

**Von der Abfindung können auch die Erben profitieren**

Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Aufhebungsvertrag geschlossen und darin die Zahlung einer Abfindung vereinbart, stirbt der Arbeitnehmer aber vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses, so geht der Anspruch auf die Abfindung auf die Erben des Arbeitnehmers über.

Quelle: Wolfgang Büser

**Vollstreckungsgegenklage gegen einen titulierten Anspruch aus einem Prozessvergleich ;  
Vererbbarkeit eines Abfindungsanspruchs; Auslegung eines Prozessvergleichs; Vorzeitige  
Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Tod des Erblassers**

**Gericht:** BAG

**Datum:** 22.05.2003

**Aktenzeichen:** 2 AZR 250/02

**Entscheidungsform:** Urteil

**Referenz:** JurionRS 2003, 11064

**ECLI:** [keine Angabe]

**Verfahrensgang:**

vorgehend:

ArbG Osnabrück 4 Ca 783/01 07. 11. 2001

LAG Niedersachsen - 22.03.2002 - AZ: 16 Sa 1799/01

**Rechtsgrundlagen:**

§ 767 Abs. 1 ZPO

§ 1922 BGB

**Fundstellen:**

ARST 2004, 207-209

BB 2004, 894-896 (Volltext mit red. LS)

DB 2004, 2816 (amtl. Leitsatz)

EzA-SD 25/2003, 14

NZA 2004, 1352

SAE 2004, 79

schnellbrief 2004, 6

ZEV 2004, 248-249 (Volltext mit amtl. LS)

ZTR 2004, 208 (amtl. Leitsatz)

---

**Redaktioneller Leitsatz:**

Schließen die Arbeitsvertragsparteien einen Aufhebungsvertrag, so steht es ihnen frei zu vereinbaren, ob und unter welchen Voraussetzungen ein Arbeitnehmer für die einvernehmliche Aufgabe seines Arbeitsplatzes eine Abfindung erhalten soll. Ob eine Abfindung auch dann auf den Erben übergeht, wenn der Arbeitnehmer vor dem im Aufhebungsvertrag vorgesehenen Beendigungszeitpunkt verstirbt, hängt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ebenfalls von dem erklärten Parteiwillen ab. Nach der Rechtsprechung des Senats kann nicht als Regelfall angenommen werden, der Arbeitnehmer müsse davon ausgehen, ein Abfindungsvergleich werde hinfällig, wenn er den Auflösungsstermin nicht erlebe. Haben die Parteien nicht ausdrücklich vereinbart, dass die Abfindung nur gezahlt werden soll, wenn der Arbeitnehmer den vereinbarten Beendigungszeitpunkt erlebt, so ist insbesondere die im Vertrag verlautbarte Interessenlage der Parteien zu würdigen.

**Tenor:**

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 22. März 2002 -16 Sa 1799/01 -wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

**Tatbestand**

- 1 Die Parteien streiten im Rahmen einer Vollstreckungsgegenklage darüber, ob die Beklagte als Erbin des Arbeitnehmers B. (Erblassers) Anspruch auf Zahlung einer Abfindung aus einem zwischen der Klägerin und dem Erblasser geschlossenen Vergleich hat.
- 2 Die Klägerin war Arbeitgeberin des Erblassers. Sie hatte das Arbeitsverhältnis am 1. Oktober 1999 zum 31. Dezember 2000 gekündigt. Der deswegen geführte Kündigungsschutzprozess wurde am 11. Januar 2000 durch einen Prozessvergleich erledigt, der ua. wie folgt lautet:

*"Vergleich*

1.

*Es besteht Einigkeit zwischen den Parteien, dass auf Grund arbeitgeberseitiger Kündigung im Einvernehmen mit dem Kläger das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis mit dem 30. April 2002 enden wird.*

*Der Kläger stellt die Beklagte von etwaigen Regressansprüchen der Bundesanstalt für Arbeit frei.*

2.

