

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 6 Sa 391/13

2 Ca 1647/11 ArbG Flensburg
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 07.05.2014

gez. ...
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 07.05.2014 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung des Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Flensburg vom 12.09.2013 – 2 Ca 1647/12 – wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

Tatbestand

Die Parteien streiten um Gehalts- und Urlaubsabgeltungsansprüche aus einem beendeten Arbeitsverhältnis.

Der Beklagte betreibt eine Tierarztpraxis. Die Klägerin ist Tierärztin und war vom 01.06.2010 bis zum 30.06.2011 bei dem Beklagten beschäftigt. Ihr monatliches Bruttogehalt betrug 2.500,00 EUR bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Stunden zuzüglich Wochenend- und Rufbereitschaft. Vereinbart waren 25 Tage Urlaub im Jahr.

Die Klägerin war seit dem 01.03.2011 arbeitsunfähig erkrankt. Am 07.03.2011 erschien sie in der Praxis des Beklagten. Im Verlaufe eines an diesem Tag geführten Gesprächs erklärte der Beklagte der Klägerin gegenüber die mündliche Kündigung.

Mit Schreiben seines Prozessbevollmächtigten vom 11.03.2011 kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin fristlos und hilfsweise fristgemäß. Zur Begründung der Kündigung ließ er ausführen, die Klägerin habe während ihres Wochenenddienstes mit dem Dienstfahrzeug unberechtigt Privatfahrten durchgeführt, dabei eine Fahrtstrecke von etwa 400 km zurückgelegt und das Fahrzeug schließlich beschädigt wieder abgestellt.

Der Prozessbevollmächtigte des Beklagten stellte der Klägerin gleichlautende Kündigungsschreiben unter beiden dem Beklagten bekannten Adressen per Einschreiben zu. Den Kündigungsschreiben waren Vollmachten für den Beklagtenvertreter im Original beigelegt. Ein Kündigungsschreiben kam mit dem Vermerk „Empfänger/Firma unter der angegebenen Anschrift nicht zu ermitteln“ zurück. Das andere Kündigungsschreiben holte die Klägerin am 16.03.2011 vom Postamt in S. ab. Der Prozessbevollmächtigte der Klägerin wies mit Schreiben vom 21.03.2011 die Kündigung gem. § 174 BGB mit der Begründung zurück, die im Schreiben erwähnte Vollmacht sei der Kündigung nicht beigelegt gewesen. Gegen die Kündigung wehrte sich die Klägerin mit der Kündigungsschutzklage vom 21.03.2012 (Arbeitsgericht Flensburg 3 Ca 357a/11).

Daraufhin wiederholte der Beklagte mit Schreiben seines Prozessbevollmächtigten vom 22.03.2011 sämtliche im Anwaltsschreiben vom 11.03.2011 enthaltenen Erklärungen einschließlich der fristlosen und hilfsweise fristgemäßen Kündigung. Dieses Kündigungsschreiben ging der Klägerin am 23.03.2011 zu. Der Beklagte stützte diese fristlose Kündigung auch auf den Vorwurf des versuchten Prozessbetrugs. Er berief sich darauf, die Klägerin behaupte wahrheitswidrig, dem Kündigungsschreiben vom 11.03.2011 sei die Originalvollmacht nicht beigelegt gewesen. Auch gegen diese weitere Kündigung wehrte sich die Klägerin in dem bereits anhängigen Kündigungsschutzverfahren vor dem Arbeitsgericht Flensburg mit dem Aktenzeichen 3 Ca 357a/11.

