

27. April 1960

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Fachpresse! ja
Für die Sammlung! ja

Gesetz: ZPO § 537

Leitsätze:

Verfolgt der Kläger in einem Streit um die ihm zustehende tarifliche Vergütungsgruppe mit einem Haupt- und Hilfsantrag trotz abweichender Formulierung der Anträge in Wirklichkeit dasselbe Klagebegehren und hat das Arbeitsgericht den Hauptantrag aus tarifrechtlichen Gründen abgewiesen, dem Hilfsantrag aber aus vertragsrechtlichen Gesichtspunkten stattgegeben, so hat das Berufungsgericht auf die Berufung des Beklagten den Anspruch des Klägers unter allen rechtlichen Gesichtspunkten zu prüfen.

Aktenzeichen: 4 AZR 353/58

Urteil des BAG vom 27. April 1960

LAG Frankfurt/Main



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



62

4 AZR 353/58

IV LA 29/58 Frankfurt/Main

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
27. April 1960

gez. Mißler,
angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

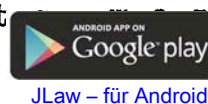
hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 27. April 1960 durch die Bundesrichter Dr. Pecher, Dr. Martel und Dr. Simons sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Hiltmann und Werner für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt/Main vom 24. Juni 1958 – IV LA 29/58 – aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger, der die Meisterprüfung im Elektro-Installationshandwerk abgelegt hat, ist seit dem Jahre 1925 beim Kraftwerk der Beklagten beschäftigt. Seit dem 1. April 1947 hat er die Stelle des Leiters der Abteilung Statistik inne. Er untersteht unmittelbar dem Leiter des Kraftwerkes.

Am 10. November 1947 schlossen die Parteien einen schriftlichen Dienstvertrag, in dem es u. a. heißt:

"Herr Karl K wird vom 1. 4. 1947 an bei den Stadtwerken - Kraftwerk - als technischer Angestellter beschäftigt.

Das Anstellungsverhältnis regelt sich nach den Bestimmungen der allgemeinen Tarifordnung für Angestellte im öffentlichen Dienst (ATO) sowie der Tarifordnung A für Angestellte im öffentlichen Dienst (TO.A) nebst den dazu ergangenen ergänzenden Regelungen. Künftige Änderungen dieser Bestimmungen oder an ihre Stelle tretende Vorschriften gelten vom Tage des Inkrafttretens der Änderung auch für das vorliegende Vertragsverhältnis.

1. Angestellte wird in die Vergütungsgruppe VI a TO.A eingereiht. ..."

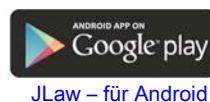
Seit 1950 wurde die vom Kläger bekleidete Stelle in den Stellenplänen der Beklagten als eine solche der VergGr. V a TO.A ausgewiesen.

Das Sachgebiet des Klägers umfaßt die Neuauaufstellung und Weiterführung aller vorkommenden Werte des Kraftwerkes (Strom, Gas, Kohle) in Tages-, Wochen-, Monats- und Jahresbüchern, die Auswertung und Darstellung der Werte in Kurven, Leistungsdauerlinien nach Anforderung sowie die Erstattung von Berichten statistischer Art für verschiedene Dienststellen und schließlich die monatliche und jährliche Aufstellung der Strombilanz sowie die Aufschließung des Stromverbrauchs nach Angaben des Hebedienstes.

Der Kläger ist der Auffassung, er sei bisher richtig als technischer Angestellter in die VergGr. VI a TO.A eingestuft gewesen und habe nunmehr nach dem Tarifvertrag



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



- 3 -

über die Eingruppierung von Meistern und technischen Angestellten vom 14. Juni 1956 (TV 56) seit dessen Inkrafttreten Anspruch auf die Vergütung nach der VergGr. V a TO.A. Er meint, auch ohne Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale dieser Gruppe könne er die Zahlung des Gehaltsunterschiedes zwischen beiden Vergütungsgruppen beanspruchen, weil sein Dienstvertrag die Beklagte verpflichtete, ihm eine Stelle nach der VergGr. VI a TO.A zu übertragen, die seit dem Inkrafttreten des TV 56 nach der VergGr. V a hätte bewertet werden müssen. Er hat im ersten Rechtszuge beantragt,

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet sei, ihn ab 1. 5. 1956 in die Vergütungsgruppe V a TO.A einzugruppieren,

hilfsweise, daß sie ihm ab 1. 5. 1956 den Unterschiedsbetrag zwischen den Vergütungsgruppen V a und VI a zu vergüten habe.

Die Beklagte hat Klagabweisung beantragt. Sie hat bestritten, daß der Kläger die Tätigkeit eines technischen Angestellten oder Meisters ausübe.

