

Aktenzeichen: 4 AZR 570/83

Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 26. Juni 1985

- 4 AZR 570/83 -

I. Arbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 30. November 1982

- 14 Ca 252/82 -

II. Landesarbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 26. September 1983

- 2 Sa 65/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Ja

Entscheidungsstichwort:

Tätigkeitszuweisung nach Tarifvertrag aus
pers. Gründen

Gesetz:

TVG § 1 Tarifverträge: Bundesbahn; Lohntarifvertrag für die
Arbeiter der Deutschen Bundesbahn vom 1. November 1960 (LTV DB) § 16
und § 34; BGB § 242

Leitsätze:

K e i n e

(vgl. 4 AZR 427/83 und 4 AZR 88/84 vom
22. Mai 1985)

Hinweise des Senats:

Umsetzung eines Bundesbahnarbeiters nach § 16 Abs. 1 LTV DB
aus in seiner Person bzw. seinem Verhalten liegenden Gründen
mit Auswirkungen auf den Bahnbetrieb



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 570/83

2 Sa 65/83 Hamburg

Verkündet am
26. Juni 1985
Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. Juni 1985 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Schaible und Hamm für Recht erkannt :

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 26. September 1983 - 2 Sa 65/83 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand :

Der der Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands angehörende Kläger trat am 1. Dezember 1961 in die Dienste der Beklagten. Seit dem 1. März 1977 wurde er bei der Güterabfertigung H Hgbf. beschäftigt. Am 1. März 1980 wurde er zum Gruppenführer bestellt und ihm die Beschäftigung als Vorarbeiter mit Vergütung nach der Lohngruppe III LTV DB übertragen. Nachdem es zu dienstlichen Beanstandungen der Tätigkeit des Klägers gekommen war, widerrief die Beklagte mit Schreiben vom 15. und 30. April 1982 die Bestellung des Klägers zum Vorarbeiter und wies ihm gleichzeitig mit Zustimmung des Personalrates die Tätigkeit eines Güterbodenarbeiters der Lohngruppe V LTV DB zu.

Diese Maßnahme der Beklagten hält der Kläger für rechtsunwirksam. Demgemäß hat er die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten begehrt, an ihn auch über den 30. April 1982 hinaus Lohn nach der Lohngruppe III LTV DB zu zahlen und ihn als Vorarbeiter weiterzubeschäftigen. Dazu hat der Kläger vorgetragen, die heranzuziehenden tariflichen Bestimmungen rechtfertigten die von der Beklagten vorgenommene Umsetzung nicht. Danach bedürfe es im Bahnbetrieb liegender Gründe, die vorliegend nicht gegeben seien. Nicht anzuwenden seien die entsprechenden tariflichen Bestimmungen hingegen dann, wenn lediglich personen- oder verhaltensbedingte Gründe in Betracht kämen. Das bestätige auch ein Vergleich mit der entsprechenden rechtlichen Differenzierung in § 1 Abs. 2 KSchG. Abgesehen davon habe sich sein Arbeitsvertrag auf die Vorarbeitertätigkeit und damit auch auf die Lohngruppe III LTV DB konkretisiert. Der Kläger hat dementsprechend beantragt

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger auch über den 30. April 1982 hinaus nach der Lohngruppe III LTV DB zu vergüten und als Vorarbeiter weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, für das Klagebegehren fehle es an einer Rechtsgrundlage. Bei der Umsetzung des Klägers habe sie von den ihr nach § 16 Abs. 1 LTV DB zustehenden Rechten Gebrauch gemacht. Durch das Verhalten des Klägers seien empfindliche Störungen im Betrieb seiner Beschäftigungsdienststelle eingetreten. Sie hätten ihrerseits über die Dienststelle des Klägers hinaus zu schwerwiegenden Unregelmäßig-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

keiten im Bahnbetrieb geführt. Auch in solchen Fällen sei § 16 Abs. 1 LTV DB anwendbar. Die Tarifnorm knüpfe nicht an Differenzierungen des KSchG an. Eine Konkretisierung des Arbeitsvertrages des Klägers auf die Tätigkeit als Vorarbeiter bzw. Tätigkeiten der Lohngruppe III LTV DB habe nicht stattgefunden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen.

Unter Beschränkung seines Antrages auf Beschäftigung mit Tätigkeiten der Lohngruppe III LTV DB für die Zukunft verfolgt der Kläger mit der Revision seine Klageanträge weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben zutreffend erkannt, daß es für das Klagebegehren keine Rechtsgrundlage gibt.

