

Aktenzeichen: 4 AZR 126/03
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 10. März 2004
- 4 AZR 126/03 -

I. Arbeitsgericht
Lingen

Urteil vom 15. August 2002
- 1 Ca 48/02 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 10. Januar 2003
- 16 Sa 1473/02 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Tariflicher Mehrarbeitszuschlag

Gesetz:

Manteltarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe im Lande
Niedersachsen vom 6. März 1997 (MTV) §§ 6 Ziff. 3d, 8, 14 Ziff. 1

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarBEITSGERICHT



4 AZR 126/03
16 Sa 1473/02
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
10. März 2004

URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Beratung vom 10. März 2004 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Schliemann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bott und Dr. Wolter sowie die ehrenamtlichen Richter Valentien und Rzadkowski für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 10. Januar 2003 - 16 Sa 1473/02 - wird zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger gegen die Beklagte Anspruch auf Zahlung des tariflichen Mehrarbeitszuschlages für zwei Arbeitstage hat.

Der Kläger war seit 1982 bis zum 30. Juni 2002 bei der R GmbH (RPS GmbH), deren Vermögen im Wege der Verschmelzung im zweiten Halbjahr 2003 auf die Beklagte übertragen worden ist, als Werkschutzfachkraft mit einem Bruttostundenlohn von zuletzt (Januar 2003) 11,70 Euro beschäftigt. Für das Arbeitsverhältnis galt der allgemeinverbindliche Manteltarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe im Lande Niedersachsen vom 6. März 1997 (MTV).

Der Kläger erbrachte seine Tätigkeit für die RPS GmbH im Kernkraftwerk L. Der dortige Werkschutz arbeitete seit vielen Jahren in einem kontinuierlichen 5-Schicht-System. Die Aufstellung der Schichtpläne nach diesem System erfolgte mindestens ein Jahr im Voraus. Danach wären in der 29. Kalenderwoche des Jahres 2001 Samstag, der 21. Juli 2001 und Sonntag, der 22. Juli 2001 für den Kläger arbeitsfreie Tage gewesen. Nach einem später für Juli 2001 aufgestellten Schichtplan hatte der Kläger an beiden Tagen je acht Stunden Dienst. Unter Einbeziehung dieser von ihm geleisteten 16 Stunden belief sich seine Arbeitszeit in der 29. Kalenderwoche auf 40 Stunden, im gesamten Monat Juli 2001 auf 192 Stunden. Die RPS GmbH vergütete die Arbeitszeit des Klägers an den genannten Freischichttagen mit dem dafür tariflich vorgesehenen Freischichtzuschlag von 50 %. Der Kläger verlangt von der Beklagten für diese Stunden darüber hinaus die Zahlung des 25%igen tariflichen Mehrarbeitszuschlages.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, nach § 6 Ziff. 3d MTV betrage die monatliche Arbeitszeit 173 Stunden. Die darüber hinausgehenden Arbeitsstunden seien demzufolge Überstunden, für die neben dem Freischichtzuschlag nach § 14 Ziff. 2 MTV der tarifliche Mehrarbeitszuschlag nach § 14 Ziff. 1 MTV zu zahlen sei.



Der Kläger hat beantragt,

die - vormalige - Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 46,81 Euro nebst 8 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 7. Februar 2002 zu zahlen.

Die - vormalige - Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, es sei unerheblich, dass der Kläger im Monat Juli 2001 192 Stunden gearbeitet habe, da im MTV nur geregelt sei, dass im Jahresdurchschnitt 173 Stunden pro Monat zu arbeiten seien. Es sei tariflich deshalb keine feste Arbeitszeit von 173 Stunden pro Monat vereinbart. Die durchschnittliche monatliche Arbeitszeit des Klägers im Jahre 2001 habe 173 Stunden pro Monat auch nicht überschritten. Der Kläger habe zwar im Juli 2001 gemäß Schichtplan über die eigentlichen Arbeitstage hinaus Arbeit zu leisten gehabt, wofür der 50%ige Zuschlag zu zahlen gewesen sei. Der Kläger habe jedoch nicht entsprechend der Spezialregelung des § 6 Ziff. 3d MTV Überstunden geleistet, da er nicht über die täglich zu leistende Arbeitszeit hinaus Arbeitsstunden geleistet habe. Im Übrigen sei eine Kumulation von Freischichtzulage und Überstundenzulage begrifflich ausgeschlossen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und die Berufung zugelassen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers hat keinen Erfolg.

