

# BUNDEARBEITSGERICHT



9 AZR 550/12  
16 Sa 322/10  
Landesarbeitsgericht  
Hamm

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
8. April 2014

## URTEIL

Jatz, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin, Anschlussberufungsbeklagte und  
Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte, Anschlussberufungsklägerin und  
Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. April 2014 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeits-

gericht Dr. Brühler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer und Klose sowie die ehrenamtlichen Richter Preuß und Dr. Starke für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 29. März 2012 - 16 Sa 322/10 - teilweise aufgehoben.
2. Die Anschlussberufung der Klägerin wird insgesamt zurückgewiesen. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Herne vom 21. Januar 2010 - 4 Ca 955/09 - teilweise abgeändert.

Die Klage wird insgesamt abgewiesen.

3. Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten noch über Urlaubsabgeltung und zusätzliche Urlaubsvergütung (Urlaubsgeld) für die Jahre 2007 und 2008. 1

Die Klägerin war vom 14. März 1984 bis zum 10. Dezember 2008 bei der Beklagten als Monteurin beschäftigt. Sie bezog zuletzt ein monatliches Grundentgelt in Höhe von 1.674,61 Euro brutto, welches sich durch regelmäßige Entgeltbestandteile um durchschnittlich 30,92 Euro pro Tag erhöhte. Kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit richtete sich das Arbeitsverhältnis ua. nach den Vorschriften des „Einheitlichen Manteltarifvertrags“ für die Metall- und Elektroindustrie in Nordrhein-Westfalen vom 18. Dezember 2003 (EMTV). In diesem heißt es zum Urlaub und zum Arbeitsentgelt ua.: 2

#### **„§ 11**

#### **Grundsätze der Urlaubsgewährung**

1. Beschäftigte/Auszubildende haben nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

Der Urlaubsanspruch erlischt drei Monate nach Ablauf des Kalenderjahres, es sei denn, dass er erfolglos geltend gemacht wurde oder dass Urlaub aus betrieblichen Gründen nicht genommen werden konnte.

Konnte der Urlaub wegen Krankheit nicht genommen werden, erlischt der Urlaubsanspruch zwölf Monate nach Ablauf des Zeitraums nach Abs. 2.

...

3. Eine Abgeltung des Urlaubsanspruchs ist nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses/Ausbildungsverhältnisses zulässig.

Die Urlaubsabgeltung entfällt ausnahmsweise, wenn der/die Beschäftigte durch eigenes schwerwiegendes Verschulden aus einem Grund entlassen worden ist, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt, oder das Arbeitsverhältnis unberechtigt vorzeitig gelöst hat und in diesen Fällen eine grobe Verletzung der Treupflicht aus dem Arbeitsverhältnis vorliegt.

Die hiernach verwirkte Urlaubsvergütung ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat einer betrieblichen Unterstützungseinrichtung zuzuführen oder sonst zugunsten der Beschäftigten zu verwenden. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Zuführung oder Verwendung ist nach § 24 zu verfahren.

...

### **§ 13**

#### **Urlaubsdauer**

1. Der Urlaub beträgt für Beschäftigte/Auszubildende 30 Arbeitstage/Ausbildungstage bei einer Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf fünf Tage/Woche.

...

### **§ 14**

#### **Urlaubsvergütung**

1. Den Beschäftigten und Auszubildenden wird während des Urlaubs das regelmäßige Arbeitsentgelt/die regelmäßige Ausbildungsvergütung weitergezahlt (berechnet nach § 16).

Sie erhalten darüber hinaus eine zusätzliche Urlaubsvergütung, die bei 30 Urlaubstagen gemäß § 13 Nr. 1 je Urlaubstag 2,4 % des monatlichen regelmäßigen Arbeitsentgelts/der regelmäßigen Ausbil-

dungsvergütung ausmacht. In den Fällen des § 13 Nr. 4 ist der Prozentsatz wertgleich anzupassen.

Berechnungsgrundlage der zusätzlichen Urlaubsvergütung sind die festen Entgeltbestandteile des laufenden Monats zuzüglich des Monatsdurchschnitts der gemäß § 16 Nr. 1 zu berücksichtigenden variablen Entgeltbestandteile der letzten sechs abgerechneten Monate.

2. Die Urlaubsvergütung ist auf Wunsch des/der Beschäftigten/Auszubildenden vor Antritt des Urlaubs zu zahlen, sofern der Urlaub mindestens zwei Wochen umfasst. Statt der Urlaubsvergütung kann ein entsprechender Abschlag geleistet werden.

