

Bundesarbeitsgericht
Vierter Senat

Urteil vom 11. Juli 2018
- 4 AZR 533/17 -
ECLI:DE:BAG:2018:110718.U.4AZR533.17.0

I. Arbeitsgericht Hamm

Urteil vom 28. März 2017
- 1 Ca 1900/16 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm

Urteil vom 11. Oktober 2017
- 3 Sa 607/17 -

Entscheidungsstichworte:

Auslegung einer Bezugnahmeklausel - Branchentarifvertrag

Leitsatz:

Nehmen Arbeitsvertragsparteien individualvertraglich auf die jeweils geltenden Tarifverträge einer bestimmten Branche Bezug, handelt es sich dabei in der Regel um eine zeitdynamische Bezugnahme auf die entsprechenden Flächentarifverträge, die Haustarifverträge eines einzelnen Arbeitgebers nicht erfasst.

Hinweis des Senats:

Führende Entscheidung zu einer Parallelsache

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 533/17
3 Sa 607/17
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
11. Juli 2018

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. Juli 2018 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Eylert, den Richter am Bundesarbeitsgericht Creutzfeldt, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rinck sowie die ehrenamtlichen Richter Kiefer und Moschko für Recht erkannt:

- I. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 11. Oktober 2017 - 3 Sa 607/17 - aufgehoben.
- II. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Hamm vom 28. März 2017 - 1 Ca 1900/16 - abgeändert:
 1. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 632,00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 2. Dezember 2016 zu zahlen.
 2. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 158,00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 2. Januar 2017 zu zahlen.
 3. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 158,00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 2. März 2017 zu zahlen.
 4. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin ab dem 1. März 2017 nach der Gehaltsgruppe III Gehaltsstaffel c) „nach dem 5. Tätigkeitsjahr“ des Gehaltstarifvertrags für den Einzelhandel Nordrhein-Westfalen vom 18. August 2015 und vom 29. August 2017 zu vergüten.
- III. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Anwendbarkeit eines Tarifvertrags auf ihr Arbeitsverhältnis und in diesem Zusammenhang über Entgelt Differenzansprüche. 1

Die Klägerin, die Mitglied der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) ist, ist seit 1992 bei der Beklagten als Teamleiterin Food beschäftigt. 2

Im Arbeitsvertrag vom 11. Juli 2005 heißt es ua.:

3

„2. Auf das Arbeitsverhältnis finden die jeweils geltenden Tarifverträge des Einzelhandels und die Gesamtbetriebsvereinbarungen bzw. die Betriebsvereinbarungen in der jeweils gültigen Fassung Anwendung.

...

4. Die Mitarbeiterin erhält ein monatliches Bruttoentgelt in Höhe von EUR

| | | |
|---------------|--------------|--|
| Tarifentgelt: | 2.921,00 EUR | Tarifgruppe: G III c im 06 Berufs-/ Tätigkeitsjahr |
|---------------|--------------|--|

anrechenbare

| | |
|---------|-----------|
| Zulage: | 52,00 EUR |
|---------|-----------|

| | |
|-----------------|------------|
| Differenzzulage | 324,00 EUR |
|-----------------|------------|

(aus Sozialplan
vom 19.10.1999)

| | |
|---------|---------------|
| Gesamt: | 3.297,00 EUR“ |
|---------|---------------|

Die Beklagte war zunächst ordentliches Mitglied in Handelsverbänden, ua. im Handelsverband Nordrhein-Westfalen e.V.

4

Im Juni 2015 kündigte sie ihre Mitgliedschaften und ist seit dem 17. Juni 2015 Mitglied ohne Tarifbindung.

5

Am 18. August 2015 schloss der Handelsverband Nordrhein-Westfalen e.V. mit der Gewerkschaft ver.di einen Gehaltstarifvertrag für den Einzelhandel Nordrhein-Westfalen (GTV 2015). Am 29. August 2017 wurde ein Folgetarifvertrag (GTV 2017) abgeschlossen.

6

Mit Datum vom 29. Juli 2016 schlossen die M AG und die Beklagte auf der einen mit der Gewerkschaft ver.di auf der anderen Seite einen Zukunftstarifvertrag (Zukunfts-TV). Dort heißt es auszugsweise:

7

„§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt räumlich für alle Betriebe, Betriebsstätten und Verkaufsstellen des Unternehmens real,- in der Bundesrepublik Deutschland einschließlich der Verwaltungen und Läger. ...

