

Aktenzeichen: 6 AZR 177/87
Bundesarbeitsgericht 6. Senat Urteil vom 27. Oktober 1988
- 6 AZR 177/87 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 10. Juni 1986
Berlin - 22 Ca 35/86 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 10. Dezember 1986
Berlin - 5 Sa 65/86 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein
Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Betriebliche Übung - Mankogeld

Gesetz: BGB § 242 Betriebliche Übung; BAT § 4 Abs. 2

Leitsätze:

K e i n e



6 AZR 177/87

5 Sa 65/86 Berlin

Verkündet am
27. Oktober 1988

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. Oktober 1988 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Röhsler, die Richter Prof. Dr. Jobs und Dörner sowie die ehrenamtlichen Richter Wendlandt und Buschmann für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 10. Dezember 1986 - 5 Sa 65/86 - wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten der Revision hat die Klägerin zu tragen.

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 um die Zahlung eines Mankogelds.

Die Klägerin ist seit dem 10. März 1975 bei den Berliner Verkehrsbetrieben (BVG), einem Eigenbetrieb des Beklagten, zunächst als Arbeiterin, seit dem 1. März 1981 als Kantinenverkäuferin im Angestelltenverhältnis beschäftigt. In der Kantine gibt es von der BVG vorgeschriebene Preise für die zu verkaufenden Waren. Die Waren werden über Lieferschein vom Kantinenlager angeliefert. Die Abrechnung erfolgt über einen Abrechnungsbogen. Die eingenommenen Beträge werden an der Kasse auf ein Konto eingezahlt. Am Monatsende erfolgt jeweils eine Inventur. Dabei müssen Warenbestand und eingezahlte Geldbeträge übereinstimmen. Die Mittagessen werden immer für eine Woche im voraus bestellt und müssen von den Beziehern bei der Bestellung auch im voraus bezahlt werden. Die Kassen werden von mindestens zwei Kantinenverkäufern benutzt.

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



Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der BAT Anwendung.

Seit dem Jahr 1963 erhielten die Kantinenverkäufer ein Mankogeld. Diese Regelung war dem begünstigten Personenkreis durch Aushang bekannt gegeben worden. Durch ein weiteres in der Kantine zum Aushang gebrachtes Schreiben der BVG vom 21. Mai 1974 wurde die Zahlung von Mankogeld dahingehend neu geregelt, daß an die Kantinenverkäufer 0,2 % des Gesamtumsatzes gezahlt wurde.

Aufgrund der mit Wirkung vom 1. Januar 1982 in Kraft getretene Änderung des Landesbeamtengesetzes Berlin, wonach Beamte gemäß § 41 Abs. 1 Satz 1 LBG nur noch für solche Schäden haften, die dem Dienstherrn durch vorsätzliche oder grob fahrlässige Dienstpflichtverletzungen entstanden sind und diese Haftungserleichterung auch den Angestellten gem. § 14 BAT zugute kommt, hat der Beklagte mit Schreiben vom 12. Juni 1984 der Klägerin mitgeteilt, daß die Zahlung des Mankogeldes mit Ablauf des 30. Juni 1984 eingestellt wird. Der Wegfall der Zahlung betraf nicht nur die Kantinenverkäufer, sondern auch die bei dem Beklagten beschäftigten Fahrscheinverkäufer, Fahrscheinverwalter und Zeitkartenaussteller.

In einem zwischen einer Fahrscheinverkäuferin und dem beklagten Land geführten Rechtsstreit ist durch Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 28. März 1985 - 4 Sa 7/85 - rechtskräftig festgestellt worden, daß das beklagte Land auch weiterhin zur Zahlung des Mankogeldes verpflichtet sei. Die BVG gewährte



daraufhin das Mankogeld an alle Fahrscheinverkäufer und Zeitkartenaussteller weiter. Die Fahrscheinverwalter und Kantinenverkäufer wurden weiterhin von der Zahlung ausgenommen.

Die Klägerin ist der Auffassung, die Zahlung des Mankogeldes sei durch betriebliche Übung Vertragsbestandteil geworden. Abgesehen davon verstoße die Einstellung der Zahlung gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Als Kantinenverkäuferin übe sie eine den Fahrscheinverkäufern vergleichbare Tätigkeit aus. Die Kantine werde auch von betriebsfremden Personen benutzt. Die Ausgabe und der Verkauf von Mittagessen spiele sich ebenso unruhig und hektisch ab wie der Verkauf von Fahrkarten.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß der Beklagte verpflichtet ist, ihr über den 30. Juni 1984 hinaus Mankogeld in Höhe von 0,2 % des Gesamtumsatzes zu zahlen.

