

810

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

Gesetz: BGB § 611; RVO §§ 352, 353, 355, 357; Dienstordnung
für die Angestellten der AOK Hamburg vom 28. Februar
1957 § 2 Abs. 1, § 3 Abs. 1, § 4

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 4 AZR 251/60

Urteil des BAG vom 20. September 1961

LAG Hamburg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

251/60
78/59 Hamburg

alsformel
stellt am
September 1961
Mißler,
stellter
Urkundsbeamter
Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 23. August 1961 durch
den Senatspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundesrichter
Dr. Pecher und Dr. Martel sowie die Bundesarbeitsrichter
Schulz-Rupp und Donnig für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 19. Mai 1960 - 1 Sa 79/59 - wird hinsichtlich des Hauptantrages zurückgewiesen. Im übrigen wird das angefochtene Urteil aufgehoben und die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin, die beide juristischen Staatsprüfungen abgelegt hat, steht seit dem 1. Januar 1936 als Angestellte im Dienste der Beklagten. Sie erhielt vom 1. April 1938 ab Vergütung nach der VergGr. III TO.A. Im Jahre 1942 errichtete die Beklagte eine Rechtsabteilung, mit deren Leitung die Klägerin betraut wurde. Die Beklagte erwog 1949, der Klägerin eine Vergütung nach VergGr. II TO.A zu gewähren. Die Klägerin zog es jedoch vor, sich in das Dienstordnungsverhältnis übernehmen zu lassen.

Am 1. Dezember 1949 schlossen die Parteien einen schriftlichen Dienstvertrag ab, durch den die Klägerin der Dienstordnung (DO) für die Angestellten der Allgemeinen Ortskrankenkasse (AOK) Hamburg vom 23. Januar 1945 unterstellt wurde. Unter Einweisung in eine Planstelle des Stellenplans der DO erhielt die Klägerin Besoldung nach der Gruppe A 3 b (Amtmann) der Reichsbesoldungsordnung (RBO). Durch Nachtrag zum Dienstvertrag vom 1. März 1957 wurde klargestellt, daß nunmehr die DO vom 28. Februar 1957 auf das Dienstverhältnis der Parteien anzuwenden ist. Die Besoldung erfolgt nach Besoldungsgruppe A 11 der hamburgischen Besoldungsordnung (HmbBesO), die der Gruppe A 3 b der RBO entspricht.

Bei der dienstordnungsmäßigen Anstellung gingen die Parteien von der Überlegung aus, die Klägerin könne als DO-Angestellte später leichter zum Verwaltungsrat (A 2 c 2 RBO = A 13 HmbBesO) befördert werden, als wenn sie TO.A-Angestellte bliebe. Als im Jahre 1958 drei Planstellen der Besoldungsgruppe A 13 bei der Beklagten neu eingerichtet wurden, wurde die Klägerin jedoch nicht befördert; diese Stellen wurden mit Wirkung ab 1. Mai bzw. 1. Oktober 1958 anderweitig besetzt.

Mit Schreiben vom 3. November 1958 beantragte die Klägerin beim Vorstand der Beklagten ihre Übernahme in den sogenannten höheren Verwaltungsdienst, wobei sie sich auf eine ihr im Jahre 1949 angeblich gemachte mündliche Zusicherung des seinerzeitigen Leiters der Beklagten, Direktor S

sowie auf dessen Zeugnis vom 22. September 1954 berief. Die Bemühungen der Klägerin, befördert zu werden, blieben erfolglos. Eine freie Stelle der Besoldungsgruppe A 13 war seither bei der Beklagten nicht mehr vorhanden.

