

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 6/09
8 Sa 622/08
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. Januar 2011

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. Januar 2011 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Schlewing sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Kaiser und die ehrenamtliche Richterin Kanzleiter für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 18. November 2008 - 8 Sa 622/08 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob bei der Berechnung der Betriebsrente des Klägers das 13. Gehalt zu berücksichtigen ist. 1

Der 1947 geborene Kläger war in der Zeit vom 15. November 1976 bis zum 30. November 2007 bei der Beklagten und deren Rechtsvorgängerin beschäftigt. 2

Am 20. Dezember 1989 schloss die Beklagte mit dem Gesamtbetriebsrat eine Betriebsvereinbarung, die ua. folgenden Inhalt hat: 3

„1. Geltungsbereich

Diese Gesamtbetriebsvereinbarung gilt sowohl für die ‚Richtlinien für die Gewährung von Ruhestands-, Dienstunfähigkeits- und Hinterbliebenen-Rente aus der Unterstützungskasse A U‘ vom 14.03.1967 in der Fassung vom 31.05.1987 als auch für die ‚Richtlinien für die Gewährung von Versorgungsleistungen an Belegschaftsmitglieder der A GmbH, die eine Einzelzusage erhalten haben‘ vom 31.08.77 bzw. 05.06.81.

2. Höhe der Ruhestands- und Dienstunfähigkeitsrente

2.1 Statt der Grundrente von 5 % für die ersten 10 Jahre und des Steigerungssatzes von 0,4 % für jedes weitere Dienstjahr wird ein durchgehender Steigerungssatz von 0,3 % pro Dienstjahr eingeführt.

...

3. Besitzstandswahrung

Die aufgrund der bisherigen Dienstzeiten erworbenen Ansprüche bleiben erhalten - einschließlich der darauf entfallenden Dynamisierung. Für den Fall,

daß zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der neuen Leistungsrichtlinien die Wartezeit von 10 Jahren noch nicht erfüllt ist, werden die zurückgelegten Dienstjahre mit einem Steigerungssatz von 0,5 bzw. 1,3 % bewertet.

...

5. Neufassung der Leistungspläne (Richtlinien)

Die derzeit gültigen Richtlinien der Unterstützungskasse und für Einzelzusagen werden in den vorstehenden Eckpunkten geändert. Dies wird zum Anlaß genommen, beide Richtlinien textlich zu überarbeiten. Zu diesem Zweck wird ein Redaktionsausschuß gebildet, der dem Beirat der A U und dem Betriebsrat die Neufassung der Leistungspläne (Richtlinien) vorschlägt.“

Am 3. September 1990 vereinbarte die Beklagte mit dem Gesamtbetriebsrat die „Versorgungsordnung für die Gewährung von Versorgungsleistungen an Mitarbeiter der A GmbH“ (*im Folgenden: GBV-VO*). Hierin heißt es ua.:

4

„1.1 Geltungsbereich

Diese Versorgungsordnung gilt für Mitarbeiter der A GmbH, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen.

Außertariflich beschäftigten Mitarbeitern wird auf Grundlage dieser Versorgungsordnung eine Altersversorgungszusage durch Einzelzusage erteilt.

Für Mitarbeiter, die ihr Arbeitsverhältnis vor dem 1. Januar 1990 begründet haben, gilt diese Versorgungsordnung in Verbindung mit der Gesamtbetriebsvereinbarung über die Neuordnung der betrieblichen Altersversorgung vom 20. Dezember 1989.

...

2.4 Dienst Einkommen

2.4.1 Pensionsfähiges Dienst Einkommen

Pensionsfähiges Dienst Einkommen ist das auf 5 DM oder nächsthöhere Vielfache aufgerundete monatliche Arbeitsentgelt, das der Mitarbeiter im Durchschnitt eines Zeitraumes von 36 aufeinander folgenden Monaten bezogen hat, in denen es am höchsten war.

