

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 386

Rechtsfragen der Eingruppierung im öffentlichen Dienst

Von

Milena Herbig



Duncker & Humblot · Berlin

MILENA HERBIG

Rechtsfragen der Eingruppierung im öffentlichen Dienst

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Herausgegeben von

Prof. Dr. Matthias Jacobs, Hamburg

Prof. Dr. Rüdiger Krause, Göttingen

Prof. Dr. Sebastian Krebber, Freiburg

Prof. Dr. Thomas Lobinger, Heidelberg

Prof. Dr. Markus Stoffels, Heidelberg

Prof. Dr. Raimund Waltermann, Bonn

Band 386

Rechtsfragen der Eingruppierung im öffentlichen Dienst

Von

Milena Herbig



Duncker & Humblot · Berlin

Die Deutsche Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer
hat diese Arbeit im Jahre 2024 als Dissertation angenommen.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in
der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten
sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Alle Rechte vorbehalten
© 2025 Duncker & Humblot GmbH, Berlin
Satz: 3w+p GmbH, Rimpf
Druck: CPI books GmbH, Leck
Printed in Germany

ISSN 0582-0227
ISBN 978-3-428-19335-6 (Print)
ISBN 978-3-428-59335-4 (E-Book)

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier
entsprechend ISO 9706 ☼

Internet: <http://www.duncker-humblot.de>

Vorwort

Diese Arbeit entstand im Rahmen eines Forschungsprojektes am Deutschen Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung in Speyer. Sie wurde im Sommersemester 2024 von der Deutschen Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer als Dissertation angenommen. Rechtsprechung und Literatur wurden bis Mitte September 2023 berücksichtigt. Ich bin sehr dankbar, dass ich die Arbeit in Speyer schreiben durfte, und für die hervorragenden Bedingungen, die ich dort vorgefunden habe.

Zu allererst möchte ich mich ganz herzlich bei meiner Doktormutter Prof. Dr. Constanze Janda bedanken. Sie hat das Thema angeregt, war immer meine erste Ansprechperson und hat mir wertvolle Ratschläge sowie gleichzeitig den nötigen Freiraum gelassen, die Arbeit zu entwickeln. Prof. Dr. Dr. h.c. Jan Ziekow danke ich für die Erstellung des Zweitgutachtens, sein Interesse am Thema und die Unterstützung des Projektes. Auch bei Prof. Dr. Sanja Korać bedanke ich mich für ihr Interesse sowie ihre Mitwirkung an der Disputation.

Im Rahmen des Projektes konnten Prof. Dr. Constanze Janda und ich im September 2022 am Deutschen Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung einen Workshop mit dem Titel „Aktuelle Rechtsfragen der Eingruppierung“ durchführen. Die Veranstaltung hat mir die praktische Relevanz der in meiner Arbeit aufgegriffenen Fragen verdeutlicht und mich so in ihrer Auswahl bestärkt. Für die Unterstützung hierbei bin ich Prof. Dr. Constanze Janda, Prof. Dr. Dr. h.c. Jan Ziekow und den Mitarbeiter:innen des Forschungsinstituts für öffentliche Verwaltung sowie der Universität Speyer dankbar. Bei den Referent:innen und Teilnehmer:innen bedanke ich mich dafür, dass sie das Format der Veranstaltung so positiv aufgenommen und zur Diskussion genutzt haben.

Den Herausgebern der Schriftenreihe, in der meine Arbeit erscheint, danke ich für die Aufnahme. Prof. Dr. Sebastian Krebber bin ich außerdem dankbar für die Gelegenheit, schon während des Studiums als Hilfskraft an seinem Lehrstuhl Einblicke in das wissenschaftliche Arbeiten zu gewinnen. Dank gilt auch Prof. Dr. Dr. h.c. Manfred Löwisch, der mir ermöglichte, neben dem Referendariat durch die Arbeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin an seiner Forschungsstelle das Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes sowohl in der Praxis als auch aus einer wissenschaftlichen Perspektive kennenzulernen.

Meinen Kolleg:innen in Speyer danke ich für die schöne Zeit und die angenehme Atmosphäre. Besonders danken möchte ich Martina Dieterle, die immer ein offenes Ohr hatte und stets hilfsbereit war.

Ein herzliches Dankeschön gilt meinen Kolleginnen und Freundinnen im Deutschen Juristinnenbund. Besonders der Austausch und das gemeinsame Arbeiten in den Schreibwerkstätten des Doktorandinnennetzwerks waren für mich eine sehr große Unterstützung.

Nicht zuletzt bin ich meiner Familie und Freund:innen sehr dankbar, die mich auf meinem Weg begleitet haben.

Bochum, im Sommer 2024

Milena Herbig

Inhaltsverzeichnis

A. Einleitung	23
I. Eingruppierung	24
II. Öffentlicher Dienst	25
III. Ziel der Arbeit	26
IV. Gang der Arbeit	28
B. Regelungen zur Eingruppierung im öffentlichen Dienst	31
I. Überblick über die bestehenden Regelungen	31
1. TVöD	32
a) Eingruppierungsregelungen des Bundes im TVöD	34
b) Eingruppierungsregelungen für den Bereich der VKA im TVöD	35
2. TV-L	37
3. Weitere Tarifverträge mit eigenen Eingruppierungsregelungen	39
a) TV-H	39
b) ver.di und dbb tarifunion auf Gewerkschaftsseite	40
c) Marburger Bund auf Gewerkschaftsseite	41
d) IG Bauen-Agrar-Umwelt auf Gewerkschaftsseite	41
4. Uneinheitliche Regelungen mit vielen Gemeinsamkeiten	42
II. Grundsätze der Eingruppierung	43
1. Tarifautomatik	43
2. Ausübende Tätigkeit	44
3. Nicht nur vorübergehend	46
4. Arbeitsvorgang	46
5. „Zeitliches Maß“ an der Gesamttätigkeit und „rechtlich erhebliches Maß“ im Arbeitsvorgang	48
6. Unterschiede in anderen Tarifverträgen bei Bund, Ländern und Kommunen	49
III. Parallelen zum Besoldungsrecht	50
1. Grundgehalt nach den Besoldungsgesetzen	51
2. Ämterbewertung	54
3. Vergleich mit dem tarifvertraglichen Tabellenentgelt	56
a) Gliederung der Besoldungs- und Entgeltgruppen	56
b) Besoldung folgt verliehenem Amt, Entgelt folgt der übertragenen Tätigkeit	57
c) Keine „Laufbahnen“ im Tarifrecht	58