Das Arbeitsgericht gab mit Urteil vom 02.09.2011 den Kündigungsschutzklagen statt. Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (4 Sa 410/11) wies die Berufung des Beklagten mit Urteil vom 14.06.2012 zurück. Die fristlosen Kündigungen vom 11. und 22.03.2011 ließen sich nicht mit unberechtigten Privatfahrten begründen; vor Ausspruch einer fristlosen Kündigung hätte eine Abmahnung erklärt werden müssen. Die Kündigungen seien nicht aufgrund Beschädigung des Fahrzeugs gerechtfertigt, da die Berufungskammer nicht überzeugt sei, dass die Klägerin die Schäden verursacht hat. Die Kündigungen ließen sich auch nicht damit begründen, die Klägerin habe die Schäden verschwiegen. Schließlich könne die Kündigung vom 22.03.2011 nicht auf versuchten Prozessbetrug bzw. Urkundenunterdrückung gestützt werden.

Die Nichtzulassungsbeschwerde des Beklagten (Az.: 6 AZN 1739/12) war erfolglos.

Die Klägerin begehrt mit ihrer Klage vom 19.09.2011 Vergütung für die Monate März bis Juni 2011 sowie Urlaubsabgeltung für die Jahre 2010 und 2011. Die Vergütung stehe ihr auf Grund des am 07.03.2011 ausgesprochenen Hausverbots und des gewonnenen Kündigungsschutzverfahrens unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs in vollem Umfang zu. Urlaub habe sie nicht erhalten, sondern nur Überstundenausgleich.

Die Klägerin hat beantragt,

1. den Beklagten zu verurteilen, 10.000 € brutto nebst 5 % Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz aus über 2.500 € brutto seit dem 1.4.2011, seit dem 1.5.2011, seit dem 1.6.2011 seit dem 1.7.2011 zu zahlen;
2. den Beklagten zu verurteilen, 3.115,38 € brutto nebst fünf Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 1.7.2011 zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er hat bestritten, ein Hausverbot ausgesprochen zu haben. Die Klägerin sei einfach nicht zum Dienst erschienen und habe ihre Arbeitsleistung nicht ernsthaft angeboten. Sie habe zudem im Anschluss an ihre Krankschreibung bis 14.03.2011 die Arbeit nicht wieder angetreten. Die außerordentliche Kündigung vom 22.03.2011 sei aufgrund des strafbaren Verhaltens der Klägerin wirksam. Sie habe einen versuchten Prozessbetrug zu seinen Lasten begangen. Denn die Klägerin habe im Vorprozess wahrheitswidrig vorgetragen, dass der Kündigung vom 16.03.2011 keine Originalvollmacht beigelegt gewesen sei und habe die Kündigung daher unberechtigterweise nach § 174 BGB zurückgewiesen. Aufgrund dieses strafbaren Verhaltens im Prozess seien evtl. Gehaltsansprüche verwirkt.

Die Klägerin habe den ihr zustehenden Urlaub vollständig erhalten. Im Jahre 2011 habe sie nach den Eintragungen im Terminkalender (Bl. 45-50 d.A.) vom 01.02. bis 03.02., am 05.02., am 07.02. und am 24.02. Urlaub gehabt.

Wegen des weiteren Vortrags der Parteien im ersten Rechtszug wird auf den Tatbestand des arbeitsgerichtlichen Urteils verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat nach Beweiserhebung durch Vernehmung des Zeugen A. und der Klägerin als Partei der Klage im Wesentlichen stattgegeben. Allein wegen des geltend gemachten Urlaubsabgeltungsanspruchs für das Jahr 2010 hat es die Klage abgewiesen. Soweit das Arbeitsgericht der Klage entsprochen hat, hat es zur Begründung ausgeführt, die Klägerin könne Lohn für die Monate März bis Juni 2011 in Höhe von insgesamt 10.000,00 € brutto verlangen, und zwar gemäß § 611 BGB i. V. m. dem Arbeitsvertrag, § 3 EFZG und §§ 611, 615 BGB. Die Geltendmachung der Ansprüche sei keine unzulässige Rechtsausübung im Sinne von § 242 BGB. Einen Prozessbetrug habe die Klägerin im Kündigungsschutzprozess nicht begangen. Ein solcher setze einen bewusst wahrheitswidrigen Vortrag voraus. Der Klägerin sei aber zugute zu halten, dass sie die dem Kündigungsschreiben beigefügte Prozessvollmacht nicht zur Kenntnis genommen habe. Das habe die Beweisaufnahme ergeben. Zwar sei dem Kündigungsschreiben die Prozessvollmacht unstreitig beigefügt gewesen; es seien aber viele Umstände denkbar, unter denen die Vollmacht verloren gegangen sein könnte, ohne dass die Klägerin sie zur Kenntnis genommen habe. Die Behauptung der Klägerin, sie habe eine solche Vollmacht nicht gesehen, sei im Ergebnis glaubhaft.