*Die Beklagte stellt den Kläger unwiderruflich von der Erbringung der Arbeitsleistung frei. Insoweit verbleibt es beim bereits bisherigen Zustand. Mit der Freistellung des Klägers sind die Urlaubsansprüche des Klägers, auch für die folgenden Beschäftigungsjahre, tatsächlich erfüllt.*

3.

*Die Beklagte zahlt an den Kläger für den Zeitraum ab dem 01.01.2000 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses monatlich 9.000,00 DM brutto.*

*Die Parteien sind sich einig, dass künftig das zu zahlende Bruttoentgelt entsprechend der Entwicklung der Beitragsbemessungsgrenze für die Zahlung an die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte und das Versorgungswerk der Presse angepasst wird. Die Parteien sind sich ferner einig, dass pro Kalenderjahr 12 Bruttomonatsentgelte zu zahlen sind, wobei etwaiger anderweitiger tatsächlicher Arbeitsverdienst des Klägers in Höhe von 50 % des Bruttobetrag auf das Bruttoarbeitsentgelt des Klägers bei der Beklagten anzurechnen wären. Der*

*anzurechnende Betrag wäre im Falle des Erwerbs des Klägers im Rahmen freiberuflicher Tätigkeit auf 40 % des Umsatzes zu beschränken.*

4.

*Die Beklagte zahlt an den Kläger als Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes entsprechend den §§9 , 10 KSchG in Verbindung mit § 3 Ziff. 9 Einkommensteuergesetz 24.000,00 DM; Einigkeit besteht darüber, dass der Zahlbetrag erst zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig wird.*

5.

*Die Parteien sind sich einig, dass Rechte des Klägers auf betriebliche Altersversorgung von diesem Vergleich unberührt bleiben. Ferner besteht Einigkeit, dass der Kläger darüber hinaus Ansprüche gegen das Versorgungswerk der Presse hat.*

6.

*Etwaige Zahlungsansprüche des Klägers betreffend das Kalenderjahr 1999 sind mit Abschluss dieses Vergleichs erledigt.*

7.

*Die Parteien sind sich schließlich darüber einig, dass das zwischen dem Kläger und der O N V-Gesellschaft mbH bestehende Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung beendet ist und hieraus wechselseitig keine Ansprüche der Parteien mehr bestehen. Insoweit erklärt hier auch der anwesende Rechtsanwalt Dr. G das Einverständnis der ON GmbH mit dieser Ziffer des Vergleichs ausdrücklich."*

- 3 Der Erblasser verstarb am 23. November 2000 und wurde von der Beklagten - seiner Ehefrau - beerbt. Diese betreibt die Zwangsvollstreckung aus dem Vergleich.
- 4 Die Klägerin vertritt mit ihrer Vollstreckungsgegenklage die Auffassung, der Anspruch auf Abfindung sei wegen des Ablebens des Erblassers vor dem vorgesehenen Ende des Arbeitsverhältnisses nicht entstanden. Dies folge aus dem Zweck der Abfindung, wirtschaftliche Nachteile für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszugleichen. In Wirklichkeit habe es sich um eine vorzeitige Pensionierung gehandelt. Zum Zeitpunkt der vorgesehenen Beendigung wäre der Erblasser 63 Jahre alt gewesen und hätte vorzeitige Altersrente beziehen können.
- 5 Die Klägerin hat beantragt,  
  
die Zwangsvollstreckung aus Ziffer 4 des vor dem Arbeitsgericht Osnabrück am 11. Januar 2000 unter dem Aktenzeichen -1 Ca 582/99 - abgeschlossenen gerichtlichen Vergleichs (hilfsweise aus der hierzu erteilten Vollstreckungsklausel) für unzulässig zu erklären.
- 6 Die Beklagte hat zur Stützung ihres Klageabweisungsantrags geltend gemacht, der Abfindungsanspruch sei bereits mit Vergleichsabschluss entstanden. Nur hinsichtlich der Fälligkeit sei auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgestellt worden. Das Erleben des vereinbarten Beendigungstermins sei nach dem Vergleich nicht Voraussetzung für die Zahlung der Abfindung gewesen. Durch den vorzeitigen Tod ihres Ehemanns sei das Arbeitsverhältnis beendet und der vereinbarte Abfindungsbetrag damit fällig geworden. Als Erbin könne sie die Zahlung der Abfindung verlangen.
- 7 Das Arbeitsgericht hat der Vollstreckungsgegenklage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter.