IV. Entstehung und Entwicklung	58
1. Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst	58
a) Beamtentum	59
b) Erste Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Dienst	60
c) Unterteilung in Arbeiter:innen, und Angestellte	62
2. Tarifverträge im öffentlichen Dienst	64
a) Reichsteiltarifvertrag von 1920	65
b) Tarifvertrag für Verwaltungsarbeiter von 1921	66
c) Tarifvertrag für die Reichsbetriebsarbeiter von 1921	67
d) Reichsangestellten-Tarifvertrag (RAT) von 1924	68
e) Tarifvertrag für die Arbeiter bei den Reichsverwaltungen von 1925	71
f) Tarifordnungen für Gefolgschaftsmitglieder im öffentlichen Dienst von 1938	73
aa) TO. A	74
bb) TO. B	75
g) BAT von 1961	77
h) Tarifverträge für Arbeiter:innen: MTB von 1960, MTL von 1959 und BMT-G von 1953 (bzw. schließlich BMT-G II und MTArb)	79
aa) MTB und MTB II (1960 und 1964)	80
bb) MTArb-O (1990)	81
cc) MTArb (1995)	81
3. Inkrafttreten von TVöD und TV-L	82
V. Eingruppierung als Arbeitsbewertung	85
1. Zu erbringende Arbeitsleistung als Gegenstand der Bewertung	85
a) Tätigkeitsbezogenheit der Eingruppierung	85
b) Keine sozialen Komponenten bei der Eingruppierung	87
c) Nicht leistungsbezogene Eingruppierung	88
2. Summarische und analytische Verfahren	88
3. Vier grundlegende Faktoren	89
4. Probleme der Arbeitsbewertung	90
VI. Fazit	92
C. Rechtlicher Rahmen	94
I. Völkerrecht	95
1. Wirksamkeit	95
a) Objektive Wirkung durch innerstaatliche Gültigkeit	95
b) Unmittelbare Anwendbarkeit	96
c) Wirkung auf Tarifverträge	97
2. Schutz der Koalitionsfreiheit im Völkerrecht	98
a) Im Recht der Vereinten Nationen	98
b) Im Recht des Europarats	99

3. Völkerrechtliche Regelungen zum Arbeitsentgelt	100
a) Art. 23 Nr. 2 und 3 AEMR: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit und eine angemessene und befriedigende Entlohnung	101
b) Art. 7 Buchstabe a) IPswkR: angemessenes und gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit	101
c) Art. 2 und 3 ILO C100: Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit	103
d) Art. 11 Abs. 1 Buchstabe d) CEDAW: Gleiches Entgelt bei gleichwertiger Arbeit für Frauen	104
e) Art. 4 RESC: Entgelt zur Sicherung eines angemessenen Lebensstandards und gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit für Männer und Frauen ...	104
f) Verhältnis zur Koalitionsfreiheit	106
aa) Gewährleistung des Entgeltgleichheitsgrundsatzes nicht nur durch Tarifaufonomie	106
bb) Sicherung eines angemessenen Lebensstandards nicht nur durch Tarifaufonomie	108
4. Bei der Auslegung zu berücksichtigende Werteordnung	109
II. Europarecht	110
1. Tarifaufonomie im Europarecht	110
a) Gewährleistungsgehalt	111
b) Koalitionsfreiheit als Rechtfertigung einer Beschränkung von Unionsrecht	112
2. Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit	114
a) Unmittelbare Wirkung des Art. 157 AEUV	116
b) Unmittelbare Wirkung der RL 2006/54/EG	118
c) Gleiches Entgelt	119
d) Gleiche oder gleichwertige Arbeit	120
e) Diskriminierung wegen des Geschlechts	122
aa) Ungleichbehandlung auf Grund des Geschlechts	122
bb) Rechtfertigung	123
cc) Bedeutung der Qualifikation der Beschäftigten	126
f) Besonderheiten bei der Überprüfung von Tarifverträgen	127
aa) Vorgaben für „Systeme beruflicher Einstufung“	127
bb) Weitere Konkretisierung durch RL 2023/970/EU	129
cc) Bedeutung von tarifvertraglichen Entgeltgruppen	130
dd) Folgen für die Darlegungs- und Beweislast bei intransparenten Entgeltsystemen	131
ee) Keine Rechtfertigung durch getrennte Tarifverhandlungen	132
g) Rechtsfolge eines Verstoßes	132
3. Weitere Diskriminierungsverbote	133
III. Verfassungsrecht	134
1. Gewährleistung einer autonomen Gestaltung der Arbeitsverhältnisse	134

