

Bundesarbeitsgericht
Vierter Senat

Urteil vom 27. April 2022
- 4 AZR 262/21 -
ECLI:DE:BAG:2022:270422.U.4AZR262.21.0

I. Arbeitsgericht Herford

Urteil vom 29. Oktober 2020
- 1 Ca 87/20 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm

Urteil vom 28. April 2021
- 10 Sa 31/21 -

Entscheidungsstichworte:

Anspruch auf tarifliches Zusatzgeld nach dem Tarifvertrag Tarifliches Zusatzgeld für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens (TV T-ZUG) - Reichweite einer betrieblichen Übung - Weitergabe tariflicher Einmalzahlungen - Auslegung einer Betriebsvereinbarung

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 262/21
10 Sa 31/21
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
27. April 2022

URTEIL

Schmidt-Brenner, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. April 2022 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Treber, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht

Dr. Rennpferdt und Klug sowie den ehrenamtlichen Richter Rupprecht und die ehrenamtliche Richterin Dierßen für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 28. April 2021 - 10 Sa 31/21 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Zahlung eines tariflichen Zusatzgeldes. 1

Der Kläger ist seit 1975 bei der Beklagten und deren Rechtsvorgängerinnen als gewerblicher Mitarbeiter beschäftigt. Ein schriftlicher Arbeitsvertrag besteht nicht. Die Beklagte war Mitglied im Unternehmerverband der Metallindustrie Ostwestfalen Bielefeld - Herford - Minden e. V. und daher an die zwischen dem METALL NRW Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen e.V. (METALL NRW) und der Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) geschlossenen Tarifverträge für die Metall- und Elektroindustrie gebunden. Im Jahr 2010 verhandelte sie mit der IG Metall über eine Vereinbarung zur Erhöhung der Wochenarbeitszeit um 3,5 Stunden ohne Entgeltausgleich, wie sie bereits in den Jahren 2007 bis 2010 bestanden hatte. Nachdem diese Verhandlungen gescheitert waren, kündigte die Beklagte ihre Mitgliedschaft im Unternehmerverband zum 31. Dezember 2010 und wechselte zu einer solchen ohne Tarifgebundenheit (OT-Mitgliedschaft). Sie beabsichtigte sodann, durch Individualvereinbarungen die Wochenarbeitszeit ohne Lohnausgleich zu erhöhen. Bei einer Betriebsversammlung am 3. Dezember 2010 erläuterte der damalige Geschäftsführer das künftige Konzept der Beklagten. Sämtliche Arbeitnehmer erhielten im Nachgang ein Informationsschreiben mit ua. folgendem Inhalt: 2

„Unser Konzept ab dem 01. Januar 2011

...

→ Erhöhung der Wochenarbeitszeit um 3,5 Stunden ohne Entgeltausgleich für Beschäftigte der 35-Stunden-Woche (oder darüber hinaus).

...

Personalleitung und Führungskräfte der einzelnen Abteilungen werden dazu in diesem Monat mit allen tariflich Beschäftigten persönliche Gespräche führen, um diese Vertragsänderung zu vereinbaren.

Bei einer Zustimmungsquote und Gesamtbeteiligung von mindestens 85 Prozent zur 38,5-Stunden-Woche sichert die Geschäftsführung der Joh. Stieglmeyer GmbH & Co. KG diesen Beschäftigten eine jährliche Erfolgsbeteiligung bei positiver Umsatzrentabilität in Höhe einer Rückvergütung von bis zu 1,5 Stunden pro Woche zu!

...

Die Geschäftsleitung versichert darüber hinaus, dass bei Erreichung der notwendigen Beteiligungsquote mit Ausnahme der Regelung zur Wochenarbeitszeit alle Tarifverträge für die nordrhein-westfälische Metall- und Elektroindustrie, die mit der IG Metall abgeschlossen worden sind, weiterhin im Betrieb zur Anwendung kommen.