## Entscheidungsgründe

8 Die Revision ist unbegründet.

9 I.

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Vergleich sei dahin auszulegen, dass das Ende des Arbeitsverhältnisses nur hinsichtlich der Fälligkeit der Abfindung Bedeutung habe. Der Abfindungsanspruch sei sofort bei Vergleichsabschluss entstanden. Der Erblasser habe mit der Abfindung insbesondere eine Gegenleistung für seine Einwilligung erhalten, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Der Anspruch sei auf die Klägerin als Erbin übergegangen.

10 II.

Dem folgt der Senat im Ergebnis und auch weitgehend in der Begründung. Die Vollstreckungsgegenklage der Klägerin ist zulässig, aber unbegründet.

11 1.

Die Klägerin hat materiell-rechtliche Einwendungen gegen den Anspruch der Beklagten aus dem vor dem Arbeitsgericht Osnabrück abgeschlossenen Prozessvergleich geltend gemacht. Das ist im Rahmen einer Vollstreckungsgegenklage nach § 767 Abs. 1 ZPO zulässig. Eine Vollstreckungsgegenklage kann auch gegen einen titulierten Anspruch aus einem Prozessvergleich gerichtet werden (BAG 20. August 1996-9 AZR 964/94 - AP ZPO § 767 Nr. 7 = EzA ZPO § 767 Nr. 2).

12 2.

Die Vollstreckungsgegenklage ist aber unbegründet. Die Klägerin ist mit ihrer Einwendung, der Tod des Erblassers habe den in dem Prozessvergleich titulierten Abfindungsanspruch zum Erlöschen gebracht, zwar nicht nach § 767 Abs. 2 ZPO ausgeschlossen. Die Auslegung des Prozessvergleichs ergibt jedoch, dass die Abfindung unabhängig davon zu zahlen ist, ob der Erblasser das ins Auge gefasste Ende des Arbeitsverhältnisses am 30. April 2002 erlebt hat oder nicht. Damit ist der Anspruch auf Zahlung einer Abfindung in Höhe von 24.000,00 DM aus dem Prozessvergleich vom 11. Januar 2000 gemäß § 1922 BGB auf die Beklagte als Alleinerbin des Erblassers übergegangen.

13 3.

Bei dem Vergleich vom 11. Januar 2000 handelt es sich um einen Prozessvergleich. Prozessvergleiche können nach überwiegend vertretener Auffassung von den Revisionsgerichten unbeschränkt und selbstständig ausgelegt werden (BAG 31. Juli 2002 - 10 AZR 513/01 - AP HGB § 74 Nr. 74 = EzA HGB § 74 Nr. 63, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen; 9. Oktober 1996 - 5 AZR 246/95 - AP SGB IX § 115 Nr. 9 = EzA AFG § 117 Nr. 11; 25. März 1992 - 5 AZR 254/91 - AP AFG § 117 Nr. 12 = EzA AFG § 117 Nr. 8; 28. April 1983 - 2 AZR 446/81 - AP AFG § 117 Nr. 3 = EzA AFG § 117 Nr. 3, zu II 1 der Gründe). Selbst wenn man mit dem Sechsten und Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts (9. April 1981 - 6 AZR 501/78 -; 5. September 2002 - 8 AZR 702/01 - AP BGB §280 nF Nr. 1 = EzA BGB § 115 Nr. 109; ebenso Rosenberg/Schwab/Gottwald Zivilprozessrecht 15. Aufl. § 131 III 2 h) die Auffassung vertreten würde, das Revisionsgericht könne die Auslegung von Prozessvergleichen nur eingeschränkt daraufhin überprüfen, ob das Landesarbeitsgericht bei der Auslegung Denkgesetze und Erfahrungssätze verletzt, gegen zwingende gesetzliche Auslegungsgrundsätze verstoßen hat oder wesentlichen Auslegungstoff unberücksichtigt gelassen hat, würde sich am Ergebnis nichts ändern. Nach beiden Prüfungsmaßstäben ist die Auslegung des Landesarbeitsgerichts revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

14 4.

