

Aktenzeichen: 10 AZR 823/93

Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 21. Dezember 1994

- 10 AZR 823/93 -

I. Arbeitsgericht
Bielefeld

Urteil vom 14. Januar 1993

- 1 Ca 1766/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 18. Juni 1993

- 10 Sa 330/93 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Berechnung einer Jahressonderzahlung bei Erziehungsurlaub

Gesetz:

BGB § 611 Gratifikation; Tarifvertrag über Jahressonderzahlungen für die gewerblichen Arbeitnehmer, Angestellten und Auszubildenden der Bekleidungsindustrie vom 23. August 1990
§ 2 Nr. 3 u. 4

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Berechnungsmodus für eine Jahressonderzahlung unter Berücksichtigung von Erziehungsurlaub



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 823/93
10 Sa 330/93 Hamm

Verkündet am
21. Dezember 1994

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. Dezember 1994 durch den Vorsitzenden Richter Matthes, die Richter Dr. Freitag und Hauck sowie die ehrenamtlichen Richter Holze und Lindemann für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 18. Juni 1993 - 10 Sa 330/93 - aufgehoben.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Bielefeld vom 14. Januar 1993 - 1 Ca 1766/92 - abgeändert:

Die Klage wird abgewiesen.

3. Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Höhe einer tariflichen Jahressonderzahlung für das Jahr 1990.

Die Klägerin ist bei der Beklagten, einem Unternehmen der Bekleidungsindustrie, als Musternäherin beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Tarifvertrag über Jahressonderzahlungen für die gewerblichen Arbeitnehmer, Angestellten und Auszubildenden der Bekleidungsindustrie vom 23. August 1990 (TV-JSZ) Anwendung. Die tariflichen Bestimmungen haben, soweit vorliegend von Interesse, folgenden Wortlaut:

"§ 2

Voraussetzungen und Höhe der Jahressonderzahlung

1. Der Anspruch auf die Jahressonderzahlung setzt voraus, daß der Arbeitnehmer bzw. Auszubildende am Auszahlungstag in einem ungekündigten Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis steht und dem Betrieb am 31. Oktober des jeweiligen Kalenderjahres mindestens 3 Monate ununterbrochen angehört. Soweit das Ausbildungsverhältnis wegen der Schulferien erst nach dem 1. August des laufenden Jahres beginnt, gilt die Wartefrist am 31. Oktober als erfüllt.



2. Die Jahressonderzahlung beträgt ab 1990 75 Prozent eines Monatsverdienstes bzw. einer monatlichen Ausbildungsvergütung. Hiervon gelangen 62,5 Prozentpunkte im November 1990 zur Auszahlung, der Restbetrag in Höhe von 12,5 Prozentpunkten mit der Lohn- und Gehaltsabrechnung für Februar 1991.

Die Jahressonderzahlung beträgt ab 1991 80 Prozent eines Monatsverdienstes bzw. einer monatlichen Ausbildungsvergütung. Hiervon gelangen 75 Prozentpunkte im November 1991 zur Auszahlung, der Restbetrag in Höhe von 5 Prozentpunkten mit der Lohn- und Gehaltsabrechnung für Februar 1992.

3. Die Jahressonderzahlung ist nach dem durchschnittlichen Monatsverdienst bzw. der durchschnittlichen monatlichen Ausbildungsvergütung zu berechnen. Berechnungszeitraum ist die Zeit vom 1. Oktober des Vorjahres bis zum 30. September des Kalenderjahres.

Bei Eintritt nach dem ersten Oktober des Vorjahres ist die bis zum 30. September des laufenden Kalenderjahres zurückgelegte Beschäftigungsdauer zugrunde zu legen.

Bei der Feststellung des durchschnittlichen Monatsverdienstes bzw. der durchschnittlichen Ausbildungsvergütung sind sämtliche Zuschläge mit zu berücksichtigen; zusätzliches Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung und sonstige Sonderleistungen sowie Zuschüsse des Arbeitgebers zur Kranken-, Renten- und befreienden Lebensversicherung, Reisespesen, Trennungsschadigungen u.ä. bleiben außer Ansatz.

