

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

162

Gesetz: ArbGG § 69 Abs. 3 Satz 2, § 72 Abs. 1 Satz 1;
TO.A § 3; GDO Gemeinden Nr. 4 a

Leitsätze:

1. Die Statthaftigkeit einer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision folgt allein aus ihrer Zulassung im angefochtenen Urteil (Bestätigung von BAG 3, 46).
2. Die Anwendung der in der Vergütungsordnung der TO.A enthaltenen allgemeinen (unbestimmten) Rechtsbegriffe ist bei Eingruppierungsstreitigkeiten in vollem Umfange von den Tatsachengerichten nachzuprüfen.
3. Auch dann, wenn Nr. 4 a GDO Gemeinden nicht als bloße Verwaltungsanweisung aufzufassen ist, Tätigkeiten bestimmter Vergütungsgruppen einem Angestellten erst nach Ablegung der Verwaltungsprüfung zu übertragen, verstößt es gegen Treu und Glauben, wenn der Dienstherr nicht nur vorübergehend Dienstleistungen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer bestimmten Vergütungsgruppe entsprechen, fordert und entgegennimmt, die tarifgerechte Vergütung aber unter Berufung auf das Fehlen der Prüfung verweigert (Bestätigung von BAG, AP Nr. 21 und 28 zu § 3 TO.A).

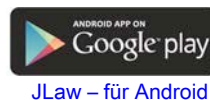
Aktenzeichen: 4 AZR 110/56

Urteil des BAG vom 23. Oktober 1958

LAG Frankfurt/M.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 110/56

LA 467/55 Frankfurt/Main

teilsformel
gestellt am
. Oktober 1958

z. Mißler,
gestellter
s Urkundsbeamter
r Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 22. Oktober 1958
durch den Senatspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundes-
richter Dr. Pecher und Dr. Stumpf sowie die Bundesar-
beitsrichter Wörner und Dr. Hofmann für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Frankfurt/Main vom
11. Januar 1956 - II LA 467/55 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und
Entscheidung an das Berufungsgericht zurückver-
wiesen.

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 ist seit dem Jahre 1946 als Angestellter bei der beklagten Stadtgemeinde tätig. Mit Wirkung vom 1. März 1949 wurde er von der VergGr. VIII TO.A in die VergGr. VII höhergestuft; damals war er im Wirtschaftsamt der Beklagten tätig. Seit Ende 1949 ist er im Fürsorge- und Jugendamt als Sachbearbeiter beschäftigt. Jeweils drei bis vier Sachbearbeiter sind einem Bezirksbeamten (Inspektor) unterstellt, dem sie die bearbeiteten Vorgänge unterschriftsreif vorlegen. Nach dem früheren Stellenplan waren in der Arbeitsgruppe des Klägers vier Angestelltenstellen vorhanden, nämlich je eine nach TO.A Gruppe VI b und VIII und zwei nach Gruppe VII. Alle Sachbearbeiter verrichteten aber im wesentlichen die gleiche Arbeit. Im Juli 1955 wurde ein Organisationsplan für die Beklagte aufgestellt und angeordnet, daß die schwierigeren Fürsorgefälle zukünftig allein von den nach Gruppe VI b TO.A bezahlten Angestellten zu bearbeiten seien.

Der Kläger ist der Ansicht, daß er nach der Organisationsänderung ebenso wie schon vorher die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. VI b TO.A erfülle. Er begehrt daher die Feststellung, daß die Beklagte verpflichtet sei, ihn ab 1. August 1954 nach der VergGr. VI b TO.A zu besolden.

Die Beklagte hält das Klagbegehren nicht für gerechtfertigt, da der Kläger seine Arbeiten größtenteils formalmäßig erledige und keine selbständigen Leistungen erbringe. Auch habe er nicht die vorgeschriebene Verwaltungsprüfung abgelegt und könne schon aus diesem Grunde nicht höhergruppiert werden.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klaganspruch weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

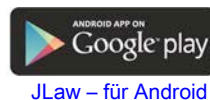
Entscheidungsgründe:

Die Revision ist an sich statthaft. Das Landesarbeitsgericht hat zwar die Revision wegen Divergenz zu den in der

- 3 -



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



Entscheidung BAG 1, 250 = AP Nr. 3 zu § 3 TO.A niedergelegten Rechtsgrundsätzen über die Notwendigkeit der Verwaltungsprüfung zugelassen, obwohl das angefochtene Urteil lezthin ausdrücklich die Frage der Geltung der Nr. 4 a der GDO Gemeinden offen läßt, weil seiner Ansicht nach die Berufung der Beklagten auf diese Vorschrift jedenfalls zur Zeit gegen Treu und Glauben verstoße. Ob eine Abweichung in einem Rechtssatz vorliegt und ob das angefochtene Urteil auf ihr beruht, ist aber für die Statthaftigkeit der Revision grundsätzlich ohne Bedeutung. Denn die Statthaftigkeit der Revision folgt allein aus ihrer Zulassung durch das Landesarbeitsgericht im angefochtenen Urteil (§ 72 Abs. 1 Satz 1 ArbGG; BAG 3, 46).