2. Privatautonomie	135
a) Selbstbestimmung als Geltungsgrund	136
b) Machtungleichgewicht im Arbeitsverhältnis	136
c) Bedeutung der Privatautonomie für die Eingruppierung	138
3. Tarifaufonomie	139
a) Freiraum zum Ausgleich von Interessengegensätzen durch Verhandlungen	139
b) Weder Gewähr noch Vermutung für „Richtigkeit“	140
aa) „Richtigkeitsgewähr“ als Begründung unterschiedlicher Rechtsprechung zu Einzelarbeitsverhältnis und Tarifvertrag	140
bb) „Richtigkeitsgewähr“ als Begründung für Tarifdispositivität von Schutzvorschriften	141
cc) „Richtigkeitsgewähr“ als Grund für Anforderungen an die Tariffähigkeit	143
dd) „Richtigkeitsvermutung“ im Sinne einer Annahme eines sachgerechten Interessenausgleichs	144
4. Art. 3 GG als verfassungsimmanente Schranke der Tarifaufonomie	146
a) Begründung der Grundrechtskontrolle	146
aa) Delegationstheorie	146
bb) Sonderrolle für die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes	147
cc) Tarifaufonomie als kollektiv ausgeübte Privataufonomie	148
dd) „Marktangemessenes“ Entgelt durch kollektiv ausgeübte Privataufonomie?	149
ee) Keine Übertragbarkeit der Rechtsprechung zu Schranken der Privataufonomie	151
ff) Art. 3 GG als ungeschriebene Grenze der Tarifaufonomie	154
b) Maßstab	156
aa) Ausgangspunkt: BAG, Urteil vom 25. Januar 2012 – 4 AZR 147/10 („Eingruppierung eines Klinischen Chemikers“) als Beispiel	157
bb) Ungleichbehandlung	159
cc) Rechtfertigung	160
dd) Einschätzungsprärogative	162
c) Grundsätzlich gleiche Kriterien für alle	163
d) Besondere Gleichheitssätze	164
5. Bestimmtheit und Normenklarheit	164
6. Sozialstaatsprinzip	165
IV. Einfaches Recht	167
1. § 138 BGB	167
2. §§ 305 ff. BGB	168
3. Entgelttransparenzgesetz	169
a) Verbot der Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts und Entgeltgleichheitsgebot	169

b) Regelungen zur Feststellung von gleicher und gleichwertiger Arbeit	169
c) Benachteiligungsfreie Entgeltsysteme	171
aa) Vorgaben für Entgeltsysteme	171
bb) Angemessenheitsvermutung für Tarifverträge	173
cc) Keine Vermutung für Diskriminierungsfreiheit	175
d) Unwirksamkeit der Regelungen als Rechtsfolge	178
4. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	178
5. Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz	181
6. BGleiG	185
V. Auslegung von Tarifverträgen	186
1. Auslegung von Verträgen	187
a) Ziel der Vertragsauslegung	188
b) Mittel der Vertragsauslegung	188
c) Andeutungstheorie bei formbedürftigen Rechtsgeschäften	189
d) Feststellung oder Würdigung im Prozess	189
2. Auslegung von Gesetzen	190
a) Ziel der Gesetzesauslegung	190
aa) Subjektive vs. objektive Theorie	191
bb) Lösung nach verfassungsrechtlichen Vorgaben	192
b) Mittel der Gesetzesauslegung	193
c) Wortlautgrenze	194
d) Würdigung im Prozess	195
3. Auslegung von Tarifnormen	195
a) Ziel der Tarifnormauslegung	196
b) Auslegungsmittel	198
c) Andeutungstheorie	198
d) Feststellung oder Würdigung im Prozess	200
4. Auswirkung von Veränderungen	202
a) Aufgabenverteilung	203
b) Tariflücken	204
c) Ausfüllungsbedürftige Begriffe	205
d) Beispiele aus der Rechtsprechung zu Eingruppierungsregelungen	206
aa) Mechanisierung (BAG, Urteil vom 23. März 1960 – 4 AZR 61/58)	206
bb) Veränderte Arbeitsorganisation (BAG, Urteil vom 4. April 1979 – 4	
AZR 497/77)	207
cc) Berufsbild des „Psychagogen“ (BAG, Urteil vom 23. November	
1983 – 4 AZR 432/81)	208
dd) Schwierigkeit durch elektronische Datenverarbeitung (BAG Urteil	
vom 14. Mai 1986 – 4 AZR 134/85)	209
e) „Flexibilität“ der Tätigkeitsmerkmale	210

VI. Fazit	211
D. Arbeitsvorgang	213
I. Begriff	214
1. Einführung 1975	215
2. Definition des BAG	216
3. Funktionsmerkmale	217
II. Rechtsprechung vor Einführung des Arbeitsvorgangs 1975	218
1. „Teiltätigkeiten“	219
2. „Einheitlich zu bewertende Gesamttätigkeit“	219
3. Unterscheidungskriterien	220
III. „Große“ Arbeitsvorgänge	221
1. Arbeitsvorgänge als kleinteilige Bewertungseinheit?	222
a) Argumentation des BAG	223
b) Wortlaut als Argument für ein kleinteiliges Verständnis?	224
aa) Beispielkatalog	224
bb) Begriffsverwendung in der Rechtsprechung vor 1975	224
cc) Begriffe „abgrenzbar“ und „natürliche Betrachtung“	226
c) Systematik für ein kleinteiliges Verständnis?	227
d) Entstehungsgeschichte für ein kleinteiliges Verständnis?	228
e) Eine Frage der Arbeitsorganisation	231
2. Zusammenfassung wiederkehrender gleichartiger Arbeitsleistungen	232
a) Aufgabenkreis der Beschäftigten und natürliche Betrachtungsweise als Anknüpfungspunkte	233
b) Kritik	234
3. Feststellung von Arbeitsvorgängen unabhängig von tariflicher Wertigkeit	237
a) Zunächst inhaltliche Einschränkungen der alten Rechtsprechung	237
b) Aufgabe des Kriteriums der „rechtlich selbstständigen Bewertbarkeit“	238
c) Kein anderes Ergebnis wegen Vertrauens der Tarifvertragsparteien in die alte Rechtsprechung	238
d) Bewertung	241
IV. Rechtserhebliches Ausmaß	242
1. Frühere Rechtsprechung: Quantitatives Maß als Tätigkeitsmerkmal	242
2. Aktuelle Rechtsprechung: Rechtserhebliches Ausmaß	243
3. Kritik an den Ergebnissen der Eingruppierung nach Rechtsprechung zum rechtserheblichen Ausmaß	244
4. Vorwurf der Ungleichbehandlung im Einzelfall	245
a) Ungleichbehandlung durch Arbeitgeber:in	246
b) Ungleichbehandlung durch tarifvertragliche Regelung	247
aa) Ungleichbehandlung	247
bb) Rechtfertigung	247

