# S 7 U 98/00

## Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

| | |
|---|---|
| Land | Bundesrepublik Deutschland |
| Sozialgericht | Bundessozialgericht |
| Sachgebiet | Unfallversicherung |
| Abteilung | 2 |
| Kategorie | Urteil |
| Bemerkung | - |
| Rechtskraft | - |
| Deskriptoren | sozialgerichtliches Verfahren<br>keine Sachentscheidung des Revisionsgerichts aufgrund wörtlicher Wiedergabe einer Zeugenaussage im Urteilstatbestand<br>keine Tatsachenfeststellung<br>Arbeitsunfall<br>innerer Zusammenhang<br>betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung<br>Teilnehmerkreis<br>Abteilung<br>betriebliche Einheit<br>Fußballturnier |
| Leitsätze | 1. Die kommentarlose wörtliche Wiedergabe einer Zeugenaussage im Tatbestand des Urteils beeinhaltet keine Tatsachenfeststellung auf die das Revisionsgericht eine Sachentscheidung stützen kann.<br>2. Zu den Voraussetzungen einer den Unfallversicherungsschutz begründenden betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung. |
| Normenkette | SGG § 128 Abs 1<br>SGB VII § 8 Abs 1 |

### 1. Instanz

| | |
|---|---|
| Aktenzeichen | S 7 U 98/00 |
| Datum | 01.04.2003 |

### 2. Instanz

| | |
|---|---|
| Aktenzeichen | L 2 U 64/03 |
| Datum | 13.11.2003 |

### 3. Instanz

Datum 26.10.2004

Auf die Revision des KlÃ¤gers wird das Urteil des SÃ¤chsischen Landessozialgerichts vom 13. November 2003 aufgehoben. Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landessozialgericht zurÃ¼ckverwiesen.

GrÃ¼nde:

I

Streitig ist, ob der vom KlÃ¤ger am 2. Oktober 1999 erlittene Sportunfall ein Arbeitsunfall war.

Der KlÃ¤ger war als Polier bei der Firma K GmbH beschÃ¤ftigt, einem von mehreren Tochterunternehmen der deutschen Holding des niederlÃ¤ndischen Baukonzerns K nv. Am 2. Oktober 1999 fand in Berlin ein auf Veranlassung des Konzerns fÃ¼r die Unternehmensgruppe organisiertes FuÃballturnier statt, zu dem die Tochterunternehmen auf freiwilliger Basis Mannschaften und Zuschauer entsenden sollten. Die Einladung zu dem Turnier wurde den FirmenangehÃ¶rigen Ã¼ber die Poliere und Bauleiter sowie durch Aushang im Schaukasten der Firma bekannt gegeben. Allen Interessierten wurde von der GeschÃ¤ftsleitung eine kostenlose FahrmÃ¶glichkeit nach Berlin zur VerfÃ¼gung gestellt. Eine ausdrÃ¼ckliche Aufforderung an die Belegschaft, die Mannschaft nach Berlin zu begleiten, war nicht erfolgt. Von der Firma des KlÃ¤gers mit insgesamt 102 Belegschaftsmitgliedern beteiligten sich 33 bis 34 Personen, davon 15 bis 16 als FuÃballspieler und die Ã¼brigen als Fans. WÃ¤hrend eines Spiels seiner Firmenmannschaft verletzte sich der KlÃ¤ger am Knie.

Mit Bescheid vom 15. MÃ¤rz 2000 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 26. April 2000 lehnte die beklagte Berufsgenossenschaft die Anerkennung des Unfalles als Arbeitsunfall ab. Bei der Teilnahme an dem FuÃballturnier der Unternehmensgruppe habe es sich nicht um Betriebssport gehandelt, weil das Turnier Wettkampfcharakter gehabt habe. Zudem habe es an der erforderlichen RegelmÃ¤Ãigkeit der sportlichen BetÃ¤tigung gefehlt. Eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung habe auch nicht vorgelegen, denn die Veranstaltung habe nicht die anderen Mitarbeiter und deren Familien umfasst. Das Sozialgericht Leipzig (SG) hat nach Beweisaufnahme den angefochtenen Bescheid aufgehoben und die Beklagte verurteilt, den Unfall vom 2. Oktober 1999 als Arbeitsunfall anzuerkennen (Urteil vom 1. April 2003). Auf die Berufung der Beklagten hat das SÃ¤chsische Landessozialgericht (LSG) das Urteil des SG aufgehoben und die Klage abgewiesen (Urteil vom 13. November 2003). Es handele sich nicht um eine betriebssportliche Veranstaltung und auch nicht um eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung. Eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung mÃ¼sse grundsÃ¤tzlich allen BetriebsangehÃ¶rigen offen stehen. Zudem erfordere sie, dass die Betriebs- bzw die Unternehmensleitung hinreichend ernsthaft und nachdrÃ¼cklich kundtue, dass die Teilnahme aller BelegschaftsangehÃ¶rigen an

