

**Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein**

**Aktenzeichen: 4 Sa 54/14**

4 Ca 2324/13 ArbG Lübeck  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 17.07.2014

gez. ...  
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



**Urteil**

**Im Namen des Volkes**

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 17.07.2014 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und die ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 20.12.2013 - 4 Ca 2324/13 - wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

-----

**Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

**Tatbestand:**

Der Kläger begehrt von der Beklagten Vergütung für die Zeit der Teilnahme an einer im Betrieb der Beklagten stattfindenden Betriebsversammlung und Aushändigung eines Tankgutscheins.

Der Kläger schloss mit dem Hafenbetriebsverein L... e. V. einen Arbeitsvertrag und ist seit dem 1. April 1998 dessen Arbeitnehmer. Die Beklagte ist Mitglied des Hafenbetriebsvereins.

Unter dem 31. März 1985 schloss der Verein L.S... e. V. mit der damaligen Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr eine Vereinbarung über die Schaffung eines besonderen Arbeitgebers für Hafentarbeiter in L... (Gesamthafenbetrieb). In § 1 Abs. 1 dieser Vereinbarung heißt es, der Gesamthafenbetrieb habe stetige Arbeitsverhältnisse für die unständig beschäftigten Hafentarbeiter zu schaffen und insbesondere eine zweckmäßige und gerechte Verteilung der Gesamthafenarbeiter auf die Arbeitsplätze vorzunehmen. Gemäß § 2 Abs. 3 nimmt der Gesamthafenbetrieb im Rahmen der vorstehenden Aufgaben den Gesamthafenarbeitern gegenüber die Funktion eines Arbeitgebers wahr, soweit diese von den Hafeneinzelbetrieben nicht auszuüben ist. Die Erledigung der laufenden Verwaltungsarbeiten wurde gemäß § 4 dem Hafenbetriebsverein L... e. V. übertragen.

In der Satzung des Hafenbetriebsvereins vom 10. November 1998 heißt es in § 2, Zweck des Vereins sei die Zuteilung der bei ihm angestellten Hafentarbeiter und Umschlagarbeiter, soweit diese nicht als Hafeneinzelbetriebsarbeiter eingesetzt werden, sowie die Vermittlung von Arbeitskräften (Aushilfen) an die Mitgliedsbetriebe und die Durchführung der Verwaltungsaufgaben.

Der Hafenbetriebsverein gab sich unter dem 28. Mai 1998 eine Geschäftsordnung, die gemäß § 2 seiner Satzung erging.

§ 1 Abs. 1 dieser Geschäftsordnung lautet:

„Der HBV hat im Rahmen seiner Aufgaben als Arbeitgeber für Gesamthafenarbeiter und Gesamtumschlagsarbeiter die Verpflichtung zu einer sachgerechten Personalplanung und Personaldisposition unter Berücksichtigung der Belange der Mitgliedsbetriebe. Auf der Grundlage der durch die Satzung und diese Geschäftsordnung erteilten Befugnisse erlässt der HBV die erforderlichen Weisungen gegenüber den Mitgliedsbetrieben und den bei ihm eingestellten Arbeitnehmern.“

Gemäß § 3 Abs. 1 der Geschäftsordnung sind Gesamthafenarbeiter diejenigen Personen, die im Besitz einer gültigen Hafenarbeitskarte des HBV sind. Sie werden vom HBV eingestellt und von diesem den Mitgliedsbetrieben zur Arbeit zugeteilt. Gemäß § 3 Abs. 3 der Geschäftsordnung gehören die Gesamthafenarbeiter und die Gesamtumschlagsarbeiter während der Dauer der ihnen vom HBV bei einem Mitgliedsbetrieb zugewiesenen Arbeit auch diesem Betrieb als Mitarbeiter an. § 7 der Geschäftsordnung regelt, dass bei Einstellung von Arbeitnehmern auf der Grundlage der zwischen dem HBV und der Gewerkschaft ÖTV abgeschlossenen Tarifverträge ein Arbeitsvertrag mit dem Einzustellenden abzuschließen ist.

