

Aktenzeichen: 4 AZR 579/78

LAG Hamburg Urteil des BAG vom 9. Juli 1980

Für das Nachschlagewerk: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Gesetz: BAT § 23 a; Anlage 1 a VergGr. II a Fallgruppe 1a, 1 b und 1 c; ZPO § 256 Abs. 1, § 538 Abs. 1 Nr. 2 (Technischer Angestellter im Amt für Arbeitsschutz bei der Arbeits- und Sozialbehörde in Hamburg)

- Leitsätze:
1. Die tarifliche Mindestvergütung der unter den BAT fallenden Angestellten und die sich daraus weiter ergebenden rechtlichen Folgerungen bestimmen sich nach der der Tätigkeit des Angestellten entsprechenden Vergütungsgruppe und nicht nach Fallgruppen. Daher ist eine Klage unzulässig, mit der ein nach VergGr. II a BAT vergüteter Angestellter die Feststellung begehrt, er sei entgegen der Auffassung seines Arbeitgebers nicht in die Fallgruppe 1 a, sondern in die Fallgruppe 1 c oder 1 b dieser Vergütungsgruppe "einzugruppieren".
 2. Die Zulässigkeit einer derartigen Feststellungsklage kann auch nicht damit begründet werden, von der jeweiligen "Eingruppierung" in die unterschiedlichen Fallgruppen hänge ab, ob der Angestellte zu einem früheren oder späteren Zeitpunkt am Bewährungsaufstieg teilnehme.
 3. Die Teilnahme am Bewährungsaufstieg hängt von der kumulativen Erfüllung aller Anspruchsvoraussetzungen (entsprechende Tätigkeit, Ablauf der vollen Bewährungszeit und tatsächliche Bewährung) ab. Bis zur Erfüllung aller dieser Erfordernisse besteht zugunsten des Angestellten kein Anwartschaftsrecht, das eine Feststellungsklage der zuvor bezeichneten Art ermöglicht.
 4. Die Zulässigkeit einer solchen Feststellungsklage kann auch nicht mit möglichen späteren Beweisschwierigkeiten begründet werden. Bei solchen steht das Beweissicherungsverfahren der ZPO zur Verfügung.
 5. Auch gegen ein Urteil des Landesarbeitsgerichts, durch das nach § 538 Abs.1 Nr. 2 ZPO die Sache an das Arbeitsgericht zurückverwiesen worden ist, kann bei Erfüllung der allgemeinen Zulässigkeitsvoraussetzungen Revision eingelegt werden.



4 AZR 579/78

2 Sa 26/78 Hamburg

Verkündet am
9. Juli 1980

Im Namen des Volkes!

gez. Haust,
Regierungsobersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 9. Juli 1980 durch den Richter Dr. Feller als Vorsitzenden, die Richter Dr. Röhsler und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Bermel und Prieschl für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 30. März 1978 - 2 Sa 26/78 - aufgehoben.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 5. Januar 1978 - 1 Ca 563/76 - wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, daß die Klage als **u n z u l ä s s i g** abgewiesen wird.

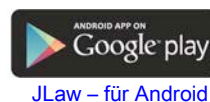
Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.

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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Der der DAG angehörende Kläger ist graduierter Ingenieur. Am 15. April 1966 trat er bei der Arbeits- und Sozialbehörde als technischer Angestellter in die Dienste der Beklagten. Der Kläger wird im Amt für Arbeitsschutz überwiegend mit der Vorprüfung von Anträgen auf Genehmigung von Aufzugsanlagen auf Seeschiffen beschäftigt. Er bezieht Vergütung nach VergGr. II a BAT. Unter dem 19. Mai 1976 richtete die Beklagte an den Kläger ein Schreiben des nachfolgenden Inhaltes:

"Betr.: Tarifvertrag zur Änderung und Ergänzung der Anlage 1 a zum BAT (Neufassung der Fallgruppen 1) vom 24. 6. 1975

Bezug: Ihr Schreiben vom 13.5.1976

Sehr geehrter Herr K !

In Anwendung des o.a. Tarifvertrages ist Ihre Tätigkeit nach Fallgruppe 1 d der VergGr. II a bewertet worden."