der Veranstaltung erwÃ¼nscht sei. Dies sei hier gerade nicht der Fall gewesen.

Mit der Revision rÃ¼gt der KlÃ¤ger die Verletzung formellen und materiellen Rechts. Das LSG habe nach unvollstÃ¤ndiger AufklÃ¤rung des Sachverhalts und aufgrund einer unzutreffender WÃ¼rdigung der Aussagen des als Zeuge gehÃ¶rten GeschÃ¤ftsfÃ¼hrers seiner Arbeitgeberfirma zu Unrecht das Vorliegen einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung verneint.

Der KlÃ¤ger beantragt sinngemÃ¤Ã,
das Urteil des SÃ¤chsischen Landessozialgerichts vom 13. November 2003 aufzuheben und die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Sozialgerichts Leipzig vom 1. April 2003 zurÃ¼ckzuweisen.

Die Beklagte beantragt,
die Revision zurÃ¼ckzuweisen.

Sie hÃ¤lt das angefochtene Urteil fÃ¼r zutreffend.

II

Die Revision des KlÃ¤gers ist im Sinne der Aufhebung des angefochtenen Urteils und der ZurÃ¼ckverweisung der Sache an das LSG begrÃ¼ndet.

Das Berufungsgericht hat das Vorliegen einer den Versicherungsschutz begrÃ¼ndenden betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung verneint, weil die Betriebsleitung der K GmbH nicht verlautbart habe, dass die Teilnahme aller BelegschaftsangehÃ¶rigen an dem FuÃballturnier in Berlin erwÃ¼nscht sei. Die darin zum Ausdruck kommende rechtliche Bewertung ist unzutreffend und vermag die Klageabweisung nicht zu rechtfertigen. Ob es sich bei dem Unfall des KlÃ¤gers am 2. Oktober 1999 um einen Arbeitsunfall gehandelt hat, hÃ¤ngt von weiteren tatsÃ¤chlichen Feststellungen ab, die der Senat nicht selbst treffen kann.

ArbeitsunfÃ¤lle sind UnfÃ¤lle von Versicherten infolge einer den Versicherungsschutz nach den Â§Â§ 2, 3 oder 6 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VII) begrÃ¼ndenden TÃ¤tigkeit (versicherte TÃ¤tigkeit; Â§ 8 Abs 1 Satz 1 SGB VII). FÃ¼r das Vorliegen eines Arbeitsunfalls ist danach in der Regel erforderlich, dass das Verhalten des Versicherten, bei dem sich der Unfall ereignete, der versicherten TÃ¤tigkeit zuzurechnen ist. Dieser innere bzw sachliche Zurechnungszusammenhang zwischen der versicherten TÃ¤tigkeit und der zum Unfall fÃ¼hrenden Verrichtung (BSGE 63, 273, 274 = SozR 2200 Â§ 548 Nr 92; BSG SozR 3-2200 Â§ 548 Nr 19; BSG SozR 3-2700 Â§ 8 Nr 10) ist wertend zu ermitteln, indem untersucht wird, ob die jeweilige Verrichtung innerhalb der Grenze liegt, bis zu welcher der Versicherungsschutz in der gesetzlichen Unfallversicherung reicht (BSGE 58, 76, 77 = SozR 2200 Â§ 548 Nr 70; BSGE 61, 127, 128 = SozR 2200 Â§ 548 Nr 84; BSG SozR 3-2700 Â§ 8 Nr 10).