Die Klägerin könne Abgeltung des Urlaubs für das Jahr 2011 in Höhe von 1.384,61 € brutto verlangen. Der Beklagte habe nicht beweisen können, dass er den Urlaubsanspruch von 12 Tagen durch Urlaubsgewährung erfüllt habe.

Wegen der Einzelheiten der Begründung wird auf die Entscheidungsgründe des angegriffenen Urteils verwiesen.

Gegen das ihm am 25.10.2013 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts hat der Beklagte am 25.11.2013 Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbeurkundungsfrist bis zum 27.01.2014 am 27.01.2014 begründet.

Der Beklagte meint, wegen des versuchten Prozessbetrugs könne die Klägerin ihre Lohnansprüche nicht mehr geltend machen. Hierin liege eine unzulässige Rechtsausübung. Die Beweiswürdigung des Arbeitsgerichts sei nicht nur mangelhaft, sie sei in jeder Hinsicht lebensfremd und angesichts der bekannten unstreitigen Umstände

abwegig. Das Arbeitsgericht habe in nicht nachvollziehbarer Weise erkannt, dass die Klägerin die dem Kündigungsschreiben beigefügte Vollmacht nicht gesehen habe und ihr deshalb ein unwahrer Sachvortrag im Kündigungsschutzprozess nicht habe nachgewiesen werden können. Die Angaben des Zeugen A. und der Klägerin zum Vorgang des Entheftens seien im Übrigen widersprüchlich.

Der Beklagte beantragt,

auf die Berufung des Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Flensburg vom 12.09.2013 – 2 Ca 1647/12 – teilweise abgeändert und die Klage insgesamt abgewiesen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts.

Wegen des weiteren Vortrags der Parteien in der Berufung wird auf die gewechselten Schriftsätze verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung des Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Flensburg vom 12.09.2013 ist nur teilweise zulässig. Das Rechtsmittel ist zwar dem Beschwerdewert nach statthaft und form- sowie fristgerecht eingelegt worden, §§ 64 Abs. 2 lit. b; 66 Abs. 1 ArbGG, 519 ZPO. Soweit sich der Beklagte mit seiner Berufung gegen die Verurteilung zur Zahlung von Urlaubsabgeltung wendet, ist seine Berufung jedoch unzulässig, weil nicht ordnungsgemäß im Sinne des § 520 ZPO begründet (I.) Im Übrigen ist seine Berufung zulässig, jedoch unbegründet (II.)

I. Die Berufung des Klägers ist bereits unzulässig und daher gemäß § 522 Abs. 1 ZPO zu verwerfen, soweit sie sich gegen die Verurteilung zur Zahlung von 1.384,61 € brutto nebst Zinsen als Urlaubsabgeltung für das Jahr 2011 wendet. Denn der Beklagte hat sein Rechtsmittel insoweit innerhalb der Berufungsbegründungsfrist nicht hinreichend begründet.