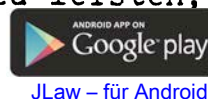
Wie der Kläger in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat nochmals klargestellt hat, handelt es sich bei der Klage um eine der im öffentlichen Dienst allgemein üblichen Eingruppierungsfeststellungsklagen, die zur Geltendmachung ihrer Rechte auch den Arbeitern der Deutschen Bundesbahn zur Verfügung steht (vgl. das Urteil des Senats vom 22. Mai 1985 - 4 AZR 88/84 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, mit weiteren Nachweisen). Das rechtliche Interesse für eine derartige Feststellungsklage ergibt sich schon daraus, daß der Kläger jedenfalls für die Zukunft den Differenzbetrag zwischen den Lohngruppen III und V LTV DB nicht anzugeben vermag (§ 256 Abs. 1 ZPO).

Aufgrund der von den Parteien in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat bestätigten beiderseitigen Tarifbindung gilt zwischen den Parteien der Lohnvertrag für die Arbeiter der Deutschen Bundesbahn vom 1. November 1960 (LTV DB) gemäß § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG unmittelbar und zwingend. Dieser Tarifvertrag bestimmt in § 16 Abs. 1 :

Der Arbeiter hat, soweit es der Dienst erfordert, jede ihm übertragene Arbeit - auch an einem anderen Dienstort und bei einer anderen Dienststelle - zu leisten, die ihm nach



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



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

seiner Befähigung, Ausbildung und körperlichen Eignung zugemutet werden kann, ohne daß der Arbeitsvertrag förmlich geändert wird. Dabei kann ihm sowohl eine höher als auch eine niedriger gelohnte Beschäftigung übertragen werden.

Wie der Senat bereits in seinen diese Tarifnorm betreffenden Urteilen vom 22. Mai 1985 - 4 AZR 427/83 - und - 4 AZR 88/84 - (zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen) im Anschluß an seine entsprechende frühere Rechtsprechung im einzelnen ausgeführt hat, ist sie nach den allgemeinen Grundsätzen der Tarifauslegung, d.h. nach dem Tarifwortlaut und dem gleichermaßen berücksichtigungspflichtigen tariflichen Gesamtzusammenhang (vgl. das Urteil des Senats vom 12. September 1984 - 4 AZR 336/82 -, zur Veröffentlichung vorgesehen) dahin auszulegen, daß der Arbeiter grundsätzlich ohne Rücksicht auf den Beschäftigungsort und auch ohne Rücksicht darauf, ob sie im Einzelfalle höher oder niedriger zu entlohnen ist als seine seitherige bzw. ihm bei Aufnahme seines Dienstes zugewiesene Aufgabe, jede ihm übertragene Arbeit zu leisten hat, und zwar aufgrund entsprechender einseitiger Entscheidung des Arbeitgebers im Rahmen des in dieser Weise erweiterten Direktionsrechtes ohne Änderung des Arbeitsvertrages. Die entsprechenden Befugnisse des Arbeitgebers im Rahmen der Tarifnorm sind jedoch nicht unbeschränkt, sondern an konkrete tarifliche Erfordernisse gebunden. Einmal muß "der Dienst" die Übertragung einer anderen Tätigkeit "erfordern", worüber vorliegend zwischen den Parteien Streit besteht. Außerdem muß die jeweilige Tätigkeit dem Arbeiter nach "Befähigung, Ausbildung und körperlicher Eignung" zumutbar sein, worüber die Parteien vorliegend nicht streiten. Nur wenn diese tariflichen Erfordernisse erfüllt sind, ist die Übertragung einer anderen Tätigkeit nach § 16 Abs. 1 LTV DB tarifgerecht und damit wirksam. Hiervon geht zutreffend auch das Landesarbeitsgericht aus.

Weiter hat der Senat in seinen § 16 Abs. 1 LTV DB betreffenden vorgenannten Urteilen vom 22. Mai 1985 auch im einzelnen ausgeführt, daß und warum tarifvertragliche Regelungen dieses Inhalts nach § 1 Abs. 1 TVG rechtlich möglich sind und auch nicht etwa gegen höherrangiges und zugleich zwingendes Gesetzesrecht verstoßen. Auf diese Ausführungen des Senats wird Bezug genommen. Insbesondere verstößt § 16 Abs. 1 LTV DB nicht gegen § 2 KSchG. Durch von § 16 Abs. 1 LTV DB gedeckte Umsetzungsmaßnahmen des Arbeitgebers