Zutreffend ist das LSG in Anwendung dieser GrundsÃ¤tze davon ausgegangen, dass der KlÃ¤ger bei dem zum Unfall fÃ¼hrenden FuÃballspiel nicht unter dem

Gesichtspunkt des Betriebssports versichert gewesen ist. Da die jeweils ad hoc zusammengestellte Firmenmannschaft nach seinen unangegriffenen Feststellungen nur gelegentlich â hÃ¶chstens fÃ¼nf Mal pro Jahr â Wettkampf- und Freundschaftsspiele gegen andere Mannschaften ausgetragen hat und ein Training praktisch nicht stattfand, fehlt es sowohl an dem fÃ¼r den Betriebssport charakteristischen Ausgleichszweck als auch an der nach der Rechtsprechung fÃ¼r den Versicherungsschutz erforderlichen RegelmÃ¤Ãigkeit der sportlichen BetÃ¤tigung (zu den Voraussetzungen des Unfallversicherungsschutzes beim Betriebssport siehe zuletzt: BSG SozR 3-2200 Â§ 548 Nr 29 mwN). Der KlÃ¤ger hat sich dementsprechend im Revisionsverfahren auch nicht mehr auf diesen Gesichtspunkt berufen.

Im inneren Zusammenhang mit der versicherten TÃ¤tigkeit und damit unter Versicherungsschutz stehen auch so genannte betriebliche Gemeinschaftsveranstaltungen. Nach der stÃ¤ndigen Rechtsprechung des BSG kann die Teilnahme von BeschÃ¤ftigten etwa an Betriebsfesten, BetriebsausflÃ¼gen oder Ã¤hnlichen Gemeinschaftsveranstaltungen dem Unternehmen zugerechnet und der versicherten TÃ¤tigkeit gleichgesetzt werden. Die auf Richterrecht beruhende Einbeziehung solcher AktivitÃ¤ten in den Unfallversicherungsschutz muss aber eng begrenzt bleiben, zumal der Gesetzgeber sie bis heute und auch anlÃ¤sslich der Neukodifizierung des Unfallversicherungsrechts im SGB VII nicht durch eine ausdrÃ¼ckliche normative Regelung nachvollzogen hat. Sie ist, wie der Senat auch schon bisher entschieden hat, nur zu rechtfertigen, soweit die betreffende Veranstaltung im Interesse des Unternehmens liegt und wie die eigentliche ArbeitstÃ¤tigkeit selbst betrieblichen Zwecken dient. Unternehmungen zur Freizeitgestaltung oder zur Befriedigung sportlicher oder kultureller Interessen der BeschÃ¤ftigten unterliegen auch dann nicht der Versicherung, wenn sie im rÃ¤umlichen und zeitlichen Zusammenhang mit der BetriebstÃ¤tigkeit erfolgen und von dem Unternehmen gebilligt oder unterstÃ¼tzt werden. Voraussetzung fÃ¼r die Annahme einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung ist, dass die Zusammenkunft der Pflege der Verbundenheit zwischen der Unternehmensleitung und den BeschÃ¤ftigten sowie der BeschÃ¤ftigten untereinander dient. Sie muss allen BeschÃ¤ftigten des Unternehmens offen stehen und von der Unternehmensleitung entweder selbst veranstaltet oder jedenfalls von ihrer AutoritÃ¤t getragen werden (zu den rechtlichen Voraussetzungen einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung siehe zuletzt: BSG SozR 4-2700 Â§ 8 Nr 2 mwN; vgl ferner BSGE 1, 179, 182; BSGE 17, 280, 281 = SozR Nr 56 zu Â§ 542 RVO; BSG SozR 2200 Â§ 548 Nr 30, 69; BSG SozR 3-2200 Â§ 548 Nr 21, 40; BSGE 87, 294, 299 f = SozR 3-2200 Â§ 539 Nr 54; Brackmann/Krasney, Handbuch der Sozialversicherung â Gesetzliche Unfallversicherung, Stand: 2004, Â§ 8 SGB VII RdNr 118 ff mwN). FÃ¼r die Beurteilung, ob eine Veranstaltung diese Voraussetzungen erfÃ¼llt, ist eine Gesamtbetrachtung erforderlich, bei der in FortfÃ¼hrung der bisherigen Rechtsprechung des BSG von Folgendem auszugehen ist:

