen, würde dieses Ergebnis dem Grundsatz einer interessengerechten Auslegung nicht gerecht. Die Probezeit hätte dann zumindest für die beklagte Stadt keinen rechtlich relevanten Inhalt. Die tariflich vorgesehene leichtere Lösbarkeit des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit (§ 53 Abs.1 BAT-O mit seiner kürzeren Kündigungsfrist; § 57 BAT-O mit dem Absehen vom Schriftformerfordernis) käme nicht zum Tragen. Andere Aspekte sind für die beklagte Stadt nicht erkennbar. Die Bedeutung der Probezeitvereinbarung würde sich auf einen zugunsten der Klägerin wirkenden Versetzungs- und Abordnungsschutz (§ 12 Abs. 3 BAT-O) reduzieren. Eine solche einseitig zugunsten der Klägerin wirkende Vertragsklausel stünde nicht mit dem Gebot einer interessengerechten Auslegung vertraglicher Vereinbarungen im Einklang. Vielmehr ist einer Auslegung des § 3 des Formularvertrags der Vorzug zu geben, die dazu führt daß sich die vertragliche Regelung nicht mehr oder weniger als sinnlos erweist (vgl. schon BGH 23. Februar 1956 - II ZR 207/54 - BGHZ 20, 109, 110; 18. Mai 1998 - II ZR 19/97 - NJW 1998, 2966 [BGH 18.05.1998 - II ZR 19/97] ; Palandt/Heinrichs BGB 62. Aufl. § 133 Rn. 20), sondern auch die berechtigten Interessen der beklagten Stadt, so wie sie in der Probezeitvereinbarung zum Ausdruck kommen und im allgemeinen Arbeitsleben aufgefaßt werden, berücksichtigt.

24 3.

Die weiteren Einwände und Rügen der Klägerin greifen nicht durch.

25 a)

Der Abrede einer Probezeit stand nicht entgegen, daß es sich um einen nach dem BeschFG befristeten Arbeitsvertrag handelte. Allgemein wird die Vereinbarung einer Probezeit im Rahmen eines nach dem BeschFG befristeten Arbeitsverhältnisses als rechtlich möglich und zulässig angesehen (*RGRK-Dörner aaO § 620 Rn. 210; KR-Lipke § 1 BeschFG 1996 Rn. 142 und 158; Preis/Kliemt/Ulrich AR-Blattei SD 1270 Rn. 85; Schwerdtner NZA 1985, 577, 578*).

26 b)

Die vertraglich in Bezug genommenen tariflichen Regelungen enthalten gleichfalls keine Sperre.

27 Dies gilt zunächst im Hinblick auf die in § 2 des Formulararbeitsvertrags erwähnten "Sonderregelungen für Zeitangestellte ... (SR 2 y BAT)", die nach der Fußnote 7 zu § 2 des Formulararbeitsvertrags nur für Arbeitsverhältnisse im Bereich des BAT gelten. Da das Arbeitsverhältnis der Parteien im Bundesland Sachsen-Anhalt begründet und realisiert worden ist, waren die Regelungen der SR 2 y BAT schon nach den vertraglichen Vereinbarungen der Parteien nicht anwendbar. Eine vergleichbare tarifliche Sonderregelung enthält der BAT-O nicht.

28 Eine Probezeit kann auch im öffentlichen Dienst nicht nur in Form eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses mit vorgeschalteter Probezeit oder als ein befristetes Probearbeitsverhältnis zulässigerweise vereinbart werden. § 5 BAT-O enthält keinen numerus clausus von vertraglichen Gestaltungsformen einer Probezeit. Die tarifliche Regelung befaßt sich vorrangig mit der Dauer einer vorgeschalteten Probezeit. Es sind vielmehr Mischformen denkbar (*Bremecker/Hock BAT-Lexikon Gruppe 3.71 - Probezeit, S 1; Uttlinger/Breier BAT Stand Juli 2001 § 5 Erl. 2*), was im übrigen auch durch die Ausgestaltung der Befristungen mit Probezeiten in den - hier nicht anwendbaren - Sonderregelungen SR 2 y des BAT (West) deutlich wird.

29 Zwar wird der Sinn und Zweck des § 5 BAT-O vor allem darin zu sehen sein, die Eignung des Angestellten zu erproben, um die Möglichkeit seiner Übernahme in eine Dauerbeschäftigung zu prüfen (*so insbesondere BAG 31. August 1994 - 7 AZR 983/83 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 163 = EzA BGB § 620 Nr. 127*). Selbst diesem - tariflichen - Anliegen widerspricht es aber nicht, die Probezeit mit einem nach dem BeschFG befristeten Arbeitsverhältnis zu kombinieren. Es entspricht der gesetzgeberischen Intention, ein nach dem BeschFG befristetes Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes (Dauer-)Arbeitsverhältnis einmünden zu lassen (*BR-Drucks. 393/84 S 15; BT-Drucks. 12/6719 S 11; ErfK/Müller-Glöße 2. Aufl. § 1 BeschFG Rn. 2; KR-Lipke § 1 BeschFG 1996 Rn. 2*).

30 c)

Soweit die Klägerin erstinstanzlich die nicht ordnungsgemäße Beteiligung des Personalrats zur beabsichtigten Kündigung gerügt hat, hat sie ihren Vortrag mit der Berufung nicht mehr aufgegriffen, obwohl das Arbeitsgericht in der erstinstanzlichen klageabweisenden Entscheidung die Personalratsbeteiligung als ordnungsgemäß qualifiziert hatte.

31 d)

Die Klägerin hat weiter - pauschal - behauptet, daß ihr die Probezeitregelung nachträglich "untergeschoben" worden sei und nicht dem Vereinbarten entspreche. Dem steht schon entgegen, daß die Vertragsurkunde vom 23. Juni 1998 die Vermutung der Vollständigkeit und Richtigkeit für sich hat (vgl. nur *BGH 22. März 1991 - V ZR 16/90 - NJW 1991, 2082, 2083; Palandt/Heinrichs aaO § 125 Rn. 15*). Daß sich die Klägerin in einem Erklärungsirrtum bei der Abgabe ihrer Unterschrift befunden hat, hat sie nicht näher dargelegt. Im übrigen wäre eine mögliche Anfechtung nach § 119 Abs.1 BGB gemäß § 121 BGB - nunmehr - verspätet.

32 4.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO .

Rost, Bröhl, Eylert, Dr. Roeckl, Claes

Verkündet am: 04.07.2001
Anderl, Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

Von Rechts wegen!