Entschuldigte Fehlzeiten (ausgenommen unbezahlter Urlaub) im Berechnungszeitraum dürfen sich auf die Höhe der Jahressonderzahlung nicht mindernd auswirken, soweit diese Fehlzeiten insgesamt die Dauer von 5 Monaten nicht überschreiten.

Nimmt eine Arbeitnehmerin im Anschluß an die gesetzlichen Mutterschutzfristen (§§ 3 Absatz 2 und 6 Absatz 1 MuschG) Erziehungsurlaub nach §§ 15 f BERzGG in Anspruch, dürfen sich zusätzlich zu den 5 Monaten weitere 2 Monate nicht anspruchsmindernd auswirken, wenn die Arbeitnehmerin im Anschluß an den Erziehungsurlaub im bisherigen Betrieb mindestens 2 Monate tatsächlich gearbeitet hat. Der Erziehungsurlaub wird dabei einmal und zwar in dem



Berechnungszeitraum, in den der überwiegende Teil fällt, als entschuldigte Fehlzeit berücksichtigt.

Etwaige vorherige Auszahlungen der Jahressonderzahlung gelten insoweit als Vorschuß.

4. Unter der Voraussetzung, daß die Wartezeit gemäß Ziff. 1 erfüllt ist, haben im Laufe des Kalenderjahres eintretende Arbeitnehmer und Auszubildende Anspruch auf ein Zwölftel der Jahressonderzahlung für jeden Kalendermonat, in dem das Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis mindestens 14 Kalendertage bestanden hat.

Entsprechendes gilt

- a) für anspruchsberechtigte Arbeitnehmer und Auszubildende, deren Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis ruht,
- b) für Arbeitnehmer, die im Laufe des Kalenderjahres aufgrund eigener Kündigung wegen Eintritts in den Ruhestand, Vorruhestand oder Bezugs einer Erwerbsunfähigkeitsrente ausscheiden,
- c) für Arbeitnehmerinnen, die aufgrund einer Kündigung im Sinne des § 10 Abs. 1 MuSchG nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens einem Jahr ausscheiden,
- d) für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens einem Jahr aufgrund ordentlicher betriebsbedingter Kündigung in der zweiten Kalenderjahreshälfte endet.

§ 2 Ziff. 4 Abs. 2 Buchstabe d) findet keine Anwendung, wenn die betriebsbedingte Kündigung wegen Stilllegung des Betriebes oder eines wesentlichen Betriebsteiles im Sinne des § 111 BetrVG erfolgt und ein Sozialplan vereinbart wird.

5. Die Jahressonderzahlung ist im November auszu zahlen.

...

§ 5

Ausschlußfrist

Ansprüche aus diesem Tarifvertrag müssen innerhalb einer Ausschlußfrist von drei Monaten ab dem

Auszahlungstag nach § 2 schriftlich geltend gemacht werden.
..."

Im Jahre 1990 arbeitete die Klägerin bis zum 28. Januar 1990. Danach befand sie sich in Mutterschutz. Nach Ablauf der Mutterschutzfrist nahm sie ab 12. April 1990 Erziehungsurlaub.

In der Lohnabrechnung 10/90 wurde der Klägerin als Jahressonderzahlung ein Betrag von 825,24 DM brutto abgerechnet. Die Gutschrift auf dem Girokonto der Klägerin erfolgte am 16. November 1990.

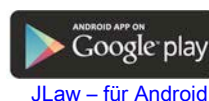
Mit Schreiben vom 4. Februar 1991 beanstandete die Klägerin die Berechnung der Jahressonderzahlung und forderte eine Nachzahlung von 266,17 DM brutto. Die Beklagte erwiderte daraufhin mit Schreiben vom 14. Februar 1991, das der Klägerin am 15. Februar 1991 zuging, folgendes:

"bei der Ermittlung Ihrer JSZ für 1990 ist uns leider ein Irrtum unterlaufen.