§ 2

Anerkennung der Tarifverträge des Einzelhandels

(1) Alle gültigen (einschließlich nachwirkenden) regionalen Tarifverträge des Einzelhandels werden von real,- anerkannt. Diese Tarifverträge gelten dynamisch, also für den jeweiligen räumlichen Geltungsbereich in ihrer jeweiligen Fassung und mit ihrem jeweiligen Rechtsstatus.

(2) Ausnahmen von der Anerkennung nach Abs. 1 sind in diesem Tarifvertrag abschließend vereinbart.

(3) Werden Tarifverträge oder Teile von ihnen gekündigt, gelten sie auch zwischen den Parteien dieses Anerkennungstarifvertrages als gekündigt.

§ 3

Ausnahmen von der Geltung der Flächentarifverträge

(1) Die Parteien vereinbaren folgende Abweichungen von den Regelungen in den Flächentarifverträgen:

1. Die Tarifentgelterhöhungen werden für die Jahre 2015, 2016, 2017 nicht gezahlt.
2. Für die Kalenderjahre 2017 bis einschließlich 2019 werden die aus den tariflichen Bestimmungen entstehenden Ansprüche auf Zahlung von Urlaubsgeld befristet reduziert auf 40 %. Die Berechnung des Anspruchs erfolgt auf der Basis der jeweiligen Entgelttabellen der Flächentarifverträge.
3. Für die Kalenderjahre 2016 bis einschließlich 2018 werden die aus den tariflichen Bestimmungen entstehenden Ansprüche auf Zahlung einer tariflichen Sonderzuwendung (Weihnachtsgeld) befristet reduziert auf 40%; im Kalenderjahr 2019 wird die tarifliche Sonderzuwendung auf 70 % reduziert. Die Berechnung des Anspruchs erfolgt auf der Basis des individuell dem anspruchsberechtigten Arbeitnehmer zustehenden Tarifentgelts.

...“

Bis einschließlich Juli 2016 erhielt die Klägerin ein monatliches Bruttogehalt in Höhe von 3.635,00 Euro. Ab August 2016 zahlte die Beklagte monatlich nur noch 3.477,00 Euro brutto.

8

Mit ihrer Klage hat die Klägerin Entgelt Differenzansprüche geltend gemacht und die Feststellung begehrt, dass ihr ein Vergütungsanspruch entsprechend der „Tarifgruppe III im 7. Berufsjahr des Gehalts- und Lohnstarifvertrags Einzelhandel NRW“ zustehe. 9

Sie hat die Auffassung vertreten, die Beklagte sei nicht berechtigt gewesen, ihr Gehalt zu kürzen. Ihr Arbeitsvertrag enthalte eine dynamische Bezugnahme auf den GTV 2015 und den GTV 2017. Die Klausel verweise demgegenüber nicht auf den Zukunfts-TV und damit nicht auf die Regelungen, nach denen die Tarifierhöhungen der Jahre 2015, 2016 und 2017 nicht weitergegeben würden. Der Zukunfts-TV sei schon kein Tarifvertrag des Einzelhandels, weil er von nicht für den Einzelhandel zuständigen Tarifvertragsparteien abgeschlossen worden sei. Die Kürzung des Monatsentgelts mit Wirkung zum 1. August 2016 sei auch deshalb unwirksam, weil der Zukunfts-TV (unechte) Rückwirkung entfalte. Der Arbeitsvertrag enthalte gegenüber dem Zukunfts-TV günstigere Regelungen, so dass diese im Rahmen eines Günstigkeitsvergleichs denen des normativ geltenden Zukunfts-TV vorgingen. 10

Die Klägerin hat zuletzt - sinngemäß - beantragt, 11

1. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 632,00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 2. Dezember 2016 zu zahlen;
2. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 158,00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 2. Januar 2017 zu zahlen;
3. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 158,00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 2. März 2017 zu zahlen;
4. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin ab dem 1. März 2017 nach der Gehaltsgruppe III Gehaltsstaffel c) „nach dem 5. Tätigkeitsjahr“ des Gehaltstarifvertrags für den Einzelhandel Nordrhein-Westfalen vom 18. August 2015 und vom 29. August 2017 zu vergüten.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, der Feststellungsantrag sei bereits unzulässig. Es handele sich um einen Globalantrag, ein Rechtsschutzinteresse sei deshalb nicht gegeben. Im Übrigen fänden der GTV 2015 und GTV 2017 keine Anwendung. Da sie seit dem 17. Juni 2015 nicht mehr tarifgebundenes Mitglied im Arbeitgeberverband sei, gölten die - nach diesem Zeitpunkt abgeschlossenen - Gehaltstarifverträge für sie nicht mehr. Diese fänden auch nicht aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung. Die Bezugnahmeklausel erfasse auch den Zukunfts-TV als Tarifvertrag des Einzelhandels. Dazu gehörten auch die Haustarifverträge einzelner Arbeitgeber in der entsprechenden Branche. Eine Beschränkung auf Verbandstarifverträge sei der Klausel nicht zu entnehmen. 12

