

Konstitutive Entgeltregelung im Arbeitsvertrag

Kann im Zeitpunkt eines Vertragsschlusses die im Arbeitsvertrag angegebene Entgeltgruppe für die vereinbarte Tätigkeit nicht anhand der dort in Bezug genommenen Eingruppierungsregelungen zutreffend ermittelt werden, ist für den Arbeitnehmer als Erklärungsempfänger grundsätzlich nicht mehr von einer lediglich „deklaratorischen“ Angabe in Form einer sog. Wissenserklärung, sondern von einer „konstitutiven“ vertraglichen Entgeltregelung auszugehen.

BAG, Urteil v. 21.8.2013 – 4 AZR 656/11 –

Zum Sachverhalt

Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung der Klägerin.

Die Klägerin, die ihr Hochschulstudium als Diplom-Mathematikerin abgeschlossen und kein Lehramtsstudium mit anschließendem Vorbereitungsdienst absolviert hat, ist seit dem 3. Januar 2006 bei der Beklagten als Lehrkraft für Mathematik beschäftigt und an der Bundeswehrfachschule Hamburg tätig. In dem am 21. Dezember 2005 geschlossenen Arbeitsvertrag ist ua. vereinbart:

„§ 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) einschließlich der besonderen Regelungen für die Verwaltung (TVöD - Besonderer Teil Verwaltung) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich des Bundes jeweils geltenden Fassung sowie des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Bund).

...

§ 4

Die Beschäftigte ist gemäß TVöD i.V.m. der Anlage 4 des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Bund) i.V.m. den ‚Richtlinien über die Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte im Fachschuldienst (Bundeswehrfachschulen, Grenzschutzfachschulen) des Bundes‘ in die Entgeltgruppe 12 eingruppiert.

Bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung sind alle Eingruppierungs- und Einreihungsvorgänge vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand (§ 17 Abs. 3 Satz 1 TVÜ-Bund).“

Nach Abschnitt B Nr. 3 der genannten Richtlinien werden Lehrkräfte mit abgeschlossener Hochschulbildung in der Tätigkeit von Fachschuloberlehrern ohne volle Lehrbefähigung nach der VergGr. IIb des Bundes-Angestellentarifvertrags (BAT) vergütet. Im Zeitpunkt des Vertragsschlusses enthielt die Anlage 4 zum TVÜ-Bund - „Vorläufige Zuordnung der Vergütungs- und Lohn-gruppen zu den Entgeltgruppen für zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung stattfindende Eingruppierungs- und Einreihungsvorgänge (Bund)“ - keine Regelung zur Überleitung der VergGr. IIb BAT in das Entgeltgruppensystem des TVöD. Die Klägerin wurde seit Beginn des Arbeitsverhältnisses nach der Entgeltgruppe 12 TVöD vergütet.

Durch § 1 Nr. 7 Buchst. a des Änderungstarifvertrags Nr. 2 zum TVÜ-Bund (vom 6. Oktober 2008) wurde die VergGr. IIb („ohne Aufstieg nach IIa“) BAT zum 1. August 2008 der Entgeltgruppe 11 TVöD zugeordnet. Mit Schreiben vom 25. Januar 2010 teilte die Beklagte der Klägerin ua. mit:

„... hiermit ordne ich Sie rückwirkend zum 3. Januar 2006 vorläufig der Entgeltgruppe 11 TVöD zu.

Begründung: ...

Nach § 17 Absatz 7 TVÜ-Bund i.V.m. Anlage 4 zum TVÜ-Bund in der Fassung des 2. Änderungsarbeitsvertrags vom 6. Oktober 2008 ist die Vergütungsgruppe II b BAT vorläufig der Entgeltgruppe 11 TVöD zuzuordnen.

Bedauerlicherweise wurden Sie jedoch bereits anlässlich Ihrer Einstellung fehlerhaft vorläufig der Entgeltgruppe 12 TVöD zugeordnet.

