

8. Nov. 1957

102

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Sammlung! ja
Für die Fachpresse! ja

Gesetz: ZPO § 256; TVG § 8; TVG § 1

Leitsätze:

Praktiziert ein Mitglied eines Arbeitgeberverbandes mit dessen Billigung die Anwendung eines von dem Arbeitgeberverband abgeschlossenen Tarifvertrages in einer Art, die der gewerkschaftliche Tarifvertragspartner für tarifwidrig ansieht, kann letzterer jedenfalls grundsätzlich nicht gegen den betreffenden Arbeitgeber auf Feststellung der Tarifwidrigkeit seines Verhaltens klagen. Einer solchen Klage ermangelt bei der Möglichkeit, mit einer Klage nach § 8 TVG zu einer normativ wirkenden Auslegung des Tarifvertrages zu kommen, zum mindesten im allgemeinen das Rechtsschutzinteresse.

Die Tarifvertragsparteien haben nicht die Möglichkeit, von sich aus im eigenen Namen die durch die Tarifnormen bestimmten Rechtspositionen der Tarifunterworfenen geltend zu machen.

Aktenzeichen: 1 AZR 274/56

Urteil des BAG vom 8. November 1957

LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 274/56

Sa 514/55 (Düsseldorf)

.. (2

Verkündet
8. November 1957
z. Henkelmann,
Angestellte
s Urkundsbeamter
r Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 8. November 1957 durch
den Senatspräsidenten Dr. Müller, die Bundesrichter
Dr. Schröder und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter
Bührig und Wieland für Recht erkannt:

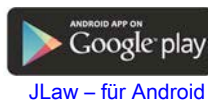
Die Revision der Klägerin gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
- 3. Kammer - vom 1. März 1956 - 3 Sa 514/55 -
wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

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)



- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin hat mit dem Verband metallindustrieller Arbeitgeberverbände Nordrhein-Westfalens e.V. den Tarifvertrag für die Angestellten in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens vom 2. April 1952 abgeschlossen, in dessen § 10 es u.a. heißt:

- "1. Die Beschäftigungsgruppen und die Tarifgehälter sind in einem besonderen Abkommen festgelegt.
2. Die Angestellten werden entsprechend der Art ihrer Tätigkeit in die einzelnen Beschäftigungsgruppen eingestuft. ..."

Die Einteilung der Angestellten in Beschäftigungsgruppen ist nach wie vor nach Maßgabe der insoweit noch geltenden Tarifordnung für kaufmännische und technische Angestellte in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie im Wirtschaftsgebiet Westfalen/Niederrhein vom 1. Juli 1941 geregelt.

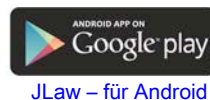
Die Beklagte ist Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der seinerseits dem auf der Arbeitgeberseite als Tarifpartner aufgetretenen Dachverband angehört.

Anfang 1955 teilte die Beklagte jedem einzelnen ihrer Angestellten schriftlich mit, sie sei seit einiger Zeit damit beschäftigt, für alle in ihrem Betrieb vorhandenen Angestellten-Arbeitsplätze eine Gruppierung nach einem einheitlichen Auswertungsverfahren einzuführen. In dem allen Angestellten einzeln, aber einheitlich zugeleiteten Schreiben heißt es dann weiter:

"Bekanntlich kennt der Tarif nur vier Gruppen, wodurch eine zweckmäßige und gerechte Einstufung erstrebt wird. Unser Plan sieht eine wesentlich größere Anzahl von Gruppen vor, doch ist es so, daß jede Gruppe unseres Plans zugleich einer bestimmten Tarifgruppe entspricht. Die Bewertung der Arbeitsplätze erfolgt:

1. im Verhältnis zu den anderen bei uns vorhandenen Arbeitsplätzen für Angestellte;
2. nach der Bedeutung, die der einzelne Arbeitsplatz für den Betrieb hat.

