

Aktenzeichen: 6 AZR 460/83

Bundesarbeitsgericht 6. Senat Urteil vom 19. September 1985
- 6 AZR 460/83 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 1. Juli 1982
Frankfurt am Main - 5/6 Ca 27/82 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 2. Mai 1983
Frankfurt am Main - 11 Sa 1147/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Berechnung des Urlaubsentgelts

Gesetz: BUrlG § 13 Abs. 1, § 11 Abs. 1; Manteltarifvertrag für Angestellte in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie des Landes Hessen i.d.F. vom 31. Januar 1979, § 13; ZPO § 287

Leitsätze:

1. Die dem Referenzprinzip folgende Berechnungsregelung in § 11 Abs. 1 BUrlG kann durch tarifvertragliche Bestimmungen ersetzt werden, denen das Lohnausfallprinzip zugrunde liegt.
2. Sind die Einkünfte des Arbeitnehmers im Verlauf des Jahres unterschiedlich hoch, muß das während des Urlaubs weiterzuzahlende Entgelt ggf. nach § 287 Abs. 2 ZPO unter Berücksichtigung des Vortrags des Klägers ermittelt werden.



6 AZR 460/83

11 Sa 1147/82 Frankfurt/Main

Verkündet am
19. September 1985

Stöcker,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der
mündlichen Verhandlung vom 19. September 1985 durch den
Vizepräsidenten Professor Dr. Auffarth, die Richter Dr. Jobs



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

und Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Linde und
Rose für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 2. Mai 1983 - 11 Sa 1147/82 - aufgehoben, soweit es festgestellt hat, daß die Beklagte verpflichtet ist, die in den letzten drei abgerechneten Monaten vor Beginn eines Urlaubs des Klägers fällig gewordenen Provisionen und Prämien in die Bemessungsgrundlage für das Urlaubsentgelt einzubeziehen. Die Anschlußberufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 1. Juli 1982 - 5/6 Ca 27/82 - wird zurückgewiesen.
2. Soweit das Landesarbeitsgericht die Beklagte verurteilt hat, an den Kläger weitere 5.738,90 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 25. Oktober 1982 zu zahlen und die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main zurückgewiesen hat, wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufgehoben. In diesem Umfang wird die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die gesamten Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Urlaubsentgeltberechnung in den Jahren 1979 bis 1982, für die der Kläger höheres Urlaubsentgelt beansprucht, als ihm die Beklagte gewährt hat. Der Kläger ist aufgrund eines schriftlichen Arbeitsvertrages vom 26. Januar 1977 seit dem 1. April 1977 als Vertriebsrepräsentant für die Beklagte, die EDV-Systeme vertreibt, tätig. Der Kläger erhält als Vergütung ein monatliches Festgehalt (Fixum) sowie Provisionen ("Beteiligung"; ermittelt in Prozentsätzen nach dem Auftragswert) sowie Prämien als Sondervergütungen zu den jeweils ermittelten



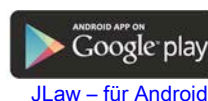
Provisionen. Das vom Kläger bezogene Fixum betrug im Jahr 1981 3.700,-- DM und im Jahr 1982 3.900,-- DM brutto.

Bis zum 30. September 1981 richteten sich die Provisionen und Prämien nach einem von der Beklagten aufgestellten Beteiligungsplan, zuletzt in der Fassung vom 1. April 1979. Danach entstanden die Provisionsansprüche mit Abschluß der näher aufgeführten Geschäfte; sie wurden zeitlich gestaffelt fällig. Bei bestimmten Abschlüssen wurde eine zusätzliche "Betreuungsbeteiligung" gewährt. Prämien waren für sieben unterschiedliche Fallgruppen von Abschlüssen vorgesehen: 1. Gewinnung neuer Systemkunden (die anfallenden Beteiligungen wurden mit bestimmten Faktoren multipliziert), 2. Großabschlüsse über mehrere Systeme (es galten bestimmte Faktoren, gestaffelt nach dem Auftragswert), 3. Revenue-Forcierung (Zusatzprämie für Abschlüsse vor dem 31. März des Geschäftsjahres), 4. Lizenzierte Software-Produkte (betragsmäßig bestimmte Prämie für Abschlüsse über bestimmte Produkte), 5. Vorzeitige Quotenerfüllung (hundertprozentige Erfüllung zum 30. September = 8.000,-- DM; hundertprozentige Erfüllung zum 31. Dezember = 4.000,-- DM), 6. Quotenübererfüllung (die den jeweiligen Quotenübererfüllungen entsprechenden Beteiligungen wurden mit bestimmten Faktoren multipliziert: ab 110 % = Faktor 1,1; ab 130 % = Faktor 1,3; ab 150 % = Faktor 1,5), 7. Verkaufswettbewerbe (a: Prämiegutschrift für den ersten Systemabschluß bei Unternehmen aus einer bestimmten "Topliste"; b: Prämie für den Quartalssieger).