Insbesondere werden künftige tarifliche Entgelterhöhungen, aber auch Urlaub, Urlaubsgeld und die Jahressonderzahlung (das so genannte Weihnachtsgeld) auch in der Zukunft weiter in vollem Umfang gewährt.

...“

Dem Schreiben war ein Muster für eine „Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag“ (Zusatzvereinbarung) beigelegt. Nach deren Nr. 1 erhöhte sich „die bisher vertraglich geleistete Arbeitszeit von 35 Stunden pro Woche ab dem 01.01.2011 auf 38,5 Stunden/Woche bei unverändertem Entgelt“. Weiterhin wurden eine zusätzlich zur monatlichen Vergütung zu zahlende „jährliche Erfolgsbeteiligung“ und die dafür maßgebenden Berechnungsgrundsätze vereinbart (Nr. 2). Nr. 5 der Zusatzvereinbarung lautet wie folgt:

3

„Mit Ausnahme der Regelung zur Wochenarbeitszeit kommen alle Tarifverträge für die nordrhein-westfälische Metall- und Elektroindustrie, die mit der IG Metall abgeschlossen

worden sind, weiterhin im Betrieb zur Anwendung. Auch zukünftige zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbarte Entgelterhöhungen, werden unter Berücksichtigung der tariflichen Regelungen zum ERA ETV in vollem Umfang an den Mitarbeiter weitergegeben.“

Der Kläger unterzeichnete - anders als 90 vH der bei der Beklagten beschäftigten Arbeitnehmer - die Zusatzvereinbarung nicht. 4

Am 1. März 2011 schloss die Beklagte mit dem bei ihr gebildeten Betriebsrat eine „Betriebsvereinbarung zur Umsetzung des Bündnisses für Arbeit bei der Joh. Stieglmeyer GmbH & Co. KG“ (BV), die auszugsweise wie folgt lautet: 5

„Präambel

Betriebsrat und Geschäftsführung sind sich einig, dass die Zukunftsfähigkeit der Joh. Stieglmeyer GmbH & Co. KG mit ihren Beschäftigten sichergestellt werden muss. Dazu sind von der Geschäftsleitung mit allen in den Tarifbereich gehörenden Beschäftigten Individualvereinbarungen abgeschlossen worden, in denen sich die Beschäftigten bereit erklären, zukünftig ihre wöchentliche Arbeitszeit um 3,5 Stunden ohne Lohnausgleich zu erhöhen. Im Gegenzug hat die Geschäftsleitung allen Beschäftigten, die diese Vereinbarung unterschreiben, zugesichert, dass mit Ausnahme der Regelung zur Wochenarbeitszeit alle derzeit gültigen Tarifverträge für die nordrhein-westfälische Metall- und Elektroindustrie, die mit der IG Metall abgeschlossen worden sind, weiterhin im Betrieb zur Anwendung kommen und künftige tarifliche Entgelterhöhungen in vollem Umfang weitergegeben werden.

...

Zur Umsetzung der Zusagen des Unternehmens vereinbaren die Betriebsparteien die folgende freiwillige Betriebsvereinbarung:

§ 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt grundsätzlich für die Beschäftigten und Auszubildenden der Joh. Stieglmeyer GmbH & Co. KG, auf die das Abkommen vom 18. Februar 2010 über die ERA-Entgelte (EA) in der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens Anwendung fin-

det, mit Ausnahme der Regelungen in § 3 zur Erfolgsbeteiligung. Die Vereinbarungen aus § 3 haben nur Geltung für dort genannte Gruppe von Beschäftigten.“

In § 2 BV ist vorgesehen, die nach dem von METALL NRW und IG Metall am 18. Februar 2010 geschlossenen Abkommen über die ERA-Entgelte in der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens (ERA-Entgeltabkommen) vorgesehene Entgelterhöhung in Anwendung einer tariflichen Öffnungsklausel um zwei Monate auf den 1. Februar 2011 vorzuziehen. Details zu der in der Zusatzvereinbarung vorgesehenen Erfolgsbeteiligung sind in § 3 BV geregelt. 6