Die Klägerin ist der Ansicht, ihr stehe auf Grund ihrer Vorbildung, ihrer Tätigkeit, der ihr gemachten Zusage sowie nach dem bei der Beklagten geltenden Laufbahnrecht Besoldung nach der Besoldungsgruppe A 13 HmbBesO zu. Auch die Fürsorgepflicht gebiete es der Beklagten, sie mindestens nach der Eingangsstufe der Laufbahn des höheren Dienstes zu besolden.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin mit Wirkung vom 1. Oktober 1958 an die Besoldung aus der hamburgischen Besoldungsgruppe A 13 in ruhegehalttsfähiger Form zu gewähren und die Klägerin zu diesem Zweck in eine Stelle der Besoldungsgruppe A 13 einzuweisen,

hilfsweise, die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin mit Wirkung vom 1. Oktober 1958 an den Unterschiedsbetrag zwischen der Besoldung nach der Besoldungsgruppe A 13 und der nach der Besoldungsgruppe A 11 HmbBesO als ruhegehalttsfähige Zulage zu zahlen.

Die Beklagte hat gebeten, die Klage abzuweisen.

Sie hat bestritten, daß der ehemalige Leiter der Beklagten im Jahre 1949 der Klägerin zugesichert habe, sie würde, sobald ein neuer Stellenplan mehr Stellen der Besoldungsgruppe A 13 (A 2 c 2) vorsehe, befördert und in eine solche Stelle eingewiesen werden. Eine solche Zusage wäre im übrigen rechtsunwirksam. Die Klägerin habe nur einen beschränkten Aufgabenkreis; sie erledige Rechtsfälle aus den Gebieten der unerlaubten Handlung sowie Ansprüche, die mit Verkehrsunfällen im Zusammenhang stünden. Mit dem Beitrags- und Leistungswesen der Versicherung und mit Angelegenheiten des Vollstreckungswesens habe sie nichts zu

tu



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

Die Beklagte ist der Ansicht, von einer Fürsorgepflichtverletzung könne keine Rede sein, weil der Klägerin eine Planstelle der Besoldungsgruppe A 13 zu keiner Zeit zugestanden habe. Auch laufbahnrechtlich sei der Anspruch unbegründet; es gebe bei der Beklagten nur die sogenannte Einheitslaufbahn.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter und beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, mit Wirkung vom 1. Oktober 1958 die Besoldungsgruppe A 11 im Dienstvertrag schriftlich in die Besoldungsgruppe A 13 zu ändern und festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin demgemäß ab 1. Oktober 1958 Besoldung nach dieser Besoldungsgruppe zu gewähren,

hilfsweise festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin die Besoldung und im Ruhestand die Versorgung zu gewähren, die ihr zustehen würde, wenn sie am 1. Oktober 1958 zum Verwaltungsrat (Besoldungsgruppe A 13) befördert worden wäre.

Die Beklagte bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist hinsichtlich des Hauptantrages unbegründet; auf den hilfsweise gestellten Antrag war ihr jedoch stattzugeben, das angefochtene Urteil insoweit aufzuheben und die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückzuverweisen.

1. Keine Bedenken bestehen dagegen, daß die Klägerin im Revisionszug einen anderen Klageantrag verlesen hat, als er vor dem Arbeits- und Landesarbeitsgericht gestellt worden



ist. Abgesehen davon, daß die Beklagte keine Einwendungen gegen den im Revisionszug neu gefaßten Antrag der Klägerin erhoben hat, stellt er keine unzulässige Klageänderung dar. Vielmehr ist der Streitgegenstand sowohl im Haupt- als auch im Nebenantrag derselbe geblieben. Die Neufassung des in der Revisionsinstanz verlesenen Antrags dient lediglich der Verdeutlichung dessen, was die Klägerin im Rechtsstreit begehrt.

