

Aktenzeichen: 7 AZR 114/82

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 29. November 1985

- 7 AZR 114/82 -

I. Arbeitsgericht

Rheine

Urteil vom 16. Juni 1981

- 1 Ca 669/81 -

II. Landesarbeitsgericht

Hamm

Urteil vom 27. November 1981

- 11 Sa 974/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Rückverlegung des Gehaltszahlungszeitpunktes

Gesetz:

BAT § 36 Abs. 1, § 4 Abs. 2; Personalvertretungsgesetz für
das Land Nordrhein-Westfalen vom 3. Dezember 1974 (GV.NW
S. 1514) § 72 Abs. 3

Leitsätze:

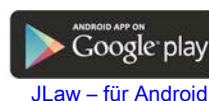
K e i n e

Hinweise des Senats:

Rückverlegung des Gehaltszahlungszeitpunktes vom Monatsersten
zum 15. des Monats; Frage des Vorliegens einer betrieblichen
Übung



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 114/82

11 Sa 974/81 Hamm

Verkündet am
29. November 1985

Im Namen des Volkes!

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

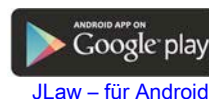
pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. November 1985 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Roeper und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Deckert und Breier für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 27. November 1981 - 11 Sa 974/81 - wird zurück-



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



gewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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 Frage, ob der beklagte Kreis, der die Gehälter seiner Angestellten mehr als zehn Jahre lang abweichend von § 36 Abs. 1 BAT am Monatsersten gezahlt hat, nach einem Stufenplan zur Zahlung des Gehalts am 15. des Monats zurückkehren darf.

Der Kläger ist seit dem 1. Juli 1976 als technischer Angestellter bei dem Beklagten beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis richtet sich kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit und gemäß § 2 des schriftlichen Arbeitsvertrages nach den Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) und des hierzu abgeschlossenen Bezirks-Zusatztarifvertrages (BZT - A/NRW). In § 8 des Arbeitsvertrages ist niedergelegt, daß Änderungen und Ergänzungen des Arbeitsvertrages sowie Nebenabreden nur wirksam sind, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

Von Beginn seines Arbeitsverhältnisses an erhielt der Kläger seine Vergütung jeweils am 1. des Monats. Der Beklagte hatte diesen Zahlungstermin mit Wirkung vom 1. April 1969 eingeführt. Alle Angestellten des Beklagten erhielten damals folgendes Schreiben vom 11. April 1969:



"Betr.: Zahlung der Vergütung für die Angestellten
und Lehrlinge

Infolge der schrittweisen Übernahme automatisierbarer Verwaltungsaufgaben auf elektronische Datenverarbeitungsanlagen wird die Berechnung und Zahlung der Vergütung für die Angestellten und Lehrlinge der Verwaltung des Landkreises S mit Wirkung vom 1. April 1969 auf eine solche Anlage übernommen. Aus diesem Grunde ist es erforderlich geworden, den Zahlungstermin für die Vergütung ab 1. Mai 1969 vom 15. auf den 1. eines jeden Monats vorzuverlegen..."

Im Januar 1981 teilte der Beklagte dem Kläger unter Bezugnahme auf § 36 Abs. 1 BAT mit, daß beabsichtigt sei, den Zahlungstermin schrittweise auf den 15. des Kalendermonats zurückzuverlegen, da die bisherige Handhabung sowohl vom Regierungspräsidenten in Münster als auch vom Kommunalen Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen beanstandet worden sei. Am 19. Februar 1981 schrieb der Beklagte an den Kläger, die Anpassung beginne mit der Abrechnung für den Monat April 1981 und werde mit der Abrechnung für den Monat November 1981 abgeschlossen. Dabei wurde ein Stufenplan für den Umstellungszeitraum genannt.

Der Kläger vertritt die Auffassung, der Beklagte sei nicht berechtigt, den Zahlungstermin einseitig zu verlegen, da dieser durch die langjährige Übung Bestandteil des Einzelarbeitsvertrages geworden sei. Insoweit liege keine Nebenabrede im Sinne des § 4 Abs. 2 BAT vor, weil die Arbeitsvergütung, also ein Hauptrecht aus dem Arbeitsverhältnis, betroffen sei. Es handele sich auch nicht lediglich um eine vorschußweise Zahlung; denn die Vergütung sei regelmäßig, ausnahmslos und ohne Widerrufsvorbehalt am Monatsersten gezahlt worden. Zwischen den Tarifpartnern habe