V. Fazit	248
E. Tätigkeitsmerkmale	252
I. Berufsbilder	255
1. Definitionen im Tarifvertrag	255
2. Fehlen einer tarifvertraglichen Definition	256
3. Auslegung am Beispiel des Berufsbilds der Sozialarbeit/Sozialpädagogik ..	259
a) Tätigkeitsmerkmale	260
b) Entwicklung einer Definition durch die Rechtsprechung	260
c) Veränderung der Tätigkeit	264
4. „Dynamisches“ vs. „statisches“ Verständnis	265
a) Tarifvertragliche Definitionen und veraltete Bezeichnungen	265
b) Verweis auf das aktuelle Berufsbild als Regelfall	267
5. Mangelnde Transparenz	268
II. Kenntnisse und Fertigkeiten	270
1. „Erste Qualifikationsebene“: Un- und Angelernte	270
a) Einfachste Tätigkeiten	270
aa) Von der mechanischen zur einfachsten Tätigkeit	271
bb) Konkretisierung der Wortneuschöpfung „einfachst“ durch die Recht- sprechung	275
b) Einfache Tätigkeiten	276
aa) Einfache Arbeiten als zweitniedrigste Entgeltgruppe	277
bb) Abgrenzung durch das Stufenverhältnis	279
c) Eingehende Einarbeitung bzw. fachliche Anlernung	282
d) Schwierige Tätigkeiten	284
aa) Schwierige Tätigkeit ursprünglich nur als Merkmal für Angestellte ..	284
bb) Konkretisierung durch die Rechtsprechung des BAG	286
e) Niedrige Eingruppierung von haushaltsnahen Tätigkeiten	288
2. „Zweite Qualifikationsebene“: Berufsausbildung bzw. gründliche Fach- kenntnisse	290
a) Gründliche Fachkenntnisse	292
aa) Ursprünglich Merkmal für Angestellte	292
bb) „Gründlich“ in qualitativer und quantitativer Hinsicht	293
cc) „Fachkenntnisse“ als jegliches erforderliches Können und Wissen ..	295
b) Berufsausbildung	299
aa) Ursprünglich Merkmal für Arbeiter	299
bb) Fehlen der formalen Qualifikation	301
c) Heraushebung durch „vielseitige Fachkenntnisse“	303
aa) Merkmal in früheren Vergütungsordnungen für Angestellte	303
bb) „Vielseitig“ als quantitative Steigerung gegenüber den gründlichen Fachkenntnissen	304

d) Heraushebung durch „selbstständige Leistungen“	307
aa) Ursprünglich vorwiegend Merkmal in Vergütungsordnungen für Angestellte	307
bb) Konkretisierung durch die Rechtsprechung	311
cc) Selbstständige Leistungen als Bezeichnung einer Fähigkeit	315
dd) Ungleichmäßige Verwendung des Merkmals der selbstständigen Leistungen	316
3. „Dritte Qualifikationsebene“: Hochschulbildung bzw. gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen	319
a) Hochschulbildung	319
b) Gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen	320
aa) Merkmal in früheren Vergütungsordnungen für Angestellte	320
bb) Vom rein quantitativen Merkmal zur Steigerung der vielseitigen Fachkenntnisse der Breite und Tiefe nach	321
4. „Vierte Qualifikationsebene“: Wissenschaftliche Hochschulbildung	323
a) Tarifvertragliche Definition der wissenschaftlichen Hochschulbildung	323
b) Merkmal in früheren Vergütungsordnungen für Angestellte	324
c) „Sonstige Beschäftigte“ mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen	324
d) Tätigkeitsbezogenes Kriterium des „akademischen Zuschnitts“	325
5. Ausbildungs- und Prüfungspflicht	328
III. Auswirkung der Tätigkeit	329
1. Verantwortung	329
a) Ursprünglich Merkmal für Angestellte	331
b) Konkretisierung durch die Rechtsprechung	334
aa) Auswirkungen im Behördenapparat sowie auf Belange des Dienstherrn oder Dritter	335
bb) Entstehenmüssen für Erledigung übertragener Aufgaben	336
cc) Keine klare Abgrenzung zur Bedeutung einer Tätigkeit möglich	339
c) Verantwortung als ausfüllungsbedürftiger Begriff	343
2. Bedeutung	345
a) Ursprünglich Merkmal für Angestellte	345
b) Konkretisierung durch die Rechtsprechung	347
aa) Entstehung der Definition des BAG	347
bb) Beispielhafte Einzelfälle	351
cc) Bedeutung der auszuübenden Tätigkeit, nicht des Aufgabenkreises der Behörde	352
c) Bedeutung als Beispiel für ein Merkmal mit großer „Flexibilität“	354
3. Leitungspositionen und Unterstellungsverhältnisse	355
a) Unterstellungsverhältnisse zunächst als Voraussetzung für Leitungspositionen von Angestellten	356