Hat der Mitarbeiter in diesem Zeitraum wegen Krankheit, Kurzarbeit oder sonstiger unverschuldeter Umstände nicht das volle Arbeitsentgelt bezogen, so wird als Arbeitsentgelt der Betrag zugrundegelegt, den der Mitarbeiter ohne dieses Ereignis bezogen hätte.

...

2.4.2 Nicht pensionsfähiges Dienst Einkommen

Zum pensionsfähigen Dienst Einkommen gehören nicht

- Vergütungen für Bereitschaftsdienst und für nicht regelmäßige Dienstleistungen, wie Verdienst für unregelmäßige Mehr-, Sonntags-, Feiertags- und Nacharbeit, es sei denn, diese Dienstleistungen werden im Rahmen der gesetzlich, tarifvertraglich oder betrieblich bestimmten regelmäßigen Arbeitszeit erbracht,
- Tagegelder, Auslösungen, Reisespesen, Aufwandsentschädigungen und ähnliche Bezüge, die einen Auslagenersatz darstellen,
- Tantiemen, Gratifikationen, Weihnachtzuwendungen, Jahresabschlußzahlungen, erfolgsabhängige Vergütungen und ähnliche vertraglich oder freiwillig gezahlte Beträge,
- Zuwendungen aus besonderem Anlaß, wie Jubiläumszahlungen, Urlaubsgeld, Erfindervergütungen und Vergütungen für Verbesserungsvorschläge,
- Beiträge der Gesellschaft zur Vermögensbildung.

...“

Mit Wirkung zum 1. Juli 1992 übernahm der Kläger eine andere Tätigkeit und erhielt den Status eines sog. AT-Angestellten. Im schriftlichen Dienstvertrag vom 9. Juli 1992 heißt es auszugsweise:

5

„§ 5

Vergütung

Als Entgelt für seine Tätigkeit erhält Herr Z ein monatliches Gehalt, das von der Geschäftsführung festgelegt und von Zeit zu Zeit überprüft wird. Die Höhe des Gehaltes wird Herrn Z schriftlich mitgeteilt. Die Zahlung des Gehaltes erfolgt monatlich nachträglich. Anstelle eines Weihnachtsgeldes wird ab 1992 ein 13. Gehalt gezahlt.

...

§ 7

Altersversorgung

Herr Z hat Anspruch auf eine Pensionszusage, die sich nach Art, Höhe und Inkrafttreten nach den bei A geltenden Richtlinien bestimmt.“

Die Vereinbarung eines 13. Gehalts anstelle eines Weihnachtsgeldes ist bei der Beklagten bei einem Wechsel von einem Tarifangestellten zum AT-Angestellten üblich. Wie das Weihnachtsgeld wird das 13. Gehalt mit der Novemberabrechnung eines jeden Jahres abgerechnet. In den Jahren 1999 bis 2001 war das 13. Gehalt in der Abrechnung des Klägers unter der Bezeichnung „Weihnacht“, in der Abrechnung für das Jahr 2002 unter der Bezeichnung „Weihnachtsgeld“ und in den Abrechnungen ab dem Jahr 2003 als „13. Gehalt“ ausgewiesen. 6

Unter dem 6. November 2007 berechnete die Beklagte den Betriebsrentenanspruch des Klägers. Bei der Bestimmung des pensionsfähigen Diensteinkommens berücksichtigte sie einen dem Kläger im Jahr 2001 gewährten unbezahlten Urlaub einkommensmindernd. Die an den Kläger gezahlten 13. Gehälter blieben außer Ansatz. Dagegen hat sich der Kläger mit der vorliegenden Klage gewandt. 7

Er hat die Ansicht vertreten, bei der Berechnung des pensionsfähigen Diensteeinkommens sei auch das 13. Gehalt zu berücksichtigen. Es handele sich um einen festen Bestandteil seines Jahresgehalts und falle daher nicht unter die Ausnahmebestimmungen der Ziff. 2.4.2 GBV-VO. Der im Jahr 2001 gewährte unbezahlte Urlaub dürfe nicht entgeltmindernd berücksichtigt werden. Ihm stehe daher eine Rente iHv. 1.487,38 Euro monatlich zu. Unter Berücksichtigung der geleisteten Zahlungen iHv. monatlich 1.213,00 Euro sei die Beklagte deshalb zur Zahlung weiterer 274,38 Euro monatlich verpflichtet. 8