-4-

Einvernehmen bestanden, daß durch das Inkrafttreten des 45. Tarifvertrages zur Änderung und Ergänzung des BAT - vorbehaltlich zwingender gesetzlicher Vorschriften - bestehende betriebliche, örtliche oder bezirkliche Regelungen nicht unmittelbar berührt würden. Die beim Beklagten bestehende betriebliche Übung sei eine betriebliche Regelung in diesem Sinne. Die einseitige Änderung des Zahlungstermins sei auch deshalb unwirksam, weil der Personalrat nicht gemäß § 72 LPVG NW beteiligt worden sei.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß die mit Schreiben vom 19. Februar 1981 mitgeteilte Änderung der Arbeitsbedingungen unzulässig ist.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er beruft sich auf § 36 Abs. 1 Satz 1 BAT, nach dem die Vergütung für den Kalendermonat zu berechnen und am 15. des Monats für den laufenden Monat zu zahlen ist. Die durch Erklärung des Beklagten erfolgte Vorverlegung des Zahlungstermins sei jedenfalls keine die Vergütung betreffende Hauptabrede. Es handele sich lediglich um eine vorschußweise Zahlung. Sofern man demgegenüber eine Nebenabrede annehme, fehle es zur Wirksamkeit an der Schriftform des § 4 Abs. 2 BAT. Das gleiche gelte auch, wenn man von einer betrieblichen Übung ausgehe. Eine betriebliche Übung sei nach dem Verständnis der Tarifpartner keinesfalls als "bestehende betriebliche Regelung" aufzufassen. Da die verfrühte Auszahlung der Vergütung nur erfolgt sei, weil dies wegen der Einführung der elektronischen Datenverarbeitung technisch nicht anders möglich



gewesen sei, verstoße der Beklagte auch nicht gegen Treu und Glauben, wenn er nunmehr wieder auf den tariflich festgelegten Auszahlungszeitpunkt zurückkomme. Im übrigen werde wegen der Stufenregelung jede persönliche Härte vermieden. Ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats nach § 72 LPVG NW sei nicht gegeben, da eine tarifliche Regelung bestehe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung des Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das arbeitsgerichtliche Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Der Beklagte 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 unbegründet.

Das Landesarbeitsgericht hat die Klage im Ergebnis zu Recht abgewiesen, denn der Zahlungstermin am 1. des Monats ist mangels Vorliegens einer betrieblichen Übung nicht Vertragsinhalt geworden, so daß der Beklagte durch eine einseitige Erklärung zu dem in § 36 Abs. 1 Satz 1 BAT festgelegten Zahlungstermin (15. des Monats) zurückkehren konnte.

I. Die vom Kläger gewählte Feststellungsklage ist zulässig.

1. Der Klageantrag ist hinreichend bestimmt. Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß die mit Schreiben vom 19. Februar



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



.981 mitgeteilte Änderung der Arbeitsbedingungen unzulässig ist. Das prozessuale Begehren des Klägers ist darauf gerichtet festzustellen, daß der Beklagte auch über den im Schreiben vom 19. Februar 1981 festgelegten Anpassungstermin (beginnend ab April 1981) hinaus dazu verpflichtet ist, das Gehalt weiterhin zum Monatsersten zu zahlen.

2. Das gemäß § 256 ZPO erforderliche rechtliche Interesse des Klägers an alsbaldiger Feststellung des streitigen Gehaltszahlungszeitpunktes ist zu bejahen. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt, können auch einzelne Rechtsbeziehungen aus einem einheitlichen Rechtsverhältnis Gegenstand einer Feststellungsklage sein. Ein Feststellungsurteil ist auch geeignet, den Streit zwischen den Parteien über den rechtmäßigen Zahlungstermin zu beenden (vgl. das zur Veröffentlichung bestimmte Senatsurteil vom 26. April 1985 - 7 AZR 432/82 -, unter I 1 der Gründe, m.w.N.). Es kommt nicht darauf an, ob der Beklagte die angekündigte Änderung bereits durchgeführt hat oder nicht. Ebenso ist unerheblich, ob der Kläger gemäß § 259 ZPO Klage auf künftige (rechtzeitige) Leistung erheben könnte (vgl. RGZ 113, 410, 411 f.; Zöllner, ZPO, 14. Aufl. 1984, § 259 Rz 1; Thomas/Putzo, ZPO, 13. Aufl. 1985, § 259 Anm. 3 b).

II. Die Feststellungsklage ist unbegründet, denn es fehlt bereits an den Voraussetzungen für die Annahme einer betrieblichen Übung.