Das Arbeitsgericht hat dem Hilfsantrage des Klägers stattgegeben und die Klage im übrigen abgewiesen. Die Abweisung des Hauptantrages hat es damit begründet, daß der Kläger die tariflichen Tätigkeitsmerkmale der VergGr. V a nicht erfülle. Der Kläger habe jedoch durch den Dienstvertrag vom 10. November 1947 einen vertraglichen Anspruch auf Verschaffung eines Dienstpostens der VergGr. VI a erlangt. Dieser Anspruch sei auch später nicht weggefallen, da der Arbeitsvertrag nicht geändert worden sei. Es sei daher von der Rechtslage auszugehen, die bestanden hätte, wenn der Kläger am 30. April 1956 einen vertragsmäßigen Arbeitsplatz gehabt hätte. Dann wäre dieser Arbeitsplatz mit dem Inkrafttreten des TV 56 nach der VergGr. V a TO.A zu bewerten gewesen. Der Kläger habe daher von diesem Zeitpunkt an gegen die Beklagte den mit dem Hilfsantrage geltend gemachten Anspruch auf den Gehaltsunterschied zwischen



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



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

- 4 -

Auf die gegen dieses Urteil von der Beklagten eingelegte Berufung hat das Landesarbeitsgericht das erstinstanzliche Urteil aufgehoben, soweit es auf den Hilfsantrag des Klägers der Klage stattgegeben hat, und hat die Klage auch insoweit abgewiesen. Es ist der Auffassung, daß der tarifliche Anspruch des Klägers auf die Bezüge der VergGr. V a TO.A rechtskräftig abgewiesen sei, da der Kläger gegen die Abweisung seines im ersten Rechtszuge gestellten Hauptantrages kein Rechtsmittel eingelegt habe. Ein außertariflicher Anspruch des Klägers auf den Unterschied zwischen den Gehältern der Vergütungsgruppen VI a und V a TO.A, der nur auf positive Vertragsverletzung gestützt werden könne, sei nicht begründet, so daß der Kläger auch mit diesem in der Berufungsinstanz allein noch rechtshängigen Anspruch abzuweisen gewesen sei.

Mit der vom Berufungsgericht zugelassenen Revision beantragt der Kläger, das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufzuheben und die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts zurückzuweisen. Die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision führte zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an die Vorinstanz.

Mit Recht rügt die Revision, daß das Landesarbeitsgericht das Klagebegehren nur unter einzelvertraglichen Gesichtspunkten geprüft, sich einer Entscheidung über den tarifrechtlichen Anspruch aber enthalten hat, weil dieser Anspruch bereits rechtskräftig vom Arbeitsgericht abgewiesen worden sei.

Das Arbeitsgericht hat den Hauptantrag des Klägers nur tarifrechtlich betrachtet und abgewiesen; dem Hilfsan-



trag hat es stattgegeben, weil es einen entsprechenden arbeitsvertraglichen Anspruch bejaht hat. Berufung hat nur die Beklagte gegen ihre Verurteilung nach dem Hilfsantrage eingelegt, nicht aber der Kläger gegen die Abweisung seines Hauptantrages. Ob in einem solchen Falle ohne Rechtsmittel einlegung seitens des Klägers auch der abgewiesene Hauptanspruch der Berufungsinstanz anfällt, sofern es sich um eine echte Klagenhäufung im Eventualverhältnis handelt (vgl. hierzu einerseits Stein-Jonas-Schönke, Anm. I, 1 zu § 537 ZPO, Baumbach-Lauterbach, Anm. 1 C zu § 537 ZPO, Rosenberg, Zivilprozeßrecht, 8. Aufl., § 93 IV 1 d; andererseits Wieczorek, Anm. B IV c 6 zu § 260 ZPO, RG HRR 38 Nr. 1531), braucht hier nicht entschieden zu werden. Denn es handelt sich bei den vom Kläger im ersten Rechtszuge gestellten Anträgen nicht um eine Anspruchshäufung, sondern trotz des verschiedenen Wortlauts von Haupt- und Hilfsantrag um denselben prozessualen Anspruch.

Der Hauptantrag ging auf die Feststellung, daß die Beklagte verpflichtet sei, den Kläger ab 1. Mai 1956 in die VergGr. V a TO.A einzugruppieren. Damit ist nicht die Verpflichtung der Beklagten zur Abgabe einer rechtsgestaltenden Erklärung gemeint. Denn nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und der heute wohl einhelligen Meinung hat die Einreihungserklärung des Arbeitgebers für den tariflichen Anspruch des Angestellten auf die Vergütung nach der seiner Tätigkeit entsprechenden Vergütungsgruppe der TO.A keine konstitutive Bedeutung. Der Hauptantrag des Klägers kann daher sinngemäß nur dahin ausgelegt werden, daß der Kläger die Verpflichtung der Beklagten festgestellt wissen will, ihm ab 1. Mai 1956 die Vergütung nach der VergGr. V a TO.A zu gewähren. Dabei ist nicht diese Vergütung in vollem Umfange im Streit, sondern nur insoweit, als sie über die dem Kläger versprochene und laufend gewährte Vergütung nach der VergGr. VI a TO.A hinausgeht.

Den gleichen Streitgegenstand hat aber auch der



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



- 6 -

Hilfsantrag zum Inhalt, mit dem der Kläger die Feststellung begehrt, daß die Beklagte ihm ab 1. Mai 1956 den Unterschiedsbetrag zwischen den Vergütungsgruppen V a und VI a TO.A zu vergüten habe. Zum mindesten ist dieser prozessuale Anspruch in dem Hauptantrage enthalten.

