

Leitsatz

1. Eine tarifvertragliche Anwesenheitsprämie, die zusätzlich zum Stundenlohn gezahlt und bei krankheitsbedingten Fehlzeiten gekürzt wird, ist regelmäßig geeignet, den gesetzlichen Mindestlohnanspruch zu erfüllen.

2. Die Funktion des Mindestlohns gebietet es nicht, die Anwesenheitsprämie zusätzlich zu diesem zahlen. Die Anwesenheit bzw. das Tätigwerden am Arbeitsplatz ist mit dem Mindestlohn abgegolten.

Tenor

1. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Stralsund vom 07.10.2015 - 3 Ca 149/15 - teilweise abgeändert:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger als restliches Arbeitsentgelt für den Monat Januar 2015 € 1,68 brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 01.02.2015 zu zahlen.

2. Im Übrigen wird die Berufung zurückgewiesen.

3. Der Kläger trägt die Kosten des Berufungsverfahrens.

4. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

1

Die Parteien streiten über die Anrechenbarkeit einer tarifvertraglichen Anwesenheitsprämie auf den gesetzlichen Mindestlohn.

2

Der 1959 geborene Kläger ist seit dem 14.03.2005 bei der Beklagten, einem fischverarbeitenden Unternehmen, als Mitarbeiter im Transport-, Umschlag- und Lagerwesen beschäftigt. Nach § 3 des Arbeitsvertrages vom 21.03.2005 unterliegt das Arbeitsverhältnis den für den Arbeitgeber geltenden Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen in der jeweils gültigen Fassung. Der Kläger ist Mitglied der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG).

3

Die Beklagte schloss am 06.05.2013 mit der Gewerkschaft NGG einen rückwirkend zum 01.03.2013 gültigen (Haus-)Lohnvertrag (im Folgenden nur LTV). Der Kläger bezieht die Vergütung der Lohngruppe 5 LTV. Der Tarifvertrag enthält folgende Bestimmungen:

4

"...

6

Laufzeit vom 01.01.2015 bis zum 30.06.2015

7

<i>Entgeltgruppen</i>	<i>Std/Lohn in Euro</i>	<i>Anwesenheits- prämie in Euro 5%</i>	<i>durchschnittliche Leistungszulage in Euro</i>	<i>Gesamt- betrag</i>
...
<i>Lohngruppe 5</i>	8,34	0,37	0,66	9,37
...

8

...

9

1. Jeder Arbeitnehmer erhält monatlich eine Anwesenheitszulage in Höhe von 15% zusätzlich zum Tarifentgelt. Pro Tag krankheitsbedingter Abwesenheit kann maximal ein Betrag von 25% des durchschnittlichen tariflichen Tagesverdienstes von dieser Prämie in Abzug gebracht werden ...

10

2. Die 15%ige Anwesenheitsprämie wird bis zum 01.07.2015 zugunsten des Tariflohns in den jeweiligen Lohngruppen abgebaut, und zwar in folgenden Schritten, auf 10% zum 01.01.2014, zum 01.01.2015 auf 5% und zum 01.07.2015 auf 0%. ...

11

..."

12

Am 16.01.2015 gab die Beklagte folgende Belegschaftsinformation heraus:

13

"...

14

zum Jahreswechsel 2015 wird es - wie Sie wissen - neben den gesetzlichen Änderungen durch den Mindestlohn auch eine Veränderung der Zusammensetzung Ihres Entgelts durch den gültigen Haustarifvertrag geben.

15

Für die Lohngruppen 2, 3 und 4 greift zum 01.01.2015 der gesetzliche Mindestlohn, mit dem auch die Zahlung der Anwesenheitsprämie entfällt.

16

Für die Lohngruppe 5 erfolgt eine anteilige Berechnung der Anwesenheitsprämie.

17

In den Lohngruppen 6-12 wird, gemäß Haustarifvertrag, ein weiterer Anteil der AWP auf den Grundstundenlohn umgelegt.

18

..."

19

Die Beklagte rechnete bei dem Kläger für den Monat Januar 2015 einen Monatslohn von 181 Stunden à € 8,50 = € 1.538,50 brutto sowie eine Anwesenheitszulage von € 36,33 brutto ab, in der Lohnabrechnung bezeichnet als "Anw.zulage Prod."

20

Am 12.02.2015 unterrichtete die Beklagte ihre Belegschaft aufgrund verschiedener Nachfragen nochmals über die veränderte Abrechnungsweise:

21

"...