Seit dem 1. Januar 2011 gab die Beklagte nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts die jeweils zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbarten Tariflohnerhöhungen an alle Arbeitnehmer weiter, indem sie das Tabellenentgelt, das Urlaubsgeld und die Jahressonderzahlung entsprechend erhöhte. 7

Am 14. Februar 2018 vereinbarten METALL NRW und IG Metall im Abkommen über die ERA-Entgelte in der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens (ERA-Entgeltabkommen, im Folgenden EA) die Zahlung eines Pauschalbetrags iHv. 100,00 Euro brutto an alle Beschäftigten im März 2018 (§ 2 Nr. 2 EA) sowie eine Erhöhung der Monatsgrundentgelte um 4,3 vH ab dem 1. April 2018 (§ 2 Nr. 3 EA). Am selben Tag schlossen sie den „Tarifvertrag Tarifliches Zusatzgeld für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens“ (TV T-ZUG), der erstmals für das Jahr 2019 eine zusätzliche Einmalzahlung, bestehend aus den zwei Komponenten T-ZUG (A) und T-ZUG (B), vorsah. Das T-ZUG (A) betrug 27,5 vH des monatlichen regelmäßigen Arbeitsentgelts (§ 2 Nr. 2 Buchst. a TV T-ZUG), mit dem T-ZUG (B) erhielten Vollzeitbeschäftigte im Jahr 2019 einen weiteren Betrag von 400,00 Euro (§ 2 Nr. 2 Buchst. b TV T-ZUG). Die Zahlung war mit der Abrechnung für den Monat Juli 2019 fällig (§ 2 Nr. 3 TV T-ZUG). 8

Die Beklagte gab im Jahr 2018 den Pauschalbetrag iHv. 100,00 Euro sowie die Tarifentgelterhöhung iHv. 4,3 vH an den Kläger weiter, leistete jedoch später weder das T-ZUG (A) noch das T-ZUG (B) an ihn. 9

Nach erfolgloser Geltendmachung im August 2019 hat der Kläger klage- 10
weise einen Anspruch auf Auszahlung der tariflichen Zusatzgelder verfolgt und
die Auffassung vertreten, sein Anspruch ergebe sich aus einer bei der Beklagten
bestehenden betrieblichen Übung. Diese habe seit Beginn des Jahres 2011 die
vereinbarten Tarifentgelterhöhungen auch an Arbeitnehmer wie den Kläger wei-
tergegeben, welche die Zusatzvereinbarung nicht unterzeichnet hätten. Ebenfalls
seien das Urlaubsgeld sowie die Jahressonderzahlung entsprechend dem ge-
stiegenen Tabellenentgelt angepasst worden. Insbesondere aufgrund der geleis-
teten Tarifentgelterhöhungen im Jahr 2018 habe er davon ausgehen dürfen, dass
er im Jahr 2019 die Zahlungen nach dem TV T-ZUG erhalten werde. Jedenfalls
ergebe sich der Anspruch aus der Präambel der von der Beklagten geschlosse-
nen Betriebsvereinbarung.

Der Kläger hat - zusammengefasst - beantragt, 11
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.201,35 Euro brutto
nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen
Basiszinssatz der EZB seit dem 1. August 2019 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Zur Begründung hat 12
sie ausgeführt, die Tarifvertragsparteien hätten mit dem TV T-ZUG keine „reine
Entgelterhöhung“, sondern eine davon zu unterscheidende, neue Einmalzahlung
vereinbart. Aus dem Vorbringen des Klägers ergäbe sich nicht, dass bei der Be-
klagten eine betriebliche Übung bestehe, sämtliche Tarifverträge einschließlich
des TV T-ZUG auf alle Arbeitsverhältnisse anzuwenden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht 13
hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht
zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Begehren weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat 14
die Klage zu Recht abgewiesen.