Für die einzelnen Gruppen unseres Planes wurden bestimmte Gehaltsspannen und damit die mögliche Gehaltsentwicklung festgelegt. Wir glauben, damit eine Entgeltbasis für Angestellte geschaffen



zu haben, die eine gerechte Abgeltung der tatsächlichen Arbeitsanforderungen gestattet, selbstverständlich unter voller Berücksichtigung aller tariflichen Bestimmungen."

Zugleich wurde den Angestellten mitgeteilt, daß die Einstufung des von ihnen eingenommenen Arbeitsplatzes nach der Arbeitsplatzbewertung einer in dem Schreiben jeweils angegebenen Tarifgruppe entspreche.

Während der Verband metallindustrieller Arbeitgeberverbände Nordrhein-Westfalens das Verhalten der Beklagten für mit den Bestimmungen des Tarifvertrages vereinbar ansieht und billigt, hält die Klägerin das Arbeitsplatzbewertungsverfahren der Beklagten wie auch die von der Beklagten vorgenommenen Einstufungen einer Anzahl von Angestellten auf Grund dieses Verfahrens für tarifwidrig und hat hiergegen Klage erhoben. In der letzten Tatsachenverhandlung hat sie beantragt:

1. festzustellen, daß das bei der Beklagten angewandte Arbeitsplatzbewertungsverfahren für Angestellte tarifwidrig ist;
2. der Beklagten unter Androhung einer Geldstrafe bei jedem Fall der Zuwiderhandlung zu untersagen, dieses Verfahren anzuwenden;
3. hilfsweise festzustellen,
 - a) die Klägerin ist nicht verpflichtet, dem Betriebsrat der Beklagten gemäß § 49 Abs. 1 BetrVG in Verb. mit § 54 Abs. 1 b BetrVG zu erklären, das betriebliche Arbeitsbewertungsverfahren der Beklagten sei nach dem Tarifvertrag zulässig;
 - b) die Klägerin ist nicht verpflichtet, aus ihrer tariflichen Einwirkungspflicht heraus auf ihre Mitglieder, die bei der Beklagten beschäftigt sind, einzuwirken, zu den Bedingungen des betrieblichen Arbeitsbewertungsverfahrens zu arbeiten;
 - c) durch die Anwendung des betrieblichen Arbeitsbewertungsverfahrens entsteht eine Schadensersatzpflicht der Beklagten zugunsten der von dem Arbeitsbewertungsverfahren betroffenen Angestellten.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht



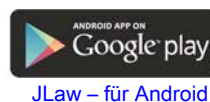
hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihre vorstehend wiedergegebenen Anträge weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

I. Dem Hauptantrag Ziff. 1 der Klage fehlt es an dem Rechtsschutzinteresse.

Ein schlüssiger Vortrag der Klägerin, die Beklagte habe tarifnormwidrig gehandelt, ist erfolgt. Die Klägerin wäre insoweit ihrer Behauptungspflicht allerdings nicht schon dadurch nachgekommen, wenn sie einfach nur vorgetragen hätte, es seien Herabgruppierungen der Angestellten im Betrieb der Beklagten erfolgt. Der schlüssige Vortrag eines Tarifverstoßes liegt aber dann vor, wenn gleichzeitig behauptet wird, auf Grund dieser Herabgruppierungen sei - wenn auch nur in einem einzigen Fall - eine untertarifliche Bezahlung eingetreten. Eine sachgerechte Auslegung des Prozeßvortrags der Klägerin in den Tatsacheninstanzen ergibt nun, daß sie auch solch eine letztere Behauptung aufstellen wollte.