Aufgrund eines Einigungsstellenspruchs gilt seit dem



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



1. Oktober 1981 für die Berechnung der variablen Bezüge des Klägers ein neuer "Provisionsplan". Danach stehen den Verkaufsrepräsentanten weiterhin Abschlußprovisionen sowie in bestimmten Fällen Kundenbetreuungsprovisionen zu. Der nunmehr gültige "Prämienplan" weist wiederum eine in drei Stufen (110 %, 130 % und 150 %) gegliederte "Quotenübererfüllungsprämie", eine "vorzeitige Quotenerfüllungsprämie" und weitere Prämien aus. Den Prämien ist nunmehr gemeinsam, daß sie in Festbeträgen zugestanden werden.

Die Beklagte gewährte dem Kläger 1979 28 Tage, 1980 29 Tage, 1981 30 Tage und für den Zeitraum bis Juli 1982 23 Tage Erholungsurlaub. Für die Berechnung des Urlaubsentgelts und der Krankenbezüge des Klägers legte die Beklagte von 1979 bis 1982 nur das Fixum zugrunde, jedoch nicht die Provisionen und Prämien. Provisionen und Prämien beliefen sich 1979 auf 25.810,-- DM, 1980 auf 78.810,-- DM, 1981 auf 46.407,-- DM und 1982 bis zum Monat Juli auf 24.160,-- DM. Die monatlich ausgeworfenen Summen an Provisionen und Prämien gingen weit auseinander und bewegten sich zwischen 25,-- DM (Februar 1979) und 15.305,-- DM (November 1980).

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, der Berechnung des Urlaubsentgelts und der Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfalle müßten auch die jeweils in drei vorangehenden Kalendermonaten bezogenen Provisionen und Prämien zugrunde gelegt werden, da sich der Arbeitsausfall wegen Urlaub und Krankheit längerfristig vergütungsmäßig auswirke. Er hat infolgedessen die gesamten Bezüge in den drei Kalendermonaten vor Urlaubsantritt unter Hinweis auf



§ 11 Abs. 1 BUrlG zusammengezogen, durch die Zahl der angefallenen Arbeitstage geteilt und den sich daraus ergebenden Betrag mit der Zahl der in der Zeit des Urlaubs bzw. der Arbeitsunfähigkeit fallenden Arbeitstage vervielfacht.

Mit seiner im Dezember 1981 erhobenen Klage hat der Kläger zunächst für den Zeitraum 1979/1980 über die erhaltenen Beträge hinaus die Zahlung weiteren Urlaubsentgelts in rechnerisch unstreitiger Höhe von 5.448,24 DM brutto verlangt. In der Berufungsinstanz hat der Kläger seine Klage um das Urlaubsentgelt für die Jahre 1981 und für den Zeitraum bis zum Juli 1982 in ebenfalls rechnerisch unstreitiger Höhe von 5.738,40 DM brutto erweitert.

Der Kläger hat zuletzt beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 5.448,24 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit Klagezustellung und weitere 5.738,40 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 25. Oktober 1982 zu zahlen und festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, die Provisionen und Prämien der letzten 13 Wochen vor Urlaubsbeginn bzw. krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit des Klägers in die Bemessungsgrundlage für das Urlaubsentgelt bzw. die Vergütung im Krankheitsfalle einzubeziehen. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, sie schulde bei Urlaub und Krankheit nur die Weiterzahlung des vereinbarten Fixums, dagegen keinen zusätzlichen Durchschnittsbetrag für Provisionen und Prämien. Der Kläger habe pro Jahr nur etwa zehn Kunden zu betreuen



