

Bundesarbeitsgericht

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

§ 61 Abs 5 ArbGG, § 64 Abs 3 ArbGG, § 303 ZPO, § 304 ZPO, § 318 ZPO

- 1. Im arbeitsgerichtlichen Verfahren hat ein Grundurteil die Bedeutung eines Zwischenurteils iSv §303 ZPO.**
- 2. Ein Grundurteil kann in der Arbeitsgerichtbarkeit nicht selbstständig angefochten werden und demnach kann ein Grundurteil nicht ohne das Endurteil rechtskräftig werden.**
- 3. Ein Grundurteil braucht es in der Berufungsschrift nicht als das Urteil, gegen das die Berufung gerichtet wird, bezeichnet zu werden (§ 518 Abs. 2 Nr. 1 ZPO).**

BAG, Urteil vom 01.12.1975 Az. : 5 AZR 466/75

Tenor:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 9. Juli 1975 – 2 Sa 462/75 – aufgehoben.
2. Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Tatbestand:

1

Die seit Ende Oktober 1972 bei den Beklagten, den Inhabern einer Gaststätte, als Küchenhilfe beschäftigte Klägerin macht Ansprüche auf Verdienstausschlag für die Zeit vom 11. August 1973 bis 30. April 1974 geltend. In einem Vorprozeß hatte die Klägerin mit einer am 22. August 1973 beim Arbeitsgericht Siegen eingegangenen Klage beantragt, festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die fristlose Kündigung vom 11. August 1973 nicht aufgelöst sei. Diesem Antrag gab das Arbeitsgericht Siegen durch Urteil vom 19. Februar 1974 statt (Ca 381/73). Zugleich wurden Ansprüche der Klägerin auf Restlohn für Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Überstunden abgewiesen. Dieses Urteil ist rechtskräftig.

2

Die Klägerin hat im vorliegenden Verfahren behauptet, sie hätte in der fraglichen Zeit einen Bruttolohn von 9.424,92 DM erzielt. Darauf läßt sie sich das erhaltene Arbeitslosengeld von 1.859,- DM, die Arbeitslosenhilfe von 957,06 DM und 420,- DM Netto-Zwischenverdienst anrechnen. Weiteren Zwischenverdienst habe sie nicht erzielt. Die Klägerin hat den entsprechenden Zahlungsantrag gestellt.

3

Die Beklagten haben beantragt, die Klage abzuweisen. Sie haben geltend gemacht, daß die Parteien das Arbeitsverhältnis einvernehmlich beendet hätten. Am 13. August 1973 habe die Klägerin eine Ausgleichsquittung unterschrieben. Ihre Arbeitskraft habe die Klägerin erstmals mit Schreiben vom 4. April 1974 angeboten. Die Klägerin habe auch verschiedentlich in der Zwischenzeit gearbeitet, zumindest habe sie eine weitere Tätigkeit böswillig unterlassen. Ansprüche der Klägerin seien schließlich nach dem mit der Klägerin vereinbarten Manteltarifvertrag für das Gaststätten- und Hotelgewerbe verfallen.

4

Das Arbeitsgericht hat durch Grundurteil vom 11. Februar 1975 den Klageanspruch dem Grunde nach für gerechtfertigt erklärt. Auf eine weitere mündliche Verhandlung erließ es ein Schlußurteil am 8. April 1975, durch das die Beklagten antragsgemäß verurteilt wurden. Beide Urteile wurden den Beklagten am 11. Juni 1975 zugestellt. In der am 24. April 1975 beim Berufungsgericht eingegangenen Berufungsschrift heißt es, es werde "gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Siegen vom 8. April 1975 Berufung" eingelegt. Zugleich wird beantragt, "unter Aufhebung des Urteils erster Instanz die Klage abzuweisen". In der am 25. April 1975 beim Berufungsgericht eingegangenen Berufungsbegründung machen die Beklagten geltend, nicht sie sondern die Klägerin habe das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt.