1. Die Berufungsbegründung verlangt vom Berufungsführer eine Auseinandersetzung mit den Urteilsgründen des Arbeitsgerichts. Nach §§ 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 520 Abs. 3 ZPO muss die Berufungsbegründung die Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung und deren Erheblichkeit für die angefochtene Entscheidung ergibt (§ 520 Abs. 3 Nr. 2 ZPO), und/oder die konkreten Anhaltspunkte, die Zweifel an der Richtigkeit oder Vollständigkeit der Tatsachenfeststellung im angefochtenen Urteil begründen und deshalb eine erneute Feststellung gebieten (§ 520 Abs. 3 Nr. 3 ZPO) und/oder neue Angriffs- und Verteidigungsmittel bezeichnen, soweit sie zulässig sind (§ 520 Abs. 3 Nr. 4 ZPO i. V. m. § 67 Abs. 2 u. 3 ArbGG). Zweck des gesetzlichen Begründungszwangs ist es, formale, bloß formelhafte, nicht auf den konkreten Streitfall bezogene Begründungen auszuschließen, um dadurch auf die Zusammenfassung und Beschränkung des Streitstoffs sowie die Beschleunigung des Verfahrens im zweiten Rechtszug hinzuwirken. § 520 Abs. 3 ZPO soll gewährleisten, dass der Rechtsstreit für die Berufungsinstanz ausreichend vorbereitet werden kann. Die Berufungsbegründung muss deshalb auf den zur Entscheidung stehenden Fall zugeschnitten sein. Sie muss klar und konkret erkennen lassen, in welchen Punkten tatsächlicher oder rechtlicher Art sowie aus welchen Gründen der Berufungskläger das erstinstanzliche Urteil für unrichtig hält. Dazu bedarf es zwar keiner schlüssigen, rechtlich zutreffenden oder vertretbaren Begründung. Die Begründung muss sich aber mit den rechtlichen und tatsächlichen Argumenten des angefochtenen Urteils befassen. Es reicht nicht aus, die tatsächliche oder rechtliche Würdigung durch den Erstrichter mit formelhaften Wendungen zu rügen (vgl. BAG, 18.05.2011 – 4 AZR 522/09 – m. w. N.).

Betrifft das angefochtene Urteil – wie hier – mehrere verschiedene Ansprüche, muss eine hiergegen im Ganzen gerichtete Berufung grundsätzlich auf jeden Streitgegenstand eingehen. Anderenfalls ist sie nur hinsichtlich der Streitgegenstände zulässig, auf die sie sich bezogen hat, sofern nicht das Bestehen der übrigen Streitgegenstände auf diesen beruht (vgl. BAG, 02.04.1987 – 2 AZR 418/86 -).

2. Diesen Anforderungen genügt die Berufungsbegründung des Beklagten nicht in Bezug auf alle Streitgegenstände, obwohl die Berufung in zulässiger Weise unbeschränkt eingelegt worden ist.

Das Arbeitsgericht hat auf S. 11 u. 12 im Einzelnen zu dem Anspruch der Klägerin auf Abgeltung von Urlaub für das Jahr 2011 ausgeführt. Mit dieser Argumentation setzt sich der Beklagte im Rahmen seiner Berufungsbegründung gar nicht auseinander. Er macht nur die Verwirkung der Lohnansprüche der Klägerin geltend. Diese betreffen den Zeitraum März bis Juni 2011 und sind Gegenstand des Antrags zu 1. Auf die Urlaubsabgeltungsansprüche, die von den Lohnansprüchen abgegrenzt und die mit dem Antrag zu 2. verfolgt werden, geht er hingegen nicht ein. Auch das Arbeitsgericht hat die Frage, ob die klageweise Geltendmachung der Ansprüche eine unzulässige Rechtsausübung darstellt, nur bezogen auf die für die Monate März bis Juni 2011 geltend gemachte Vergütung in Höhe von 10.000,00 € brutto geprüft und im Ergebnis verneint. Allein mit diesem Aspekt der Entscheidung setzt sich der Beklagte in seiner Berufungsbegründung auseinander. Zu den Ausführungen des Arbeitsgerichts zur Urlaubsabgeltung und damit zum weiteren Streitgegenstand nimmt er nicht Stellung.

II. Soweit die Berufung des Beklagten im Übrigen zulässig ist, hat sie in der Sache keinen Erfolg. Die Angriffe der Berufung rechtfertigen keine Abänderung der erstinstanzlichen Entscheidung.