I. Die Klage ist nicht begründet. Mit Recht haben die Vorinstanzen die Klage abgewiesen.

1. Der Kläger hat für die von ihm am 21. und 22. Juli 2001 geleisteten Arbeitsstunden gegen die Beklagte als für die Verbindlichkeiten der RPS GmbH gem. § 20 Abs. 1 Nr. 1 UmwG haftende Rechtsnachfolgerin keinen Anspruch auf den mit der Klage geforderten tariflichen Mehrarbeitszuschlag nach dem allein als Anspruchsgrundlage für das Klagebegehren in Betracht kommenden § 14 Ziff. 1 MTV.



a) Der MTV galt kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit gem. § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG für das Arbeitsverhältnis des Klägers und der RPS GmbH unmittelbar und zwingend. Er hat, soweit für den Rechtsstreit von Bedeutung, folgenden Wortlaut:

§ 6

Arbeitszeit

...

3. Separatwachdienst einschließlich Werkschutz

...

d) Kerntechnische Anlagen/Baustellen einschließlich Zwischenlager und Endlager:

- (1) Die monatliche Arbeitszeit beträgt im Jahresdurchschnitt 173 Stunden.
- (2) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt durchschnittlich 40 Stunden.

...

- (6) Die tägliche Arbeitszeit soll 8 Stunden nicht überschreiten. Die Arbeitszeit kann auf 12 Stunden verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.
- (7) Für die über die gemäß Schichtplan täglich zu leistende Arbeitszeit hinaus geleistete Zeit werden Überstunden mit einem Zeitzuschlag gemäß § 14 dieses Vertrages geleistet.
- (8) In kontinuierlichen Schichtbetrieben kann zur Erreichung größerer Freizeitblöcke die Arbeitszeit von 173 Stunden um 10% über- oder unterschritten werden, ohne daß ein Mehrarbeitszuschlag zu zahlen ist. Wenn von dieser Flexibilisierung Gebrauch gemacht wird, können Monatslöhne auf der Basis Stundenlohn x 173 Stunden gezahlt werden. Dieser Lohn wird auch gezahlt, wenn die durchschnittliche Arbeitszeit von 173 Stunden unter- oder überschritten wird. Auf betrieblicher Ebene können mit Zustimmung des Betriebsrates Arbeitszeitkonten zur Umwandlung von Überstunden in Freizeit vereinbart werden.

...

§ 8

Überstunden

Überstunden sind die über die gemäß § 6 ausgewiesene tägliche, wöchentliche oder monatliche tarifliche Höchstarbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden.

...



§ 14

Zeitzuschläge

Auf die jeweiligen Stundengrundlöhne werden folgende Zuschläge gezahlt:

1. Die über die in Paragraph 6 genannte regelmäßige täglich, wöchentlich bzw. monatlich hinausgehende Arbeitszeit ist zuschlagpflichtige Mehrarbeit.
Der Zuschlag beträgt 25%.
2. Können Freischichten aus betrieblichen Gründen nicht gewährt werden, ist ein Zuschlag von 50% zu zahlen.

...

b) Die vom Kläger am 21. und 22. Juli 2001 geleisteten Arbeitsstunden sind keine „zuschlagpflichtige Mehrarbeit“ iSv. § 14 Ziff. 1 MTV. Dies ergibt die Auslegung dieses Tarifvertrages.

aa) Die Auslegung des normativen Teils des Tarifvertrages folgt nach ständiger Rechtsprechung den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Dabei ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei einem nicht eindeutigen Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und der Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, dann können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (*ständige Rechtsprechung des BAG, Senat 29. August 2001 - 4 AZR 337/00 - BAGE 99, 24, 28 mwN*).

bb) Aus Wortlaut und Gesamtzusammenhang des MTV folgt, dass in diesem für den Wach- und Sicherheitsdienst in kerntechnischen Anlagen in § 6 Ziff. 3d MTV keine regelmäßige monatliche Arbeitszeit iSv. § 14 Ziff. 1 MTV vereinbart ist, bei deren Über-



schreitung der gewerbliche Arbeitnehmer Anspruch auf den 25%igen Mehrarbeitszuschlag hätte.

