Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Bundesarbeitsgericht 4. Senat	Urteil vom 21. März 2012 - 4 AZR 286/10 -
I. Arbeitsgericht Hamburg	Urteil vom 6. Mai 2009 - 3 Ca 595/08 -
II. Landesarbeitsgericht Hamburg	Urteil vom 1. April 2010 - 7 Sa 15/10 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Eingruppierung - Mitarbeiter/in im Außendienst (städtischer/bezirklicher Ordnungsdienst)

Gesetze:

ZPO § 256 Abs. 1; Bundes-Angestelltentarifvertrag *(BAT)* §§ 22, 23a, 23b, 70, Anlage 1a Teil I Allgemeiner Teil zum BAT/BL Vergütungsgruppen Vc Fallgr. 1a und Vb Fallgr. 1c; Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts vom 12. Oktober 2006 *(TVÜ-Länder)* § 2 Abs. 1, §§ 3, 4, 8 Abs. 1 Satz 1, § 17 Abs. 1 Satz 1, Anlage 2 Teil A; Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder *(TV-L)* Entgeltgruppen 8 und 9, Entgeltordnung zum TV-L (Anlage A), § 37 Abs. 1

Leitsätze:

keine

Hinweis des Senats:

weitgehende Parallelentscheidung zu führender Sache - 4 AZR 266/10 -

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android

Available on the App Store
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

4 AZR 286/10
7 Sa 15/10
Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. März 2012

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte, Berufungsklägerin, Revisionsklägerin und Revisionsbeklagte,

pp.

Kläger, Berufungskläger, Berufungsbeklagter, Revisionsbeklagter und Revisionskläger,

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. März 2012 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Bepler, den Richter am Bundesarbeitsgericht Creutzfeldt, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Winter sowie die ehrenamtlichen Richter Lippok und Pieper für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 1. April 2010 - 7 Sa 15/10 - wird zurückgewiesen.
2. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 1. April 2010 - 7 Sa 15/10 - teilweise aufgehoben.

   Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 6. Mai 2009 - 3 Ca 595/08 - teilweise abgeändert und insgesamt zur Klarstellung wie folgt neu gefasst:

   Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger für die Zeit vom 1. Januar 2005 bis zum 31. Oktober 2006 nach Vergütungsgruppe Vc BAT und vom 1. November 2006 bis zum 31. Mai 2008 nach Entgeltgruppe 8 TV-L sowie vom 1. Juni 2008 an nach der Entgeltgruppe 9 TV-L zu vergüten.
3. Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu 3/4, der Kläger zu 1/4 zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung des Klägers, 1
der bei der beklagten Stadt seit Februar 2001 als Außendienstmitarbeiter im Ordnungsdienst für den Innenstadtbereich, danach im zentralen Städtischen Ordnungsdienst *(SOD)* und sodann im Bezirklichen Ordnungsdienst *(BOD)* tätig ist. Seit dem 15. Januar 2007 ist er im sog. Geschäftszimmer des BOD beschäftigt.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Seit 2003 gab es bei der Beklagten - Behörde für Inneres - den zentralen SOD. Seine Aufgaben wurden ab dem 1. März 2006 auf die jeweiligen BOD, die zu diesem Zeitpunkt in den Bezirken der Beklagten gebildet wurden, übertragen. Hierüber unterrichtete der Senat der Freien und Hansestadt Hamburg deren Bürgerschaft mit der Drucksache 18/2498 *(S. 11 f.)* unter der Überschrift „Schaffung eines Bezirklichen Ordnungsdienstes (BOD), der umfassend Ordnungswidrigkeiten aller Art im Bezirk ahndet“ auszugsweise wie folgt: 2

> „Der BOD wird alle Aufgaben des Städtischen Ordnungsdienst[es] (SOD) wahrnehmen, der zurzeit noch bei der Bfl angebunden ist ... Darüber hinaus werden dem Ordnungsdienst weitere Aufgaben, z. B. der Wegewarte, der Baumkontrolleure und des Ermittlungsdienstes mit dem bisher dafür eingesetzten Personal zugeordnet. Auf diese Weise entsteht auf bezirklicher Ebene ein größeres Potenzial an regelmäßig präsenten Ordnungskräften, die - durch einheitliche Uniform - für jedermann erkennbar und ansprechbar sind. Wenn Bürgerinnen und Bürger sich bei Vorkommnissen oder drohenden Missständen direkt an die Kräfte des Ordnungsdienstes vor Ort wenden, kann nicht nur unmittelbare Abhilfe, z. B. durch Verwarnung von Haltern freilaufender Hunde, geschaffen werden, sondern mittelfristig auch eine präventive Wirkung erzielt und damit zu einem erhöhten Sicherheitsgefühl der Bevölkerung beigetragen werden.
>
> Der BOD wird zusätzlich Aufgaben der Überwachung des ruhenden Verkehrs und der Parkraumüberwachung wahrnehmen, damit diese wichtigen Aufgaben künftig auch stärker außerhalb der innerstädtischen Bereiche durchgeführt werden.
>
> Durch eine zentrale Koordinationsstelle bei einem federführenden Bezirksamt wird gewährleistet, dass bei besonderen Problemlagen die Kräfte der Bezirklichen Ordnungsdienste kurzfristig auch bezirksübergreifend zum Einsatz kommen.“

