

13. Jan. 1955

6

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

Gesetz: § 3 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 2 TO.A

Leitsätze:

Die Dienstordnungen sind, mindestens soweit auf sie in Tarifordnungen wegen einer weiteren Regelung ausdrücklich verwiesen wird, als eine Ergänzung dieser Tarifordnungen anzusehen. Sie sind daher mit dem Kontrollratsgesetz Nr. 56 nicht weggefallen.

Die Bestimmung Nr.4a des Reichs- und Preußischen Ministers des Innern für die Gemeinden (GDO) über die Ablegung von Prüfungen durch Angestellte der Gemeinden und Gemeindeverbände sind die erste Voraussetzung für die Einreihung in die in diesen Bestimmungen genannten Vergütungsgruppen der TO.A. Die Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale jener Vergütungsgruppen allein genügt nicht. Die Runderlasse des Reichsministers des Innern vom 1. September 1939 und 19. März 1941, durch die bestimmt worden war, daß die Stellen der fraglichen Vergütungsgruppen auch mit Bewerbern ohne die erforderliche Prüfung besetzt werden können, sind mit dem Wiedereintritt normaler Verhältnisse ohne weiteres außer Kraft getreten.

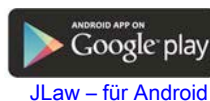
Aktenzeichen: 2 AZR 235/54

Urteil des BAG vom 13. Januar 1955

LAG Freiburg



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

2 AZR 235/54
I Sa 30/54 Baden

6

Verkündet
am 13. Januar 1955
gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 13. Januar 1955 unter Mitwirkung des Senatspräsidenten Dr. Müller sowie der Bundesrichter Dr. Berger und Dr. Simons und der Bundesarbeitsrichter Lutsch und Paulsen für Recht erkannt:

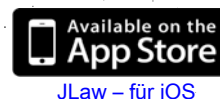
Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden in Freiburg vom 11. März 1954 - I Sa 30/54 - wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



T a t b e s t a n d

Der Kläger ist seit 1. Juni 1948 bei der Beklagten als Angestellter tätig. Nachdem er zunächst eine Vergütung nach der Gruppe IX der Tarifordnung A für Angestellte im öffentlichen Dienst (TO.A) erhalten hatte, ist er seit 1. April 1950 in die Gruppe VIII eingestuft. Die Beklagte lehnte einen Antrag des Klägers, ihm ein Gehalt nach der Gruppe VII zu zahlen, unter Hinweis auf einen Stadtratsbeschuß vom 12. Mai 1952 ab, nach dem für die Eingruppierung von Angestellten in die Gruppe VII TO.A die vorherige erfolgreiche Ablegung der ersten Verwaltungsprüfung gefordert wird. Der Kläger hat sich dieser Prüfung bisher nicht unterzogen.

Mit der Klage begehrt der Kläger die ihm nach seiner Meinung zustehende Vergütung nach der Gruppe VII TO.A.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage nicht stattgegeben.

Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Anspruch weiter.

Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Vorinstanzen sind zutreffend davon ausgegangen, daß die nach § 3 Abs. 2 TO.A erfolgende Einstufung eines Angestellten im öffentlichen Dienst grundsätzlich durch die Gerichte nachprüfbar ist (vgl. Urteil des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 23.9.1954 - BAG 1, 85). Ihre Entscheidung, daß der vom Kläger geltend gemachte Anspruch der Begründung entbehre, weil für eine Einstufung in die Gruppe VII TO.A die erfolgreiche Ablegung einer Verwaltungsprüfung erforderlich sei und die Beklagte auch hinsichtlich des Klägers den Grundsatz der Gleichbehandlung nicht verletzt habe, ist rechtlich nicht zu beanstanden.

Nach § 3 Abs. 2 TO.A kann die Ablegung von Prüfungen durch die Dienstordnung vorgeschrieben werden. Dementsprechend ist nach Nr.4a der gemeinsamen Dienstordnung des Reichs- und Preussischen Ministers des Innern für die Ge-



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

meinden (GDO) bestimmt worden, daß in die Vergütungsgruppen VII - IV TO.A Angestellte im Verwaltungs-, Kassen- oder Sparkassendienst in der Regel nur eingestellt werden oder aufrücken sollen, wenn sie sowohl den Anforderungen hinsichtlich der Tätigkeitsmerkmale für diese Vergütungsgruppen genügen als auch die für den Verwaltungszweig in Betracht kommende Prüfung erfolgreich abgelegt haben. Von dem Erfordernis der Prüfung kann mit Zustimmung des zuständigen Fachministers oder der von ihm ermächtigten Stelle abgesehen werden. Es ist ferner noch angeordnet, daß es der besonderen Zustimmung des Fachministers bei Angestellten, die gewisse Voraussetzungen erfüllen - die ihrerseits aber für den vorliegenden Fall aus der Betrachtung ausscheiden -, nicht bedarf.