22

am 16.01.2015 informierten wir Sie über die durch den Mindestlohn veränderte Abrechnungsweise Ihres Entgeltes. In den Lohngruppen 2, 3 und 4 wird die Anwesenheitsprämie ab dem 01.01.2015 entfallen. In der Lohngruppe 5 erfolgt eine anteilige Berechnung.

23

In den weiteren Lohngruppen 6-12 wird ein weiterer Teil der Anwesenheitsprämie auf den Grundlohn umgelegt.

24

Da hinsichtlich der angekündigten Vorgehensweise Fragen an die Kolleginnen herangetragen wurden, möchten wir mit der unten stehenden Erläuterung die Fragen beantworten:

25

Bezüglich der Anrechenbarkeit von Zulagen auf den Mindestlohn existieren neben Ausführungshinweisen bereits mehrere Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes (Entscheidung vom 14. April 2005 (C-314/02) und vom 7. November 2013 (C-522/12)).

26

Zusammenfassend ist hieraus zu entnehmen:

27

Werden mit Zulagen zusätzlich zur Normalleistung erbrachte Leistungen des Arbeitnehmers vergütet, sind die Zulagen nicht anrechenbar. Hierunter fallen beispielsweise Leistungs- und Qualitätsprämien.

28

Anders verhält es sich mit Zulagen, welche auf die Abgeltung der Normalleistung des Arbeitnehmers abstellen. Hierunter fällt beispielsweise die Anwesenheitsprämie, da hier lediglich die Anwesenheit des Arbeitnehmers vergütet wird. Die Anwesenheitsprämie ist somit auf die Berechnung des Mindestlohnes anrechenbar.

29

Dies wurde für die Lohngruppen 2, 3 und 4 in voller Höhe, und für die Lohngruppe 5 anteilig durchgeführt. Daher ist die Anwesenheitsprämie nicht entfallen, sondern bei der Berechnung des Mindestlohnes angerechnet worden.

30

..."

31

Für Februar 2015 rechnete die Beklagte beim Kläger einen Monatslohn von 173 Stunden à € 8,50 = € 1.470,50 brutto sowie eine Anwesenheitsprämie von € 36,33 brutto ab.

32

Der Kläger forderte daraufhin die Beklagte schriftlich auf, ihm für Januar und Februar 2015 eine Anwesenheitsprämie von 5 % auf den abgerechneten Bruttolohn zu zahlen und die Differenz in Höhe von jeweils € 37,20 brutto nachzuentrichten.

33

Der Kläger hat erstinstanzlich die Ansicht vertreten, die tarifvertragliche Anwesenheitsprämie in Höhe von 5 % sei auf den ab Januar 2015 geltenden Mindestlohn von € 8,50 brutto zu berechnen. Die Beklagte könne eine tarifvertragliche Leistung nicht einseitig verringern.

34

Der Kläger hat beantragt,

35

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn als weiteres Entgelt für den Monat Januar 2015 € 37,20 brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 01.02.2015 zu zahlen, und

36

2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn als weiteres Entgelt für den Monat Februar 2015 € 37,20 brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 01.03.2015 zu zahlen.

37

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Anwesenheitsprämie sei auf den gesetzlichen Mindestlohn anzurechnen. Zwischen der Anwesenheitsprämie und dem Mindestlohn bestehe eine funktionale Gleichwertigkeit, da die Anwesenheitsprämie ebenfalls die vertragliche Regelleistung abgelden solle, nämlich das Erscheinen zur Arbeitsaufnahme. Schon gar nicht könne die Anwesenheitsprämie prozentual auf der Grundlage des gesetzlichen Mindestlohns berechnet werden. Maßgeblich sei allein die Lohntabelle des LTV.

38

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und die Berufung zugelassen. Zur Begründung hat es unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ausgeführt, dass die Anwesenheitsprämie auf den Mindestlohnanspruch angerechnet werden könne. Dieser Lohnbestandteil honoriere keine besonderen individuellen Leistungen und keine erschwerten Arbeitsbedingungen, sondern gelte ebenso wie der Mindestlohn die Normaltätigkeit ab. Die Begrenzung von Fehlzeiten stehe nicht im Vordergrund.

39

Mit seiner form- und fristgerecht eingelegten Berufung verfolgt der Kläger sein Zahlungsbegehren weiter, wobei er nunmehr seiner Berechnung den in der Tabelle des LTV ausgewiesenen Betrag von € 0,37 brutto je Stunde zugrunde legt. Das Arbeitsgericht habe zu Unrecht eine Anrechnung der Anwesenheitsprämie auf den Mindestlohnanspruch zugelassen. Die Anwesenheitsprämie beruhe auf einer individuellen Leistung des Arbeitnehmers in Form der Vermeidung von Krankheitstagen. Deshalb fehle es an einer funktionalen Gleichwertigkeit.