aaa) Dies ist das Auslegungsergebnis des Arbeits- wie des Landesarbeitsgerichts. In den Entscheidungen der Vorinstanzen ist dazu ausgeführt, der MTV enthalte in § 6 Ziff. 3d für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in kerntechnischen Anlagen keine Regelung einer regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit bzw. einer monatlichen tariflichen Höchstarbeitszeit von 173 Stunden, wie der Kläger geltend mache. Nach § 6 Ziff. 3d MTV betrage die monatliche Arbeitszeit vielmehr „im Jahresdurchschnitt 173 Stunden“. Die regelmäßige Arbeitszeit könne daher nach den Vorstellungen der Tarifvertragsparteien in einigen Monaten niedriger und in anderen höher als 173 Stunden sein. Im Übrigen enthalte der MTV mit seinem § 6 Ziff. 3d eine Spezialregelung der zuschlagpflichtigen Mehrarbeit in kerntechnischen Anlagen. Dort heiße es nämlich: „Für die über die gemäß Schichtplan täglich zu leistende Arbeitszeit hinaus geleistete Zeit werden Überstunden mit einem Zeitzuschlag gemäß § 14 dieses Vertrages geleistet.“

bbb) Diese Auslegung ist jedenfalls im Ergebnis zutreffend.

(1) „Zuschlagpflichtige Mehrarbeit“ ist nach § 14 Ziff. 1 MTV „die über die in Paragraph 6 genannte regelmäßige täglich, wöchentlich bzw. monatlich hinausgehende Arbeitszeit“. Für die Arbeitszeit der gewerblichen Arbeitnehmer im Wach- und Sicherheitsdienst in kerntechnischen Anlagen enthält § 6 unter Ziff. 3d MTV eine spezielle Regelung. Vorliegend ist allein von Bedeutung, ob darin die „regelmäßige monatliche Arbeitszeit“, auf deren Überschreitung der Kläger seinen Anspruch allein stützt, bestimmt ist. Dies ist nicht der Fall. Zur monatlichen Arbeitszeit bestimmt § 6 Ziff. 3d Abs. 1 MTV vielmehr, dass diese „im Jahresdurchschnitt 173 Stunden“ beträgt. Das heißt aber nicht, dass sich dann die „regelmäßige monatliche Arbeitszeit“ in kerntechnischen Anlagen auf 173 Stunden beläuft. Der tariflichen Arbeitszeitregelung, nach der die monatliche Arbeitszeit in kerntechnischen Anlagen „im Jahresdurchschnitt 173 Stunden“ beträgt, wird auch eine Schichtplangestaltung gerecht, nach welcher die Arbeitszeit in keinem einzigen Monat eines Kalenderjahres 173 Stunden beträgt. Das Adjektiv „durchschnittlich“ in § 6 Ziff. 3d Abs. 1 kann auch nicht im Sinne des Tatbestandsmerkmals „regelmäßig“ iSv. § 14 Ziff. 1 MTV interpretiert werden. Diese Deutung ist nicht vereinbar mit § 6 Ziff. 3d Abs. 2 MTV. Dort haben die Tarifvertragsparteien für die wöchentliche Arbeitszeit in kerntechnischen Anlagen ebenfalls einen Durchschnittswert vereinbart, indem sie diese auf „durchschnittlich 40 Stunden“ festgelegt



haben. Diese durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit haben die Tarifvertragsparteien als „regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit“ bezeichnet, während sie von der attributiven Verwendung des Adjektivs „regelmäßig“ im Zusammenhang mit der jahresdurchschnittlichen monatlichen Arbeitszeit in § 6 Ziff. 3d Abs. 1 MTV abgesehen haben. Dies macht Sinn: Bei einer täglichen Arbeitszeit des Wach- und Sicherheitsdienstes in kerntechnischen Anlagen, die nach § 6 Ziff. 3d Abs. 6 MTV grundsätzlich acht Stunden nicht überschreiten soll, und der in kerntechnischen Anlagen erforderlichen Arbeit des Wach- und Sicherheitsdienstes rund um die Uhr wird bei der tariflich bestimmten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden, wie dies auch bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten praktiziert wurde, die 8-Stundenschicht an fünf Tagen in der Woche der Normalfall sein. Dann aber beträgt die monatliche Arbeitszeit in keinem Kalendermonat 173 Stunden - denn diese Zahl ist nicht glatt durch acht teilbar - und schon gar nicht regelmäßig 173 Stunden. Bezugsgröße für die Bestimmung der „zuschlagpflichtigen Mehrarbeit“ ist aber nach dem im Tarifvertrag in § 14 Ziff. 1 MTV zum Ausdruck gebrachten Willen der Tarifvertragsparteien allein die „in Paragraph 6 genannte regelmäßige ... Arbeitszeit“, wobei diese von den Tarifvertragsparteien entweder für die Zeitabschnitte Tag, Woche oder Monate bestimmt worden ist. Für das Wach- und Sicherheitspersonal in kerntechnischen Anlagen haben die Tarifvertragsparteien eine - allerdings durchschnittliche - „regelmäßige“ Arbeitszeit lediglich für den Zeitabschnitt Woche vereinbart (§ 6 Ziff. 3d Abs. 2 MTV), nicht hingegen für die Zeitabschnitte Monate und Tag.