b) Konkretisierung durch die Rechtsprechung	358
aa) Leitung	359
bb) Ständige Vertretung	361
cc) (Ständige) Unterstellung	362
dd) Ausdrückliche Anordnung	365
c) Leitungsposition und Unterstellungsverhältnisse als willkürliche Merkmale?	366
4. Differenzierung nach Auswirkung der Tätigkeit vorwiegend in den höheren Entgeltgruppen	367
IV. Fazit	368
F. „Systemrelevante Tätigkeiten“	371
I. Geschichte des Begriffs	371
1. Rechtsbegriff „Systemrelevante Branchen und Berufe“	372
2. „Kritische Infrastrukturen“ nach dem BSIG	374
II. „Systemrelevanz“ einer Tätigkeit als Kriterium für die Entgelthöhe	375
1. Gesellschaft als „System“	376
2. Zeitfaktor	377
3. Art und Schwere der zu befürchtenden Schäden	378
III. Berücksichtigung bei der Auslegung der Entgeltordnungen	380
1. Verantwortung und Bedeutung nicht nur bei Leitungs- und Führungspositionen	381
2. Ungleiches Entgelt für vergleichbare Tätigkeit an unterschiedlichen Einsatzorten	382
3. Wirkung über Heraushebungsmerkmale	384
IV. Fazit	384
G. Ergebnisse	386
I. Struktur der Eingruppierungsregelungen	386
II. Entgeltgestaltung als Aufgabe der Tarifvertragsparteien	386
III. Tarifautonomie und andere rechtlich geschützte Interessen	387
IV. Figur des Arbeitsvorgangs	389
V. Bewertung der Tätigkeiten durch die Entgeltordnungen	389
VI. (Keine) höhere Bewertung von „systemrelevanten“ Tätigkeiten	391
Anhang 1: Übersicht der „Vorgänger-Tarifverträge“ von TVöD und TV-L	392
Anhang 2: Tarifnormen	394
I. Angestellte	394
1. Reichsangestellten-Tarifvertrag (RAT)	394
2. Tarifordnung A für Gefolgschaftsmitglieder im öffentlichen Dienst (TO. A)	396

3. Bundes-Angestelltentarifvertrag (Bund, Länder, Gemeinden) (BAT) vom 23. Februar 1961	397
4. BAT in der Fassung des Siebenunddreißigsten Tarifvertrages zur Änderung und Ergänzung des Bundes-Angestelltentarifvertrages vom 17. März 1975	397
II. Arbeiter:innen	398
1. Tarifvertrag für die Arbeiter bei den Reichsverwaltungen (Verwaltungsarbeiter)	398
2. Tarifvertrag für die Reichsbetriebsarbeiter	399
3. Tarifvertrag für die Arbeiter bei den Reichsverwaltungen (TAR)	399
4. Tarifordnung B für Gefolgschaftsmitglieder im öffentlichen Dienst (TO. B)	400
5. Manteltarifvertrag für Arbeiter des Bundes (MTB)	401
6. Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb)	401
III. Aktuelle Tarifverträge	402
1. Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder vom 12. Oktober 2006	402
2. Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005	403
 Literaturverzeichnis	 405
Stichwortverzeichnis	418

Abkürzungsverzeichnis

a. A.	andere Ansicht
Abs.	Absatz
a. D.	außer Dienst
AEMR	Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
AEUV	Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union
a. F.	alte Fassung
AGB	Allgemeine Geschäftsbedingungen
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
ALR	Preußisches Allgemeines Landrecht
AöR	Archiv des öffentlichen Rechts (Zeitschrift)
AP	Arbeitsrechtliche Praxis (Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts)
ArbG	Arbeitsgericht
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
Art.	Artikel
ATO	Allgemeine Tarifordnung für Gefolgschaftsmitglieder im öffentlichen Dienst
Aufl.	Auflage
AÜG	Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz)
AuR	Arbeit und Recht (Zeitschrift)
BAföG	Bundesgesetz über individuelle Förderung der Ausbildung (Bundesausbildungsförderungsgesetz)
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAGE	(Amtliche Sammlung der) Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts
BAT	Bundes-Angestelltentarifvertrag (Bund, Länder und Gemeinden)
BAT-O	Erster Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts – Manteltarifliche Vorschriften
BayBesG	Bayerisches Besoldungsgesetz
BB	Betriebs-Berater (Zeitschrift)
BBesG	Bundesbesoldungsgesetz
BBesG Bln	Bundesbesoldungsgesetz in der Überleitungsfassung für Berlin
BBG	Bundesbeamtengesetz
BbgBesG	Brandenburgisches Besoldungsgesetz
BeamtStG	Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz)
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BGH	Bundesgerichtshof

BGHZ	(Amtliche Sammlung der) Entscheidungen des Bundesgerichtshofes in Zivilsachen
BGleiG	Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz)
BHO	Bundeshaushaltsordnung
BLV	Bundeslaufbahnverordnung
BMT-G	Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe
BPolG	Gesetz über die Bundespolizei (Bundespolizeigesetz)
BremBesG	Bremisches Besoldungsgesetz
BremPolG	Bremisches Polizeigesetz
BSIG	Gesetz über das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI-Gesetz)
BSI-KritisV	Verordnung zur Bestimmung Kritischer Infrastrukturen nach dem BSI-Gesetz (BSI-Kritisverordnung)
BT-B	Besonderer Teil Pflege- und Betreuungseinrichtungen (des TVöD)
BT-Drs.	Bundestagsdrucksache
BT-E	Besonderer Teil Entsorgung (des TVöD)
BT-F	Besonderer Teil Flughäfen (des TVöD)
BT-K	Besonderer Teil Krankenhäuser (des TVöD)
BT-S	Besonderer Teil Sparkassen (des TVöD)
BT-V	Besonderer Teil Verwaltung (des TVöD)
BVerfG	Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz)
BVerfGE	Bundesverfassungsgericht
	(Amtliche Sammlung der) Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
BVerwGE	(Amtliche Sammlung der) Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts
bzw.	beziehungsweise
CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, UN-Frauenrechtskonvention)
COVuR	COVID-19 und Recht (Zeitschrift)
DB	Der Betrieb (Zeitschrift)
DBB	Deutscher Beamtenbund, „dbb beamtenbund und tarifunion“
DDR	Deutsche Demokratische Republik
d. h.	das heißt
Diss.	Dissertation
EG	Europäische Gemeinschaft
EGMR	Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte
EMRK	Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten (Europäische Menschenrechtskonvention)
Entgeltordnung Bund	Entgeltordnung des Bundes zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)
Entgeltordnung TV-L	Entgeltordnung zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)