und tätige deshalb, nach einer längeren Vorarbeit von bis zu zwölf Monaten, nur zwei bis drei größere Abschlüsse, aus denen sich der weitaus größte Teil des jährlichen Provisionsaufkommens zusammensetze. Diese zwei bis drei Vertragsabschlüsse würden durch kurze urlaubs- und krankheitsbedingte Abwesenheit nicht beeinträchtigt. Dem Kläger gelinge es daher auch nicht, einen finanziellen Verlust aufgrund seiner Urlaubsabwesenheit konkret aufzuzeigen. Die Prämien könnten in die Bemessung des Urlaubsentgelts schon deshalb nicht einbezogen werden, da sie, unabhängig vom Zeitraum des Jahresurlaubs, allein an die Erfüllung einer vorgegebenen Jahresquote zu einem bestimmten Zeitpunkt anknüpften, also die Jahresleistung zusätzlich vergüteten. Daher würden diese Prämien auch nicht monatlich ausgezahlt. Würde man dem Kläger ein zusätzliches Urlaubsentgelt nach dem durchschnittlichen Provisions- und Prämienverdienst zubilligen, stünde er sich besser als ein Arbeitskollege, der weder Urlaub nehme noch krank werde.

Jedenfalls müsse man für diesen Fall der Urlaubsentgeltberechnung einen längeren als dreimonatigen Referenzzeitraum, etwa den eines Jahres, zugrunde legen, um bei den stark voneinander abweichenden monatlichen Zusatzbezügen des Klägers Manipulationen zu vermeiden.

Das Arbeitsgericht hat dem zunächst auf 5.448,24 DM brutto beschränkten Zahlungsbegehren des Klägers stattgegeben und den Feststellungsantrag als unzulässig abgewiesen.



Dagegen hat die Beklagte Berufung, der Kläger Anschlußberufung eingelegt. Der Kläger hat zugleich seinen Zahlungsantrag auf zusätzliches Urlaubsentgelt für die Jahre 1981/1982 (bis Juli) um 5.738,40 DM brutto erweitert.

Das Landesarbeitsgericht hat dem Zahlungsbegehren und dem Feststellungsbegehren des Klägers entsprochen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihr erstinstanzliches Ziel auf Klageabweisung weiter, der Kläger bittet um Zurückweisung der Revision.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision hat Erfolg. Sie führt hinsichtlich der Zahlungsansprüche des Klägers zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, im übrigen zur Abweisung des Feststellungsantrags des Klägers.

I. Zu Unrecht ist das Landesarbeitsgericht von § 11 BUrlG als für den Urlaubsentgeltanspruch des Klägers maßgeblich ausgegangen.

1. Das Landesarbeitsgericht hat übersehen, daß nach seinen Feststellungen der Urlaubsanspruch des Klägers nicht nach dem Bundesurlaubsgesetz sondern aufgrund der Regelung in § 4 des Arbeitsvertrags sich "nach den jeweils gültigen Bestimmungen des Hessischen Tarifvertrages für Angestellte in der Eisen-, Metall-



und Elektroindustrie" richtet.

§ 13 Manteltarifvertrag für die Angestellten in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie des Landes Hessen i.d.F. vom 31. Januar 1979, insoweit in Geltung seit dem 1. Januar 1979, (MTV) bestimmt:

"Urlaubsentgelt

1. Während des Urlaubs ist das monatliche Gesamtgehalt einschließlich sämtlicher monatlich regelmäßig wiederkehrender Vergütungen weiterzuzahlen. ...
2. Wird der Urlaub zusammenhängend bzw. in mindestens vollen Urlaubswochen (5 Urlaubstage und mehr) genommen, so ist zum Grundentgelt (Ziff. 1) ein zusätzliches Entgelt zu zahlen. Das zusätzliche Entgelt je Urlaubstag errechnet sich aus der Summe der Vergütungen für Mehrarbeit sowie der Zuschläge für Schichtarbeit im Rahmen von Wechselschichten, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit der letzten betrieblich abgerechneten 3 Monate vor Urlaubsantritt geteilt durch den Divisor 65. ...

Bei Teilurlaub unter 5 Arbeitstagen verbleibt es bei dem Urlaubsentgelt gemäß Ziff. 1, es sei denn, daß der Teilurlaub auf Wunsch des Arbeitgebers aus betrieblichen Gründen oder auf Grund einer Betriebsvereinbarung genommen wird.