Der Kläger hat zuletzt beantragt, 9

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn rückständige Betriebsrente für die Zeit von Dezember 2007 bis Oktober 2008 iHv. 3.018,18 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit

dem 1. Juni 2008 zu zahlen,

2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn jeweils zum 1. eines jeden Folgemonats, beginnend mit dem 1. Dezember 2008, über die monatlich gezahlte Betriebsrente hinaus weitere 274,38 Euro brutto monatlich zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. 10

Nach ihrer Meinung gehört das 13. Gehalt nicht zum pensionsfähigen Dienst Einkommen iSd. Ziff. 2.4.1 GBV-VO. Der Begriff der Weihnacht-zuwendung iSd. Ziff. 2.4.2 GBV-VO sei weit auszulegen. Jedenfalls handele es sich beim 13. Gehalt um einen ähnlichen Betrag im Sinne der Bestimmung. Dies entspreche der betrieblichen Praxis in der Vergangenheit. 11

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Berufung des Klägers teilweise stattgegeben und das 13. Gehalt bei der Berechnung der pensionsfähigen Dienstbezüge berücksichtigt. Im Übrigen hat es die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit ihrer Revision begehrt die Beklagte die vollständige Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Der Kläger beantragt die Zurückweisung der Revision. 12

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Beklagte zu Recht verurteilt, an den Kläger für die Zeit von Dezember 2007 bis Oktober 2008 rückständige Betriebsrente iHv. 2.523,40 Euro und für die Zeit ab November 2008 über die monatlich gezahlte Betriebsrente hinaus monatlich weitere 229,40 Euro brutto zu zahlen. Der Kläger hat Anspruch gegen die Beklagte auf Zahlung einer monatlichen Betriebsrente iHv. insgesamt 1.442,40 Euro. Das 13. Gehalt ist bei der Ermittlung des pensionsfähigen Dienst Einkommens zu berücksichtigen. 13

I. Die Klage ist zulässig. Das gilt auch für den Klageantrag zu 2. 14

1. Bei wiederkehrenden Leistungen, die - wie Betriebsrentenansprüche - von keiner Gegenleistung abhängen, können nach § 258 ZPO grundsätzlich auch künftig fällig werdende Teilbeträge eingeklagt werden. Im Gegensatz zu der in § 259 ZPO geregelten Fallgestaltung muss nicht die Besorgnis bestehen, dass der Schuldner sich der rechtzeitigen Leistung entziehen werde (*vgl. BAG 10. Dezember 1971 - 3 AZR 190/71 - zu I der Gründe, BAGE 24, 63; 9. November 1999 - 3 AZR 361/98 - zu A 2 der Gründe, AP BetrAVG § 7 Nr. 96 = EzA BetrAVG § 7 Nr. 62*). 15
2. Der Klageantrag ist auch hinreichend bestimmt, § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Der Kläger verlangt Zahlung an sich selbst und damit längstens für die Dauer seines Lebens. Dies musste er nicht ausdrücklich in den Klageantrag aufnehmen (*vgl. BAG 13. November 2007 - 3 AZR 717/06 - Rn. 18, USK 2007-165; 29. April 2008 - 3 AZR 266/06 - Rn. 18, AP BetrAVG § 2 Nr. 58 = EzA BetrAVG § 2 Nr. 30*). 16
- II. Die Klage ist - soweit sie in die Revisionsinstanz gelangt ist - begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass sich die Betriebsrente des Klägers unter Einschluss des 13. Gehalts berechnet. Bei dem 13. Gehalt handelt es sich um pensionsfähiges Dienst Einkommen iSd. Ziff. 2.4.1 Abs. 1 der GBV-VO. Es fällt nicht unter die Ausnahmetatbestände der Ziff. 2.4.2 GBV-VO. Dies ergibt eine Auslegung der GBV-VO. 17
1. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind Betriebsvereinbarungen wegen ihres normativen Charakters objektiv wie Gesetze auszulegen. Es kommt in erster Linie auf Wortsinn und Systematik sowie einen aus dem Wortlaut und der Systematik ohne Weiteres erkennbaren Sinn und Zweck der Regelung an. Über den reinen Wortlaut hinaus ist der wirkliche Wille der Betriebsparteien nur zu berücksichtigen, wenn er in den Vorschriften seinen Niederschlag gefunden hat. Soweit hiernach kein eindeutiges Auslegungsergebnis möglich ist, kommen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Auslegungskriterien wie etwa eine regelmäßige Anwendungspraxis oder die Normengeschichte in Betracht. Im Zweifel gebührt der Auslegung der Vorzug, die zu einer gesetzeskonformen, sachgerechten und praktisch handhabbaren 18