Das angefochtene Urteil geht bei der Nachprüfung der Eingruppierung des Klägers davon aus, die Tätigkeitsmerkmale der Anlage 1 zur TO.A, insbesondere auch diejenigen der vom Kläger beanspruchten VergGr. VI b, könnten nicht von Ermessensvorstellungen gelöst werden. Sie seien sehr allgemein gehalten und teilweise veraltet, so daß die Eingruppierung mehr und mehr zu einer Billigkeitsentscheidung geworden sei. Die Gerichte dürften aber nicht einfach ihr Ermessen an die Stelle des Ermessens der Behörde setzen. Eingruppierungen, bei denen unter vernünftigen Menschen verschiedene Meinungen möglich seien, unterlägen daher nicht der richterlichen Korrektur, sondern nur Fälle des Ermessensmißbrauchs und des Ermessensfehlgebrauchs.

Diese Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist rechtsirrig. Der Angestellte im öffentlichen Dienst hat nach der TO.A einen unabdingbaren Anspruch auf Einreihung in die zutreffende Vergütungsgruppe;

die Entscheidung des öffentlichen Arbeitgebers wirkt nicht konstitutiv, sondern nur deklaratorisch (vgl. BAG 1, 85 = AP Nr. 1 zu § 3 TO.A; AP Nr. 8, 9, 18, 30 zu § 3 TO.A; BAG 5, 27 = AP Nr. 9 und AP Nr. 7 zu § 1 TO.A). Das Bundesarbeitsgericht hat zwar – wie das angefochtene Urteil zutreffend ausführt – in seiner ersten grundlegenden Entscheidung (BAG 1, 85 = AP Nr. 1 zu § 3 TO.A) zwischen Tätigkeitsmerkmalen mit Ermessensvorstellungen und solchen Tätigkeitsmerkmalen unterschieden, die allgemeine (unbestimmte) Rechtsbegriffe darstellen und daher nicht nur im Rahmen des § 315 BGB, sondern in vollem Umfang von den Tatsachengerichten auf ihre richtige Anwendung durch den Arbeitgeber nachzuprüfen sind. Es bedarf hier aber keiner Erörterung, inwieweit die in BAG 1, 85 gemachte Unterscheidung zwischen Tätigkeitsmerkmalen als unbestimmten Rechtsbegriffen und Tätigkeitsmerkmalen, die Ermessensvorstellungen enthalten, im einzelnen durch die spätere Rechtsprechung überholt ist. Denn jedenfalls handelt es sich bei den Tätigkeitsmerkmalen der ersten Fallgruppe der VergGr. VII und VI b (Angestellte im Bürodienst usw.) nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts um allgemeine (unbestimmte) Rechtsbegriffe, deren Anwendung auf den konkreten Sachverhalt daher in vollem Umfang der gerichtlichen Nachprüfung unterliegt (vgl. – insbesondere auch zu den Tätigkeitsmerkmalen der VergGr. VI b TO.A – AP Nr. 7, 15, 29 zu § 3 TO.A; BAG 5, 27 = AP Nr. 9 zu § 1 TO.A). Der Senat sieht keinen Anlaß, von der bisherigen Rechtsprechung abzugehen. Es ist dem Landesarbeitsgericht zuzugeben, daß es oft schwierig ist, die Tätigkeitsmerkmale der einzelnen Vergütungsgruppen gegeneinander abzugrenzen. Dieser Umstand kann aber den Richter nicht davon entbinden, den Sachverhalt genau aufzuklären und ihn dann im Rahmen der Tätigkeitsmerkmale der erstrebten Vergütungsgruppe zu würdigen.