Fällt ein Zahlungstermin für Entgelt oder Ausbildungsvergütung in die Urlaubszeit, so ist das Entgelt oder die Ausbildungsvergütung auf Wunsch des/der Beschäftigten/Auszubildenden vor Beginn des Urlaubs auszuführen. Stattdessen kann ein entsprechender Abschlag geleistet werden.

3. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann festgelegt werden, dass die zusätzliche Urlaubsvergütung für das gesamte Urlaubsjahr spätestens mit der Abrechnung für den Monat Juni, bei Eintritt im Laufe des Urlaubsjahres mit der Abrechnung im Monat Dezember ausgezahlt wird. Steht dem/der Beschäftigten/Auszubildenden bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis/Ausbildungsverhältnis ein anteiliger Urlaubsanspruch zu, kann die zu viel gezahlte zusätzliche Urlaubsvergütung zurückgefordert werden.

## **§ 15**

### **Monatsentgelt**

#### **I Monatsentgelt**

1. Die Beschäftigten erhalten ein Monatsentgelt als regelmäßiges Arbeitsentgelt.
2. Das Monatsentgelt setzt sich zusammen aus
  - den festen Entgeltbestandteilen,
  - den variablen Entgeltbestandteilen.
3. Feste Entgeltbestandteile des Monatsentgelts sind
  - das tarifliche Monatsgrundentgelt entsprechend der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach den Bestimmungen des Entgeltabkommens,

- weitere monatlich stetige Entgeltbestandteile (alle Zulagen, Zuschläge und sonstige Vergütungen, die regelmäßig und in gleicher Höhe anfallen).
4. Variable Entgeltbestandteile des Monatsentgelts sind
- leistungsabhängige variable Entgeltbestandteile,
  - zeitabhängige variable Entgeltbestandteile,
  - sonstige variable Entgeltbestandteile.

Die variablen Entgeltbestandteile werden aus dem Vormonat ermittelt. Sie werden aus dem laufenden Monat ermittelt, wenn gemäß Nr. 11 ein späterer Auszahlungstermin als der letzte Banktag des Kalendermonats vereinbart worden ist.

5. Zu den leistungsabhängigen variablen Entgeltbestandteilen gehören die über das Monatsgrundentgelt hinausgehenden leistungsbezogenen Entgeltbestandteile (einschließlich der Leistungsentgeltdurchschnitte), die nicht verstetigt sind.
6. Zu den zeitabhängigen variablen Entgeltbestandteilen gehören die Vergütungen für Mehrarbeit, die Zuschläge für Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit, die Vergütungen für Reisezeit nach § 5 II sowie sonstige zeitbezogene Zulagen und Zuschläge.
7. Zu den sonstigen variablen Entgeltbestandteilen des Monatsentgelts gehören alle sonstigen Vergütungen, die nicht regelmäßig oder nicht in gleicher Höhe wiederkehren.
8. Einmalzahlungen (z. B. Jahressonderzahlungen, zusätzliche Urlaubsvergütungen), vermögenswirksame Leistungen sowie Aufwendungsersatz gehören nicht zum Monatsentgelt. Diese Ansprüche werden unabhängig von den Regelungen des Monatsentgelts erfüllt.

...

10. Der Abrechnungszeitraum für das Monatsentgelt ist der Kalendermonat.
11. Den Beschäftigten muss das Monatsentgelt spätestens zum Schluss des Kalendermonats (am letzten Banktag) zur Verfügung stehen.

Hiervon abweichende Auszahlungstermine, insbesondere zur Ermöglichung einer gemeinsamen Ab-

rechnung der variablen mit den festen Entgeltbestandteilen des Monats, können betrieblich vereinbart werden.

12. Die Abrechnung des Monatsentgelts erfolgt in Textform. Aus ihr müssen die festen und variablen Bestandteile des Monatsentgelts ersichtlich sein.

...

### **§ 16**

#### **Berechnung des weiterzuzahlenden regelmäßigen Arbeitsentgelts/...**

1. In allen Fällen, in denen dieser Tarifvertrag Anspruch auf Weiterzahlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts regelt, werden für die Berechnung die festen Entgeltbestandteile des Monatsentgelts (Monatsgrundentgelt und stetige Entgeltbestandteile) zu Grunde gelegt, die der/die Beschäftigte erhalten haben würde, wenn er/sie gearbeitet hätte.

