

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Ja

Gesetz: Rahmentarifvertrag für die Angestellten der Hamburger Wasserwerke GmbH vom 30. März 1963; Betriebsvereinbarung der Hamburger Wasserwerke GmbH vom 1. November 1961; TVG §§ 1, 3, 4

Leitsätze:

1. Eine Betriebsvereinbarung, die als Ergänzung zu einem bestimmten Tarifvertrag abgeschlossen wird, ist in ihrer Laufzeit grundsätzlich auf die Dauer des Tarifvertrags beschränkt (vgl. BAG 12, 143 (1507)).
2. Der Abschluß ergänzender Betriebsvereinbarungen ist nur zulässig für einen Tarifvertrag, der dies ausdrücklich vorsieht.
3. Ein Tarifvertrag kann den Abschluß von Betriebsvereinbarungen für spätere und andere Tarifverträge grundsätzlich nicht zulassen.
4. Das Weisungsrecht des Arbeitgebers umfaßt nicht die Befugnis, einseitig Buß- oder Strafordnungen für einen Betrieb zu erlassen oder gar ohne eine solche Ordnung, sei es auch mit Zustimmung des Betriebsrats, Betriebsbußen oder -strafen im Einzelfall zu verhängen (BAG AP Nr. 8 zu § 66 PersVG).
5. Eine Betriebsübung ist keine Rechtsquelle, die für einen betriebsratspflichtigen Betrieb eine ungeschriebene, wirksame Buß- oder Strafordnung erzeugen könnte; eine Betriebsübung kann vielmehr nur als Rechtserkenntnisquelle für die Anwendung und Auslegung einer schon vorhandenen gültigen Bußordnung von Bedeutung sein.

Aktenzeichen: 4 AZR 18/65

Urteil des BAG vom 14. Dezember 1966

LAG Hamburg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
14. Dezember 1966

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 14. Dezember 1966 durch den Senatspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundesrichter Dr. Pecher und Dr. Neumann sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Frey und Dr. Babel für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 13. November 1964 - 1 Sa 97/64 - wird auf Kosten der Beklagten mit der Maßgabe zurückgewiesen, daß die Unwirksamkeit des dem Kläger im Schreiben der Beklagten vom 11. Juli 1963 erteilten Verweises festgestellt wird.

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

- 2 -



Tatbestand:

Der Kläger ist seit dem Jahre 1946 bei der Beklagten beschäftigt. Er war zuletzt als Betriebsmeister in der Badeanstalt B tätig. In dieser Badeanstalt wurde im Jahre 1961 ein neuer Niederdruckdampfkessel eingebaut. Am 18. Januar 1963 glühten mehrere Kesselglieder dieser Anlage aus, wodurch der Beklagten ein Schaden von 11.000,-- DM entstand.

Mit Schreiben vom 11. Juli 1963 warf die Beklagte dem Kläger vor, für diesen Schaden verantwortlich zu sein, weil er im November 1962 eine an dem Kessel angebrachte Wassermangelpfeife abgebaut habe. In dem Schreiben der Beklagten heißt es weiter:

"Wegen dieser pflichtwidrigen Handlungsweise erteilen wir Ihnen einen aktenkundigen Verweis. Gleichzeitig sehen wir uns gezwungen, wegen des uns zugefügten hohen Schadens Ihnen die Hälfte der Jahresprämie 1963 zu kürzen".

Die Jahresgeldprämie für 1963 wurde dem Kläger um 421,--DM brutto gekürzt.

Der Kläger hat zugegeben, eine Pfeife an dem Kessel abgebaut zu haben; das sei jedoch schon im September 1961 geschehen. Hierdurch sei aber der am 18. Januar 1963 an dem Kessel entstandene Schaden nicht verursacht worden. Die vom Kläger abgebaute Pfeife sei nicht geeignet gewesen, einen Wassermangel anzuzeigen. Sie sei nämlich an einem mit dem Dampfraum verbundenen Rohr befestigt gewesen.

