

Bundesarbeitsgericht
Sechster Senat

Urteil vom 17. November 2016
- 6 AZR 620/15 -
ECLI:DE:BAG:2016:171116.U.6AZR620.15.0

I. Arbeitsgericht Hannover

Urteil vom 7. Oktober 2014
- 7 Ca 144/14 Ö -

II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Urteil vom 3. September 2015
- 7 Sa 1513/14 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Härtefallregelung nach dem TV UmBw

Bestimmungen:

Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr (TV UmBw) vom 18. Juli 2001 idF des Änderungstarifvertrags Nr. 3 vom 10. Dezember 2010 §§ 3, 11 Abs. 1 Satz 1

Hinweis des Senats:

Teilweise Parallelentscheidung zu führender Sache - 6 AZR 462/15 -

BUNDEARBEITSGERICHT



6 AZR 620/15

7 Sa 1513/14

Landesarbeitsgericht

Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

17. November 2016

URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. November 2016 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Fischermeier, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge, den Richter am Bundesarbeitsgericht Krumbiegel sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Jerchel und Kammann für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 3. September 2015 - 7 Sa 1513/14 - wird als unzulässig verworfen, soweit sie sich gegen die Abweisung des zweitinstanzlich gestellten Antrags zur Feststellung der Unwirksamkeit der Versetzung vom 20. März 2014 zum 1. April 2014 auf den Dienstposten mit der Objekt-ID 7 richtet.
2. Im Übrigen wird die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 3. September 2015 - 7 Sa 1513/14 - zurückgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über das Zustandekommen einer Härtefallregelung nach § 11 des Tarifvertrags über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr (TV UmBw) vom 18. Juli 2001 idF des Änderungstarifvertrags Nr. 3 vom 10. Dezember 2010 sowie über die Wirksamkeit einer Versetzung. 1

Der am 8. Februar 1958 geborene Kläger ist schwerbehindert und seit 1981 bei der beklagten Bundesrepublik als Angestellter in der Zivilverwaltung der Bundeswehr beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet nach Feststellung des Landesarbeitsgerichts der TV UmBw aufgrund vertraglicher Inbezugnahme Anwendung. 2

Im Jahr 2012 war der Kläger im Kreiswehrrersatzamt H auf einem nach der Entgeltgruppe 5 TVöD bewerteten Dienstposten eingesetzt. Dieses Amt wurde zum 30. November 2012 aufgelöst. Bereits mit Schreiben vom 7. März 2012 hatte der Kläger der Beklagten sein Interesse am Abschluss einer Härtefallregelung nach § 11 TV UmBw bekundet. 3

Der TV UmBw enthält insoweit folgende relevante Regelungen:

4

„Präambel

¹Die Tarifvertragsparteien bekräftigen ihre Absicht, die mit dem erforderlichen Umstrukturierungsprozess verbundenen personellen Maßnahmen sozial ausgewogen auszugestalten. ...

³Die Tarifvertragsparteien sehen in den Kooperationsvorhaben zugleich die Möglichkeit der Arbeitsplatzsicherung.

⁴Sie weisen darauf hin, dass der Wechsel in andere Bereiche auch zusätzliche Chancen bieten kann.

... ⁶Auch die Belange von Jugendlichen, die nach erfolgreicher Berufsausbildung in der Bundeswehr für eine Übernahme in das Berufsleben anstehen, sollen gebührende Berücksichtigung finden. ⁷Die Tarifvertragsparteien erkennen ferner die besondere Bedeutung der beruflichen Förderung und Integration schwerbehinderter Beschäftigter an.

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Abschnitt I dieses Tarifvertrages gilt für die im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg) beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nachfolgend Beschäftigte), die unter den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) fallen und deren Arbeitsplätze in der Zeit vom 1. Juni 2001 bis zum 31. Dezember 2017 durch Auflösung oder Verkleinerung von Dienststellen oder durch eine wesentliche Änderung des Aufbaus oder der Aufgaben einer Dienststelle einschließlich damit verbundener Umgliederung oder Verlegung auf Grund der Neuausrichtung der Bundeswehr wegfallen.

...

Abschnitt I

§ 3

Arbeitsplatzsicherung

- (1) Betriebsbedingte Beendigungskündigungen auf Grund von Maßnahmen im Sinne des § 1 Abs. 1 sind für die Laufzeit dieses Tarifvertrages ausgeschlossen.
- (2) ¹Soweit der Wegfall von Arbeitsplätzen nicht im Rahmen der normalen Fluktuation aufgefangen werden kann, ist der Arbeitgeber nach Maßgabe der fol-

genden Kriterien zur Arbeitsplatzsicherung verpflichtet. ²Die/der Beschäftigte kann eine Abweichung von der Reihenfolge nach den Absätzen 4 bis 7 verlangen.