40

Der Kläger beantragt,

41

das Urteil des Arbeitsgerichts Stralsund vom 07.10.2015 - 3 Ca 149/15 - abzuändern und

42

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn als weiteres Entgelt für den Monat Januar 2015 € 30,64 brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 01.02.2015 zu zahlen, und

43

2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn als weiteres Entgelt für den Monat Februar 2015 € 27,68 brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 01.03.2015 zu zahlen.

44

Die Beklagte beantragt,

45

die Berufung zurückzuweisen.

46

Sie verteidigt die erstinstanzliche Entscheidung. Das Arbeitsgericht sei zu Recht von einer funktionalen Gleichwertigkeit von Anwesenheitsprämie und Mindestlohn ausgegangen. Mit der Anwesenheitsprämie werde nicht die Arbeitsunfähigkeit bestraft, sondern die tatsächlich geleistete Arbeit entlohnt. Grundsätzlich seien alle Vergütungszahlungen auf den Mindestlohnanspruch anrechenbar. Etwas anderes gelte nur dann, wenn eine Zahlung einen besonderen Zweck habe, der eine Anrechnung verbiete, wie es z. B. bei dem Nachtzuschlag (§ 6 Abs. 5 ArbZG) der Fall sei. Im Übrigen sei die Anwesenheitsprämie nur auf die regelmäßige Arbeitszeit von 40 Wochenstunden zu gewähren.

47

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen, die Sitzungsprotokolle sowie das angegriffene arbeitsgerichtliche Urteil verwiesen.

zum Seitenanfang zum Seitenanfang
Entscheidungsgründe

48

Die Berufung des Klägers ist zulässig, aber nur zum Teil begründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Ausnahme eines geringfügigen Betrages zu Recht abgewiesen. Das Berufungsgericht schließt sich den zutreffenden Ausführungen des Arbeitsgerichts an.

49

Der Kläger hat aus dem LTV noch einen Anspruch auf eine Anwesenheitsprämie für Januar 2015 in Höhe von € 1,68 brutto; im Übrigen sind die Ansprüche für Januar und Februar 2015 erfüllt. Aus § 1 MiLoG ergibt sich kein weitergehender Anspruch.

50

1. Tarifvertragliche Ansprüche

51

Nach § 5 LTV betrug die Anwesenheitsprämie im Zeitraum Januar bis einschließlich Juni 2015 in der Lohngruppe 5 € 0,37 je Stunde. Da die Beklagte für Januar 2015 insgesamt 181 produktive Stunden abgerechnet hat, ergibt sich eine Anwesenheitsprämie von € 66,97 brutto. Im Monat Februar 2015 beträgt die Anwesenheitsprämie bei 173 Stunden € 64,01 brutto.

52

a) Die Anwesenheitsprämie für Januar 2015 ist auf 181 Stunden zu zahlen; sie ist nicht auf eine regelmäßige Arbeitszeit von 40 Stunden begrenzt.

53

Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigem Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist ferner auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefern und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an die Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, gegebenenfalls auch die praktische Tarifübung, ergänzend heranziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse gilt es zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt.

54

Eine Begrenzung der Anwesenheitsprämie auf eine regelmäßige Arbeitszeit von 40 Stunden lässt sich dem LTV nicht entnehmen. Der Wortlaut ist eindeutig. Nach § 5 LTV berechnet sich die Anwesenheitsprämie nach den geleisteten Stunden. Eine Kappungsgrenze bei 40 Wochenstunden ist nicht vorgesehen. Der LTV nimmt an keiner Stelle auf die regelmäßige Arbeitszeit des Manteltarifvertrages Bezug. Die Erläuterungen unter § 5 Nr. 1 und Nr. 2 LTV enthalten ebenfalls keinen Hinweis auf eine Begrenzung des Anspruchs bei einer bestimmten Arbeitszeit. Schließlich gebietet auch der Sinn und Zweck einer Anwesenheitsprämie nicht, den Anspruch nur auf die regelmäßige Arbeitszeit zu gewähren. Das Interesse des Arbeitgebers, Fehlzeiten gering zu halten, entfällt nicht zwangsläufig, nachdem die regelmäßige Arbeitszeit erreicht ist.

55

b) Der Anspruch des Klägers aus § 5 LTV auf Zahlung der Anwesenheitsprämie für Januar 2015 ist mit Ausnahme einer Differenz von € 1,68 brutto erfüllt. Der Anspruch für Februar 2015 ist vollständig erfüllt.