1. Der Anspruch der Klägerin auf Entgelt für die Monate März bis Juni 2011 folgt aus § 3 EFZG sowie aus den Vorschriften über den Annahmeverzug, § 611 Abs. 1 BGB i. V. m. § 615 Satz 1, §§ 293 ff. BGB.

a) Für den Zeitraum, für den die Klägerin Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vorgelegt hat – nach Darstellung des Beklagten 01. bis 14.03.2011 – kann die Klägerin Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gem. § 3 EFZG verlangen.

b) Der weitere Entgeltanspruch der Klägerin folgt aus den Vorschriften über den Annahmeverzug.

aa) Das Arbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass der Beklagte der Klägerin seit 07.03.2011 keine Arbeit mehr zugewiesen hat und sich deshalb mit der Annahme der Dienste der Klägerin in Verzug befand. An diesem Tag hat der Beklagte gegenüber der Klägerin mündlich eine fristlose Kündigung ausgesprochen. Die Klägerin war nicht gehalten, dem Beklagten ihre Dienste anzubieten, sondern konnte eine Arbeitsaufforderung des Beklagten abwarten (BAG, 19.01.1999 – 9 AZR 679/97 – BAGE 90, 329; 13.11.2001 – 9 AZR 590/99 – NZA 2002, 1176). Eine solche Arbeitsaufforderung hat der Beklagte unterlassen. Daher ist er verpflichtet, der Klägerin die infolge des Verzugs entgangene vereinbarte Vergütung zu zahlen.

2. Dem Vergütungsanspruch der Klägerin steht der Einwand der unzulässigen Rechtsausübung nicht entgegen.

a) Auch für das Arbeitsrecht gilt, dass der unredliche Erwerb einer Rechtsposition den Einwand der unzulässigen Rechtsausübung begründen kann (vgl. BAG, 13.11.2001 – 9 AZR 590/99 – NZA 2002, 1176). Dahinter steht der Gedanke, dass niemand aus seinem eigenen unredlichen Verhalten rechtliche Vorteile ziehen dürfen soll (*nemo auditur propriam turpitudinem allegans*). Ein Berechtigter kann sich auf sein Recht nicht berufen, wenn er es unter Verstoß gegen § 242 BGB erworben hat. Ein Fall der unzulässigen Rechtsausübung im Sinne dieser Vorschrift liegt hier jedoch nicht vor.

Treu und Glauben im Sinne von § 242 BGB bilden eine allen Rechten, Rechtslagen und Rechtsnormen immanente Inhaltsbegrenzung. Die gegen § 242 BGB verstoßende Rechtsausübung oder Ausnutzung einer Rechtslage ist als Rechtsüberschreitung missbräuchlich und unzulässig. Welche Anforderungen sich aus Treu und Glauben ergeben, lässt sich nur unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls entscheiden (vgl. Palandt, BGB, 73. Aufl., § 242 Rn. 38). Wird die eigene Rechtsposition unredlich erworben, kann dies den Einwand unzulässiger Rechtsausübung begründen. Die Ausübung eines Rechts ist nämlich regelmäßig missbräuchlich, wenn der Berechtigte es gerade durch ein gesetz-, sitten- oder vertragswidriges Verhalten erworben hat (BAG, 22.08.2012 – NZA 2013, 376; Palandt, aaO. Rn. 43) So hat der 5.