- (3) Die Arbeitsplatzsicherung umfasst erforderlichenfalls eine Qualifizierung des/der Beschäftigten nach § 4.
- (4) ¹In erster Linie ist der/dem Beschäftigten ein mindestens gleichwertiger Arbeitsplatz im Bundesdienst zu sichern. ...
- (5) ¹Kann der/dem Beschäftigten kein gleichwertiger Arbeitsplatz nach Absatz 4 gesichert werden, hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob ihr/ihm bei einer anderen Dienststelle im Bundesdienst ein anderer Arbeitsplatz angeboten werden kann. ...
- (6) Kann der/dem Beschäftigten kein Arbeitsplatz im Bundesdienst gesichert werden, hat sich der Arbeitgeber um einen anderen nach Möglichkeit gleichwertigen Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes an demselben Ort oder in dessen Einzugsgebiet - auf Wunsch der/des Beschäftigten auch an einem anderen Ort - zu bemühen.
- (7) Kann der/dem Beschäftigten kein Arbeitsplatz im Sinne der vorstehenden Absätze angeboten werden, unterstützt der Arbeitgeber die Beschäftigte/den Beschäftigten bei der Suche nach einem anderen Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes (Anhang) vorzugsweise an demselben Ort oder in dessen Einzugsgebiet.
- (8) Die/der Beschäftigte ist verpflichtet, einen ihr/ihm nach den vorstehenden Absätzen angebotenen sowie einen gegenüber ihrer/seiner ausgeübten Tätigkeit höherwertigen Arbeitsplatz anzunehmen, es sei denn, dass ihr/ihm die Annahme nach seinen Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise nicht zugemutet werden kann.

...

§ 11

Härtefallregelung

- (1) ¹Kann einer/einem Beschäftigten im Sinne des § 1 Abs. 1, die/der im Zeitpunkt des Wegfalls des Arbeitsplatzes
 - a) das 55. Lebensjahr vollendet hat, frühestens zehn Jahre vor Erreichen des Kalendermonats,

für den die/der Beschäftigte eine abschlagsfreie Rente wegen Alters in Anspruch nehmen kann, und

- b) eine Beschäftigungszeit beim Arbeitgeber Bund (§ 34 Absatz 3 Satz 1 und 2 TVöD) von mindestens 15 Jahren zurückgelegt hat,

kein Arbeitsplatz nach § 3 angeboten werden und kann im Hinblick auf den Zeitpunkt des Wegfalls des Arbeitsplatzes keine Altersteilzeitarbeit nach dem Tarifvertrag zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte vereinbart werden, kann im Rahmen der hierfür festzulegenden Höchstzahl in gegenseitigem Einvernehmen ein Verzicht auf die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung (Ruhensregelung) vereinbart werden. ²Die/der Beschäftigte erhält statt des Entgelts eine monatliche Ausgleichszahlung. ³Dies gilt nicht, wenn sie/er einen Arbeitsplatz entgegen § 3 Abs. 8 abgelehnt hat oder der Arbeitgeber zu einer nicht betriebsbedingten Kündigung berechtigt wäre.

- (2) ¹Die Ausgleichszahlung wird in Höhe des um 20 v. H. verminderten Einkommens gezahlt. ...

...

- (9) Der Anspruch auf die Ausgleichszahlung entfällt ferner,

...

- c) wenn der/dem Beschäftigten ein zumutbarer Arbeitsplatz im Sinne des § 3 Abs. 4 Satz 3 Buchst. a angeboten wird (Reaktivierung).“

Die Beklagte übermittelte dem Kläger auf sein Schreiben vom 7. März 2012 ua. eine „Berechnung Ausgleichszahlung nach § 11 TV UmBw (nur für Beratungszwecke)“. Dieser Berechnung war das Formblatt „Hinweise zur Aushängung der vorläufigen Berechnung des Einkommens bei Inanspruchnahme der Härtefallregelung nach § 11 TV UmBw zum 01.03.2013“ beigelegt, das mit den Worten schloss:

„Ich hoffe, dass diese zusätzlichen Informationen dazu beitragen, Ihnen die Entscheidung zur Inanspruchnahme der Härtefallregelung zu erleichtern.“