Da er mit dem Inhalt dieses Schreibens der Beklagten nicht einverstanden war, hat der Kläger mit seiner am 14. Januar 1977 erhobenen Klage die gerichtliche Feststellung begehrt, daß er ab 1. Dezember 1975 nach der Fallgruppe 1 c, hilfsweise Fallgruppe 1 b der VergGr. II a BAT eingruppiert ist. Der Kläger hält dieses Klagebegehren für prozessual zulässig. Er verlange damit nicht die Beantwortung einer abstrakten Rechtsfrage. Vielmehr müsse er für seine berufliche Planung wissen, ob er die Chance habe, schon nach 6 oder erst nach 15 Jahren im Wege des Bewährungsaufstieges höhergruppiert zu werden. Außerdem könne er je nach der Länge der Bewährungszeit in mehr oder weniger große Beweisschwierigkeiten kommen. Weiter müsse er die Möglichkeit haben, der unzutreffenden Bewertung seiner Tätigkeit durch die Beklagte entgegenzutreten zu können. Werde ihm das aus Gründen des Prozeßrechts unmöglich gemacht, so werde seine derzeitige Rechtsposition in unzulässiger Weise beeinträchtigt. Dabei müsse berücksichtigt werden, daß er schon jetzt mindestens eine rechtserhebliche Anwartschaft auf die Teilnahme am früheren



- 3 -

Bewährungsaufstieg aufgrund seiner Zugehörigkeit zu den Fallgruppen 1 c bzw. 1 b der VergGr. II a BAT habe. Die materiellen Voraussetzungen dieser Fallgruppen würden von ihm erfüllt. Demgemäß hat der Kläger beantragt

festzustellen, daß der Kläger ab 1. Dezember 1975 nach der Fallgruppe 1 c, hilfsweise nach der Fallgruppe 1 b der Vergütungsgruppe II a BAT eingruppiert ist.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und unter Berufung auf die bisherige Senatsrechtsprechung erwidert, für die vom Kläger erhobene Feststellungsklage fehle das Feststellungsinteresse nach § 256 Abs. 1 ZPO, was zu ihrer Unzulässigkeit führen müsse. Der Kläger begehre in prozeßrechtlich unzulässiger Weise die Feststellung der Erfüllung lediglich eines Anspruchselementes, während überhaupt nicht absehbar sei, ob er die weiteren Erfordernisse der Teilnahme am Bewährungsaufstieg, nämlich die Bewährung und den Ablauf der vollen tariflichen Bewährungszeit, je erfüllen werde. Abgesehen davon entspreche die Tätigkeit des Klägers nicht den Merkmalen der Fallgruppe 1 c bzw. 1 b der VergGr. II a BAT.

Das Arbeitsgericht hat unter Verneinung des Feststellungsinteresses nach § 256 Abs. 1 ZPO die Klage abgewiesen und den Streitwert auf 10.800,-- DM festgesetzt. Das Landesarbeitsgericht, vor dem die letzte mündliche Verhandlung am 30. März 1978 stattfand, hat das Klagebegehren für prozessual zulässig gehalten, bei unverändertem Streitwert unter Aufhebung des arbeitsgerichtlichen Urteils den Rechtsstreit nach § 538 Abs. 1 Nr. 2 ZPO an das Arbeitsgericht zurückverwiesen und demgemäß von einer eigenen Sachentscheidung abgesehen.

Hiergegen richtet sich die von der Beklagten eingelegte Revision, mit der die Beklagte die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils begehrt. Der Kläger beantragt Zurückweisung der Revision.

- 4 -



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



Entscheidungsgründe:

Obwohl das Landesarbeitsgericht von einer eigenen Sachentscheidung abgesehen und lediglich die Sache nach § 538 Abs. 1 Nr. 2 ZPO an das Arbeitsgericht zurückverwiesen hat, ist die Revision zulässig. Denn auch durch ein derartiges Urteil des Landesarbeitsgerichts ist die Beklagte, die die Klage für verfahrensrechtlich unzulässig hält, gleichermaßen beschwert wie durch ein nach den Anträgen des Klägers ergehendes Sachurteil. Außerdem sollte durch das angefochtene Urteil das Arbeitsgericht entgegen seiner eigenen Rechtsauffassung im erstinstanzlichen Urteil zu einer Sachentscheidung veranlaßt werden. Da die allgemeinen Zulässigkeitsvoraussetzungen für die Revision erfüllt sind (§ 72 Abs. 1 Satz 4 ArbGG 1953), konnte daher auch vorliegend von der Beklagten wirksam Revision eingelegt werden (vgl. RGZ 102, 217 [218]; Stein-Jonas-Grunsky, ZPO, 19. Aufl., § 538 VIII 1 und Thomas-Putzo, ZPO, 10. Aufl., § 538 Anm. 1 c).