§ 9 Abs. 3 der Geschäftsordnung lautet:

„Die Entlohnung der Gesamthafenarbeiter, Gesamtumschlagsarbeiter und Aushilfsarbeiter erfolgt durch den HBV. Der Lohnanspruch richtet sich ausschließlich gegen den Mitgliedsbetrieb, bei dem sie beschäftigt waren. Der HBV übernimmt im Falle der Zahlungsunfähigkeit des Mitgliedsbetriebes die Ausfallbürgschaft für den Lohnanspruch der dem Mitgliedsbetrieb zugeteilten Arbeitnehmer.“

§ 10 der Geschäftsordnung regelt, dass die Mitgliedsbetriebe verpflichtet sind, für die ihnen zugeteilten Arbeitnehmer und Aushilfsarbeiter nach Beendigung der Arbeit die entsprechenden Lohnnachweise auszustellen. Die Lohnnachweise sind von den Mitgliedsbetrieben dem HBV jeweils am Montag, beim Monatsende am nächsten Werktag bis 13:00 Uhr einzureichen. Der HBV bucht die fälligen Lohngehälter zuzüg-

lich des von der Mitgliederversammlung festgelegten Aufschlags für Verwaltung und soziale Verpflichtungen (Umlage) nach Empfang der Lohnaufstellung innerhalb von drei Tagen von dem Konto des Mitgliedsbetriebes ab. Beanstandungen der Berechnung des HBV sind von den Mitgliedsbetrieben unverzüglich einzureichen.

In § 14 ist geregelt, dass die Sozialversicherung der Arbeitnehmer durch den HBV erfolgt. Die Unfallversicherung der Arbeitnehmer ist Angelegenheit der Mitgliedsbetriebe.

Wegen der weiteren Einzelheiten der Geschäftsordnung wird Bezug genommen auf die zur Akte gereichte Kopie (Bl. 4 - 6 d. A.).

Der Hafenbetriebsverein teilte den Kläger zur Arbeitsleistung bei der Beklagten ein. Er arbeitete auch am 6. März 2013 bei der Beklagten, und zwar in der Zeit von 07:00 Uhr bis 16:00 Uhr.

Ab 17:00 Uhr fand im Betrieb der Beklagten eine Betriebsversammlung statt. Die Beklagte und der bei ihr gebildete Betriebsrat stimmten die zeitliche Lage außerhalb der Frühschicht ab, um nicht wegen der Betriebsversammlung die Arbeitsabläufe der Frühschicht zu stören.

Der Kläger nahm an der Betriebsversammlung teil. Die Beklagte gewährt infolge einer nicht-förmlichen Absprache mit dem bei ihr gebildeten Betriebsrat ihren Arbeitnehmern, die an einer Betriebsversammlung teilnehmen, eine Pauschale sowie einen Tankgutschein, der nach Maßgabe des Merkblattes über die Einlösung von Kraftstoffgutscheinen vom 23. Februar 2011 (Bl. 23 d. A.) in der Weise gehandhabt wird, dass die im Gutschein angegebene Literzahl nicht überschritten werden darf. Mitarbeiter, die keinen Kraftstoffgutschein benötigen, erhalten ersatzweise einen Sachbezug in Höhe von 44,00 € brutto.

Der Kläger begehrt auf der Grundlage der Lohngruppe VI des Lohntarifvertrages mit einem Bruttostundensatz von 18,63 € Vergütung von zwei Stunden Teilnahme an der

Betriebsversammlung und Ausstellung eines Tankgutscheins mit einem Wert von 44,00 €.

Wegen der erstinstanzlich gestellten Anträge und der dort vorgetragenen streitigen Rechtsauffassungen wird Bezug genommen auf den Inhalt des angegriffenen erstinstanzlichen Urteils.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen mit der Begründung, die Beklagte sei nicht Vertragsarbeitgeberin des Klägers. Der Lohnanspruch eines Arbeitnehmers richte sich regelmäßig gegen den Vertragsarbeitgeber. Daran ändere auch § 9 Abs. 3 der Geschäftsordnung nichts. Denn die Beklagte sei nicht Vertragspartnerin der Geschäftsordnung gewesen. Der Kläger müsse seine Ansprüche gegenüber seinem Vertragsarbeitgeber Hafenbetriebsverein L... e. V. geltend machen. Wegen der weiteren Einzelheiten der Begründung wird Bezug genommen auf die Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils.