Richtigerweise muß Ihre JSZ nach folgenden Entgelt-Werten ermittelt werden:

- | | |
|-------------------------|----------------------|
| a) Tats. Einkommen | |
| 01.10.-31.12.89 | = DM 7.392,62 |
| | |
| Tats. Einkommen | |
| 01.01.-28.01.90 | = DM 2.275,90 |
| | |
| b) Fiktives Einkommen | |
| 29.01.-30.04.90 vor LE | = DM 7.524,15 |
| Fiktives Einkommen | |
| 01.05.-30.06.90 nach LE | = <u>DM 5.158,31</u> |
| | DM 22.350,98 |
| | ===== |

c) Der Zeitraum 01.07. bis 30.09.1990 bleibt für die Berechnung der JSZ unberücksichtigt! Auszugehen ist während des



Anspruchszeitraumes Jan. bis April 1990 von einem Bruttoeinkommen in Höhe von DM 22.350,98

Berechnungsmodus:

DM 22.350,98 : 12	DM 1.862,58
davon 75%	DM 1.396,94
davon 4/12 (April = Ende d. Schutzfrist)	DM 465,64
	=====

Da jedoch irrtümlich ein Betrag von zur Auszahlung kam, errechnet sich ein Überzahlungsbetrag von	DM 825,24
	DM 359,60
	=====

Den Überzahlungsbetrag werden wir nach Ihrer Rückkehr mit noch ausstehenden Lohnansprüchen verrechnen.
..."

Mit der Lohnabrechnung 6/91 berechnete die Beklagte den Bruttolohn mit 2.580,55 DM und kürzte den Nettobetrag um 359,60 DM wegen der überzahlten Jahressonderzahlung.

Die Klägerin vertritt die Auffassung, die Beklagte sei zum Abzug von 359,60 DM netto nicht berechtigt. Aus der tariflichen Bestimmung des § 2 Nr. 3 TV-JSZ folge, daß eine Minderung der Jahressonderzahlung wegen Erziehungsurlaubs nur durch die Berechnung des durchschnittlichen Monatsverdienstes eintreten dürfe, soweit der Erziehungsurlaub die Dauer von sieben Kalendermonaten übersteige. Eine nochmalige Kürzung um 8/12 wegen des Ruhens des Arbeitsverhältnisses während des Erziehungsurlaubs nach § 2 Nr. 4 Buchst. a) TV-JSZ sei unzulässig und verstoße außerdem gegen das Verbot der mittelbaren Frauendiskriminierung.

Die Beklagte habe zudem bei der Geltendmachung des Rückzahlungsanspruchs die tarifliche Ausschußfrist nicht gewahrt.



Die Klägerin hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an sie 359,60 DM netto nebst 4 % Zinsen seit dem 1. Juli 1991 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte vertritt die Auffassung, der Klägerin habe ein tariflicher Anspruch auf die Jahressonderzahlung allenfalls in Höhe von 465,64 DM brutto, bei zutreffender Berechnungsweise nur in Höhe von 349,23 DM brutto zugestanden. Die tarifliche Bestimmung des § 2 TV-JSZ differenziere zwischen der Berechnung des durchschnittlichen Monatsverdienstes in § 2 Nr. 3 TV-JSZ und den Kürzungstatbeständen in § 2 Nr. 4 TV-JSZ. Nach § 2 Nr. 3 TV-JSZ sei zunächst der für die Höhe der Jahressonderzahlung maßgebliche durchschnittliche Monatsverdienst während des Berechnungszeitraums vom 1. Oktober des Vorjahres bis zum 30. September des laufenden Kalenderjahres zu berechnen. Auf die Berechnung des Monatsverdienstes dürften sich dabei die Mutterschutzfristen als entschuldigte Fehlzeiten bis zur Dauer von fünf Monaten nicht anspruchsmindernd auswirken. Deshalb sei für die Zeit vom 29. Januar 1990 bis 30. April 1990 ein fiktives Einkommen errechnet worden.