5

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten gegen das Schlußurteil des Arbeitsgerichts Siegen zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgen die Beklagten ihren Antrag auf Abweisung der Klage weiter, während die Klägerin um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

6

Das Berufungsgericht hat angenommen, die von den Beklagten eingelegte Berufung habe sich nur gegen das Schlußurteil des Arbeitsgerichts Siegen vom 8. April 1975 gerichtet; das Grundurteil dieses Gerichts vom 11. Februar 1975 sei rechtskräftig geworden. Einwendungen zur Höhe der der Klägerin im Schlußurteil zugesprochenen Bruttovergütung hätten die Beklagten nicht erhoben.

7

Damit hat das Berufungsgericht die Bedeutung eines Grundurteils im arbeitsgerichtlichen Verfahren verkannt.

8

1. Im Zivilprozeß der ordentlichen Gerichtsbarkeit kann nach § 304 Abs. 1 ZPO das Gericht bei einem auf Geld oder andere vertretbare Sachen gerichteten Anspruch vorab über den Grund dieses Anspruches entscheiden. Eine solche Zwischenentscheidung ist sinnvoll, wenn die Entscheidung über Grund und Betrag der Forderung von verschiedenen Tatsachen und Rechtsfragen abhängt, der Rechtsstreit also durch eine positive Vorabentscheidung über den Grund vereinfacht werden kann (vgl. Thomas-Putzo, ZPO, 8. Aufl., § 304 Anm. 1). Dieses Grundurteil bewirkt, daß das erkennende Gericht an seine Entscheidung gebunden ist. Es darf sie nicht abändern oder aufheben und hat sie dem weiteren Verfahren zugrunde zu legen (§ 318 ZPO).

9

Darüberhinaus ist ein solches Grundurteil im Zivilprozeß der ordentlichen Gerichtsbarkeit selbständig anfechtbar (§ 304 Abs. 2 Halbs. 1 ZPO). Es kann als ein

dem Endurteil gleichgestelltes Urteil formelle und materielle Rechtskraft erlangen (§§ 705, 322 Abs. 1 ZPO). Darin unterscheidet sich in dieser Verfahrensart das Grundurteil – ebenso wie das in § 275 Abs. 2 ZPO geregelte besondere Zwischenurteil – von den übrigen Zwischenurteilen (§ 303 ZPO), gegen die kein Rechtsmittel gegeben ist und die nur zusammen mit dem Endurteil angefochten werden können. Diese Zwischenurteile unterliegen mit der Anfechtung des Endurteils als vorausgegangene Entscheidung ohne weiteres der Beurteilung des Berufungsgerichts bzw. des Revisionsgerichts (§§ 512, 548 ZPO).

10

2. Für das arbeitsgerichtliche Verfahren bestimmt § 61 Abs. 5 ArbGG abweichend von der Regelung der ZPO, das ein über den Grund des Anspruchs vorab entscheidendes Urteil des Arbeitsgerichts wegen der Rechtsmittel nicht als Endurteil anzusehen ist. Gegen ein solches Urteil ist eine Berufung nicht zulässig. Das gleiche gilt für ein Grundurteil des Berufungsgerichts, das mit der Revision nicht selbständig angefochten werden kann (§ 64 Abs. 3 i.V.m. § 61 Abs. 5 ArbGG).

11

Diese Bestimmungen des Arbeitsgerichtsgesetzes ändern für die den Zivilprozeß der ordentlichen Gerichtsbarkeit geltenden Verfahrensregelungen nur zum Teil ab. Sie schränken die Zulässigkeit eines Grundurteils an sich nicht ein, beschränken aber seine Wirkung und damit auch die rechtliche und praktische Bedeutung.

