

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 197/09
9/8 Sa 675/08
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
15. Dezember 2010

URTEIL

Schmidt, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen
Verhandlung vom 15. Dezember 2010 durch den Vorsitzenden Richter am

Bundesarbeitsgericht Prof. Bepler, den Richter am Bundesarbeitsgericht Creutzfeldt, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Winter sowie die ehrenamtliche Richterin Pfeil und den ehrenamtlichen Richter Bredendiek für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 23. Oktober 2008 - 9/8 Sa 675/08 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 7. Februar 2008 - 11 Ca 1663/07 - wie folgt abgeändert:

Es wird festgestellt, dass § 7 Abs. 7 des Tarifvertrages zur Einführung des Entgeltrahmenabkommens für die Metall- und Elektroindustrie des Landes Hessen vom 6. Juli 2004 (ERA-ETV) so auszulegen ist, dass „geringere betriebliche Kosten“ dann vorliegen, wenn die betrieblichen Kosten durch die Einführung des Entgeltrahmenabkommens geringer sind als 2,79 % des bisherigen Entgeltvolumens.
3. Der Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Auslegung des tariflichen Begriffs der „geringeren betrieblichen Kosten“ iSd. § 7 Abs. 7 des zwischen ihnen vereinbarten Tarifvertrages zur Einführung des Entgeltrahmenabkommens für die Metall- und Elektroindustrie (*ERA-ETV*) vom 6. Juli 2004. 1

Die Parteien sind Tarifvertragsparteien der Metall- und Elektroindustrie des Landes Hessen. Mit dem Entgeltrahmenabkommen vom 6. Juli 2004 (*ERA*) vereinbarten sie ein neues System der Tarifentgelte, welches ua. eine einheitliche Entgeltfindung für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte vorsieht. Der ERA-ETV soll gemäß der in seiner Präambel niedergelegten Zielsetzung „einen 2

gleitenden Übergang vom alten zum neuen System im Rahmen der vereinbarten Kostenneutralität“ gewährleisten.

Die für den vorliegenden Rechtsstreit relevanten Vorschriften des ERA-ETV lauten:

3

„§ 7

Betriebliche Kostenneutralität

- (1) Die betrieblichen Kosten des Entgeltrahmenabkommens werden zum Stichtag seiner Einführung im Betrieb ermittelt. Zur Berücksichtigung absehbarer Strukturveränderungen kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung ein späterer Stichtag für die Ermittlung vereinbart werden.
- (2) Zur Feststellung der systembedingten betrieblichen Kosten ΔS wird die betriebliche Entgeltsumme auf Basis der bestehenden Lohn- und Gehaltsrahmentarifverträge mit der Entgeltsumme auf Basis des Entgeltrahmenabkommens zum Stichtag auf Monatsbasis wie folgt verglichen:

neues betriebliches Entgeltvolumen
(neues Grundentgelt + neue Leistungszulage oder Mehrverdienst durch Kennzahlenvergleich oder Zielerreichungszulage
+ Zulage gem. § 5 Ziff. (2) oder Zulage gem. § 12 ERA + Überschreiterzulage gem. § 5 Ziff. (5))

abzüglich

bisheriges betriebliches Entgeltvolumen
(bisheriges Grundentgelt + bisheriger Prämienmehrverdienst oder Akkordmehrverdienst oder bisherige Leistungszulage + § 4 Erschwerniszulage Hessen)

Die systembedingte betriebliche Kostenneutralität ist dann erreicht, wenn ΔS 2,79 % des bisherigen betrieblichen Entgeltvolumens beträgt.

- (3) Zusätzlich sind die Anpassungskosten ΔA erstmals zum Stichtag der betrieblichen ERA-Einführung auf Monatsbasis wie folgt zu ermitteln:

Summe der Ausgleichzulagen gem. § 5 Ziff. (5)

abzüglich

Summe der Anpassungsbeträge gem. § 6 Ziff. (3)

- (4) Die Betriebsparteien können für die Kostenvergleiche (2) und (3) eine Durchschnittsbetrachtung über mehrere Monate vereinbaren.

(5) Die Berechnung der betrieblichen Kosten erfolgt in folgenden Schritten:

a) Die Kosten werden erstmals zum Stichtag der betrieblichen ERA-Einführung berechnet. Dabei gilt:

$$\text{Kosten} = \Delta S + \Delta A$$

b) Errechnete Mehr- oder Minderkosten werden entsprechend der Regeln zur betrieblichen Kostenneutralität (Ziff. 6 und 7) jeweils für die laufende und die dann folgenden Tarifperioden² kompensiert. Dieses gilt für 60 Monate ab dem Stichtag der betrieblichen ERA-Einführung.

c) Die zum Stichtag ermittelten Systemkosten_{ERA} und Systemkosten_{Alt} werden jeweils entsprechend der linearen Tarifierhöhungen erhöht. Eine neue Ermittlung findet nicht statt.

d) ΔA wird zum gleichen Zeitpunkt neu ermittelt.

(6) Die betrieblichen Kosten werden, soweit sie 2,79 % der Systemkosten_{Alt} übersteigen, für fünf Jahre kompensiert. Hierfür stehen folgende Mittel zur Verfügung:

- Verwendung der Mittel des ERA-Anpassungsfonds
- Anrechnung von in den Kostenvergleich nicht einbezogenen Vergütungsbestandteilen jeglicher Art und Herkunft
- Ausgleich einer ggf. verbleibenden Differenz durch Reduzierung der Einmalzahlungen nach dem Tarifvertrag über betriebliche Sonderzahlung
- Die Betriebsparteien können durch Betriebsvereinbarung auch das erhöhte / zusätzliche Urlaubsentgelt gem. MTV sowie die Leistungszulagen, die Mehrverdienste durch Kennzahlenvergleich bzw. der Zielerreichungszulagen für alle Beschäftigten befristet zum Ausgleich verwenden.