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter. 13

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision der Klägerin ist begründet. 14

I. Die Klage ist in Form der zuletzt gestellten Anträge zulässig. 15

1. Die Zahlungsanträge sind zulässig, insbesondere sind sie hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Der Feststellungsantrag ist in seiner zuletzt gestellten Form als allgemein übliche Eingruppierungsfeststellungsklage (zB BAG 28. Februar 2018 - 4 AZR 816/16 - Rn. 14 mwN) ebenfalls zulässig. 16

2. Der Zulässigkeit der Anträge stände es auch nicht entgegen, wenn der von der Beklagten in der Revision erbrachte Vortrag zuträfe, zum 8. Juni 2018 habe ein Betriebsübergang stattgefunden. Die Rechtskraft eines gegen den früheren Arbeitgeber ergehenden Urteils wirkt in entsprechender Anwendung der §§ 265, 325 Abs. 1 ZPO für und gegen den neuen Arbeitgeber, wenn der 17

Betriebsübergang - wie ggf. hier - nach Rechtshängigkeit erfolgt ist (vgl. nur BAG 19. November 2014 - 4 AZR 761/12 - Rn. 23 mwN, BAGE 150, 97).

- II. Die Klage hat auch in der Sache Erfolg. 18
1. Der Feststellungsantrag ist begründet. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden der GTV 2015 und der GTV 2017 aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme Anwendung. 19
- a) Zwar gelten der GTV 2015 und der GTV 2017 für das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG). Die Beklagte hat seit dem 17. Juni 2015 den Status eines Mitglieds ohne Tarifbindung. Sie ist deshalb an die im August 2015 und August 2017 abgeschlossenen Tarifverträge nicht mehr gebunden. 20
- b) Der GTV 2015 und der GTV 2017 finden aber aufgrund der arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung. Entgegen der Auffassung der Beklagten erfasst diese nicht den Zukunfts-TV, dh. den Haustarifvertrag der Beklagten. Das ergibt die Auslegung des Arbeitsvertrags (zu den Maßstäben der Auslegung einer Allgemeinen Geschäftsbedingung vgl. BAG 19. Mai 2010 - 4 AZR 796/08 - Rn. 15, BAGE 134, 283). 21
- aa) Hierfür spricht schon der Wortlaut von Ziff. 2 des Arbeitsvertrags, der auf die „jeweils geltenden Tarifverträge des Einzelhandels“ verweist. 22
- (1) Die Klausel stellt eine - zeitdynamische - Bezugnahme auf die Tarifverträge einer bestimmten Branche, dh. eines bestimmten Wirtschaftszweigs, dar. Da eine Branche regelmäßig eine Vielzahl von Unternehmen umfasst, ist unter einem Branchentarifvertrag üblicherweise ein Flächentarifvertrag zu verstehen. So findet sich beispielsweise im Tarifregister Nordrhein-Westfalen unter „Arten der Tarifverträge“ als Definition des Begriffs Branchen-/Flächentarifverträge die Formulierung: „Flächentarifverträge sind solche Tarifverträge, bei denen zwischen den Tarifparteien vereinbart wurde, dass der Tarifvertrag für ganze Branchen und bestimmte regionale Bereiche - z.B. für ganz Nordrhein-Westfalen - gelten soll“. Danach ist ein Verweis auf die Tarifverträge einer bestimmten 23

Branche als Verweis auf die jeweiligen Flächentarifverträge zu verstehen. Ob von der Bezugnahmeklausel ggf. auch ein firmenbezogener Verbandstarifvertrag erfasst wäre (vgl. BAG 11. Oktober 2006 - 4 AZR 486/05 - Rn. 16 ff., BAGE 119, 374), bedarf im Streitfall keiner Entscheidung.

