

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

Gesetz: § 256 ZPO; Tarifordnung für Angestellte im öffentlichen Dienst (TO.A), § 3, Anlage 1, Vergütungsgruppe VI b (Werk- und Maschinenmeister an besonders wichtigen Dienststätten), § 242 BGB

Leitsätze:

- 1.) Die Klage des im öffentlichen Dienst stehenden Arbeitnehmers auf Feststellung der zutreffenden Eingruppierung nach der TO.A ist gem. § 256 ZPO zulässig.
- 2.) Die Bestimmung des § 3 Abs. 2 Satz 2 TO.A ist dahin auszulegen, dass die Vergütung des Arbeitnehmers im öffentlichen Dienst nach seiner Leistung bemessen werden muss. Wenn nach dieser Bestimmung die Einreihung in eine Vergütungsgruppe bei Arbeitsstreitigkeiten, wird nicht eine Vertragsänderung vorgenommen, bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses massgebend sein soll, so kann dies nur dahin gedeutet werden, dass damit die richtige und zutreffend vorgenommene Eingruppierung gemeint ist. Die Richtigkeit der Eingruppierung dagegen, die sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der TO.A zu richten hat, ist gerichtlich nachprüfbar.
- 3.) Bei der Natur des Anspruchs auf die zutreffende Eingruppierung bestehen gegen die Rückwirkung der Feststellung einer richtigen Eingruppierung keine Bedenken.
- 4.) Bei einer Einreihung der "Werk - und Maschinenmeister an besonders wichtigen Dienststätten" in die Vergütungsgruppe VI b kommt es nicht auf die Merkmale "gründliche Fachkenntnisse" oder "gründliche vielseitige Fachkenntnisse" sowie "selbständige Leistungen" an. Diese Merkmale spielen nur eine Rolle bei den Angestellten in Büro - und ähnlichen Verwaltungsdiensten. Ausschlaggebend ist die Bestimmung, dass es sich um einen Werk - oder Maschinenmeister "an besonders wichtigen Dienststätten" handeln muss. Hierbei kommt es sowohl auf die besondere Bedeutung der Dienststätte als auch auf die Funktion innerhalb dieser Dienststätte an. Die Aufzählung bestimmter Bediensteter (Werkstättenvorsteher, Oberwerkmeister, Maschinenbetriebsleiter, Obermaschinenmeister) ist nur beispielhaft.
- 5.) Zur Begründung der Einrede der Arglist oder der unzulässigen Rechtsausübung gegenüber Ansprüchen aus einer Tarifordnung reicht das Vorbringen nicht aus, dass der Arbeitnehmer sich längere Zeit mit einem untertariflichen Lohn zufrieden gegeben und keine höheren Ansprüche geltend gemacht habe. Da der Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses regelmäßig unter einem gewissen Druck steht, kann der Arbeitgeber nicht darauf vertrauen, dass Nachforderungen unterbleiben.

Aktenzeichen: 2 AZR 31/53

Urteils des BAG, vom 23. September 1954

IAG, Kiel



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

2 AZR 31/53

Verkündet
am 23. September 1954
gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 23. September 1954 unter Mitwirkung des Senatspräsidenten Dr. Müller sowie der Bundesrichter Dr. Berger und Dr. Simons und der Bundesarbeitsrichter Paul Bresch und Hans Bernard für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Kiel vom 14. Oktober 1953 - Az.: 2 Sa 245/53 - wird als unbegründet zurückgewiesen.

Die Kosten der Revision trägt die Beklagte.

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



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



- 2 -

T a t b e s t a n d

Der Kläger ist in dem Gaswerk der Beklagten und zwar seit dem 1. Juni 1950 als Schichtmeister beschäftigt. Er erhielt ab diesem Zeitpunkt ein Gehalt nach der Vergütungsgruppe VII der Tarifordnung für Angestellte im öffentlichen Dienst (TO.A).

Der Kläger ist in der Gaserzeugung der Beklagten tätig. Sie untersteht einem Werkleiter und gliedert sich in drei Abteilungen mit je einem besonderen Leiter, nämlich in

Gaserzeugung,
Nebenbetriebe und
Unterhaltung.