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

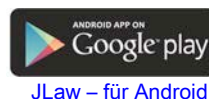


wird nämlich die arbeitsvertragliche Rechtsposition des jeweiligen Arbeiters überhaupt nicht betroffen. Vielmehr sind die dort vorgesehenen Rechtsfolgen lediglich die Auswirkung von Maßnahmen, die der Arbeitgeber aufgrund eines tariflich entsprechend erweiterten Direktionsrechts bzw. einer ihm durch Tarifvertrag eingeräumten Rechtsposition mit Leistungsbestimmungsrechten von Fall zu Fall trifft. Wenn der Arbeitgeber im Rahmen der tariflichen Grenzen von diesen Möglichkeiten Gebrauch macht und dem Arbeitnehmer eine andere Tätigkeit zuweist, bedarf es daher, wie der Tarifvertrag selbst bestimmt, gerade nicht des rechtlichen Gestaltungsmittels der Kündigung, also auch keiner Änderungskündigung nach § 2 KSchG, die insoweit auch keineswegs zwingend vorgeschrieben ist. Dagegen erhebt auch die Revision keine Einwendungen.

Mit revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Begründung nimmt das Landesarbeitsgericht an, daß vorliegend "der Dienst" die Umsetzung des Klägers "erfordert" hat. Dabei legt das Landesarbeitsgericht diesen Rechtsbegriff zutreffend und im Sinne der Senatsrechtsprechung aus (vgl. das Urteil des Senats vom 22. Mai 1985 - 4 AZR 88/84 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen). Wenn die Tarifvertragsparteien § 16 Abs. 1 LTV DB nur für anwendbar erklären, falls "Der Dienst" die entsprechende Umsetzungsmaßnahme "erfordert", so ist damit nach dem Tarifwortlaut, dem Sinn und Zweck der Tarifnorm und dem gleichermaßen berücksichtigungspflichtigen tariflichen Gesamtzusammenhang der Bahndienst im weitesten Sinne gemeint. Damit kann die Bundesbahn von dieser Tarifnorm einmal dann Gebrauch machen, wenn Gründe im Betriebsablauf, technische Änderungen, Streckenstillegungen usw. die Maßnahme erfordern. Nach dem erkennbaren Willen der Tarifvertragsparteien soll die Tarifnorm aber auch dann angewendet werden können, wenn ein Arbeiter der Bundesbahn aus persönlichen, beispielsweise aus gesundheitlichen Gründen seine bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben kann. Auch dann ist nämlich der Bahndienst und dessen Funktionsfähigkeit und Sicherheit betroffen. Demgemäß hat der Senat in seinem Urteil vom 22. Mai 1985 - 4 AZR 88/84 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, im einzelnen ausgeführt, daß § 16 Abs. 1 LTV DB auch bei Wegfall der Bahndiensttauglichkeit eines Arbeiters eingreift.



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



JLaw - für Android



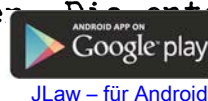
JLaw - für iOS

Diese weite und den besonderen Bedürfnissen des Verkehrsbetriebes der Bundesbahn und seiner Sicherheit Rechnung tragende Auslegung des § 16 Abs. 1 LTV DB ist mit dem Landesarbeitsgericht auch bei der Beurteilung des vorliegenden Falles geboten. Danach kann "der Dienst" eine Umsetzung im Rahmen der Tarifnorm auch dann "erfordern", wenn die Gründe dafür in der Person oder dem Verhalten des Arbeiters liegen. Notwendig ist freilich, daß durch diese in der Person bzw. dem Verhalten des Bundesbahnarbeiters liegenden Gründe der Betrieb der Bundesbahn, insbesondere seine Funktionsfähigkeit oder seine Sicherheit, berührt wird. Das Landesarbeitsgericht drückt das zutreffend und plastisch so aus, die Tarifnorm betreffe nicht nur Gründe "in der organisatorischen Sphäre des Arbeitgebers", sondern auch solche, "die in der Person des Arbeitnehmers begründet sind und sich auf den Dienstbetrieb auswirken". Damit scheiden solche Gründe in der Person oder dem Verhalten des Arbeitnehmers aus, die sich - wie etwa Beleidigungen eines Vorgesetzten - zwar als Verstoß gegen den Arbeitsvertrag darstellen und ein Kündigungsgrund im Sinne von § 1 Abs. 2 KSchG sein können, jedoch keinerlei Bezug zum Bahnbetrieb und seiner Funktionsfähigkeit bzw. Sicherheit haben.

