

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

Gesetz: BGB § 611 Abhängigkeit, § 611 Mittelbares
 Arbeitsverhältnis

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 5 AZR 427/75
Urteil des BAG vom 25. August 1976

LAG Baden-Württemberg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 427/75

4 Sa 57/74 Baden-Württemberg

Verkündet am
25. August 1976

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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



- 2 -

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. August 1976 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Heither und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Seiler und Keller für Recht erkannt:

1. Die Revision der Kläger gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 23. Mai 1975 - 4 Sa 57/74 - wird zurückgewiesen.
2. Der in der Revisionsinstanz von den Klägern gestellte Hilfsantrag ist unzulässig.
3. Von den Kosten der Revision hat jeder Kläger 1/15 zu tragen.

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

Tatbestand:

Die Kläger sind Berufsmusiker. Sie bilden das Südfunk-Tanzorchester. Mit der vorliegenden Klage begehren sie die Feststellung, daß sie Arbeitnehmer des Beklagten sind und in einem ungekündigten und unbefristeten unmittelbaren Arbeitsverhältnis zum Beklagten stehen.

Das Südfunk-Tanzorchester besteht unter der Leitung von E L seit 1951. Zuvor beschäftigte der Beklagte unter dem Kapellmeister W festangestellte Musiker in seinem Tanzorchester. Er beauftragte im Frühjahr 1951 den Kapellmeister E L , eine bessere und größere Tanzkapelle zusammenzustellen. Herr L gründete das jetzt noch bestehende Südfunk-Tanzorchester. Er vereinbarte mit den Klägern schriftliche Arbeitsverträge. Diese Verträge sind, nachdem sie bis zum Jahre 1961 jeweils befristet waren, jetzt auf unbestimmte Zeit abge-



- 3 -

schlossen. Sie enthalten Vereinbarungen über die von E L auszunehmende Gage und über von den Klägern zu erbringende Arbeitsleistung. Außerdem enthalten sie Bestimmungen über die Genehmigungspflicht von Nebentätigkeiten, über Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall sowie Abreden über eine Altersversorgung der Kläger.

Das Südfunk-Tanzorchester wurde überwiegend für den Beklagten tätig. Grundlage dieser Tätigkeit ist z. Z. der Vertrag vom 29. Dezember 1961, das dritte Vertragswerk zwischen E L und dem Beklagten. Wegen seines Inhalts wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils Bezug genommen. Neben ihrer Tätigkeit im Südfunk-Tanzorchester spielen einzelne Kläger auch in verschiedenen anderen Gruppen, u.a. auch für den Beklagten.

Die Kläger haben behauptet, Herr L sei vom Beklagten wirtschaftlich abhängig. Er besitze kein nennenswertes Eigenkapital und zahle die Gage im wesentlichen aus der Vergütung, die er nach seinem Vertrag mit dem Beklagten zu erhalten habe. Der Beklagte stelle u.a. auch Dienstpläne für das Orchester auf. Ebenso wie Herr L müßten auch die Musiker ständig mit Änderungen dieser Dienstpläne durch den Beklagten rechnen. Wegen der Tätigkeit für den Beklagten könne das Orchester vergleichsweise wenig andere Aufträge übernehmen. Einzelne Musiker müßten auch oft bei anderen Orchestern des Beklagten, vor allem beim Radio-Orchester, aushelfen. Für auswärtige Dienstveranstaltungen übernehme der Beklagte Fahrtkosten und Spesen nach den für freie Mitarbeiter geltenden Sätzen. Einige der Kläger erhielten monatlich pauschale Solo-Zulagen von 100,-- DM bis 200,-- DM; der Kläger zu 7) - v R - sogar von 300,-- DM. Diese Zulagen zahle der Beklagte seit längerem unmittelbar an die betreffenden Kläger aus. Außerdem zahle der Beklagte ständig Solo-Zulagen für einzelne Titel auf Honorarscheinbasis. Außerdem haben die Kläger geltend gemacht, der Beklagte habe die vertragliche Gestaltungsfreiheit mißbraucht. Für die Wahl dieses Vertragssystems gebe es keine sachlichen Gründe. Die Vergangenheit habe gezeigt,