Der Kläger hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, den ihm im Schreiben vom 11. Juli 1963 erteilten Verweis zurückzunehmen und an ihn 421,-- DM brutto zu zahlen. Die Beklagte hat gebeten, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Hiergegen richtet sich die vom Landesarbeitsgericht zugelassene Revision der Beklagten. Der Kläger bittet um Zurückweisung der Revision.



Entscheidungsgründe:

Die Beklagte hat zwar keinen förmlichen Sachantrag in der Revisionsbegründung gestellt. Gleichwohl ist die Revision zulässig, weil die Begründung der Anforderung des § 554 Abs. 3 Ziff. 1 ZPO genügt. Denn aus den Ausführungen der Revisionsbegründung ist klar ersichtlich, daß die Beklagte das angefochtene Urteil in vollem Umfang angreift und wie in den Vorinstanzen ihren bisherigen Antrag auf Klageabweisung auch in der Revisionsinstanz weiterverfolgt.

Die Revision ist jedoch unbegründet.

Zu Recht haben die Vorinstanzen dem Kläger den Anspruch auf Zahlung des einbehaltenen Teiles der Jahresgeldprämie 1963 in der unstreitigen Höhe von 421,-- DM brutto zuerkannt. Der Anspruch des Klägers auf die Jahresgeldprämie ergibt sich aus § 3 Ziff. 14 Abs. 1 des auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anzuwendenden Rahmentarifvertrages für die Angestellten der Hamburger Wasserwerke GmbH vom 30. März 1963 (RTV), der zwischen der Arbeitgebervereinigung energiewirtschaftlicher Unternehmen e. V. in Hamburg einerseits und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, Bezirksverwaltung Hamburg, sowie der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft, Landesverband Hamburg, andererseits abgeschlossen worden ist. Nach § 3 Ziff. 14 Abs. 1 RTV erhält nämlich "jeder Angestellte, dessen Dienstverhältnis am 30. November des jeweiligen Kalenderjahres nicht gekündigt ist oder nach den gesetzlichen Bestimmungen nicht ruht, eine Jahresgeldprämie". Daß die in dieser Vorschrift genannten Voraussetzungen des Anspruchs auf die Jahresgeldprämie für 1963 beim Kläger vorliegen, ist unstreitig. Die Beklagte meint jedoch, sie sei berechtigt gewesen, die Jahresgeldprämie aus den in ihrem Schreiben vom 11. Juli 1963 angegebenen Gründen kürzen zu können. Die Befugnis hierzu folge aus § 3 Ziff. 14 Abs. 6 Buchst. a RTV. Hiernach ist "in einer Betriebsvereinbarung" festzulegen, wie die in dieser Ziff. 14 enthaltenen Bestimmungen durchzuführen sind. Das gilt insbesondere auch für "die Kürzung der Jahresgeldprämie gegenüber Angestellten, die ... sich im Laufe des



Jahres einer groben Pflichtwidrigkeit oder einer Verletzung der Treuepflicht schuldig gemacht haben". Die Ansicht der Beklagten, sie sei schon allein aufgrund dieser Tarifbestimmung berechtigt gewesen, dem Kläger die Jahresgeldprämie zu kürzen, ist jedoch unrichtig.

Zunächst hat die vorgenannte Tarifbestimmung, soweit sie eine Kürzung der Jahresgeldprämie vorsieht, die Voraussetzungen hierfür tariflich nicht ausreichend normiert. Soweit nämlich der RTV eine Jahresgeldprämie gemäß § 3 Ziff. 14 Abs. 1 gewährt, wird durch diese Rechtsnorm das Arbeitsverhältnis der Parteien inhaltlich in der Weise geordnet, daß unter den tariflich bestimmten Voraussetzungen der Anspruch des Klägers auf die Jahresgeldprämie 1963 zwischen den Parteien als beiderseits Tarifgebundenen unmittelbar und zwingend, d. h. zuungunsten des Klägers unabdingbar entstanden ist (§ 1 Abs. 1; § 4 Abs. 1, 3 TVG). Der RTV stellt aber das Ausmaß der Kürzung nicht in das Belieben des Arbeitgebers. Daraus folgt, daß die Beklagte allein aufgrund des Tarifvertrages die Kürzung der Jahresgeldprämie um den vom Kläger geforderten Geldbetrag entgegen der Ansicht der Revision nicht einseitig vornehmen konnte.