Ich bin daher gehalten, diese vorläufige Zuordnung nunmehr zu korrigieren. Eine Änderung des Arbeitsvertrages ist hierzu nicht erforderlich. ...“

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin eine Vergütung nach Entgeltgruppe 12 TVöD. Sie hat die Auffassung vertreten, der Arbeitsvertrag enthalte eine sog. konstitutive Entgeltvereinbarung, nach der die Entgeltgruppe 12 TVöD maßgebend sei. Die Voraussetzungen für eine korrigierende Rückgruppierung lägen nicht vor.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, sie seit dem 3. Januar 2006 nach der Entgeltgruppe 12 der Anlage A (Bund, Tarifgebiet West) zu § 15 Abs. 2 Satz 1 TVöD zu vergüten und die monatlichen Bruttodifferenzbeträge zwischen den Entgeltgruppen 12 und 11 der Anlage A (Bund, Tarifgebiet West) zu § 15 Abs. 2 Satz 1 TVöD seit dem 16. Juni 2010 mit fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz zu verzinsen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie meint, im Arbeitsvertrag sei, wie im öffentlichen Dienst üblich, die Entgeltgruppe nur deklaratorisch benannt worden. Maßgebend seien die in § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrags genannten Bestimmungen. Die in der Anlage 4 zum TVÜ-Bund bestehende Lücke hätten die Tarifvertragsparteien im Jahre 2008 geschlossen. Deshalb sei nach den arbeitsvertraglichen Abreden die Entgeltgruppe 11 TVöD maßgebend. Die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 12 TVöD sei nur vorläufig gewesen, wie sich auch aus § 4 Abs. 2 des Arbeitsvertrags ergebe. Zudem könne die Klägerin die bisherige Vergütung nach der VergGr. II b BAT nach Nr. 8 der Anlage 5 (zu § 23) TVÜ-Bund nur als Abschlag beanspruchen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht der Klage stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

Aus den Gründen

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Die zulässige Klage ist begründet.

I. Der Klägerin steht für die von ihr erhobene sog. Eingruppierungsfeststellungsklage das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche und von Amts wegen auch noch in der Revisionsinstanz zu prüfende (BAG 17. Oktober 2007 - 4 AZR 1005/06 - Rn. 14 mwN, BAGE 124, 240) Feststellungsinteresse zu. Durch eine Entscheidung kann der Streit der Parteien über die zutreffende Entgeltgruppe, nach der die Klägerin seit Beginn des Arbeitsverhältnisses zu vergüten ist, insgesamt beseitigt und im Umfang des gestellten Antrags geklärt werden (zu diesem Erfordernis etwa BAG 21. April 2010 - 4 AZR 755/08 - Rn. 21 mwN).

II. Der Feststellungsantrag ist begründet. Die Parteien haben in § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrags eine eigenständige vertragliche Regelung über die der Klägerin zustehende Vergütung nach der Entgeltgruppe 12 TVöD getroffen. Das ergibt die Auslegung des Formulararbeitsvertrags, die in der Revisionsinstanz ohne Einschränkung überprüft werden kann (st. Rspr., etwa BAG 19. Mai 2010 - 4 AZR 796/08 - Rn. 15 mwN, BAGE 134, 283; für die Auslegung von Bezugnahmeregelungen 18. April 2007 - 4 AZR 652/05 - Rn. 24, BAGE 122, 74).