- I. Die Klage ist zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Der Kläger, der sein Begehren in der Revisionsinstanz nur noch auf einen Anspruch aus einer betrieblichen Übung und hilfsweise auf die Betriebsvereinbarung stützt, hat die bei der Geltendmachung mehrerer Streitgegenstände erforderliche Rangfolge in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat gebildet. Dies war auch noch in der Revisionsinstanz möglich (*vgl. insgesamt BAG 28. April 2021 - 4 AZR 230/20 - Rn. 18 mwN*). 15
- II. Die Klage ist unbegründet. Der Kläger hat für das Jahr 2019 keinen Anspruch auf Zahlung der tariflichen Zusatzgelder nach § 2 Nr. 2 Buchst. a und Buchst. b TV T-ZUG. 16
1. Der Kläger kann die beiden Zusatzgelder nach dem TV T-ZUG nicht aufgrund einer betrieblicher Übung verlangen. 17
- a) Nach ständiger Rechtsprechung können Tarifverträge im Wege einer betrieblichen Übung in Bezug genommen werden. 18
- aa) Unter einer betrieblichen Übung ist die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers zu verstehen, aus denen die Arbeitnehmer schließen können, ihnen solle eine Leistung oder eine Vergünstigung auf Dauer eingeräumt werden. Aus einem als Vertragsangebot zu wertenden Verhalten des Arbeitgebers, das von den Arbeitnehmern in der Regel stillschweigend angenommen wird (§ 151 BGB), erwachsen vertragliche Ansprüche auf die üblich gewordenen Leistungen. Dabei ist für die Entstehung eines Anspruchs entscheidend, wie der Erklärungsempfänger die Erklärung oder das Verhalten des Arbeitgebers nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung aller Begleitumstände (§§ 133, 157 BGB) verstehen musste und durfte. Die Wirkung einer Willenserklärung im Rechtsverkehr setzt ein, wenn der Erklärende aus der Sicht des Erklärungsempfängers einen auf eine bestimmte Rechtswirkung gerichteten Willen geäußert hat (*BAG 11. Juli 2018 - 4 AZR 444/17 - Rn. 29 mwN*). 19

- bb) Gewährt ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern wiederholt eine Erhöhung der Löhne und Gehälter entsprechend der Tarifentwicklung in einem bestimmten Tarifgebiet, kann im Einzelfall eine betriebliche Übung dann entstehen, wenn deutliche Anhaltspunkte in seinem Verhalten dafür sprechen, dass er die Erhöhungen - auch ohne das Bestehen einer tarif- oder arbeitsvertraglichen Verpflichtung - künftig, dh. auf Dauer übernehmen will (*ausf. BAG 24. Februar 2016 - 4 AZR 990/13 - Rn. 21 ff.*) 20
- b) Nach diesen Maßstäben hat die Beklagte durch die - seit Beginn ihrer OT-Mitgliedschaft - in den Jahren 2011 bis 2018 erfolgte Weitergabe der Tarifentgelterhöhungen hinsichtlich des Tabellenentgelts, des Urlaubsgeldes und der Jahressonderzahlung jedenfalls keine betriebliche Übung begründet, auf die der Kläger seinen Anspruch auf die tariflichen Zusatzgelder stützen kann. 21
- aa) Dabei kann zugunsten des Klägers davon ausgegangen werden, dass die Leistung der Tarifentgelterhöhungen an die Arbeitnehmer, die die Zusatzvereinbarung unterschrieben haben, nicht der Begründung einer betrieblichen Übung gegenüber dem anderen Kreis von Arbeitnehmern entgegensteht. Hinsichtlich der erstgenannten Arbeitnehmergruppe leistete die Beklagte zwar für diese und für den Kläger erkennbar auf Grundlage einer anderen Rechtspflicht (*Nr. 5 Satz 2 der Zusatzvereinbarung*), die gegenüber diesen Arbeitnehmern nicht zu einer betrieblichen Übung führen konnte (*vgl. BAG 11. Juli 2018 - 4 AZR 444/17 - Rn. 30 mwN*). Eine solche Rechtspflicht bestand aber gegenüber dem Kläger nicht. 22
- bb) Für eine betriebliche Übung dahingehend, die Beklagte habe in der Vergangenheit sämtliche für sie einschlägigen Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens auf die bei ihr bestehenden Arbeitsverhältnisse angewandt und in der Folge sei auch der TV T-ZUG von dieser erfasst, fehlt es nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts bereits an Anhaltspunkten für ein entsprechendes Verhalten. Nach diesen wurden nur die vereinbarten Tariflohnerhöhungen von ihr weitergegeben und die Höhe des Urlaubsgeldes 23