Der Kläger ist als Schichtmeister in regelmässiger Wechselschicht eingesetzt. Sein Arbeitsgebiet umfasst die Beaufsichtigung des Gas - und Kokserzeugungsbetriebes, des Apparatehauses mit Gasvor- und Nachkühlern, Gassaugern, Teer = scheidern und Ammoniakwaschern, der Schwefelreinigung, des Uhrenhauses, der Gashochdruckanlage und der Gasbehälter auf Wik I und II sowie der Betreuung und Ueberwachung der Generatorenanlage mit den dazugehörigen Gebläsen und Maschinen, ferner die Betreuung und Ueberwachung der Wassergasanlage des im Werk installierten Gas - und Wasserrohrnetzes und der Abhitzeekesselanlage.

Die Tätigkeit des Schichtmeisters setzt die Kenntnis der Funktionen aller Anlageteile des Gaswerkes voraus. Er muss in der Lage sein, auf Anordnung einwandfrei An-, Um- und Abstellungen durchzuführen. Betriebsstörungen, die grössere Massnahmen erfordern, sind dem Abteilungsleiter oder seinem Vertreter mitzuteilen. Der Schichtmeister muss bei Betriebsstörungen jedoch die Ursache schnell erkennen und in der Lage sein, vorläufige Massnahmen schnell zu ergreifen. In der Zeit von 15.30 Uhr bis 6.00 Uhr morgens haben die Schichtmeister auch für den ordnungsmässigen Ablauf der Arbeiten des Platz - und Ofenbetriebes zu sorgen. Dem Schicht-

- 3 -



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

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

- 3 -

meister unterstehen 20 bis 30 Arbeiter, darunter sieben Maschinisten, ein Schlosser und ein Elektriker.

Der Kläger begehrt eine für die Zeit ab 1. Oktober 1952 zu treffende Feststellung, dass ihm bei seinen Tätigkeitsmerkmalen die Vergütungsgruppe TO.A VI b zustehe, wogegen die Beklagte dies verneint.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr unter entsprechender Abänderung des erstinstanzlichen Urteils stattgegeben.

Mit der Revision begehrt die Beklagte, das angefochtene Urteil aufzuheben und die Klage abzuweisen, hilfsweise die Sache zur anderweitigen Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückzuverweisen.

Der Kläger beantragt die Zurückweisung der Revision.

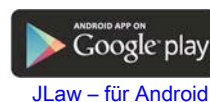
Entscheidungsgründe.

1. Das Berufungsgericht hat mit Recht die Feststellungsklage nach § 256 ZPO als zulässig angesehen. Ein Interesse des Klägers an der alsbaldigen Feststellung der nach seiner Auffassung zutreffenden Eingruppierung nach der Vergütungsgruppe VI b TO.A kann bei dem gegensätzlichen Standpunkt der Beklagten nicht bezweifelt werden. Mit einer Feststellung zur Eingruppierung wird das Rechtsverhältnis der Parteien schlechthin bereinigt, der Kläger darf gegenüber seinem Feststellungsbegehren also nicht auf eine weniger weitreichende Leistungsklage verwiesen werden. Der Vergütungsanspruch des Klägers wird ein für allemal festgestellt; sodann klärt die Feststellung der Vergütungsgruppe gleichzeitig einen ganzen Komplex von weiteren für den Arbeitnehmer rechtlich bedeutsamen Fragen, wie z.B. die Höhe der Sozialabgaben udgl. (vgl. Borrmann, RdA 51, 253). Die Parteien streiten sachlich auch nur um die Grundlage von Leistungsansprüchen des Klägers. Da es sich bei der Beklagten um eine Körperschaft des öffent-

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

lichen Rechts handelt, ist im übrigen die Erwartung berechtigt, dass sie bei einer dem Begehren des Klägers entsprechenden rechtskräftigen Feststellung ohne weiteres leistet (vgl. Stein-Jonas, ZPO, 18. Auflage, § 256 Anm. III 5 b).

2. Die Rüge der Revision, das Berufungsgericht habe die Eingruppierung des Klägers nach der materiellrechtlichen Vorschrift des § 3 Abs. 2 TO.A überhaupt nicht nachprüfen dürfen, geht fehl.