Regelung führt (vgl. BAG 15. Februar 2005 - 3 AZR 237/04 - zu I 1 der Gründe, AP TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie Nr. 194 = EzA TVG § 4 Metallindustrie Nr. 131; 19. Oktober 2005 - 7 AZR 32/05 - Rn. 18, AP BetrVG 1972 § 77 Betriebsvereinbarung Nr. 26 = EzA BetrVG 2001 § 77 Nr. 13).

2. In Anwendung dieser Grundsätze gehört das 13. Gehalt zum pensionsfähigen Dienstekommen des Klägers iSd. Ziff. 2.4.1 GBV-VO. 19

a) Nach Ziff. 2.4.1 GBV-VO ist pensionsfähiges Dienstekommen das auf 5 DM oder das nächsthöhere Vielfache aufgerundete monatliche Arbeitsentgelt, das der Mitarbeiter im Durchschnitt eines Zeitraums von 36 aufeinanderfolgenden Monaten bezogen hat, in denen es am höchsten war. Der Begriff des Arbeitsentgelts iSd. Ziff. 2.4.1 GBV-VO ist weit auszulegen. Hierunter fallen sämtliche Einnahmen, die der Kläger aufgrund des Arbeitsverhältnisses von der Beklagten in Geld oder Geldeswert erhalten hat, und zwar ohne Rücksicht darauf, ob die Zahlung unmittelbar zur Abgeltung der Arbeitsleistung erfolgt ist oder mit der Leistung ein anderer Zweck verfolgt wurde. Da es nach Ziff. 2.4.1 der GBV-VO für das pensionsfähige Dienstekommen auf das Arbeitsentgelt ankommt, das der Kläger im Durchschnitt eines Zeitraums von 36 aufeinanderfolgenden Monaten bezogen hat, in denen es am höchsten war, ist davon auszugehen, dass alle in diesen Referenzzeitraum fallenden Entgeltbestandteile bei der Feststellung des Arbeitsentgelts berücksichtigt werden sollen, die nicht ausgenommen wurden (vgl. etwa BAG 21. August 2001 - 3 AZR 746/00 - AP BetrVG 1972 § 77 Auslegung Nr. 10 = EzA BetrAVG § 1 Nr. 78). Eine solche Einschränkung des Begriffs des Arbeitsentgelts enthält Ziff. 2.4 der GBV-VO nicht. Die unter Ziff. 2.4.2 aufgeführten Einkünfte werden vom pensionsfähigen Dienstekommen und nicht vom Arbeitsentgelt ausgenommen. 20

b) Das 13. Gehalt gehört auch zum „monatlichen“ Arbeitsentgelt iSd. Ziff. 2.4.1 der GBV-VO. Hierunter fallen entgegen der Rechtsansicht der Beklagten nicht nur die Entgeltbestandteile, die regelmäßig in jedem Monat fällig werden und deshalb am jeweiligen Monatsende zur Auszahlung kommen. 21