§ 59 BetrVG bestimmt nun, daß ergänzende Betriebsvereinbarungen über Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt werden, zulässig sind, wenn der Tarifvertrag dies ausdrücklich zuläßt. Das ist hier der Fall. Bei der Jahresgeldprämie handelt es sich um Arbeitsentgelt, das üblicherweise im Bereich des RTV durch Tarif geregelt wird. Der RTV läßt auch nicht nur ausdrücklich eine ergänzende Betriebsvereinbarung zu, sondern sieht eine solche zwecks Durchführung seiner Bestimmungen über die Jahresgeldprämie derart vor, daß die Kürzung von Jahresgeldprämien nur in Verbindung mit einer vom Tarif selbst vorgesehenen Betriebsvereinbarung möglich ist. Diese vom RTV vorgesehene Betriebsvereinbarung fehlt aber. Wenn die Beklagte meint, sie könne sich, falls sie schon aufgrund des Tarifvertrages allein zur Kürzung nicht berechtigt gewesen sei, auf die



Betriebsvereinbarung vom 1. November 1961 berufen <sup>Matthias Prinz
Rechtsanwalt</sup> die 150
zwischen der Beklagten und ihrem Betriebsrat abgeschlossen
worden ist, so ist das unrichtig.

Die Betriebsvereinbarung vom 1. November 1961 wurde als
Ergänzung zum RTV vom 30. März 1961 abgeschlossen und trat mit dem
Auslaufen dieses Tarifvertrages und dem Abschluß des RTV 1963
ohne weiteres außer Kraft. Das folgt schon daraus, daß die
Betriebsvereinbarung selbst nur als Ergänzung zum RTV vom
30. März 1961 abgeschlossen worden ist, wie ihr einleitender
Wortlaut ergibt; die Betriebsvereinbarung legt sich keine Wirk-
samkeit für eventuelle spätere Tarifverträge bei. Ihre Lauf-
zeit ist also längstens auf die des Tarifvertrages vom 30.
März 1961 beschränkt (vgl. BAG 12, 143 1507). Dem wider-
spricht nicht § 5 der Betriebsvereinbarung, wie die Revision
meint. § 5 bestimmt, daß die Betriebsvereinbarung mit einer
Frist von zwei Wochen zum 31. Dezember 1962 gekündigt werden
kann, und daß sie jeweils um sechs Monate mit derselben
Kündigungsfrist weiterläuft, sofern keine Kündigung erfolgt
ist. Diese Vorschrift gewährt den Betriebspartnern lediglich
die Möglichkeit, die Betriebsvereinbarung auch während der
Laufdauer des Tarifvertrages, als dessen Ergänzung sie abge-
schlossen worden ist, zu kündigen. Sie ändert nichts daran, daß
mit Ablauf des der Betriebsvereinbarung zugrunde liegenden
Tarifvertrages vom 30. März 1961 und dem Abschluß des RTV 1963
auch die zu jenem abgeschlossene Betriebsvereinbarung außer
Kraft getreten ist (vgl. Einleitung und § 14 Abs. 1 RTV vom
30. März 1963).

Auch aus einem weiteren Grund kann sich die Beklagte
nicht auf die Betriebsvereinbarung vom 1. November 1961
berufen. Denn die aus § 59 BetrVG folgende Ermächtigung, die
Betriebsvereinbarung als Ergänzung zum Tarifvertrag abzu-
schließen, beruhte ausschließlich auf dem RTV von 1961. Mit
dem Außerkrafttreten dieses Tarifvertrages und dem Abschluß
des RTV 1963 fiel auch die tarifliche Ermächtigung als Grund-
lage und Wirksamkeitsvoraussetzung der Betriebsvereinbarung
vom 1. November 1961, jedenfalls soweit die Kürzung von Jahres-
geldprämien in Frage kommt, fort. Denn der Abschluß ergänzender

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Betriebsvereinbarungen ist nur zulässig für den Tarifvertrag, der dies ausdrücklich zuläßt; ein Tarifvertrag kann den Abschluß ergänzender Betriebsvereinbarungen für spätere und andere Tarifverträge nicht zulassen.