Nach § 2 Nr. 3 TV-JSZ dürften sich ferner bei der Berechnung des Monatsverdienstes bei Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub weitere 2 Monate nicht anspruchsmindernd auswirken. Deshalb sei



für die Zeit vom 1. Mai 1990 bis zum 30. Juni 1990 ebenfalls ein fiktives Einkommen berücksichtigt worden.

Der Anspruch auf die Jahressonderzahlung in Höhe von 75 % des so berechneten Monatsverdienstes sei nach § 2 Nr. 4 Buchst. a) TV-JSZ jedoch nur für die Kalendermonate gegeben, in denen das Arbeitsverhältnis nicht mehr als 14 Kalendertage geruht habe. Deshalb habe der Klägerin nur ein Anspruch in Höhe von 4/12, bei zutreffender Berechnung nur in Höhe von 3/12 der Jahressonderzahlung zugestanden.

Der überzahlte Betrag sei mit Schreiben vom 14. Februar 1991 innerhalb der tariflichen Ausschußfrist geltend gemacht worden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision begehrt die Beklagte weiterhin Klageabweisung. Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e:

Die Revision ist begründet. Der Klägerin steht ein Anspruch auf den von der Beklagten einbehaltenen Teil des Lohns für den Monat Juni 1991 in Höhe von 359,60 DM nicht zu. Die Beklagte war insoweit zur Rückforderung der zuviel gezahlten tariflichen Jahressonderzahlung für das Jahr 1990 berechtigt.



I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Klägerin stehe der volle Lohnanspruch für den Monat Juni 1991 zu. Die von der Beklagten vorgenommene Aufrechnung mit einem Rückforderungsanspruch aus einer Überzahlung der tariflichen Jahressonderzahlung für das Jahr 1990 greife nicht durch, da der Beklagten ein solcher Rückforderungsanspruch nicht zustehe.

Die tarifliche Bestimmung des § 2 Nr. 3 TV-JSZ regele abschließend, wie sich der Erziehungsurlaub auf die Jahressonderzahlung auswirke. Danach seien bei der Berechnung des für die Jahressonderzahlung maßgebenden durchschnittlichen Monatsverdienstes Zeiten des Erziehungsurlaubs bis zu fünf Monaten anspruchsmindernd zu berücksichtigen. Demgemäß habe die Beklagte den Zeitraum vom 1. Juli 1990 bis zum 30. September 1990 zutreffend bei der Berechnung des durchschnittlichen Monatsverdienstes nicht mitberücksichtigt.

Eine darüber hinausgehende nochmalige Kürzung der Jahresleistung nach § 2 Nr. 4 Buchst. a) TV-JSZ sei unzulässig. Zwar ruhe das Arbeitsverhältnis während des Erziehungsurlaubs. Wegen der abschließenden Regelung in § 2 Nr. 3 TV-JSZ erfasse die tarifliche Regelung jedoch nur Ruhenstatbestände außerhalb des Erziehungsurlaubs. Die Beklagte sei deshalb nicht berechtigt, die nach § 2 Nr. 3 TV-JSZ berechnete Jahresleistung um weitere 8/12 bzw. 9/12 zu kürzen.

II. Diesen Ausführungen kann nicht gefolgt werden. Der Beklagten steht ein Rückforderungsanspruch wegen teilweiser Überzahlung der



Jahressonderzahlung für das Jahr 1990 zu, den sie mit dem Lohnanspruch der Klägerin für den Monat Juni 1991 verrechnen konnte.