Der Rechtsweg für die vermögensrechtlichen Ansprüche von Angestellten aus ihrem Dienstverhältnis ist gewährleistet. Das muss auch gelten, wenn staatliche oder Angestellte sonstiger öffentlich-rechtlicher Körperschaften in Rede stehen. Ihre Dienstverhältnisse sind, wie anerkannt ist, selbst dann bürgerlichrechtlicher Art, wenn sie öffentlichrechtliche Funktionen auszuüben haben oder ihre Rechtsbeziehungen inhaltlich dem Beamtenrecht mehr oder weniger angeglichen sind; es handelt sich dem Wesen dieser Beziehungen nach um Arbeitsverhältnisse (vgl. Reichsgerichtsrätekommentar zum BGB, 10. Aufl. § 611, Vorbemerkung V 1). Der Streit über die Bezüge, die den Bediensteten des öffentlichen Dienstes zustehen, ist daher eine bürgerliche Rechtsstreitigkeit, für deren Entscheidung die Gerichte für Arbeitssachen zuständig sind (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 ArbGG).

Nach § 3 Abs. 1 TO.A werden die Vergütungen der Angestellten im öffentlichen Dienst ausser nach dem dienstlichen Wohnsitz, dem Lebensalter und dem Familienstand nach dem Werte ihrer Leistung bemessen. Die Entlohnung errechnet sich nach § 3 Abs. 2 Satz 1 TO.A nach der Einreihung in eine der nach der Anlage 1 zur TO.A nach Tätigkeitsmerkmalen bestimmten Vergütungsgruppen. Jeder Angestellte ist von dem Fachminister oder der von ihm hierzu ermächtigten Stelle nach seiner überwiegenden Tätigkeit entsprechend den für ihn zutreffenden Tätigkeitsmerkmalen einzugruppieren.

Das Reichsarbeitsgericht hat in ständiger Rechtsprechung grundsätzlich verneint, dass die Eingruppierung eines Ange-



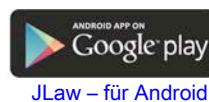
- 5 -

stellten im öffentlichen Dienst durch die Gerichte nachprüfbar sei (RAG ARS 39, 419, 425, 429). Es vertrat die Ansicht, die Bestimmung des § 3 Abs. 2 Satz 2 TO.A, nach der die Einreihung bei Arbeitsstreitigkeiten bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses massgebend sei, wenn nicht eine Vertragsänderung vorgenommen wird, schliesse eine Nachprüfung der vom öffentlichen Arbeitgeber vorgenommenen Eingruppierung durch die Arbeitsgerichte aus. Damit sei aber der Rechtsweg nicht unzulässig ausgeschlossen worden. Die Vorschrift ordne lediglich an, dass die Arbeitsgerichte bei der Entscheidung über Gehaltsansprüche in der Vorfrage der Gruppenzugehörigkeit an die vorgenommene Einreihung gebunden blieben. Die "neuere" Rechtsentwicklung habe, wie das Reichsarbeitsgericht im Jahre 1940 meinte, zu einer stärkeren Berücksichtigung der öffentlichen Belange geführt. Der Ausschluss der Nachprüfung entspreche auch einem praktischen Bedürfnis, denn die Eingruppierung sei bei grossen öffentlichen Verwaltungen durch die Vielgestaltigkeit der dort ausgeübten Tätigkeiten sehr erschwert. Sie erfordere eine eingehende Kenntnis des Aufbaues und der Gliederungen der Verwaltung und eine Vertrautheit mit den dem einzelnen Angestellten in dem gesamten Verwaltungsbetrieb obliegenden Aufgaben und Verpflichtungen, die ein Aussenstehender wie der Richter sich nur mit grösster Mühe und dann auch kaum stets mit unbedingter Zuverlässigkeit verschaffen könne. Ausserdem gewährleisteten die die Eingruppierung vornehmenden Vertreter der Behörden kraft ihrer Beamtenstellung die erforderliche Unparteilichkeit. Es handele sich bei einer derartigen Auslegung der Tarifordnung nicht um eine Beseitigung des in ihr vorgesehenen Leistungsgrundsatzes, sondern vielmehr um die Art seiner Durchführung, die durch die Besonderheiten des öffentlichen Dienstes veranlasst werde. Nur dann, wenn der öffentliche Arbeitgeber bei der Eingruppierung, sei es unter dem Gesichtspunkt der schuldhaften Verletzung der Fürsorgepflicht, sei es unter dem der unerlaubten Handlung, eine offensichtlich unrichtige Einreihung in eine Vergütungsgruppe vorgenommen habe, könne

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

dem Angestellten ein Schadensersatzanspruch zustehen.