Der Kläger hat gegen das ihm am 16. Januar 2014 zugestellte Urteil am 13. Februar 2014 mit Fax - und am 14. Februar 2014 mit Originalschriftsatz Berufung beim Landesarbeitsgericht eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis 16. April am 14. April 2014 mit Fax und am 15. April 2014 mit Originalschriftsatz begründet.

Der Kläger meint, die Beklagte sei an die Geschäftsordnung gebunden, denn sie sei Mitglied im Hafenbetriebsverein L... e. V. . Im Übrigen stehe ihm der Anspruch aus arbeitsrechtlichem Gleichbehandlungsgrundsatz zu. Die zeitliche Lage der Betriebsversammlung außerhalb seiner Frühschicht und der Frühschicht seiner Kollegen sei ganz überwiegend, wenn nicht sogar allein, den Interessen der Beklagten geschuldet gewesen. Diese habe ein großes Interesse daran gehabt, dass es während der Hauptarbeitszeit - der Frühschicht - nicht wegen der Betriebsversammlung zu Störungen im Arbeitsablauf komme. Leiharbeiter hätten einen Anspruch darauf, an Betriebsversammlungen des entleihenden Betriebes teilzunehmen. Ihm stehe deshalb ein Anspruch auf Entlohnung für den Zeitraum der Teilnahme an der Betriebs-

versammlung zu; er habe auch Anspruch auf Erstattung der Fahrtkosten. Er müsse so behandelt werden wie die Mitarbeiter der Beklagten.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 30.12.2013 – 4 Ca 2324/13 - abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, ihm 37,26 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 12.09.2013 zu zahlen sowie ihm einen Tankgutschein mit einem Wert von 44,00 € auszuhändigen,

hilfsweise

1. die Beklagte zu verurteilen, dem Hafenbetriebsverein L... e. V. einen Lohnnachweis auszustellen, aus dem sich ergibt, dass er für den 06.03.2013 einen weiteren Entgeltanspruch für zwei Arbeitsstunden hat,
2. die Beklagte zu verurteilen, dem Hafenbetriebsverein L... e. V. einen Nachweis darüber zu erteilen, dass er Anspruch auf einen Sachbezug in Höhe von 44,00 € brutto hat.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt die erstinstanzliche Entscheidung und weist nochmals darauf hin, der Kläger habe nicht ab 17:00 Uhr am 6. März 2013 für sie gearbeitet und besitze folglich auch keinen Entgeltanspruch.

Im Termin zur Berufungsverhandlung hat die Beklagte auf Nachfrage des Vorsitzenden ausgeführt, nach ihrer Einschätzung fungiere der Hafenbetriebsverein L... e. V. möglicherweise gar nicht mehr als Gesamthafenbetrieb, sondern betreibe echte Arbeitnehmerüberlassung, wofür ihm auch die Erlaubnis erteilt worden sei.

### **Entscheidungsgründe:**

Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft und frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden. In der Sache hat sie jedoch keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat zutreffend die Klage mit der Begründung abgewiesen, der Kläger müsse seine Ansprüche gegenüber seinem Vertragsarbeitgeber, dem Hafenbetriebsverein L... e. V., geltend machen. Die diesbezüglichen Ausführungen des Arbeitsgerichts sind nicht zu beanstanden. Das Berufungsgericht nimmt darauf zur Vermeidung von Wiederholungen Bezug. Die Angriffe der Berufung rechtfertigen keine Abänderung der erstinstanzlichen Entscheidung.

Zwar ist es durchaus denkbar, dass der Kläger einen Anspruch darauf haben könnte, die Zeit der Teilnahme an der Betriebsversammlung vom 6. März 2013 einschließlich der zusätzlichen Wegezeiten wie Arbeitszeit vergütet zu bekommen. Zudem ist es auch durchaus denkbar, dass die Fahrtkosten, die ihm durch die Teilnahme an der Versammlung entstanden sind, zu erstatten sind. Diese Ansprüche müsste er jedoch gegenüber seinem Vertragsarbeitgeber, dem Hafenbetriebsverein L... e. V., geltend machen. Dazu im Einzelnen:

1. Gemäß § 44 Abs. 1 Satz 2 BetrVG ist die Zeit der Teilnahme an einer Betriebsversammlung einschließlich der zusätzlichen Wegezeiten den Arbeitnehmern wie Arbeitszeit zu vergüten. Dies gilt auch dann - wenn wie hier - die Versammlungen wegen der Eigenart des Betriebs außerhalb der Arbeitszeit stattfinden. Fahrtkosten sind den Arbeitnehmern vom Arbeitgeber zu erstatten. Der Umstand, dass die Betriebsversammlung außerhalb der persönlichen Arbeitszeit des Klägers stattfand, stünde einem Anspruch des Klägers nicht entgegen. Denn es ist unstreitig, dass die Beklagte mit dem bei ihr gebildeten Betriebsrat einvernehmlich die Regelung traf, dass diese Betriebsversammlung wegen der Eigenart der Arbeitsabläufe - der Betriebsablauf der Frühschicht sollte nicht gestört werden - außerhalb der Frühschicht stattfinden sollte. Es gilt folglich § 44 Abs. 1 Satz 3 BetrVG.

Der Anspruch gemäß § 44 Abs. 1 Satz 2 und 3 BetrVG ist jedoch gegenüber dem Vertragsarbeitgeber des Klägers geltend zu machen. Eine andere Betrachtung ergibt

sich nicht daraus, dass die Betriebsversammlung nicht im Betrieb des Hafenbetriebsverein L... e. V. stattfand, sondern im Betrieb der Beklagten. Denn gemäß § 14 Abs. 2 Satz 2 AÜG sind Leiharbeitnehmer berechtigt, an den Betriebsversammlungen im Entleiherbetrieb teilzunehmen. Wie die Stammarbeitnehmer hat auch der Leiharbeitnehmer sodann Anspruch auf Zahlung seiner Vergütung für die Zeit der Teilnahme an der Betriebsversammlung. Allerdings richtet sich der Anspruch für den Leiharbeitnehmer gegen den Verleiher als seinen Vertragsarbeitgeber (Thüsing, AÜG, 3. Auflage, § 14 Rn. 79, Hamann in Schüren/Hamann, AÜG, 4. Auflage, § 14 Rn. 85).

Wäre der Kläger also - wie die Beklagte in der Berufungsverhandlung angedeutet hat - Leiharbeitnehmer, so wäre der Anspruch gemäß § 14 Abs. 2 Satz 2 AÜG i. V. m. § 44 Abs. 1 Satz 2 u. Satz 3 BetrVG nicht gegen die Beklagte, sondern gegen seinen Vertragsarbeitgeber zu richten. Dies würde auch dann gelten, wenn der Hafenbetriebsverein L... e. V. nicht echte Arbeitnehmerüberlassung betreiben würde, sondern nach wie vor als Gesamthafenbetrieb auf der Grundlage der Vereinbarung über die Schaffung eines besonderen Arbeitgebers für Hafenarbeiter in L... vom 31. März 1985 tätig werden würde. In einem solchen Fall käme jedenfalls § 14 Abs. 2 Satz 3 AÜG i. V. m. § 44 Abs. 1 Satz 2 u. Satz 3 BetrVG analog zur Anwendung. Denn insoweit liegt ein der Arbeitnehmerüberlassung ähnlicher Sachverhalt vor (BAG, Beschluss vom 02.11.1993 – 1 ABR 36/93 – zit. n. juris, Rn. 26).

2. Die Beklagte ist nicht Vertragsarbeitgeberin des Klägers geworden, weshalb sie nicht passivlegitimiert ist. Der Kläger hätte seine Ansprüche gegenüber seinem Vertragsarbeitgeber, dem Hafenbetriebsverein L... e. V., geltend machen müssen.

a. Es ist zwischen den Parteien unstreitig, dass der Kläger nur mit dem Hafenbetriebsverein L... e. V. einen Arbeitsvertrag abgeschlossen hat. Eine rechtsgeschäftlich begründete Beziehung zwischen dem Kläger und der Beklagten besteht nicht. Der Kläger steht als Gesamthafenbetriebsarbeiter nicht in zwei Arbeitsverhältnissen. Denn er hat nur einen Arbeitsvertrag mit dem Hafenbetriebsverein.

