

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

101

Gesetz: BAT §§ 22, 23 Anlage 1 a VergGr. VI b Fallgruppe 26 und 27;
ZPO §§ 264, 268, 293, 557, 561

Leitsätze:

1. Klagänderungen sind in der Revisionsinstanz grundsätzlich deswegen unzulässig, weil der Beurteilung des Revisionsgerichts nur dasjenige Parteivorbringen unterliegt, das aus dem Tatbestand des Berufungsurteils oder dem Sitzungsprotokoll ersichtlich ist.
2. Insbesondere im Interesse ihrer Unparteilichkeit sind die Gerichte grundsätzlich daran gehindert, im Wege des § 139 ZPO dem Kläger eine Klagerweiterung nahezulegen.
3. Ob eine "große Arbeitsstätte" im Sinne der VergGr. VI b (Fallgruppe 26) vorliegt, hängt nicht allein von der räumlichen Größe ab. Die Größe der Arbeitsstätte kann sich vielmehr auch aus der Zahl der dort beschäftigten Arbeitnehmer, der Größe der technisch-maschinellen Ausstattung oder auch aus besonderen betriebsorganisatorischen Gründen ergeben.
4. Ob eine "besonders wichtige Arbeitsstätte" im Sinne der VergGr. VI b (Fallgruppe 27) vorliegt, hängt nicht von der räumlichen Größe ab. Sie ist vielmehr dann gegeben, wenn sie, gemessen an den Verhältnissen auf den Arbeitsplätzen der sonstigen Handwerksmeister (VergGr. VII Fallgruppe 32), für den Arbeitgeber eine außerordentliche, überdurchschnittliche Bedeutung hat. Das ist beispielsweise zu bejahen, wenn die Aufgabenstellung an der Arbeitsstätte außergewöhnlich oder besonders bedeutsam ist, wenn besonders wertvolle oder komplizierte Anlagen oder Maschinen zu bedienen sind oder wenn beim Ausfall der Anlagen oder der Versäumung einer baldigen Wiederingangsetzung für den Arbeitgeber, Dritte oder die Allgemeinheit wesentliche Nachteile oder Gefährdungen eintreten können.

Aktenzeichen: 4 AZR 405/70

Urteil des BAG vom 8. September 1971

LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Im Namen des Volkes! 101

Verkündet am
8. September 1971

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. September 1971 durch den Senatspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundesrichter Dr. Neumann und Dr. Feller sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Babel und Hauk für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 28. Oktober 1970 - 5 Sa 409/70 - wird insoweit als unzulässig verworfen, als der Kläger beantragt hat, festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet sei, ihm ab 1. Juli 1970 eine Vergütung nach der VergGr. V c BAT zu gewähren.

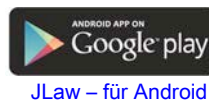
Im übrigen wird die Revision zurückgewiesen.
Die Kosten des Revisionsverfahrens trägt der Kläger.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger, Mitglied der Gewerkschaft ÖTV, steht seit 1960 bei der Bundeswehr in den Diensten der Beklagten. Er wurde zunächst als Kfz.-Schlosser beschäftigt. Im Februar 1963 legte er die Meisterprüfung für das Kraftfahrzeugmechanikerhandwerk ab. Am 1. April 1964 wurde er in das Angestelltenverhältnis übernommen und im Bundeswehr-Geräte-depot G beschäftigt. Vom 1. April 1965 bis zum 8. Oktober 1967 wurde der Kläger als Leiter der Betriebswerkstatt eingesetzt. Gleichzeitig waren ihm auch die Handwerker der Werkstatt A unterstellt. Bei der zusätzlichen Übertragung der Leitung der Werkstatt A an den Kläger war der Personalrat nicht beteiligt worden. Seit Mitte Dezember 1966 unterstanden dem Kläger insgesamt 22 Handwerker. Am 9. Oktober 1967 wurde er in den sog. Rücklieferungsbezirk und am 1. Juni 1968 zur Arbeitsgruppe 1, der ehemaligen Betriebswerkstatt, versetzt und zugleich zu deren Leiter bestellt. Dort unterstehen dem Kläger insgesamt fünf Handwerker. Nachdem er zuvor Vergütung nach der VergGr.VIII der Anlage 1 a zum BAT erhalten hatte, wurde er mit Wirkung vom 1. November 1964 mit Zustimmung des Personalrates in die VergGr. VII höhergruppiert.