Mit Recht wird gegenüber dieser Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts geltend gemacht, dass eine Bindung der Gerichte an die vom öffentlichen Dienstherrn vorgenommene Eingruppierung den in § 3 Abs. 1 TO.A bestimmten Grundsatz ausschliesst, nach dem der Lohn nach der Leistung zu bemessen ist. Dieser Grundsatz des § 3 Abs. 1 TO.A muss seinem innersten Gehalte nach als der für die Vergütung vor allem bedeutsame Gesichtspunkt angesprochen werden. Bei zu niedriger Einstufung würde aber kein Leistungslohn, sondern zwingend auch für die Zukunft nur der niedrigere Einstufungslohn gezahlt (vgl. Neumann-Duesberg, Anm. zu AP 50 Nr. 253).

Eine Nachprüfung der Eingruppierung durch die Gerichte dürfte allerdings zum mindesten nicht ohne weiteres mit den Tarifrechtsgrundsätzen der Unabdingbarkeit und der Unverzichtbarkeit der tariflichen Rechte eines Arbeitnehmers begründet werden können. Es erscheint nicht von vornherein ausgeschlossen, dass auf jeden Fall in einem gewissen Umfange auch nach Tarifrecht Leistungen gemäss dem Ermessen einer der tarifunterworfenen Parteien bestimmt werden können.

Diese Frage kann aber ebenso wie die Frage, ob die Grundsätze der Unabdingbarkeit und Unverzichtbarkeit im Falle einer Tarifordnung bedeutsam werden, für den vorliegenden Fall dahingestellt bleiben. Bereits aus anderen Erwägungen müssen die Eingruppierungen im Bereich der TO.A nachgeprüft werden können.

Die Gruppenzugehörigkeit ist die massgebende Grundlage für die dem Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes zustehende Gegenleistung des Dienstherrn, die ihrerseits eben auf die Leistung des Arbeitnehmers für den Dienstherrn abstellt. Die Tätigkeitsmerkmale sind Begriffe, die an die Verrichtung des Bediensteten, wie sie ihm aufgegeben sind, angelegt werden, um auf diese Weise eine bestimmte Wertung seiner Tätigkeit selbst zu erhalten. Die einzelnen Vergütungsgruppen sind je-

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

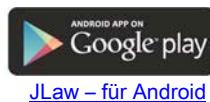
weils von einander abgegrenzt. Sie sind daher nach dem mit dieser Differenzierung gegebenen System als solche geeignet, der vorgesehenen Einreihung zu dienen; anderenfalls wäre die Unterscheidung der einzelnen Gruppen nicht verständlich. Damit sind die von der TO.A mit den Tätigkeitsmerkmalen näher umschriebenen Leistungen des Bediensteten in die unmittelbare Beziehung zur Gegenleistung des öffentlichen Dienstherrn gebracht, die ihrerseits ebenfalls auf dem Wege über die Tätigkeitsmerkmale angegeben ist. Der Leistung des Arbeitnehmers steht eine deren näheren Inhalt genau entsprechende Gegenleistung des Arbeitgebers gegenüber, und die TO.A selbst ist es, die diese Verbindung herstellt. Jede andere Auffassung würde dem Sinn nicht gerecht, der mit der eingehenden Gliederung der Vergütungsgruppen gegeben ist.

Der Eingruppierung des Angestellten in eine der verschiedenen Vergütungsgruppen der TO.A kommt daher keine konstitutive Bedeutung zu, sondern es handelt sich bei ihr um die deklaratorische Feststellung seiner Zugehörigkeit zu einer derartigen Gruppe und insbesondere der Höhe seines Entgelts, wobei die Rechtsnatur des Eingruppierungsaktes hier nicht weiter zu untersuchen ist. Dass nach § 3 Abs. 2 Satz 1 erster Halbsatz TO.A die Einreihung vorgenommen werden muss, spricht gegenüber den vorstehenden Erwägungen noch nicht für eine konstitutive Natur dieses Aktes. Die äussere Klarheit über die Rechtsposition des Bediensteten, die mit ihm erreicht werden soll, verlangt nicht notwendig eine derartige Bewertung. Es handelt sich daher bei der Einreihung in eine Gruppe grundsätzlich auch nicht um die Bestimmung einer Gegenleistung gegenüber der Leistung des Bediensteten, die durch den öffentlichen Dienstherrn nach billigem Ermessen zu treffen wäre. Vielmehr ist davon auszugehen, dass die Einreihung in die Vergütungsgruppen wegen des gegliederten Aufbaus der Tätigkeitsmerkmale der TO.A, wie auch sonst bei den Vergütungsgruppen