5

Am 31. Oktober 2012 fand ein Personalgespräch statt, an dem neben dem Kläger auch der Leiter des Personalwesens für den einfachen und mittleren Dienst der Zivilangestellten, ROAR D, teilnahm. Aus der vom Kläger unterzeichneten Niederschrift über dieses Gespräch ergibt sich, dass der Kläger ab dem 1. Dezember 2012 ohne Auswirkungen auf die Entgeltzahlung außerhalb von Dienstposten unter Beibehaltung der bisherigen Tätigkeit weiter beschäftigt werden sollte. 6

Ab dem 1. Dezember 2012 führten die ehemaligen Kreiswehrrersatzämter die verbliebenen Aufgaben als Außenstellen der Nachfolgeorganisation, des sog. KarriereCenters H, aus. Diese Außenstellen wurden sodann im Laufe der Jahre 2013 und 2014 aufgelöst und die Aufgaben an das KarriereCenter H weitergegeben. In diesem Zusammenhang wurde auch der Kläger bis zum 31. März 2014 mit Rest- und Übergangsarbeiten betraut, wobei er entsprechend der Niederschrift über das Personalgespräch vom 31. Oktober 2012 außerhalb von Dienstposten eingesetzt war. 7

Die Beklagte versetzte den Kläger mit Wirkung zum 1. April 2014 auf einen nach der Entgeltgruppe 5 TVöD bewerteten Dienstposten als Bürosachbearbeiter in das Bundeswehr-Dienstleistungszentrum in H. 8

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, zwischen den Parteien sei eine Härtefallregelung iSd. § 11 TV UmBw vereinbart worden. Die Korrespondenz mit der Beklagten im Anschluss an das Schreiben vom 7. März 2012, mit dem der Kläger sein Interesse an einer Härtefallregelung bekundet habe, habe er nur dahin verstehen können, dass die Beklagte alles dafür getan habe, um ihn im Rahmen der Härtefallregelung ausscheiden zu lassen. Diese Einschätzung sei durch das Personalgespräch am 31. Oktober 2012 bestätigt worden. Dort habe Herr D dem Kläger geraten, sich auf keinen Dienstposten setzen zu lassen. Weiter habe er gesagt: „Wir wollen übereinstimmend mit Ihnen, dass Sie ausscheiden. Nur der genaue Zeitpunkt steht noch nicht fest. Sie werden insofern noch mit Arbeiten außerhalb von Dienstposten zur Restabwicklung beschäftigt“. 9

Jedenfalls habe der Kläger einen Anspruch auf Abschluss einer Härtefallregelung. Die Beklagte habe ihm im Zeitpunkt des Wegfalls seines Arbeitsplatzes am 30. November 2012 keinen gleichwertigen Arbeitsplatz angeboten. Er sei anderthalb Jahre außerhalb von Dienstposten beschäftigt worden. Die persönlichen Voraussetzungen für den Abschluss einer Härtefallregelung habe er erfüllt. Das Ermessen der Beklagten für den Abschluss der Härtefallregelung sei deshalb auf null reduziert gewesen. 10

Die zum 1. April 2014 erfolgte Versetzung sei unwirksam. Insoweit hat der Kläger erstinstanzlich vorgetragen, die Beklagte habe nach Abschluss der Härtefallregelung nicht mehr über seine Arbeitsleistung verfügen können. Zudem sei die Schwerbehindertenvertretung nicht ordnungsgemäß beteiligt worden. 11

Der Kläger beantragt zuletzt 12

1. festzustellen, dass zwischen den Parteien eine Härtefallregelung nach § 11 TV UmBw abgeschlossen worden ist, wonach dem Kläger monatlich mindestens 1.577,51 Euro netto unter Berücksichtigung eines Zahlungs-Bruttos von mindestens 2.223,22 Euro ohne Gegenleistung des Klägers mit Wirkung ab Rechtskraft zu zahlen sind;
2. hilfsweise
die Beklagte zu verurteilen, das Angebot des Klägers auf Abschluss einer Härtefallregelung gemäß § 11 TV UmBw anzunehmen, wodurch ein Verzicht auf die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung des Klägers vereinbart wird und wonach die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger mit Wirkung ab Rechtskraft monatlich mindestens 1.577,51 Euro netto unter Berücksichtigung eines Zahlungs-Bruttos von mindestens 2.223,22 Euro zu zahlen;
3. festzustellen, dass die Versetzung des Klägers mit Schreiben der Beklagten vom 20. März 2014 zum 1. April 2014 auf den Dienstposten mit der Objekt-ID 7 beim Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr H, unwirksam ist.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags vorgetragen, eine Härtefallregelung sei nicht vereinbart worden. Es fehle bereits an 13

der dafür erforderlichen, arbeitsvertraglich vereinbarten Schriftform. Auch lägen keine übereinstimmenden Willenserklärungen vor. Den von der Beklagten übersandten Unterlagen lasse sich kein Rechtsbindungswille entnehmen. Es bestehe auch kein Anspruch auf den Abschluss einer Härtefallregelung. Dieser stehe in ihrem Ermessen. Zudem lägen die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 11 Abs. 1 TV UmBw nicht vor. Sie habe dem Kläger zum 1. April 2014 und damit rechtzeitig einen gleichwertigen Arbeitsplatz angeboten.