² § 7 Ziff. (5) b) Gemeint ist der jeweilige Zeitraum bis zu einer weiteren Erhöhung der Grundentgeltabelle bzw. bis zum Ende der Laufzeit des Tarifvertrages

Die Tarifvertragsparteien empfehlen, bei betrieblichen Kosten von mehr als 2,79 % vor Einführung des Entgeltrahmenabkommens den ERA-Anpassungsfonds durch freiwillige Betriebsvereinbarung entsprechend den Regelungen des TV ERA-Anpassungsfonds weiter aufzubauen.

- (7) Im Falle von geringeren betrieblichen Kosten durch die Einführung des Entgeltrahmenabkommens sind die Einsparungen durch folgende Schritte für fünf Jahre an die Beschäftigten weiterzugeben:
 - a) Auszahlung des ERA-Anpassungsfonds an die Beschäftigten
 - b) Ausgleich der verbleibenden Differenz durch Erhöhung der tariflichen Jahressonderzahlung.
- (8) Dem Betriebsrat sind die Unterlagen zur Berechnung der betrieblichen Kostenneutralität zur Verfügung zu stellen, so dass er die daraus abgeleiteten Maßnahmen nachvollziehen kann.
- (9) Die vorstehenden Regelungen zur Gestaltung betrieblicher Entgeltsysteme, zur Anpassung individueller Entgelte und zur betrieblichen Kostenneutralität führen zu keinem Verlust des im Zeitpunkt der ERA-Einführung abgesicherten tariflichen Entgelts.“

Zur Sicherstellung des gleitenden Übergangs auf das ERA-Entgeltsystem einigten sich die Parteien auf die Schaffung eines ERA-Anpassungsfonds. § 3 des Tarifvertrages ERA-Anpassungsfonds vom 22. Dezember 2003/17. Februar 2004 (*TV ERA-APF*) beschreibt den Aufbau und die Verwendung des Anpassungsfonds:

4

**„§ 3
Aufbau und Verwendung
des ERA-Anpassungsfonds**

In den Tarifverträgen über Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen für die Eisen-, Metall- und Elektroindustrie des Landes Hessen vom 28. Mai 2002 und vom 17. Februar 2004 wurden die Erhöhungen des Tarifvolumens auf zwei Komponenten verteilt. Eine Komponente dient der dauerhaften Erhöhung der Tabellenwerte der jeweiligen Entgelte (Löhne und Gehälter, 'lineares Volumen'). Die andere Komponente ('restliches Erhöhungsvolumen') fließt in ERA-Strukturkomponenten, die in der ersten Tarifperiode ausgezahlt, in den folgenden Tarifpe-

rioden jedoch noch nicht fällig werden.

In diesen Tarifverträgen vom 28. Mai 2002 und vom 17. Februar 2004 wurde eine Erhöhung des Tarifvolumens um zunächst insgesamt 4 % ab 1. Juni 2002, mit Wirkung ab 1. Juni 2003 um weitere 3,1 %, ab 1. März 2004 um 2,2 % und ab 1. März 2005 um weitere 2,7 % vereinbart. Diese Erhöhungen wurden jeweils wie folgt auf die zwei Komponenten verteilt:

Mit Wirkung ab 1. Juni 2002 wurden die Entgelte (Löhne und Gehälter) um 3,1 % erhöht, mit Wirkung ab 1. Juni 2003 um weitere 2,6 %. Sodann wurden mit Wirkung ab 1. März 2004 die Entgelte (Löhne und Gehälter) um weitere 1,5 % erhöht, mit Wirkung ab 1. März 2005 um weitere 2,0 %.

Das jeweilige restliche Erhöhungsvolumen von 0,9 %, 0,5 %, 0,7 % und weiteren 0,7 % fließt in ERA-Strukturkomponenten und wird in der Tarifperiode, in der sie erstmals entstanden sind, zunächst ebenfalls ausgezahlt (s. § 4 Abs. 1 lit. a); für die Verwendung der Folgebeträge gelten die in § 4 Abs. 1 lit. b getroffenen Vereinbarungen.“

§ 4 Buchst. e TV ERA-APF regelt die spätere Verwendung der Mittel aus dem ERA-Anpassungsfonds: 5

„e) Spätere Verwendung der Mittel aus dem ERA-Anpassungsfonds

Die auf dem ERA-Konto befindlichen Beträge sind eine Verbindlichkeit des Arbeitgebers aus tariflichen Entgelten, die in früheren Tarifperioden entstanden sind, aber nicht ausgezahlt wurden. Die Beträge dürfen nach diesen verbindlichen Vereinbarungen nur für die in § 2 genannten Zwecke verwendet werden. Demgemäß sind sie

- entweder zur Deckung betrieblicher Kosten im Rahmen der Regelungen zur betrieblichen Kostenneutralität, die im Einzelnen im Tarifvertrag zur Einführung des Entgeltrahmenabkommens geregelt werden, zu verwenden; hierbei dienen sie insbesondere der Deckung der Ausgleichsbeträge, die sog. Überschreitern für eine Übergangszeit zugesagt werden;
- oder, soweit die Beträge hierfür nicht verbraucht werden, sind sie an diejenigen Beschäftigten auszuzahlen, die zum Aufbau des

ERA-Anpassungsfonds beigetragen haben.

Im Einzelnen gilt Folgendes:

Die Auszahlung ist in einer Betriebsvereinbarung zu regeln.

Eine Auszahlung (auch von Teilbeträgen) vor der betrieblichen ERA-Einführung ist unzulässig.

Zu Anspruchsberechtigten können nur diejenigen Beschäftigten bestimmt werden, die zum Aufbau des ERA-Anpassungsfonds beigetragen haben und zum Zeitpunkt der späteren Auszahlung in einem Arbeitsverhältnis im Betrieb stehen.

Individuelle Ansprüche auf Beträge aus dem ERA-Anpassungsfonds bestehen vor In-Kraft-Treten dieser Betriebsvereinbarung nicht. Individuelle Konten werden nicht geführt.