b. Auch durch § 2 der Satzung des Hafenbetriebsvereins und den Regelungen in der Geschäftsordnung des Hafenbetriebsvereins ist klargestellt, dass nur der Hafenbe-

triebsverein L... Vertragsarbeitgeber des Klägers ist. § 2 Satz 1 der Satzung spricht von den „bei ihm angestellten Hafenarbeitern“. Ziffer 1 der Geschäftsordnung bezeichnet den Hafenbetriebsverein L... in seinem Satz 1 als Arbeitgeber für die Gesamthafenarbeiter. Satz 2 des § 1 der Geschäftsordnung bezieht sich auf die beim HBV eingestellten Arbeitnehmer. Auch in § 3 Satz 2 der Geschäftsordnung ist geregelt, dass die Gesamthafenarbeiter vom HBV eingestellt und von diesem den Mitgliedsbetrieben zur Arbeit zugeteilt werden. Wenn es weiter in § 3 Abs. 3 insoweit heißt, die Gesamthafenarbeiter gehörten während der Dauer der ihnen vom HBV bei einem Mitgliedsbetrieb zugewiesenen Arbeit auch diesem Betrieb als Mitarbeiter an, so bedeutet dies nicht, dass für den Einsatz des Gesamthafenarbeiters bei einem Mitgliedsbetrieb für die Dauer dieses Einsatzes ein Arbeitsverhältnis neben dem Arbeitsverhältnis beim Hafenbetriebsverein L... e. V. begründet wurde. Die Regelung meint lediglich, dass der Gesamthafenarbeiter dann in den Arbeitsablauf des Einzelbetriebes eingebunden ist. Dies ist nichts anderes als die Aufspaltung von Arbeitgeberfunktionen zwischen dem Gesamthafenbetrieb und den Hafeneinzelbetrieben, ohne dass sich damit in der arbeitsvertraglichen Beziehung etwas ändert. Vertragsarbeitgeber bleibt allein der Hafenbetriebsverein L... e. V.. Dafür spricht auch § 7 der Geschäftsordnung, wo es heißt, dass bei der Einstellung von Arbeitnehmern ein Arbeitsvertrag abzuschließen ist. Da der HBV die Arbeitnehmer einstellt (§ 3 Satz 2 der Geschäftsordnung), ist der Arbeitsvertrag auch mit dem HBV abzuschließen.

3. Eine Passivlegitimation der Beklagten folgt auch nicht aus § 9 Abs. 3 der Geschäftsordnung. Die Regelung, wonach der Lohnanspruch sich ausschließlich gegen den Mitgliedsbetrieb richtet, bei dem der Gesamthafenarbeiter beschäftigt war, begründet kein zusätzliches Arbeitsverhältnis mit dem Mitgliedsbetrieb während der Dauer des Einsatzes. Dies gilt unabhängig von der Frage, ob eine solche Regelung in einer Geschäftsordnung außerhalb der Satzung den Mitgliedsbetrieb überhaupt binden kann. Entscheidend ist, dass sich an keiner Stelle der Geschäftsordnung oder der Satzung oder der Vereinbarung über die Schaffung eines besonderen Arbeitgebers für Hafenarbeiter in L... vom 31. März 1985 ein Hinweis darauf findet, dass neben dem Arbeitsverhältnis mit dem Hafenbetriebsverein L... e. V. für die Dauer des Einsatzes noch ein weiteres Arbeitsverhältnis mit dem Mitgliedsbetrieb begründet werden soll. Nur wenn die Regelungswerke einen deutlichen Hinweis darauf enthal-