1. Bei einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung ist grundsätzlich davon auszugehen, dass übereinstimmende Willenserklärungen vorliegen (vgl. BAG 26. August 2009 - 4 AZR 285/08 - Rn. 46, BAGE 132, 10; 22. April 2009 - 4 AZR 100/08 - Rn. 38, BAGE 130, 237). Soll der Nennung einer Entgeltgruppe im Arbeitsvertrag daher keine rechtsgeschäftlich begründende Wirkung zukommen, sondern es sich nur

um eine deklaratorische Angabe in Form einer sog. Wissenserklärung (dazu etwa BAG 28. Juli 2010 - 5 AZR 521/09 - Rn. 19 mwN, BAGE 135, 197; 29. September 2010 - 3 AZR 546/08 - Rn. 19 mwN) handeln, muss dies im Arbeitsvertrag deutlich zum Ausdruck gebracht worden sein (ausf. BAG 6. August 1997 - 4 AZR 195/96 – zu B II 1 a bb der Gründe; 4. Mai 1994 - 4 AZR 438/93 - zu III 1 der Gründe; 12. Dezember 1990 - 4 AZR 306/90 -).

2. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann ein Arbeitnehmer aufgrund der Nennung einer Vergütungs-, Lohn- oder Entgeltgruppe (nachfolgend Entgeltgruppe) in einem Arbeitsvertrag im öffentlichen Dienst unter Berücksichtigung ihrer dort nach § 22 Abs. 3 BAT (seit dem 1. Oktober 2005 iVm. § 17 Abs. 1 TVÜ-Bund) vorgesehenen Angabe (dazu BAG 1. Juli 2009 - 4 AZR 234/08 - Rn. 30; 22. Juli 2004 - 8 AZR 203/03 - zu II 1 c der Gründe) ohne das Hinzutreten weiterer Umstände (zu diesem Erfordernis vgl. BAG 21. Februar 2007 - 4 AZR 187/06 - Rn. 17 mwN; 16. Februar 2000 - 4 AZR 62/99 - zu II 1 a der Gründe, BAGE 93, 340; 17. August 1994 - 4 AZR 623/93 -) regelmäßig nicht davon ausgehen, ihm solle ein eigenständiger, von den tariflichen Eingruppierungsbestimmungen oder anderen in Bezug genommenen Eingruppierungsregelungen unabhängiger Anspruch auf eine Vergütung nach der genannten Entgeltgruppe zustehen.

Erforderlich ist allerdings, dass sich aus dem Inhalt des Arbeitsvertrags deutlich ergibt, allein die bezeichneten (tariflichen) Eingruppierungsbestimmungen sollen für die Ermittlung der zutreffenden Entgelthöhe maßgebend sein und nicht die angegebene Entgeltgruppe (BAG 21. Februar 2007 - 4 AZR 187/06 - Rn. 17 f.; 23. Februar 1994 - 4 AZR 217/93 - zu B II der Gründe; 20. Februar 1991 - 4 AZR 429/90 - zu I 3 a der Gründe; zu Lehrer-Richtlinien 25. November 1987 - 4 AZR 386/87 -; 30. Januar 1980 - 4 AZR 1098/77 -; zu Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes 12. Dezember 1990 - 4 AZR 306/90 -; zu Tarifverträgen in der Privatwirtschaft 31. August 1983 - 4 AZR 35/81 -; 26. Mai 1993 - 4 AZR 358/92 - zu B II 2 b der Gründe).

3. Nach den vorgenannten Voraussetzungen kann jedenfalls dann nicht von einer sog. deklaratorischen Nennung der Entgeltgruppe im Arbeitsvertrag ausgegangen werden, wenn zum Zeitpunkt der vertraglichen Vereinbarung die in Bezug genommenen (tariflichen) Regelwerke keine Eingruppierungsbestimmungen für die arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit enthalten, aus denen sich die zutreffende Vergütung ermitteln ließe.