(2) Ein anderes Ergebnis ergibt sich auch nicht, wenn man davon ausgeht, die Bestimmung des Begriffs der „Überstunden“ iSv. § 8 MTV sei mit derjenigen der „zuschlagpflichtigen Mehrarbeit“ iSv. § 14 Ziff. 1 MTV identisch, so dass für den Anspruch auf den Mehrarbeitszuschlag auch auf die in § 8 MTV verwendeten Tatbestandsmerkmale abgestellt werden könne. In diesem Sinne haben die Vorinstanzen ua. für den Anspruch auf den Mehrarbeitszuschlag nach § 14 Ziff. 1 MTV auch geprüft, ob die monatliche „tarifliche Höchstarbeitszeit“ des § 6 MTV überschritten sei. Während § 8 MTV unter Überstunden die über die gemäß § 6 „ausgewiesene“ tägliche, wöchentliche oder monatliche „tarifliche Höchstarbeitszeit“ hinaus geleisteten Arbeitsstunden versteht, ist im Unterschied dazu nach § 14 Ziff. 1 MTV zuschlagpflichtige Mehrarbeit, die über die in Paragraph 6 „genannte regelmäßige“ täglich, wöchentlich bzw. monatlich „hinausgehende“ Arbeitszeit. Im Regelfall ist anzunehmen, dass Tarifvertragsparteien mit den unterschiedlichen Begriffen auch Sachunterschiede ausdrücken wollen. Indes kann hier auch - jedenfalls für einzelne unter die Bestimmungen der §§ 6, 8 und 14 MTV



fallende Fallgestaltungen - das Gegenteil richtig sein. Selbst wenn man aber - wie die Vorinstanzen - davon ausgeht, die „gemäß § 6 ausgewiesene ... monatliche tarifliche Höchstarbeitszeit“ (§ 8 MTV) sei identisch mit der in § 14 Ziff. 1 MTV genannten „regelmäßigen“ monatlichen Arbeitszeit, führt dies bei der Fallgestaltung des Streitfalls zu keinem für den Kläger günstigeren Ergebnis: In § 6 Ziff. 3d MTV ist eine „monatliche tarifliche Höchstarbeitszeit“ von 173 Stunden für den Wach- und Sicherheitsdienst in kerntechnischen Anlagen gerade nicht ausgewiesen.