Die Revision ist auch begründet, da die Klage entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts wegen Fehlens des Feststellungsinteresses nach § 256 Abs. 1 ZPO unzulässig und daher das arbeitsgerichtliche Urteil wiederherzustellen ist. Da das Arbeitsgericht zwar von dieser Rechtslage ausgegangen ist, dies jedoch nicht ausdrücklich in seinem Urteilstenor zum Ausdruck gebracht hat, ist nunmehr vom Senat klarzustellen, daß die Klage als **u n z u l ä s s i g** abgewiesen und der vorliegende Rechtsstreit damit durch ein Prozeßurteil erledigt wird.

Der Kläger hat den Klageantrag gestellt:

"festzustellen, daß der Kläger ab 1.12.1975
nach der Vergütungsgruppe II a Fallgruppe 1 c,
hilfsweise 1 b, eingruppiert ist."

Damit handelt es sich bei der vorliegenden Klage nicht um eine der im öffentlichen Dienst ganz allgemein üblichen und verfahrensrechtlich zulässigen Eingruppierungs-



feststellungsklagen. Eine solche liegt nämlich nur dann vor, wenn ein Angestellter des öffentlichen Dienstes, der nach einer niedrigeren tariflichen Vergütungsgruppe vergütet und auch sonst rechtlich behandelt wird, die Feststellung der Verpflichtung seines beklagten öffentlichen Arbeitgebers begehrt, an ihn Vergütung nach einer anderen, höheren Vergütungsgruppe zu zahlen (vgl. das Urteil des Senats BAG 23,343 [347] = AP Nr. 13 zu § 322 ZPO mit weiteren Nachweisen), worin zugleich das weitere rechtliche Begehren enthalten ist, den betreffenden Kläger nicht nur nach der begehrten höheren Vergütungsgruppe zu entlohnen, sondern ihn auch in sonstiger rechtserheblicher Beziehung wie Urlaub, Reisekosten usw. entsprechend zu behandeln (vgl. BAG 8, 333 [336] = AP Nr. 56 zu § 3 TOA und AP Nr. 53 zu §§ 22, 23 BAT). An dieser Rechtsprechung ist deswegen festzuhalten, weil in Übereinstimmung mit dem früheren Recht auch § 22 BAT n.F. nur die tarifliche Mindestvergütung nach einer bestimmten tariflichen Vergütungsgruppe vorsieht (daselbst Abs. 1 Satz 2), wobei es nach dem Willen der Tarifvertragsparteien von der jeweils auszuübenden Tätigkeit abhängt, nach welcher konkreten Vergütungsgruppe sich die Vergütung und sonstige rechtliche Behandlung des Angestellten bestimmt (daselbst Abs. 2 Unterabs. 1). Insoweit wird auf die Urteile des Senats vom 14. November 1979 - 4 AZR 1099/77 -, [demnächst] AP Nr.3 zu § 256 ZPO, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, und AP Nr. 19 zu §§ 22, 23 BAT Bezug genommen.

Mit einer derartigen zulässigen Eingruppierungsfeststellungsklage kann jedoch die vom Kläger erhobene Feststellungsklage entgegen seinen Andeutungen nicht verglichen werden. Während der Kläger nämlich nicht nur nach der VergGr. II a BAT vergütet, sondern danach auch in jeder sonstigen rechtserheblichen Weise behandelt wird, begehrt er die gerichtliche Feststellung, daß seine Tätigkeit innerhalb der VergGr. II a BAT nicht, wie die Beklagte annimmt, den Merkmalen der Fallgruppe 1 a, sondern denen der Fallgruppe 1 c bzw. hilfsweise denen der Fallgruppe 1 b entspricht.