Schließen die Arbeitsvertragsparteien - etwa durch Prozessvergleich in einem Kündigungsschutzverfahren - einen Aufhebungsvertrag, so steht es ihnen frei zu vereinbaren, ob und unter welchen Voraussetzungen ein Arbeitnehmer für die einvernehmliche Aufgabe seines Arbeitsplatzes eine Abfindung erhalten soll. Welche Voraussetzungen im Einzelfall erfüllt sein müssen, um einen vertraglichen Abfindungsanspruch entstehen zu lassen, richtet sich nach dem zum Ausdruck gekommenen Parteiwillen (BAG 16. Mai 2000 - 9 AZR 277/99 - AP BGB § 620 Aufhebungsvertrag Nr. 20 = EzA BGB §611 Aufhebungsvertrag Nr. 36). Ob eine Abfindung auch dann auf den Erben übergeht, wenn der Arbeitnehmer vor dem im Aufhebungsvertrag vorgesehenen Beendigungszeitpunkt verstirbt, hängt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ebenfalls von dem erklärten Parteiwillen ab. Haben die Parteierklärungen zum Inhalt, dass der Abfindungsanspruch erst entstehen soll, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Aufhebungsvertrag, also zu dem darin genannten Zeitpunkt und nicht bereits vorher aus anderen Gründen beendet wird, ist die Abfindung nicht vererbbar.

15 a)

Schuldrechtliche Ansprüche entstehen allerdings regelmäßig mit Abschluss des Rechtsgeschäfts, durch das die Rechtsbeziehungen der Vertragschließenden geregelt werden (BAG 13. November 1986 - 2 AZR 771/85 - AP BGB §613a Nr. 57 = EzA BGB § 613a Nr. 55 ). Über allen von Menschen abgeschlossenen Verträgen liegt - wie der Senat im Urteil vom 16. Oktober 1969 (- 2 AZR 373/68 - AP ZPO § 794 Nr. 20 = EzA KSchG § 1 Nr. 15) formuliert hat - bei der stets vom Tode bedrohten Existenz des Menschen ohnehin eine gewisse Unsicherheit über die Lebensdauer des Vertragspartners; da es ein Erbrecht gibt, hängt grundsätzlich der Fortbestand der Verträge nicht davon ab, wie lange der Vertragspartner lebt. Nach der Senatsrechtsprechung kann deshalb nicht als Regelfall angenommen werden, der Arbeitnehmer müsse davon ausgehen, ein Abfindungsvergleich werde hinfällig, wenn er den Auflösungsstermin nicht erlebe. Ein solcher Erfahrungssatz besteht nicht (BAG 25. Juni 1987 - 2 AZR 504/86 - EzA KSchG 1969 § 9 nF Nr. 23). Auch die Literatur geht überwiegend davon aus, dass ein in einem Prozessvergleich vereinbarter Abfindungsanspruch grundsätzlich auf die Erben übergeht, wenn der Arbeitnehmer vor dem im Abfindungsvergleich zwischen den Parteien festgelegten Auflösungszeitpunkt verstirbt (Falk Aufhebungsverträge zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen S. 318; Francken/Hartmann/Bubeck Die Abfindung Rn. 78 f.; ErfK/Ascheid 3. Aufl. § 10 KSchG Rn. 20; KR-Spilger 6. Aufl. § 10 KSchG Rn. 18; Kittner/Däubler/Zwanziger KSchR 5. Aufl. § 10 KSchG Rn. 33; Stahlhacke/Vossen Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis 8. Aufl. Rn. 2012; Löwisch KSchG 8. Aufl. § 10 Rn. 39; anders J.-H. Bauer Arbeitsrechtliche Aufhebungsverträge 6. Aufl. Rn. 761).