12

a) Der Erlaß eines Grundurteils ist auch im arbeitsgerichtlichen Verfahren möglich (BAG 3, 280 (287) = AP Nr. 1 zu § 1 TVG Friedenspflicht (a.E.); BAG 12, 174 (184) = AP Nr. 20 zu § 66 BetrVG 1952 (zu II a.E. der Gründe)). Auch die Bindungswirkung eines solchen Grundurteils nach § 318 ZPO wird durch die Sonderregelung in § 61 Abs. 5 ArbGG nicht berührt; das Arbeitsgericht ist an die einmal getroffene Entscheidung gebunden. Eine Abweichung ergibt sich nur daraus, daß das Grundurteil in der Arbeitsgerichtsbarkeit nicht selbständig angefochten werden kann. Ein Grundurteil in der Arbeitsgerichtsbarkeit ist deshalb weder der formellen noch der materiellen Rechtskraft fähig.

13

Mit diesen Wirkungen – Bindung nach § 318 ZPO aber keine selbständige Anfechtbarkeit – ist das Grundurteil im arbeitsgerichtlichen Verfahren als normales Zwischenurteil im Sinne von § 303 ZPO anzusehen. Als solches wird es auch in § 61 Abs. 5 ArbGG bezeichnet (Dersch-Volkmar, ArbGG, 6. Aufl, § 61 Rdnr. 107).

14

Die praktische Bedeutung eines Grundurteils wird damit für das arbeitsgerichtliche Verfahren eingeschränkt. Wie bei anderen Zwischenurteilen auch wird nur der Prozeßstoff vor dem erkennenden Gericht geordnet. Eine rechtskräftige Klärung der Frage, ob der Anspruch dem Grunde nach entsteht, kann nicht herbeigeführt werden. Das Arbeitsgericht oder das Berufungsgericht müssen vielmehr zur Höhe der Forderung entscheiden auch auf die Gefahr hin, daß das jeweilige Rechtsmittelgericht den Anspruch dem Grunde nach abweist.

15

b) Für den vorliegenden Rechtsstreit folgt daraus, daß das Grundurteil des Arbeitsgerichts Siegen entgegen der Ansicht des Berufungsgerichts nicht ohne das Endurteil rechtskräftig werden konnte. Weiter brauchte es in der Berufungsschrift nicht als das Urteil, gegen das die Berufung gerichtet wurde, bezeichnet zu werden (§ 518 Abs. 2 Nr. 1 ZPO). Gegen ein Urteil, das nicht selbständig angefochten werden

kann, kann sich auch keine Berufung richten. Die Beklagten konnten und durften ihre Berufung nur gegen das die erste Instanz abschließende Endurteil richten. Mit der Berufung gegen dieses Urteil unterlag auch das vorausgehende Grundurteil als Zwischenurteil der Beurteilung des Berufungsgerichts (§ 512 ZPO; BAG 6, 280 (283) = AP Nr. 17 zu § 64 ArbGG (zu I der Gründe)). Für das Grundurteil im arbeitsgerichtlichen Verfahren gilt somit das gleiche wie für jedes andere Zwischenurteil im Zivilprozeß der ordentlichen Gerichtsbarkeit auch.

16

3. Damit war in der Berufungsinstanz sowohl über den Grund des Anspruches als auch über die Höhe der geforderten Vergütung zu entscheiden. Das Berufungsgericht mußte nachprüfen, ob das Arbeitsgericht zu Recht den Eintritt des Annahmeverzuges angenommen hatte. An einer ordnungsgemäßen Berufungsbegründung (§ 519 Abs. 3 ZPO) fehlt es jedenfalls nicht. Entgegen der Ansicht des Berufungsgerichts hätten die Beklagten die Anfechtung der erstinstanzlichen Entscheidung auch nicht in der Weise beschränken können, daß sie den Grund des Anspruchs nicht mehr in Frage gestellt hätten. Falls überhaupt eine ordnungsgemäße Berufungsbegründung vorliegt, muß das Berufungsgericht die Rechtslage selbständig prüfen, hier z.B. Voraussetzungen und Eintritt des Annahmeverzuges.

17

Der Senat ist zu einer eigenen abschließenden Entscheidung dieser Fragen nicht in der Lage. Der Rechtsstreit muß daher an das Berufungsgericht zurückverwiesen werden.