- 8 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

der tariflichen Regelungen in der freien Wirtschaft, in aller Regel bereits eindeutig bestimmt ist, so dass insoweit für eine Anwendung der Bestimmungen des § 315 Abs. 1 BGB kein Raum bleibt. Erst recht ist die Ansicht abzulehnen, der öffentliche Arbeitgeber könne die Eingruppierung seiner im Arbeitsverhältnis stehenden Bediensteten nach freiem Ermessen vornehmen (so Volkmann, Anm. ARS 39, 438).

Die Tätigkeitsmerkmale nach der TOA sind in weitem Umfang zweifellos sehr allgemein gehalten (z.B. Angestellte mit einfacheren Arbeiten, mit schwierigerer Tätigkeit, mit grundlegenden Fachkenntnissen, mit selbständiger Tätigkeit in Stellen von besonderer Bedeutung). Allgemeine (unbestimmte) Rechtsbegriffe verlieren mit dieser Eigenschaft aber nicht die Fähigkeit, dass ein Sachverhalt nach ihnen beurteilt werden kann. Eine genügende Bestimmtheit bleibt nach wie vor bestehen. Ein allgemeiner (unbestimmter) Rechtsbegriff, der sich dem Zusammenhang nach von einem anderen ebenfalls allgemeinen Rechtsbegriff unterscheidet, bleibt auch dann in seiner Besonderheit feststellbar, wenn beide Begriffe eine sehr grosse Anzahl gleichartiger Elemente aufweisen. Im Einzelfalle mag die Unterordnung einer Tätigkeit nach den Tätigkeitsmerkmalen der TOA häufig nicht leicht sein. Das kann den Richter aber nicht davon entbinden, den Sachverhalt festzustellen und auf ihn die tariflichen Bestimmungen anzuwenden. Nur insoweit, als die Tätigkeitsmerkmale selbst Ermessenvorstellungen enthalten, ist eine andere Betrachtung am Platze (z.B. hochwertige Leistungen, langjährige Tätigkeit, ferner wohl auch Angestellte, die sich durch ihre Leistungen aus der vorhergehenden Gruppe herausheben). Innerhalb des gegebenen Ermessensspielraums ist dann, unter Beachtung seiner Begrenzung, nach billigem Ermessen zu entscheiden (§ 315 Abs. 1 BGB).

Der grundsätzliche Ausschluss der Nachprüfbarkeit der Eingruppierung und damit der Ausschluss der Nachprüfbarkeit einer leistungsgerechten Vergütung der im Arbeitsverhältnis stehenden Angehörigen des öffentlichen Dienstes würde einen unzulässigen Ausschluss des Rechtsweges bedeuten. Ist bei der



- 9 -

näheren Regelung eines Vertragsverhältnisses, hier also nach den Rechtsvorschriften der TO.A, für eine näher umschriebene Leistung eine bestimmte Gegenleistung zu gewähren und könnte bei der Behauptung, die Gegenleistung sei gegenüber den vorgesehenen Bestimmungen zu niedrig, eine Nachprüfung der Voraussetzungen für die Gegenleistung nicht erfolgen, so läge ein Verstoß gegen den Gedanken der Rechtsstaatlichkeit vor. Was nach der Rechtsordnung dem Rechtsgenossen zustehen soll und worauf er materiell einen Anspruch hat, würde sich der Beurteilung in einem gerichtlichen Verfahren entziehen. Man kann nicht sagen, der Rechtsweg für die Geltendmachung der Lohnforderung stehe doch immer noch offen, wenn auch das Gericht in der Vorfrage der Gruppenzugehörigkeit des Bediensteten an die von einer anderen Stelle vorgenommene Einreihung gebunden sei. Eine derartige Ansicht verkennt, dass die Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppe auch die Leistung des Dienstherrn an den Arbeitnehmer normieren. Die Rechtsordnung verlangt von dem öffentlichen Arbeitgeber, seinerseits entsprechend den Tätigkeitsmerkmalen zu leisten. Wenn der Arbeitnehmer gemäss § 3 Abs. 2 Satz 1, erster Halbsatz der TO.A nach den von der TO.A festgelegten Tätigkeitsmerkmalen in die entsprechende Vergütungsgruppe einzureihen ist, haben sie den Zweck, das gegenseitige Verhältnis zu ordnen. Die Gruppenzugehörigkeit ist daher in diesem Sinne keine Vorfrage für die Ansprüche des Bediensteten, sondern mit ihr bestimmen sich die Ansprüche selbst. Das Gesetz sieht doch auch ausdrücklich die Möglichkeit einer gerichtlichen Nachprüfung vor, wenn es sich um eine von einer Vertragspartei nach billigem Ermessen zu bestimmende Leistung handelt, wie auch bei der Bestimmung der Leistung nach billigem Ermessen durch einen Dritten eine Nachprüfung im Hinblick auf eine offenbare Unbilligkeit erfolgt. Wenn demjenigen, der durch die öffentliche Gewalt in seinen Rechten verletzt ist, nach § 19 Abs. 4 GG der Rechtsweg offen steht, so muss der Rechtsweg erst recht gegeben sein, wenn es sich um eine Ver-