Es ist auch nicht zu verkennen, daß die Klägerin als Tarifvertragspartei ein Interesse daran besitzt, ob die tarifunterworfenen Beklagte sich gemäß den Bestimmungen des von ihr, der Klägerin, abgeschlossenen Tarifvertrages verhält. Dem Begehren nach Ziff. 1 der Klage steht aber entgegen, daß die Klägerin die Bedeutung verkennt, die der Grundsatz der Prozeßökonomie für das Zivilprozeßrecht hat (Baumbach-Lauterbach, ZPO, 24. Aufl., Gr. 2 F vor § 128). Nach diesem Grundsatz kann derjenige, dem das Gesetz die Möglichkeit gibt, eine umfassende und mit dem Ergebnis völliger Rechtssicherheit verbundene Klärung einer streitigen Frage herbeizuführen, nicht diese Frage zum Anlaß für eine solche Feststellungsklage nehmen, durch die die Erzielung eines auch nur annähernd gleichen Erfolges nicht möglich ist (BAG 2, 142 [145/146]; BGHZ 2, 250 [253]; Stein-Jonas, ZPO, 18. Aufl., § 256 Anm. III 5 b). Ein Mittel zur umfassenden und allseits bindenden Klärung ist der Klägerin nun durch § 8 TVG auf jeden Fall deswegen an die Hand gegeben, weil



ihr Tarifpartner das Vorgehen seines Mitgliedes anerkennt und billigt. Hiernach kann die Klägerin im Wege der Feststellungsklage gegen ihren Tarifvertragspartner sogar eine normative Regelung erreichen, also zu einem Ergebnis kommen, das auf dem bisher von ihr eingeschlagenen Wege niemals erreicht werden kann. Zwar verbietet das Gesetz nicht jede Klage zwischen einer Tarifvertragspartei und einem Dritten, wie sich aus § 2 Abs. 1 Ziff. 1 ArbGG ergibt. Eine solche Klage ist z.B. sicher dann zugelassen, wenn es sich um Fragen aus dem schuldrechtlichen Teil eines Tarifvertrags, etwa unter dem Gesichtspunkt des Vertrags zugunsten Dritter, handelt, oder wenn, etwa im Zusammenhang mit dem Rechtsgebiet der unerlaubten Handlungen, über die Haftung für durch Arbeitskampfmaßnahmen eines Verbandes entstandene Schäden zu entscheiden ist. Handelt es sich dagegen wie hier um die Auslegung normativer Bestimmungen eines Tarifvertrags und vertritt der Tarifvertragspartner selbst eine andere Auslegung, so läßt sich auf dem Wege über § 8 TVG eine absolute Sicherheit nicht nur für die Prozeßpartei, sondern darüber hinaus für alle Tarifgebundenen herbeiführen, wodurch von vornherein eine große Anzahl von Prozessen erspart wird. Bei einer Klage der angestrebten Art kann dagegen nicht einmal erreicht werden, daß die angeblich tarifwidrig behandelten Arbeitnehmer eine sichere Grundlage zur Durchsetzung ihrer etwaigen Ansprüche erhalten. Denn die Rechtskraft der auf eine solche Klage hin ergehenden Entscheidung beschränkt sich immer nur auf die Prozeßparteien, weil die Regelung des § 8 TVG den Rechtsstreit zwischen Tarifvertragsparteien voraussetzt. Die Rechtskraft der ersteren Entscheidung könnte die Beklagte nicht einmal ihrem Tarifvertragspartner entgegenhalten. Den hier in Rede stehenden Antrag der Klägerin gegenüber der Beklagten kann sie bei der ihr anderweit zur Verfügung stehenden Rechtsmöglichkeit also nicht verfolgen (RAG ARS 5, 398; Dersch-Volkmar, ArbGG, 6. Aufl., § 47 Anm. 78; Dietz-Nikisch, ArbGG, § 2 Anm. 81; Hueck-Nipperdey-Tophoven, TVG, 3. Aufl., § 1 Anm. 102; Stein-Jonas, ZPO, 18. Aufl., § 256 Anm. VI 1).