1. Das Landesarbeitsgericht hat insoweit nur ausgeführt, das Arbeitsgericht sei zutreffend davon ausgegangen, daß die seit



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



1969 vom Beklagten praktizierte Vergütungszahlung am 1. des Monats eine betriebliche Übung darstelle. Damit hat sich das Landesarbeitsgericht die Würdigung des Arbeitsgerichts zu eigen gemacht, die im wesentlichen auf folgenden Erwägungen beruht: Mit dem Kläger sei zwar die Anwendung des BAT vereinbart worden, nach dessen § 36 die Vergütung zum 15. eines Kalendermonats zu zahlen sei. Von Beginn des Arbeitsverhältnisses an habe der Kläger aber bereits ab dem 1. eines jeden Monats über sein Gehalt verfügen können, da der Beklagte seinen Angestellten bereits seit 1969 die Vergütung zum Monatsersten ausgezahlt habe. Es habe sich dabei um eine übertarifliche Leistung gehandelt. Diese habe nach den Grundsätzen der Betriebsübung bindende Wirkung erlangt. Die Bindungswirkung ergebe sich bei Zugrundelegung der Vertragstheorie, nach der der Arbeitgeber durch einseitige Willenserklärung - etwa wie hier in einem Rundschreiben - seinen Arbeitnehmern ein Vertragsangebot auf Gewährung einer bestimmten Leistung unterbreite, das die Arbeitnehmer konkludent annehmen könnten. Davon sei im Fall einer für sie günstigen Regelung auszugehen. Die Bindungswirkung ergebe sich auch nach der Lehre von der Gesamtzusage als einseitiger Verpflichtungserklärung mit Wirkung gegenüber jedem Arbeitnehmer, der die vorgegebenen Voraussetzungen erfülle. Auch wenn man einen objektiven Vertrauenstatbestand in den Vordergrund stelle und weiter verlange, daß der Arbeitnehmer auch tatsächlich auf die Fortsetzung der Übung vertraue, gelange man zu einer Bindungswirkung der von dem Beklagten gehandhabten Übung, die Vergütungen zum Monatsersten auszusahlen. Dabei sei auch der Kläger, der bei dem Beklagten eingetreten sei, als die betriebliche Übung bereits bestanden habe, in diese hineingewachsen.



2. Diesen Ausführungen kann weder im Ergebnis noch in der Begründung gefolgt werden, denn das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht das Vorliegen einer betrieblichen Übung angenommen.

a) Nach inzwischen gefestigter Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG 39, 271, 276 = AP Nr. 12 zu § 242 BGB Betriebliche Übung; Urteil vom 6. März 1984 - 3 AZR 340/80 - RdA 1984, 318, unter 2 b der Gründe; Senatsurteil vom 10. April 1985 - 7 AZR 36/83 -) kommt es für die Begründung eines Anspruchs durch betriebliche Übung zwar nicht darauf an, ob der Arbeitgeber mit Verpflichtungswillen handelt. Die Wirkung einer Willenserklärung oder eines bestimmten Verhaltens tritt im Rechtsverkehr nicht deshalb ein, weil der Erklärende einen bestimmten Willen hegt, sondern weil er seinen auf eine bestimmte Rechtswirkung gerichteten Willen dem Erklärungsempfänger gegenüber äußert. Ob sich der Arbeitgeber binden wollte, beurteilt sich danach, ob der Arbeitnehmer aus dem Erklärungsverhalten des Arbeitgebers auf diesen Willen schließen durfte. Auch wenn sich der Arbeitgeber über seine Bindung geirrt oder irrtümlich angenommen hat, er sei aus anderen Gründen zur Leistung verpflichtet, kann eine bindende betriebliche Übung entstehen. Insoweit genügt es, daß der Arbeitgeber wissentlich den objektiven Tatbestand einer betrieblichen Übung, d.h. der regelmäßigen Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen, gesetzt hat, den die begünstigten Arbeitnehmer als Zusage einer dauernden, auch künftig zu gewährenden Leistung verstehen durften. Für die Bindungswirkung der betrieblichen Übung entscheidend ist deshalb nur die Frage, wie der Erklärungsempfänger die Erklärung oder das Verhalten nach Treu und



Glauben unter Berücksichtigung aller Begleitumstände verstehen mußte (§§ 133, 157 BGB). Die Frage, wann die Arbeitnehmer aus dem Verhalten des Arbeitgebers folgern dürfen, es handele sich um eine bindende auf Dauer angelegte Handhabung, die auch künftig eingehalten werde, kann nur nach den jeweiligen Umständen beurteilt werden.

b) Bei Zugrundelegung dieser Grundsätze ist im Streitfall das Vorliegen einer betrieblichen Übung zu verneinen.