(2) Da es im Einzelhandel keine bundesweiten Tarifverträge gibt und sich der Arbeitsort der Klägerin in Nordrhein-Westfalen befindet, bezieht sich die Klausel auf die Flächentarifverträge für den Einzelhandel im Land Nordrhein-Westfalen. Solche sind, soweit ersichtlich, nur zwischen dem Handelsverband Nordrhein-Westfalen e.V. und der Gewerkschaft ver.di geschlossen worden. Danach umfasst die arbeitsvertragliche Bezugnahmeklausel den GTV 2015 und den GTV 2017. 24

(3) Dafür, dass auch die Beklagte selbst den Begriff der „Tarifverträge des Einzelhandels“ als Bezugnahme auf die Flächentarifverträge versteht und den Zukunfts-TV nicht als deren Bestandteil ansieht, spricht auch, dass in §§ 2 und 3 Zukunfts-TV dessen eigenständige Bestimmungen gerade von denen der „Tarifverträge des Einzelhandels“ ausdrücklich abgegrenzt werden. Etwas anderes ergibt sich nicht aus dem zusätzlichen Verweis auf die „regionalen“ Tarifverträge. Dem Zusatz kommt in diesem Zusammenhang erkennbar nur die Funktion einer Konkretisierung auf den nach seinem räumlichen Geltungsbereich einschlägigen Tarifvertrag zu. 25

bb) Der Arbeitsvertrag enthält auch ansonsten keine Anhaltspunkte dafür, dass die Bezugnahmeklausel auch Haustarifverträge eines einzelnen Arbeitgebers erfassen sollte. 26

(1) Entgegen der Auffassung der Beklagten lässt der Verweis auf die „Gesamtbetriebsvereinbarungen bzw. die Betriebsvereinbarungen“ keinen Rückschluss auf den Willen der Parteien betreffend die in Bezug genommenen Tarifverträge zu. Die arbeitsvertragliche „Bezugnahme“ auf Tarifverträge einerseits und Betriebsvereinbarungen andererseits betrifft unterschiedliche Normenwerke mit grundlegend unterschiedlichen Wirkungen. Während Betriebsvereinbarungen „automatisch“ normativ auf das Arbeitsverhältnis einwirken (§ 77 Abs. 4 27

BetrVG), gelten Tarifverträge grundsätzlich nur dann unmittelbar und zwingend, wenn die Arbeitsvertragsparteien - kongruent - tarifgebunden sind. Unabhängig davon kann ein Tarifvertrag auch im Wege einer arbeitsvertraglichen Bezugnahme Klausel zur Anwendung gebracht werden, wobei die Frage der Gewerkschaftszugehörigkeit des jeweiligen Arbeitnehmers dann strukturell keine Rolle spielt (*BAG 22. April 2009 - 4 AZR 100/08 - Rn. 38, BAGE 130, 237*). Diese Vereinbarung unterliegt - vorbehaltlich einer Kontrolle nach §§ 305 ff. BGB - der Vertragsfreiheit der Parteien. Deshalb können insbesondere auch fachlich und räumlich nicht einschlägige (*BAG 14. Dezember 2011 - 4 AZR 26/10 - Rn. 43; 22. Januar 2002 - 9 AZR 601/00 - zu A I 2 a der Gründe, BAGE 100, 189*) oder sogar unwirksame (*BAG 30. August 2017 - 4 AZR 443/15 - Rn. 15 mwN, BAGE 160, 106*) Tarifverträge in Bezug genommen werden. Eine solche arbeitsvertragliche Bezugnahme auf Tarifverträge hat konstitutive Wirkung (*ausf. BAG 22. April 2009 - 4 AZR 100/08 - Rn. 38 mwN, aaO*), während einem Hinweis auf die Geltung von Betriebsvereinbarungen wegen der gesetzlichen Geltungsanordnung in § 77 Abs. 4 *BetrVG* regelmäßig nur deklaratorischer Charakter zukommt (*zB BAG 13. März 2012 - 1 AZR 659/10 - Rn. 15 mwN; 12. März 2008 - 10 AZR 256/07 - Rn. 24*). Dem Umstand, dass die Arbeitsvertragsparteien die - räumlich einschlägigen - Betriebsvereinbarungen und Gesamtbetriebsvereinbarungen in Bezug genommen haben, kommt deshalb für die Auslegung der Bezugnahme auf die Tarifverträge keine Bedeutung zu. Soweit vereinzelt Entscheidungen des Senats (*BAG 23. Januar 2008 - 4 AZR 602/06 - Rn. 24; 23. März 2005 - 4 AZR 203/04 - zu I 1 b bb (2) (a) der Gründe, BAGE 114, 186*) Gegenteiliges zu entnehmen sein sollte, hält der Senat daran nicht fest.