Auch hat der RTV vom 30. März 1963 seinerseits nicht etwa eine Bestimmung dahin getroffen, daß bisherige zu § 3 Ziff. 14 abgeschlossene Betriebsvereinbarungen als ergänzende Betriebsvereinbarungen des neuen Tarifvertrags weitergelten sollten. Wenn dies nach der Behauptung der Beklagten die übereinstimmende Auffassung und der übereinstimmende Wille der Tarifvertragsparteien gewesen sein sollte, so ist eine solche Auffassung in dem RTV von 1963 in keiner Weise erkennbar zum Ausdruck gekommen.

Aber auch wenn man die Rechtsansicht der Beklagten teilt, die Betriebsvereinbarung vom 1. November 1961 sei als Ergänzung auch im Rahmen des § 3 Ziff. 14 Abs. 6 RTV vom 30. März 1963 anwendbar, wäre die gegenüber dem Kläger vorgenommene Kürzung der Jahresgeldprämie gleichwohl unberechtigt. Denn nach der vorgenannten tariflichen Bestimmung ist die Kürzung der Jahresgeldprämie gegenüber Angestellten nur möglich, wenn sie sich "im Laufe des Jahres" einer groben Pflichtwidrigkeit oder einer Verletzung der Treupflicht schuldig gemacht haben. Damit kann nach dem Gesamtzusammenhang der Ziff. 14, die den Anspruch auf die Jahresgeldprämie regelt, nur gemeint sein, daß die genannte Verfehlung im Laufe des Kalenderjahres, für das der Anspruch auf die Jahresgeldprämie besteht, begangen sein muß. Denn in Ziff. 14 Abs. 1 bis Abs. 5 ist hinsichtlich der Anspruchsvoraussetzungen für die Jahresgeldprämie immer vom Kalenderjahr die Rede. Es besteht kein Anhaltspunkt dafür, daß in Ziff. 14 Abs. 6, wenn dort vom "Laufe des Jahres" gesprochen wird, etwas anderes als das Kalenderjahr gemeint ist. Nach dem eigenen Vorbringen der Beklagten hat der Kläger den Abbau der Wassermangelpfeife, der dem Kläger als grobe Pflichtwidrigkeit vorgeworfen wird, schon im November 1962 vorgenommen. Für eine Kürzung der Jahresgeldprämie 1963, wie sie die Beklagte vorgenommen hatte,



mußte aber der Abbau der Wassermangelpfeife, wenn er als grobe Pflichtwidrigkeit anzusehen ist, im Laufe des Jahres 1963 durchgeführt worden sein. Denn die grobe Pflichtwidrigkeit muß nach der Tarifvorschrift des § 3 Ziff. 14 Abs. 6 Buchst. a RTV im Laufe des Jahres erfolgt sein, für das der Anspruch der Jahresgeldprämie besteht oder entstanden ist. Zwar bestimmt § 2 der Betriebsvereinbarung vom 1. November 1961, daß "für Betriebsangehörige, die sich in der Zeit vom 1. Oktober des Vorjahres bis zum 30. September des laufenden Jahres einer groben Pflichtwidrigkeit oder einer Verletzung der Treuepflicht schuldig gemacht haben, die zu einer aktenkundigen Verwarnung oder einem aktenkundigen Verweis führten, die Geschäftsführung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat eine Kürzung der Jahresgeldprämie vornehmen" kann. Diese Vorschrift ändert also den Zeitraum, in dem die grobe Pflichtwidrigkeit begangen sein muß, gegenüber der Tarifvorschrift ab. Insoweit ist jedoch die Bestimmung des § 2 der Betriebsvereinbarung unwirksam, weil sie der ausdrücklichen tariflichen Regelung, die auf das Kalenderjahr abstellt, widerspricht und somit keine im Sinne des § 59 BetrVG zulässige ergänzende Regelung ist. Der Tarifvertrag läßt eine von ihm abweichende Regelung in einer Betriebsvereinbarung nicht zu, außerdem ist ohne Zulassung durch den Tarifvertrag eine abweichende Betriebsvereinbarung, die keine Änderung der tariflichen Regelungen zugunsten des Arbeitnehmers enthält, unstatthaft (vgl. § 4 Abs. 3 TVG).