2. Irrig ist die Ansicht der Klägerin, ihr Hauptantrag sei schon deswegen begründet, weil sie nach Vorbildung und Aufgabenkreis laufbahnrechtlich mindestens nach der Besoldungsgruppe A 13 HmbBesO als der vermeintlichen Eingangsgruppe für den höheren Dienst zu besolden sei. Es kann dahingestellt bleiben, ob bei verschiedenen Laufbahngruppen die Klägerin einen gesetzlichen Anspruch auf Besoldung nach der Eingangsgruppe für den höheren Dienst hätte. Es gibt nämlich bei der Beklagten keine Laufbahngruppen, sondern die sogenannte Einheitslaufbahn, wie sich aus der Prüfungsordnung für Angestellte von Krankenkassen in der Fassung der Senatsverordnung vom 27. September 1946 (Hamburgisches Gesetz- und Verordnungsblatt 1947, S. 1) ergibt. Die Prüfungsordnung, die auf das Dienstordnungsverhältnis der Parteien gemäß §§ 2 Abs. 1 Ziff. 2, 4 Abs. 2 der DO vom 28. Februar 1957 anzuwenden ist (vgl. hierzu AP Nr. 15 zu § 611 BGB DO-Angestellte), kennt zwei Prüfungen, nämlich für den einfachen und für den schwierigen Bürodienst. Wer die Beförderungsprüfung für den schwierigen Bürodienst bestanden hat, kann, muß aber nicht, "... ein Gehalt nach den Sätzen der Gruppe 4 c - frühere Kennzeichnung - und der höheren Gruppen der Reichsbesoldungsordnung erhalten" (AP Nr. 14 zu § 611 BGB DO-Angestellte). Ein laufbahnmäßiger Unterschied zwischen gehobenem und höherem Dienst besteht jedenfalls nicht. Voraussetzung für die Ablegung der Beförderungsprüfung ist jedoch grundsätzlich die zuvor abgelegte Anstellungsprüfung, d. h. der Angestellte muß für den einfachen und schwierigen Bürodienst qualifiziert sein (vgl. hierzu §§ 5, 6 Abs. 3 der Prüfungsordnung). Daher

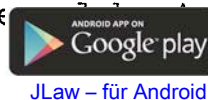


- 6 -

kann von einer sogenannten Einheitslaufbahn gesprochen werden, wie die Beklagte zutreffend meint.

3. Der Hauptantrag ist auch dann unbegründet, wenn der Klägerin in rechtswirksamer Weise eine Beförderung, d. i. die Übertragung einer freien Stelle der Besoldungsgruppe A 13 HmbBesO (vgl. § 4 DO), zugesichert worden sein sollte. Denn die Erfüllung dieser Zusicherung ist nur solange und soweit möglich, als der Stellenplan der Beklagten eine freie Stelle der genannten Besoldungsgruppe aufweist, die der Klägerin übertragen werden könnte. Das ist aber nicht der Fall. Denn eine freie Stelle der Besoldungsgruppe A 13 war seit dem 1. Oktober 1958 nicht mehr vorhanden. Die 1958 neu geschaffenen A 13-Stellen sind seinerzeit unstreitig anderweitig besetzt worden. Daß inzwischen eine solche Stelle wieder frei geworden und geblieben sei, hat die Klägerin selbst nicht behauptet. Damit steht fest, daß eine Erfüllung der angeblichen Beförderungszusicherung, die allein mit dem Hauptantrag verfolgt wird, unmöglich ist.

Irrig ist die Ansicht, es komme für die Erfüllung einer Beförderungszusicherung auf das Vorhandensein einer entsprechenden freien Stelle im Stellenplan nicht an. Der Stellenplan ist nämlich ein wesentlicher Bestandteil der DO (vgl. § 3 Abs. 1 DO). Er nimmt damit an dem materiell-rechtlichen Charakter der DO als öffentlich-rechtlicher Satzung teil; er ist grundsätzlich der Nachprüfung durch die Arbeitsgerichte entzogen (§§ 352, 353 RVO; AP Nr. 8, 13, 14, 16 zu § 611 BGB DO-Angestellte; RAG in ARS Bd. 29, S. 51). Nach der das Dienstverhältnis der Parteien beherrschenden DO setzt aber eine Beförderung das Vorhandensein einer entsprechenden freien Stelle im Stellenplan voraus (§ 4 Abs. 1 DO; vgl. auch §§ 1, 3 Abs. 1 DO); ohne eine solche ist eine Beförderung unmöglich (vgl. hierzu Kastner-Immand, Das Personalrecht der Krankenkassen, Bd. I, RVO § 353 Anm. 3 letzter Satz; Siebeck, Das Dienstrecht der Versicherungsträger, 1961, S. 112 f.). So wenig entgegen dem genehmigten Stellenplan Anstellungen im DO-Verhältnis vorgenommen werden dürfen und können, wenn es an der erforderlichen Stelle fehlt, mag auch eine