- 6 -

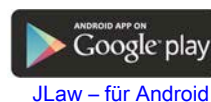
Dieses prozessuale Begehren des Klägers ist, wie das Arbeitsgericht richtig erkannt hat, entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts unzulässig, weil es dafür an dem in § 256 Abs. 1 ZPO geforderten Feststellungsinteresse fehlt. Dazu hat der Senat in Anknüpfung an seine frühere Rechtsprechung (vgl. BAG 8, 333 [336] = AP Nr. 56 zu § 3 TOA, AP Nr. 53 zu §§ 22, 23 BAT sowie AP Nr. 4 zu § 23 a BAT) bereits in dem zuvor herangezogenen Urteil vom 14. November 1979 - 4 AZR 1099/77 - im einzelnen ausgeführt, daß sich die tarifliche Mindestvergütung und deren weitere rechtliche Konsequenzen im BAT und den diesen nachgebildeten Tarifwerken des öffentlichen Dienstes nach der jeweils für den betreffenden Angestellten in Betracht kommenden Vergütungsgruppe und nicht etwa nach Fallgruppen richten, daß im übrigen die Teilnahme am Bewährungsaufstieg nicht nur die Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale, sondern auch den vollen Ablauf der jeweiligen Bewährungszeit sowie Bewährung im tariflichen Sinne verlangt (§ 23 a Nr. 1 und 2 BAT n.F.) und daß daher, würden Klagen wie die vorliegende für zulässig gehalten, die Gerichte für Arbeitssachen in derartigen Fällen nur über einzelne Anspruchselemente entscheiden und damit in mit dem geltenden Gerichtsverfassungs- und Verfahrensrecht nicht vereinbarer Weise Rechtsgutachten erstatten würden (vgl. dazu auch BGHZ 22, 43 [47] und 68, 331 [334 ff.]). Ebenfalls hat der Senat in dem Urteil vom 14. November 1979 bereits darauf hingewiesen, daß aus den verschiedensten Gründen (Tod, Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus zunächst nicht absehbaren Gründen, Wegfall der Aufgaben des Angestellten) niemals im voraus abgesehen werden kann, ob von dem einzelnen Angestellten der Ablauf der vollen Bewährungszeit überhaupt erreicht wird und er sich tatsächlich im tariflichen Sinne bewährt.

In diesem Zusammenhang muß weiter berücksichtigt werden, daß auch persönliche Gründe, z.B. eine Krankheit des Angestellten, als Ursache dafür in Betracht kommen

- 7 -



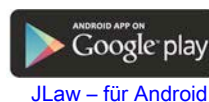
JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



können, daß er die ihm ursprünglich übertragene Tätigkeit nicht mehr ausüben und deswegen die Bewährungszeit nicht erfüllen kann, daß ganze Dienststellen und behördliche Aufgabengebiete - wie bei den zahlreichen Gebiets- und Funktionalreformen in den einzelnen Bundesländern geschehen - wegfallen oder das Tarifrecht geändert wird.

Ebenfalls hat der Senat in seinem Urteil vom 14. November 1979 bereits darauf hingewiesen, daß es ungeachtet der Differenzierung nach Fallgruppen jedenfalls grundsätzlich dem Arbeitgeber freisteht, den vom BAT erfaßten Angestellten mit allen seiner Vergütungsgruppe entsprechenden Aufgaben zu beschäftigen, was auch das Landesarbeitsgericht ausdrücklich anerkennt, wobei lediglich der Arbeitsvertrag, etwaige tarifliche Normen und gesetzliche Bestimmungen das Direktionsrecht des Arbeitgebers beschränken können (vgl. dazu auch BAG AP Nr. 53 zu §§ 22, 23 BAT). Vorliegend behauptet der Kläger demgegenüber nicht einmal, in seinem Arbeitsvertrag oder sonstwie der Rechtsordnung widersprechender Weise von der Beklagten beschäftigt zu werden. Im übrigen verkennt er, daß, falls das geschähe, er sich dagegen im Wege einer auf vertragsgerechte Beschäftigung gerichteten Klage wehren könnte. Eine solche Klage hat der Kläger aber vorliegend nicht erhoben; er hat dazu auch keinen rechtlichen Anlaß, wie das Landesarbeitsgericht selbst klarstellt.

Auch soweit demgegenüber das Landesarbeitsgericht noch neue rechtliche Argumente für die Zulässigkeit der Klage anführt, sind diese nicht durchgreifend. Einen Grund dafür erblickt das Landesarbeitsgericht insbesondere darin, daß der Kläger eine "Anwartschaft" besitze, schon früher am Bewährungsaufstieg teilzunehmen, als es nach der Rechtsauffassung der Beklagten rechtlich möglich sei. Wenn dabei das Landesarbeitsgericht den Begriff der "Anwartschaft" nur dahin versteht, daß damit die rein tatsächliche Aussicht des Klägers auf einen möglichen späteren Rechtsvorteil bzw. eine bloße entsprechende Erwartung gemeint ist (vgl. Larenz, Allgemeiner Teil des BGB, 2. Aufl.,