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



- 4 -

daß der Beklagte Tanzorchester dauernd und kontinuierlich in gewissem Umfang benötige. Das sei auch in Zukunft der Fall. Er beschäftige die Musiker der übrigen Orchester, des Radio-Orchesters (inzwischen aufgelöst) und des Symphonie-Orchesters in unmittelbaren Arbeitsverhältnissen. Ein Beschäftigungsverhältnis der vorliegenden Art sei nicht üblich. Es komme dem Beklagten nur darauf an, den Klägern den Schutz des Manteltarifvertrages zu nehmen. Dieser sehe Tariflöhne vor, die erheblich über den von E L gezahlten Gehältern lägen, außerdem einen weitgehenden Kündigungsschutz, eine Altersversorgung, Sozialzuschläge und Beihilfen. Wegen der Abhängigkeit des Kapellmeisters E L von Aufträgen des Beklagten sei ihr Arbeitsverhältnis auch in seinem Bestand gefährdeter als es bei Bestehen unmittelbarer arbeitsrechtlicher Beziehungen zwischen den Parteien wäre.

Die Kläger haben beantragt.

festzustellen, daß sie - seit den im einzelnen angegebenen Zeitpunkten - Arbeitnehmer des Beklagten sind und zu diesem in einem ungekündigten und unbefristeten Arbeitsverhältnis als Orchestermusiker (Tanz- u. Unterhaltungsmusik) stehen.

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Der Beklagte hat behauptet, er habe keinen Einfluß auf die Zusammensetzung des Orchesters. E L suche die Musiker des Orchesters selbst aus und engagiere sie zu Bedingungen und für Leistungen, deren Art und Umfang einschließlich der Proben der Beklagte nicht bestimmen könne. Er sei nicht in der Lage, in irgendeiner Weise auf die Verträge zwischen L und den Musikern einzuwirken. Er bereite auch keine Dienstpläne vor. Da Herr L vertragsgemäß die Produktionsräume in Anspruch nehmen kön-



ne, sei eine Terminsabstimmung erforderlich. Solistenhonorare zahle er in Einzelfällen für Tätigkeiten, die über die mit Herrn L vereinbarten Leistungen hinausgingen. Die bei ihm festangestellten Musiker der anderen Klangkörper seien nicht in der Lage, als Orchester andere Verpflichtungen anzunehmen, die nicht dem Zweck der Anstalt entsprächen. Sie würden im Gegensatz zum Orchester L auch in einem Umfang beschäftigt, der solche Tätigkeiten nicht zulasse. Er habe nicht dafür einzustehen, daß das Tanzorchester heute weniger Aufträge habe als früher; das könne Gründe in der Konjunktur oder in der Mode oder in der Beliebtheit dieses Orchesters haben. Zur Wahrung der Rundfunkfreiheit müsse er in der Lage sein, die Beschäftigungsverhältnisse rechtlich so zu gestalten, daß er seinem öffentlichen Auftrag voll gerecht werden könne. Programmvielfalt werde nur gesichert, wenn diese Kläger in keinem festen Beschäftigungsverhältnis tätig würden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung der Kläger ist ohne Erfolg geblieben. Mit der Revision verfolgen sie ihren Antrag weiter, während der Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet. Außerdem haben die Kläger in der Revisionsinstanz hilfsweise beantragt festzustellen, daß zwischen den Parteien ein mittelbares Arbeitsverhältnis besteht.

Entscheidungsgründe:

I. Die Parteien haben in den Vorinstanzen nur darüber gestritten, ob zwischen ihnen unmittelbare arbeitsrechtliche Beziehungen bestehen. Dem Berufungsgericht ist darin beizupflichten, daß solche unmittelbaren Arbeitsverhältnisse weder durch ausdrückliche Erklärung noch durch eine praktische Handhabung, aus der sich ein rechtsgeschäftlicher Bindungswille ergäbe, begründet worden sind.