Es ist die Auszahlung des Volumens an ERA-Strukturkomponenten zu vereinbaren, das sich zum Stichtag nach den obigen Berechnungen auf dem ERA-Konto befindet. Von diesem Volumen sind die Beträge abzusetzen, die nach den Bestimmungen des Tarifvertrages zur Einführung des Entgeltrahmenabkommens zur Deckung betrieblicher Kosten zu verwenden sind.“

Bereits vor Abschluss des ERA und des ERA-ETV hatten sich die Tarifvertragsparteien auf die in § 3 TV ERA-APF dargestellten zwei Komponenten der Tarifierhöhungen - dauerhafte Erhöhung der Tabellenwerte einerseits und nicht tabellenwirksame ERA-Strukturkomponente andererseits - in den Lohn- und Gehaltstarifverträgen vom 28. Mai 2002 und vom 17. Februar 2004 geeinigt. Das ua. von beiden Parteien unterzeichnete Verhandlungsergebnis vom 28. Mai 2002 enthält hierzu folgende Ausführungen:

6

„...“

C. Entgelttrahmentarifvertrag (ERA)

...

3. Beide Parteien verabreden zur Erreichung der systembedingten Kostenneutralität des ERA folgendes:
 - Die systembedingten Mehrkosten des ERA werden mit 2,79 % festgelegt.

- Durch ERA-Strukturkomponenten im Rahmen allgemeiner Tariferhöhungen werden diese Mehrkosten kompensiert.
- Das Bezugsentgelt beträgt 1.962 Euro. Auf dieser Basis werden die ERA-Kosten ermittelt.
- Die einheitliche Leistungszulage beträgt im betrieblichen Durchschnitt 10 %.

...

5. Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass durch diese Tarifvereinbarung erst 1,4 Prozentpunkte der ERA-Mehrkosten von 2,79 % überbrückt sind. Der ERA kann in den Betrieben erst in Kraft treten, wenn die verbleibende Differenz durch entsprechende Tarifabschlüsse vollständig überbrückt ist. Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass dabei das Gesamtvolumen der künftigen Tariferhöhungen unabhängig von der Höhe der jeweiligen ERA-Strukturkomponente ist.

...“

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, „geringere betriebliche Kosten“ gemäß § 7 Abs. 7 ERA-ETV lägen bereits dann vor, wenn die Kosten durch die ERA-Einführung weniger als 2,79 Prozent des bisherigen betrieblichen Entgeltvolumens ausmachen. Dies ergebe sich aus der Vorschrift des § 7 Abs. 2 Satz 2 ERA-ETV, nach welcher die systembedingte betriebliche Kostenneutralität erreicht sei, wenn die Kosten 2,79 Prozent des bisherigen Entgeltvolumens betragen. § 7 Abs. 6 ERA-ETV regele den Fall der höheren Kosten als 2,79 Prozent des bisherigen Entgeltvolumens, § 7 Abs. 7 ERA-ETV hingegen den umgekehrten Fall der geringeren Kosten als 2,79 Prozent. Eine „Zone“ der systembedingten betrieblichen Kostenneutralität zwischen 0 Prozent und 2,79 Prozent sehe der Tarifvertrag nicht vor. Auch der Hintergrund der ERA-Einführung spreche für die von der Klägerin vertretene Auslegung. Die systembedingten Kosten durch die Einführung des neuen Tarifsystems in Höhe von 2,79 Prozent hätten nicht die Arbeitgeber zu tragen, sondern die Arbeitnehmer. Grund hierfür sei der dauerhafte Verzicht der Arbeitnehmer auf einen Teil der Entgelterhöhungen in den Tarifperioden 2002 bis 2005. Die Entgeltsteigerung

7

bei ERA-Einführung sei nicht mit Mehrkosten für die Arbeitgeber verbunden gewesen, die nicht schon 2002 bis 2005 verbindlich vereinbart worden wären.

Die Klägerin hat ferner vertreten, sie habe ein rechtliches Interesse an der mit der Klage begehrten Feststellung, weil eine Verbandsklage nach § 9 TVG „mehrere tausend Einzelklagen“ vermeide. Die Auslegung des Begriffs „geringere betriebliche Kosten“ sei Vorfrage für die Ansprüche der jeweiligen Betriebsräte auf Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Auszahlung des ERA-Anpassungsfonds und für Ansprüche der Arbeitnehmer auf Ausgleich einer dann verbleibenden Differenz durch Erhöhung der tariflichen Sonderzahlung.

8

Die Klägerin hat zuletzt beantragt

festzustellen, dass § 7 Abs. 7 des Tarifvertrages zur Einführung des Entgeltrahmenabkommens für die Metall- und Elektroindustrie des Landes Hessen vom 6. Juli 2004 (ERA-ETV) so auszulegen ist, dass „geringere betriebliche Kosten“ dann vorliegen, wenn die betrieblichen Kosten durch die Einführung des Entgeltrahmenabkommens geringer sind als 2,79 % des bisherigen Entgeltvolumens.

9

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Die Klage sei unzulässig, weil der Klagantrag unbestimmt sei. Aus ihm ergebe sich nicht, in welchen Fällen und zu welchem Zeitpunkt eine Ausschüttung des Anpassungsfonds an die Arbeitnehmer zu erfolgen habe. Nicht deutlich werde auch das Verhältnis zwischen den in § 7 Abs. 7 Buchst. a und Buchst. b ERA-ETV geregelten Rechtsfolgen. Darüber hinaus bestehe kein Feststellungsinteresse. Der Vortrag der Klägerin, die begehrte Feststellung führe zur Vermeidung zahlreicher Einzelklagen, sei unsubstantiiert. Aus § 7 Abs. 7 ERA-ETV ergäben sich keine individuellen Ansprüche einzelner Arbeitnehmer, weil die Auszahlung des Anpassungsfonds eine Betriebsvereinbarung voraussetze. Die Klage sei im Übrigen unbegründet, weil § 7 Abs. 7 ERA-ETV nur eingreife, wenn das neue betriebliche Entgeltvolumen niedriger sei als das bisherige. In einem Kostenkorridor von 0 Prozent bis 2,79 Prozent des bisherigen Entgeltvolumens habe der Arbeitgeber die Mehrkosten zu tragen, nicht jedoch die Arbeitnehmer. Folglich könne der Arbeitgeber dann auch keine „Einsparungen“ iSd. § 7 Abs. 7 ERA-

10

ETV haben. Die in den Tarifperioden 2002 bis 2005 vereinbarten Strukturkomponenten hätten nur Bedeutung für die Bildung des Anpassungsfonds gehabt. Hingegen habe es sich nicht um einen Verzicht der Arbeitnehmer auf ihnen im Sinne rechtlicher Ansprüche zustehende Leistungen gehandelt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren Anspruch weiter. Der Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

11

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Die Vorinstanzen haben die Klage rechtsfehlerhaft abgewiesen. Die Auslegung des Begriffs der „geringeren betrieblichen Kosten“ iSd. § 7 Abs. 7 ERA-ETV ergibt, dass die Kosten dann geringer sind, wenn sie 2,79 Prozent des bisherigen Entgeltvolumens unterschreiten.