Dann fehlt es regelmäßig für den Arbeitnehmer als Erklärungsempfänger an den erforderlichen Anhaltspunkten, der Arbeitgeber wolle ihn nach einem Eingruppierungswerk vergüten, aus dem sich die zutreffende Entgeltgruppe allein aufgrund der vertraglich vereinbarten Tätigkeit ermitteln lässt und bei der genannten Entgeltgruppe handele es sich nicht um eine Willens-, sondern ausnahmsweise nur um eine sog. Wissenserklärung. In der Folge kann der Arbeitnehmer, wenn ein Vergütungssystem mit abstrakten Tätigkeitsmerkmalen für die von ihm auszuübende Tätigkeit nicht besteht oder insoweit lückenhaft ist, die Nennung einer Entgeltgruppe im Arbeitsvertrag grundsätzlich als ausdrücklichen Antrag auch in Bezug auf die Ermittlung der maßgebenden Vergütungshöhe verstehen. Nimmt der Arbeitnehmer diesen Antrag an, ist die Entgeltgruppe damit vertraglich - „konstitutiv“ - festgelegt (ebenso BAG 12. März 2008 - 4 AZR 67/07 - Rn. 36; 22. Juli 2004 - 8 AZR 203/03 - zu II 1 d der Gründe; 16. Mai 2002 - 8 AZR 460/01 - zu II 2 a der Gründe; s. auch 8. August 1996 - 6 AZR 1013/94 - II 2 b der Gründe).

4. Danach kann die Klägerin ein Entgelt nach der Entgeltgruppe 12 TVöD aufgrund arbeitsvertraglicher Vereinbarung in § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrags beanspruchen. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt.

a) Im Zeitpunkt des Vertragsschlusses konnte aus den in § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrags genannten Regelwerken keine „zutreffende“ Eingruppierung, also eine Entgeltgruppe „gemäß TVöD“ ermittelt werden. Die Richtlinien der Beklagten sahen für Lehrkräfte mit abgeschlossener Hochschulausbildung in der Tätigkeit von Fachschuloberlehrern ohne volle Lehrbefähigung lediglich eine Vergütung in Anwendung der Vergütungsgruppen des BAT - vorliegend für die Klägerin die VergGr. IIb BAT - vor. Da die Parteien eine Eingruppierung nach dem zum Vertragsschluss bereits in Kraft getretenen TVöD und damit nach den hierzu ergangenen Entgelttabellen vereinbart haben, wäre es, um von einer deklaratorischen Vereinbarung ausgehen zu können, zumindest erforderlich gewesen, die in den Richtlinien genannte Eingruppierung „VergGr. IIb BAT“ dem Entgeltgruppensystem des TVöD zuzuordnen. Hierzu konnten aber bei Vertragsschluss weder der TVöD noch die Anlage 4 zum TVÜ-Bund

herangezogen werden. Beide Tarifregelungen ordneten die VergGr. IIb BAT nicht dem Entgeltgruppensystem des TVöD zu. Deshalb gab es für die Klägerin auch keinen Anlass, davon auszugehen, bei der vertraglichen Nennung der Entgeltgruppe 12 TVöD handele es sich um eine Wissenserklärung, die lediglich diejenige Entgeltgruppe des TVöD - „deklaratorisch“ - bezeichne, welche sich unter Heranziehung der in § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrags in Bezug genommenen Bestimmungen ergibt. Vielmehr erfolgte die erforderliche Zuordnung zu einer Entgeltgruppe des TVöD erst durch die Angabe in § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrags, die daher als übereinstimmende vertragliche („konstitutive“) Vergütungsabrede zu verstehen ist.

b) Die Klägerin war auch nicht gehalten, etwaigen Motiven der Beklagten hinsichtlich einer möglichen weitergehenden Bedeutung der genannten Anlage 4 zum TVÜ-Bund nachzugehen, soweit diese nach dem Vertragstext nicht erkennbar sind.