1. Auszugehen ist von den ausdrücklichen Erklärungen der Parteien. Danach haben die Kläger einen Arbeitsvertrag mit



- 6 -

dem Kapellenleiter L abgeschlossen. Sie haben sich ihm gegenüber zu Dienstleistungen verpflichtet. E L konnte über die Arbeitskraft der Orchestermusiker im Rahmen der getroffenen Vereinbarungen verfügen. Er war auch verpflichtet, die vereinbarte Gage zu zahlen. Das durch schriftliche Verträge begründete Rechtsverhältnis der Kläger zu E L weist alle Merkmale eines Arbeitsvertrages auf. Der Beklagte hat dagegen eine ausdrückliche arbeitsvertragliche Bindung zu den Klägern stets abgelehnt.

2. Die praktische Durchführung der Verträge läßt nicht erkennen, daß die Beteiligten von ihren ausdrücklichen Vereinbarungen abgewichen wären. Das Berufungsgericht hat alle in diesem Zusammenhang von den Klägern aufgestellten Behauptungen als richtig unterstellt. Seine rechtliche Würdigung, daß sich daraus keine unmittelbaren arbeitsrechtlichen Beziehungen ergäben, ist zutreffend.

- a) Der Beklagte hat gegenüber den Klägern keine Rechte eines Arbeitgebers in Anspruch genommen. Aus der Tatsache, daß er Dienstpläne für das Orchester aufstellt, folgt keine persönliche Abhängigkeit der Kläger ihm gegenüber. Der Beklagte war E L gegenüber verpflichtet, Räume und Geräte zur Verfügung zu stellen. Dabei mußten Termine abgestimmt werden. Über die Rechtsstellung der Kläger besagt dies nichts.
- b) Es ist unstreitig, daß Herr L allein Musiker einstellte und entließ; auch insoweit wurden in der praktischen Durchführung nur die getroffenen Abreden bestätigt.
- c) Die von den Klägern behauptete wirtschaftliche Abhängigkeit des Kapellmeisters L vom Beklagten kann nicht bewirken, daß der Beklagte anstelle von E L Arbeitgeber der Kläger wurde. Solche Abhängigkeiten sind, wie der Senat in dem vergleichbaren Fall eines Orchestermusikers im Tanzorchester des Sender Freies Berlin ausge-



- 7 -

führt hat, bekannte Erscheinungen des Wirtschafts- und Arbeitslebens, die allein ein Arbeitsverhältnis nicht begründen können (Urteil des Senats vom 26. November 1975 - 5 AZR 337/74 - [demnächst] AP Nr. 19 zu § 611 BGB Abhängigkeit [zu II 2 b der Gründe] - auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

d) Es geht im vorliegenden Fall ausschließlich um die rechtliche Würdigung der Tätigkeit als Orchestermusiker. Es mag sein, daß einzelne Musiker aufgrund weiterer zusätzlicher Vereinbarungen mit dem Beklagten Sonderhonorare in Einzelfällen oder regelmäßig beziehen. Diese zusätzlichen Sonderleistungen können keinen Aufschluß über das Rechtsverhältnis als Orchestermusiker geben. Diese Umstände sprechen im Gegenteil gegen die Kläger. Der Beklagte wäre wohl kaum zu Sondervergütungen verpflichtet, wenn er über die Arbeitskraft der Kläger wie ein Arbeitgeber verfügen könnte.

e) Das Bundesarbeitsgericht hatte bereits in der Entscheidung vom 9. April 1957 (BAG 4, 93 = AP Nr. 2 zu § 611 BGB Mittelbares Arbeitsverhältnis) das Rechtsverhältnis eines Musikers des Südfunk-Tanzorchesters einerseits und E L und dem Beklagten andererseits beurteilt. Seinerzeit hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts angenommen, zwischen dem Musiker und dem Kapellmeister L bestehe ein unmittelbares Arbeitsverhältnis, zum Beklagten ein mittelbares Arbeitsverhältnis. Seither haben sich weder die zwischen den Beteiligten abgeschlossenen Verträge noch hat sich, wie das Berufungsgericht feststellt, etwas an der praktischen Durchführung dieser Verträge geändert. Der Senat hält deshalb in Übereinstimmung mit dem Berufungsgericht an der früheren Beurteilung fest, soweit es um den Bestand eines unmittelbaren Arbeitsverhältnisses geht. Die Frage, ob zwischen den Parteien ein mittelbares Arbeitsverhältnis besteht, stellt sich nach dem Hauptantrag der Kläger nicht.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind in der Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