und der Jahressonderzahlung entsprechend erhöht, nicht aber alle Tarifverträge dynamisch angewendet.

cc) Die tariflichen Zusatzgelder - T-ZUG (A) und T-ZUG (B) - unterfallen nicht dem Anwendungsbereich einer betrieblichen Übung, die auf die Weitergabe von „Tariflohnerhöhungen“ gerichtet wäre. 24

(1) Unter dem Begriff einer Tariflohnerhöhung ist die Erhöhung des für eine bestimmte Zeitspanne - Stunde, Woche oder Monat - vom Arbeitgeber geschuldeten Entgelts zu verstehen (*BAG 1. März 2006 - 5 AZR 540/05 - Rn. 17 mwN*). Das wird vorliegend durch das tarifliche Monatsentgelt nach § 15 des zwischen METALL NRW und IG Metall geschlossenen Einheitlichen Manteltarifvertrags (EMTV) näher bestimmt. Eine „Tariflohnerhöhung“ wirkt sich ua. im tariflichen Monatsgrundentgelt nach der Entgelttabelle für die einzelnen Entgeltgruppen (§ 2 Nr. 3 EA) als festem Entgeltbestandteil des Monatsentgelts (§ 15 Abs. 1 Nr. 3 EMTV) aus. Weiterhin können auch bestimmte Einmalzahlungen eine pauschalierte Erhöhung des regelmäßigen tariflichen Entgelts darstellen (*vgl. dazu BAG 21. Juli 2021 - 5 AZR 10/21 - Rn. 15, 18 mwN; 1. März 2006 - 5 AZR 540/05 - aaO*). 25

(2) Bei den tariflichen Zusatzgeldern iSv. § 2 Nr. 2 Buchst. a und Buchst. b TV T-ZUG handelt es sich nicht um Erhöhungen des für eine bestimmte Zeitspanne geschuldeten regelmäßigen tariflichen Entgeltbetrags, sondern um eine davon zu unterscheidende tarifliche Leistung. Das ergibt die Auslegung der Tarifbestimmungen (*zu den Maßstäben BAG 12. Dezember 2018 - 4 AZR 147/17 - Rn. 35 mwN, BAGE 164, 326*). Das hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend erkannt (*zur uneingeschränkten Nachprüfbarkeit der Tarifauslegung des Berufungsgerichts in der Revisionsinstanz BAG 11. November 2020 - 4 AZR 210/20 - Rn. 20 f. mwN*). 26

(a) Die Tarifvertragsparteien haben die vorliegend streitigen Zahlungen in einem eigenständigen, erstmals im Februar 2018 geschlossenen Tarifvertrag geregelt und als „tarifliches Zusatzgeld“ bezeichnet. Bereits dies lässt erkennen, 27

dass es sich um eine besondere Entgeltleistung jenseits der regelmäßigen Vergütung handelt (zu dieser Einordnung BAG 20. Januar 2021 - 4 AZR 283/20 - Rn. 22, BAGE 173, 299; 21. Juli 2021 - 5 AZR 10/21 - Rn. 25).