Zusätzlich erhält er/sie die leistungsabhängigen variablen Entgeltbestandteile sowie Zuschläge für Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit, Erschwerniszuschläge, individuelle Prämien, Provisionen und Zulagen aus dem Durchschnitt der letzten sechs abgerechneten Monate, jedoch ohne das Mehrarbeitsentgelt gemäß § 6 Nr. 1.

...“

§ 19 EMTV regelt für die Geltendmachung und den Ausschluss von Ansprüchen ua. Folgendes:

3

»...“

2. Beschäftigte/Auszubildende haben das Recht, Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis/Ausbildungsverhältnis innerhalb folgender Fristen geltend zu machen:
  - a) Ansprüche auf Zuschläge für Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit innerhalb von zwei Monaten nach Erhalt der Abrechnung,
  - b) alle übrigen Ansprüche innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit.

...

4. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Fristen geltend gemacht werden, sind ausgeschlossen, es sei denn, dass Anspruchsberechtigte trotz Anwendung aller nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert waren, diese Fristen einzuhalten.

...“

Nach der bei der Beklagten bestehenden betrieblichen Regelung erfolgen die monatlichen Entgeltzahlungen spätestens bis zum sechsten Werktag des jeweiligen Folgemonats. Die zusätzliche Urlaubsvergütung ist nach § 6 des bei der Beklagten geltenden Sanierungstarifvertrags vom 18. Dezember 2006 ab dem Kalenderjahr 2007 jeweils mit der Vergütung für Juni zu zahlen.

4

Die Klägerin war seit dem 31. Januar 2006 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des 10. Dezember 2008 arbeitsunfähig krank. Sie bezog seit dem 1. August 2006 wegen voller Erwerbsminderung eine zunächst befristete Rente, die mit Bescheid vom 5. August 2008 bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze weitergewährt wurde. Die Beklagte erteilte der Klägerin unter dem 9. Januar 2009 eine Entgeltabrechnung für Dezember 2008. In dieser wurde der Urlaubsanspruch der Klägerin mit null Tagen angegeben, während eine am 5. Dezember 2008 für November 2008 erteilte Abrechnung einen Urlaubsanspruch der Klägerin von 13 Tagen ausgewiesen hatte.

5

Die Klägerin verlangte mit einem an die Beklagte gerichteten Schreiben vom 26. Januar 2009 die Auszahlung einer Urlaubsvergütung für 13 Urlaubstage aus den Jahren 2005 und 2006, die sie einschließlich eines Urlaubsgelds von 50 % mit 2.430,68 Euro brutto berechnete. Mit weiterem Schreiben vom 25. März 2009 machte sie für Urlaubsansprüche aus den Jahren 2006, 2007 und 2008 im Umfang von insgesamt 58 Arbeitstagen eine weitere Urlaubsvergütung von 7.229,70 Euro brutto geltend. Mit ihrer Klageschrift vom 30. März 2009 beanspruchte sie die Abgeltung ihres tariflichen Urlaubsanspruchs im Umfang von jeweils 30 Tagen für die Jahre 2006, 2007 und anteilig für das Jahr 2008 sowie Urlaubsgeld iHv. insgesamt 16.453,80 Euro brutto. Die Klageschrift übermittelte die Klägerin der Beklagten am 31. März 2009 zum Zwecke der Gel-

6

tendmachung ihrer Ansprüche per Telefax. Das Original der Klageschrift ging am 1. April 2009 beim Arbeitsgericht ein.

Die Klägerin hat beantragt,

7

die Beklagte zu verurteilen, an sie 16.453,80 Euro brutto, hilfsweise 7.229,70 Euro brutto, äußerst hilfsweise 2.430,06 Euro brutto, nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 31. Dezember 2008 zu zahlen.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag die Auffassung vertreten, Urlaubsansprüche der Klägerin seien während des Bezugs der Erwerbsminderungsrente nicht entstanden. Im Übrigen seien die von der Klägerin geltend gemachten Ansprüche infolge der tariflichen Ausschlussfrist verfallen.

8

Das Arbeitsgericht hat der Klage in Höhe von 11.167,02 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 10. Januar 2009 stattgegeben und die Klage im Übrigen abgewiesen. Auf die Berufung der Beklagten und die Anschlussberufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht unter jeweiliger Zurückweisung des weiter gehenden Rechtsmittels das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert und die Beklagte verurteilt, an die Klägerin 9.524,60 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 10. Januar 2009 zu zahlen. Im Übrigen hat es die Klage abgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihr Ziel der vollständigen Klageabweisung weiter.