12

I. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung im Wesentlichen damit begründet, der Begriff „Einsparungen“ spreche dafür, dass sich die geringeren Kosten auf die bisherigen Kosten beziehen. Solange der Bereich der Mehrkosten nicht unterschritten werde, sei die Formulierung „Einsparungen“ durch die ERA-Einführung fehl am Platze. Innerhalb eines Rahmens von 100 bis 102,79 Prozent des bisherigen Entgeltvolumens unterstelle § 7 Abs. 2 ERA-ETV eine systembedingte betriebliche Kostenneutralität. Es handele sich um eine „kostenneutrale Zone“. Dies sei zwar eine willkürliche Annahme der Tarifvertragsparteien, weil Mehrkosten eigentlich nicht kostenneutral sein könnten. Die Tarifvertragsparteien seien jedoch davon ausgegangen, dass der Arbeitgeber mit den durchschnittlichen Mehrkosten in Höhe von 2,79 Prozent auch tatsächlich belastet werde, weil er den Anpassungsfonds, sofern er nach Ablauf von fünf Jahren nicht verbraucht sei, wieder an die Beschäftigten ausschütten müsse. Der Arbeitgeber sei damit zwar gegen eventuelle Mehrkosten abgesichert, habe aber nichts gespart.

13

- II. Diese Auslegung ist nicht rechtsfehlerfrei. 14
1. Das Landesarbeitsgericht ist zunächst zu Recht davon ausgegangen, dass die Klage zulässig ist. Der Klagantrag ist hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, und es besteht ein Feststellungsinteresse nach § 256 Abs. 1 ZPO. 15
- a) Die Klägerin hat in der Revisionsverhandlung klargestellt, dass ihr Antrag dahingehend zu verstehen sei, dass es ihr um die Auslegung des Begriffs der „geringeren betrieblichen Kosten“ iSd. § 7 Abs. 7 ERA-ETV geht und sie die Feststellung begehrt, dass dieses Merkmal bereits dann erfüllt ist, wenn die betrieblichen Kosten durch die Einführung des Entgeltrahmenabkommens geringer sind als 2,79 Prozent des bisherigen Entgeltvolumens. 16
- b) Entgegen der Auffassung des Beklagten ist dieser Antrag nicht deshalb unbestimmt, weil nicht klar werde, in welchen Fällen und wann gemäß § 7 Abs. 7 ERA-ETV eine Ausschüttung an die Arbeitnehmer zu erfolgen habe. Das Arbeitsgericht, auf dessen Ausführungen sich das Landesarbeitsgericht bezogen hat, hat rechtsfehlerfrei ausgeführt, die begehrte Feststellung, wie die Norm auszulegen sei, betreffe nicht die sich aus der Vorschrift ergebenden Rechtsfolgen. Streitgegenstand der vorliegenden Klage ist die Auslegung des Tarifbegriffs „geringere betriebliche Kosten“. 17
- c) Auch das erforderliche Feststellungsinteresse der Klägerin gemäß § 256 Abs. 1 ZPO iVm. § 9 TVG ist gegeben. 18
- aa) Nach § 256 Abs. 1 ZPO ist eine Klage auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses nur zulässig, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse hat, das Rechtsverhältnis alsbald durch richterliche Entscheidung feststellen zu lassen. Das besondere Feststellungsinteresse muss als Sachurteilsvoraussetzung in jeder Lage des Verfahrens, auch noch in der Revisionsinstanz, gegeben sein. Sein Vorliegen ist von Amts wegen zu prüfen (*st. Rspr.*, BAG 14. Dezember 2005 - 4 AZR 522/04 - Rn. 12, AP ZPO 1977 § 256 Nr. 94 = EzA ZPO 2002 § 256 Nr. 7). Diese Grundsätze gelten auch 19

für die sog. Verbandsklage nach § 9 TVG. § 256 Abs. 1 ZPO setzt im Allgemeinen ein klärungsfähiges und klärungsbedürftiges konkretes Rechtsverhältnis voraus. Ein Tarifvertrag begründet zwischen den Parteien des Tarifvertrages in seinem normativen Teil jedoch keine Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien selbst. Durch § 9 TVG ist den Tarifvertragsparteien aber die Möglichkeit einer abstrakten Feststellungsklage über Tarifnormen eröffnet. Damit wird das Anwendungsgebiet von § 256 Abs. 1 ZPO auf die Klärung eines abstrakten Rechtsverhältnisses, nämlich über das Bestehen oder Nichtbestehen oder über die Auslegung eines Tarifvertrages, erweitert. Die Vorschrift billigt Tarifvertragsparteien insofern ein besonderes berechtigtes Feststellungsinteresse zu (*BAG 10. Juni 2009 - 4 AZR 77/08 - Rn. 19; 6. Juni 2007 - 4 AZR 411/06 - Rn. 67, BAGE 123, 46*). Das erforderliche Feststellungsinteresse liegt bei einer Verbandsklage im Regelfall bereits wegen der Erstreckung der Bindungswirkung vor. § 9 TVG hat vorrangig den Zweck, die normative Wirkung des Tarifvertrages mit einer möglichst einheitlichen rechtlichen Beurteilung von Tarifbestimmungen zu untersetzen und damit der Rechtssicherheit und der Rechtsklarheit zu dienen und zugleich Individualstreitigkeiten zu vermeiden. Das besondere Feststellungsinteresse der klägerischen Tarifvertragspartei muss dabei gerade auch gegenüber der anderen Prozesspartei bestehen (*BAG 30. Mai 2001 - 4 AZR 387/00 - zu I 1 a der Gründe, BAGE 98, 42*).

bb) Die Vorinstanzen haben das Feststellungsinteresse rechtsfehlerfrei 20
bejaht. Es handelt sich vorliegend um einen Regelfall, in dem bereits wegen der Erstreckung der Bindungswirkung das besondere berechnigte Feststellungsinteresse einer Tarifvertragspartei vorliegt. Der ERA-ETV ist nicht beendet, sondern kann gemäß § 9 ERA-ETV frühestens zum 31. Dezember 2013 gekündigt werden. Es besteht auch keine Einigkeit zwischen den Tarifvertragsparteien über die Auslegung des Tarifvertrages.