(b) Der tarifliche Gesamtzusammenhang und der sich daraus erschießende Sinn und Zweck des tariflichen Zusatzgeldes bestätigen diesen Befund. Das hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts für das T-ZUG (A) und das T-ZUG (B) ausführlich begründet (BAG 21. Juli 2021 - 5 AZR 10/21 - Rn. 26 ff.). Dem schließt sich der Senat an und verweist zur Vermeidung von Wiederholungen auf die genannte Entscheidung. 28

Ein anderes Ergebnis folgt nicht aus dem von der Revision angeführten Umstand, dass das EA für das Jahr 2018 und der TV T-ZUG am gleichen Tag geschlossen wurden. Selbst wenn die tariflichen Zusatzgelder - wie es die Revision anführt - „an die Stelle“ einer Tariflohnerhöhung und damit „an die Stelle eines ERA-Entgeltabkommens für das Jahr 2019“ getreten sein sollten, führt dies nicht dazu, dass die tariflichen Zusatzgelder als integraler Bestandteil der Erhöhung der regelmäßigen Tarifentgelte anzusehen wären (BAG 21. Juli 2021 - 5 AZR 10/21 - Rn. 29). Es handelt sich zwar um tarifliche Entgeltleistungen, aber nicht um eine der betrieblichen Übung entsprechende „Tariflohnerhöhung“. 29

(c) Für die rechtliche Beurteilung des Charakters des T-ZUG (A) und des T-ZUG (B) als von einer Tarifentgelterhöhung zu unterscheidenden Entgeltleistung kommt es auf die Äußerungen von Gesamtmetall zum Tarifabschluss 2018, soweit sie dort das tarifliche Zusatzgeld „als einen der vier Bausteine beim Entgelt“ bezeichnet hat, nicht an. Der dort verwendete Begriff des Entgelts ist weiter als der des regelmäßigen Tarifentgelts (so schon BAG 21. Juli 2021 - 5 AZR 10/21 - Rn. 29). 30

2. Ein Anspruch des Klägers ergibt sich nicht aus der Präambel der BV. Das ergibt deren Auslegung (zu den Maßstäben vgl. BAG 7. Dezember 2021 - 1 AZR 562/20 - Rn. 14 mwN). 31

Die Präambel der BV vermittelt dem Kläger keine Anspruchsgrundlage. 32
Ihr kann kein auf die Beklagte bezogener Rechtsbindungswille entnommen werden. Der Inhalt lässt allenfalls Rückschlüsse auf den (gemeinsamen) Erklärungs- und Regelungswillen der Betriebsparteien zu. In Absatz 1 der Präambel wird - lediglich - der tatsächliche Hintergrund beschrieben, vor dem die nachfolgenden Regelungen über den Geltungsbereich (§ 1 BV), die vorgezogene Tarifierhöhung (§ 2 BV) und eine Erfolgsbeteiligung (§ 3 BV) vereinbart werden. Ein anderes Ergebnis folgt entgegen der Auffassung des Klägers nicht aus Absatz 1 Satz 3 der Präambel. Soweit es dort heißt, dass „alle derzeit gültigen Tarifverträge ..., die mit der IG Metall abgeschlossen worden sind, weiterhin im Betrieb zur Anwendung kommen und künftige tarifliche Entgelterhöhungen in vollem Umfang weitergegeben werden“, wird auch insoweit nur beschrieben, was die Beklagte „allen Beschäftigten, die diese Vereinbarung unterschreiben“, „im Gegenzug“ „zugesichert“ hat. Die zur „Umsetzung der Zusagen“ getroffenen Vereinbarungen folgen, wie sich aus dem letzten Absatz der Präambel ergibt, erst nachstehend.

III. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO. 33

Treber

M. Rennpferdt

Klug

P. Rupprecht

Dierßen