Die Versetzung des Klägers sei wirksam. Sie habe die Schwerbehinder- 14
tenvertretung ordnungsgemäß beteiligt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht 15
hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Es hat angenommen, die Berufung sei unzulässig, soweit sie sich gegen die Wirksamkeit der Versetzung richte. Es fehle an der erforderlichen Auseinandersetzung mit dem erstinstanzlichen Urteil. Im Übrigen sei die Berufung unbegründet. Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine Klageziele weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unzulässig, soweit sie sich dagegen richtet, dass das 16
Landesarbeitsgericht die Berufung hinsichtlich der Abweisung der gegen die Versetzung gerichteten Klage als unzulässig angesehen hat. Im Übrigen ist sie unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht die Berufung des Klägers gegen die Abweisung der auf eine Härtefallregelung nach § 11 TV UmBw zielenden Anträge durch das Arbeitsgericht zurückgewiesen. Aus einer etwaig geschlossenen Härtefallregelung kann der Kläger aufgrund der wirksamen Versetzung auf den Dienstposten Objekt-ID 7 keine Ansprüche mehr herleiten. Die Beklagte ist auch nicht verpflichtet, das Angebot des Klägers auf Abschluss einer Härtefallregelung nach § 11 TV UmBw anzunehmen.

- I. Die Revision ist unzulässig, soweit sie sich gegen die Wirksamkeit der Versetzung des Klägers auf den Dienstposten mit der Objekt-ID 7 richtet. Zur ordnungsgemäßen Begründung der Revision müssen gemäß § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO die Revisionsgründe angegeben werden. Die Revisionsbegründung muss die Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts so aufzeigen, dass Gegenstand und Richtung des Revisionsangriffs erkennbar sind. Daher muss die Revisionsbegründung eine Auseinandersetzung mit den tragenden Gründen des angefochtenen Urteils enthalten (*BAG 4. August 2016 - 6 AZR 129/15 - Rn. 18*). Diesen Anforderungen genügt die Revision nicht. Mit der Argumentation des Landesarbeitsgerichts, die Berufung sei hinsichtlich der Abweisung der gegen die Versetzung gerichteten Klage unzulässig, setzt sich die Revision auch nicht andeutungsweise auseinander. Sie beschränkt sich auf die Wiederholung ihrer Rechtsansicht, die Versetzung sei unwirksam, weil die Beklagte mit dem Kläger eine Härtefallregelung abschließen müsse und deshalb den Kläger nicht mehr habe versetzen dürfen. Das zeigt, dass sie die Würdigung des Landesarbeitsgerichts nicht zur Kenntnis genommen hat. 17
- II. Ob zwischen den Parteien eine Härtefallregelung zustande gekommen war, kann aufgrund der Rechtskraft des Urteilsausspruchs zur Wirksamkeit der mit Wirkung zum 1. April 2014 erfolgten Versetzung des Klägers auf den Arbeitsplatz mit der Objekt-ID 7 dahinstehen. 18
1. Der zuletzt in der Revisionsinstanz gestellte Antrag zu 1. genügt noch den Anforderungen, die § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO an die Bestimmtheit stellt (*dazu BAG 23. Februar 2016 - 9 AZR 226/15 - Rn. 15*). 19
- a) Der Kläger hat in den Tatsacheninstanzen die Feststellung begehrt, dass eine Härtefallregelung mit Wirkung zum 1. April 2014 abgeschlossen worden ist. Mit seiner Revision strebt er dagegen nur noch die Feststellung an, dass eine solche Regelung zustande gekommen ist und ab Rechtskraft der revisionsgerichtlichen Entscheidung Zahlungen daraus erfolgen sollen. Der Vertrag soll zwar in der Vergangenheit geschlossen worden sein, aber ausschließ- 20

lich Wirkung für die Zukunft entfalten. Der Kläger hat damit unter quantitativer Änderung seiner Forderung die Revision beschränkt.