Entgeltordnung VKA	Entgeltordnung zum TVöD für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA)
EntgTranspG	Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz)
et al.	et alii (und andere)
EU	Europäische Union
EuGH	Europäischer Gerichtshof
EUV	Vertrag über die Europäische Union
EuZA	Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht
EWG	Europäische Wirtschaftsgemeinschaft
f.	folgende/r
ff.	folgende
FS	Festschrift
GDO	Gemeinsame Dienstordnung des Preußischen Ministers des Innern
GdP	Gewerkschaft der Polizei
GEW	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
GewO	Gewerbeordnung
GG	Grundgesetz
GMBL	Gemeinsames Ministerialblatt
GRC	Charta der Grundrechte der Europäischen Union
GSZ	Zeitschrift für das Gesamte Sicherheitsrecht
Habil.	Habilitation
HBesG	Hessisches Besoldungsgesetz
HmbBesG	Hamburgisches Besoldungsgesetz
Hrsg.	Herausgeber:in
IG Bau	Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
ILO	International Labour Organization
ILO C87	ILO-Übereinkommen Nr. 87 vom 9. Juli 1948 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes
ILO C98	ILO-Übereinkommen Nr. 98 vom 1. Juli 1949 über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen
ILO C100	ILO-Übereinkommen Nr. 100 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, 1951
IPwskR	Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte
i. V. m.	in Verbindung mit
jurisPK-BGB	juris PraxisKommentar BGB
jurisPR-ArbR	juris PraxisReport Arbeitsrecht
JZ	JuristenZeitung
KAV	kommunaler Arbeitgeberverband
KJ	Kritische Justiz (Zeitschrift)
LAG	Landesarbeitsgericht
LBesG Bln	Landesbesoldungsgesetz [Berlin]
LBesG LSA	Besoldungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt
LBesG M-V	Besoldungsgesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern
LBesG NRW	Besoldungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen

LBesG RLP	Landesbesoldungsgesetz [Rheinland-Pfalz]
LBesGBW	Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg
MTArb	Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder
MTArb-O	Erster Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts für Arbeiter an den MTB II und den MTL II
MTB	Mantel-Tarifvertrag für Arbeiter des Bundes
MTL	Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder
MüKoBGB	Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch
m. w. N.	mit weiteren Nachweisen
NBesG	Niedersächsisches Besoldungsgesetz
NJW	Neue Juristische Wochenschrift (Zeitschrift)
Nr.	Nummer
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
NZA-RR	Rechtsprechungs-Report Arbeitsrecht (Zeitschrift)
o. A.	ohne Angabe
o. ä.	oder ähnlich
öAT	Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht
ÖTV	Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr
PolG BW	Polizeigesetz [Baden-Württemberg]
RAG	Reichsarbeitsgericht
RAT	Tarifvertrag für die Angestellten bei der Reichsverwaltung
RBB	Reichsbesoldungsblatt (1922–1936) bzw. Reichshaushalts- und Besoldungsblatt (1937–1945)
RdA	Recht der Arbeit (Zeitschrift)
Reichsbetriebsarbeiter-TV	Tarifvertrag für die Reichsbetriebsarbeiter (ausschl. der Verkehrsverwaltungen)
RESC	Europäische Sozialcharta (revidiert)
RiA	Recht im Amt (Zeitschrift)
RL	Richtlinie
Rn.	Randnummer
S.	Seite
SächsBesG	Sächsisches Besoldungsgesetz
SBesG	Saarländisches Besoldungsgesetz
SGB III	Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) – Arbeitsförderung
SHBesG	Besoldungsgesetz Schleswig-Holstein
st. Rspr.	ständige Rechtsprechung
TAR	Tarifvertrag für die Arbeiter bei den Reichsverwaltungen
TdL	Tarifgemeinschaft deutscher Länder
ThürBesG	Thüringer Besoldungsgesetz
TO. A	Tarifordnung A für Gefolgschaftsmitglieder im öffentlichen Dienst
TO. B	Tarifordnung B für Gefolgschaftsmitglieder im öffentlichen Dienst
TV EntgO Bund	Tarifvertrag über die Entgeltordnung des Bundes
TV EntgO-L	Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder
TV EntgO-Wald-Bund	Entgeltordnung Wald des Bundes
TV	Tarifvertrag

TV-Ärzte	Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken
TV-Ärzte/VKA	Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände
TVG	Tarifvertragsgesetz
TV-H	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
TV-L-Forst	Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben der Länder
TV-N	Tarifvertrag für Nahverkehrsbetriebe, jeweils für den Bereich eines kommunalen Arbeitgeberverbandes
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Bundes und der Kommunen
TVöD-B	Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Dienstleistungsbereich Pflege- und Betreuungseinrichtungen im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände
TVöD-E	Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Dienstleistungsbereich Entsorgung im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände
TVöD-F	Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Dienstleistungsbereich Flughäfen im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände
TVöD-K	Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Dienstleistungsbereich Krankenhäuser im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände
TVöD-S	Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Dienstleistungsbereich Sparkassen im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände
TVöD-V	Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Bereich Verwaltung im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände
TVÜ-Bund	Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts
TVÜ-Länder	Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts
TVÜ-VKA	Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts
TV-V	Tarifvertrag Versorgungsbetriebe
TVVO	Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten
TV-Wald-Bund	Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten des Bundes, die Tätigkeiten in der Waldarbeit ausüben
TV-WW/NW	Tarifvertrag für die Arbeitnehmer/innen der Wasserwirtschaft in Nordrhein-Westfalen
u. a.	unter anderem
u. dgl.	und dergleichen
UN	United Nations (Vereinte Nationen)