- aa) Ziff. 2.4.1 GBV-VO legt die Grundlagen für die Berechnung einer Monatsrente und nicht einer Jahresrente fest und stellt hierfür auf die durchschnittlichen Einkünfte in einem Zeitraum von 36 aufeinanderfolgenden Monaten ab, in denen das Arbeitsentgelt am höchsten war. Mit dem „monatliche(n) Arbeitsentgelt“ iSv. Ziff. 2.4.1 GBV-VO ist mithin dasjenige Arbeitsentgelt gemeint, das der Mitarbeiter im Durchschnitt dieses Referenzzeitraums erhalten hat. Dazu gehört auch das 13. Gehalt. Hierbei handelt es sich um eine Geldleistung, mit der ausschließlich die in der Vergangenheit erbrachte Arbeitsleistung des Arbeitnehmers abgegolten werden soll. Das 13. Gehalt wird im jeweiligen monatlichen Abrechnungszeitraum verdient und nur aufgespart am vereinbarten Fälligkeitstag ausbezahlt (*vgl. BAG 24. Oktober 1990 - 6 AZR 156/89 - zu II 2 a der Gründe, BAGE 66, 169; 18. August 1999 - 10 AZR 424/98 - zu II 2 c aa der Gründe, BAGE 92, 218*). 22
- bb) Dieses Auslegungsergebnis entspricht der Systematik der GBV-VO. Wenn zum monatlichen Arbeitsentgelt iSd. Ziff. 2.4.1 der GBV-VO nur das im jeweiligen Monat fällige und zur Auszahlung gelangende Arbeitsentgelt gehörte, hätte es des in Ziff. 2.4.2 GBV-VO normierten Ausnahmetatbestandes, wonach Tantiemen, Gratifikationen, Weihnachtswendungen und Jahresabschlusszahlungen nicht zum pensionsfähigen Einkommen zählen, nicht bedurft, denn dies sind Vergütungsbestandteile, die nicht in jedem Monat, sondern unregelmäßig anfallen und zur Auszahlung kommen. 23
3. Das 13. Gehalt ist nicht gemäß Ziff. 2.4.2 GBV-VO vom pensionsfähigen Diensteinkommen ausgenommen. Das 13. Gehalt ist weder eine Tantieme, Gratifikation, Weihnachtswendung, Jahresabschlusszahlung, erfolgsabhängige Vergütung oder ein ähnlicher vertraglich oder freiwillig gezahlter Betrag noch eine Zuwendung aus besonderem Anlass. 24
- a) Bei der Tantieme und der erfolgsabhängigen Vergütung handelt es sich um Gewinnbeteiligungen. Ihr Zweck besteht darin, das Entgelt des Arbeitnehmers an den geschäftlichen Erfolg des Unternehmens zu binden, um ihn am Geschäftsergebnis zu interessieren (*vgl. Schaub ArbR-Hdb. 13. Aufl. § 76 Rn. 1*). Eine Jahresabschlusszahlung ist eine Leistung, die unabhängig vom 25

persönlichen Anteil des einzelnen Arbeitnehmers am Betriebsergebnis an die gesamte Belegschaft zur Anerkennung ihrer Dienste erbracht wird (*vgl. Schaub aaO*). Hierdurch soll eine stärkere Verbundenheit der Arbeitnehmer mit dem Unternehmen erreicht werden. Mit der Nichtberücksichtigung dieser Leistungen als pensionsfähige Bezüge soll verhindert werden, dass Zahlungen, die aufgrund einer guten Geschäftslage des Unternehmens erfolgten, sich betriebsrentensteigernd und damit auch für Zeiten auswirken, in denen die Mitarbeiter nicht mehr zur Verbesserung der Geschäftslage beitragen.