Das Feststellungsinteresse entfällt auch nicht, weil für Ansprüche einzelner Arbeitnehmer auf Auszahlung aus dem Anpassungsfonds gemäß § 4 Buchst. e TV ERA-APF eine vorherige Betriebsvereinbarung notwendig ist. Die Klärung der Auslegungsstreitigkeit hat ua. Bedeutung für die Frage, ob Be- 21

etriebsräte den Abschluss einer Betriebsvereinbarung fordern können. Außerdem sieht § 7 Abs. 7 Buchst. b ERA-ETV einen Anspruch des einzelnen Arbeitnehmers auf Erhöhung der tariflichen Jahressonderzahlung vor. Individuelle Ansprüche sind daher nicht von vornherein ausgeschlossen. Die Klärung der Auslegung des Tarifbegriffs „geringere betriebliche Kosten“ dient der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit und vermeidet Individualstreitigkeiten. Einer konkreten Darlegung von bereits geführten Individualstreitigkeiten bedarf es vorliegend nicht. Die substantiierte Darlegung derartiger Streitigkeiten hat der Senat lediglich für die Ausnahmekonstellation einer Verbandsklage nach § 9 TVG für einen bereits längere Zeit beendeten Tarifvertrag ohne Nachwirkung gefordert (*BAG 6. Juni 2007 - 4 AZR 411/06 - Rn. 72, BAGE 123, 46*).

Das Feststellungsinteresse ist auch nicht etwa deshalb ausgeschlossen, weil es auch bei einer Klagestattgabe denkbar ist, dass die Tarifvertragsparteien außerdem über die Rechtsfolgen des § 7 Abs. 7 ERA-ETV streiten könnten. Zwar ist eine sog. Elementenfeststellungsklage unzulässig, wenn die Rechtskraft der Entscheidung weitere gerichtliche Auseinandersetzungen über die zwischen den Parteien strittigen Fragen um denselben Fragenkomplex nicht ausschließt, sondern nur Vorfragen klärt und damit keinen Rechtsfrieden schafft (*BAG 21. April 2010 - 4 AZR 755/08 - Rn. 21, EzA ZPO 2002 § 256 Nr. 9*). Dieser Maßstab gilt jedoch nicht für einen Rechtsstreit über die Auslegung einer Tarifnorm gemäß § 9 TVG. Die Besonderheit einer Verbandsklage nach § 9 TVG liegt gerade darin, dass hier nicht das Vorliegen eines konkreten Rechtsverhältnisses gefordert ist, sondern die Klärung abstrakter Rechtsbegriffe, zB die Auslegung tariflich bestimmter Merkmale für die Annahme des erforderlichen Feststellungsinteresses iSd. § 256 Abs. 1 ZPO ausreicht. Die nach § 9 TVG einheitliche und auch für Dritte verbindliche Klärung einer Vorfrage ist gerade Sinn der Verbandsklage.

22

2. Die Klage ist auch begründet. Die Auslegung durch die Vorinstanzen ist rechtsfehlerhaft. „Geringere betriebliche Kosten“ iSd. § 7 Abs. 7 ERA-ETV liegen vor, wenn die betrieblichen Kosten durch die ERA-Einführung geringer sind als 2,79 Prozent des bisherigen betrieblichen Entgeltvolumens (= *System-*

23

kosten-alt). Eine „kostenneutrale Zone“ zwischen 100 und 102,79 Prozent des bisherigen Entgeltvolumens, die unterschritten sein müsste, um die Voraussetzungen des § 7 Abs. 7 ERA-ETV zu erfüllen, ergibt sich entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts aus dem Tarifvertrag nicht.

a) Die Auslegung eines Tarifvertrages durch das Berufungsgericht ist in der Revisionsinstanz im vollen Umfang nachzuprüfen (*st. Rspr., zB Senat 17. Oktober 2007 - 4 AZR 1005/06 - Rn. 40, BAGE 124, 240*). Der normative Teil eines Tarifvertrages ist grundsätzlich wie ein Gesetz auszulegen. Auszugehen ist zunächst vom Tarifwortlaut. Darüber hinaus ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnormen zu berücksichtigen, wenn dies in den Tarifnormen seinen Niederschlag gefunden hat. Hierzu ist die tarifliche Systematik heranzuziehen. Verbleibende Zweifel können ohne Bindung an eine Reihenfolge mittels weiterer Kriterien wie der Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages, der praktischen Tarifübung und der späteren Tarifentwicklung geklärt werden. Im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (*Senat 4. April 2001 - 4 AZR 180/00 - zu I 2 a der Gründe, BAGE 97, 271*).

b) Die nach diesen Maßstäben vorgenommene Auslegung der Tarifnormen durch den Senat ergibt, dass die Tarifvertragsparteien bei der Formulierung des Tatbestandsmerkmals in § 7 Abs. 7 ERA-ETV „im Falle von geringeren betrieblichen Kosten durch die Einführung des Entgeltrahmenabkommens“ von der Konstellation ausgegangen sind, dass geringere betriebliche Kosten in diesem Sinne bereits dann gegeben sind, wenn die betrieblichen Kosten durch die Einführung des Entgeltrahmenabkommens weniger als 2,79 Prozent des bisherigen Entgeltvolumens betragen.

aa) Das Landesarbeitsgericht ist dabei zunächst zutreffend davon ausgegangen, dass der Wortlaut der Formulierung „im Falle von geringeren betrieblichen Kosten durch die Einführung des Entgeltrahmenabkommens“ für sich genommen nicht eindeutig ist. In der Tat verlangt der Komparativ „geringer“ nachfolgend ein Vergleichsobjekt („*geringer als ...*“). Dieser Vergleichsmaßstab

ist unmittelbar in § 7 Abs. 7 ERA-ETV nicht genannt. Demgemäß kann damit entweder eine Unterschreitung der Mehrkosten von 2,79 Prozent oder eine Unterschreitung des bisherigen Entgeltvolumens gemeint sein.