Der Beklagte wollte zwar seit April 1969 bewußt von dem in § 36 Abs. 1 Satz 1 BAT auf den 15. eines jeden Monats festgelegten Gehaltszahlungszeitpunkt abweichen. Aufgrund des Inhalts des Schreibens vom 11. April 1969 bestand aber für die hiervon betroffenen Angestellten kein Anlaß für die Annahme, der Beklagte wolle durch eine Vorverlegung des Gehaltszahlungszeitpunktes auf den Monatsersten auf Dauer eine übertarifliche Leistung erbringen.

Der Senat kann das Schreiben des Beklagten vom 11. April 1969 selbst uneingeschränkt auslegen, auch wenn man darin eine individuelle untypische Erklärung sieht. Denn das Landesarbeitsgericht hat eine Auslegung unterlassen, und der Wortlaut der Erklärung und alle maßgeblichen Umstände stehen fest (vgl. BAG Urteil vom 21. November 1958 - 1 AZR 107/58 - AP Nr. 11 zu § 611 BGB Gratifikation; BAG Urteil vom 4. März 1961 - 5 AZR 169/60 - AP Nr. 21 zu § 611 BGB Gratifikation).



In dem Schreiben vom 11. April 1969 ist hinreichend deutlich zum Ausdruck gekommen, daß mit der Änderung des Gehaltszahlungs-termins keine übertarifliche Vergünstigung (etwa in Form der Gewährung von Zinssparnissen) bezweckt war. Für die betroffenen Angestellten des Beklagten war klar erkennbar, daß die Vorverlegung des Gehaltszahlungszeitpunktes nur aus technischen Gründen (Übernahme der Gehaltsabrechnung auf elektronische Datenverarbeitung) erfolgen sollte. Die betroffenen Angestellten konnten zwar davon ausgehen, daß der Beklagte den Tarifvertrag nicht irrtümlich fehlerhaft auslegte, sondern daß er bewußt von ihm abweichen wollte. Aufgrund des in dem Schreiben vom 11. April 1969 enthaltenen Hinweises auf die technischen Sachzwänge war für sie aber eindeutig ersichtlich, daß eine übertarifliche Begünstigung nicht das Ziel, sondern nur die mit einer technisch bedingten Umstellung des Gehaltszahlungstermins verbundene Folge sein sollte. Bei einer derartigen Sachlage bestand für die betroffenen Angestellten kein Anlaß für die Annahme, der Beklagte wolle entgegen der ausdrücklich im Schreiben vom 11. April 1969 genannten technischen Notwendigkeiten den Gehaltszahlungszeitpunkt auf Dauer im Sinne der Gewährung einer übertariflichen Leistung vorverlegen. Unter Berücksichtigung aller Begleitumstände konnten die betroffenen Angestellten das Schreiben vom 11. April 1969 nach Treu und Glauben nur dahin verstehen, daß eine technisch bedingte Maßnahme die Vorverlegung des Gehaltszahlungszeitpunktes notwendig machte, wobei lediglich als Reflexwirkung eine tarifliche Besserstellung damit verbunden sein sollte.



Der Umstand, daß der Kläger zum Zeitpunkt der Vorverlegung des Gehaltszahlungstermins (April 1969) noch nicht Arbeitnehmer des Beklagten war und das Schreiben vom 11. April 1969 daher zum damaligen Zeitpunkt nicht zur Kenntnis nehmen konnte, führt nicht zu einer anderen rechtlichen Beurteilung. Der Kläger mußte bei Begründung seines Arbeitsverhältnisses mit dem Beklagten (1. Juli 1976) sich die Umstände zurechnen lassen, die im Jahre 1969 der Annahme einer betrieblichen Übung entgegenstanden.

3. Da es im Streitfall bereits an einer betrieblichen Übung fehlt, kann es dahinstehen, ob es sich bei einer auf einer betrieblichen Übung beruhenden Vorverlegung des Gehaltszahlungstermins um eine Nebenabrede i.S. des § 4 Abs. 2 BAT handelt. Es bedarf daher auch keiner Entscheidung, ob bei der vorliegenden Fallkonstellation der Berufung auf die fehlende Schriftform der Einwand des Rechtsmißbrauchs entgegenstehen würde.

4. Der Beklagte hat durch die (stufenweise vollzogene) Anpassung des Gehaltszahlungstermins an die tarifliche Regelung des § 36 Abs. 1 Satz 1 BAT keine Mitbestimmungsrechte der Personalvertretung verletzt.