Die vom Kläger geleitete Betriebswerkstatt ist 100 qm groß. Darin werden Instandsetzungsarbeiten der sogenannten Materialerhaltungsstufen 1 bis 3 ausgeführt. Im einzelnen entfallen auf die Materialerhaltungsstufe 3 33 v.H. der Instandsetzungen und 67 v.H. auf die beiden niedrigeren Materialerhaltungsstufen. Die reparaturbedürftigen Fahrzeuge und Geräte werden mit einer vom Schirrmeister ausgestellten "Zustandskarte" angeliefert. Daraus ergeben sich die bei der Eingangsinspektion bereits festgestellten Mängel. Werden bei Ausführung der Reparaturen weitere Mängel entdeckt, so unterbreitet der Kläger zu deren Beseitigung Vorschläge, die der Instandsetzungsoffizier zu prüfen und erforderlichenfalls zu genehmigen hat.

- 3 -



Mit der Klage hat der Kläger Feststellung der Verpflichtung der Beklagten begehrt, an ihn ab 1. Juni 1969 Vergütung nach der VergGr. VI b BAT zu zahlen. Er ist der Ansicht, seine Tätigkeit entspreche den Tätigkeitsmerkmalen der Fallgruppen 26 und 27 dieser Vergütungsgruppe. Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Das Arbeitsgericht hat nach dem Klagebegehren erkannt und den Streitwert auf 2.400,-- DM festgesetzt. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten unter Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils die Klage abgewiesen und die Revision zugelassen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger sein ursprüngliches Klagebegehren weiter. Ergänzend hat er in der Revisionsinstanz weiterhin die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten beantragt, an ihn ab 1. Juli 1970 Vergütung nach der VergGr. V c BAT zu zahlen. Dazu beruft er sich auf den Tarifvertrag zur Änderung und Ergänzung der Anlage 1 a zum BAT (Meister) vom 8. Juli 1970, der am 1. Juli 1970 in Kraft getreten ist. Im übrigen rügt er die Verletzung der §§ 286 und 139 ZPO sowie materiellen Tarifrechts.

Die Beklagte hält die Revision wegen der Antragserweiterung, die eine in der Revisionsinstanz unzulässige Klagänderung darstelle, für unzulässig und begehrt ihre Verwerfung. Hilfsweise beantragt sie Zurückweisung des Rechtsmittels, da sowohl das ursprüngliche wie das neue Begehren des Klägers sachlich nicht begründet sei.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nur teilweise zulässig. Gegen die Zulässigkeit des Rechtsmittels bestehen insoweit keine rechtlichen Bedenken, als der Kläger auch in der Revisionsinstanz sein ursprüngliches Klagebegehren für die Zeit bis zum 30. Juni 1970 weiterverfolgt. Insoweit ist das Revisionsgericht ungeachtet der in der Revisionsinstanz vorgenommenen Antragsänderung des Klägers an die Zulassung des Rechtsmittels durch das Landesarbeitsgericht gebunden (§ 69 Abs. 3 S. 1 ArbGG).