- 10 -



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

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

letzung von Rechten durch Massnahmen handelt, die nicht im Vollzug öffentlicher Gewalt erfolgen. Der Grundsatz der Rechtsstaatlichkeit ist ein tragender Grundsatz unseres Staatslebens (Art. 20 Abs. 2, 3, Art. 28 Abs. 1 Satz 1 GG).

Haushaltsmässige Bedenken können der Nachprüfung einer Eingruppierung nicht entgegenstehen. Es ist zwar richtig, dass der öffentliche Arbeitgeber sich bei der Beschäftigung der Bediensteten nach einem Etat zu richten hat. Der Stellenplan ist aber eine interne Verwaltungsangelegenheit und ohne Einfluss auf die unabdingbaren gesetzlichen Bestimmungen zum Dienstverhältnis. Der öffentliche Dienstherr muss die ihm zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel derartig ansetzen und verwalten, dass bei der Besoldung der Arbeitnehmer die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen nicht verletzt werden. Der Stellenplan ist daher so einzurichten, dass er mit den Tätigkeitsmerkmalen der Beschäftigten in Einklang steht. Geschieht dies nicht, so kann dadurch eine geringere, mit den Tätigkeitsmerkmalen nach der überwiegenden Beschäftigung nicht zu vereinbarende Eingruppierung keineswegs gerechtfertigt werden.

Die Bestimmung des § 3 Abs. 2 Satz 2 TO.A ist dahin auszulegen, dass die Vergütung der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst nach ihren Leistungen bemessen werden muss. Wenn nach der hier in Rede stehenden Vorschrift die Einreihung in eine Vergütungsgruppe bei Arbeitsstreitigkeiten, wird nicht eine Vertragsänderung vorgenommen, bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses massgebend sein soll, so kann dies nur dahin gedeutet werden, dass damit eine richtige und zutreffend vorgenommene Eingruppierung gemeint ist. Die Richtigkeit der Eingruppierung dagegen, die sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der TO.A zu richten hat, ist gerichtlich nachprüfbar.

3. Gegen die Entscheidung des Berufungsgerichts, dass der Kläger unter die Vergütungsgruppe VI b TO.A fällt, bestehen keine Rechtsbedenken.



In die Vergütungsgruppe VII TO.A gehören u.a. "Maschinenmeister in Stellen von besonderer Bedeutung" sowie "Werkmeister", während demgegenüber in die Gruppe VI b TO.A einzureihen sind "Werk- und Maschinenmeister an besonders wichtigen Dienststätten (Werkstättenvorsteher, Oberwerkmeister, Maschinenbetriebsleiter, Obermaschinenmeister)".

In dem angefochtenen Urteil ist zutreffend angenommen worden, dass es in dem gegebenen Rechtsstreit auf das Vorliegen des Begriffs "gründliche Fachkenntnisse" oder der Begriffe "gründliche vielseitige Fachkenntnisse" und "selbständige Leistungen" nicht ankommt. Während das erstere Merkmal bei den der Vergütungsgruppe VII TO.A unterfallenden Angestellten in Büro- und ähnlichen Verwaltungsdiensten bedeutsam ist, spielen die letzteren eine Rolle bei Angestellten dieser Gattung, die nach der Vergütungsgruppe VI b TO.A bezahlt werden sollen. Der Aufbau der Tätigkeitsmerkmale bei den verschiedenen Arten von Bediensteten, die ihrerseits sämtlich unter eine einzige Vergütungsgruppe fallen, erfolgt nun in der Weise, dass die einzelnen Klassen jeweils für sich und besonders erfasst werden.