Das beklagte Land hat Klagabweisung beantragt und geltend gemacht, nach Inkrafttreten der geänderten Haftungsvorschriften sei die Haftung der Angestellten in der weit überwiegenden Zahl von leicht fahrlässig verursachten Mankofällen entfallen und damit die Geschäftsgrundlage für die Mankozahlung insgesamt weggefallen. Entgegen der in der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 28. März 1985 - 4 Sa 7/85 - vertretenen Ansicht sei die Mankogeldzahlung keine übertarifliche Leistung, da sie die Arbeitsleistung der Arbeitnehmer nicht unmittelbar betreffe und keine Gegenleistung für diese sei. Das Mankogeld sei ein Aus-

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



gleich für das Haftungsrisiko der Beschäftigten gewesen. Aus betrieblicher Übung seien schon deswegen keine Ansprüche entstanden, weil ein öffentlicher Arbeitgeber grundsätzlich nur Leistungen nach Maßgabe der geltenden Tarifverträge erbringen müsse. Zudem scheitere ein Anspruch am Schriftformerfordernis des § 4 Abs. 2 BAT. Auch liege keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vor. Die Arbeitsaufgaben der Kantinenverkäufer seien nicht mit denen der Fahrscheinverkäufer zu vergleichen. Die Kassentätigkeit der Kantinenverkäufer beinhalte Verkaufsgeschäfte mit Arbeitskollegen, wobei es sich um unterschiedliche Geldbeträge handele und auch Wechselgeld herauszugeben sei. Demgegenüber hätten die Fahrscheinverkäufer laufend Verkaufsvorgänge mit Fahrgästen abzuwickeln. Die Gefahr, daß Fremde ihnen günstige Irrtümer bei der Entgegennahme von Geld nicht aufdeckten, sei viel größer als bei Betriebsangehörigen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr erstinstanzliches Klageziel weiter, während der Beklagte die Zurückweisung der Revision begehrt.

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

Die Revision ist nicht begründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, eine ausdrückliche Mankogeldabrede im Arbeitsvertrag sei nicht getroffen worden. Die



Gewährung des Mankogeldes beruhe auf einer Handhabung, die durch Aushang von dem Beklagten bekannt gemacht worden sei. Das Mankogeld sei der Klägerin und den übrigen Arbeitnehmern des Beklagten jahrelang auch gewährt worden. Damit sei zugunsten der Klägerin und der übrigen betroffenen Arbeitnehmer eine betriebliche Übung hinsichtlich der Gewährung des Mankogeldes entstanden, die auch Inhalt der jeweiligen Arbeitsverträge geworden sei. Gerade aus der vorbehaltlosen Zahlung über mehrere Jahre und aus der Tatsache des Aushanges ergebe sich, daß der Beklagte mit der Entstehung entsprechender Rechte einverstanden gewesen sei. Zumindest hätten die Arbeitnehmer auf das Entstehen entsprechender Rechte vertrauen dürfen. Mit dem Aushang habe der Beklagte den Arbeitnehmern angeboten, auch in Zukunft entsprechende Mankogelder zu zahlen. Dieses Angebot sei von der Klägerin und den übrigen Arbeitnehmern durch Entgegennahme der entsprechenden Leistungen angenommen worden.

Bei dieser kraft betrieblicher Übung zustande gekommenen Mankoabrede handele es sich aber um eine Nebenabrede im Sinne des § 4 Abs. 2 BAT. Nebenabreden im Sinne dieser Vorschrift seien Vereinbarungen, die weder die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers noch die Gegenleistung des Arbeitgebers beträfen. Eine Nebenabrede liege daher vor, wenn Leistungen gewährt werden, die besondere Aufwendungen des Arbeitnehmers ausgleichen sollen und nicht als eigentliches Arbeitsentgelt anzusehen sind, wie besondere Sozialleistungen, Fahrtkostenzuschüsse, Verpflegungszuschüsse, Trennungsentschädigungen oder pauschalierter Aufwendungsersatz.