Insofern inkonsequent hat das Landesarbeitsgericht dann anhand des in der tariflich bestimmten Rechtsfolge aufgenommenen Begriffs der „Einsparungen“ gemeint, mit „geringeren betrieblichen Kosten“ seien geringere Kosten als die bisherigen betrieblichen Kosten gemeint. Es hat dabei verkannt, dass ebenso wie der Begriff „geringere betriebliche Kosten“ auch der Begriff der „Einsparungen“ einen Vergleichsmaßstab voraussetzt. Die Beantwortung der Frage, ob ein Unternehmen durch die Einführung von ERA „Einsparungen“ erzielen kann, hängt gerade davon ab, ob man als Vergleichsmaßstab eine Schwelle von 100 oder 102,79 Prozent des bisherigen Entgeltvolumens heranzieht. Aus dem Begriff der „Einsparungen“ ergibt sich für die Entscheidung dieser Frage nichts. So verwendet zB der Fünfte Senat in einer Entscheidung vom 17. Februar 2010 (- 5 AZR 191/09 - Rn. 20, *EzA TVG § 4 Metallindustrie Nr. 135*) den Begriff der „ersparten Aufwendungen“, wenn ein Arbeitgeber ERA nicht einführe und damit „besser gestellt“ sei als derjenige, welcher ERA einführe. Demgemäß ist es auch im vorliegenden Fall vom tariflichen Wortlaut her nicht ausgeschlossen, „Einsparungen“ im Sinne „ersparter Aufwendungen“ anzusehen. Die Tarifvertragsparteien sind - insoweit unstrittig - von durchschnittlichen systembedingten Kosten durch die ERA-Einführung in Höhe von 2,79 Prozent des bisherigen Entgeltvolumens ausgegangen. Legt man diesen Maßstab zugrunde, erspart ein Arbeitgeber Aufwendungen, wenn seine tatsächlichen betrieblichen Kosten die von den Tarifvertragsparteien durchschnittlich prognostizierten systembedingten Kosten unterschreiten. Bei einem neuen betrieblichen Entgeltvolumen von 100 Prozent des bisherigen Entgeltvolumens hätte der Arbeitgeber ersparte Aufwendungen iHv. 2,79 Prozent(-Punkten). Welcher Auslegungsvariante der Vorzug zu geben ist, hängt demnach vorwiegend von der Systematik und dem Sinn und Zweck des Tarifvertrages ab. Allein der Wortlaut lässt entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts beide Auslegungsmöglichkeiten zu.

27

bb) Aus der tariflichen Systematik ergibt sich, dass „geringere betriebliche Kosten“ bereits dann vorliegen, wenn sie 2,79 Prozent des bisherigen Entgeltvolumens unterschreiten. 28

(1) § 7 Abs. 6 ERA-ETV sieht eine Kompensation der betrieblichen Kosten vor, soweit sie 2,79 Prozent der „Systemkosten alt“ (*entspricht dem bisherigen betrieblichen Entgeltvolumen*) übersteigen. In diesem Absatz ist daher der Bezugspunkt des Komparativs eindeutig mit 102,79 Prozent des bisherigen Entgeltvolumens bezeichnet. Wenn der unmittelbar folgende Absatz 7 sodann die Rechtsfolgen „im Falle von geringeren betrieblichen Kosten“ bestimmt, spricht viel dafür, dass auch dieser Komparativ von demselben Bezugspunkt ausgeht, also beide Absätze eine einheitliche Kostenschwelle von 2,79 Prozent des bisherigen Entgeltvolumens zugrunde legen und Absatz 6 dessen Überschreitung und Absatz 7 den umgekehrten Fall, nämlich dessen Unterschreitung, regelt. Das Weglassen des Vergleichsmaßstabes in Absatz 7 - (*geringere betriebliche Kosten als*) „2,79 % des bisherigen betrieblichen Entgeltvolumens“ - diene wie häufig dazu, eine Wiederholung desselben Begriffs in unmittelbarer textlicher Nähe zu vermeiden. Hätten die Tarifvertragsparteien in Absatz 7 einen anderen Maßstab als in Absatz 6 regeln wollen, hätte es nahe gelegen, diesen anderen Maßstab - zB eine kostenneutrale Zone - explizit zum Ausdruck zu bringen. 29

(2) Ein weiteres systematisches Argument folgt aus § 7 Abs. 5 Buchst. b ERA-ETV, der den Begriff der „Mehr- oder Minderkosten ... entsprechend der Regeln zur betrieblichen Kostenneutralität“ verwendet. Ausdrücklich verweist diese Vorschrift in einem Klammerzusatz einheitlich auf die nachfolgenden Absätze 6 und 7. Absatz 6 betrifft daher die Mehr-, Absatz 7 die Minderkosten. Eine „kostenneutrale Zone“ zwischen 100 und 102,79 Prozent sieht die Regelung indes nicht vor. Im Gegenteil, in beiden Fällen (*Absätze 6 und 7*) sollen die „Regeln zur betrieblichen Kostenneutralität“ gelten. Die „systembedingte betriebliche Kostenneutralität“ ist eindeutig in § 7 Abs. 2 Satz 2 ERA-ETV definiert. Sie ist dann erreicht, wenn die systembedingten betrieblichen Kosten genau 2,79 Prozent des bisherigen betrieblichen Entgeltvolumens betragen. Hieraus 30

folgt im Umkehrschluss, dass bei systembedingten betrieblichen Kosten von über oder unter 2,79 Prozent des bisherigen betrieblichen Entgeltvolumens keine Kostenneutralität vorliegt. Mehrkosten liegen danach dann vor, wenn die betrieblichen Kosten die Schwelle der systembedingten betrieblichen Kostenneutralität überschreiten (*Absatz 6*), Minderkosten hingegen, wenn die Kosten die Schwelle der Kostenneutralität unterschreiten (*Absatz 7*).