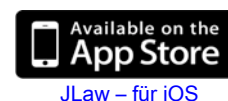
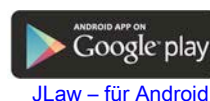
3. Das Grundentgelt nach Ziff. 1 erhöht sich je Urlaubstag um 2,4 %, das zusätzliche Entgelt gemäß Ziff. 2 um 50 %.

Diese Beträge werden nur für Erholungsurlaub gemäß § 12 gewährt. ..."

Nach § 13 Abs. 1 Satz 2 BUrtG ist die einzelvertragliche Übernahme einschlägiger tariflicher Urlaubsregelungen, durch die von Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes abgewichen wird, zulässig. Auf den Inhalt weiterer tariflicher Vorschriften kommt es nicht an, insbesondere haben damit die im MTV ebenfalls enthal-



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



tenen Ausschlußfristen außer Betracht zu bleiben, da sie nicht mitvereinbart sind. Die urlaubsrechtlichen Vorschriften des in Bezug genommenen MTV genügen den Erfordernissen nach § 13 Abs. 1 Satz 2 BUrlG. Unter der Voraussetzung der tariflichen Bindung würde das Arbeitsverhältnis der Parteien dem Tarifvertrag unterfallen (vgl. dazu §§ 1, 9 MTV). Die Abweichung von den Regelungen des BUrlG ist ebenfalls nicht zu beanstanden. Soweit es wie hier auf die Abweichung von § 11 Abs. 1 Satz 1 BUrlG ankommt, bestehen gegen die tarifliche Regelung keine Bedenken, da § 11 BUrlG nicht der Disposition der Tarifvertragsparteien entzogen ist.

2. Damit ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts das während des Urlaubs weiterzuzahlende Gehalt (vgl. dazu die Senatsentscheidung - BAG 45, 184) nicht nach § 11 BUrlG, sondern nach § 13 MTV zu bestimmen.

a) Das Landesarbeitsgericht hätte deshalb prüfen müssen, welche neben dem monatlichen Fixum des Klägers gezahlten Entgeltbestandteile den "monatlich regelmäßig wiederkehrenden Vergütungen" i.S. von § 13 Nr. 1 MTV zuzurechnen sind. Weiterhin wäre vom Landesarbeitsgericht anstelle des Referenzprinzips nach § 11 BUrlG das tariflich festgelegte Lohnausfallprinzip ("weiterzahlen") bei der Berechnung zugrunde zu legen gewesen. Danach steht der Lohn dem Arbeitnehmer als Urlaubsentgelt zu, den er verdient hätte, wenn er in der Urlaubszeit weitergearbeitet hätte.



Der Senat ist nicht in der Lage, eine eigene Sachentscheidung gemäß § 565 Abs. 3 ZPO zu treffen, da die vom Landesarbeitsgericht bisher getroffenen Feststellungen für eine Entscheidung nicht ausreichen. Es ist nämlich zunächst für die Vielzahl der dem Kläger gewährten Provisionen und Prämien im einzelnen festzustellen, ob diese Bestandteil des monatlich weiterzuzahlenden Gesamtgehalts sind. Erst danach können die Urlaubsentgeltansprüche berechnet werden. Das Landesarbeitsgericht hat von seinem Rechtsstandpunkt aus die zusätzlichen Vergütungen im einzelnen nicht aufgeschlüsselt, sondern ohne Rücksicht auf die besonderen Vergütungsvoraussetzungen und Fälligkeitstermine diese einheitlich behandelt und insgesamt nach § 11 Abs. 1 BUrlG zur Urlaubsentgeltberechnung herangezogen.

b) Die dem Gericht von dem Kläger vorgelegten Aufstellungen führen Provisionen und Prämien in einem Betrag auf. Während für Provisionen, die für vom Kläger getätigte Abschlüsse gezahlt werden, kein Zweifel bestehen kann, daß diese zu den während des Urlaubs weiter zu zahlenden Entgeltbestandteilen zählen (vgl. insoweit die Entscheidung des Fünften Senats vom 5. Juni 1985 - 5 AZR 459/83 -, zu I 1 b der Gründe m.w.N., zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen), ist dies bei Prämien zweifelhaft, vorausgesetzt, sie haben nicht entgegen ihrer Bezeichnung den Charakter von Zusatzprovisionen (z.B. Gewinnung neuer Systemkunden, Großabschlüsse über mehrere Systeme, bei lizenzierten Software-Produkten und bei Verkaufswettbewerben für den ersten Systemabschluß bei Unternehmen der "Top-Liste"). Zusätzliche Prämien, die - unabhängig von der auf einen bestimmten