Allgemeine Geschäftsbedingungen wie die hier im Streit stehende Vertragsbestimmung sind grundsätzlich nach einem objektivierten Empfängerhorizont auszulegen (BAG 19. Mai 2010 - 4 AZR 796/08 - Rn. 15 mwN, BAGE 134, 283). Dabei haben die Motive des Erklärenden, soweit sie nicht in dem Wortlaut der Erklärung oder in sonstiger, für die Gegenseite hinreichend deutlich erkennbarer Weise ihren Niederschlag finden, außer Betracht zu bleiben. Es besteht keine Verpflichtung des Erklärungsempfängers, den Inhalt oder den Hintergrund des ihm formularmäßig gemachten Antrags durch Nachfragen aufzuklären. Kommt der Wille des Erklärenden nicht oder nicht vollständig zum Ausdruck, gehört dies zu dessen Risikobereich (BAG 18. April 2007 - 4 AZR 652/05 - Rn. 30, 33, 35, BAGE 122, 74).

c) Die Beklagte kann sich nicht darauf stützen, ein Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes wolle dem Arbeitnehmer nur dasjenige gewähren, was ihm tariflich oder nach in Bezug genommenen Richtlinien zusteht.

Dem steht vorliegend schon entgegen, dass die Klägerin aus den in § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrags genannten Regelungen gerade keine einschlägige tarifliche Entgeltgruppe entnehmen konnte. Soweit der Senat bisher für das Vorliegen einer lediglich „deklaratorischen“ Nennung der Entgeltgruppe unterstützend angenommen hat, ein Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes wolle im Zweifel nur eine bestehende (tarifliche) Eingruppierungsregelung vollziehen (vgl. etwa BAG 27. September 2000 - 10 AZR 146/00 - BAGE 96, 1; 16. Februar 2000 - 4 AZR 62/99 - BAGE 93, 340; 18. Februar 1998 - 4 AZR 581/96 - BAGE 88, 69; 8. August 1996 - 6 AZR 1013/94 -; 28. Mai 1997 - 10 AZR 383/95 -), setzt dies eine solche voraus. Der Arbeitgeber als Verwender von Allgemeinen Geschäftsbedingungen muss nicht nur im Vertragswortlaut zum Ausdruck bringen, allein die in Bezug genommenen Regelwerke sollen für die Ermittlung der zutreffenden Entgeltgruppe maßgebend sein, sondern er muss zugleich dafür Sorge tragen, dass sich diese hieraus auch ohne weiteres ermitteln lässt (oben II 3; Abgrenzung zu BAG 20. März 2013 - 4 AZR 622/11 - Rn. 20 mwN).

d) Entgegen dem Vorbringen der Revision fehlt es an Anhaltspunkten im Arbeitsvertrag oder sonstigen Umständen, die Parteien seien sich der Regelungslücke in der Anlage 4 zum TVÜ-Bund bei Vertragsschluss bewusst gewesen, weshalb vorliegend deren Schließung durch die Tarifvertragsparteien des TVöD im Jahr 2008 maßgebend sei. Allein die dahingehende Behauptung der Beklagten in ihrem Schreiben vom 26. April 2010 an den Prozessbevollmächtigten der Klägerin - und damit lange Zeit nach Vertragsschluss -, die Klägerin sei „vorläufig der Entgeltgruppe E 12“ zugeordnet, weil die Anlage 4 zum TVÜ-Bund keine entsprechende Regelung enthalten habe, findet im Vertragswortlaut keinen Anklang. Weitere Umstände werden von der Beklagten weder benannt noch sind sie ersichtlich.

5. Die Parteien haben schließlich entgegen der Auffassung der Beklagten keinen Änderungsvorbehalt für den Fall vereinbart, dass es zu einer Lückenschließung der Anlage 4 zum TVÜ-Bund kommen sollte.

a) Dem Wortlaut von § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrags ist ein solcher Vorbehalt nicht zu entnehmen.

b) Soweit die Beklagte sich auf § 4 Abs. 2 des Arbeitsvertrags stützt, ist dies unergiebig.

aa) Die Vorläufigkeit der Eingruppierung des in § 4 Abs. 2 des Arbeitsvertrags wörtlich wiedergegebenen § 17 Abs. 3 Satz 1 TVÜ-Bund bezieht sich auf „Eingruppierungsvorgänge“ bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung. Eine solche haben die Tarifvertragsparteien des TVöD bisher nicht vereinbart.