cc) Gegen die Auslegung des Landesarbeitsgerichts sprechen auch Sinn und Zweck des § 7 Abs. 7 ERA-ETV. Die Tarifvertragsparteien wollten nach der Präambel des ERA-ETV ein Tarifwerk schaffen, welches eine modernere und für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte einheitliche Entgeltfindung vorsieht. Der Übergang vom „alten zum neuen System“ sollte „im Rahmen der vereinbarten Kostenneutralität“ stattfinden. Im Zeitpunkt der Vereinbarung des ERA-ETV am 6. Juli 2004 hatten die Tarifvertragsparteien den ersten Schritt der Kostenneutralität bereits vereinbart. Zu unterscheiden sind insoweit die systembedingte Kostenneutralität und die (*systembedingte*) betriebliche Kostenneutralität. 31

(1) Die systembedingte Kostenneutralität des ERA haben die Tarifvertragsparteien in ihrem Verhandlungsergebnis vom 28. Mai 2002 erläutert. Die Vereinbarung vom 28. Mai 2002 ist zwar kein Tarifvertrag iSd. § 1 Abs. 1 TVG, kann aber gleichwohl als Auslegungshilfe herangezogen werden (*BAG 9. November 2005 - 5 AZR 595/04 - Rn. 21, EzA TVG § 4 Tariflohnerhöhung Nr. 45*). Nach Punkt C 3 (*erster Spiegelstrich*) des Verhandlungsergebnisses legten die Tarifvertragsparteien die systembedingten Mehrkosten des ERA mit 2,79 Prozent fest. Die Parteien gingen also davon aus, dass die Vereinheitlichung der Tarife für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte durch die Einführung des ERA das Tarifniveau in einem fiktiven „Durchschnittsunternehmen“ um 2,79 Prozent erhöht. Diese Kosten in Höhe von 2,79 Prozent (*des bisherigen Entgeltvolumens*) haben die Tarifvertragsparteien in ihrer Wirkung „neutralisiert“, indem sie im Rahmen der vier allgemeinen Tarifierhöhungen im Zeitraum 1. Juni 2002 bis 1. März 2005 einen in der Summe um 2,8 Prozent reduzierten Anstieg der tariflichen Lohn- und Gehaltssätze festgelegt haben. 32

Sie haben die einzelnen Tariferhöhungen gesplittet in eine die Entgelte nach den Lohn- und Gehaltstabellen erhöhende dauerhafte Komponente (*insgesamt 9,2 Prozent*) und in ein nicht tabellenwirksames restliches Erhöhungsvolumen (*ERA-Strukturkomponente; 1. Juni 2002: 0,9 Prozent, 1. Juni 2003: 0,5 Prozent, 1. März 2004: 0,7 Prozent, 1. März 2005: 0,7 Prozent, zusammen 2,8 Prozent*). Die Verteilung auf die beiden Komponenten ist in § 3 TV ERA-APF beschrieben und entspricht dem Verhandlungsergebnis vom 28. Mai 2002. Dort hatten die Tarifvertragsparteien in Punkt C 3 (*zweiter Spiegelstrich*) vereinbart, dass die systembedingten Kosten „durch ERA-Strukturkomponenten im Rahmen allgemeiner Tariferhöhungen ... kompensiert“ werden. Darauf beruht der Begriff der systembedingten Kostenneutralität. Im Zeitpunkt des Verhandlungsergebnisses vom 28. Mai 2002 waren nach Punkt C 5 „erst 1,4 Prozentpunkte der ERA-Mehrkosten von 2,79 % überbrückt“. Damit sind die im Lohn- und Gehaltstarifvertrag vom 28. Mai 2002 geregelten ersten beiden nicht tabellenwirksamen ERA-Strukturkomponenten in Höhe von 0,9 Prozent und 0,5 Prozent gemeint. Mit den beiden weiteren durch den Lohn- und Gehaltstarifvertrag vom 17. Februar 2004 geregelten ERA-Strukturkomponenten von jeweils 0,7 Prozent waren die systembedingten Kosten von insgesamt 2,79 Prozent sodann - im Sprachgebrauch der Tarifvertragsparteien - „überbrückt“ oder „kompensiert“.

Hieraus lässt sich auch der Sinn und Zweck der systembedingten Kostenneutralität erkennen. Beide Tarifvertragsparteien wollten ein einheitlicheres und moderneres Tarifwerk. Die mit Einführung von ERA zwangsläufig verbundene Erhöhung des Tarifniveaus sollte als Kosten jedoch nicht die Arbeitgeber treffen. Die Arbeitgeber wollten eine „versteckte“ Erhöhung der Kosten aus den Vergütungstabellen vermeiden. Als Lösung haben die Tarifvertragsparteien eine Kompensation der Kosten durch nicht tabellenwirksame Erhöhungen vereinbart. Das Niveau der ERA-Tabellen entspricht damit im Ergebnis demjenigen, das bei Berücksichtigung beider Komponenten der vereinbarten Tariferhöhungen von 2002 bis 2005 (*insgesamt 12 %: 9,2 % lineares Volumen zzgl. 2,8 % ERA-Strukturkomponenten*) von den bisherigen Lohn- und Gehaltstabellen auch erreicht worden wäre. Der Tariferhöhungsanteil in Höhe der nicht tabellenwirk-

33

samen ERA-Strukturkomponente ist insofern in die neuen ERA-Tariftabellen bereits „eingearbeitet“. Dem entspricht auch die Entscheidung des Fünften Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 9. November 2005, wonach die in § 5 des Lohn- und Gehaltstarifvertrages der hessischen Metall- und Elektroindustrie vom 28. Mai 2002 geregelten ERA-Strukturkomponenten „Bestandteil der beschlossenen Tarifierhöhungen sind“ (- 5 AZR 595/04 - zu I 2 c bb der Gründe, *EzA TVG § 4 Tariflohnerhöhung Nr. 45*).