1. Nach dem Tarifwortlaut und dem tariflichen Gesamtzusammenhang, die für die Tarifauslegung maßgebend sind (BAGE 46, 308, 310 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung) ist zunächst der für die tarifliche Jahressonderzahlung maßgebliche durchschnittliche Monatsverdienst nach § 2 Nr. 3 TV-JSZ zu berechnen. Der Anspruch entsteht nach § 2 Nr. 4 TV-JSZ jedoch nur auf 1/12 der Jahressonderzahlung für jeden Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis nicht mehr als 14 Kalendertage geruht hat.

a) Die Berechnung des durchschnittlichen Monatsverdienstes nach § 2 Nr. 3 TV-JSZ führt abweichend von der Berechnung der Beklagten, der das Landesarbeitsgericht gefolgt ist, zu dem Ergebnis, daß der durchschnittliche Monatsverdienst mit 2.292,39 DM, und nicht mit 1.862,58 DM anzusetzen ist.

Nach § 2 Nr. 3 Abs. 3 TV-JSZ dürfen sich entschuldigte Fehlzeiten im Berechnungszeitraum auf die Höhe der Jahressonderzahlung nicht mindernd auswirken, soweit diese Fehlzeiten insgesamt die Dauer von fünf Monaten nicht überschreiten. Zu den entschuldigten Fehlzeiten rechnet nicht nur die Zeit der Mutterschutzfrist, sondern, wie in § 2 Nr. 3 Abs. 4 Satz 2 TV-JSZ ausdrücklich bestimmt ist, auch die Zeit des Erziehungsurlaubs. Wird Erziehungsurlaub in Anspruch genommen, so dürfen sich nach § 2 Nr. 3 Abs. 4 TV-JSZ weitere zwei Monate, mithin insgesamt sieben Monate, nicht anspruchsmindernd auswirken.



Deshalb ist ein fiktives Einkommen für die Klägerin nicht nur für die Zeit vom 29. Januar 1990 bis 30. Juni 1990, sondern für weitere zwei Monate, mithin bis zum 31. August 1990 der Berechnung der Jahressonderzahlung zugrunde zu legen. Dies führt dazu, daß sich der Gesamtverdienst von 22.350,98 DM auf 27.508,62 DM erhöht. Der durchschnittliche Monatsverdienst beträgt damit 2.292,39 DM und die Jahressonderzahlung in Höhe von 75 v.H. dieser Summe 1.719,29 DM.

b) Der Anspruch auf die Jahressonderzahlung besteht nach § 2 Nr. 4 Buchst. a) TV-JSZ nur in Höhe von 1/12 für die Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis nicht mehr als 14 Kalendertage ruht.

Da das Arbeitsverhältnis während des Erziehungsurlaubs ruht, ist demgemäß für die Klägerin nur ein Anspruch auf 3/12 der Jahressonderzahlung für die Zeit vom 1. Januar 1990 bis zum 31. März 1990 in Höhe von 429,82 DM begründet. Damit hat die Klägerin 395,42 DM mehr als Jahressonderzahlung erhalten, als ihr tariflich zustand. Die Beklagte war deshalb berechtigt, jedenfalls den Betrag von 359,60 DM von ihrem Juni-Lohn einzubehalten.

c) Aus dem Wortlaut der tariflichen Bestimmung des § 2 TV-JSZ geht nicht hervor, daß der Erziehungsurlaub ausschließlich bei der Berechnung des durchschnittlichen Monatsverdienstes nach § 2 Nr. 3 TV-JSZ zu berücksichtigen und eine Zwölftelung wegen Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 2 Nr. 4 TV-JSZ nicht mehr erfolgen darf.



Die Tarifvertragsparteien haben in § 2 Nr. 3 TV-JSZ die Berechnung des durchschnittlichen Monatsverdienstes geregelt und in § 2 Nr. 4 TV-JSZ bestimmt, für welche Kalendermonate jeweils ein Anspruch auf 1/12 der Jahressonderzahlung entsteht. Dem Wortlaut der tariflichen Bestimmung läßt sich dabei nicht entnehmen, daß Erziehungsurlaub nur bei der Berechnung des monatlichen Durchschnittsverdienstes zu berücksichtigen ist, nicht aber mehr bei der Zwölftelungsregelung.