S. 175 und Lange, Allgemeiner Teil des BGB, 15. Aufl., S. 90), so ist die von ihm gezogene rechtliche Folgerung schon deswegen fehlerhaft, weil eine rein tatsächliche Möglichkeit eines späteren Rechtsvorteiles gleich welcher Art jedenfalls für sich allein das Feststellungsinteresse für die vom Kläger erhobene Klage nicht rechtfertigen kann, zumal aus den dargelegten Gründen niemals abgesehen werden kann, ob es jemals zu der erwarteten späteren Rechtsfolge kommen wird. Möglicherweise hat das Landesarbeitsgericht unter "Anwartschaft" aber auch ein echtes Anwartschaftsrecht des Klägers verstanden, das in Lehre und Rechtsprechung dann angenommen wird, wenn sich eine Anwartschaft rechtlich bereits so verfestigt hat, daß sie im Rechtsverkehr als eine gegenwärtige Rechts- oder Vermögensposition angesehen wird, für die deswegen etwa auch das Bedürfnis besteht, sie wie das eigentliche Vollrecht übertragen, verpfänden oder pfänden zu können (vgl. dazu Larenz, aaO, S. 175 und Lange, aaO, S. 91; Soergel-Siebert-Mühl, BGB, 10. Aufl., Einl. vor § 854 Rdnrn. 25 ff.). Das kommt jedoch nur für absolute Rechte in Betracht, wie sie insbesondere das Sachenrecht und Erbrecht vorsehen, etwa bei dem selbständigen Anwartschaftsrecht des Vorbehaltskäufers oder des Nacherben (vgl. §§ 2112 ff. BGB), jedoch grundsätzlich nicht im Schuldrecht (vgl. Beuthien-Hadding-Wolf, BGB, 2. Aufl., §§ 929 - 931 Anm. V 3). Mit Rechtspositionen der aufgezeigten Art kann indessen diejenige des vom BAT erfaßten Angestellten nicht verglichen werden, der die rein tatsächliche Aussicht hat, nach einer bestimmten Zeit am Bewährungsaufstieg in eine höhere Vergütungsgruppe teilzunehmen. Ein solcher Angestellter hat auch nicht eine Rechtsposition, die etwa mit der besonderen Anwartschaft des BetrAVG (§ 1 Abs. 1 Satz 1 des Gesetzes) verglichen werden könnte (vgl. Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 3. Aufl., S. 354). Das ergibt sich schon daraus, daß nach dem Willen der Tarifvertragsparteien der tarifliche Bewährungsaufstieg erst dann möglich ist, wenn alle



drei Voraussetzungen, nämlich entsprechende Tätigkeit, volle Bewährungszeit und tatsächliche Bewährung, kumulativ erfüllt sind. Das ist jeweils tatsächlich und rechtlich erst am Ende der Bewährungszeit und nicht früher möglich. Im übrigen ist auch in diesem Zusammenhang von besonderer rechtlicher Bedeutung, daß bis zum Ablauf der Bewährungsfrist, wie auch das Landesarbeitsgericht einräumt, das Direktionsrecht des Arbeitgebers gegenüber dem jeweiligen Angestellten trotz dessen in Aussicht stehender rechtlicher Besserstellung grundsätzlich noch keinerlei Beschränkungen unterliegt. Unter diesen Umständen bedarf es keiner weiteren Untersuchung darüber, ob die Tarifvertragsparteien befugt gewesen wären, die Rechtsstellung der eine Teilnahme am Bewährungsaufstieg erwartenden Angestellten wie ein eigentliches Anwartschaftsrecht oder in ähnlicher Weise auszugestalten. Jedenfalls haben sie - aus welchen Gründen auch immer - von einer derartigen Regelung bisher Abstand genommen. Das ist für die Gerichte bindend.

Fehl geht auch der weitere Hinweis des Landesarbeitsgerichts, in aller Regel werde im öffentlichen Dienst der Bewährungsaufstieg "vollzogen". Dies ist bereits sachlich nicht zutreffend, wie die Rechtsprechung (vgl. BAG AP Nr. 7 zu § 23 a BAT) und die Erfahrung des Senats zeigen. Abgesehen davon verlangen die Verwaltungen jedenfalls durchweg in tarifgerechter Weise den Ablauf der jeweiligen Bewährungszeit. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts kann die Zulässigkeit der Klage vorliegend auch nicht damit begründet werden, daß der Kläger bei einer späteren Eingruppierungsfeststellungsklage möglicherweise größere Beweisschwierigkeiten haben könnte. Dabei erkennt das Landesarbeitsgericht, daß § 256 Abs. 1 ZPO zwingend ein rechtliches Interesse an alsbaldiger Feststellung fordert und daß dieses Feststellungsinteresse grundsätzlich nicht mit der früher leichteren Beweisbarkeit bestimmter Tatsachen begründet werden kann (vgl. BGHZ 18, 22 [41]; Baumbach-Lauterbach-Albers-Hartmann, ZPO, 38. Aufl., § 256 Anm. 3 E; Stein-Jonas-Schumann-Leipold, aaO, § 256 Anm. III 4). Dafür bietet vielmehr die ZPO das