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



Bei der Zahlung des Mankogeldes handele es sich nicht um die Zusage einer höheren als der tarifvertraglichen Arbeitsvergütung, sondern um eine zusätzliche Sozialleistung, durch die ein besonderes Haftungsrisiko des Arbeitnehmers ausgeglichen werden solle. Dem stehe nicht entgegen, daß der Betrag des Mankogeldes von dem Arbeitnehmer wie Einkommen angesehen werde, solange kein Haftungsfall eintrete. Auch bei einem pauschalierten Aufwendungser-satz könne in einzelnen Fällen die gezahlte Leistung höher als der tatsächliche Aufwand sein. Es gehöre auch nicht zum Begriff einer betrieblichen Sozialleistung, daß in jedem Falle nur besondere Unkosten ausgeglichen werden müßten. Durch die Änderung des § 41 Abs. 1 LBG, der nach § 14 BAT auch für Angestellte gelte, bestehe zwar die Haftungsgrundlage seit dem Jahre 1982 nicht mehr in gleichem Umfange wie bisher. Dies sei jedoch unerheblich. Denn mit dieser Änderung sei das Mankogeld noch nicht zum Arbeitsentgelt geworden. Dafür spreche auch die Auffassung des Bundesfinanzhofes, wonach Fehlgeldentschädigungen in gewissem Umfange steuerfrei seien.

Die Schriftform des § 4 Abs. 2 BAT sei im vorliegenden Fall nicht eingehalten worden. Der schriftliche Beschluß der Geschäftsleitung, der der Klägerin nicht einmal zugeleitet worden sei, erfülle nicht die Voraussetzungen der gesetzlichen Schriftform. Damit habe der Beklagte die Gewährung des Mankogeldes jederzeit widerrufen können. Die Berufung auf den Mangel der Schriftform widerspreche vorliegend auch nicht den Grundsätzen von Treu und Glauben, selbst wenn aufgrund einer solchen form-nichtigen Vereinbarung über einen langen Zeitraum hinweg Leistungen erbracht worden seien.



II. Es kann im vorliegenden Fall dahingestellt bleiben, ob eine betriebliche Übung über die Zahlung des Mankogeldes entstanden ist. Denn selbst wenn ein vertraglicher Anspruch auf Zahlung des Mankogeldes durch betriebliche Übung entstanden sein sollte, wäre diese Vereinbarung mangels der gemäß § 4 Abs. 2 BAT erforderlichen Schriftform unwirksam. Der Beklagte konnte daher die Zahlung des Mankogeldes zum 30. Juni 1984 widerrufen.

1. Nach ständiger Rechtsprechung (vgl. zuletzt BAG Urteil vom 13. November 1986 - 6 AZR 567/83 - AP Nr. 27 zu § 242 BGB Betriebliche Übung, m.w.N.) gilt die Vorschrift des § 4 Abs. 2 BAT auch für Nebenabreden, die auf eine betriebliche Übung gestützt werden. Sinn und Zweck der Bestimmung ist es, daß Nebenabreden nur im Wege der Schriftform und nicht anderweitig wirksam begründet werden sollen. Gerade weil im Bereich des öffentlichen Dienstes die arbeitsvertraglichen Bedingungen weitgehend gesetzlich bzw. tariflich geregelt sind, besteht ein starkes Interesse, auch für sonstige Vereinbarungen eine eindeutige und leicht nachprüfbare Rechtsgrundlage zu besitzen. Dies wird durch die Schriftform gewährleistet, da sie auch der Beweiserleichterung dient und eine jederzeitige Überprüfungsmöglichkeit eröffnet.

2. Was unter einer Nebenabrede i.S. von § 4 Abs. 2 BAT zu verstehen ist, ist umstritten.

a) Der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts bestimmt dies in ständiger Rechtsprechung nach dem Gegenstand der vertraglichen



Regelung. Nebenabreden sind danach Vereinbarungen der Parteien, die weder die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers noch die Gegenleistung des Arbeitgebers unmittelbar betreffen. Nach dieser Ansicht sind alle Vereinbarungen, die das Entgelt des Arbeitgebers für die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers betreffen, Hauptabreden. Begründet wird diese Auffassung damit, daß die Begriffe Hauptabrede und Nebenabrede im Sinne ihrer allgemeinsprachlichen Bedeutungen nur dahin verstanden werden können, daß mit der Hauptabrede die "Hauptsache", mit der Nebenabrede dagegen das Unwesentliche gemeint ist (vgl. u.a. BAGE 37, 228, 233 = AP Nr. 8 zu § 4 BAT; BAGE 52, 33 = AP Nr. 12 zu § 4 BAT). Demgemäß hat der Vierte Senat § 4 Abs. 2 BAT z.B. für anwendbar gehalten bei Vereinbarungen über Fahrtkosten, Verpflegungszuschüsse, Trennungsschädigung, Fliegerzulage und bei der Gewährung von Essenszuschüssen (BAGE 29, 182, 184 = AP Nr. 4 zu § 4 BAT; Urteil vom 26. Juli 1972 - 4 AZR 365/71 - AP Nr. 1 zu § 4 MTB II; BAGE 35, 7, 12 = AP Nr. 3 zu § 19 TVArb Bundespost; BAGE 37, 228, 233 = AP Nr. 8 zu § 4 BAT).