- 8 -

II. Der Beklagte hat bei der Wahl dieser Vertragsform seine Gestaltungsfreiheit nicht mißbraucht. Auch darin stimmt der Senat dem Berufungsgericht im Ergebnis zu.

1. Der Senat kann zur Begründung seiner Auffassung weitgehend auf das schon erwähnte Urteil vom 26. November 1975 (5 AZR 337/74) verweisen. Der hier zu beurteilende Sachverhalt ist in wesentlichen Punkten der Fallgestaltung vergleichbar, wie sie dieser Entscheidung zugrunde lag. Auch in jenem Verfahren hatte sich ein Orchestermusiker einer Kommanditgesellschaft gegenüber zu Dienstleistungen verpflichtet, die in ihrem Umfang abgestellt waren auf Verpflichtungen, die diese Gesellschaft gegenüber einer Rundfunkanstalt eingegangen war. Auch dieser Orchestermusiker hatte geltend gemacht, daß sein Bestandsschutz wegen der wirtschaftlichen Abhängigkeit seines Arbeitgebers von der Rundfunkanstalt weniger wert sei, und daß die Rundfunkanstalt ihm ohne sachlichen Grund tarifvertragliche Regelungen vorenthalte.

Der Senat hat dazu im einzelnen dargelegt, daß Mißbrauchskontrolle nur dann in Frage komme, wenn durch vertragliche Regelungen der Bestandsschutz in einem Arbeitsverhältnis ohne sachlichen Grund vereitelt werden soll. Das ist nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts etwa dann der Fall, wenn einem Arbeitnehmer nur ein befristeter Arbeitsvertrag angeboten wird, obwohl es an sachlichen Gründen für die Befristung und an einem schutzwürdigen Interesse des Arbeitgebers am Abschluß gerade eines solchen befristeten Arbeitsvertrages fehlt (BAG [GS] 10, 65 [72] = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu C 2 der Gründe]; seitdem ständige Rechtsprechung, vgl. zuletzt BAG AP Nr. 35 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu 1 a der Gründe]). Der erkennende Senat hat die Verweigerung eines Arbeitsverhältnisses und den Abschluß eines Vertrages als freier Mitarbeiter als Mißbrauch der Vertragsfreiheit bezeichnet, wenn es für die Wahl dieser Vertragsform an einem

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



sachlichen Grund fehlt (AP Nr. 12 zu § 611 BGB Abhängigkeit [zu III 3 a der Gründe] - auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

2. Auf Fälle der vorliegenden Art lassen sich diese Grundsätze zur Mißbrauchskontrolle nicht übertragen.

a) Der Kläger kann in seinem Arbeitsverhältnis den vollen gesetzlichen Kündigungsschutz (§§ 1 ff. KSchG) in Anspruch nehmen. Durch die gewählte Vertragsform wird der nach der Verfassung gebotene (Sozialstaatsprinzip der Art. 20, 28 GG) und vom Gesetzgeber im Kündigungsschutzgesetz verwirklichte Bestandsschutz weder objektiv noch subjektiv umgangen.