usw.	und so weiter
ver.di	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Verwaltungsarbeiter-TV	Tarifvertrag für die Arbeiter bei den Reichsverwaltungen
VerwArch	Verwaltungsarchiv (Zeitschrift für Verwaltungslehre, Verwaltungsrecht und Verwaltungspolitik)
vgl.	vergleiche
v. H.	vom Hundert
VKA	Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände
WiGBI.	Gesetzblatt der Verwaltung des vereinigten Wirtschaftsgebietes
WRV	Die Verfassung des Deutschen Reichs (auch Weimarer Verfassung oder Weimarer Reichsverfassung)
z. B.	zum Beispiel
ZfA	Zeitschrift für Arbeitsrecht
ZPO	Zivilprozessordnung
ZTR	Zeitschrift für Tarifrecht, Arbeitsrecht und Sozialrecht des öffentlichen Dienstes
zugl.	zugleich

A. Einleitung

Arbeitnehmer:innen sichern in aller Regel mit dem Arbeitsentgelt ihren Lebensunterhalt. Das Arbeitsentgelt hat daher eine besondere Bedeutung. Die Tatsache, dass das Arbeitsentgelt in der Regel die wesentliche oder gar die einzige Einkommensquelle der Beschäftigten ist, wird durch das Recht an verschiedenen Stellen berücksichtigt.¹ Besonders deutlich wird dies etwa durch die Vorschriften zum Pfändungsschutz nach §§ 850 ff. ZPO. Arbeitsentgelt darf nur unter den dort genannten Voraussetzungen gepfändet werden. Insbesondere ist es bis zu einer bestimmten Höhe unpfändbar. Außerdem hat sich Deutschland völkerrechtlich dem Recht auf ein angemessenes Arbeitsentgelt zur Sicherung des Lebensunterhalts gemäß Art. 7 Buchstabe a) ii) IPwskR sowie Art. 4 Nr. 1 RESC verpflichtet und das Mindestlohngesetz bestimmt sogar eine konkrete Untergrenze für den Bruttolohn.

Wäre es die einzige Funktion von Arbeitsentgelt, den Lebensunterhalt der Arbeitnehmer:innen zu finanzieren, so könnte theoretisch allen Menschen Arbeitsentgelt in der gleichen Höhe bezahlt werden. Die meisten Menschen würden das wohl jedoch als ungerecht empfinden. Dem Arbeitsentgelt kommen daher noch andere Funktionen zu.

Anlässlich der Corona-Pandemie wurde vermehrt diskutiert, ob sogenannte „systemrelevante Berufe“ ausreichend wertgeschätzt werden und ob sich diese Wertschätzung auch ausreichend in der Bezahlung niederschlägt.² Arbeitsentgelt kann somit auch eine Form von Anerkennung darstellen und eine Aussage über den der Tätigkeit zugemessenen Wert enthalten.

Rechtlich ist das Arbeitsentgelt die Gegenleistung für die Tätigkeit der Arbeitnehmer:innen. Als Arbeitsentgelt gilt jeder als Gegenwert für die geschuldeten Dienste bestimmte geldwerte Vorteil.³ Möglicherweise sehen Arbeitnehmer:innen daneben noch andere Vorteile – etwa das Versprechen der Selbstverwirklichung und innere Befriedigung durch Arbeit.⁴ Diese dürften jedoch je nach Einzelfall unter-

¹ *Preis*, in: Erfurter Kommentar: BGB § 611a Rn. 566.

² Exemplarisch seien folgende Beiträge genannt: *Fratzscher*, Die Zeit 27. März 2020, Systemrelevante Berufe: Wer waren noch mal die Leistungsträger der Gesellschaft?; *Hank*, FAZ 3. Oktober 2020, Wer klatscht, soll zahlen; *Rudzio*, ZEIT ONLINE Arbeit 16. Oktober 2020, Forderung nach Lohnerhöhung: Sind nicht alle systemrelevant?

³ *Krause*, in: Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht: § 60 Begriff, Grundlagen und Kontrolle des Arbeitsentgelts Rn. 1.

⁴ *Donauer*, Emotions at Work – Working on Emotions, <<https://refubium.fu-berlin.de/handle/fub188/330>>, S. 435 stellte 2013 in ihrer Dissertation eine Tendenz der „Dematerialisie-

schiedlich sein oder zumindest unterschiedliches Gewicht haben. Rechtlich erfasst werden diese immateriellen Vorteile nicht. Nur geldwerte Vorteile zählen als Gegenleistung für die Tätigkeit.

Wonach richtet sich die Höhe des Arbeitsentgelts? Gemäß § 611a Abs. 2 BGB ist der Arbeitgeber zur Zahlung der *vereinbarten* Vergütung verpflichtet. Die Vereinbarung der Vergütungshöhe unterliegt dabei grundsätzlich der Vertragsfreiheit der Parteien.⁵ Allerdings sind im öffentlichen Dienst in der Regel der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Bundes und der Kommunen (TVöD) oder der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)⁶ maßgebend. Sie gelten entweder kraft Tarifbindung oder über eine Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag.⁷

I. Eingruppierung

Die Tarifverträge sehen vor, dass die Beschäftigten monatlich ein Tabellenentgelt erhalten, das sich nach der Entgeltgruppe und der Entgeltstufe bestimmt.