Durch Artikel I des Kontrollratsgesetzes Nr. 56 ist zwar das Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben vom 23. März 1934 einschliesslich aller zusätzlichen und zu seiner Durchführung erlassenen Gesetze, Verordnungen, Bestimmungen und Erlasse aufgehoben, jedoch hinsichtlich der bestehenden Tarifordnungen in Artikel II vorgeschrieben worden, daß sie bis zu ihrer Aufhebung, Änderung oder anderweitigen Neufassung seitens der zuständigen Behörden weiterhin in Kraft bleiben. Da die Dienstordnungen, mindestens soweit auf sie in den Tarifordnungen wegen einer weiteren Regelung ausdrücklich verwiesen wird, als eine Ergänzung dieser Tarifordnungen anzusehen sind, müssen auch sie als weiter geltend angesehen werden. Der Sinn der vorgesehenen Aufrechterhaltung der Tarifordnungen ist der, daß bei ihren ins Einzelne gehenden Regelungen anderenfalls sehr leicht eine durch die Rechtsprechung nicht auszufüllende, schwerwiegende Lücke eintreten könnte; dies gilt in gleichem Masse auch für die sie ergänzenden Dienstordnungen und mithin auch für die GDO Nr.4a hinsichtlich der dort vorgeschriebenen Ablegung von Prüfungen. Die Fassung der GDO Nr.4a, daß Angestellte " in der Regel " nur eingestellt werden oder aufrücken "sollen", ist trotz ihres Wortlautes als eine Mussvorschrift aufzufassen, wie sich aus dem dann folgenden Satz eindeutig ergibt. Wenn nämlich von dem Erfordernis der Prüfung mit Zustimmung des Ministers abgesehen werden kann, so lässt dies nur den Schluß zu, daß sonst auf die Ablegung der Prüfung



durch eine Entscheidung der unmittelbar vorgesetzten Behörde nicht verzichtet werden darf. Hierfür spricht auch die weitere Regelung, daß nur in genau bestimmten Fällen - aus deren Kreis einer nach dem Ende des nationalsozialistischen Regimes keine Geltung mehr hat - von der besonderen Zustimmung des Ministers abgesehen werden kann.

Durch Runderlass des Reichsministers des Innern vom 1. September 1939 war bestimmt worden, daß zunächst für eine Übergangszeit, längstens jedoch bis zum 31. März 1941, im Hinblick auf die fortschreitende Verknappung der Arbeitskräfte und dem Umstand, daß Angestellte mit erfolgreich abgelegter Prüfung nicht in ausreichender Zahl zur Verfügung stünden, Stellen der Vergütungsgruppen VII - IV TO.A auch mit Bewerbern ohne die erforderliche Prüfung besetzt werden könnten. Später erklärte sich der Minister durch Erlass vom 19. März 1941 damit einverstanden, daß auch über den 31. März 1941 hinaus bis auf weiteres entsprechend verfahren werden könne (vgl. Reichsministerialblatt des Reichs- und Preussischen Ministers des Innern 1939 S. 1822 und 1941 S. 479). Diese Erlasse stellen es offensichtlich auf die besonderen Verhältnisse der Kriegszeit ab. Dies zeigt der Zeitpunkt ihres Ergehens und die Begründung, die dem ersten Erlass beigegeben ist; der zweite bringt lediglich eine weitere Ausdehnung der Geltungsdauer des ersten. Sie finden deshalb ohne weiteres ihr Ende mit dem Wiedereintritt normaler Verhältnisse. Ihr nicht zuletzt bei der Begründung des ersten Erlasses eindeutig deutlicher Zweck ergibt ihre Befristung, ohne daß sie hätte besonders ausgesprochen werden müssen. Dass im Jahre 1952, als durch den Stadtratsbeschluß der Beklagten vom 12. Mai 1952 für eine Einstufung in die Gruppe VII wieder als Voraussetzung die bestandene Verwaltungsprüfung verlangt wurde, normale Verhältnisse vorlagen, muß angenommen werden. Durch den Stadtratsbeschluß wurde deshalb auch nicht eine soziale Angelegenheit neu geregelt, sondern nur etwas bestätigt, was bereits durch die TO.A und GDO festgelegt war. Eine Mitbestimmung des Personalrats der Beklagten war deshalb nach §§ 29, 21 Abs. 1 Buchstabe d des Badischen Betriebsrätegesetzes vom 24. September 1948 (GVBl. 1948 S. 209) nicht erforderlich, denn es handelte sich bei dem Verlangen nach dem Bestehen einer Prüfung nicht um die Geltendmachung



einer der Beklagten als Arbeitgeberin gegebenen und dann nur zusammen mit dem Personalrat zu verwirklichenden Gestaltungsmöglichkeit einer sozialen Angelegenheit, sondern nur um die Feststellung, daß ansonsten bereits wirksam bestehende tarifliche Normen wieder anzuwenden sind.