Senat des Bundesarbeitsgerichts in der vorgenannten Entscheidung eine unzulässige Rechtsausübung für den Fall angenommen, dass der Rechtsinhaber eine Pflicht verletzt und ein innerer Zusammenhang zwischen der Pflichtverletzung und der Rechtsentstehung bestanden hat. Die Berufung auf Vorteile, die dem Rechtsinhaber wegen einer Pflichtverletzung entstanden sind, kann danach eine unzulässige Rechtsausübung darstellen. Steht der Erwerb der Rechtsposition in einem inneren Zusammenhang mit einem eigenen rechtsuntreuen Verhalten, ist es vertrags- oder gesetzeswidrig, handelt rechtsmissbräuchlich, wer diese Rechtsposition geltend macht (BAG aaO). Daraus folgt, dass zwischen dem rechtsuntreuen Verhalten und der erlangten Rechtsposition ein innerer Zusammenhang bestehen muss. Denn gerade aus der unredlich erworbenen Rechtsstellung soll dem Rechtsinhaber kein Vorteil erwachsen. Das rechtsuntreue Verhalten und/oder die Erlangung eines Vorteils, reichen also ohne einen solchen Zusammenhang nicht aus, um den Einwand unzulässiger Rechtsausübung zu begründen.

b) Ein solcher innerer Zusammenhang zwischen dem rechtsuntreuen Verhalten (behaupteter versuchter Prozessbetrug) und der erlangten Rechtsposition (Obsiegen im Kündigungsschutzprozess, mit der Folge, dass das Arbeitsverhältnis als Grundlage des Vergütungsanspruchs fortbesteht) fehlt im vorliegenden Fall. Durch den versuchten Prozessbetrug, den der Beklagte der Klägerin vorwirft, hat diese keine Rechtsposition erlangt. Der versuchte Prozessbetrug hatte keinen Einfluss auf den Ausgang des Kündigungsschutzverfahrens bzgl. der Kündigung vom 11.03.2011. Die Klägerin hat in diesem Verfahren nicht etwa deshalb obsiegt, weil sie (wahrheitswidrig) die fehlende Vorlage der Originalvollmacht gemäß § 174 BGB gerügt hatte. Diese Rüge, in der der Beklagte den versuchten Prozessbetrug der Klägerin erblickt, war für den Ausgang des Kündigungsschutzprozesses nicht entscheidend. Denn das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung seiner klagstattgebenden Entscheidung ausgeführt, die fristlosen Kündigungen vom 11. und 22.03.2011 ließen sich nicht mit unberechtigten Privatfahrten begründen; vor Ausspruch einer fristlosen Kündigung hätte eine Abmahnung erklärt werden müssen. Die Kündigungen seien auch nicht aufgrund Beschädigungen des Fahrzeugs gerechtfertigt, da die Berufungskammer nicht überzeugt sei, dass die Klägerin die Schäden verursacht hat. Die Kündigungen ließen sich auch nicht damit begründen, die Klägerin habe die Schäden verschwiegen. Im

Ergebnis hat das Landesarbeitsgericht das Vorliegen eines Kündigungsgrundes verneint und mit dieser Begründung festgestellt, dass die fristlosen Kündigungen vom 11. und 22.03.2011 unwirksam waren. Auf die Rüge der fehlenden Vollmachtsvorlage kam es gar nicht an. Der bloße Versuch der Klägerin, mit dieser Rüge die Kündigung vom 11.03.2011 zu Fall zu bringen, hat ihr keine Rechtsposition verschafft. Auf die Wirksamkeit der Kündigung vom 11.03.2011 wirkte sich die Rüge nach § 174 BGB nicht aus, erst recht nicht auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses oder die hier geltend gemachten Vergütungsansprüche.

3. Der Zinsanspruch folgt aus § 288 BGB.

III. Der Beklagte hat die Kosten seiner erfolglosen Berufung zu tragen, § 97 ZPO.

Die Revision war nicht zuzulassen. Die Sache hat keine grundsätzliche Bedeutung im Sinne von § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG. Die Berufungskammer folgt der vom Bundesarbeitsgericht in der Entscheidung vom 22.08.2012 (5 AZR 526/11) vertretenen Auffassung, wonach der Einwand unzulässiger Rechtsausübung nur dann erhoben werden kann, wenn der Erwerb der Rechtsposition in einem inneren Zusammenhang mit einem rechtsuntreuen Verhalten steht.

gez. ...

gez. ...

gez. ...