

10. Dez. 1965

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

Gesetz: Gehaltsrahmenabkommen für die Betriebe der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie sowie der Zentralheizungsindustrie im Land Nordrhein-Westfalen vom 31. Juli 1959 (GRA): Gruppe M 2 und M 3; ZPO §§ 280, 563, 565 Abs. 1, Abs. 3 Ziffer 1

Leitsätze:

1. Ein Lehrlingsausbilder, der nicht alle Merkmale erfüllt, die im Gehaltsrahmenabkommen für die Betriebe der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie sowie der Zentralheizungsindustrie im Land Nordrhein-Westfalen vom 31. Juli 1959 (GRA) in der Begriffsbestimmung für Meister aufgestellt sind, ist nicht Meister im Sinne dieses Tarifabkommens.
2. Kann ein Arbeitnehmer keiner der vier im GRA aufgeführten Angestelltengruppen zugeordnet werden, so kann er auch nicht im Wege der Lückenausfüllung in eine der Gehaltsgruppen dieses Tarifs eingestuft werden.
3. Wird mit einer Leistungsklage Zahlung des Gehalts nach einer bestimmten Tarifgruppe für einen begrenzten Zeitabschnitt gefordert, so kann daneben eine Zwischenfeststellungsklage (§ 280 ZPO) auf Feststellung des Gehaltsanspruchs nach dieser Vergütungsgruppe erhoben werden, sofern nicht schon die Entscheidung über die Zahlungsklage den Streit um die Vergütungsgruppe erschöpfend erledigt.
4. Hat das Berufungsgericht eine Zwischenfeststellungsklage zu Unrecht als unzulässig abgewiesen, so kann das Revisionsgericht dann in der Sache selbst entscheiden, wenn das Berufungsgericht über die Hauptklage sachlich entschieden hat und auf Grund der hierbei getroffenen entscheidungserheblichen Feststellungen die Zwischenfeststellungsklage zur Endentscheidung reif ist.

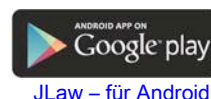
Aktenzeichen: 4 AZR 161/65

Urteil des BAG vom 10. Dezember 1965

LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 161/65

7 Sa 837/63 Düsseldorf

Verkündet am
10. Dezember 1965

gez. Mißler,

Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 10. Dezember 1965 durch die Bundesrichter Dr. Pecher, Dr. Martel und Dr. Neumann sowie die Bundesarbeitsrichter Willems und Dr. Babel für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 21. Januar 1965 - 7 Sa 837/63 - wird auf Kosten des Klägers 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 Beklagte unterhält im Rahmen der von ihr eingerichteten "Abteilung Aus- und Fortbildung" eine Lehrwerkstatt mit über 200 Lehrlingen, die einem Ingenieur untersteht und in der vier Meister der Gruppe M 3 des für den Betrieb der Beklagten geltenden Gehaltsrahmenabkommens für die Betriebe der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie des Landes Nordrhein-Westfalen vom 31. Juli 1959 (GRA), nämlich ein Elektromeister, ein Drehermeister, ein Maschinenmeister und ein Meister für die Arbeitsvorbereitung sowie 10 Lehrlingsausbilder beschäftigt werden. Der Kläger steht seit 1948 im Dienste der Beklagten. Er hat am 6. August 1952 die Meisterprüfung für das Schlosserhandwerk bestanden. Seit April 1954 gehört er zu den in der Lehrwerkstatt der Beklagten tätigen Lehrlingsausbildern. Unmittelbarer Vorgesetzter des Klägers ist der für die Ausbildung der Schlosserlehrlinge zuständige Maschinenmeister. Am 14. November 1961 erhielt der Kläger nach Ablegung einer entsprechenden Prüfung das Zeugnis als Lichtbogen-Lehrschweißer. Der Lohn des Klägers bestimmt sich nach der Lohngruppe 6 des Lohnrahmenabkommens für die Eisen- und Stahlindustrie vom 5. Dezember 1962. Die beklagte Firma gewährt neben dem Lohn eine sogenannte Rohstahlprämie, deren Höhe von der jeweiligen monatlichen Stahlerzeugung abhängt.

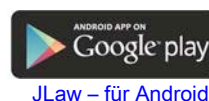
Dem Kläger sind ständig bis zu 8 Lehrlingen zur Schmiedegrundausbildung zugeteilt. Nach Abschluß der Grundausbildung übernimmt er die praktische Ausbildung der Schmelz- und Schweißerlehrlinge im 2. und 3. Lehrjahr. Hierbei handelt es sich um eine Gruppe von durchschnittlich 5 Lehrlingen. Daneben vermittelt er in einem vierwöchentlichen Lehrgang einer Gruppe von 4 - 6 Betriebs-, Maschinen- und Stahlbauschlosserlehrlingen die Grundfertigkeiten des Schmelzschweißens. Außerdem betreut er 4 - 6 Schlosserlehrlinge aus dem 2. Lehrjahr, die produktive Arbeiten für verschiedene Betriebsstätten der Beklagten unter seiner Anleitung durchzuführen haben.

Der Kläger führt bei Arbeitsbeginn eine Anwesenheitskontrolle durch und erteilt dann 5 - 10 Minuten Unterricht über Unfallverhütung und Arbeitsschutz. Sodann überwacht er die

- 3 -



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



- 3 -

Lehrlinge bei den praktischen Arbeiten, die von der Arbeitsvorbereitung vorgeplant und vom Maschinenmeister zugeteilt werden. Hierbei vermittelt er ihnen die Fertigkeiten und Kenntnisse, die sie nach ihrem Berufsbild haben müssen. Bei den auszuführenden Arbeiten handelt es sich teils um produktive, teils um Lehr- und Leistungsarbeiten. Die letztgenannten Arbeiten hat der Kläger an Hand von sogenannten "Bewertungsbogen" eingehend zu beurteilen und zu zensieren. Er hat auch die Berichtshefte der Lehrlinge zu kontrollieren, die diese täglich über ihre Arbeiten zu führen haben. Außerdem hat der Kläger vierteljährlich die Lehrlinge nach einem vorbereiteten Personalbeurteilungsbogen zu beurteilen. Neben der praktischen Ausbildung erteilt der Kläger den 5 Schmelzschweißerlehrlingen nach einem festen Plan fachtheoretischen Unterricht in den Fächern Fachkunde, Fachrechnen und Fachzeichnen. Bei den übrigen Gruppen gibt er etwa 2 - 3 Doppelstunden Unterricht über das Fachgebiet "Schweißen".

Das Gehaltsrahmenabkommen vom 31. Juli 1959 enthält in Abschnitt III die "Gehaltsgruppen-Merkmale", die untergegliedert sind in solche für: A. Kaufmännische Angestellte, B. Technische Angestellte, C. Meister und D. Vorzeichner. Die Gehaltsgruppe der Meister weist folgende Begriffsbestimmung auf:

"Meister haben eine anordnende und beaufsichtigende Tätigkeit in einem Betrieb oder einer Betriebsabteilung. Sie verteilen die Arbeiten an die ihnen unterstellten Arbeitnehmer und tragen die Verantwortung für richtige und leistungsgerechte Ausführung der Arbeiten. Meister müssen als solche ausdrücklich bestellt sein."

Daran schließt sich die "Einteilung" der Meister an, die folgende Gruppen kennt:

"Gruppe M 1

.....

Gruppe M 2

Meister in einem kleinen Betriebs- und Verantwortungsbereich mit einem Aufgabengebiet, für das eine berufliche Fachausbildung oder längere Berufserfahrung erforderlich ist.

In der Regel sind sie einem Meister einer höheren Gruppe unterstellt.

- 4 -



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



Gruppe M 3

Alleinmeister in einem kleineren Unternehmen und Meister in einem größeren Betriebsbereich mit einem Aufgabengebiet, für das eine berufliche Fachausbildung oder Spezialkenntnisse und eine gründliche Berufserfahrung erforderlich sind.

Gruppe M 4 "

.....

Eine ausdrückliche Bestellung des Klägers zum Meister ist nicht erfolgt.

Der Kläger ist der Auffassung, er sei als Angestellter, und zwar als Meister im Sinne des § 133 a GewO, tätig und nach Gruppe M 3 des GRA zu entlohnen, da er eine anordnende, beaufsichtigende und erzieherische Tätigkeit ausübe. Die Gruppe M 3 stelle lediglich darauf ab, daß der Arbeitnehmer innerhalb eines größeren Betriebsbereiches mit einem Aufgabengebiet beauftragt sei, für das eine berufliche Fachausbildung oder Spezialkenntnisse und eine gründliche Berufserfahrung erforderlich seien. Dagegen brauche das übertragene Aufgabengebiet selbst keinen größeren Betriebsbereich zu umfassen. In vielen Betrieben seien die Lehrlingsausbilder auch im Angestelltenverhältnis beschäftigt. Er macht den Unterschiedsbetrag zwischen dem ihm von der Beklagten gezahlten Lohn von 790,-- DM brutto monatlich und dem Tarifgehalt für Meister in Höhe von 909,-- DM nach dem Gehaltsabkommen vom 25. April 1962 für die Monate Januar bis Mai 1963 geltend und verlangt von der Beklagten Zahlung von 595,-- DM brutto nebst 5 % Zinsen seit dem 20. Juni 1963.

Die Beklagte hat um Klagabweisung gebeten und macht geltend, die Tätigkeit des Klägers sei keine Angestellten- und insbesondere keine Meistertätigkeit. Darüber hinaus komme eine Einstufung in die Gruppe M 3 schon deshalb nicht in Frage, weil dem Kläger lediglich eine kleine Gruppe von Lehrlingen unterstellt sei und er somit keinem größeren Betriebsbereich vorstehe. Für die Ausbildung der Lehrlinge seien die Meister zuständig, die sich der Ausbilder nur zur Unterstützung bedienten. Im übrigen könne die Lehrwerkstatt, die nur zu einem kleinen Teil produktiv tätig sei, nicht als Betrieb im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Meistergruppen angesehen werden. Schließlich sei der Kläger auch nicht als Meister bestellt.



- 5 -

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Gegen diese Entscheidung hat der Kläger Berufung eingelegt. Er macht nunmehr hilfsweise Ansprüche auf Vergütung nach der Gehaltsgruppe M 2 geltend und hat beantragt,

1. unter Abänderung des angefochtenen Urteils die Beklagte zu verurteilen, an ihn 595,-- DM nebst 4 % Zinsen seit dem 20. Juni 1963 zu zahlen,
2. hilfsweise
 - a) die Beklagte zur Zahlung von 185,87 DM zu verurteilen,
 - b) im Wege der Zwischenfeststellungsklage festzustellen, daß der Kläger ab 1. Januar 1963 in die Gruppe M 2 des Gehaltsrahmenabkommens für die Betriebe der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie vom 31. Juli 1959 einzustufen sei.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers durch Urteil vom 21. Januar 1965 zurückgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision erstrebt der Kläger weiterhin die Verurteilung der Beklagten, während diese um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

Wenn das Berufungsgericht zu dem Ergebnis gelangt, daß dem Kläger ein tariflicher Anspruch weder auf die Gruppe M 3 noch auf die Gruppe M 2 des Gehaltsrahmenabkommens vom 31. Juli 1959 (GRA) zusteht, weil er nicht Meister im Sinne des Tarifs ist, so ist dem beizutreten.

Ein tariflicher Anspruch auf die Gruppe M 3 setzt voraus, daß die Tätigkeit des Klägers die dort aufgestellten Merkmale aufweist. Der Kläger muß danach, da die erste Alternative der Tarifbestimmung "Alleinmeister in einem kleineren Unternehmen" nicht in Betracht kommt, Meister in einem größeren Betriebsbereich mit einem Aufgabengebiet sein, für das eine berufliche Fachausbildung oder Spezialkenntnisse und eine gründliche Berufserfahrung erforderlich sind. Damit wird zunächst



- 6 -

vorausgesetzt, daß der Kläger "Meister" ist. Das ist nicht schon dann der Fall, wenn er die Voraussetzungen des § 133 a GewO erfüllt, wie der Kläger meint. Vielmehr ist Meister im Sinne des GRA nur, wer den Anforderungen entspricht, die dieser Tarifvertrag den Meistergruppen in der Form einer Begriffsbestimmung vorangestellt hat. Nach dieser Begriffsbestimmung müssen Meister eine anordnende und beaufsichtigende Tätigkeit in einem Betrieb oder einer Betriebsabteilung haben. Sie müssen die Arbeit an die ihnen unterstellten Arbeitnehmer verteilen und die Verantwortung für richtige und leistungsgerechte Ausführung der Arbeiten tragen (Abs. 1). Schließlich müssen Meister als solche ausdrücklich bestellt sein (Abs. 2).

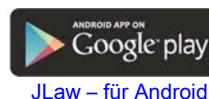
Ob der Kläger eine "anordnende und beaufsichtigende Tätigkeit in einem Betrieb oder einer Betriebsabteilung" hat, wie die Begriffsbestimmung des GRA zunächst fordert, kann dahingestellt bleiben. Denn das Landesarbeitsgericht stellt ausdrücklich fest, daß der Kläger keine Arbeit an die Lehrlinge verteilt, sondern daß die Aufträge von der Arbeitsvorbereitung vorgeplant und vom Maschinenmeister an die einzelnen Lehrlinge verteilt werden. Das Berufungsgericht stellt ferner fest, daß der Kläger nicht die Verantwortung für die richtige und leistungsgerechte Arbeit der Lehrlinge hat. Diese Feststellungen sind mit einer Verfahrensrüge nicht angegriffen worden, so daß das Revisionsgericht an sie gebunden ist. Wenn der Kläger aber weder die Arbeit verteilt noch für die richtige und leistungsgerechte Ausführung der Arbeiten durch die ihm unterstellten Lehrlinge verantwortlich ist, dann übt er schon deshalb nicht die in der angeführten Begriffsbestimmung vorausgesetzte Meistertätigkeit aus und ist demgemäß auch nicht als Meister im Sinne des GRA anzusprechen, so daß nicht mehr geprüft zu werden braucht, ob die von den Lehrlingen abgelieferten Arbeiten überhaupt Arbeiten im Sinne der Tarifbestimmung sind. Da der Kläger demnach kein Meister ist, kann er bereits aus diesem Grunde keinen Anspruch auf die von ihm begehrte Gruppe M 3 erheben, ohne daß es noch darauf ankommt, ob er im übrigen die Tätigkeitsmerkmale dieser Gruppe erfüllt. Das gilt auch, soweit der Kläger hilfsweise die Gruppe M 2 für sich in

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

- 7 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

Anspruch nimmt, denn auch diese Tarifbestimmung setzt voraus, daß der Kläger Meister im Sinne der in Rede stehenden Begriffsbestimmung für Meister ist.

Kann schon hiernach die Klage keinen Erfolg haben, dann bedarf es keiner Prüfung mehr, ob auch das Erfordernis des Absatzes 2 der Begriffsbestimmung, wonach Meister als solche ausdrücklich bestellt sein müssen, nicht erfüllt ist, wie das Landesarbeitsgericht annimmt. Im übrigen kann der Revision hier nicht gefolgt werden, wenn sie der Auffassung ist, eine ausdrückliche Bestellung zum Meister als solchem liege schon vor, sofern einem Arbeitnehmer eine Tätigkeit übertragen worden sei, die sich nach den tariflichen Merkmalen des Absatzes 1 der Begriffsbestimmung als Tätigkeit eines Meisters darstelle. Daß das nicht zutreffen kann, ergibt sich schon aus dem klaren Wortlaut der Tarifbestimmung, die fordert, daß eine ausdrückliche Bestellung zum Meister als solchem vorgenommen werden muß. Sinn und Zweck dieser Vorschrift ist es, durch die Aufstellung eines zusätzlichen Erfordernisses über die Erfüllung der materiellen Tätigkeitsmerkmale des Absatzes 1 hinaus klare Verhältnisse zu schaffen und Streit in Zweifelsfällen auszuschließen. Wie strenge Anforderungen an eine ausdrückliche Bestellung zu stellen sind, bedarf hier keiner Erörterung, da über die Übertragung von Arbeiten an den Kläger hinaus eine Erklärung des Arbeitgebers nicht vorliegt und schon die übertragenen Aufgaben, wie ausgeführt, die materiellen Merkmale der Begriffsbestimmung für Meister nicht erfüllen. Aus diesen Gründen kann auch unerörtert bleiben, ob im Einzelfalle die Berufung des Arbeitgebers darauf, daß eine ausdrückliche Bestellung zum Meister fehle, als mißbräuchlich und deshalb unbeachtlich angesehen werden kann. Denn von einem Mißbrauch kann keinesfalls dann gesprochen werden, wenn die einem Arbeitnehmer übertragene Tätigkeit, wie hier diejenige des Klägers, schon die materiellen Merkmale des Meisterbegriffs nicht aufweist.

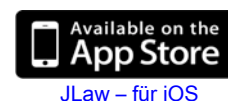
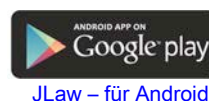
Daß der Kläger im Wege der Lückenausfüllung in das GRA einzuordnen und der geltend gemachte Anspruch deshalb begründet sei, kann der Revision nicht zugegeben werden. Nach der

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

- 8 -



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



Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kommt die Bestimmung der tarifgerechten Vergütungsgruppe im Wege der Lückenausfüllung nur dann in Betracht, wenn ein unter den Tarif, hier das Gehaltsrahmenabkommen, fallendes Arbeitsverhältnis seiner Art nach von den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsregelung überhaupt nicht erfaßt wird (vgl. BAG 9, 113 [117]; BAG AP Nr. 17, 80, 107 zu § 3 TO.A). Voraussetzung für eine Lückenausfüllung ist danach zunächst, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers überhaupt unter das GRA fällt. Das ist zu verneinen. Zwar gilt dieser Tarifvertrag seinem Wortlaut nach gemäß Ziff. I 3 "für die Angestellten" der Eisen-, Metall-, Elektro- usw. Industrie. Ausdrücklich ausgenommen sind in Ziff. I 3 Buchst. a - c GRA nur bestimmte Personengruppen, zu denen der Kläger nicht gehört. Trotz der weiten Fassung des persönlichen Geltungsbereichs ("für die Angestellten") regelt der in Rede stehende Tarif aber nicht die Vergütung für alle angestellten Arbeitnehmer der in Betracht kommenden Betriebe. Das ergibt sich daraus, daß in den Betrieben Angestelltentypen vorkommen, die im Tarif nicht ausdrücklich erfaßt sind, aber einer besonderen Regelung bedürften, wenn sie erfaßt werden sollten, z.B. Werkschutzleiter, Werksfürsorger, medizinisch-technische Assistentinnen, Krankenschwestern usw. Weiter beschränkt das GRA die Gehaltsregelung auf vier konkret bestimmte Angestelltengruppen, nämlich die kaufmännischen Angestellten, die technischen Angestellten, die Meister und die Vorzeichner. Daraus ist zu entnehmen, daß der Tarif bewußt die Vergütung nur für solche Angestellte regeln will, die unter eine dieser vier Gruppen fallen. Haben aber die Tarifvertragsparteien bei der Schaffung der tariflichen Regelung bewußt von einer Festlegung tariflicher Mindestbedingungen für die vom Gehaltsgruppenverzeichnis nicht erfaßten Angestellten Abstand genommen, dann ist kein Raum für eine Lückenausfüllung (vgl. BAG 4, 156 [176]). Sie käme nur dann in Betracht, wenn im GRA erkennbar zum Ausdruck käme, daß es für alle, auch für die nicht ausdrücklich angesprochenen Angestellten gelten soll. Da das nicht der Fall ist, kann der Kläger, der unmittelbar nicht einer der vier im Tarif aufgeführten Angestelltengruppen zugeordnet werden kann, selbst wenn seine Tätigkeit Angestelltentätigkeit sein sollte, auch nicht im Wege der Lückenausfüllung in eine Tarifgruppe des GRA eingestuft werden.



- 9 -

Das Landesarbeitsgericht hat die im Rahmen des Hilfsantrags vom Kläger erhobene Zwischenfeststellungsklage mit der Begründung als unzulässig abgewiesen, es müsse auch ohne einen solchen Antrag untersuchen, ob der Kläger gegebenenfalls der Gruppe M 2 zuzuweisen sei; daher stelle bereits die in der Hauptsache ergehende Entscheidung die Rechtsbeziehungen der Parteien erschöpfend klar. Das ist rechtsirrig. Verfahrensrechtliche Voraussetzung der Zwischenfeststellungsklage nach § 280 ZPO ist nur, daß ein Rechtsverhältnis unter den Parteien streitig ist, von dem die Entscheidung des Rechtsstreits ganz oder zum Teil abhängig ist. Ein weiteres rechtliches Interesse an der alsbaldigen Feststellung des Rechtsverhältnisses, wie es die gewöhnliche Feststellungsklage nach § 256 ZPO verlangt, wird nicht vorausgesetzt. Der Zweck der Zwischenfeststellungsklage ist die Ausdehnung der Rechtskraftwirkung auf den Grund der Klage. Daraus folgt einerseits eine Einschränkung ihrer Zulässigkeit. Wird nämlich durch die Hauptentscheidung über die Rechtsbeziehungen der Parteien, die sich aus dem streitigen Rechtsverhältnis ergeben können, bereits mit Rechtskraftwirkung erschöpfend entschieden, so ist für eine Zwischenfeststellungsklage nach ihrem Zweck kein Raum, weil in diesem Falle eine besondere Feststellung des Rechtsverhältnisses keine Auswirkungen haben kann, die nicht schon durch die Hauptentscheidung bewirkt werden. Es genügt andererseits für die Zulässigkeit der Zwischenfeststellungsklage, wenn auch nur die Möglichkeit besteht, daß aus dem streitigen Rechtsverhältnis noch weitere Ansprüche erwachsen als derjenige, der mit der Hauptklage geltend gemacht wird. Vgl. hierzu RGZ 144, 59 f.; 170, 330.

Die vom Kläger erhobene Zwischenfeststellungsklage ist zulässig. Sie geht auf Feststellung, daß er ab 1. Januar 1963 in die VergGr. M 2 GRA einzustufen sei. Streitiges Rechtsverhältnis im Sinne des § 280 ZPO kann auch ein Forderungsrecht sein, das selbst aus einem umfassenderen Rechtsverhältnis erwächst (RGZ 126, 237). So beruht hier der Anspruch des Klägers auf die Vergütung nach einer bestimmten Tarifgruppe als Mindestvergütung auf seinem Arbeitsvertrage,

- 10 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 10 -

auf den die Tarifnormen unmittelbar und zwingend ergänzend einwirken. Aus diesem Rechtsverhältnis erwachsen die allmonatlich entstehenden einzelnen Gehaltsforderungen. Diese hat der Kläger mit der Hauptklage nur für die Zeit von Januar bis Mai 1963 geltend gemacht, während sein Arbeitsverhältnis noch länger fortbestand. Es trifft daher nicht zu, daß schon die Hauptentscheidung das streitige Rechtsverhältnis mit Rechtskraftwirkung erschöpfend feststelle.

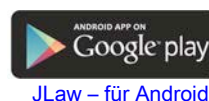
Die Zwischenfeststellungsklage ist aber unbegründet, weil dem Kläger, wie bereits ausgeführt, die Vergütung nach der VergGr. M 2 GRA nicht zusteht. Das Revisionsgericht konnte auch die vom Berufungsgericht ausgesprochene Abweisung der Zwischenfeststellungsklage als unzulässig durch eine eigene Entscheidung in der Sache selbst ersetzen und die Zwischenfeststellungsklage als unbegründet abweisen.

Das folgt (entgegen der Meinung von Thomas-Putzo, ZPO, 2.Aufl., § 563 Anm. 2) nicht aus § 563 ZPO. Die Entscheidung des Berufungsgerichts stellt sich nämlich nicht, wie es diese Bestimmung voraussetzt, trotz einer Gesetzesverletzung aus anderen Gründen als richtig dar. Zwar deckt die Formel des Berufungsurteils, durch die die Berufung des Klägers zurückgewiesen und damit die/im Berufungsverfahren erhobene Zwischenfeststellungsklage abgewiesen worden ist, sowohl eine Abweisung als unzulässig wie als unbegründet. Die Formel allein sagt aber über den Inhalt der Entscheidung nichts aus. Dieser erschließt sich erst aus Tatbestand und Entscheidungsgründen des Berufungsurteils. Die daraus zu entnehmende Prozeßabweisung der Zwischenfeststellungsklage, deren Rechtskraft den Kläger nicht an der Geltendmachung seines sachlich-rechtlichen Anspruchs in einem neuen Rechtsstreit hindern würde, wird vom Revisionsgericht gerade nicht bestätigt. Sie stellt sich nicht im Ergebnis als inhaltlich richtig dar und war, da die Revision insoweit begründet ist, aufzuheben (§ 564 ZPO). Wegen der Verschiedenheit des Inhalts einer Prozeßabweisung und einer Abweisung aus sachlichen Gründen ist für eine Anwendung des § 563 ZPO kein Raum (BGH LM Nr. 2 zu § 565 Abs. 3 ZPO = NJW 1954, 150 f.).

- 11 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

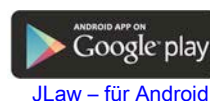
Durch das Verbot der sog. reformatio in peius ist der Senat nicht gehindert, die vom Berufungsgericht als unzulässig abgewiesene Zwischenfeststellungsklage sachlich abzuweisen. Dieses Verbot ist ein Ausfluß des Grundsatzes, daß sich die Nachprüfung des angefochtenen Urteils in den Grenzen der Anträge halten muß, mit denen vom Revisionskläger und gegebenenfalls vom Revisionsbeklagten im Wege einer Anschlußrevision eine Änderung des Berufungsurteils begehrt wird (§ 559 Satz 1 ZPO). Außerhalb dieser Anträge darf dem Revisionskläger nichts aberkannt werden, was ihm vom Berufungsgericht zuerkannt worden ist. Eine Schlechterstellung des Klägers in diesem Sinne tritt aber, wenn er auf seine Revision gegen die Prozeßabweisung der Zwischenfeststellungsklage sachlich abgewiesen wird, nicht ein. Denn der Kläger selbst begehrt mit seinem Revisionsantrag eine sachliche Entscheidung über die Zwischenfeststellungsklage; er wäre auch gar nicht in der Lage, ohne Stellung eines Sachantrages die Zwischenfeststellungsklage dem Revisionsgericht allein zur Entscheidung über ihre Zulässigkeit zu unterbreiten. Hinsichtlich der begehrten sachlichen Entscheidung hat er aber keine geschützte Rechtsposition dadurch erlangt, daß die Vorinstanz seine Klage nur als unzulässig abgewiesen hat. Es wäre im übrigen nicht einzusehen, daß dem Rechtsmittelgericht eine dem Kläger ungünstige sachliche Entscheidung unter dem Gesichtspunkt der reformatio in peius verwehrt, dem Gericht der unteren Instanz nach Zurückverweisung aber gestattet sein sollte. Sonach kann einer Sachabweisung der Zwischenfeststellungsklage, da sie im Rahmen des zur Entscheidung gestellten Revisionsantrags liegt, das Verbot einer reformatio in peius nicht entgegenstehen (vgl. Bötticher, ZZP 65, 464 ff.; Rosenberg, Lehrbuch, 9. Aufl., § 143 III 2, § 138 I 2 b; Lent, JR 1954, 183; Baumgärtel zu AP Nr. 1 zu § 536 ZPO; Pohle, SAE 1956, 242; EGH LM Nr. 2 zu § 565 Abs. 3 ZPO; a.M. RGZ 70, 184; Baur, JZ 1954 S. 327).

Die Sachentscheidungsbefugnis des Revisionsgerichts über die vom Berufungsgericht als unzulässig abgewiesene Klage kann auch nicht mit der Erwägung geleugnet werden, die Frage



der Begründetheit des Anspruchs sei beim Revisionsgericht nicht anhängig geworden (Arens AcP 161, 193 ff.), der sachlich-rechtliche Streit sei überhaupt nicht Gegenstand des Revisionsverfahrens (Baur, JZ 1954, 327), das Revisionsgericht sei materiellrechtlich mit der Sache nicht befaßt (Rosenberg § 143, III 2), es liege in der Natur des Rechtsmittelverfahrens, daß Verhandlung und Entscheidung auf die Rechtmäßigkeit des Prozeßurteils beschränkt blieben (Schwab, ZJP 74, 216). Anders als bei der Zurückweisung prozeßhindernder Einreden durch Zwischenurteil nach § 275 ZPO bleiben bei der Einlegung eines Rechtsmittels gegen ein Urteil, das eine Klage als unzulässig abweist, keine Streitpunkte in der unteren Instanz anhängig. Die Grenzen der Anfallswirkung bestimmen sich wie bei der Berufung (§ 525 ZPO) so auch in der Revisionsinstanz nach den von den Parteien gestellten Anträgen, wobei die Prüfung des Revisionsgerichts nicht auf die von den Parteien geltend gemachten Revisionsgründe beschränkt ist (§ 559 ZPO). Der Antrag der Revision erschöpft sich nicht in dem Begehren nach Aufhebung der Prozeßabweisung, sondern er muß auch den Sachantrag enthalten, aus dem sich erst ergibt, in welchem Umfange die Revision die Klage weiterverfolgt. Dem Revisionsgericht ist daher auch der materiellrechtliche Teil der Zwischenfeststellungsklage zur Entscheidung angefallen, und es kann sich nur darum handeln, ob Feststellungen über das Sachverhältnis getroffen sind, die eine Endentscheidung über den darauf gestützten Anspruch zulassen, und ob ein von der Prozeßordnung geschütztes Interesse der Parteien eine Zurückverweisung des Rechtsstreits in die Tatsacheninstanz gebietet.

Nach der Fassung des § 565 Abs. 1 ZPO erscheint im Falle der Aufhebung des Berufungsurteils, wie sie hier hinsichtlich der Prozeßabweisung der Zwischenfeststellungsklage auszusprechen ist, die Zurückverweisung an das Berufungsgericht als die Regel. Nach Abs. 3 Ziffer 1 hat dagegen das Revisionsgericht in der Sache selbst zu entscheiden, wenn die Aufhebung des Urteils nur wegen Gesetzesverletzung bei Anwendung des Gesetzes auf das festgestellte Sachverhältnis erfolgt und nach diesem



- 13 -

die Sache zur Endentscheidung reif ist. Die erste Voraussetzung ist erfüllt; es genügt, daß das angefochtene Urteil über die Zwischenfeststellungsklage wegen einer Gesetzesverletzung bei Anwendung des Gesetzes auf das zur Zulässigkeit der Klage festgestellte Sachverhältnis aufgehoben wird. Jedoch stellt sich die Frage, ob hier ein Sachverhältnis festgestellt ist, nach dem die Sache zur Endentscheidung reif ist. Der Prozeßabweisung einer Klage liegt nicht die Feststellung der materiellrechtlich erheblichen Tatsachen zugrunde. Bei der Abweisung der Zwischenfeststellungsklage als unzulässig ist das nicht anders, auch wenn bei der Entscheidung über den zugleich erhobenen Zahlungsanspruch über das Rechtsverhältnis, auf das sich die Zwischenfeststellungsklage erstreckt, als Vorfrage entschieden wird; die hierzu getroffenen tatsächlichen Feststellungen liegen nicht als festgestelltes Sachverhältnis der Abweisung der Zwischenfeststellungsklage, die mit der Zahlungsklage in der Form der Klagenhäufung (§ 260 ZPO) verbunden ist, zugrunde.

Indessen können aus der Mehrheit von Streitgegenständen im Sinne des § 260 ZPO und der unterschiedlichen Reichweite der Rechtskraftwirkung keine durchgreifenden Bedenken dagegen erhoben werden, daß das Revisionsgericht seiner Entscheidung über die Zwischenfeststellungsklage den Tatbestand zugrundelegt, den das Berufungsgericht für die Entscheidung über den Zahlungsanspruch bindend festgestellt hat. Der Anspruchsgrund, aus dem sich die dem Kläger zustehende tarifliche Vergütungsgruppe ergibt, ist für die Zwischenfeststellungsklage notwendig derselbe wie für die Zahlungsklage, mit der das Gehalt nach dieser Vergütungsgruppe für einen begrenzten Zeitabschnitt geltend gemacht wird; die Vorgreiflichkeit des Rechtsverhältnisses ist schon gesetzliche Voraussetzung für die Zulässigkeit der Zwischenfeststellungsklage. Der Kläger kann deshalb zur Zwischenfeststellungsklage keine anderen Tatsachen vortragen als zum Grunde des Zahlungsanspruchs. Die Feststellungen, die das Berufungsgericht hierzu getroffen hat, entsprechen dem eigenen Vorbringen des Klägers

- 14 -



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



- 14 -

und sind von ihm nicht mit einer Verfahrensrüge angegriffen worden. Der Streit geht vielmehr allein um die Auslegung der Tarifnorm und um deren Anwendung auf den festgestellten Sachverhalt. Es kann somit davon ausgegangen werden, daß der Kläger Gelegenheit gehabt hat, den für die Zwischenfeststellungsklage und für den Zahlungsanspruch gleichermaßen entscheidungserheblichen Tatsachenkomplex erschöpfend vorzutragen; es besteht auch kein Anlaß ihn zu weiterem Sachvortrag anzuhalten (§ 139 ZPO).

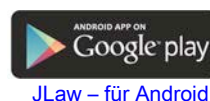
Unter diesen Umständen hat der Kläger kein schutzwürdiges Interesse daran, daß der vom Landesarbeitsgericht zum Zahlungsanspruch festgestellte Sachverhalt noch erneut und besonders zur Zwischenfeststellungsklage vom Tatsachengericht festgestellt wird. Die Möglichkeit zu einer sachlichen Entscheidung über die Zwischenfeststellungsklage wird durch eine erweiternde Auslegung des Begriffs des "festgestellten Sachverhältnisses" in § 565 Abs. 3 Ziffer 1 ZPO eröffnet. Wenn dort für eine Entscheidung des Revisionsgerichts in der Sache selbst ein festgestelltes Sachverhältnis vorausgesetzt wird, aufgrund dessen die Sache zur Endentscheidung reif ist, so kommt darin als Zweck der Gesetzesvorschrift zum Ausdruck, daß das Revisionsgericht nur über einen unter zutreffenden rechtlichen Gesichtspunkten aufgeklärten Sachverhalt entscheiden soll. Dieses Erfordernis ist hier erfüllt.

Der Senat hat die Revision in vollem Umfange zurückgewiesen, obwohl er das angefochtene Urteil insoweit aufgehoben hat, als die Zwischenfeststellungsklage vom Landesarbeitsgericht als unzulässig abgewiesen worden ist. Es erschien nicht notwendig, die Aufhebung in der Urteilsformel zum Ausdruck zu bringen, weil die durch Zurückweisung der Revision bestätigte Formel des Berufungsgerichts - Zurückweisung der Berufung des Klägers - die Abweisung der Zwischenfeststellungsklage schlechthin umfaßt und sich die Reichweite der Rechtskraft-

- 15 -



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



- 15 -

wirkung einer vom Revisionsgericht ausgesprochenen Abweisung der Zwischenfeststellungsklage auch erst aus den Entscheidungsgründen ergeben würde.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

gez. Dr. Pecher Dr. Neumann Dr. Martel

Willems Dr. Babel