(2) In einem zweiten Schritt wollten die Tarifvertragsparteien über die durchschnittliche systembedingte Kostenneutralität hinaus auch eine Kostenneutralität im einzelnen Betrieb erreichen. Allein diesen Fall regelt § 7 ERA-ETV, wie sich aus seiner Überschrift „Betriebliche Kostenneutralität“ ergibt. Je nach Beschäftigtenstruktur können die konkreten betrieblichen Kosten durch die ERA-Einführung von den durchschnittlichen systembedingten Kosten in Höhe von 2,79 Prozent des bisherigen Entgeltvolumens abweichen. Die Tarifregelung will diese Abweichungen im Einzelfall neutralisieren. Vor diesem Hintergrund ist auch § 7 Abs. 2 Satz 2 ERA-ETV zu verstehen, welcher bestimmt, dass die systembedingte betriebliche Kostenneutralität erreicht ist, wenn die betrieblichen Kosten 2,79 Prozent des bisherigen betrieblichen Entgeltvolumens betragen. Der ERA-Anpassungsfonds dient sodann dazu, Kosten abzusichern, die über den durchschnittlichen systembedingten Kosten von 2,79 Prozent liegen. Für diese Mehrkosten sind die Unternehmen nicht durch die oben beschriebene Verteilung der Tarifierhöhungen von 2002 bis 2005 auf zwei Komponenten abgesichert. Unterschreiten die betrieblichen Kosten die durchschnittlichen systembedingten Kosten von 2,79 Prozent, handelt es sich hingegen um Kosten, welche bereits durch die nicht tabellenwirksamen Tarifierhöhungen „neutralisiert“, „kompensiert“ oder „überbrückt“ waren. Eine „kostenneutrale Zone“ ergibt sich demnach auch aus Sinn und Zweck des Tarifvertrages nicht.

34

dd) Ein Argument für eine „kostenneutrale Zone“ zwischen 100 und 102,79 Prozent des bisherigen Entgeltvolumens ergibt sich entgegen der Auffassung des Beklagten auch nicht aus dem Zweck des Anpassungsfonds.

35

- (1) Nach § 4 Buchst. e TV ERA-APF dürfen die Beträge aus dem ERA-Anpassungsfonds nur zur Deckung betrieblicher Kosten im Rahmen der Regelungen zur betrieblichen Kostenneutralität oder, soweit die Beträge hierfür nicht verbraucht werden, zur Auszahlung an diejenigen Beschäftigten verwendet werden, die zum Aufbau des ERA-Anpassungsfonds beigetragen haben. Hinsichtlich der konkreten Voraussetzungen und Durchführung dieser Verwendungsmöglichkeiten verweist der am 22. Dezember 2003/17. Februar 2004 vereinbarte TV ERA-APF auf einen zu diesem Zeitpunkt noch abzuschließenden „Tarifvertrag zur Einführung des Entgeltrahmenabkommens“ (zB § 4 Buchst. e Satz 3 und Satz 10 TV ERA-APF). 36
- (2) Hinsichtlich des Ausgleichs der betrieblichen Kosten regeln § 7 Abs. 6 und Abs. 7 ERA-ETV dann konkret auf der einen Seite, dass die dem Arbeitgeber durch die Einführung des ERA entstehenden, 2,79 Prozent der Systemkosten-alt übersteigenden betrieblichen Kosten vorrangig aus den Mitteln des ERA-Anpassungsfonds kompensiert werden, sowie auf der anderen Seite, dass die - bezogen auf die in diesem Rechtsstreit streitige Bezugsgröße - „geringeren betrieblichen Kosten“ als Einsparungen an die Beschäftigten weiterzugeben sind, und zwar gleichfalls ausdrücklich vorrangig aus den Mitteln des ERA-Anpassungsfonds. Diese Ausgleichszahlungen sind jeweils für die laufende Tarifperiode zu leisten, wie sich aus § 7 Abs. 5 Buchst. b ERA-ETV ergibt. Die dazu vereinbarte Fußnote macht deutlich, dass es dabei nicht auf die Laufzeit von Entgelttarifverträgen, sondern auf den Zeitraum einer unveränderten Grundentgelttabelle ankommt, mithin auf eine sichere Kalkulationsgrundlage. Von diesen Ausgleichsleistungen strikt zu unterscheiden ist die Auszahlungspflicht eines eventuell nach Ablauf des Ausgleichszeitraums von fünf Jahren bestehenden Guthabens auf dem betrieblichen ERA-Konto an die Beschäftigten. 37
- (3) Die Frage der hier streitigen Bezugsgröße ist demgemäß vom Zweck des Anpassungsfonds nicht betroffen, weil sich die Ausgleichspflicht des Arbeitgebers bei „geringeren betrieblichen Kosten“ auch dann stellen kann und stellt, wenn diese unterhalb der bisherigen Systemkosten-alt liegen. Die für diesen Fall bestehende Ausgleichspflicht stellt auch der Beklagte nicht in Frage. 38

ee) Angesichts des insoweit klaren Auslegungsergebnisses bedarf es
keines Rückgriffs auf die Tarifgeschichte, wobei bereits das Landesarbeitsge- 39
richt zutreffend davon ausgegangen ist, dass dieser Auslegungsgesichtspunkt
zu keinen weiteren Erkenntnissen führt, insbesondere weil die hierfür vorrangig
vom Beklagten herangezogenen tariflichen Vereinbarungen andere Tarifgebiete
mit einer anderen Tarifvertragspartei auf Arbeitgeberseite betreffen und abwei-
chende Formulierungen aufweisen.

III. Die Kosten des Rechtsstreits hat der Beklagte zu tragen, weil er unter- 40
legen ist (§ 91 Abs. 1 ZPO).

Bepler

Winter

Creutzfeldt

Pfeil

Bredendiek