Ob eine Klagenhäufung mit der Möglichkeit unterschiedlicher Entscheidungen vorliegt, wenn derselbe Antrag auf verschiedene Lebenssachverhalte gestützt wird, braucht nicht erörtert zu werden. Denn hier handelt es sich um einen einheitlichen Lebensvorgang, auf den der Kläger seine Rechtsbehauptung stützt: den Abschluß eines Arbeitsvertrages mit bestimmtem Inhalt, die Bindung der Vertragsparteien an die TO.A und den Tarifvertrag vom 14. Juni 1956 und die Zuweisung und Ausübung einer bestimmten Tätigkeit.

Über das gleiche Klagebegehren hat nun das Arbeitsgericht in der Formel seines Urteils zwei Entscheidungen ausgesprochen, die sich widersprechen, indem es einerseits es nämlich den Hauptantrag abgewiesen und dem Hilfsantrag stattgegeben hat. Dieses in sich widerspruchsvolle Erkenntnis ist aber mit Hilfe der Entscheidungsgründe der Auslegung fähig. Dabei ergibt sich, daß das Arbeitsgericht weder über zwei Ansprüche gesonderte Entscheidungen getroffen noch über die vom Kläger aus dem Gesamtsachverhalt hergeleitete Rechtsfolgebehauptung mehrfach, und zwar gegensätzlich, entschieden hat, sondern daß es bei sinngemäßer Auslegung einen prozessualen Anspruch aus dem einen rechtlichen Gesichtspunkt (Tarifvertrag) verneint, aus dem anderen (Einzelvereinbarung über Zuweisung eines bestimmten Dienstpostens) bejaht hat. Es hätte demgemäß in der Urteilsformel die Verpflichtung der Beklagten, dem Kläger die höhere Vergütung nach der VergGr. V a TO.A zu zahlen, aussprechen müssen und hätte die Verneinung der tarifrechtlichen Anspruchsbegründung nur in den Entscheidungsgründen, nicht aber in der Urteilsformel durch Abweisung der Klage "im übrigen" zum Ausdruck bringen dürfen. Das ist aber unschädlich, da sich der Sinngehalt des Urteils durch Auslegung eindeutig ergibt.

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



- 7 -

Demnach hätte das Berufungsgericht auf die Berufung der Beklagten über den mit der Klage erhobenen einheitlichen prozessualen Anspruch auf Grund des vorgetragenen Sachverhalts unter allen rechtlichen Gesichtspunkten befinden müssen, gleichgültig, ob der Kläger sich auf sie berufen hatte und ob sie im erstinstanzlichen Urteil behandelt waren (§ 537 ZPO). Der Einlegung eines Rechtsmittels seitens des Klägers gegen die Ablehnung des von ihm hervorgekehrten tarifrechtlichen Gesichtspunkts bedurfte es nicht. Dem Kläger war mit der Zuerkennung des Hilfsanspruchs alles zuerkannt worden, was er mit der Klage verlangt hatte. Eine Berufung des Klägers wäre daher unzulässig gewesen; denn der Kläger war nicht beschwert, da ihm nichts versagt worden war, was er beantragt hatte. Dem entspricht im übrigen auch die Kostenentscheidung des erstinstanzlichen Urteils, mit der die gesamten Kosten gemäß § 91 ZPO der Beklagten als unterlegenem Teil auferlegt worden sind.

Nun heißt es zwar im Tatbestand des Berufungsurteils bei der Wiedergabe des zweitinstanzlichen Sachvortrags des Klägers (Berufungsbeklagten), er wende sich jetzt nicht mehr dagegen, daß die von ihm ausgeübte Tätigkeit nicht die eines technischen Angestellten sei. Darin kann jedoch nicht die Erklärung gefunden werden, daß der Kläger die tarifrechtliche Anspruchsgrundlage nicht mehr der richterlichen Nachprüfung unterstellen wolle. Es kann daher unerörtert bleiben, ob eine derartige Erklärung der klagenden Partei für das Berufungsgericht bindend gewesen wäre.

Inwieweit der Anspruch des Klägers tarifrechtlich begründet ist, konnte der Senat nicht selbst entscheiden, da es an den hierfür erforderlichen tatsächlichen Feststellungen fehlt. Die Sache mußte daher an die Vorinstanz zurückverwiesen werden. Wenn der Kläger als Leiter der Abteilung Statistik nicht unter die technischen, sondern unter die Büroangestellten fällt, wird im übrigen auch zu prüfen sein, ob ihm etwa der Anspruch auf die Vergütung nach der VergGr. V b TO.A zuzuerkennen ist, die sich, abgesehen von der



- 8 -

geringeren Endgrundvergütung, mit der vom Kläger begehrten Vergütung nach der Gruppe V a deckt.

Über die Kosten des Revisionsverfahrens wird das Landesarbeitsgericht mit zu befinden haben.

gez. Dr. Pecher

Dr. Simons

Dr. Martel

Dr. Hiltmann

F. Werner



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)