Sowohl TVöD als auch TV-L gehen von 15 Entgeltgruppen aus. Diese umfassen wiederum jeweils sechs (bzw. in Entgeltgruppe 1 fünf) Stufen. Sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt, werden Beschäftigte gemäß § 16 (Bund bzw. VKA) Abs. 2 TVöD bzw. TV-L bei ihrer Einstellung der Stufe 1 zugeordnet.⁸ Die nächsthöhere Stufe wird nach Ablauf der im Tarifvertrag festgelegten Zeit erreicht, die auch leistungsabhängig verkürzt oder verlängert werden kann.⁹

Zu dem Tabellenentgelt können nach den Tarifverträgen für außergewöhnliche Erschwernisse noch Erschwerniszuschläge hinzukommen. Daneben sind teilweise für bestimmte Beschäftigtengruppen Zulagen vorgesehen.

Gegenstand der vorliegenden Arbeit ist jedoch nur die Eingruppierung. Diese bezeichnet die Zugehörigkeit der Beschäftigten zu einer Entgeltgruppe.¹⁰ Die Ent-

lung“ fest. Die Rolle der finanziellen Entlohnung für industrielle Erwerbsarbeit für den Gemütszustand der Arbeitenden werde als immer geringer eingeschätzt. An ihre Stelle träten „immaterielle“ Entlohnungen wie das Versprechen der Selbstverwirklichung und der inneren Befriedigung durch Arbeit.

⁵ Thüsing, in: Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht Kommentar: BGB § 611a Rn. 237; Preis, in: Erfurter Kommentar: BGB § 611a Rn. 422.

⁶ In Hessen gilt der TV-L nicht, sondern der TV-H (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen). Der TV-H ist sehr ähnlich aufgebaut und formuliert wie TVöD und TV-L, auf die sich im Folgenden konzentriert wird. Siehe zu anderen Tarifverträgen im öffentlichen Dienst auch unten B.I. Überblick über die bestehenden Regelungen, S. 31.

⁷ Natter, in: Groeger, Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst: § 23 Rn. 37.

⁸ Bzw. in Entgeltgruppe 1 erfolgen Einstellungen aufgrund der fehlenden ersten Stufe gemäß § 16 (Bund bzw. VKA) Abs. 5 TVöD bzw. § 16 Abs. 5 TV-L in Stufe 2 als Einstiegsstufe.

⁹ BAG, EuGH-Vorlage vom 20. Mai 2010 – 6 AZR 319/09 (A), juris, Rn. 4.

¹⁰ Natter, in: Groeger, Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst: § 23 Rn. 02.

geltgruppe bestimmt sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der jeweils geltenden Entgeltordnung.

II. Öffentlicher Dienst

Es geht in dieser Arbeit um Rechtsfragen der Eingruppierung im öffentlichen Dienst. Dieser umfasst Dienstverhältnisse von Beamt:innen, Richter:innen, Soldat:innen sowie Arbeitnehmer:innen zu juristischen Personen des öffentlichen Rechts – das heißt zu öffentlich-rechtlichen Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen.¹¹

Eingruppierungsregelungen gelten allerdings nur für Arbeitnehmer:innen. Beamt:innen, Richter:innen sowie Soldat:innen erhalten kein Entgelt, sondern eine Besoldung gemäß § 3 Abs. 1 BBesG bzw. nach dem jeweiligen Landesbesoldungsgesetz. Die Besoldung ist keine Gegenleistung für eine erbrachte Arbeitsleistung.¹² Sie entspringt vielmehr dem Alimentationsprinzip: Der Gesetzgeber hat für den Unterhalt zu sorgen, weil Beamt:innen lebenslang ihre volle Arbeitskraft zur Verfügung stellen.¹³ Die Besoldung wird einseitig im Gesetz festgelegt.¹⁴

Im öffentlichen Dienst sind in Deutschland rund 3 Millionen Arbeitnehmer:innen beschäftigt.¹⁵ Für fast¹⁶ alle von ihnen stellt sich die Frage, in welche Entgeltgruppe ihre Tätigkeit fällt. Doch nicht nur für sie sind die Regelungen der Eingruppierung im öffentlichen Dienst relevant. Die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes beherrschen die arbeitsgerichtliche Praxis in Eingruppierungsstreitigkeiten und vieles, was in diesem Zusammenhang zuerst thematisiert wird, findet dann Widerhall in den Tarifwerken anderer Branchen.¹⁷

¹¹ *Lecheler*, in: Isensee/Josef/Kirchhof, Handbuch des Staatsrechts, Band V, § 110 Der öffentliche Dienst Rn. 2; *Weber*, in: Groeger, Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst: § 1 Rn. 4.

¹² *Tepke*, in: Böhle, Kommunales Personal- und Organisationsmanagement: § 23 Bezahlung Rn. 258.

¹³ *Lecheler*, in: Isensee/Josef/Kirchhof, § 110 Öffentlicher Dienst Rn. 44–45; *Tepke*, in: Böhle, Kommunales Personal- und Organisationsmanagement: § 23 Bezahlung Rn. 258.

¹⁴ *Lecheler*, in: Isensee/Josef/Kirchhof, Handbuch des Staatsrechts, Band V, § 110 Öffentlicher Dienst Rn. 44.

¹⁵ Am 30. Juni 2021 waren es 3.189.465 Arbeitnehmer:innen, *Statistisches Bundesamt*, Personal des öffentlichen Dienstes – Fachserie 14 Reihe 6 – 2021, <https://www.destatis.de/DE/Service/Bibliothek/_publikationen-fachserienliste-14.html>, S. 25.

¹⁶ Ausgenommen sind etwa die 25.590 (Stand 30. Juni 2021) außertariflichen Beschäftigten, siehe zu den Zahlen *Statistisches Bundesamt*, Personal des öffentlichen Dienstes – Fachserie 14 Reihe 6 – 2021, <https://www.destatis.de/DE/Service/Bibliothek/_publikationen-fachserienliste-14.html>, S. 29.

¹⁷ *Eylert/Kreutzberg-Kowalczyk*, ZfA 2019, 320 (331 f.).