Auch auf die Aufzählung bestimmter Bediensteter bei der Klasse der Werk- und Maschinenmeister nach der Vergütungsgruppe VI b TO.A hat das Berufungsgericht zu Recht keinen entscheidenden Wert gelegt. Diese Aufzählung ist nur beispielhaft. Ausschlaggebend erscheint die Bestimmung, dass es sich um einen Werk- oder Maschinenmeister "an besonders wichtigen Dienststätten" handeln muss. Sie ist schlechthin allgemein gehalten, so dass es unverständlich wäre, wenn nur die ausdrücklich genannten Bediensteten von ihr erfasst würden. Zum mindesten wäre eine entsprechende Anwendung der allgemeinen Angabe angebracht. Da die Einreihung in die Vergütungsgruppe VI b TO.A auf besonders wichtige Dienststätten abhebt, darüber hinaus ferner aber in sonstiger Anwendung des Leistungsgrundsatzes die Eingruppierung im Hinblick auf die Bedeutung der Aufgabenerfolge soll, die der Bedienstete wahrnimmt, kommt es bei einer Einreihung des Klägers in die Vergütungsgruppe VI b TO.A sowohl auf die besondere Bedeutung



der Dienststätte wie auch auf die Funktionen innerhalb dieser Dienststätte an. Wenn das Berufungsgericht die festgestellte Tätigkeit des Klägers, mag er sie auch mit anderen Schichtmeistern im Schichtwechsel teilen, als besonders wichtig beurteilt und danach seine Zugehörigkeit zur Vergütungsgruppe VI b TO.A angenommen hat, so ist bei der Bedeutung des Gaserzeugungsbetriebes einer Stadt von 2 bis 300000 Einwohnern hierin im Ergebnis eine fehlerhafte Rechtsanwendung nicht zu finden.

4. Die Rüge der Revision, dass dem Klagebegehren die Einrede der Arglist oder der unzulässigen Rechtsausübung deshalb entgegenstehe, weil der Kläger sich längere Zeit mit der bei Vertragsabschluss vorgenommenen Eingruppierung nach der Vergütungsgruppe VII TO.A zufrieden gegeben habe, kann nicht durchgreifen.

Nach § 4 Abs. 4 TVG ist ein Verzicht auf entstandene tarifliche Rechte nur in einem von den Tarifvertragsparteien gebilligten Vergleich zulässig und die Verwirkung von tariflichen Rechten überhaupt ausgeschlossen. Selbst wenn es richtig ist – was aber hier nicht entschieden werden muss –, dass diese Vorschriften auf Ansprüche, die durch eine Tarifordnung gestaltet sind, mangels einer ausdrücklichen Bestimmung des TVG keine Anwendung finden (vgl. Hueck-Nipperdey, TVG, 2.Aufl., § 4 Bem.50), so ist aber doch in tatsächlicher Hinsicht für die Annahme einer Verwirkung oder einer Arglist des Klägers noch nicht einmal die erste Voraussetzung gegeben.

Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses steht der Arbeitnehmer regelmässig unter einem Druck, wenn er sich mit einem untertariflichen Lohn zufrieden gibt und höhere Ansprüche nicht geltend macht. Hiermit muss, wie allgemein anerkannt ist, der Arbeitgeber rechnen, und er kann deshalb auch nicht darauf vertrauen, dass Nachforderungen unterbleiben. Dass vorliegend besondere Umstände gegeben seien, die das Verhalten des Klägers in einem anderen Licht erscheinen liessen, ist von der Beklagten nach dem Sachverhalt noch nicht einmal behauptet





worden und demgemäss wurde auch keine entsprechende Feststellung getroffen.

5. Gegen die Rückwirkung der Feststellung zur Eingruppierung des Klägers bestehen, wie sich aus der Natur des Anspruchs auf die zutreffende Eingruppierung ergibt, keine rechtlichen Bedenken. Eine Verjährung steht schon deswegen nicht in Frage, weil sie nicht geltend gemacht ist.

6. Die Entscheidung wegen der Kosten beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

gez. Dr. Müller

Dr. Berger

Dr. Simons

Paul Bresch

Bernard