besondere Beweissicherungsverfahren der §§ 485 ff. an, das auch für das arbeitsgerichtliche Urteilsverfahren gilt (vgl. Stein-Jonas-Schumann-Leipold, aaO, § 486 Anm. III) und damit auch dem Kläger zur Verfügung steht. Zudem spricht gegen die pauschal vom Landesarbeitsgericht beim Kläger vermutete Beweisnot, daß im öffentlichen Dienst regelmäßig Arbeitsplatzbeschreibungen erstellt werden, die ggf. dem Kläger auch in späteren Prozessen als Beweismittel und zu Aufklärungszwecken zur Verfügung stehen.

Auch die weiteren vom Kläger in der Revisionserwiderung und in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat vorgebrachten Einwendungen greifen nicht durch. Die Zulässigkeit der Klage kann insbesondere nicht damit begründet werden, daß die beruflichen und finanziellen Zukunftsdispositionen des Klägers es erforderten, zu wissen, ob er schon nach sechs oder erst nach 15 Jahren am Bewährungsaufstieg teilnehmen werde. Dagegen spricht schon, daß über die tariflichen Voraussetzungen zur Teilnahme am Bewährungsaufstieg ohnehin immer erst dann Klarheit besteht, wenn alle tariflichen Erfordernisse unter Einschluß des Ablaufes der vollen Bewährungszeit erfüllt sind, was niemals von vornherein voraussehbar oder gar sicher ist. Aus den gleichen Gründen läßt die Rechtsprechung beispielsweise die Feststellung eines Erbrechts nach noch lebenden Personen selbst dann nicht zu, wenn nach der Lebenserwartung und Lebenswahrscheinlichkeit mit einem Vorversterben des Erblassers zu rechnen ist (vgl. BGH, NJW 1962, 1723; auch Zöllner, ZPO, 12. Aufl., § 256 Anm. II 1 b).

Aus den gleichen Gründen kann entgegen seiner Ansicht von einer Gefährdung der derzeitigen Rechtsposition des Klägers nicht die Rede sein. Diese besteht nämlich nur darin, daß er nach der VergGr. II a BAT zu vergüten und auch sonst rechtlich zu behandeln ist. Diese seine Rechtsposition wird ihm jedoch seitens der Beklagten



Unerheblich ist entgegen der Auffassung des Klägers auch, daß im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht die kürzere tarifliche Bewährungszeit schon mehr als zur Hälfte abgelaufen war. Entscheidend ist nämlich, daß auch damals nur eine der drei Anspruchsvoraussetzungen für die Teilnahme am Bewährungsaufstieg möglicherweise erfüllt war, nämlich die Ausübung einer entsprechenden Tätigkeit, während zu diesem Zeitpunkt noch völlig ungewiß war, ob der Kläger die weiteren tariflichen Voraussetzungen jemals erfüllen würde. Auf den Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Revisionsgericht kann es hierbei entgegen den Ausführungen des Klägers in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat schon deswegen nicht ankommen, weil hierfür wie für alle Tatsachen ausschließlich der Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht maßgeblich ist (§ 561 ZPO).

gez.: Dr. Feller Dr. Röhsler Dr. Etzel
Dr. Bermel Prieschl



4 AZR 579/78

2 Sa 26/78 Hamburg

B e s c h l u ß

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts am 4. September 1981 beschlossen:

Die Entscheidungsgründe des Urteils vom 9. Juli 1980 - 4 AZR 579/78 - werden gem. § 319 ZPO dahin berichtigt, daß es auf Seite 5 Zeile 14 von unten statt "Nr. 3 zu § 256 ZPO" richtig "Nr. 3 zu §§ 22, 23 KnAT" heißt.

gez. Dr. Neumann

Dr. Feller

Dr. Etzel



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