9

### **Entscheidungsgründe**

Die zulässige Revision der Beklagten ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Beklagte zu Unrecht verurteilt, Urlaubsansprüche der Klägerin aus den Jahren 2007 und 2008 abzugelten und an die Klägerin Urlaubsgeld zu zahlen. Die von der Klägerin geltend gemachten Ansprüche sind jedenfalls nach § 19 Nr. 4 EMTV ausgeschlossen.

10

I. Die Regelungen in § 19 EMTV gelten für die tarifgebundenen Parteien (§ 3 Abs. 1 TVG) gemäß § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG unmittelbar und zwingend. Nach § 19 Nr. 2 Buchst. b EMTV sind alle nicht in § 19 Nr. 2 Buchst. a EMTV genannten Ansprüche innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit geltend zu machen, damit sie nicht gemäß § 19 Nr. 4 EMTV ausgeschlossen sind. Das Schreiben der Klägerin vom 25. März 2009 wahrte die Ausschlussfrist ebenso wenig wie die Übersendung der Klageschrift an die Beklagte per Telefax zum Zwecke der Geltendmachung der Abgeltungsansprüche am 31. März 2009. 11

1. Der Anspruch auf Abgeltung des nach lang andauernder Arbeitsunfähigkeit bestehenden gesetzlichen Mindesturlaubs kann aufgrund tariflicher Ausschlussfristen verfallen (*BAG 9. August 2011 - 9 AZR 365/10 - Rn. 16 f., BAGE 139, 1*). Er ist nicht in dem Sinne Surrogat des Urlaubsanspruchs, dass für ihn dieselben Regeln wie für den Urlaubsanspruch gelten, sondern ist ein reiner Geldanspruch. Er unterfällt deshalb den Bedingungen, die nach dem anwendbaren Tarifvertrag für die Geltendmachung von Geldansprüchen vorgeschrieben sind. Solche Ausschlussfristen können dabei kürzer als ein Jahr sein. Der vom Gerichtshof der Europäischen Union aufgestellte Rechtssatz, dass die Dauer des Übertragungszeitraums, innerhalb dessen der Urlaubsanspruch bei durchgängiger Arbeitsunfähigkeit nicht verfallen kann, die Dauer des Bezugszeitraums deutlich übersteigen muss, ist auf die Mindestlänge einer tariflichen Ausschlussfrist für die Geltendmachung des Anspruchs auf Urlaubsabgeltung nicht übertragbar (*BAG 13. Dezember 2011 - 9 AZR 399/10 - Rn. 31, BAGE 140, 133; vgl. auch BAG 18. September 2012 - 9 AZR 1/11 - Rn. 27*). 12

2. Die Klägerin hat Ansprüche auf Urlaubsabgeltung nicht rechtzeitig geltend gemacht. Da der Urlaubsabgeltungsanspruch keinen Anspruch auf „Zuschläge“ iSd. § 19 Nr. 2 Buchst. a EMTV darstellt, ist er innerhalb von drei Monaten nach seiner Fälligkeit geltend zu machen (§ 19 Nr. 2 Buchst. b EMTV). Ansonsten ist der Anspruch nach § 19 Nr. 4 EMTV ausgeschlossen, es sei denn, dass der Anspruchsberechtigte trotz Anwendung aller nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert war, diese Frist einzuhalten. 13