Dies ergibt sich auch nicht aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang. In § 2 Nr. 3 u. Nr. 4 TV-JSZ werden unterschiedliche Fragen hinsichtlich der Berechnung der tariflichen Jahresleistung geregelt. Nach § 2 Nr. 3 TV-JSZ regeln die Tarifvertragsparteien u.a. wie sich entschuldigte Fehlzeiten auf die Berechnung des durchschnittlichen Monatsverdienstes auswirken sollen. Danach dürfen entschuldigte Fehlzeiten bis zur Dauer von fünf Monaten, bei Erziehungsurlaub bis zur Dauer von sieben Monaten nicht anspruchsmindernd berücksichtigt werden. Dies bedeutet, daß für entschuldigte Fehlzeiten ein durchschnittlicher Monatsverdienst auch dann zu berücksichtigen ist, wenn ein Vergütungsanspruch nicht besteht. Dies gilt auch bei Erziehungsurlaub, der im Anschluß an die Mutterschutzfrist genommen wird. Da das Arbeitsverhältnis während des Erziehungsurlaubs ruht, besteht kein Vergütungsanspruch, der in die Berechnung des durchschnittlichen Monatsverdienstes einfließen könnte. Ist gleichwohl für diese Zeit ein fiktives Einkommen anzusetzen, so führt diese Regelung zu einer höheren tariflichen Jahressonderzahlung als sie sich nur bei Berücksichtigung allein des tatsächlichen Verdienstes ergeben würde.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



Von der Berechnung des durchschnittlichen Monatsverdienstes in § 2 Nr. 3 TV-JSZ ist die in Tarifverträgen durchaus übliche Quotenregelung in § 2 Nr. 4 TV-JSZ zu unterscheiden. Ein Anspruch auf 1/12 der Jahressonderzahlung soll nur für die Monate im Kalenderjahr entstehen, in denen das Arbeitsverhältnis länger als 14 Kalendertage besteht. Eine entsprechende Quotierung soll auch dann erfolgen, wenn das Arbeitsverhältnis ruht (Buchst. a). Dies bedeutet, daß ein Anspruch auf 1/12, der nach § 2 Nr. 3 TV-JSZ berechneten Jahressonderzahlung nur für die Kalendermonate entstehen soll, in denen das Arbeitsverhältnis nicht mehr als 14 Kalendertage ruht. Da das Arbeitsverhältnis während des Erziehungsurlaubs ruht, führt diese Regelung dazu, daß der Klägerin nur ein Anspruch auf 3/12 (1.1.1990 bis 31.3.1990) zusteht.

d) Die tarifliche Regelung hinsichtlich der Kürzung der Jahressonderzahlung für Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis wegen des Erziehungsurlaubs ruht, ist nach der ständigen Rechtsprechung des Senats rechtlich nicht zu beanstanden und enthält insbesondere keine mittelbare Frauendiskriminierung (vgl. BAG Urteile vom 24. November 1993 - 10 AZR 704/92 - AP Nr. 158 zu § 611 BGB Gratifikation und vom 28. September 1994 - 10 AZR 697/93 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse bestimmt).).

2. Die Beklagte hat bei der Geltendmachung des Rückzahlungsanspruchs auch die tarifliche Ausschlußfrist nach § 5 TV-JSZ gewahrt. Der Klägerin wurde die Jahressonderzahlung am 16. November 1990 ausgezahlt. Das Geltendmachungsschreiben der Beklagten ging



ihr am 15. Februar 1991 und damit innerhalb der dreimonatigen
Ausschlußfrist zu.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

Matthes

Dr. Freitag

Hauck

Fr. Holze

Lindemann



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)