16 b)

Etwas anderes gilt nur, wenn sich aus der Parteivereinbarung ergibt, dass das Erleben des vereinbarten Beendigungszeitpunkts Vertragsinhalt geworden ist. Haben die Parteien nicht ausdrücklich vereinbart, dass die Abfindung nur gezahlt werden soll, wenn der Arbeitnehmer den vereinbarten Beendigungszeitpunkt erlebt, so ist insbesondere die im Vertrag verlautbarte Interessenlage der Parteien zu würdigen (BAG 26. August 1997-9 AZR 227/96 - AP BGB § 620 Aufhebungsvertrag Nr. 8 = EzA BGB §611 Aufhebungsvertrag Nr. 29). Es ist vor allem zu prüfen, welchem Zweck die Abfindung nach dem erklärten Parteiwillen dienen sollte. Stellt die Abfindung in erster Linie eine Gegenleistung des Arbeitgebers für die Einwilligung des Mitarbeiters in die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses dar, so spricht dies nach der Rechtsprechung eher dafür, dass die Zahlung der Abfindung nach dem Parteiwillen nicht davon abhängig sein sollte, dass der Arbeitnehmer den vereinbarten Beendigungszeitpunkt auch erlebt. Anders ist es, wenn bei Frühpensionierungsprogrammen die Abfindung vor allem dem Zweck dienen sollte, den Verdienstaufschlag des Arbeitnehmers zwischen dem vereinbarten Beendigungszeitpunkt und dem frühestmöglichen Bezug einer gesetzlichen Altersrente auszugleichen. Stirbt bei einem derartigen Abfindungsvergleich der Arbeitnehmer vor dem vorgesehenen Beendigungszeitpunkt, so steht fest, dass die Vermögensnachteile, die die Abfindung vor allem ausgleichen sollte, nicht mehr entstehen können. Würde man hier die Zahlung der Abfindung von der tatsächlichen Beendigung durch den Aufhebungsvertrag abkoppeln, so würde der Vertrag nur die Erben begünstigen, was nach dem Ziel der Parteivereinbarung (Milderung der sich aus der Frühpensionierung für den Arbeitnehmer

ergebenden finanziellen Folgen) nicht gemeint sein kann (BAG 16. Mai 2000 - 9 AZR 277/99 - AP BGB § 620 Aufhebungsvertrag Nr. 20 = EzA BGB § 611 Aufhebungsvertrag Nr. 36).

17 5.

Nach diesen Grundsätzen ist die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die

18 vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Tod des Erblassers falle in die Risikosphäre der Klägerin als Arbeitgeberin, revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

19 a)

Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, dass schon der Wortlaut des Vergleichs eher für die Auslegung spricht, die Abfindungszahlung solle von dem vorzeitigen Tod des Arbeitnehmers unberührt bleiben. Der vorgesehene Beendigungszeitpunkt ist ausdrücklich als der Zeitpunkt bezeichnet worden, zu dem die Abfindung "fällig" werden sollte. Dies setzt, berücksichtigt man nur den Wortlaut, voraus, dass der Abfindungsanspruch schon vorher, nämlich mit Vergleichsabschluss entsteht, allerdings erst zu dem vorgesehenen Beendigungszeitpunkt fällig wird.

20 b)

Auch die im Vergleich zum Ausdruck gekommene Interessenlage der Parteien stützt dieses Ergebnis.