(3) Gestützt wird dieses Auslegungsergebnis durch den tariflichen Gesamtzusammenhang. Mit Recht haben die Vorinstanzen darauf hingewiesen, dass der MTV in § 6 Ziff. 3d Abs. 7 eine spezielle Regelung für die Vergütung von „Überstunden“ in kerntechnischen Anlagen, in denen nach Schichtplänen gearbeitet wird, enthält. Nach dieser Tarifnorm werden „für die über die gemäß Schichtplan täglich zu leistende Arbeitszeit hinaus geleistete Zeit ... Überstunden mit einem Zeitzuschlag gemäß § 14 dieses Vertrages geleistet“. Das heißt - einfacher ausgedrückt -, dass die über die tägliche Schichtplanzeit hinaus geleistete Arbeit mit Überstundenvergütung bezahlt wird. Versteht man die sich aus einem Schichtplan ergebende Arbeitszeit als „regelmäßige Arbeitszeit“, was der Kläger für die sich aus dem Schichtplan ergebende monatliche Arbeitszeit als Tarifauslegung für den Anspruch nach § 14 Ziff. 1 MTV vertritt, wird bei einer zeitlich über den Schichtplan hinausgehenden Arbeitszeit auch die „regelmäßige tägliche“ Arbeitszeit überschritten. Die Regelung des § 6 Ziff. 3d Abs. 7 MTV - hier Überstundenvergütung - wäre damit überflüssig, denn diese Fallgestaltung wäre bereits von § 14 Ziff. 1 MTV - hier Mehrarbeitsvergütung - erfasst. Es kann grundsätzlich nicht davon ausgegangen werden, dass Tarifvertragsparteien eine überflüssige und damit sinnlose Regelung treffen. Die Vorschrift des § 6 Ziff. 3d Abs. 7 MTV ist vielmehr eine spezielle Regelung für die Vergütung von „Überstunden“ bei der Schichtdienstarbeit des Wach- und Sicherheitsdienstes in kerntechnischen Anlagen, bei dem die Tarifvertragsparteien für den „Überstunden“-Zuschlag nicht auf das Merkmal der „regelmäßigen“ Arbeitszeit abstellen. Denn es kann im Einzelfall durchaus problematisch sein, ob die nach einem etwa aus besonderem Anlass abweichend von der sonstigen Praxis gestalteten Schichtplan geleistete Arbeit „regelmäßige Arbeitszeit“ iSv. § 14 Ziff. 1 MTV ist. Darauf kommt es nach § 6 Ziff. 3d Abs. 7 MTV nicht an. Zudem begründet diese Vorschrift einen Anspruch auf „Überstunden“-Zuschlag auch für Fallgestaltungen, bei denen nach § 14 Ziff. 1 MTV ein Anspruch auf den Mehrarbeitszuschlag in keinem Falle besteht, also zB bei Leistung von vier Überstunden über eine nach Schichtplan



vierstündige Schicht hinaus in einer Woche mit einer Arbeitszeit bis zu 40 und in einem Monat mit bis zu 173 Arbeitsstunden.

c) Ob dem gewerblichen Arbeitnehmer im Wach- und Sicherheitsdienst in kern-technischen Anlagen ein Anspruch auf den tariflichen Mehrarbeitszuschlag nach § 14 Ziff. 1 MTV zustünde, wenn er mit seiner Arbeitsleistung im gesamten Kalenderjahr den Jahresdurchschnitt von 173 Stunden monatlich (§ 6 Ziff. 3d Abs. 1 MTV) überschreitet, kann dahinstehen. Denn diesen Sachverhalt hat der Kläger zur Begründung seines Anspruchs nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht behauptet. Ebenso kann unerörtert bleiben, ob die Überschreitung der „regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit“ von - durchschnittlich - 40 Stunden (§ 6 Ziff. 3d Abs. 2 MTV) durch einen Arbeitnehmer im Wach- und Sicherheitsdienst in kerntechnischen Anlagen zu dem Anspruch auf den tariflichen Mehrarbeitszuschlag nach § 14 Ziff. 1 MTV für die nach der 40. Stunde geleistete Arbeitszeit führt. Dieser Sachverhalt liegt ausweislich des Schichtplans für die 29. Kalenderwoche im Jahre 2001 (16. bis 22. Juli) nicht vor. Danach hat der Kläger in dieser Woche 40 Stunden gearbeitet.

d) Der Kläger hat daher keinen Anspruch auf den geforderten Mehrarbeitszuschlag nach § 14 Ziff. 1 MTV für die am 21. und 22. Juli 2001 geleisteten 16 Arbeitsstunden. Der MTV bestimmt in § 6 (Ziff. 3d) keine regelmäßige monatliche Arbeitszeit für den Wach- und Sicherheitsdienst in kerntechnischen Anlagen. Die Überschreitung der jahresdurchschnittlichen monatlichen Arbeitszeit von 173 Stunden iSv. § 6 Ziff. 3d Abs. 1 MTV in einem Monat führt - jedenfalls bei Nichtüberschreitung dieser Zeitgröße im gesamten Jahr - nicht zu dem Anspruch auf den tariflichen Mehrarbeitszuschlag in § 14 Ziff. 1 MTV.

2. Damit besteht auch kein Anspruch des Klägers auf Verzinsung des Hauptanspruchs.

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

Schliemann

Wolter

Bott

Valentien

Rzadkowski



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