Zeitabschnitt bezogenen und bei urlaubsbedingter Abwesenheit ausfallenden Arbeitsleistung - einmalig gewährt werden, vergütet keine laufende Arbeitsleistung, sondern sind auf Erfüllung oder vorzeitige Erfüllung des "Solls" eines Vertriebsrepräsentanten innerhalb einer bestimmten längeren Zeitspanne - zumeist des Geschäftsjahrs - bezogen. Ist, wie hier, wegen der Vereinbarung der tariflichen Urlaubsvorschriften vom Lohnausfallprinzip auszugehen, kann nur die aufgrund der laufenden Arbeitsleistung normalerweise im Urlaubszeitraum erwirtschaftete Vergütung die Grundlage der Urlaubsentgeltberechnung bilden. § 13 MTV zieht zur Urlaubsentgeltberechnung aus dem Grundentgelt - wozu auch Provisionen zählen - (vgl. § 7 Ziff. 8 MTV) - nur die monatlich regelmäßig wiederkehrenden Vergütungen heran. Gegen die damit verbundene Vernachlässigung einmaliger Vergütungen bei der Berechnung des Urlaubsentgelts bestehen keine rechtlichen Bedenken aus § 1 BUrlG (vgl. dazu Stahlhacke, GK BUrlG, 4. Aufl., § 11 Rz 4; Dersch/Neumann, BUrlG, 6. Aufl., § 11 Rz 6 m.w.N.).

c) Das Landesarbeitsgericht wird daher unter Beachtung der Bezugszeiträume und der Fälligkeitstermine der einzelnen zusätzlichen Vergütungen ergänzende Feststellungen zu den vom Kläger bezogenen Provisionen und Prämien zu treffen haben. Dabei sind die für den Zeitraum 1979 bis 1982 ggf. mitberücksichtigten Prämien für "vorzeitige Quotenerfüllung" (einschließlich "Revenue-Forcierung") und für "Quotenübererfüllung", bei der Urlaubsentgeltberechnung nicht zu berücksichtigen, und zwar unabhängig von dem 1981 anstelle des Beteiligungsplans in Kraft getretenen Prämienplan, weil sie den Merkmalen nach § 13 Nr. 1 MTV



nicht entsprechen.

Auch wenn der Kläger nicht tagtäglich provisionspflichtige Abschlüsse tätigt, vielmehr durch ständigen Kontakt zu den wenigen zu betreuenden Kunden längerfristig auf solche Abschlüsse hinarbeiten muß, so ändert dies nichts daran, daß urlaubsbedingter Arbeitsausfall zu einem Verdienstausschlag führen kann. Das tariflich vorgegebene Lohnausfallprinzip stellt allein darauf ab, was der Vertriebsrepräsentant nach den Regeln der Wahrscheinlichkeit ohne Urlaubsunterbrechung an Abschlüssen hätte erreichen können. Bei dieser Berechnung sind allerdings Abrechnungs- und Fälligkeitstermine, die sich aus § 87 c HGB, § 16 des Provisionsplans und Teil E des Beteiligungsplans ergeben, zu beachten, d.h. der urlaubsbedingte Verdienstausschlag ist u.U. erst nach Urlaubsende auszugleichen.

d) Die Festlegung der für die Zeitdauer des Urlaubs neben dem Fixum vom Kläger erarbeiteten Provisionen und Zusatzprovisionen kann Schwierigkeiten bereiten, da diese Bezüge - wie die vom Kläger überreichten Aufstellungen zeigen - von Monat zu Monat erheblich in der Höhe voneinander abweichen. Das Landesarbeitsgericht wird deshalb "unter Würdigung aller Umstände" nach § 287 Abs. 2 ZPO vorzugehen haben, soweit sich nicht mit Sicherheit feststellen läßt, welche provisionspflichtigen Geschäfte der Kläger in der Zeit seiner Urlaubsabwesenheit hätte abschließen können bzw. welche zeitlichen Verzögerungen bei den Abschlüssen urlaubsbedingt eingetreten sind. Greifbare Anhaltspunkte dazu hat der Kläger vorzutragen (BAG Urteil vom 14. Dezember 1962 - 1 AZR