Der Senat übersieht dabei nicht, daß dieser Kündigungsschutz bei betriebsbedingten Kündigungen dann problematisch werden kann, wenn von Herrn L ausgesprochene Kündigungen ausschließlich auf Maßnahmen des Beklagten zurückgehen, etwa wenn dieser das Orchester verkleinern oder ganz auflösen will. Bei besonders starker wirtschaftlicher Abhängigkeit, wie sie die Kläger behaupten, wäre der Kapellenleiter L wohl kaum in der Lage, das Orchester anderweitig zu beschäftigen und die bisher erzielten Einkünfte zu garantieren. Es ist wahrscheinlicher, daß Herr L gezwungen wäre, alle Orchestermmitglieder zu entlassen, wenn der Beklagte die mit Herrn L abgeschlossenen Produktionsverträge kündigte und keine weiteren Produktionen mehr in Auftrag gäbe. Der Senat geht aber davon aus, daß der Beklagte unter den hier gegebenen Umständen auch soziale Verantwortung für die Arbeitsplätze der betroffenen Musiker übernehmen müßte. Damit wird dann nicht die Vertragsgestaltung als solche mißbilligt. Wohl aber muß erwogen werden, welche sozialgerechten Folgen aus dem vom Beklagten geschaffenen Tatbestand eines mittelbaren Arbeitsverhältnisses zu ziehen sind.

Wie diese "Durchgriffshaftung" im einzelnen auszusehen hat, braucht der Senat nicht abschließend zu entscheiden.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



Im Urteil vom 26. November 1975 (5 AZR 337/74) hat es der Senat für möglich gehalten, daß die Berechtigung von Maßnahmen des Beklagten auch in dem gegen den Kapellmeister L angestregten Kündigungsschutzverfahren überprüft werden könnten, soweit das bei betriebsbedingten Kündigungen überhaupt zulässig ist. Denkbar ist auch, daß der Beklagte im Fall der Auflösung des Orchesters verpflichtet ist, die betroffenen Musiker in einem anderen Orchester zu beschäftigen (Umsetzungspflicht) oder ihnen bei der Beschaffung eines Arbeitsplatzes bei einer anderen Rundfunkanstalt behilflich zu sein (Vermittlungspflicht).

b) Auch mit der Begründung, daß der Kläger im Verhältnis zum Beklagten einen tarifvertraglich erweiterten Kündigungsschutz in Anspruch nehmen könnte, ist die Mißbrauchskontrolle nicht zu rechtfertigen. Sie kann nur da ansetzen, wo der allgemeine gesetzliche Kündigungsschutz umgangen wird (vgl. hierzu wieder Urteil des Senats vom 26. November 1975 - 5 AZR 337/74 - [demnächst] AP Nr. 19 zu § 611 BGB Abhängigkeit [zu III 2 b der Gründe]). Deshalb kommt es auch nicht darauf an, daß die Kläger in einem Arbeitsverhältnis zum Beklagten zum individualrechtlichen Kündigungsschutz noch zusätzlich einen kollektivrechtlichen Schutz ihres Arbeitsverhältnisses durch das Landespersonalvertretungsgesetz Baden-Württemberg (Fassung vom 1. Oktober 1975 - GBl. S. 693) hätten. Dieses Gesetz gilt für den Süddeutschen Rundfunk nach Maßgabe der §§ 98 ff. LPVG B-W. Der Personalrat hätte danach bei Kündigungen mitzuwirken, wenn die Kläger Arbeitnehmer des Beklagten wären (vgl. §§ 72, 77 des Gesetzes). Als Arbeitnehmer von E L haben die Kläger jedoch den kollektivrechtlichen Schutz des Betriebsverfassungsgesetzes, der dem des Personalvertretungsgesetzes vergleichbar ist.

c) In den Vorinstanzen haben sich die Kläger auch darauf berufen, daß der Beklagte ihnen ohne Grund die vorteilhafteren Arbeitsbedingungen, die mit einem unmittelbaren Arbeitsverhältnis zu ihm verbunden wären, vorenthalte. Als