In Betracht kommt insoweit nur § 72 Abs. 3 Nr. 3 des Personalvertretungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen (LPVG) in der im (gesamten) Jahr 1981 geltenden Fassung, der im wesentlichen dem § 75 Abs. 3 Nr. 2 BPersVG entspricht. Danach hatte der Personalrat über Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Dienstbezüge und Arbeitsentgelte mitzubestimmen, soweit eine ge-



setzungliche oder tarifliche Regelung nicht besteht (jetzt § 72 Abs. 4 Nr. 3 LPVG). Wird der Personalrat nicht beteiligt, so kann der Beschäftigte verlangen, daß die Auszahlung des Arbeitsentgelts wie bisher erfolgt (Dietz/Richardi, Bundespersonalvertretungsgesetz, 2. Aufl. 1978, § 75 Rz 250).

Im Streitfall geht es zwar um die Zeit der Auszahlung des Arbeitsentgelts, nämlich um den Tag der Zahlung (Zahltage) des Monatsgehalts. § 36 Abs. 1 Satz 1 BAT trifft hierzu aber eine abschließende tarifliche Regelung, indem er den 15. des Monats als Zahltage bestimmt. Damit scheidet ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats in dieser Frage aus, und zwar unabhängig davon, ob eine dem Tarifvertrag entsprechende oder eine ihm nicht entsprechende Regelung geändert werden soll. Angesichts der eindeutigen tariflichen Bestimmung fehlt es an einem Regelungsbedarf sowie an einem normativen Regelungsspielraum, der durch die Mitbestimmung des Personalrats ausgefüllt werden könnte.

Es besteht auch kein Mitbestimmungsrecht bei der Aufstellung einer Übergangsregelung. Die Übergangsregelung betrifft unmittelbar den Auszahlungszeitpunkt; sie liegt nicht außerhalb des Regelungsbereichs des § 36 Abs. 1 Satz 1 BAT. Entscheidend kommt es auf diese Frage nicht an, denn dem Kläger geht es nicht um die Zulässigkeit der stufenweisen Anpassung, sondern um die Zulässigkeit der Rückkehr zu dem tariflichen Zahltage. Er macht nicht die Unwirksamkeit des Stufenplanes geltend, sondern er begehrt die Feststellung, daß der Beklagte weiterhin verpflichtet ist, das Gehalt jeweils am Monatsersten zu zahlen.



5. Die Klage ist schließlich auch nicht deshalb begründet, weil zwischen der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr zu § 36 BAT Einvernehmen bestanden hat, daß durch das Inkrafttreten des 45. Tarifvertrags zur Änderung und Ergänzung des BAT vom 31. Oktober 1979 - vorbehaltlich zwingender gesetzlicher Vorschriften - bestehende betriebliche, örtliche oder bezirkliche Regelungen nicht unmittelbar berührt werden (vgl. Niederschrift vom 30./31. Oktober 1979 über die Redaktionsverhandlungen zur Änderung der Manteltarifverträge zwischen Vertretern des Bundes, der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände einerseits und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr andererseits). Was mit "bestehenden betrieblichen, örtlichen oder bezirklichen Regelungen" gemeint ist, ergibt sich aus dem genannten Tarifvertrag vom 31. Oktober 1979. Bis zum 31. Dezember 1979 lautete § 36 Abs. 1 Satz 2 BAT wie folgt: "Der Abschluß ergänzender Dienstvereinbarungen ist zulässig." Durch den Tarifvertrag vom 31. Oktober 1979 wurde diese Bestimmung mit Wirkung vom 1. Januar 1980 gestrichen, so daß der Abschluß ergänzender Dienstvereinbarungen seitdem nicht mehr möglich ist, da Zeit, Ort und Art der Zahlung tariflich abschließend geregelt sind (vgl. nur Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr, BAT, Bd. 1, Stand Juli 1985, § 36 Anm. 4). Es bestand daher Grund, das Schicksal der nach § 36 Abs. 1 Satz 2 a.F. BAT abgeschlossenen Regelungen zwischen den Tarifpartnern klarzustellen. Wie der Begriff "betriebliche, örtliche oder bezirkliche Regelungen" ergibt, ging es nicht um einzelvertragliche Bestimmungen oder betriebliche Übungen. Es bestehen auch keine



Anhaltspunkte dafür, die Tarifpartner hätten damit – allein auf technische Maßnahmen begründete – tatsächlichen Übungen Rechtsverbindlichkeit verleihen wollen.

III. Die Revision des Klägers war daher mit der Kostenfolge des § 97 Abs. 1 ZPO als unbegründet zurückzuweisen.

Dr. Seidensticker

Roeper

Dr. Becker

Deckert

Breier