Die Veranstaltung muss eine solche des Betriebes, nicht nur einzelner Gruppen von BeschÃ¤ftigten sein. Die Unternehmensleitung muss zwar nicht selbst als Veranstalter auftreten. Sie kann sich auch einer von Belegschaftsmitgliedern, etwa

dem Betriebsrat (BSG SozR 3-2200 Â§ 539 Nr 54), initiierten und organisierten Zusammenkunft anschlieÃen und deren DurchfÃ¼hrung unterstÃ¼tzen. Eine solche Veranstaltung ist von der AutoritÃ¤t der Unternehmensleitung getragen, wenn der Veranstalter nicht oder nicht nur aus eigenem Antrieb und freier EntschlieÃung, sondern im Einvernehmen mit der Unternehmensleitung oder fÃ¼r diese handelt (BSG SozR Nr 66 zu Â§ 542 RVO aF). Die Billigung der Unternehmensleitung muss sich nicht nur auf die wegen der DurchfÃ¼hrung einer Veranstaltung erforderlichen betrieblichen Ãnderungen (zB der Arbeitszeit, das Benutzen betrieblicher RÃ¤ume) erstrecken, sondern die DurchfÃ¼hrung als betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung muss von ihr gewollt sein (BSG SozR 2200 Â§ 548 Nr 11), zumal mÃ¶gliche UnfÃ¤lle bei solchen Veranstaltungen Auswirkungen auf die von dem Unternehmen zu zahlenden BeitrÃ¤ge haben kÃ¶nnen (vgl Â§ 162 Abs 1 SGB VII). Bei betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltungen, die in einzelnen organisatorischen Einheiten des Unternehmens erfolgen, insbesondere wenn das Unternehmen Ã¼ber mehrere BetriebsstÃ¤tten oder Filialen verfÃ¼gt, genÃ¼gt es, wenn die Leitung der jeweiligen organisatorischen Einheit als Veranstalter seitens des Unternehmens fungiert.

Um das mit betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltungen verfolgte Ziel der StÃ¤rkung des GemeinschaftsgefÃ¼hls und der Verbundenheit zwischen Unternehmensleitung und BeschÃ¤ftigten sowie der BeschÃ¤ftigten untereinander erreichen zu kÃ¶nnen, muss die Veranstaltung grundsÃ¤tzlich fÃ¼r sÃ¤mtliche BeschÃ¤ftigten des Unternehmens offen sein, bei GroÃbetrieben mindestens fÃ¼r alle BeschÃ¤ftigten einzelner Abteilungen oder anderer betrieblicher Einheiten. Es reicht nicht aus, dass den BeschÃ¤ftigten einer ausgewÃ¤hlten Gruppe die Teilnahme an einer fÃ¼r sie, aber nicht fÃ¼r alle BeschÃ¤ftigten des Unternehmens oder Unternehmensteils ausgerichteten Veranstaltung offen steht (BSG SozR 3-2200 Â§ 548 Nr 21). Zugleich muss die Unternehmensleitung oder mÃ¼ssen Teile von ihr an der Veranstaltung teilnehmen, da es gerade auch um die StÃ¤rkung und Pflege des ZusammengehÃ¶rigkeitsgefÃ¼hls von Unternehmensleitung und Belegschaft geht. ZusammenkÃ¼nfte, welche der Pflege der Verbundenheit nur der BeschÃ¤ftigten eines Unternehmens untereinander dienen, reichen daher nicht aus, um die Teilnahme an ihnen einer betrieblichen TÃ¤tigkeit gleichzustellen (BSG SozR Nr 25 und Nr 66 zu Â§ 542 RVO aF).

Allerdings muss die Unternehmensleitung nicht wÃ¤hrend der gesamten Dauer der Gemeinschaftsveranstaltung anwesend sein. Die Veranstaltung ist von der AutoritÃ¤t der Unternehmensleitung auch zu einer Zeit getragen, in der diese nicht selbst prÃ¤sent ist und zB der Betriebsrat die Veranstaltung leitet und dabei zugleich fÃ¼r das Unternehmen handelt (BSGE 7, 249, 253).