lung versprochen worden sein (vgl. RAG in ARS aaO), genau so wenig kann und darf ein Angestellter trotz entsprechender Zusage befördert werden, wenn es an einer entsprechenden freien Planstelle mangelt. Weder der Dienstvertrag noch eine angebliche Zusicherung; geschweige denn die DO geben der Klägerin einen privat-rechtlichen Anspruch gegen die Beklagte, zwecks Erfüllung einer Beförderungszusage den Stellenplan und damit die öffentlich-rechtliche Satzung der DO durch Schaffung einer entsprechenden, der Klägerin zu übertragenden Stelle zu ändern, abgesehen davon, daß die Beklagte dies allein gar nicht könnte (§§ 355, 357 RV0).

Die vorstehenden Ausführungen stehen nicht im Widerspruch zu dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts in BAG 1, 85 ff. 917 (AP Nr. 1 zu § 3 TO.A). Wenn dort ausgeführt worden ist, "der Stellenplan sei eine interne Verwaltungsangelegenheit", so darf nicht übersehen werden, daß es sich damals um die Entscheidung der Frage handelte, ob die sogenannte Eingruppierung eines unter die TO.A fallenden Angestellten durch die Arbeitsgerichte nachgeprüft werden könne. Für Vergütungsansprüche von Angestellten des öffentlichen Dienstes, die unter die TO.A fallen, spielt der Stellenplan allerdings keine Rolle, weil keine Rechtsnorm die Eingruppierung eines Angestellten in eine bestimmte Vergütungsgruppe der TO.A von dem Vorhandensein einer entsprechenden freien Stelle im Stellenplan abhängig macht. Hier fehlt es eben an der gerade für das Dienstordnungsrecht der Beklagten charakteristischen, durch Rechtsnorm bestimmten Koppelung zwischen Stellenplan (Besoldungsplan) und DO.

Wenn schließlich die Klägerin darauf hinweist, es sei noch eine Stelle der Besoldungsgruppe A 14 (Oberverwaltungsrat) frei, so fehlt es an jedem Anhaltspunkt dafür, inwiefern die Beklagte verpflichtet sein soll, der Klägerin diese Stelle zu übertragen, um sie hieraus nach A 13 zu besolden.

Nach allem ist die Revision, soweit die Klägerin in den Vorinstanzen mit dem Hauptantrag abgewiesen worden ist, unbegründet, ohne daß es darauf ankommt, ob der Klägerin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

eine Beförderung zugesichert worden ist oder nicht.

4. Hingegen greift die Revision mit Recht die Abweisung des Hilfsantrags an.

Dieser wäre allerdings von vornherein unbegründet, wenn der Klägerin durch den Zeugen S gar keine die Beklagte verpflichtende Beförderungszusicherung gegeben werden konnte. Der Zeuge S konnte jedoch im Jahre 1949, als die Klägerin in das DO-Verhältnis übernommen wurde, in seiner Eigenschaft als Leiter der Beklagten diese allein ohne Mitwirkung anderer Stellen, insbesondere des Beirats, durch eine Beförderungszusage verpflichten, weil bei der Beklagten unstreitig noch kein Vorstand gebildet worden war (vgl. Gesetz über den Aufbau der Sozialversicherung vom 5. Juli 1934, RGBL. I, S. 577, das seinerzeit in der britischen Besatzungszone Deutschlands noch in Geltung war; ferner: Brackmann, Handbuch der Sozialversicherung I, S. 154 d).