Die Beklagte erstellte für den Aufgabenkreis des Klägers im BOD mit der Funktionsbezeichnung „Mitarbeiter/in im Außendienst“ eine Stellenbeschreibung, die auszugsweise folgenden Wortlaut hat: 3

> **„Stellenbeschreibung**
>
> ...

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Aufgaben/Tätigkeiten	Anteil der Arbeitszeit in v.H.
1. Feststellung von Ordnungswidrigkeiten sowie Kontrolle des ruhenden Verkehrs im Schichtdienst, auch am Wochenende und Feiertags im Zuständigkeitsbereich des Bezirklichen Ordnungsdienstes, Information von Bürgern, anderen Stellen, Annahme von Anzeigen, Meldungen, Aussprechen von Verwarnung oder Fertigung von Anzeigen bei als störend empfundenen Verhaltensweisen wie	**55 %**
• Verunreinigung öffentlicher Wege und Plätze, z. B. durch unerlaubte Müllablagerung, abgestellte Fahrzeugwracks und Hundekot,	
• Nichtbeachtung von Verboten in der Verordnung zum Schutz der öffentlichen Grün- und Erholungsanlagen, z. B. durch frei laufen lassen von Hunden, Lärmerzeugung mit Radios, wildes Zelten,	
• Abpflücken von Pflanzen,	
• Niederlassen zum Alkoholverzehr unter störenden Begleitumständen wie Pöbeln und Urinieren; aggressives Betteln,	
• Störendes Verhalten im Umfeld von größeren Veranstaltungen,	
• Besprühen/Bemalen von öffentlichen Gebäuden mit Graffiti, Beschädigung von Bänken und/oder anderen Sachen im öffentlichen oder öffentlich zugänglichen privaten Raum (Vandalismus).	
• Halterermittlung, Auflagenüberprüfung und Maßnahmen zur Gefahrenabwehr in Zusammenarbeit mit polizeilichen und bezirklichen Dienststellen nach dem Hundegesetz und anderen gesetzlichen Grundlagen	
2. Maßnahmen zur Gefahrenabwehr und zur Beendigung von Ordnungswidrigkeiten und zur Seuchenprävention im Rahmen des Zuständigkeits-	**25 %**

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

	bereiches des Bezirklichen Ordnungsdienstes, hierbei jeweils unter Ausübung eigenen Ermessens mit • Aussprache von mündlicher Ermahnung • Erteilung von mündlichen Verwarnungen ohne Verwarnungsgeld • Aussprache von Unterlassungsverfügungen • Sicherstellung von Gegenständen • Aussprache von Platzverweisen • Durchsetzung von Platzverweisen • Bergung von Tieren • Absperren und Sichern von Örtlichkeiten	
3.	**Fertigung von Feststellungsberichten und Berichten zur Weitergabe an andere Dienststellen**	**10 %**
4.	**Durchführung weiterer Ermittlungen zur Sachverhaltsaufklärung und Fertigung von Stellungnahmen, insbesondere bei anhängigen Ordnungswidrigkeitenverfahren für den Bußgeldbereich, die Bußgeldstelle der Bfl oder auf Anforderung der Staatsanwaltschaft oder des Gerichtes aus dem Zuständigkeitsbereich des Bezirklichen Ordnungsdienstes**	**5 %**
5.	**Dienstbereitschaft und Einsatz in Zusammenarbeit mit anderen Behörden** (z. B. Wasserschutzpolizei, Revierförstereien, Katastrophenschutz)	**5 %**
		100 %

An der Aufgabenerfüllung mitwirkende Organisationseinheiten

Bezirkliche Dienststellen, Polizei, Stadtreinigung, Fachbehörden, Staatsanwaltschaft, Gerichte

Informationspflichten gegenüber anderen

Bezirkliche Dienststellen, Polizei, Stadtreinigung, Fachbehörden, Staatsanwaltschaft, Gerichte

Informationen von anderen

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Bezirkliche Dienststellen, Polizei, Stadtreinigung, Fachbehörden, Staatsanwaltschaft, Gerichte, Bevölkerung

Befugnisse

Vollziehungsbeamter nach dem Verwaltungsvollstreckungsgesetz und nach dem SOG, soweit diese nicht auf Polizeivollzugsbeamte beschränkt sind.

Entscheidung über Ahndung von Ordnungswidrigkeiten durch mündliche Ermahnung, Verwarnung ohne Verwarngeldangebot, Anzeige mit Verwarngeld oder Bußgeld.