- a) Der Urlaubsabgeltungsanspruch war mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 10. Dezember 2008 fällig. Der Abgeltungsanspruch gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG entsteht mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses (*BAG 7. August 2012 - 9 AZR 353/10 - Rn. 45, BAGE 142, 371; 9. August 2011 - 9 AZR 365/10 - Rn. 17, BAGE 139, 1*). Das Arbeitsverhältnis endete nach der von der Klägerin nicht mit Revisionsrügen angegriffenen Feststellung des Landesarbeitsgerichts zum 10. Dezember 2008. 14
- aa) Ist eine Zeit für die Leistung weder bestimmt noch aus den Umständen zu entnehmen, so kann der Gläubiger die Leistung gemäß § 271 BGB sofort verlangen, der Schuldner sie sofort bewirken. Fehlen Sonderregeln, gilt der Grundsatz sofortiger Fälligkeit der Leistung (*vgl. Palandt/Grüneberg 73. Aufl. § 271 BGB Rn. 2*). Das gilt auch für den Urlaubsabgeltungsanspruch, der grundsätzlich mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig wird (*vgl. BAG 9. August 2011 - 9 AZR 365/10 - Rn. 18, BAGE 139, 1; MüArbR/Düwell 3. Aufl. Bd. 1 § 80 Rn. 67*). 15
- bb) Der EMTV enthält für die Fälligkeit des Urlaubsabgeltungsanspruchs keine vom Grundsatz der sofortigen Fälligkeit abweichende Sonderregelung. Zwar ist es grundsätzlich zulässig zu vereinbaren, dass die Urlaubsabgeltung in die allgemeine Abrechnung einbezogen und zum Beispiel erst zum Monatsende mit der letzten Entgeltzahlung fällig wird (*vgl. BAG 21. September 2010 - 9 AZR 510/09 - Rn. 32, BAGE 135, 312*). Die Zulässigkeit einer solchen Vereinbarung ergibt sich schon aus dem Umstand, dass der Urlaubsabgeltungsanspruch bei andauernder Arbeitsunfähigkeit eine auf eine finanzielle Vergütung im Sinne von Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88/EG gerichtete reine Geldforderung darstellt (*vgl. BAG 9. August 2011 - 9 AZR 365/10 - Rn. 17, BAGE 139, 1*). Auch kann es im Interesse des Arbeitgebers liegen, bei einer Beendigung im laufenden Monat die Urlaubsabgeltung nicht getrennt von anderen Ansprüchen abrechnen und auszahlen zu müssen. Die Tarifvertragsparteien des EMTV haben jedoch keine eigenständige Regelung zur Fälligkeit der Urlaubsabgeltung getroffen. Nach § 15 Abschn. I Nr. 11 EMTV in Verbindung mit der bei der Beklagten bestehenden Regelung muss den Beschäftigten das Monatsentgelt spätes- 16

tens zum sechsten Werktag des jeweiligen Folgemonats zur Verfügung stehen. Das Landesarbeitsgericht hat verkannt, dass der Tarifvertrag den Begriff des Monatsentgelts in § 15 EMTV selbstständig definiert. Nach § 15 Abschn. I Nr. 2 EMTV setzt sich das Monatsentgelt aus den festen und den variablen Entgeltbestandteilen zusammen. Diese sind wiederum in § 15 Abschn. I Nr. 3 ff. EMTV definiert. Die Urlaubsabgeltung fällt weder unter die festen noch unter die variablen Entgeltbestandteile. Vielmehr ist sie eine Einmalzahlung iSd. § 15 Abschn. I Nr. 8 EMTV. Der Begriff der Einmalzahlung wird in dieser Tarifbestimmung durch eine beispielhafte, aber nicht abschließende Aufzählung („Jahressonderzahlungen, zusätzliche Urlaubsvergütungen“) konkretisiert. Beim Urlaubsabgeltungsanspruch handelt es sich um eine einmalige Zahlung, durch die nicht gewährter Urlaub bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgegolten wird. Einmalzahlungen sind nach § 15 Abschn. I Nr. 8 Satz 2 EMTV unabhängig von den Regelungen zum Monatsentgelt zu erfüllen. Die Fälligkeitsregelung des § 15 Abschn. I Nr. 11 EMTV einschließlich der dort vorgesehenen Möglichkeit der abweichenden betrieblichen Regelung gilt damit für die Urlaubsabgeltung nicht.

b) Die Klägerin hat nicht geltend gemacht, dass sie trotz Anwendung aller nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt iSd. § 19 Nr. 4 EMTV verhindert war, die Ausschlussfrist einzuhalten (*zu diesem Ausnahmetatbestand: vgl. BAG 10. Dezember 2013 - 9 AZR 494/12 - Rn. 12 ff.*). Es ist auch sonst nicht erkennbar, warum die Klägerin nicht in der Lage gewesen sein sollte, die tarifliche Ausschlussfrist von drei Monaten zu wahren. 17

II. Die Klägerin ist auch mit etwaigen Ansprüchen auf zusätzliche Urlaubsvergütung nach § 14 Nr. 1 Abs. 2 und Abs. 3 EMTV (Urlaubsgeld) ausgeschlossen. Das Urlaubsgeld war wie der Urlaubsabgeltungsanspruch innerhalb der Frist des § 19 Nr. 2 Buchst. b EMTV geltend zu machen. Es war spätestens mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig. Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, dass das Urlaubsgeld akzessorisch zur Urlaubsvergütung und Urlaubsabgeltung ausgestaltet ist. Etwaige Ansprüche auf Zah- 18

lung von Urlaubsgeld sind damit mit dem Anspruch auf Urlaubsabgeltung verfallen.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1, § 97 Abs. 1 ZPO.

19

Brühler

Krasshöfer

Klose

Preuß

Starke