Auch war eine Beförderungszusage ohne Mitwirkung des Betriebsrats wirksam. Dieser hatte zwar auf Grund einer am 2. September 1947 in Kraft getretenen Betriebsvereinbarung insofern ein "sozialpolitisches Mitwirkungsrecht", als der Leiter der Beklagten vor einer Beförderung eines Arbeitnehmers mit dem Betriebsrat "über die Notwendigkeit" zu verhandeln hatte (§ 10 BV). Es kann dahingestellt bleiben, ob es sich hier um eine Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Beförderung handelt; denn die Betriebsvereinbarung bietet keinen Anhaltspunkt, die Mitwirkung des Betriebsrats auch auf Beförderungszusicherungen zu erstrecken. Andererseits war die Betriebsvereinbarung 1958, als die von der Klägerin behauptete Beförderungszusicherung zu erfüllen gewesen wäre, nicht mehr in Kraft, weil sie vom Betriebsrat schon zum 30. Juni 1950 gekündigt worden war.

Der Zeuge S hat nun in seinen vom angefochtenen Urteil in Bezug genommenen Vernehmungen vor dem Arbeitsgericht bekundet, er habe der Klägerin 1949 zugesagt, daß ihr mit Rücksicht auf ihre Übernahme als DO-Angestellte eine Stelle der Besoldungsgruppe A 2 c 2 (jetzt A 13) "g



JLaw - für Android
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



im Stellenplan vorhanden sei; die Klägerin könne sich darauf verlassen, "in die diensthöhere dienstordnungsmäßige Stelle zu kommen"; er habe durch diese Erklärung die Beklagte gegenüber der Klägerin verpflichten wollen. Dabei ging der Zeuge davon aus, daß der Beklagten demnächst mehr Stellen der genannten Besoldungsgruppe zur Verfügung stehen würden, als dies 1949 der Fall war. Diese Erwartung erfüllte sich unstreitig nach Ausscheiden des Zeugen aus den Diensten der Beklagten, als dieser in einem neuen Stellenplan 1958 drei weitere Stellen der fraglichen Besoldungsgruppe bewilligt wurden.

Trotz dieser Aussage kommt das Berufungsgericht auf Grund seiner Beweiswürdigung zu dem Ergebnis, die Klägerin sei den ihr obliegenden Beweis für eine Beförderungszusicherung schuldig geblieben. Die Beweiswürdigung des Berufungsgerichts ist aber fehlerhaft, was die Revision zulässig und zutreffend rügt (§ 286 ZPO).

Zwar ist das Berufungsgericht an keine Beweisregeln bei der Würdigung von Zeugenaussagen gebunden; es braucht der Aussage des Zeugen S nicht zu folgen. Doch müssen sich aus dem Urteil die Gründe ergeben, von denen sich das Berufungsgericht bei der Bildung der richterlichen Überzeugung hat leiten lassen. Die Gründe müssen folgerichtig und so vollständig angeführt werden, daß kein Zweifel aufkommen kann, ob und warum das Berufungsgericht Tatsachen, die nach seiner Ansicht erheblich sind, für wahr oder nicht wahr erachtet hat. Daran fehlt es aber hier.

Das Berufungsgericht folgt in der Würdigung der Aussage des Zeugen S im wesentlichen dem Arbeitsgericht und hegt zwar "erhebliche Zweifel an der objektiven Zuverlässigkeit" der Bekundung, ohne sie aber für falsch zu erachten. Für die Zweifel werden lediglich "Erwägungen" angeführt: Der Zeuge habe die Zusage nicht aktenkundig gemacht; er habe gegenüber seinen engsten Mitarbeitern von der angeblichen Zusage nie etwas erwähnt; die Klägerin sei wegen einer Beförderung vor November 1958 niemals an die Beklagte unter Berufung auf eine entsprechende Zusage herangetreten. Ob diese "Erwägungen" überhaupt



