

13. Jan. 1955

5

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

Gesetz: § 3 Abs. 2 Satz 1 TO.A; Vergütungsgruppe VI a und
Vergütungsgruppe Va der Allgemeinen Vergütungsordnung zur TO.A.

Leitsätze:

Die erste Möglichkeit der Vergütungsgruppe VIa TO.A enthält
keine Ermessensvorstellungen, sondern ausschliesslich justiziable
Begriffe.

Das gleiche gilt von den drei Möglichkeiten des ersten
Falles der Vergütungsgruppe V a TO.A. Dahingestellt bleibt ledig-
lich, ob das beispielhaft genannte Merkmal "künstlerische Be-
gabung" Ermessensvorstellungen enthält.

Die erste Möglichkeit des ersten Falles der Vergütungsgruppe
Va TO.A hebt sich von der Vergütungsgruppe VI a TO.A nicht durch
Mengen-, sondern durch Güteleistungen heraus. Ebenso stellt die
dritte Möglichkeit des ersten Falles der Vergütungsgruppe V a
TO.A auf Güteleistungen ab, die im übrigen naturgemäss diejenigen
der Vergütungsgruppe VI a TO.A übersteigen müssen.

Aktenzeichen: 2 AZR 27/54

Urteil des BAG v. 13. Januar 1955 LAG Kiel

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Im Namen des Volkes!

2 AZR 27/54
2 Sa 272/53 LAG Kiel

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

Urteil

In Sachen

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

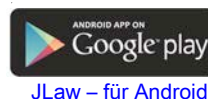
Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil der II. Kammer des Landesarbeitsgerichts Kiel vom 25. November 1953
- 2 Sa 272/53 - aufgehoben. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand.

Der Kläger hat im Juli 1941 eine Prüfung als Ingenieur abgelegt. Mit Ausnahme seiner etwa vom September 1941 bis August 1945 dauernden Kriegsdienstzeit war er stets als Tiefbauingenieur beschäftigt.

Vom 15. August 1946 bis 28. Februar 1953 war er bei dem beklagten Landkreis als Bauingenieur angestellt und wurde nach der Vergütungsgruppe VIa TO.A besoldet.

Er behauptet, die Tätigkeitsmerkmale der Gruppe Va TO.A zu erfüllen, und verlangt von dem beklagten Kreis einen Teil von 700.-DM des ihm seit dem 1. Januar 1951 nach seiner Auffassung zustehenden Unterschiedsbetrages.

Das Landesarbeitsgericht hat ihm diesen Betrag zugesprochen.

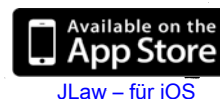
Mit der Revision verlangt der beklagte Landkreis Klagabweisung, hilfsweise Zurückverweisung.

Entscheidungsgründe.

- 1) Wie der Senat in seiner Entscheidung vom 23. September 1954 (BAG 1,85) ausgeführt hat, hat das Gericht die Aufgabe zu prüfen, ob der Behördenangestellte nach der richtigen Gruppe der Allgemeinen Vergütungsordnung zur TO.A besoldet wird. Nur insoweit als die Tätigkeitsmerkmale einer bestimmten Vergütungsgruppe wenigstens teilweise Ermessensvorstellungen und nicht ausschliesslich Rechtsbegriffe, wenn auch unbestimmte, enthalten, sind der Nachprüfung Schranken gesetzt, da die entsprechende Ausübung des Ermessens dann nach § 3 Abs. 2 Satz 2 und 3 TO.A Sache des Dienstberechtigten ist.
- 2) Die Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppe Va TO.A, die der Kläger für sich in Anspruch nimmt, enthalten auch nicht teilweise Ermessensvorstellungen, sondern ausschliesslich justiziable Begriffe. Die Vergütungsgruppe Va baut wenigstens in ihrer ersten Möglichkeit auf der Vergütungsgruppe VIa auf; VIa verlangt aber bereits