188/61 - AP Nr. 1 zu § 287 ZPO; BGH Urteil vom 7. Juli 1970 - VI ZR 233/69 - NJW 1970, 1971; Zöllner/Stephan, ZPO, 14. Aufl., § 287 Rz 4), da § 287 ZPO die grundsätzliche Beweisführungslast des Klägers nur einschränkt bzw. erleichtert, aber nicht beseitigt. Sind die damit verbundenen Schwierigkeiten aufgrund der besonderen Tätigkeit des Klägers nicht zu überbrücken, wird das Landesarbeitsgericht nach Maßgabe der in der Vergangenheit erzielten Provisionen die Höhe der neben dem Fixum anfallenden regelmäßig wiederkehrenden Vergütungen schätzen müssen. Welche Zeitspannen dabei zum Vergleich herangezogen werden, ist Sache des Tatrichters, der auch die übrigen Voraussetzungen des § 287 ZPO vorab zu prüfen hat. Ob danach ggf. von einer Zeitspanne von 12 Monaten als geeignet ausgegangen werden kann, wie der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts in seiner Entscheidung vom 5. Juni 1985 (aaO) angenommen hat, ist gegenwärtig vom Senat nicht zu beurteilen.

II. Der Feststellungsantrag des Klägers war abzuweisen. Insoweit muß die erstinstanzliche Entscheidung wiederhergestellt werden. Der vom Kläger gestellte Feststellungsantrag entspricht nicht den nach § 256 ZPO geforderten Voraussetzungen. Damit muß unabhängig vom Inhalt der sachlichen Prüfung des Landesarbeitsgerichts das Feststellungsbegehren des Klägers als unzulässig abgewiesen werden. Der erkennende Senat tritt zur Begründung insoweit den Erwägungen des Fünften Senats des Bundesarbeitsgerichts in der Entscheidung vom 5. Juni 1985 (aaO) bei.

Zwar kann nach § 256 Abs. 2 ZPO das Feststellungsinteresse



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



des Klägers für eine Zwischenfeststellungsklage nach § 280 ZPO als gegeben unterstellt werden (Zöllner/Stephan, ZPO, 14. Aufl., § 256 Rz 7). Gegenstand der Feststellungsklage kann jedoch nur der Streit über ein Rechtsverhältnis i.S. von § 256 ZPO sein (BAG 18, 256, 272 = AP Nr. 3 zu § 13 AZO, zu IV der Gründe; BGHZ 22, 43, 48; 37, 331, 333; 68, 331 f.; BGH vom 3. März 1982 - VIII ZR 10/81 - NJW 1982, 1879). Der Feststellungsantrag des Klägers richtet sich hier hingegen darauf, über einzelne Elemente eines Rechtsverhältnisses (wie Ansprüche auf Urlaubsentgelt der Höhe nach zukünftig zu berechnen sind), gerichtlich entscheiden zu lassen. Daraus können weder andere Ansprüche erwachsen als diejenigen Zahlungsansprüche, die mit der Leistungsklage geltend gemacht werden, noch ist gewiß, nach welchen Voraussetzungen (Provisions- und Prämienplan) der Kläger künftig welche Art und Zahl von Abschlüssen tätigen wird. Die in diesem Zusammenhang von der Beklagten angezogene Entscheidung des Bundesgerichtshofs vom 15. Juni 1982 (- VI ZR 179/80 - NJW 1982, 2257) besagt nichts über die Zulässigkeit eines Feststellungsantrags, sondern setzt sich nur mit den Folgen der Rechtskraft eines Feststellungsurteils auseinander.

III. Das Landesarbeitsgericht wird seine Zinsentscheidung nochmals zu überprüfen haben, da der Kläger sich in seiner Klage auf den vorangegangenen Mahnbescheid bezieht (§§ 291, 288, 284 Abs. 1 Satz 2 BGB, 696 Abs. 3 ZPO).

Dr. Auffarth

Dr. Jobs

Dr. Leinemann

Linde

Rose



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