Arbeitnehmer des Beklagten hätten die Kläger tarifliche Rechte, die in verschiedener Hinsicht über die gesetzlichen Mindestarbeitsbedingungen hinausgehen (etwa Kündigungsschutz, Tariflohn, Altersversorgung, Sozialzuschläge und Beihilfen). Damit kann die Mißbrauchskontrolle auch nicht gerechtfertigt werden. Der vorteilhaftere Tarifvertrag ist das Ergebnis einer kollektiven Selbsthilfe. Unterschiedliche Arbeitsbedingungen, die sich aus dem beschränkten Geltungsbereich eines Tarifvertrages ergeben, sind in einer durch die Tarifautonomie beherrschten Arbeits- und Wirtschaftsordnung nicht zu vermeiden. Diese Ordnung gestattet es jedem Arbeitgeber, sich von einer Tarifbindung fernzuhalten (vgl. dazu Senatsurteil vom 26. November 1975 - 5 AZR 337/74 - aaO [zu III 3 der Gründel]). Auf den Gleichbehandlungsgrundsatz können sich die Kläger in diesem Zusammenhang nicht berufen. Tarifliche Rechte entstehen nach § 4 Abs. 1 TVG nur, wenn beide Parteien des Arbeitsverhältnisses tarifgebunden sind. Damit werden unterschiedliche Rechtspositionen in einer Branche, auf Arbeitnehmerseite u. U. sogar in einem Betrieb, durch das Tarifvertragsgesetz anerkannt.

d) Da es hier - wie in dem mehrfach erwähnten Verfahren 5 AZR 337/74 - an den Voraussetzungen fehlt, unter denen eine Kontrolle der Vertragsgestaltung auf Rechtsmißbrauch notwendig wird, kommt es auf einzelne Erwägungen des Berufungsgerichts zur sachlichen Berechtigung dieser Vertragsgestaltung nicht an. Im übrigen hat die Revision keine Umstände aufzeigen können, die für eine von der Entscheidung vom 26. November 1975 abweichende Beurteilung sprechen könnte. Mit ihrem Hauptantrag wollen die Kläger dieses Rechtsstreits die Rechtslage in gleichem Sinne geklärt wissen wie der Kläger im voraufgegangenen Verfahren. Die Rechtslage selbst ändert sich nicht dadurch, daß im einen Fall die Feststellungsklage nach Ausspruch einer personenbedingten Kündigung und im anderen Fall "vorbeugend" gegen eine betriebsbedingte Kündigung erhoben wird.



- 12 -

III. Der in der Revisionsinstanz von den Klägern gestellte Hilfsantrag ist unzulässig.

Die Kläger haben mit diesem Antrag ihre Klage erweitert. Der auf die Feststellung eines mittelbaren Arbeitsverhältnisses gerichtete Antrag ist keine Beschränkung des bisherigen auf die Feststellung eines unmittelbaren Arbeitsverhältnisses gerichteten Antrages. Mit ihm soll ein in Voraussetzungen und Rechtsfolgen anderes Rechtsverhältnis festgestellt werden. Dazu wären ein anderer Sachvortrag und andere tatsächliche Feststellungen des Berufungsgerichts erforderlich gewesen als zur Feststellung eines unmittelbaren Arbeitsverhältnisses. So hätte das Berufungsgericht jedenfalls nach der bisherigen Rechtsprechung klären müssen, ob und in welchem Umfang Herr L von der Beklagten persönlich abhängig war (BAG 4, 93 [97/98] = AP Nr. 2 zu § 611 BGB Mittelbares Arbeitsverhältnis [zu I der Gründe]). In der Revisionsinstanz kann das nicht mehr nachgeholt werden (§ 561 Abs. 1 und 2 ZPO). Daran muß jede Klageerweiterung scheitern (Stein-Jonas-Grunsky, ZPO, 19. Aufl., § 561 Anm. II 1 c mit weiteren Nachweisen). Für eine solche "vorbeugende" Feststellungsklage könnte es auch an dem erforderlichen Rechtsschutzinteresse fehlen, wenn eine betriebsbedingte Kündigung in absehbarer Zeit nicht zu erwarten ist. Auch hierzu hätten die Kläger über den bisherigen Prozeßstoff hinaus konkretes vortragen müssen.

gez.: Dr. Hilger Dr. Heither Dr. Dieterich

Seiler

Keller



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