- 10 -

zu dem Schluß berechtigen würden, die Bekundung des Zeugen S sei "objektiv unzuverlässig", mag dahinstehen. Denn das Gericht zieht diesen angesichts der Bekundung des Zeugen hier für seine Entscheidung erforderlichen Schluß, die Aussage sei tatsächlich objektiv unzuverlässig, nicht, so daß es etwa aus diesem Grunde dem Berufungsgericht verwehrt gewesen sei, die Behauptungen der Klägerin über die Beförderungszusage für erwiesen zu erachten. Vielmehr deutet das Berufungsgericht ohne nähere und überzeugende Begründung die Aussage des Zeugen um. Dieser habe von sich aus anerkannt, "die Stelle der Klägerin sei nicht als die einer Volljuristin bewertet", der Zeuge "wolle sich deshalb dafür einsetzen, daß im Zusammenhang mit dem erwarteten neuen Stellenplan die Stelle der Klägerin entsprechend höher bewertet werden würde". Diese Ausführungen setzen aber die zweifelsfreie Zuverlässigkeit der Aussage des Zeugen voraus. Denn eine unzuverlässige, zweifelhafte Zeugenaussage ist unverwertbar, so daß sie auch nicht gedeutet oder ausgelegt werden kann. Würde aber die Aussage trotz der Zweifel, die das Berufungsgericht an der objektiven Zuverlässigkeit hegt, doch zuverlässig sein, dann steht die Deutung, die das Berufungsurteil der Aussage des Zeugen ~~S. 10 c 2 (A 13)~~ gibt, in einem unaufhebbaren Widerspruch zu der Bekundung des Zeugen. Das Berufungsgericht folgt zudem der Aussage des Zeugen, er habe der Klägerin nur im Rahmen des Stellenplanes eine Zusage machen können, meint aber, dies spreche gegen eine Beförderungszusage. Das ist ungereimt. Denn sowohl die Behauptung der Klägerin als auch die Bekundung des Zeugen gehen doch gerade dahin, daß jener zugesagt worden sei, ihr Aufgabenkreis werde entsprechend höher bewertet werden, d. h. sie werde in eine A 2 c 2 (A 13) - Stelle eingewiesen werden, sobald in einem zu erwartenden neuen Stellenplan dementsprechende Stellen ausgeworfen würden.

Die Revision ist daher wegen fehlerhafter Beweiswürdigung in dem aus der Urteilsformel ersichtlichem Umfang begründet.



310

- 11 -

5. Kommt das Berufungsgericht auf Grund der erneuten Verhandlung zu dem Ergebnis, der Klägerin sei durch den seinerzeitigen Leiter der Beklagten eine Beförderung in eine Stelle der Besoldungsgruppe A 2 c 2 (jetzt A 13) bei Vorhandensein einer freien Stelle im Stellenplan zugesagt worden, dann ist der Hilfsantrag unter dem Gesichtspunkt eines Schadenersatzanspruches wegen Nichterfüllung zu prüfen. Denn die Beklagte hat der Klägerin den durch die Nichterfüllung der Beförderungszusage entstandenen Schaden zu ersetzen, sofern sie den Umstand, durch den die Beförderung unmöglich geworden ist, zu vertreten hat (§ 280 Abs. 1 BGB). Zu vertreten hat die Beklagte Vorsatz und Fahrlässigkeit (§ 276 Abs. 1 BGB). Bei der Prüfung, ob die Voraussetzungen für den Schadenersatzanspruch vorliegen, darf nicht übersehen werden, daß der Zeuge S in seiner Eigenschaft als seinerzeit alleinverantwortlicher Leiter der Beklagten es unterließ, spätestens vor seinem Ausscheiden seinen Nachfolger oder den Vorstand der Beklagten über die Beförderungszusage zu unterrichten. Sofern diese Unterlassung für die Unmöglichkeit der Beförderung ursächlich ist, ist sie von der Beklagten zu vertreten. Sie muß sich das Verhalten des Zeugen S, der durch die Nichtunterrichtung der Beklagten die hier erforderliche Sorgfalt nicht beachtete, als ihr Verschulden anrechnen lassen (§§ 89, 31 BGB).

gez. Dr. Poelmann

Dr. Pecher

Dr. Martel

Schulz-Rupp

Donnig



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)