- 6 -

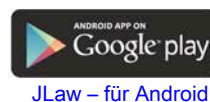
Entgegen der Ansicht der Revision ist die Zulässigkeit der Feststellungsklage auch nicht deshalb zu bejahen, weil die Klägerin eine Belehrung des Gerichts darüber für notwendig erachtet, welche Stellung sie zu beziehen habe, wenn es aus Anlaß der von der Beklagten eingeführten Regelung der Einstufung zu einem Streik im Betrieb der Beklagten kommen sollte. Wollte das Gericht diese im Verlauf des Rechtsstreits aufgeworfene Frage beantworten, so liefe das unmittelbar auf die Erteilung einer Rechtsauskunft hinaus, was nicht Sache der Rechtsprechung ist. Insbesondere würde hierbei gar nicht rechtskräftig darüber entschieden werden können, welche Rechtsfolgen etwa daraus entstehen würden, daß die Klägerin ihr zukünftiges Verhalten einer solchen Rechtsauskunft anpasst. Eine solche Auslassung des Gerichtes in dem anhängigen Verfahren wäre also nicht geeignet, den Rechtsfrieden zu sichern, eine Aufgabe, die den Gerichten in besonderem Maße anvertraut ist und die die Rechtsprechung stets im Auge behalten muß. Die Auskunft kann weitere Rechtsstreitigkeiten hinsichtlich dieser Frage in keinem Fall und in keiner Hinsicht ausschalten und beseitigt ebenfalls nicht die Gefahr voneinander abweichender Urteile.

Besondere Umstände, die vielleicht ein Rechtsschutzbedürfnis für den Hauptantrag zu Ziff. 1 der Klage begründen könnten, liegen ebenfalls nicht vor. Es braucht nicht untersucht zu werden, ob das Bestehen einer Betriebsvereinbarung bei der Beklagten, deren Inhalt ihr Vorgehen entspräche, im Hinblick auf den Tarifvertrag die Klageerhebung rechtfertigen würde (RAG ARS 4, 80). Eine Betriebsvereinbarung über die streitige Einstufungsmethode existiert nämlich nicht. Auf eine etwaige Verletzung der Mitbestimmungsbefugnisse des Betriebsrats bei der Beklagten kann sich die Klägerin ebenfalls nicht berufen. Da der Betriebsrat nach der Gesamtkonzeption des Betriebsverfassungsgesetzes eine für sich bestehende und eigenständige, aus eigener Legitimation heraus handelnde Einrichtung ist und den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden in der Ordnung der Betriebsverfassung nur eine Hilfsstellung zukommt (Dietz, BetrVG, 2. Aufl.,

- 7 -



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



§ 49 Anm. 12; Galperin, BetrVG, 2. Aufl., § 2 Anm. 17, § 49 Anm. 11), die Koalitionen jedenfalls insoweit kein eigenständiges Recht haben, sich in das betriebliche Geschehen einzuschalten (Dietz, aaO), ist eine Gewerkschaft nicht befugt, Geschäfte des Betriebsrats, die erkennbar nur deswegen erfolgen, um dessen Rechtskreis vor Beeinträchtigungen zu schützen, von sich aus wahrzunehmen. Fühlt sich der Betriebsrat in seinen Rechten verletzt, so hat er sich selbst dagegen zu wehren. Das geschieht gemäß § 2 Abs. 1 Ziff. 4 Buchst. i ArbGG im Wege des Beschlußverfahrens. Sofern eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft deswegen, um ihre Hilfsstellung gegenüber dem Betriebsrat gemäß § 49 Abs. 1 BetrVG ordnungsgemäß ausüben zu können, eine Klarstellung zur Abgrenzung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats erstrebt – das ist etwas anderes als ein Vorgehen wegen einer Verletzung dieses Rechtes –, so müsste sie sich, ohne daß hier Stellung zu ihrer diesbezüglichen Antragsberechtigung genommen sein soll, jedenfalls ebenso des Beschlußverfahrens nach § 2 Abs. 1 Ziff. 4 Buchst. i ArbGG bedienen. Die in diesem Verfahren ergehende Entscheidung schafft nämlich, ebenso wie die für einen anderen Bereich ergehende Entscheidung nach § 8 TVG, mit ihrer Wirkung für und gegen alle umfassende und endgültige Klarheit.