- 4 -



Unzulässig ist hingegen die Revision, soweit der Kläger erstmals in der Revisionsinstanz für die Zeit vom 1. Juli 1970 an die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten begehrt, an ihn Vergütung nach der VergGr. V c BAT zu zahlen. Zwar gelten aufgrund der Verweisung in § 557 ZPO auch in der Revisionsinstanz die allgemeinen prozessualen Vorschriften über die Klagänderung (§§ 264, 268 ZPO). Dennoch sind Klagänderungen in der Revisionsinstanz grundsätzlich deswegen unzulässig, weil der Beurteilung des Revisionsgerichts nur dasjenige Parteivorbringen unterliegt, das aus dem Tatbestand des Berufungsurteils oder dem Sitzungsprotokoll ersichtlich ist (§ 561 Abs. 1 ZPO). Zutreffend werden deswegen auch Klagänderungen in der Revisionsinstanz sowohl von der Rechtsprechung als auch von der Prozeßrechtswissenschaft grundsätzlich nicht zugelassen (BGHZ 24, 279 [285] und 26, 31 [37]; Rosenberg-Schwab, Zivilprozeßrecht, 10. Aufl., S. 503 und 767-768; Stein-Jonas, ZPO, 19. Aufl., § 561 II 1 c; Thomas-Futzo, ZPO, 4. Aufl., § 561 2).

Der Kläger stützt seinen neuen Antrag auf tarifliche Normen, die im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht weder diesem noch den beiden Prozeßparteien bekannt waren. Infolgedessen konnte noch kein Tatsachengericht darüber befinden, ob und inwieweit die Klage nach den Tätigkeitsmerkmalen der VergGr. V c begründet ist oder nicht. Dabei können sich auch rechtliche Zweifelsfragen aus dem Umstand ergeben, daß der Tarifvertrag vom 8. Juli 1970 zur Änderung und Ergänzung der Anlage 1 a zum BAT (Meister) zu einem Zeitpunkt in Kraft getreten ist, als der Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) bereits zum 31. Dezember 1969 gekündigt war. Möglicherweise kommt unter diesen Umständen den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen der Parteien besondere rechtliche Bedeutung zu. Jedenfalls bedarf es für den neuen Antrag des Klägers ergänzenden Parteivortrages, insbesondere



einer neuen Stellungnahme der Beklagten, möglicherweise auch weiterer Tatsachenwürdigung und weiterer Sachaufklärung nach § 139 ZPO. Alles das ist aber nur in den Tatsacheninstanzen und nicht beim Revisionsgericht möglich. Damit ist die vom Kläger in der Revisionsinstanz vorgenommene Klagänderung und damit zugleich die Revision selbst insoweit unzulässig. Es liegt auch keiner der Fälle vor, in denen ausnahmsweise auch in der Revisionsinstanz eine Erweiterung oder sonstige Änderung des Klagebegehrens für zulässig gehalten werden kann (vgl. BAG 6, 321 └339-340_7 = AP Nr. 2 zu § 1 TVG Friedenspflicht; BGHZ 26, 31 └37-38_7; RGZ 157, 321 └328-332_7).

Soweit sie zulässig ist, ist die Revision des Klägers jedoch unbegründet.

Das Landesarbeitsgericht führt zunächst aus, der Kläger erfülle nicht die Tätigkeitsmerkmale der Fallgruppe 26 der VergGr. VI b BAT, weil weder nach der Zahl der in der von ihm geleiteten Werkstatt tätigen Handwerker noch aufgrund des Umfangs der dort verwendeten Maschinen oder besonderer organisatorischer Anforderungen von einer "großen Arbeitsstätte" im tariflichen Sinne die Rede sein könne.

Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Der zulässig gebliebene Klaganspruch wäre nämlich nur begründet, wenn der Kläger als Handwerks- oder Industriemeister eine "große Arbeitsstätte" zu beaufsichtigen hätte, in der Handwerker oder Facharbeiter beschäftigt sind (VergGr. VI b, Fallgruppe 26 der Anlage 1 a zum BAT). Beim Kläger ist jedoch das tarifliche Tätigkeitsmerkmal einer "großen Arbeitsstätte" nicht erfüllt. Dabei ist, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt, nicht allein auf die räumliche Größe abzustellen. Die Größe der Arbeitsstätte kann sich vielmehr auch aus der Zahl der dort beschäftigten Arbeitnehmer, der Größe der technisch-maschinellen Ausstattung oder auch aus besonderen betriebsorganisatorischen Gründen ergeben. Voraussetzung ist nur, daß sich die betreffende Arbeitsstätte durch einen der bezeichneten Umstände dem