b) Auch der nunmehr gestellte Antrag benennt allerdings keinen Zeitpunkt, in dem nach Auffassung des Klägers die Härtefallregelung abgeschlossen worden sein soll. Der Revision lässt sich aber entnehmen, dass der Kläger der Auffassung ist, er habe mit seinem Schreiben vom 7. März 2012 ein Angebot abgegeben, das die Beklagte durch Übersendung der dem Schreiben vom 16. März bzw. 11. Juli 2012 beigefügten Unterlagen angenommen habe. Das sei im Personalgespräch vom 31. Oktober 2012 bestätigt worden. So hat bereits das Landesarbeitsgericht das Begehren des Klägers verstanden. Es hat unter II 1 ausschließlich geprüft, ob in dem Schreiben des Klägers vom 7. März 2012 ein Angebot liege und ob jedenfalls in dem Personalgespräch vom 31. Oktober 2012 eine verbindliche Härtefallregelung getroffen worden sei. Insoweit erhebt die Revision keine Rügen. In dieser Auslegung ist der Antrag hinreichend bestimmt. 21

2. Der Antrag ist jedoch unbegründet. 22

a) Auf die im Schriftsatz des Klägers vom 2. August 2016 aufgeworfene Frage, in welcher denklögischen Folge die Anträge auf Feststellung des Abschlusses einer Härtefallregelung und der Unwirksamkeit der Versetzung des Klägers mit Wirkung zum 1. April 2014 zu prüfen wären, kommt es für die Entscheidung nicht an. Aufgrund des Umstands, dass der Urteilsausspruch des Landesarbeitsgerichts zur Versetzung rechtskräftig geworden ist, steht nämlich fest, dass der Kläger seit dem 1. April 2014 auf einem Arbeitsplatz tätig ist und seine Versetzung auf diesen Arbeitsplatz wirksam ist. Gesichtspunkte, die dafür sprechen, dass dieser Arbeitsplatz kein gleichwertiger Arbeitsplatz iSd. § 3 TV UmBw ist, trägt die Revision nicht vor. Im Gegenteil räumt sie auf S. 19 der Begründung ausdrücklich ein, dass der im April 2014 angebotene Arbeitsplatz gleichwertig ist. Er befindet sich zudem ebenfalls in H und in einer Dienststelle des BMVg. Die Beklagte hätte deshalb selbst dann, wenn zunächst eine Härtefallregelung vereinbart worden wäre, den Kläger zum 1. April 2014 nach § 11 Abs. 9 Buchst. c TV UmBw reaktiviert. Es steht rechtskräftig fest, dass die Ver- 23

setzung auf den Arbeitsplatz Objekt-ID 7 und damit die Reaktivierung wirksam ist. Der Anspruch auf eine Ausgleichszahlung wäre darum spätestens seit dem 1. April 2014 (wieder) entfallen, so dass der allein zur Entscheidung des Senats gestellte zukunftsbezogene Anspruch, aufgrund einer vor dem 1. April 2014 vereinbarten Härtefallregelung ab dem 17. November 2016 Ausgleichszahlungen nach § 11 Abs. 2 TV UmBw zu erbringen, nicht besteht.

b) Unabhängig davon wäre der Abschluss einer Härtefallregelung im Jahr 2012 übertariflich gewesen, weil der Kläger erst am 8. Februar 2013 das 55. Lebensjahr vollendet hat. Die Revision legt die erforderlichen Anhaltspunkte dafür, dass sich die Beklagte ungeachtet der für Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes geltenden Vermutung des Normvollzugs (*dazu BAG 17. November 2016 - 6 AZR 462/15 - Rn. 37*) übertariflich binden wollte, nicht dar. 24

III. Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerfrei angenommen, dass auch kein Anspruch des Klägers auf Abschluss einer Härtefallregelung besteht. Aufgrund der tariflichen Ausgestaltung des § 11 TV UmBw kann die Beklagte nicht gezwungen werden, gegen ihren Willen eine Härtefallregelung abzuschließen. Zudem lagen zu keinem Zeitpunkt die tariflichen Voraussetzungen für den Abschluss einer Härtefallregelung vor. Insoweit nimmt der Senat auf seine Ausführungen in der Entscheidung vom 17. November 2016 - 6 AZR 462/15 - (*dort Rn. 24 ff., Rn. 17 ff.*) Bezug und verweist zur Vermeidung von Wiederholungen darauf. Von einem Willen der Beklagten, sich übertariflich durch eine verbindliche Zusage oder einen Vorvertrag zum Abschluss einer Härtefallregelung zu verpflichten, wäre deshalb nur bei Vorliegen besonderer Anhaltspunkte auszugehen. Derartige Anhaltspunkte sind von der Revision nicht dargelegt. Sie behauptet einen derartigen Bindungswillen nicht einmal. 25

IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

26

Fischermeier

Spelge

Krumbiegel

Jerchel

Kammann