56

Nach § 362 Abs. 1 BGB erlischt das Schuldverhältnis, wenn die geschuldete Leistung an den Gläubiger bewirkt wird. Bestehen mehrere Schuldverhältnisse, kommt es auf die Tilgungsbestimmung des Schuldners an (§ 366 Abs. 1 BGB).

57

Die Beklagte hat die geschuldete Anwesenheitsprämie auf zwei Positionen der Lohnabrechnung aufgeteilt. Den einen Teil hat sie unter der Bezeichnung "Anw.zulage Prod." an den Kläger gezahlt, den anderen Teil als Bestandteil des Monatslohns. Aufgrund der Belegschaftsinformationen im Januar und im Februar 2015 war dem Kläger bekannt, dass die Position Monatslohn in der für ihn maßgeblichen Lohngruppe 5 nicht nur den Grundlohn umfasst,

sondern auch einen Teil der Anwesenheitsprämie enthält. Der Teil des Monatslohns, der den tarifvertraglichen Stundenlohn übersteigt, diene erkennbar der Erfüllung des Anspruchs auf die Anwesenheitsprämie. Da der Stundenlohn in der Lohngruppe 5 € 8,34 brutto betrug, die Beklagte jedoch tatsächlich einen Stundenlohn von € 8,50 brutto gezahlt hat, verbleibt ein Betrag von € 0,16 brutto je Stunde, der auf die Anwesenheitsprämie anzurechnen ist.

58

Die Anwesenheitsprämie des Klägers für Januar 2015 betrug € 66,97 brutto. Davon ist zum einen der gezahlte Betrag von € 36,33 brutto abzuziehen und zum anderen der überschießende Teil aus dem Monatslohn, d. h. € 28,96 brutto, was einen Rest von € 1,68 brutto ergibt.

59

Die Anwesenheitsprämie des Klägers für Februar 2015 belief sich auf € 64,01 brutto. Davon ist zunächst wiederum der gezahlte Betrag von € 36,33 brutto abzuziehen und zum anderen der überschießende Teil aus dem Monatslohn, d. h. € 27,68 brutto, womit der Anspruch vollständig beglichen ist.

60

2. Gesetzliche Ansprüche

61

Nach § 1 Abs. 1 MiLoG hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns durch den Arbeitgeber. Die Höhe des Mindestlohns beträgt ab dem 01.01.2015 € 8,50 brutto je Zeitstunde (§ 1 Abs. 2 Satz 1 MiLoG).

62

Die Beklagte hat den Mindestlohnanspruch des Klägers in den Monaten Januar und Februar 2015 vollständig erfüllt. Dabei ist es unschädlich, dass sie einen Teil der Anwesenheitsprämie auf den Mindestlohn verwandt hat.

63

Der Mindestlohnanspruch aus § 1 Abs. 1 MiLoG ist ein gesetzlicher Anspruch, der eigenständig neben den arbeits- oder tarifvertraglichen Entgeltanspruch tritt. Das Mindestlohngesetz greift in die Entgeltvereinbarungen der Arbeitsvertragsparteien und die anwendbaren Entgelttarifverträge nur insoweit ein, als sie den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten. § 3 MiLoG führt bei Unterschreiten des gesetzlichen Mindestlohns zu einem Differenzanspruch. Der Mindestlohn schützt Arbeitnehmer vor unangemessen niedrigen Löhnen und trägt zugleich zur finanziellen Stabilität der sozialen Sicherungssysteme bei (BT-Drucks. 18/1558 S. 2).

64

Den Mindestlohnanspruch erfüllen grundsätzlich alle Entgeltzahlungen des Arbeitgebers, die sich als Gegenleistung für die erbrachte Arbeit darstellen, es sei denn, dass der Arbeitgeber sie ohne Rücksicht auf eine tatsächliche Arbeitsleistung erbringt oder dass sie auf einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung beruhen, wie z. B. der Nachtzuschlag nach § 6 Abs. 5 ArbZG. Ob eine Leistung auf den Mindestlohnanspruch anzurechnen ist, richtet sich nach ihrem Zweck. Soll eine Leistung, beispielsweise eine Zulage, ihrem Zweck nach dieselbe Arbeitsleistung entgelten, die mit dem Mindestlohn zu vergüten ist, liegt eine funktionale Gleichwertigkeit vor, die zur Anrechnung führt. Eine Anrechnung scheidet jedoch aus, wenn der Entgeltbestandteil nicht im Gegenseitigkeitsverhältnis zur Arbeitsleistung steht, sondern eine andere Funktion als der Mindestlohn hat. Das gilt beispielsweise für vermögenswirksame Leistungen, die nicht dazu bestimmt sind, den laufenden Lebensunterhalt zu bestreiten.