Umfange nach von sonstigen Arbeitsstätten abhebt (BAG AP Nr. 37 zu §§ 22, 23 BAT sowie BAG 8, 275 / 278-279_7 = AP Nr. 54 zu § 3 TO.A, auch Nr. 70 und 114 zu § 3 TO.A; Clomens-Scheuring-Steingen-Görner-Opalke, BAT, Hauptbd. II BL, Anm. 132). Im übrigen kann das weitere tarifliche Merkmal der Beaufsichtigung einer solchen Arbeitsstätte nur dann erfüllt sein, wenn der Angestellte mit

"der stetigen Beaufsichtigung des in einem geschlossenen Arbeitsbereich sich vollziehenden Arbeitsprozesses, insbesondere der dort beschäftigten Handwerker"

beauftragt ist (BAG AP Nr. 114 zu § 3 TO.A).

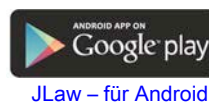
An diese Rechtsgrundsätze hat sich das Landesarbeitsgericht gehalten. Entgegen den Ausführungen in der Revision hat es den Begriff der "Arbeitsstätte" nicht verkannt. Es hat auch nicht, wie die Revision meint, den abstrakten Rechtsatz aufgestellt, daß bei nur fünf unterstellten Handwerkern schlechthin keine "große Arbeitsstätte" vorliegen könne. Das Landesarbeitsgericht hat vielmehr in Anknüpfung an die vom Senat entwickelten Rechtsgrundsätze auf die konkreten Verhältnisse am Arbeitsplatz des Klägers abgestellt.

Weiterhin führt das Landesarbeitsgericht aus, der Kläger könne sich auch nicht darauf berufen, daß ihm zeitweilig bis zu 22 Handwerker unterstellt gewesen seien; sofern darin nämlich eine höherwertige Tätigkeit zu erblicken sei, fehle es bei ihrer Übertragung an der Beteiligung des Personalrates und damit an einer Wirksamkeitsvoraussetzung für eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme des Arbeitgebers.

Auch diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Insoweit folgt das Landesarbeitsgericht der ständigen Rechtsprechung des Senates (BAG 17, 248 / 257-258_7 = AP Nr. 5 zu § 1 TVG Tarifverträge BAVAV; BAG 18, 142 / 150-151_7 = AP Nr. 6 zu § 1 TVG Tarifverträge BAVAV; BAG 19, 295 / 300_7 = AP Nr. 9 zu § 1 TVG Tarifverträge BAVAV sowie AP Nr. 10 zu § 1 TVG Tarifverträge BAVAV; ebenso Dietz, BPersVertrG, § 71, Anm. 14-18; Fitting-Heyer-Lorenzen, BPersVertrG, 3. Aufl., § 71, Anm. 8).

Auch die hiergegen erhobenen Einwendungen der Revision greifen nicht durch. Insbesondere kann sich der Kläger nicht darauf berufen, die Beklagte handele treuwidrig oder arglistig, wenn sie sich zu seinen Lasten auf die unterbliebene Beteiligung des Personalrates stütze. Einmal hatte nämlich auch der Kläger die Möglichkeit, auf die gesetzesgemäße Zuziehung des Personalrates hinzuwirken. Zum anderen kann weder eine Treuwidrigkeit noch arglistiges Verhalten allein darin erblickt werden, daß ein Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes, der bei einer beteiligungspflichtigen Maßnahme im Sinne des Personalvertretungsgesetzes aus Unkenntnis oder Unachtsamkeit den Personalrat nicht beteiligt hat, sich dem Arbeitnehmer gegenüber darauf beruft, daß infolge der unterbliebenen Beteiligung des Personalrates die Maßnahme unwirksam ist. Auch im sonstigen Privatrecht unter Einschluß der arbeitsvertraglichen Beziehungen kann keineswegs schlechthin in der Berufung auf einen Verstoß gegen gesetzliche oder sonstige rechtserhebliche Formvorschriften ein treuwidriges oder gar arglistiges Verhalten erblickt werden. Dazu sind vielmehr weitere Voraussetzungen erforderlich, die der Kläger im vorliegenden Fall nicht dargetan hat.