Die rechtliche Vorgabe des LSG, dass die Unternehmensleitung die Teilnahme aller Mitarbeiter gewÃ¼nscht und dies auch nach auÃen verlautbart haben muss, findet dagegen in der bisherigen Rechtsprechung des BSG keine Grundlage. Ihre EinfÃ¼hrung als weitere, eigenstÃ¤ndige Voraussetzung des Versicherungsschutzes ist auch sachlich nicht geboten. Es ist ohnehin unklar, wie das Berufungsgericht seine Forderung verstanden wissen will. Da eine arbeitsvertragliche Verpflichtung

zur Teilnahme an betrieblichen Veranstaltungen wie Weihnachtsfeiern oder BetriebsausflÃ¼gen regelmÃ¤Ãig nicht besteht, kann den BetriebsangehÃ¶rigen eine Teilnahme jedenfalls nicht vorgeschrieben werden. Andererseits folgt bereits aus dem mehrfach angesprochenen Erfordernis einer "betrieblichen Zielsetzung" der Gemeinschaftsveranstaltung, dass dem Arbeitgeber an einer mÃ¶glichst breiten Teilnahme der Belegschaft gelegen sein muss. Welche MaÃnahmen Ã¼ber die UnterstÃ¼tzung und FÃ¶rderung der Veranstaltung hinaus ihm abverlangt werden sollen, lÃ¤sst sich dem angefochtenen Urteil nicht entnehmen. FÃ¼r die Aufstellung weiterer Voraussetzungen zum Nachweis des betrieblichen Bezuges besteht auch keine Veranlassung, zumal das LSG selbst ihre Notwendigkeit nicht nÃ¤her begrÃ¼ndet hat.

Ob die fÃ¼r eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung kennzeichnenden Merkmale hier vorgelegen haben, kann der Senat nicht entscheiden, weil die dafÃ¼r notwendigen Tatsachen nicht festgestellt sind. Das angefochtene Urteil enthÃ¤lt neben den â aus dem Tatbestand ersichtlichen â Angaben zum Unfalltag, zum Unfallhergang sowie zur Zahl der BeschÃ¤ftigten und der an der Fahrt nach Berlin teilnehmenden Personen lediglich die Feststellung, dass die Konzernleitung nicht die Absicht hatte, anlÃ¤sslich des FuÃballturniers sÃ¤mtliche Arbeitnehmer aller Tochterunternehmen in Berlin zu versammeln und dass seitens der Betriebsleitung der K GmbH keine ausdrÃ¼ckliche Aufforderung zur Teilnahme erfolgt war. Zu den nÃ¤heren UmstÃ¤nden der Veranstaltung, etwa dazu, welche Zwecke der Konzern mit dem FuÃballturnier verfolgt hat, ob und gegebenenfalls welche AktivitÃ¤ten neben dem bloÃen FuÃballspielen vorgesehen waren, wer als Veranstalter aufgetreten ist, wie die Einladung zu dem Turnier abgefasst war und in welcher Form die Leitungen des Konzerns und der Tochtergesellschaften beteiligt waren, hat das LSG sich nicht geÃ¤uÃert. Angaben dazu finden sich zwar teilweise in den schriftlichen ÃuÃerungen des GeschÃ¤ftsfÃ¼hrers L sowie in dessen spÃ¤teren Zeugenaussagen im Prozess, die das Berufungsgericht jeweils in Form von wÃ¶rtlichen Zitaten in den UrteilsgrÃ¼nden wiedergegeben hat. Die Wiederholung dieser Aussagen ersetzt aber nicht die notwendigen tatrichterlichen Feststellungen, auf die allein das Revisionsgericht eine Sachentscheidung stÃ¼tzen kann.