b) Demgegenüber hält es der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAGE 40, 126, 131 f. = AP Nr. 1 zu § 3 TVArb Bundespost) für zweifelhaft, ob die Unterscheidung nach Haupt- und Nebenpflichten stets zu einer sachgerechten Abgrenzung führt. Er meint, allein das von den Tarifvertragsparteien mit der Bestimmung verfolgte Regelungsziel sei entscheidungserheblich. Der Zweck der Regelung könne ersichtlich nur darin bestehen, die Einheitlichkeit der Arbeitsbedingungen des öffentlichen Dienstes zu sichern und vom tariflichen Regelungssystem abweichende ungewöhn-



liche Absprachen offenzulegen, um sie damit einer dienstaufsichtlichen Überprüfung zugänglich zu machen. Die anstellende Behörde solle daran gehindert werden, ungewöhnliche Absprachen in unkontrollierter Weise zu treffen. Mit dieser Begründung hat der Dritte Senat die Zusage von Trennungsentschädigung (BAGE 40, 126 ff. = AP Nr. 1 zu § 3 TVArb Bundespost) für eine Nebenabrede gehalten.

3. Im Streitfall kann dahingestellt bleiben, ob der Auffassung des Dritten oder der des Vierten Senats des Bundesarbeitsgerichts zu folgen ist. Nach beiden Auffassungen liegt hier eine Nebenabrede vor. Zu Unrecht meint die Revision bei der Zahlung des Mankogeldes handele es sich um eine zusätzliche Vergütung zum Arbeitsentgelt, die eine übertarifliche Zulage darstelle und somit Bestandteil der Vergütung des Arbeitnehmers geworden sei. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, liegt eine Nebenabrede vor. Gegenstand der betrieblichen Übung sind hier nicht Hauptrechte und Hauptpflichten des Arbeitsverhältnisses, nämlich Arbeitsleistung und deren Vergütung als Gegenleistung. Es handelt sich vielmehr um eine vom tariflichen Regelungssystem abweichende Absprache, nämlich um eine Sozialleistung zur Verminderung des Haftungsrisikos. Das Mankogeld ist nämlich im BAT überhaupt nicht geregelt. Dort ist in § 14 BAT nur festgeschrieben, daß sich die Haftung der Angestellten nach den für die Beamten geltenden Vorschriften richtet. Danach hatte der Angestellte vor dem Inkrafttreten des § 41 LBG dem Dienstherrn den Schaden zu ersetzen, der diesem aufgrund schuldhafter Pflichtverletzung bei Wahrnehmung der Dienstaufgaben entstanden war, also auch leicht fahrlässig

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



verursachte Schäden. Diese Mankohaftung beruhte nicht, wie die Revision meint, auf einer besonderen Mankohaftungsvereinbarung zwischen der Klägerin und dem Beklagten. Eine Vereinbarung, kraft derer sich die Klägerin verpflichtet hätte, der Beklagten ein Kassenmanko zu ersetzen, ist von der Klägerin nicht vorgetragen worden. Es ist vielmehr davon auszugehen, daß die Haftung der Klägerin auf den allgemeinen gesetzlichen Haftungsbestimmungen, d.h. den Vorschriften über die positive Vertragsverletzung beruhte. Bei den unselbständigen Arbeitnehmern, zu denen die Klägerin zählt, wird die Haftungsgrundlage allein im Arbeitsvertrag (Schlechterfüllung) gesehen, weshalb bei einem Kassenmanko der fehlende Geldbetrag wegen der Arbeitspflichtverletzung zu ersetzen ist. Wenn der Beklagte trotz dieser Haftungslage der Klägerin ein Mankogeld gezahlt hat, handelte es sich damit um eine außertarifliche Leistung, die weder die Arbeitsleistung noch die Gegenleistung unmittelbar betraf und, da im Tarifvertrag überhaupt nicht vorgesehen, eine tariffremde Leistung darstellte.