Im übrigen ist auch eine weitere Voraussetzung des § 2 der Betriebsvereinbarung vom 1. November 1961, ihre Weitergeltung zugunsten der Beklagten unterstellt, nicht erfüllt, weil der dem Kläger erteilte aktenkundige Verweis unwirksam ist.

Der Kläger hat vor dem Arbeitsgericht den Antrag gestellt, die Beklagte zu verurteilen, den ihm mit Schreiben vom 11. Juli 1963 erteilten Verweis zurückzunehmen. Dementsprechend hat das Arbeitsgericht die Beklagte verurteilt. Klageantrag und Erkenntnis des Arbeitsgerichts stellen sich als Feststellungsbegehren und Feststellungsurteil dar. Ob eine Feststellungsklage und ein Feststellungsurteil vorliegen, richtet



sich nicht nach der Form des Klageantrags und der Urteilsformel, sondern nach dem Inhalt des Begehrens und des Urteils. Hiernach erstrebt aber der Kläger die Feststellung der Unwirksamkeit des ihm erteilten Verweises, weil er ohne Rechtsgrund gegen ihn ausgesprochen worden sei. Dementsprechend führt das arbeitsgerichtliche Urteil sinngemäß aus, die Beklagte habe einen aktenkundigen Verweis nicht erteilen können, weil es hierfür an der erforderlichen Rechtsgrundlage fehle. Das Urteil will also feststellen, daß der Verweis unwirksam ist. Nicht anders sind auch die Ausführungen des Berufungsurteils zu verstehen, mit denen die Berufung der Beklagten in diesem Punkt zurückgewiesen wird.

Das rechtliche Interesse an alsbaldiger Feststellung, daß der erteilte Verweis unwirksam sei, ist mit den Vorinstanzen zu bejahen. Denn die Parteien streiten darüber, ob der Beklagten das Recht, einen aktenkundigen Verweis zu erteilen, zusteht. Der Kläger wird durch den erteilten Verweis in seiner Rechtssphäre berührt. Der Verweis ist aktenkundig gemacht worden und kann von der Beklagten bei einer weiteren Verfehlung als unterstützender Kündigungsgrund herangezogen oder für eine ungünstige Beurteilung des Klägers in einem Zeugnis verwertet werden (vgl. BAG 7, 267 [2717]).

Mit Recht hat auch das angefochtene Urteil den erteilten Verweis für unwirksam angesehen. Denn entgegen der Meinung der Revision fehlt für den erteilten Verweis jede Rechtsgrundlage.

Auf die Betriebsvereinbarung aus dem Jahre 1961 kann die Beklagte sich nicht berufen. Denn diese Betriebsvereinbarung galt, wie oben näher ausgeführt, im Zeitpunkt der Erteilung des Verweises im Juli 1963 nicht mehr. Aber auch dann, wenn man die Rechtsansicht der Beklagten teilt und die Fortgeltung der genannten Betriebsvereinbarung auch für das Jahr 1963 unterstellt, kann man aus § 2 der Betriebsvereinbarung nicht die Ermächtigung zur Erteilung von Verweisen durch die Beklagte gegenüber ihren Arbeitnehmern herleiten. Wohl setzt diese Vorschrift eine Befugnis



zur Erteilung einer aktenkundigen Verwarnung oder eines aktenkundigen Verweises voraus; denn nur in einem solchen Fall läßt sie die Kürzung von Jahresgeldprämien zu. § 2 selbst ermächtigt aber nicht zur Erteilung der dort genannten Verwarnungen oder Verweise.