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



- 3 -

ausser der regelmässig schon für die Einreihung nach der Gruppe VII erforderlichen technischen Ausbildung, die durch den erfolgreichen Besuch einer Fachschule nachgewiesen wird, deren Abschlusszeugnisse zum Eintritt in die Laufbahn des gehobenen technischen Dienstes berechtigen, zuzüglich noch eine "Bewährung in mehrjähriger Berufstätigkeit" (Gruppe VIa). Dabei wird diese Bewährung nach ganz besonderen, in einer eingeklammerten Erläuterung bezeichneten, Tätigkeitsmerkmalen bemessen; von diesen Tätigkeitsmerkmalen mögen einzelne, wie die Befähigung zur "vollwertigen Dienstleistung", nicht immer leicht festzustellen sein; ihre Feststellung ist aber bei Beachtung des Berufsbildes immerhin nicht ausgeschlossen und es ist nicht einzusehen, dass sie Bewertungen enthalten, die nur der Dienstberechtigte nach seinem Ermessen vornehmen könnte. Schon die Gruppe VIa enthält also keine Ermessensvorstellungen.

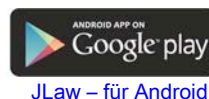
Die Gruppe Va erfordert in ihrer ersten Möglichkeit ihres ersten Falles besondere Leistungen, durch die sich der Angestellte der Gruppe Va von der Gruppe VI a heraushebt. Die zweite Möglichkeit liegt hier schon deshalb nicht vor, weil der Kläger eine Hochschule und eine Kunstakademie nicht besucht hat. Hier nimmt der Kläger aber noch die dritte Möglichkeit in Anspruch, nämlich dass der Angestellte zwar keine technische Hochschule oder Kunstakademie besucht hat, wohl aber gleichwertige Arbeit leistet. Die "besonderen Leistungen" und die "gleichwertige Tätigkeit" erläutert die Vergütungsordnung beispielhaft in einer besonderen Klammer. Ob das dort angegebene Merkmal "künstlerische Begabung" eine Ermessensvorstellung enthält, braucht nicht entschieden zu werden. Die hier in Frage kommenden Merkmale, nämlich "besondere Fachkenntnisse", "besondere praktische Erfahrung", "schwierige Bauten" sind zwar sehr allgemein; auch dass der Angestellte nach Gruppe Va sich aus der Gruppe VIa - durch seine "besonderen Leistungen" - heraus-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 4 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

hebt, ist wenig bestimmt. Gleichwohl ist nicht einzusehen, dass die Tarifordnung hier verschiedene Möglichkeiten zur Wahl und diese Wahl in das Ermessen des Dienstberechtigten hat stellen wollen; vielmehr ist offenbar auch hier nur eine ganz bestimmte Entscheidung die richtige.

Es wäre unverständlich, wenn nur die zweite Möglichkeit des ersten Falles der Gruppe Va mit ihren ausschliesslich auf äussere Umstände (erfolgreicher Besuch einer Fachschule, deren Abschlusszeugnisse zum Eintritt in die Laufbahn des gehobenen technischen Dienstes berechtigen und viersemestriger Besuch einer technischen Hochschule oder Kunstakademie) abstellenden Merkmalen eine sich ausschliesslich nach justiziablen Begriffen richtende Eingruppierung ermöglichte, während die Eingruppierung nach den beiden anderen Möglichkeiten entscheidend vom Ermessen des Dienstherrn abhängen sollte. Eine Entscheidung allein ist übrigens auch nur möglich bei den sonst im bürgerlichen Recht vorkommenden Generalklauseln wie "Treu und Glauben", "wichtiger Grund", "Verkehrssitte", "Ausbeuten", "Leichtsinn", "Notlage", "Unerfahrenheit", "guten Sitten", "ehrerloser Lebenswandel".