Die fÃ¼r das Urteil in prozessualer und materieller Hinsicht wesentlichen Tatsachen mÃ¼ssen vom Gericht ermittelt und im Urteil festgestellt werden. Nach Â§ 128 Abs 1 des Sozialgerichtsgesetzes (SGG) entscheidet das Gericht nach seiner freien, aus dem Gesamtergebnis des Verfahrens gewonnenen Ãberzeugung, von welchem Sachverhalt bei der rechtlichen Beurteilung auszugehen ist; das Ergebnis dieses Entscheidungsprozesses und die fÃ¼r die Ãberzeugungsbildung maÃgebenden GrÃ¼nde sind im Urteil anzugeben. Es genÃ¼gt deshalb nicht, wenn die Darstellung der Beteiligten oder die Aussagen von Zeugen und SachverstÃ¤ndigen inhaltlich oder wie im vorliegenden Fall sogar wÃ¶rtlich referiert werden. Entscheidend ist, dass das Gericht die Aussagen bewertet und mitteilt, welche Angaben es fÃ¼r wahr, welche Erinnerung eines Zeugen es fÃ¼r zuverlÃ¤ssig und welche gutachtliche ÃuÃerung eines SachverstÃ¤ndigen es aus welchen GrÃ¼nden fÃ¼r Ã¼berzeugend hÃ¤lt und deshalb seiner rechtlichen Beurteilung zugrunde legt. Die dem Â§ 128 Abs 1 SGG inhaltlich entsprechende Regelung in Â§

286 Abs 1 der Zivilprozessordnung bringt dies deutlicher zum Ausdruck, wenn es dort heiÃ□t, das Gericht habe nach freier Ã□berzeugung "zu entscheiden, ob eine tatsÃ¤chliche Behauptung fÃ¼r wahr oder fÃ¼r nicht wahr zu erachten" sei. Das Gericht muss sich ein Beweisergebnis "zu eigen machen" (LÃ¼dtke in: Handkommentar zum SGG, 2003, Â§ 163 RdNr 2); es muss "eigene Feststellungen treffen" (Krasney/Udsching, Handbuch des Sozialgerichtlichen Verfahrens, 3. Aufl 2002, IX. Kapitel, RdNr 377). Bei einem Verfahren mit Amtsermittlungsgrundsatz gehÃ¶ren derartige tatsÃ¤chliche Feststellungen regelmÃ¤Ã□ig in die EntscheidungsgrÃ¼nde; sie kÃ¶nnen sich im Einzelfall aber auch aus dem Tatbestand des angefochtenen Urteils ergeben (LÃ¼dtke, aaO; Meyer-Ladewig, SGG, 7. Aufl 2002, Â§ 163 RdNr 2 mwN). Erforderlich ist in jedem Fall, dass das Gericht die Feststellung des Sachverhalts aufgrund eigener Erkenntnis vornimmt und dies hinreichend deutlich zum Ausdruck bringt.

Mit der wÃ¶rtlichen und kommentarlosen Wiedergabe der schriftlichen Angaben des GeschÃ¤ftsfÃ¼hrers L sowie dessen spÃ¤teren Zeugenaussagen vor dem SG und dem LSG hat das Berufungsgericht keine verwertbaren Feststellungen getroffen. Denn es hat an keiner Stelle zu erkennen gegeben, wie es diese Angaben bewertet und welchen entscheidungserheblichen Sachverhalt es fÃ¼r erwiesen hÃ¤lt. Daran Ã¤ndert nichts, dass es die Aussagen des Zeugen L in den EntscheidungsgrÃ¼nden des Urteils mit dem Zusatz "nach dessen Angaben" aufgreift. Auch in diesem Zusammenhang wird lediglich der Inhalt der Aussage geschildert und nicht dazu Stellung genommen, ob ihr gefolgt wird und welche Schlussfolgerungen sich in tatsÃ¤chlicher Hinsicht daraus ergeben. Insgesamt enthÃ¤lt das angefochtene Urteil damit keine ausreichenden Tatsachenfeststellungen als Grundlage der rechtlichen Beurteilung, ob es sich bei dem fraglichen FuÃ□ballturnier um eine unter Unfallversicherungsschutz stehende betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung gehandelt hat.

Dies nÃ¶tigt zur ZurÃ¼ckverweisung der Sache an das Berufungsgericht, das abschlieÃ□end auch Ã¼ber die Kosten des Revisionsverfahrens zu befinden haben wird.

Erstellt am: 12.04.2005

Zuletzt verändert am: 20.12.2024