Zu Unrecht beruft sich die Beklagte auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts in AP Nr. 1 zu § 242 BGB. Denn bei dem dem Kläger erteilten aktenkundigen Verweis handelt es sich nicht um eine nur kritische, mißbilligende Äußerung oder Abmahnung des Arbeitgebers, sondern um eine echte Betriebsbuße oder -strafe, die die Beklagte förmlich und mit Zustimmung des Betriebsrats gegen den Kläger verhängt hat. Zweck dieser Strafe ist die Aufrechterhaltung oder Wiederherstellung der Ordnung im Betrieb, die durch die eigenmächtige Entfernung der Wassermangelpfeife seitens des Klägers gestört worden war; denn nach dem Vortrag der Beklagten brachte die Entfernung der Wassermangelpfeife die Gefahr eines großen Schadens für den gesamten Betrieb mit sich (vgl. hierzu BAG AP Nr. 8 zu § 66 PersVG). Wenn der Kläger durch die eigenmächtige Entfernung der Wassermangelpfeife zugleich auch seine Pflichten aus dem Arbeitsvertrag verletzt hat, so nimmt das dem erteilten Verweis nicht den Charakter einer Betriebsbuße oder -strafe. Im übrigen setzt gerade § 2 der Betriebsvereinbarung von 1961, auf den sich die Beklagte für die Berechtigung zur Kürzung der Jahresgeldprämie beruft, nicht nur irgendeine mißbilligende Äußerung oder Abmahnung der Beklagten über das Verhalten des Klägers voraus, sondern bindet die Berechtigung zur Kürzung der Jahresgeldprämie an die vorherige Erteilung eines aktenkundigen, d. i. förmlichen Verweises oder einer entsprechenden Verwarnung.

Auch das auf dem Arbeitsvertrag beruhende Weisungsrecht der Beklagten rechtfertigt nicht den dem Kläger erteilten aktenkundigen Verweis. Denn das Weisungsrecht des Arbeitgebers umfaßt nicht die Befugnis, einseitig Buß- oder Strafordnungen für einen Betrieb zu erlassen oder gar ohne eine solche Ordnung, sei es auch mit Zustimmung des Betriebsrats, Betriebsbußen oder -strafen



im Einzelfall zu verhängen (vgl. BAG vom 25. Februar 1966 - 4 AZR 179/63 - demnächst AP Nr. 8 zu § 66 PersVG).

Es kann hier dahingestellt bleiben, ob und in welcher Weise Straf- oder Bußordnungen, die Regeln über die Verhängung von Bußen oder Betriebsstrafen aufstellen, nach geltendem Recht für Betriebe erlassen werden können. Denn eine solche Buß- oder Strafordnung besteht im Betrieb der Beklagten nicht. Insbesondere kann sich die Beklagte nicht auf eine bei ihr bestehende angebliche Betriebsübung, über die das angefochtene Urteil selbst nichts festgestellt hat, berufen, nach der Arbeitnehmern mit Zustimmung des Betriebsrats aktenkundige Verwarnungen oder aktenkundige Verweise erteilt werden können. Denn eine solche Betriebsübung ist nicht etwa eine Rechtsquelle, die für einen betriebsratspflichtigen Betrieb eine ungeschriebene, wirksame Buß- oder Strafordnung erzeugen könnte. Eine Betriebsübung könnte als Rechtserkenntnisquelle nur für die Anwendung und Auslegung einer schon vorhandenen gültigen Bußordnung von Bedeutung sein.

Sind hiernach sowohl die Erteilung des Verweises als auch die Kürzung der Jahresgeldprämie vom Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend als ungerechtfertigt angesehen worden, dann kommt es nicht mehr darauf an, ob dem Kläger von der Beklagten zu Recht eine grobe Pflichtverletzung vorgeworfen wird. Die von der Beklagten insoweit erhobene Verfahrensrüge der mangelnden Sachaufklärung ist daher gegenstandslos.

Die Revision ist in vollem Umfang unbegründet; die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

gez. Dr. Poelmann Dr. Pecher Dr. Neumann
Dr. Erich Frey Dr. Babel



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)