Das 13. Gehalt ist mit diesen Leistungen nicht vergleichbar. Es knüpft nicht an den Unternehmenserfolg an, sondern stellt eine zeitanteilig verdiente Gegenleistung für die Arbeitsleistung dar, die lediglich erst am Ende eines Kalenderjahres ausgezahlt wird. Deshalb ist das 13. Gehalt auch keine Zuwendung aus besonderem Anlass. 26

b) Das 13. Gehalt ist auch keine Gratifikation oder Weihnachtsszuwendung oder diesen ähnliche Leistung. 27

Anders als beim 13. Gehalt handelt es sich bei der Gratifikation nicht ausschließlich um eine Gegenleistung für die im Bezugszeitraum erbrachte Arbeitsleistung, sondern um eine Leistung, die der Arbeitgeber aus bestimmten Anlässen zusätzlich zur Arbeitsvergütung gewährt. Anstelle der Arbeitsleistung oder - so der Regelfall - neben der Arbeitsleistung soll mit der Gratifikation auch die in der Vergangenheit erbrachte und/oder in der Zukunft erwartete Betriebszugehörigkeit belohnt werden (*vgl. BAG 10. Dezember 2008 - 10 AZR 15/08 - Rn. 13 f., AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 280 für die Weihnachtssgratifikation*). Die Weihnachtsszuwendung stellt eine besondere Art der Gratifikation dar. Mit ihr soll in der Regel zu den anlässlich des Weihnachtsfestes entstehenden besonderen Aufwendungen des Arbeitnehmers beigetragen und seine in der Vergangenheit geleistete Arbeit zusätzlich honoriert werden; gegebenenfalls soll auch ein Anreiz für künftige Betriebszugehörigkeit geschaffen werden (*vgl. BAG 12. Oktober 2005 - 10 AZR 640/04 - zu II 3 a der Gründe, BAGE 116, 136; 23. Mai 2007 - 10 AZR 363/06 - Rn. 26 f., AP TVG § 1 Tarifverträge: Großhandel Nr. 24; 10. Dezember 2008 - 10 AZR 15/08 - aaO*). 28

Das 13. Gehalt wird im Unternehmen der Beklagten auch nicht mit dem Weihnachtsgeld gleichgesetzt. Vielmehr wird zwischen dem 13. Gehalt und dem Weihnachtsgeld ausdrücklich unterschieden. Dies zeigt § 5 Satz 4 des Dienstvertrages der Parteien vom 9. Juli 1992, wonach dem Kläger ab dem Jahr 1992 anstelle des Weihnachtsgeldes ein 13. Gehalt gezahlt wurde. Aufgrund dieser vertraglichen Abrede ist es nicht von Bedeutung, dass die Beklagte die Leistung in den Abrechnungen 1999 bis 2001 als „Weihnacht“ und in der Abrechnung 2002 als „Weihnachtsgeld“ bezeichnet hat. Im Übrigen wurde zumindest in den letzten fünf Jahren des Beschäftigungsverhältnisses die Zahlung mit „13. Gehalt“ deklariert. 29

4. Sollte in der Vergangenheit die betriebliche Handhabung bestanden haben, das 13. Gehalt nicht zum pensionsfähigen Diensteinkommen zu zählen, führte dies zu keinem anderen Ergebnis. Eine entsprechende Übung kann zur Auslegung einer Betriebsvereinbarung nur dann herangezogen werden, wenn nach Wortlaut und Systematik ein eindeutiges Auslegungsergebnis nicht gefunden werden kann (*vgl. BAG 13. Oktober 1987 - 1 ABR 51/86 - zu B II 2 b der Gründe, AP BetrVG 1972 § 77 Auslegung Nr. 2 = EzA BGB § 611 Teilzeitarbeit Nr. 2; 21. August 2001 - 3 AZR 746/00 - zu II 2 c der Gründe, AP BetrVG 1972 § 77 Auslegung Nr. 10 = EzA BetrAVG § 1 Nr. 78*). Dies ist hier nicht der Fall. 30

5. Der Zinsanspruch folgt aus § 286 Abs. 1 und 2, § 288 BGB. 31

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. 32

Gräfl

Zwanziger

Schlewing

Kaiser

Kanzleiter