65

Zunächst ist es erforderlich, die Funktion der Leistung zu bestimmen. Sodann kommt es darauf an, ob die Leistung, die sich aus dem Arbeitsvertrag, einem Tarifvertrag oder aus dem Gesetz ergeben kann, ihrem erkennbaren Zweck nach zusätzlich zum Mindestlohn zu zahlen ist.

66

Eine Anwesenheitsprämie soll Arbeitnehmer anhalten, Fehlzeiten soweit wie möglich zu verringern, um die damit verbundenen betrieblichen Ablaufstörungen zu minimieren. Anwesenheitsprämien sind regelmäßig Sondervergütungen im Sinne des § 4a EFZG. Unerheblich ist dabei, ob die Prämie - positiv formuliert - an die Tage der Anwesenheit anknüpft, oder - negativ formuliert - Kürzungen bei Fehltagen vorsieht (BAG, Urteil vom 25. Juli 2001 - 10 AZR 502/00 - Rn. 15 ff.).

67

Die Anwesenheitsprämie im LTV ist allein davon abhängig, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung erbringt. Sie ist eine Zulage zum Stundenlohn, die bei krankheitsbedingten Fehlzeiten entfällt (§ 5 Nr. 1 Satz 2 LTV). Die Anwesenheitsprämie honoriert die tatsächliche Erbringung der Arbeitsleistung. Sie ist ebenso wie der Stundenlohn eine unmittelbare Gegenleistung für die geleistete Arbeit. Der Arbeitnehmer erhält diese Zulage, weil er tatsächlich am Arbeitsplatz tätig geworden ist. Die Zulage wird für die normale Arbeitsleistung gewährt; sie hängt nicht von besonderen Belastungen am Arbeitsplatz oder besonders belastenden Arbeitszeiten ab. Die Anwesenheitsprämie ist ein Bestandteil des Arbeitsentgelts, der gerade deshalb gezahlt wird, weil die vereinbarte Arbeitsleistung auch tatsächlich erbracht wird.

68

Die Anwesenheitsprämie hat keinen anderen Zweck als die Entlohnung der Tätigkeit. Sie honoriert keine Sonderleistung des Arbeitnehmers. Die Vermeidung von Fehlzeiten durch den Arbeitnehmer ist keine eigenständige Leistung, die neben der herkömmlichen Arbeitsleistung erbracht wird. Die Anwesenheitsprämie dient allein dazu, die tatsächliche Erbringung der Arbeitsleistung zu fördern. Sie honoriert nichts anderes als die tatsächlich geleistete Arbeit. Zwar mag die tarifvertragliche Anwesenheitsprämie durch eine Anrechnung auf den Mindestlohnanspruch an Wirksamkeit verlieren. Darauf kommt es aber nicht an, da es den Tarifvertragsparteien im Rahmen ihrer Tarifautonomie freisteht, ob und wie sie auf Veränderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen reagieren.

69

Die Funktion des Mindestlohns gebietet es nicht, die Anwesenheitsprämie zusätzlich zu diesem zahlen. Der Mindestlohn soll nach dem Willen des Gesetzgebers absichern, dass der Arbeitnehmer eine angemessene Gegenleistung für die erbrachte Arbeit erhält. Damit ist zugleich ein bestimmter Mindestwert der Arbeitsleistung festgelegt. Dieser Mindestwert wird durch die Anwesenheit am Arbeitsplatz nicht erhöht. Das Tätigwerden am Arbeitsplatz ist kein werterhöhender Faktor, der eine zusätzliche Vergütung über den Mindestlohn hinaus rechtfertigen und fordern könnte. Die Anwesenheit am Arbeitsplatz ist mit dem Mindestlohn abgegolten. Der Gesetzgeber sieht den Mindestlohn grundsätzlich als angemessene Gegenleistung für die erbrachte Arbeit an. Die Anwesenheit am Arbeitsplatz verändert nicht das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung, wie es beispielsweise bei Arbeit in der Nachtzeit der Fall ist, für die nach § 6 Abs. 5 ArbZG ein angemessener Ausgleich zu gewähren ist.

70

Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 92 Abs. 2 Nr. 1, § 97 Abs. 1 ZPO. Die Revision wird im Hinblick auf die grundsätzliche Bedeutung der entscheidungserheblichen Rechtsfrage zugelassen.