21 Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, bei der Aufhebungsvereinbarung habe im Vordergrund nicht eine spätere Absicherung des Erblassers gestanden; die Abfindung habe vielmehr eine Gegenleistung für das Entgegenkommen des Erblassers dargestellt, einerseits sofort aus dem Arbeitsverhältnis auszuschneiden, andererseits das Arbeitsverhältnis auch tatsächlich zu einem späteren Zeitpunkt zu beenden. Die Klägerin habe den Erblasser ab sofort nicht mehr beschäftigen wollen, weil er nach ihrer Meinung den gewandelten Anforderungen an die Position eines Chefs vom Dienst nicht mehr gewachsen gewesen sei. Dieses Ziel habe sie durch die in dem Vergleich vereinbarte Freistellung erreicht. Die angesichts der Beschäftigungsdauer des Erblassers sowie seines monatlichen Einkommens relativ geringe Höhe der Abfindung bestätige, dass im Vordergrund der Abfindungsvereinbarung nicht ein Ausgleich für einen Einkommensverlust des Erblassers nach dem vorgesehenen Beendigungszeitpunkt gestanden haben könne.

22 Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts überzeugen. Dabei hat das Landesarbeitsgericht nicht einmal erkennbar berücksichtigt, dass der Kläger nach dem Vergleich auch sofort ab Vergleichsschluss Vermögensnachteile hinzunehmen hatte, die nach dem in dem Prozessvergleich erklärten Parteiwillen allenfalls durch die Abfindung ausgeglichen werden sollten. So hat der Kläger - ob ein Verzicht auf Gehaltsansprüche aus dem Jahr 1999 vereinbart worden ist, ist nicht festgestellt - jedenfalls ab Januar 2000 bis zur vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 30. April 2002 auf einen nicht unerheblichen Teil seines Gehalts verzichtet. Obwohl das Gehalt des Klägers zuletzt 11.370,00 DM monatlich betrug, verpflichtete sich die Beklagte lediglich, dem Kläger ab 1. Januar 2000 monatlich 9.000,00 DM brutto zu zahlen. Allein der vereinbarte Gehaltsverlust des Erblassers für die Zeit vom 1. Januar 2000 bis zu seinem Tod überstieg, wenn der Erblasser keinen Zwischenverdienst erzielt hat, die vereinbarte Abfindungssumme.

23 6.

Zu Unrecht rügt die Revision, das Landesarbeitsgericht habe nicht den gesamten Tatsachenstoff gewürdigt und die von ihm berücksichtigten Umstände falsch bewertet. Es trifft nicht zu, dass das Landesarbeitsgericht lediglich den Wortlaut, das Kündigungsschreiben der Beklagten und die Höhe der Abfindungszahlung berücksichtigt und dabei den Wortlaut zu stark gewichtet hat. Auf die Wortwahl "fällig" in dem Vergleich hat das Landesarbeitsgericht zutreffend nicht allein abgestellt,

sondern die Auslegung in erster Linie anhand der in der Gesamtregelung zum Ausdruck gekommenen Parteiinteressen vorgenommen. Dabei ist das in dem Kündigungsschreiben zum Ausdruck gekommene vorrangige Interesse der Klägerin an der Freistellung des Erblassers und die geringe Höhe der Abfindung nicht überbewertet worden. Beide Umstände lassen Rückschlüsse darauf zu, welchem Zweck die Abfindungszahlung dienen sollte. Was die geringe Abfindungshöhe anbelangt, so macht die Revision selbst nicht geltend, dass eine Abfindung in dieser Höhe nach dem erklärten Willen der Parteien

**24** dazu dienen sollte, Vermögensverluste des Erblassers nach dem 30. April 2002 auszugleichen. Das Landesarbeitsgericht hat damit erkennbar den Gesamtinhalt des Vergleichs zur Auslegung herangezogen. Es konnte nach den Gesamtumständen keine entscheidende Rolle spielen, dass dem Erblasser nach dem 30. April 2002 eine betriebliche Altersversorgung zustand und dementsprechend die Beklagte Anspruch auf Witwenrente hat.

**25** **III.**

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO .

**26**

---

Bröhl, Richter am Bundesarbeitsgericht  
Engel, ehrenamtliche Richterin  
Eylert, Richter am Bundesarbeitsgericht  
Bartz, ehrenamtlicher Richter  
Schmitz-Scholema, Richter am Bundesarbeitsgericht

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.