4. Die Berufung auf das Schriftformerfordernis ist hier auch nicht rechtsmißbräuchlich. Grundsätzlich kann die Unwirksamkeit der arbeitsvertraglichen Vereinbarung wegen Formverstöße jederzeit geltend gemacht werden. Sieht eine gesetzliche oder tarifliche Vorschrift zur Wirksamkeit eines Vertrages die Einhaltung einer bestimmten Form vor, so gebietet es die Rechtssicherheit, daß die Vorschrift nicht ohne zwingenden Grund unbeachtet bleibt (vgl. BAG Urteil vom 7. September 1982 - 3 AZR 5/80 - BAGE 40, 126, 136 f. = AP, aa0; BAG Urteil vom 9. Juli 1985 - 1 AZR 631/80 - AP Nr. 16 zu § 75 BPersVG = DB 1986, 230; BAG Urteil vom



29. Januar 1986 - 7 AZR 295/84 - nicht veröffentlicht). Die Berufung auf den Formmangel ist nur dann unzulässig, wenn es nach den Beziehungen der Parteien und den gesamten Umständen dem Grundsatz von Treu und Glauben widerspräche, einen vertraglichen Anspruch an einem Formmangel scheitern zu lassen (vgl. Soergel/Hefermehl, BGB, 11. Aufl., § 125 Rz 25; Soergel/Teichmann, aaO, § 242 Rz 325 ff.). Ein Grund, von der Formvorschrift abzuweichen, kann darin liegen, daß sich ein Vertragsteil zu Lasten des anderen Vorteile verschaffen will, welche die Rechtsordnung wegen des angestrebten Zweckes oder der angewandten Mittel mißbilligt. Die Berufung auf die Formnichtigkeit verstößt daher nicht allein deshalb gegen Treu und Glauben, weil die Gewährung der Leistung über einen langen Zeitraum hinweg erbracht worden ist (vgl. auch BAG Urteil vom 9. Juli 1985 - 1 AZR 631/80 - AP Nr. 16 zu § 75 BPersVG). Im vorliegenden Fall ist jedoch nichts dafür vorgetragen, das die Berufung auf die Schriftform als unzulässig erscheinen lassen könnte. Dann kann aber aus Gründen der Rechtssicherheit der Formmangel unter dem Gesichtspunkt von Treu und Glauben nur unbeachtlich sein, wenn das Ergebnis für die betroffene Partei nicht nur hart, sondern schlechthin untragbar wäre (vgl. BAG Urteil vom 29. Januar 1986 - 7 AZR 295/84 - nicht veröffentlicht; BGH Urteil vom 13. Oktober 1983 - III ZR 158/82 - NJW 1984, 606). Das ist hier jedoch nicht der Fall. Die Streichung des Mankogeldes führt für die Klägerin keineswegs zu einem schlechthin untragbaren Ergebnis. Durch die geänderten Haftungsbestimmungen ist sie nämlich ohne Zahlung des Mankogeldes finanziell annähernd ebenso gestellt wie mit der Gewährung des Geldes unter den damals erschwerten Haftungsbestimmungen.

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



5. Der Klägerin steht der Anspruch auf Weitergewährung des Mankogeldes über den 30. Juni 1984 hinaus auch nicht wegen Verletzung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes zu.

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, es sei zunächst schon zweifelhaft, ob der Gleichbehandlungsgrundsatz überhaupt zur Anwendung kommen könne, wenn der Beklagte aufgrund einer rechtskräftigen Entscheidung das Mankogeld für eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern zahle. Der Gleichbehandlungsgrundsatz setze immer voraus, daß die Klägerin im Vergleich zu den Fahrscheinverkäufern und den Zeitkartenausstellern vergleichbare Haftungsrisiken zu tragen hätte und auch die Bedingungen, die zu einem solchen Haftungsfall führen könnten, gleichgelagert seien. Das sei jedoch nicht der Fall. Auch wenn in der Kantine nicht nur Betriebsangehörige, sondern auch Außenstehende bedient würden, so sei die Tätigkeit der Klägerin mit der eines Fahrscheinverkäufers und der eines Zeitkartenausstellers, die es allein mit Außenstehenden zu tun hätten, nicht vergleichbar. Der Tätigkeitsbereich erstreckte sich auf den Innenbereich und vollziehe sich ohne größere Hektik. Die Kantinenkasse werde zwar zumindest von zwei Angestellten bedient. Dies mache es dem Beklagten aber auch schwerer, bei den Kantinenverkäufern den Nachweis eines Fehlbezuges auf eine Angestellte zurückzuführen. Auch müsse bei den Kantinenverkäufern neben dem Kassenbestand auch der Warenbestand überprüft werden, was sich erschwerend auf die Feststellung eines Mankos auswirke. Diese unterschiedlichen Gegebenheiten rechtfertigten infolgedessen auch eine unterschiedliche Behandlung.



Aufgrund dieser getroffenen Feststellungen hat damit das Landesarbeitsgericht eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes rechtsfehlerfrei verneint. Das wird auch von der Revision nicht mehr gerügt.

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

Dr. Röhsler

Dr. Jobs

Dörner

Wendlandt

Buschmann