Da aber das Berufungsgericht es bei der Feststellung



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

des Sachverhalts und der Nachprüfung der Eingruppierung irrig lediglich darauf abgestellt hat, ob die von der Beklagten vorgenommene Einstufung eine auf "Ermessensfehlgebrauch" beruhende Unbilligkeit darstellt, fehlt es an hinreichenden tatsächlichen Feststellungen, die eine Entscheidung darüber ermöglichen, ob und evtl. seit wann der Kläger die Tätigkeitsmerkmale der von ihm begehrten VergGr. VI b TO.A erfüllt. Deshalb mußte das angefochtene Urteil aufgehoben und zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen werden.

Denn das klagabweisende Urteil war im Ergebnis auch nicht etwa deshalb zu bestätigen, weil der Kläger keine Verwaltungsprüfung abgelegt hat. Dem Landesarbeitsgericht ist darin beizupflichten, daß der Kläger - falls er die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. VI b erfüllt - des Anspruchs auf die entsprechende Vergütung nicht deshalb verlustig geht, weil er die nach Nr. 4 a GDO Gemeinden vorgesehene Verwaltungsprüfung nicht abgelegt hat. Es bedarf hier keiner Auseinandersetzung mit der Meinung des angefochtenen Urteils, diese Bestimmungen seien auf Grund der Runderlasse des Reichsministers des Innern vom 1. September 1939 und 19. März 1941 nach wie vor suspendiert, da ihre einseitige Wiedereinkraftsetzung durch den öffentlichen Arbeitgeber nach dem heutigen System der sozialen Selbstverwaltung nicht möglich sei. Es kann weiter - wie in der Entscheidung BAG in AP Nr. 21 zu § 3 TO.A - auch hier dahinstehen, ob es sich nicht bei der Vorschrift der Nr. 4 a GDO Gemeinden nur um eine Verwaltungsanweisung an die einstufende Behörde handelt, eine Tätigkeit mit den Merkmalen bestimmter Vergütungsgruppen nur solchen Angestellten zuzuweisen, die ihre vielseitige Verwendbarkeit durch die Ablegung einer Prüfung nachgewiesen haben. Denn jedenfalls wird das Absehen von dem Prüfungserfordernis, das - anders als etwa bei der VergGr. III TO.A die abgeschlossene Hochschulbildung - kein weiteres zu erfüllendes Tätigkeitsmerkmal bildet, durch die weitere Erwägung des angefochtenen Urteils getragen, die Berufung der Beklagten auf das Prüfungserfordernis verstoße gegen Treu und Glauben. Nach dem unstreitigen Sachverhalt ist der Kläger seit Ende 1949 unverändert als Sachbearbeiter im Fürsorge-



und Jugendamt der Beklagten tätig. Die Beklagte hat bisher seit dem Zusammenbruch die Einstufung und Höhergruppierung von Angestellten nicht von der Ablegung einer Prüfung abhängig gemacht. Wenn das angefochtene Urteil aus diesem Verhalten der beklagten Stadtgemeinde den Schluß zieht, sie setze sich mit ihrem eigenen früheren Verhalten in Widerspruch, wenn sie nunmehr plötzlich für eine Höhergruppierung die vorherige Ablegung einer Verwaltungsprüfung verlange, Treu und Glauben erforderten es vielmehr, daß den Angestellten zwei bis drei Jahre Zeit zur Ablegung der Prüfung eingeräumt würden, so ist diese Ansicht aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden. Sie steht im Ergebnis in Übereinstimmung mit den Entscheidungen des erkennenden Senats (AP Nr. 21 und 28 zu § 3 TO.A). Danach liegt schon ein Verstoß gegen Treu und Glauben vor, wenn der Dienstherr dauernd, d.h. nicht nur vorübergehend, von einem Angestellten Dienstleistungen fordert und entgegennimmt, die den Tätigkeitsmerkmalen einer bestimmten Vergütungsgruppe entsprechen, gleichzeitig aber die Vergütung dieser Gruppe nur deshalb nicht gewähren will, weil der Angestellte die vorgeschriebene Prüfung nicht abgelegt hat. Hier verlangt der Kläger erst ab 1. August 1954 Vergütung nach TO.A VergGr. VI b. Bis zu diesem Zeitpunkt war er bereits fast 5 Jahre Sachbearbeiter in der Fürsorge- und Jugendabteilung. Einwendungen gegen seine Leistungen hat die Beklagte nicht erhoben. Das Landesarbeitsgericht hat daher zu Recht das Fehlen der Prüfung für unerheblich gehalten.

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

gez. Dr. Poelmann

Dr. Pecher

Dr. Stumpf

A. Wörner

Dr. Hofmann



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