3) Es bleibt also zu prüfen, ob der Kläger die Tätigkeitsmerkmale der Gruppe Va erfüllt. Ob der Kläger die Prüfung vom Juli 1941 an einer Fachschule abgelegt hat, deren Abschlusszeugnisse zum Eintritt in die Laufbahn des gehobenen technischen Dienstes berechtigen (Bemerkung 2 zu allen Vergütungsgruppen), stellt das Landesarbeitsgericht nicht ausdrücklich fest; anscheinend bestand hierüber aber zwischen den Parteien kein Streit.

Im übrigen stellt das Landesarbeitsgericht fest, dass der Kläger ein überdurchschnittlich grosses Arbeitspensum ohne Beeinträchtigung der Arbeitsqualität geleistet habe; ob der Kläger sich durch die Güte seiner Leistungen aus der Gruppe VIA herausgehoben hat, lässt es dahingestellt.

Diese Reststellungen vermögen jedoch nicht, wie das



- 5 -

Landesarbeitsgericht meint, die Einreihung des Klägers in die Gruppe Va zu rechtfertigen. Das als erste Möglichkeit für die Eingruppierung nach Va aufgestellte Erfordernis, dass der Angestellte sich durch besondere Leistungen aus der Gruppe VIa herausheben soll, kann nur besagen, dass er schwierigere und nicht etwa der Menge nach umfangreichere Leistungen vollbringen muss als der in die Gruppe VIa einzureihende. Denn schon die Gruppe VIa ist nicht durch eine Arbeitsmenge, sondern nur durch eine Arbeitsgüte gekennzeichnet. Eine Heraushebung ist also eben auch nur wieder durch eine Arbeitsgüte möglich. Die eingeklammerten Erläuterungen der Gruppe VIa führen einfachere Arbeiten als die beispielhaft angeführten eingeklammerten Erläuterungen der Gruppe Va auf; auch das deutet darauf hin, dass der Unterschied zwischen den beiden Gruppen in der Arbeitsgüte und nicht in der Arbeitsmenge zu erblicken ist.

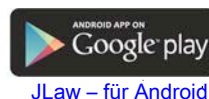
Nichts anderes kann aber gelten, soweit der Kläger seine Eingruppierung in die Gruppe Va auf die dritte in den Tätigkeitsmerkmalen aufgeführte Möglichkeit ihres ersten Falles stützt. Als "gleichwertige Kraft mit entsprechender Tätigkeit" bezeichnet die TO.A diejenigen Angestellten, die als Aussenseiter ohne die vorgeschriebenen Prüfungen oder die sonstige schulmässige Ausbildung befähigt sind, eine bestimmte Tätigkeit auszuüben. Die Vorbildung, die die erste in den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppe Va aufgeführte Möglichkeit verlangt, nämlich die technische Ausbildung nach der Nr. 2 der Bemerkung zu allen Vergütungsgruppen, besitzt der Kläger anscheinend.

Wohl aber besitzt er nicht die in der zweiten Möglichkeit verlangte weitere Voraussetzung, nämlich den viersemestrigen Besuch einer technischen Hochschule oder Kunstakademie. Gerade diese besondere Ausbildung kann aber immer nur auf eine höhere Güteleistung, nicht auf eine höhere Mengenleistung abzielen. Ihr entsprechen daher auch keine Mengenleistungen, sondern nur Güteleistungen, die naturgemäss die in der niedrigeren

- 6 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

Vergütungsgruppe VIa verlangen übersteigen müssen.

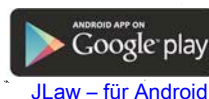
4) Hiernach können die tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts das angefochtene Urteil nicht tragen. Die endgültige Entscheidung des Rechtsstreits hängt vielmehr von der Klärung der vom Landesarbeitsgericht offengelassenen Frage ab, ob der Kläger sich durch die Qualität seiner Leistungen aus der Gruppe VIa herausgehoben hat. Diese Frage liegt aber auf tatsächlichem Gebiet und kann daher nur von dem Landesarbeitsgericht beantwortet werden, an das die Sache somit zurückzuverweisen ist.

gez.: Dr. Müller Dr. Berger Dr. Simons
Lutsch Paulsen

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)