Es kann im Gegensatz zur Meinung der Revision nicht angenommen werden, daß die Bestimmung der GDO Nr.4a nur eine verwaltungsmässige Anweisung an die Gemeindebehörden enthalte und es deshalb allein darauf ankomme, ob die Tätigkeitsmerkmale der einzelnen Vergütungsgruppen erfüllt seien. Aus der Fassung des § 3 Abs. 2 TO.A, daß die Angestellten zwar nach den festgelegten Tätigkeitsmerkmalen in die entsprechende Vergütungsgruppe einzureihen sind, aber durch die Dienstordnung die Ablegung von Prüfungen vorgeschrieben werden kann, ist zu schliessen, daß die von der Dienstordnung entsprechend dieser Bestimmung vorgeschriebene Prüfung als die erste Voraussetzung für die Einreihung in die in Betracht kommende Vergütungsgruppe gegeben sein muss (vgl. Ambrosius, Das Tarifrecht der Angestellten im öffentlichen Dienst, 4. Auflage, S. 152 ff). Die Prüfungen werden in einem Halbsatz genannt, der gleichgeordnet neben dem vorhergehenden Halbsatz steht, nach dem der Arbeitnehmer entsprechend den vorgesehenen Tätigkeitsmerkmalen einzureihen ist. Die Vorschriften der Dienstordnung über die Notwendigkeit der Prüfungen müssen dabei, da sie von der Tarifordnung selbst unmittelbar getragen werden und vor allem, weil sie dabei doch ihre Bestimmungen in einer von der Tarifordnung gebilligten Weise ergänzen, als normativ wirkend angesehen werden. Es genügt also nicht, daß der Angestellte die Tätigkeitsmerkmale der von ihm geforderten Vergütungsgruppe erfüllt, sondern er muss zuerst einmal die Prüfung bestanden haben. Ob von dem Erfordernis der Prüfung je nach der Besonderheit des Falles - etwa bei langjähriger Beschäftigung entsprechend den Tätigkeitsmerkmalen der geforderten Tarifgruppe - Ausnahmen zu machen sind, braucht hier unmittelbar nicht entschieden zu werden. Der 24 Jahre alte Kläger ist erst seit 1948 bei der Beklagten tätig und fordert selbst ab 1. Juni 1953 die Bezahlung nach der Vergütungsgruppe VII, nachdem ihm vorher ein Gehalt nach der Gruppe IX und dann ab 1. September 1950 nach der Gruppe VIII gezahlt worden ist. Mit Recht hat deshalb das Berufungsgericht ange-



nommen, daß von einer langjährigen Tätigkeit entsprechend den Tätigkeitsmerkmalen der Gruppe VII keine Rede sein kann.

Auch ein Verstoß der Beklagten gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung liegt nach den von den Vorinstanzen getroffenen Feststellungen nicht vor. Die Verhältnisse der vom Kläger angegebenen vier Angestellten, die von der Beklagten nach der Vergütungsgruppe VII bezahlt werden, ohne daß sie eine Prüfung abgelegt haben, sind ganz anders wie bei ihm und übrigens auch untereinander wieder verschieden gelagert. Wenn danach das Berufungsgericht ausführt, daß von dem Kläger durchaus noch die Ablegung einer Prüfung gefordert werden darf, so bestehen hiergegen vom Rechtsgrundsatz der Gleichbehandlung aus keine Bedenken. Das Berufungsgericht hat festgestellt, daß der Kläger ein verhältnismässig junger Angestellter ist, während die anderen Angestellten zum Teil wesentlich älter sind. Vor allem sind von diesen Angestellten zwei bereits im Jahre 1949 in die Gruppe VII TO.A eingestuft worden, wobei einer von ihnen auch eine langjährige Zugehörigkeit zur Verwaltung der Beklagten aufweist, während der dritte Angestellte auf jeden Fall ebenfalls ein langjähriger Bediensteter der Verwaltung der Beklagten und der vierte Spätheimkehrer ist. Es muss einem Arbeitgeber erlaubt sein, es auf die Verhältnisse des einzelnen Falles abstellen zu können und ihnen zur Geltung zu verhelfen, denn anderenfalls könnten Ungerechtigkeiten die Folge sein, die doch gerade mit der Forderung der Gleichbehandlung und der Fürsorgepflicht eines Arbeitgebers vermieden werden sollen.

Die Revision des Klägers musste danach als unbegründet zurückgewiesen werden.

gez.: Dr. Müller

Dr. Berger

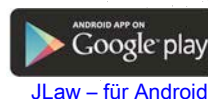
Dr. Simons

Lutsch

Paulsen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)