Ob dem Kläger für die Zeit, in der ihm 22 Handwerker unterstellt waren und während der er deswegen möglicherweise höherwertige Arbeit geleistet hat, aus anderen Rechtsgründen, etwa aufgrund seiner faktischen Arbeitsleistung (vgl. dazu BAG 5, 86 [93] = AP Nr. 1 zu § 2 TO.A; AP Nr. 2 zu § 2 TO.A; AP Nr. 5 zu § 7 AZO) oder nach den zum Verschulden beim Vertragsschluß entwickelten Rechtsgrundsätzen (culpa in contrahendo) noch Ansprüche auf Zahlung zusätzlicher Beträge zustehen, kann dahingestellt bleiben. Die Auslegung der prozessualen Anträge des Klägers ergibt nämlich, daß er im jetzt anhängigen Rechtsstreit derartige Ansprüche jedenfalls nicht verfolgen will. Das klägerische Begehren in diesem Rechtsstreit geht vielmehr dahin, gerichtlich feststellen zu lassen, nach welcher tariflichen Mindestvergütungsgruppe der Kläger generell zu vergüten ist.



Unabhängig davon bestehen aber auch nach dem eigenen Vorbringen des Klägers Zweifel daran, ob er im erörterten tariflichen Sinne zeitweilig 22 Arbeitnehmer "beaufsichtigt" hat, worauf andeutungsweise auch das Landesarbeitsgericht hinweist.

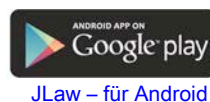
Das Landesarbeitsgericht hält die Klage auch insoweit für unbegründet, als der Kläger sich auf die Tätigkeitsmerkmale der Fallgruppe 27 der VergGr. VI b stützt. Es führt dazu aus, der Kläger sei nicht "an einer besonders wichtigen Arbeitsstätte" im tariflichen Sinne beschäftigt, wobei nicht auf die besonderen Verhältnisse der Bundeswehr abgestellt werden dürfe, sondern nach allgemeinen Maßstäben zu urteilen sei; dabei komme es auf Funktion, Bedeutung und Aufgabenstellung der Arbeitsstätte an.

Auch diese Rechtsausführungen des Berufungsgerichts sind revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Vergütung nach der VergGr. VI b (Fallgruppe 27) könnte der Kläger nämlich nur beanspruchen, wenn er ein Handwerksmeister wäre, der sich aus der VergGr. VII (Fallgruppe 32) dadurch heraushebt, daß er "an einer besonders wichtigen Arbeitsstätte mit einem höheren Maß an Verantwortlichkeit" beschäftigt ist. Dafür besteht jedoch kein Anhaltspunkt. Dabei darf allerdings im Gegensatz zu den Tätigkeitsmerkmalen der Fallgruppe 26 nicht darauf abgestellt werden, wie groß die Arbeitsstätte räumlich ist. Nach dem Tarifwortlaut kommt es weiterhin auch nicht darauf an, wieviele Arbeitnehmer dort beschäftigt oder beaufsichtigt werden. Vielmehr ist eine "besonders wichtige Arbeitsstätte" im tariflichen Sinne dann anzunehmen, wenn sie, gemessen an den Verhältnissen auf den Arbeitsplätzen der sonstigen Handwerksmeister (VergGr. VII Fallgruppe 32), für den Arbeitgeber eine außerordentliche, überdurchschnittliche Bedeutung hat. Das ist beispielsweise zu bejahen, wenn die Aufgabenstellung an der Arbeitsstätte außergewöhnlich oder besonders bedeutsam ist, wenn besonders wertvolle oder komplizierte Anlagen oder Maschinen zu bedienen sind oder wenn beim Ausfall der Anlagen oder der Versäumung einer baldigen Wiederingangsetzung für den Arbeitgeber, Dritte oder die Allgemeinheit wesentliche Nachteile oder Gefährdungen eintreten können.