Im Rahmen seines Beurteilungsspielraumes nimmt das Landesarbeitsgericht unter Bezugnahme auf die entsprechenden Ausführungen des Arbeitsgerichts vom zutreffenden Rechtsbegriff ausgehend, ohne Verstoß gegen die Denkgesetze und allgemeine Erfahrungssätze und bei vollständiger Würdigung aller entscheidungserheblichen Umstände in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise an, daß vorliegend "der Dienst" die Umsetzung des Klägers "erfordert" hat, obwohl die Gründe dafür zunächst einmal in der persönlichen Sphäre des Klägers liegen. Wenn in diesem Zusammenhang das Landesarbeitsgericht an die Feststellungen des Arbeitsgerichts anknüpfend davon ausgeht, daß der Kläger in mehreren Fällen Empfangssendungen unrichtig abgeschrieben bzw. Empfangsgüter unrichtig abgestellt hat, mehrfach beträchtliche Zeit vor Dienstschluß seine Arbeitsstelle verlassen hat, so daß deswegen Waggons nicht mehr von der ihm zugeteilten Arbeitsgruppe haben entladen werden können, zu spät zum Dienst gekommen ist und außergewöhnlich hohe Fehlzeiten aufgewiesen hat, so sind das alles Verhaltensweisen, die sich nachhaltig auf den Bahndienst ausgewirkt haben. Die entsprechenden Auswirkungen



[Bahndienst ausgereizt und Urteil](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

werden auch von den Vorinstanzen im einzelnen dargestellt. Die aufgezeigten Gründe sind daher geeignet, die Umsetzung des Klägers nach § 16 Abs. 1 LTV DB zu rechtfertigen. Wenn im übrigen nach den vom Landesarbeitsgericht in Bezug genommenen Feststellungen des Arbeitsgerichts die Kolonne des Klägers mit diesem nicht mehr hat zusammenarbeiten wollen, ist das aus den dargelegten Rechtsgründen nicht unbedingt ein dienstlicher Grund im Sinne der Tarifnorm. Auch dieser Grund hat sich jedoch nach den Feststellungen des Arbeitsgerichts auf den Bahnbetrieb ausgewirkt, weil durch das entsprechende Verhalten des Klägers die Entladung von Gütern verzögert und die ordnungsgemäße Tätigkeit der gesamten Kolonne beeinträchtigt wurde. Damit konnte auch dieses Verhalten des Klägers bei der Beurteilung nach § 16 Abs. 1 LTV DB Berücksichtigung finden. An die entsprechenden Tatsachenfeststellungen der Vorinstanzen ist der Senat nach § 561 ZPO gebunden, da insoweit prozessuale Rügen von der Revision nicht angebracht worden sind. Im übrigen hat der Kläger zu gerichtlichem Protokoll erklärt, daß er die ihm gegenüber erhobenen Vorwürfe nicht bestreite.

Die demgegenüber von der Revision erhobenen Einwendungen greifen nicht durch. Entgegen der Meinung des Klägers ist § 16 Abs. 1 LTV DB nicht nur auf die Fallgestaltungen beschränkt, in denen die Gründe für die Umsetzung des Arbeiters ausschließlich im Betrieb bzw. der Organisation der Bundesbahn liegen. Die Tarifnorm knüpft entgegen den Ausführungen der Revision auch nicht an die Differenzierungen in § 1 Abs. 2 KSchG an. Wie der Senat bereits in seinem Urteil vom 22. Mai 1985 - 4 AZR 88/84 - (zur Veröffentlichung in der Fachpresse bestimmt) im einzelnen ausgeführt hat, besteht zwischen beiden Vorschriften vielmehr keinerlei Bezug. Auch auf § 16 Abs. 4 LTV DB kann sich der Kläger nicht erfolgreich berufen. Die Tarifnorm betrifft nämlich als Sondervorschrift nur solche Arbeitnehmer, die im Dienste der Beklagten einen Arbeitsunfall oder eine Gesundheitsschädigung erlitten haben und denen deswegen bei der Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes im Bereiche der Vergütung besondere Vorteile eingeräumt werden. Dasselbe gilt für § 16 Abs. 3 LTV DB, worin die besonderen Verhältnisse vorübergehend beschäftigter sowie

unk
geh
JLaw
Kostenlos
Über 100.000 Urteile



erlaubt Kostenlos gerichtet werden.
Hinweis der Revision auf
(mobile App)



die dort geregelten Fragen der Lohnsicherung vorliegend nicht streitbefangen sind.

Eine andere rechtliche Beurteilung käme damit allenfalls dann in Betracht, wenn der Kläger einen vertraglichen Anspruch gegen die Beklagte auf Vergütung nach der Lohngruppe III LTV DB und entsprechende Beschäftigung erworben hätte. Ein derartiger vertraglicher Anspruch hätte ihm nach den Grundsätzen des allgemeinen bürgerlichen bzw. des Arbeitsvertragsrechts nur im Wege einer entsprechenden vertraglichen Vereinbarung oder im Wege einer Änderungskündigung wieder entzogen werden können (vgl. das Urteil des Senats vom 22. März 1978 - 4 AZR 612/76 - AP Nr. 100 zu §§ 22, 23 BAT). Ob ein derartiger Anspruch besteht, richtet sich zunächst nach dem Arbeitsvertrag der Parteien, dessen Inhalt die Parteien anhand der Personalakten des Klägers in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat unstreitig gestellt haben. Darin wird jedoch lediglich bestimmt, daß der Kläger bei der Beklagten als "ständiger Arbeiter" in der Form des "Nichthandwerkers" eingestellt wird und daß

"Inhalt des Arbeitsvertrages die Bestimmungen
der Tarifverträge für die Arbeiter der Deutschen
Bundesbahn in ihrer jeweils gültigen Fassung "

sind, während sich der Arbeitsvertrag der Parteien weder zur Frage der Vergütung noch zu Einzelheiten der Tätigkeit des Klägers konkret äußert, sondern es insoweit bei der tariflichen Regelung bewenden läßt.

Der Arbeitsvertrag der Parteien ist auf einem bei der Beklagten ganz allgemein verwendeten Formular abgeschlossen worden und damit als "typischer Arbeitsvertrag" anzusehen, den der Senat unbeschränkt und selbständig auslegen kann (vgl. auch dazu die Urteile des Senats vom 22. Mai 1985 - 4 AZR 427/83 -, zur Veröffentlichung vorgesehen, und - 4 AZR 88/84 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, mit weiteren Nachweisen). Seine Auslegung ergibt schon aufgrund der globalen Verweisung auf das Tarifrecht, insbesondere auf den LTV DB, und wegen des Fehlens jeglicher Individualvereinbarung über Aufgaben und Höhe der Vergütung des Klägers, daß danach dem Kläger kein einzelvertraglicher

uch auf Lohn nach der Lohngruppe III LTV DB zusteht. Im übrigen diesem Zusammenhang berück



JLaw - Gesetze und Urteile

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

liche Vereinbarungen zugunsten der Arbeiter der Beklagten, die von den Bestimmungen des LTV DB abweichen, nach der zwingenden Tarifnorm des § 34 Abs. 1 Satz 2 LTV DB der Hauptverwaltung der Beklagten vorbehalten sind, entsprechende vertragliche Verpflichtungen also von nachgeordneten Dienststellen wirksam überhaupt nicht begründet werden können (vgl. auch dazu die beiden zuvor genannten Urteile des Senats vom 22. Mai 1985 mit weiteren Nachweisen).

Zwar besteht gleichwohl die vom Kläger angenommene rechtliche Möglichkeit, daß sich der Arbeitsvertrag der Parteien im Laufe der Zeit auf eine bestimmte Tätigkeit und auch auf Vergütung nach einer konkreten Lohngruppe des LTV DB hätte konkretisieren können. Dazu hat sich der Kläger gegenüber den Vorinstanzen lediglich auf die lange Dauer seiner Tätigkeit als Vorarbeiter bezogen. Das ist jedoch für die Annahme einer entsprechenden Konkretisierung des Arbeitsvertrages nach der ständigen Rechtsprechung des erkennenden Senats nicht ausreichend (vgl. auch hierzu die Urteile des Senats vom 22. Mai 1985 - 4 AZR 427/83 -, zur Veröffentlichung vorgesehen, und - 4 AZR 88/84 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, mit Hinweisen auf die entsprechende frühere Senatsrechtsprechung). Im übrigen gilt auch insoweit § 34 Abs. 1 Satz 2 LTV DB, so daß vom Kläger dargetan werden müßte, daß sich die Beklagte aus allgemeinen Billigkeitsgründen des § 242 BGB darauf nicht berufen kann. An dementsprechendem Vortrag des Klägers fehlt es indessen völlig. Unter diesen Umständen ist es unschädlich, daß sich die Vorinstanzen mit einem entsprechenden einzelvertraglichen Anspruch des Klägers nicht auseinandergesetzt haben. Insoweit ist die Klage unschlüssig. Auch die Revision bringt hierzu keine neuen Gesichtspunkte mehr.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Neumann

Schaible

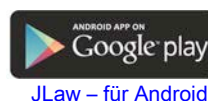
Dr. Etzel

Hamm

Dr. Feller



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)