Schon deshalb kann der vertraglichen Abrede keine Änderungsbefugnis für die vorliegende Fallgestaltung entnommen werden.

Darüber hinaus fehlt es vorliegend an einem Eingruppierungsvorgang iSd. § 17 Abs. 3 Satz 1 TVÜ-Bund. Die Tarifvertragsparteien des TVöD unterscheiden zwischen den Begriffen „Eingruppierung“ und „Zuordnung“, wie bereits § 17 Abs. 7 TVÜ-Bund zeigt. Die Anwendung von § 17 Abs. 3 Satz 1 TVÜ-Bund setzt voraus, dass eine Eingruppierung in Anwendung der §§ 22, 23 BAT/ BAT-O vorgenommen worden ist. Daran fehlt es vorliegend schon deshalb, weil die Eingruppierungsregelungen der §§ 22, 23 BAT aufgrund der Vorbemerkung Nr. 5 zu allen Vergütungsgruppen der Anlage 1a BAT bei Lehrkräften nicht eingreifen (BAG 18. Mai 1994 - 4 AZR 524/93 - BAGE 77, 23; 21. Oktober 1992 - 4 AZR 28/92 -).

bb) Aus § 4 Abs. 2 des Arbeitsvertrags kann ferner nicht geschlossen werden, die im vorstehenden Abs. 1 vereinbarte Entgeltgruppe 12 TVöD sei nur vorläufig, solange eine Regelungslücke in der Anlage 4 zum TVÜ-Bund besteht. Hierfür fehlt es an Anhaltspunkten im Vertragstext.

c) Die Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe den „Gesamtzusammenhang“ der vertraglichen Regelungen in § 2 und § 4 des Arbeitsvertrags unbeachtet gelassen, ist unzutreffend.

Treffen die Vertragsparteien wie vorliegend unabhängig von der allgemeinen Bezugnahmeregelung in § 2 des Arbeitsvertrags eine eigenständige Entgeltregelung über die maßgebende Entgeltgruppe in dessen § 4 Abs. 1, ist diese Entgeltvereinbarung insoweit grundsätzlich vorrangig. Allein aus der allgemeinen Inbezugnahme des TVöD und des TVÜ-Bund in § 2 des Arbeitsvertrags kann deshalb nicht geschlossen werden, nachträgliche Ergänzungen der Anlage 4 zum TVÜ-Bund sollten vermittelt über § 2 des Arbeitsvertrags für die Entgeltregelungen in dessen § 4 maßgebend sein.

d) Schließlich kann sich die Beklagte nicht auf Nr. 8 der Anlage 5 (zu § 23) TVÜ-Bund - „Für Lehrkräfte des Bundes erfolgt am 1. Oktober 2005 vorerst die Fortzahlung der bisherigen Bezüge als zu verrechnender Abschlag auf das Entgelt, das diesen Beschäftigten nach der Überleitung zusteht.“ - stützen.

§ 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrags, der sich mit der arbeitsvertraglichen Entgeltregelung befasst, bezieht lediglich die Anlage 4 zum TVÜ-Bund mit ein, nicht aber dessen Anlage 5. Darüber hinaus ist das Landesarbeitsgericht zutreffend davon ausgegangen, Nr. 8 der Anlage 5 (zu § 23) TVÜ-Bund gelte lediglich für Beschäftigte, die bereits vor dem 1. Oktober 2005 in einem Arbeitsverhältnis standen. Die tarifliche Bestimmung will die Fortzahlung der bisherigen Bezüge regeln. Dies setzt - was bei der Klägerin nicht der Fall ist - ein am 30. September 2005 bereits bestehendes Arbeitsverhältnis voraus.

III. Die Feststellung zur Pflicht der Verzinsung des Anspruchs wird von der Beklagten nicht angegriffen.

IV. Die Beklagte hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der Revision zu tragen.