ten würden, dass dies gewollt war, hätte § 9 Abs. 3 Satz 2 der Geschäftsordnung dahingehend verstanden werden dürfen, dass der Lohnanspruch direkt gegenüber dem Mitgliedsbetrieb vom Gesamthafenarbeiter durchgesetzt werden muss, sofern er nicht erfüllt wird. Da es an einer solchen deutlichen Regelung fehlt, ist § 9 Abs. 3 Satz 2 der Geschäftsordnung nicht nur widersprüchlich, sondern schlicht dahingehend auszulegen, dass damit nur gesagt sein soll, dass im Ergebnis wirtschaftlich der Mitgliedsbetrieb mit dem Lohnanspruch belastet werden soll. Eine andere Betrachtung würde im Übrigen dazu führen, dass gegebenenfalls der Gesamthafenarbeiter sich jeweils mit unterschiedlichen Mitgliedsbetrieben arbeitsrechtlich auseinandersetzen müsste, wenn diese im Einzelnen die ihm zustehende Vergütung nicht zahlen würden. Dies ist aber gerade nicht gewollt. Denn ausweislich sämtlicher Regelungen in der Satzung, in der Geschäftsordnung und in der Vereinbarung über die Errichtung des Gesamthafenbetriebs aus dem Jahre 1995 ging es darum, für die Gesamthafenarbeiter ein stetiges Arbeitsverhältnis zu schaffen. Stetig bedeutet, dass der Gesamthafenbetrieb dann nicht nur für die zweckmäßige und gerechte Verteilung der Gesamthafenarbeiter auf die Arbeitsplätze zuständig ist, sondern darüber hinaus der Gesamthafenarbeiter arbeitsvertraglich eben auch nur einen Ansprechpartner haben soll, demgegenüber er seine Ansprüche gegebenenfalls durchsetzen kann.

Insoweit unterscheidet sich die Situation im L... Hafen möglicherweise deutlich von jener in den B... Häfen. Für die dortigen Verhältnisse hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 16. Dezember 2009 - 5 AZR 125/09 - ausgeführt, angesichts der dortigen Errichtungsvereinbarung sei nicht die Annahme gerechtfertigt, dass der Gesamthafenbetrieb als Arbeitgeber Lohnschuldner der an die Hafeneinzelbetriebe vermittelten Aushilfskräfte sei. Entscheidend war dort, dass in § 2 Abs. 2 Satz 2 der Errichtungsvereinbarung ausdrücklich geregelt war, dass die Lohnansprüche aus den durch die Verteilung entstehenden Arbeitsverträgen sich gegen die aus ihren Bestellungen verpflichteten Hafeneinzelbetriebe richten. Die Errichtungsvereinbarung sah also ausdrücklich - anders als für den L... Hafen - vor, dass durch die Verteilung Arbeitsverträge mit den verpflichteten Hafeneinzelbetrieben entstehen. Eine solche Regelung gibt es für den L... Hafen nicht und lässt sich aus den obigen Gründen auch nicht aus § 9 Abs. 3 Satz 2 der Geschäftsordnung des Hafenbetriebsverein L... e. V. ableiten.

4. Auch die Hilfsanträge sind unbegründet. Darauf hat das Arbeitsgericht zutreffend hingewiesen. Es ist keine Rechtsgrundlage ersichtlich, aufgrund derer der Kläger einen Anspruch darauf haben könnte, dass die Beklagte dem Hafenbetriebsverein L... e. V. die entsprechenden Nachweise erteilt. Ein solcher Anspruch folgt insbesondere nicht aus den Regelungen in § 10 der Geschäftsordnung. Diese Regelung ist nicht geeignet, anspruchsbegründend für den Kläger gegenüber den Mitgliedsbetrieben zu wirken. Allenfalls werden dort - wenn überhaupt - nur Ansprüche des Hafenbetriebsvereins gegenüber den Mitgliedsbetrieben festgelegt. Entscheidend ist aber letztlich, dass der Kläger den Nachweis und die Auskunft nicht benötigt. Er kann ohne weiteres exakt die Klage mit den Hauptanträgen, die er gegenüber der Beklagten erhoben hat, auch gegenüber dem Hafenbetriebsverein L... e. V. erheben. Er muss nur behaupten und gegebenenfalls unter Beweis stellen, dass er in dem angegebenen Umfang an einer Betriebsversammlung teilgenommen hat. Die Erteilung der Tankgutscheine an die bei der Beklagten direkt beschäftigten Mitarbeiter ist wiederum unstrittig. Der Kläger braucht also keine Auskunft, um seine Ansprüche gegenüber dem Hafenbetriebsverein L... geltend zu machen.

Nach alledem ist die Berufung mit der Kostenfolge des § 97 ZPO zurückzuweisen. Anlass zur Zulassung der Revision besteht nicht.

gez. ...

gez. ...

gez. N...