An diese Rechtsgrundsätze hat sich das Landesarbeitsgericht gehalten. Insbesondere aus der Ausstattung und den Aufgaben der vom Kläger geleiteten Werkstatt hat es zutreffend gefolgert, daß er nicht an einer "wichtigen Arbeitsstätte" tätig ist. Auch durch die Vergleiche mit den Verhältnissen in privaten Kraftfahrzeugreparaturwerkstätten hat das Berufungsgericht deutlich gemacht, daß in der vom Kläger geleiteten Werkstatt nur relativ einfache und geläufige Reparaturen durchgeführt werden. Soweit das Landesarbeitsgericht seine Rechtsauffassung auch damit begründet, daß dem Kläger nur fünf Handwerker unterstellt seien, will es erkennbar nicht von den zuvor dargelegten Rechtsgrundsätzen abweichen. Durch den Hinweis auf die Zahl der dem Kläger unterstellten Handwerker will es vielmehr nur mit einem weiteren Argument verdeutlichen, daß seine Arbeitsstätte keine "wichtige" im tariflichen Sinne ist (vgl. hierzu auch BAG AP Nr. 74 zu § 3 TO.A).

Zu Unrecht beruft sich demgegenüber die Revision darauf, das Landesarbeitsgericht habe allein auf die Verhältnisse in den Werkstätten der Bundeswehr abstellen dürfen. Dagegen spricht der ausdrückliche Tarifwortlaut ebenso wie der Umstand, daß eine in verschiedenen Verwaltungsbereichen anwendbare tarifliche Norm, sofern nicht der Tarifvertrag selbst etwas anderes bestimmt, nicht in den einzelnen Sparten der Verwaltung jeweils anders ausgelegt werden darf. Im Gegensatz zur Rechtsauffassung der Revision und des Arbeitsgerichts können auch fiskalische Erwägungen oder Zweckmäßigkeit Gesichtspunkte eine andere rechtliche Beurteilung nicht rechtfertigen. Darauf darf sowohl nach dem Wortlaut wie nach dem Sinn und Zweck der tariflichen Normen gerade nicht abgestellt werden. Fehlt es aber schon an der Erfüllung des tariflichen Tätigkeitsmerkmals einer "besonders wichtigen Arbeitsstätte", so bedarf es keiner Prüfung mehr, ob die Tätigkeit des Klägers ein "höheres Maß an Verantwortlichkeit" fordert, was im übrigen das Landesarbeitsgericht mit Recht verneint.



Auch die prozessualen Rügen des Klägers greifen nicht durch. Seine auf § 286 ZPO gestützten Rügen sind insoweit unbegründet, als der Sachverhalt zwischen den Parteien nach den Feststellungen des angefochtenen Urteils unstreitig ist. Mit Recht rügt der Kläger freilich, daß das Landesarbeitsgericht für seine Feststellung, er habe vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit ausgeübt, keine Begründung gegeben hat. Das ist aber deswegen unschädlich, weil bei der Übertragung der möglicherweise höherwertigen Tätigkeit an den Kläger der Personalrat nicht beteiligt worden ist. Zu Unrecht rügt der Kläger weiterhin, das Landesarbeitsgericht habe nicht berücksichtigt, daß die von ihm zu betreuenden Fahrzeuge der Bundeswehr ständig im Einsatz seien. Es ist nämlich nicht erkennbar, inwiefern sich dieser Umstand irgendwie auf die tarifliche Vergütung des Klägers auswirken soll. Die Rüge nach § 139 ZPO betrifft den unzulässigen Teil der Revision, so daß es auf sie nicht mehr ankommt. Im übrigen verkennt der Kläger, daß die Gerichte, insbesondere im Interesse ihrer Unparteilichkeit, grundsätzlich daran gehindert sind, im Wege des § 139 ZPO dem Kläger eine Klagerweiterung nahezu legen (Baumbach-Lauterbach, aaO, § 139 2 C; Rosenberg-Schwab, aaO, S. 372; Stein-Jonas, aaO, § 139 II 2).

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Senatspräsident
Dr. Poelmann hat
Urlaub

gez. Dr. Neumann

Dr. Neumann

Dr. Feller

Dr. Babel

Heinz Hauk



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS