

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

110

22.07.2011

Gesetz ZPO § 256, TVG § 4, BGB § 611, Lohnrahmenabkommen für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens vom 26. September 1967

Leitsätze

- 1 Die "Einstufung" oder "Eingruppierung" in Lohngruppen erfolgt grundsätzlich unmittelbar und automatisch durch die vom Arbeitnehmer auszuübende oder ausgeübte Tätigkeit
- 2 Klagt ein Arbeitnehmer auf Feststellung, er sei in eine bestimmte Lohngruppe "einzustufen", so ist unter entsprechender Anwendung der Auslegungsregel des § 133 BGB davon auszugehen, daß der Arbeitnehmer die Feststellung begehrt, der Arbeitgeber sei aufgrund des Arbeitsverhältnisses der Parteien und der hierauf anzuwendenden tariflichen Lohnbestimmungen verpflichtet, den Arbeitnehmer nach der Lohngruppe zu entlohnen, in die der Arbeitnehmer "eingestuft" werden will
- 3 Das Lohnrahmenabkommen für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens vom 26. September 1967 sieht eine "Einstufung" des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber auch nur deklaratorischer Art nicht vor.
- 4 Ein Feststellungsbegehren in sog. Eingruppierungsprozessen setzt voraus, daß die Beklagte einem entsprechenden Feststellungsurteil auch Folge leisten würde und damit ein Streit der Parteien über die zutreffende Entlohnung und über die damit zusammenhängenden Rechte für die Zukunft auch der Höhe nach endgültig beendet wäre.
- 5 Es fehlt an einem allgemeinen Erfahrungssatz dafür, daß, wie im öffentlichen Dienst allgemein, auch in der Privatwirtschaft der Arbeitgeber ein Feststellungsurteil, obwohl ohne Vollstreckungswirkung, ohne weiteres befolgen wurde



6. Ein Interesse an alsbaldiger Feststellung des tariflichen Mindestlohns bei einem ubertariflich entlohten Arbeiter folgt noch nicht aus der allgemeinen Erwägung, nach der angeblich heute jeder Arbeiter ein Interesse an der Feststellung des tariflichen Mindestlohnes habe. Erforderlich ist ein gegenwartiges Interesse an alsbaldiger Feststellung der tariflichen Mindestlohngruppe.
7. Es wurde zu einer mit den in § 256 ZPO aufgestellten Voraussetzungen nicht mehr zu vereinbarenden ubermäßigen Inanspruchnahme der Gerichte mit Feststellungsverfahren fuhren, wenn jeder Arbeitnehmer wegen moglicherweise einmal eintretender Veranderungen eine Feststellungsklage uber tarifliche Mindestentlohnung erheben konnte, obwohl diese Frage gegenwartig fur das Arbeitsverhaltnis belanglos ist.

Aktenzeichen 4 AZR 485/69

Urteil des BAG vom 27. Oktober 1970 IAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Verkündet am
27. Oktober 1970

Im Namen des Volkes!

110

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. Oktober 1970 durch den Senatspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundesrichter Dr. Neumann und Dr. Feller sowie die Bundesarbeitsrichter Willems und Dr. Burkhard für Recht erkannt

Die Revision des Klagers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Dusseldorf vom 31. Juli 1969 – 7 Sa 326/69 – wird auf Kosten des Klagers zurückgewiesen

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

- 2 -



Tatbestand

Der Kläger ist seit dem Jahre 1955 bei der Beklagten als Messerrichter beschäftigt. Nachdem er ursprünglich im Akkord arbeitete, ist er seit 1967 im Stundenlohn tätig, der zunächst mit 3,90 DM vereinbart wurde und aufgrund mehrfacher Lohnerhöhungen im Betrieb der Beklagten auf den Betrag von zuletzt 4,20 DM anstieg. Die Parteien sind tarifgebunden an das Lohnrahmenabkommen für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens vom 26. September 1967, das am 31. März 1968 in Kraft getreten ist.

Der Kläger ist in Lohngruppe 4 des § 3 des Lohnrahmenabkommens "eingestuft". Der tarifliche Stundenlohn nach dieser Lohngruppe beträgt 3,45 DM, der Tariflohn nach Lohngruppe 5 3,65 DM.

Der Kläger ist der Ansicht, ihm stehe ein tariflicher Mindestvergütungsanspruch nach Lohngruppe 5 des § 3 des Lohnrahmenabkommens zu. Er hat demgemäß beantragt festzustellen, daß er aufgrund der von ihm bei der Beklagten ausgeübten Tätigkeit in diese Lohngruppe anstatt in Lohngruppe 4 nach § 3 des Lohnrahmenabkommens für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens vom 26. September 1967 "einzustufen" sei.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie ist der Auffassung, daß für die Feststellungsklage kein Rechtsschutzbedürfnis bestehe, da der arbeitsvertragliche Lohn des Klägers weit über dem Tariflohn liege. Wenn sie eine "Einstufung" des Klägers vorgenommen und diese sogar mit dem Betriebsrat abgestimmt habe, sei das lediglich im Interesse der betrieblichen Ordnung geschehen. Im übrigen sei die Tätigkeit des Klägers mit Lohngruppe 4 zutreffend bewertet worden, da für sie eine Anwesenzeit von drei bis zehn Wochen ausreiche.

Das Arbeitsgericht hat die Klage als unzulässig abgewiesen. Die hiergegen gerichtete Berufung des Klägers ist vom Landesarbeitsgericht zurückgewiesen worden. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Feststellungsantrag weiter. Die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.



Entscheidungsgründe

Die Revision war zurückzuweisen

Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht mit dem Arbeitsgericht die Feststellungsklage als unzulässig angesehen, weil ein rechtliches Interesse des Klagers an alsbaldiger Feststellung im Sinne des § 256 ZPO für das von ihm behauptete Rechtsverhältnis zwischen den Parteien nicht ersichtlich ist

Wenn der Kläger auf Feststellung klagt, er sei in eine bestimmte Lohngruppe des Lohnrahmenabkommens vom 26. September 1967 seitens der Beklagten "einzustufen", so ist unter entsprechender Anwendung der Auslegungsregel des § 133 BGB davon auszugehen, daß der Kläger die Feststellung begehrt, die Beklagte sei aufgrund des Arbeitsverhältnisses der Parteien und des hierauf anzuwendenden Lohnrahmenabkommens verpflichtet den Kläger nach § 3 Lohngruppe 5 dieses Abkommens zu entlohnen, weil es sich bei dieser Lohngruppe um die tarifliche Mindestlohngruppe für den Kläger handle. Der Tarif enthält nämlich keine Anhaltspunkte dafür, daß der Lohn nach einer bestimmten tariflichen Lohngruppe eine "Einstufung" des Arbeitgebers, wie der Wortlaut des Klageantrags vermuten läßt, voraussetzt. Vielmehr erfolgt die "Einstufung" oder "Eingruppierung" in die Lohngruppe unmittelbar und automatisch durch die vom Kläger ausübende oder ausgeübte Tätigkeit.

Auch aus §§ 2, 3 des Lohnrahmenabkommens läßt sich entgegen der Auffassung der Revision kein Feststellungsanspruch auf eine "Einstufung" in eine bestimmte Lohngruppe durch den Arbeitgeber herleiten. Dieses Lohnrahmenabkommen sieht eine "Einstufung" durch den Arbeitgeber auch nur deklaratorischer Art gar nicht vor. Vielmehr wird in § 2 Ziff. 1 des Lohnrahmenabkommens ausdrücklich ausgesprochen, daß für die "Eingruppierung" allein die übertragenen und die ausgeführten Arbeiten maßgebend sind. In § 3 wird im Eingangssatz bestimmt: "Die Arbeiten sind entsprechend ihren Anforderungen einzugruppieren." Daraus ergibt sich, daß ähnlich wie nach der Rechtsprechung des Senats zum BAT auch bei dem vor-



liegenden Tarifvertrag sich der Mindestlohn nach der allein vom Arbeiter auszuübenden oder ausgeübten Tätigkeit richtet. Eine vom Arbeitgeber etwa ausgesprochene Zuweisung in eine Lohngruppe ist völlig bedeutungslos. Allein nach der vom Arbeiter auszuübenden und ausgeübten Tätigkeit richtet sich der tarifliche Mindestlohn. Daran ändert auch nichts die Tatsache, daß bei unterschiedlichen Arbeiten nach § 2 Ziffern 3 und 4 des Lohnrahmenabkommens die Arbeiten einer Stammlohngruppe zuzuordnen sind und hiernach bezahlt werden. Abgesehen davon, daß der Kläger nicht vorgetragen hat, daß er verschiedenartige Arbeiten verrichtet, ist auch danach die sog. Einstufung oder Eingruppierung nicht vom Arbeitgeber vorzunehmen, sie richtet sich vielmehr auch dann allein nach der überwiegend auszuübenden und ausgeübten Tätigkeit des Arbeiters.

Im übrigen setzt das Feststellungsbegehren zudem zunächst einmal voraus, daß die Beklagte einem entsprechenden Feststellungsurteil Folge leisten wurde und damit ein Streit der Parteien über den zutreffenden tariflichen Mindestlohn und über die mit der tariflichen Mindestlohngruppe evtl. zusammenhängenden Rechte für die Zukunft, auch der Höhe nach, endgültig beendet wäre. Schon dafür fehlt es an ausreichenden Anhaltspunkten. Insbesondere fehlt es an einem allgemeinen Erfahrungssatz dafür, daß wie im öffentlichen Dienst allgemein, auch in der Privatwirtschaft der Arbeitgeber ein Feststellungsurteil ohne Vollstreckungswirkung ohne weiteres befolgen wurde.

Von den vorstehenden Bedenken abgesehen, fehlt es überhaupt an jeglichen Anhaltspunkten für ein Rechtsschutzinteresse des Klägers an der begehrten Feststellung, zumal er einerseits sowohl im Hinblick auf die Lohngruppe 4 als auch die Lohngruppe 5 unstreitig übertariflich entlohnt wird und er andererseits nichts dafür vorgebracht hat, auf welche anderen besonderen Gründe er sein Feststellungsbegehren stützt.

Insbesondere kann sich entgegen der Auffassung der Revision ein Interesse an alsbaldiger Feststellung des tariflichen Mindestlohns nicht aus allgemeinen Erwägungen ergeben, nach denen an-



geblich heute jeder Arbeiter an Interesse an der Feststellung des tariflichen Mindestlohnes habe, weil im Wirtschaftsleben stets mit Veränderungen des Arbeitsplatzes, der auszuübenden Tätigkeit, der Konjunkturlage, mit einem Wechsel des Firmeninhabers und der Tarifsituation gerechnet werden müsse. So beachtlich diese Faktoren für den Arbeiter auch sein mögen, Rechtsfolgen, die sich ergaben, wenn die genannten Umstände einmal eintreten würden, genügen nicht, das erforderliche gegenwärtige Interesse auf alsbaldige Feststellung der tariflichen Mindestlohngruppe für den Kläger zu bejahen. Es wurde zu einer mit § 256 ZPO nicht mehr zu vereinbarenden übermäßigen Inanspruchnahme der Gerichte mit Feststellungsklagen führen, wenn jeder Arbeitnehmer wegen dieser möglicherweise einmal eintretenden Veränderungen Feststellungsklagen über die tarifliche Mindestentlohnung zulassigerweise erheben konnte, obwohl diese Frage gegenwärtig für das Arbeitsverhältnis belanglos ist. Es muß deshalb in Übereinstimmung mit der bisherigen Rechtsprechung und der herrschenden Meinung in der Literatur dabei bleiben, daß für eine Feststellungsklage zum mindesten irgendwelche konkreten Ansprüche oder Rechtspositionen zugunsten oder zuungunsten des Arbeitnehmers aufgrund bestimmter tatsächlicher Umstände berührt werden (vgl. BAG AP Nr. 19, 42 zu § 256 ZPO, RG HRR 1928 Nr. 910, Stein-Jonas-Pohle, ZPO, 19. Aufl., § 256 Anm. III, Rosenberg-Schwab, Zivilprozeßrecht, 10. Aufl., § 94 III S. 447). Deshalb genügen die allgemeinen Hinweise des Klägers auf vielleicht mögliche Veränderungen in der Konjunkturlage und in der Firmeninhaberschaft, auf mögliche Rechtspositionen des Arbeitnehmers nach dem Montagetarif und dem Manteltarif, auf den möglichen Verlust von Beweismitteln, auf die Mitwirkung des Betriebsrats bei Umgruppierungen und Versetzungen und auf evtl. Bedeutung der Lohngruppe für den Mindestlohn im Zeugnis nicht, sein Interesse an der begehrt alsbaldigen Feststellung darzutun.

Abschließend sei darauf hingewiesen, daß die Auffassung des erkennenden Senats sich auch in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Ersten Senats befindet, auf die der Kläger



in der Revisionsinstanz hingewiesen hat. Der Erste Senat hat in einer Entscheidung vom 9. Oktober 1970 - 1 ABR 18/69 -, die zur Veröffentlichung bestimmt ist, entsprechend den hier vertretenen Grundsätzen ausgesprochen, daß der einzelne Arbeitnehmer befugt ist, "bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 256 ZPO" auch durch Feststellungsklage Ansprüche aus der für ihn zutreffenden tariflichen Lohn- oder Gehaltsgruppe geltend zu machen, selbst wenn er ubertariflich entlohnt wird. Auch damit ist für eine entsprechende Feststellungsklage zumindest Voraussetzung, daß der Arbeitnehmer im Einzelfalle schlussig vortragt, daß strittige, aber gegenwärtige und konkrete Ansprüche oder Rechtspositionen, die aus der tariflichen Mindestvergütungs- oder Lohngruppe folgen oder mit ihr eng zusammenhängen, durch die begehrte Feststellung der Mindestvergütungs- oder Lohngruppe endgültig und bindend unter den Parteien geklärt werden. Dabei bleibt hier dahingestellt, ob in einem solchen Fall nicht richtigerweise die Ansprüche oder Rechtspositionen, die aus der tariflichen Mindestvergütungs- bzw. -Lohngruppe folgen, selbst Gegenstand der Feststellungsklage sein mußten.

Die Kostenentscheidung ergab sich aus § 97 Abs. 1 ZPO

gez. Dr. Poelmann

Dr. Feller

Dr. Neumann

Willems

Dr. Burkard



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)