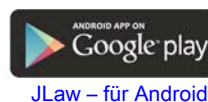
II. Ist hiernach der Hauptantrag zu Ziff. 1 der Klage schon wegen fehlenden Feststellungsinteresses abzuweisen, so muß der Unterlassungsanspruch der Klägerin daran scheitern, daß diese nicht berechtigt ist, im eigenen Namen die Interessen der Arbeitnehmer der Beklagten wahrzunehmen, und zwar auch nicht für den Fall, daß die Arbeitnehmer selbst keinen Anlaß dafür sähen, ihre eigenen Rechte selbst zu wahren. Die Klägerin verkennt die Funktion des Tarifvertrages. In dem Zusammenhang hier ist bedeutsam, daß der Tarifvertrag dadurch einen Schutz der Arbeitnehmer bezweckt, daß mit den tariflichen Normen für die Dauer des Bestehens des Tarifvertrages unabdingbare Mindestarbeitsbedingungen zugunsten der tarifgebundenen Arbeitnehmer geschaffen werden. Aus dieser Funktion des Tarifvertrags



folgt aber nicht, daß die durch ihn für die Arbeitnehmer geschaffenen Rechte für die tarifschließende Gewerkschaft selbst in dem Sinn begründet werden, daß diese sie für ihre Mitglieder geltend machen könnte, wie allgemein keine Tarifvertragspartei die durch die Tarifnormen begründeten Rechtspositionen ihrer Mitglieder im eigenen Namen zu wahren vermag. Wenn die Klägerin die Beklagte unmittelbar auf Unterlassung in Anspruch nimmt, so übersieht sie also, daß sie dadurch lediglich Rechte der tarifgebundenen Arbeitnehmer geltend macht. Es ist aber mit der Persönlichkeit und der Entfaltungsfreiheit der Arbeitnehmer nicht vereinbar, wenn die tarifschließende Gewerkschaft in der Art eines gesetzlichen Vertreters der tarifgebundenen Arbeitnehmer auftreten wollte, wie solches umgekehrt auch den einen Tarif mittragenden Arbeitgeberverbänden hinsichtlich der Rechte der tarifgebundenen Arbeitgeber versagt ist. Die Rechtsordnung befähigt die Gewerkschaften, als Mitschöpfer und Mitträger der Tarifverträge, Rechtspositionen der Arbeitnehmer zu sichern, deren Geltendmachung ist aber Sache der Arbeitnehmer selbst. Der Stellung der Träger des Tarifvertrages entspricht es dagegen, mit einer Klage gemäß § 8 TVG zu einer bindenden Auslegung des Tarifvertrages zu kommen.

Die Klägerin kann auch die Rechte der tarifunterworfenen Arbeitnehmer bei der Beklagten nicht im Wege einer gewillkürten Prozeßstandschaft geltend machen. Voraussetzung für eine solche wäre auf jeden Fall, daß die Klägerin von den Arbeitnehmern der Beklagten zur vorliegenden Klage ermächtigt worden wäre (Rosenberg, Lehrbuch des deutschen Zivilprozeßrechts, 7. Aufl., S. 189). Das hat die Klägerin aber selbst nicht vorgetragen.

III. Ist hiernach auch der Unterlassungsanspruch abzuweisen, so können die Hilfsanträge zu Ziff. 3 a und Ziff. 3 b der Klage schon deshalb keinen Erfolg haben, weil die Beklagte niemals eine irgendwie geartete Einwirkung der Klägerin auf den Betriebsrat oder die Belegschaft der Beklagten auch nur angeregt hat. Es fehlt insoweit an jeder Berührung seitens der Beklagten. Deshalb steht der Klägerin ein



- 9 -

Rechtsschutzinteresse auch hier nicht zur Seite. Der Hilfsantrag zu Ziff. 3 c auf Feststellung einer Schadenersatzpflicht der Beklagten scheitert wiederum daran, daß die Klägerin nun einmal nicht die Rechte der Belegschaftsangehörigen bei der Beklagten von sich aus wahrnehmen kann, auch nicht, soweit diese bei der Klägerin organisiert sind, und daß, wie bereits ausgeführt, für eine gewillkürte Prozeßstandschaft jedenfalls die Voraussetzung der Ermächtigung nicht vorliegt.

gez. Dr. Müller

Dr. Schröder

Wichmann

E. Bührig

Wieland

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