(2) Die Entwicklungen im Unternehmen und im Einzelhandel können entgegen der Auffassung der Revision nicht zur Auslegung der Bezugnahme Klausel herangezogen werden. Sie haben in deren Wortlaut keinen Niederschlag gefunden. 28

2. Die Zahlungsanträge sind ebenfalls begründet. Die Klägerin hat nach Durchführung des sog. Günstigkeitsvergleichs (§ 4 Abs. 3 *TVG*) Anspruch auf das von ihr geltend gemachte weitere Arbeitsentgelt einschließlich der Zinsen. 29

a) Für das Arbeitsverhältnis der Parteien gilt zwar der Zukunfts-TV aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit. Zugleich finden der GTV 2015 und der GTV 2017 aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme auf das Arbeitsverhältnis Anwendung. Eine Kollision zwischen den kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit für das Arbeitsverhältnis der Parteien normativ geltenden und den aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme anwendbaren Tarifvorschriften ist nach dem Günstigkeitsprinzip (§ 4 Abs. 3 TVG) zu lösen (*BAG 15. April 2015 - 4 AZR 587/13 - Rn. 27, BAGE 151, 221*). Hiernach treten unmittelbar und zwingend geltende Tarifbestimmungen hinter einzelvertraglichen Vereinbarungen mit für den Arbeitnehmer günstigeren Bedingungen zurück. Ob ein Arbeitsvertrag abweichende günstigere Regelungen gegenüber dem Tarifvertrag enthält, ergibt sich aus einem Vergleich zwischen der tarifvertraglichen und der arbeitsvertraglichen Regelung (sog. Günstigkeitsvergleich). Zu vergleichen sind dabei die durch Auslegung zu ermittelnden Teilkomplexe der unterschiedlichen Regelungen, die in einem inneren Zusammenhang stehen (*sog. Sachgruppenvergleich, sh. nur BAG 15. April 2015 - 4 AZR 587/13 - Rn. 27 f., aaO; 30. März 2004 - 1 AZR 85/03 - zu II 4 b bb der Gründe mwN*). Für die Durchführung eines Günstigkeitsvergleichs sind die abstrakten Regelungen maßgebend, nicht das Ergebnis ihrer Anwendung im Einzelfall. Hängt es von den Umständen des Einzelfalls ab, ob die betreffende Regelung günstiger ist oder nicht (sog. ambivalente Regelung), ist keine „Günstigkeit“ iSv. § 4 Abs. 3 TVG gegeben (*sh. nur BAG 15. April 2015 - 4 AZR 587/13 - Rn. 29 mwN, aaO*).

30

b) Danach ist der Günstigkeitsvergleich im Streitfall bezogen auf die Sachgruppe „Arbeitszeit und Arbeitsentgelt“ durchzuführen, da die Dauer der vom Arbeitnehmer zu erbringenden Arbeitsleistung und das ihm dafür zustehende Arbeitsentgelt als Teile der arbeitsvertraglichen Hauptleistungspflichten in einem engen, inneren sachlichen Zusammenhang stehen (*vgl. BAG 15. April 2015 - 4 AZR 587/13 - Rn. 35, BAGE 151, 221; 12. Dezember 2012 - 4 AZR 328/11 - Rn. 46*). In dieser Sachgruppe sind die tariflichen Regelungen des GTV 2015 und des GTV 2017 günstiger als die des Zukunfts-TV. Nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Zukunfts-TV werden - bei gleichbleibender Arbeitszeit - die Tarifentgelterhöhungen für die Jahre 2015, 2016 und 2017 nicht gezahlt. Damit ist

31

das Arbeitsentgelt für diese Jahre nach dem Haustarifvertrag der Beklagten niedriger als nach den arbeitsvertraglich in Bezug genommenen Gehaltstarifverträgen. Als iSv. § 4 Abs. 3 TVG günstigere Tarifverträge verdrängen sie in diesem Punkt den normativ geltenden Zukunfts-TV.

- c) Die Höhe der von der Klägerin geltend gemachten Entgeltdifferenzbeträge entspricht den tarifvertraglichen Regelungen und steht im Übrigen zwischen den Parteien auch nicht im Streit. 32
- d) Der Zinsanspruch ergibt sich aus § 288 iVm. § 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB. 33
- III. Die Beklagte hat gem. § 91 Abs. 1 ZPO die Kosten des Rechtsstreits zu tragen. 34

Eylert

Creutzfeldt

Rinck

Kiefer

Moschko