Erforderliche Ausbildung

Abgeschlossene Berufsausbildung mit mehrjähriger Praxiserfahrung, bei Beamten Laufbahnprüfung für den mittleren allgemeinen Verwaltungsdienst.

Erforderliche Fachkenntnisse

Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse der anzuwendenden Rechtsvorschriften aus dem Zuständigkeitsbereich des bezirklichen Ordnungsdienstes, insbesondere des Gefahrenabwehr- und Vollstreckungsrechts.

Erforderliche Fähigkeiten

Selbständige und sorgfältige Arbeitsweise auch unter erhöhtem Arbeitsdruck, Einfühlungsvermögen und Geschick im Umgang mit den Bürgern.

Ziele

Verbesserung der Sicherheit und Sauberkeit der Stadt."

Rund 80 % der Arbeitszeit des Klägers im BOD entfielen auf von den Parteien als „Streifendienst" oder „Streifengänge" bezeichnete Tätigkeiten, die unter den Ziffern 1 und 2 der Stellenbeschreibung aufgeführt sind. In der Zuständigkeitsanordnung vom 15. April 2008 sind für den BOD neunzehn Gesetze und Verordnungen als gesetzliche Grundlagen der Tätigkeit aufgelistet. 4

Der Kläger war seit Februar 2001 beim Bezirksamt H als 5

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Außendienstmitarbeiter für die Überwachung des Innenstadtbereichs und ab dem 1. April 2004 beim SOD tätig. Die Tätigkeit im Streifendienst für die Überwachung des Innenstadtbereichs beim Bezirksamt H diente - auch im Aufgabenbereich - als Vorbild für den späteren SOD und BOD, wobei die Streifengänge damals nicht zu zweit, sondern einzeln durchgeführt worden sind.

Am 5. September 2004 erlitt der Kläger einen Arbeitsunfall und war in der Folge zunächst arbeitsunfähig. Später wurde die Schwerbehinderung des Klägers mit einem GdB von zunächst 30 und dann 20 festgestellt. Nach dem Ende der Arbeitsunfähigkeit war er in der Zeit von August 2005 bis Februar 2007 in der Einsatzleitzentrale mit der Leitung von Einsätzen der Außendienstmitarbeiter betraut. Die Behörde für Inneres der Beklagten versetzte den Kläger mit Versetzungsverfügung vom 7. Juni 2006 mit Wirkung zum 1. Juni 2006 „als Angestellter im Außendienst auf Dauer zum Bezirksamt H“. Dabei sollte es sich grundsätzlich um einen „gleichwertigen Arbeitsplatz“ handeln; Einzelheiten hierzu sind zwischen den Parteien streitig. In der Zuweisungsverfügung der Personalabteilung dieses Bezirksamtes vom 15. Januar 2007 heißt es: 6

> „Der vollbeschäftigte Angestellte im Außendienst, Entgeltgruppe 6 (entspr. Verg.Gr. VIb BAT),
>
> [Name und Geburtsdatum]
>
> wird ab **01.06.2006**
>
> als Angestellter im Außendienst und ab **15.01.2007** Geschäftszimmer (BOD) zugewiesen.
>
> Stellenbewertung: Entgeltgruppe 6 (entspr. Verg.Gr. VIb, Fallgr. 1a BAT)
>
> Die Maßnahme löst keine weiteren Ansprüche aus.“

Im Arbeitsvertrag des Klägers ist Bezug genommen auf den Bundes-Angestelltentarifvertrag *(BAT)* und die diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge. Bereits mit Schreiben vom 2. Juli 2003 hatte der 7

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Kläger gegenüber der Beklagten hinsichtlich der damals von ihm ausgeübten Tätigkeit als Außendienstmitarbeiter im SOD die Eingruppierung in der VergGr. Vc BAT geltend gemacht.

In einem diesbezüglichen Schreiben der Beklagten vom 27. Oktober 2004 heißt es auszugsweise: 8

> „…
>
> Das Tätigkeitsmerkmal der gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse wird nach der Stellenbeschreibung vom 23.07.2004 mit 100 % der Tätigkeiten (Nrn. 1 - 4) erfüllt. Für diese Aufgaben sind Fachkenntnisse aus den Bereichen der Gefahrenabwehr sowie des Straf- und Ordnungswidrigkeitenrechts, (StGB, OwiG, HWG, LärmVO, StVO, Verordnung zum Schutz der Grün- und Erholungsanlagen etc.) erforderlich.
>
> …
>
> Selbständige Leistungen werden in 25 % der Tätigkeiten anerkannt (Nr. 2). Die Selbständigkeit liegt dabei in der Ermessensabwägung im Rahmen zu ergreifender Maßnahmen zur Gefahrenabwehr. Einfacher Gesetzesvollzug, wie in den Nr. 1, 3 und 4 der vorliegenden Stellenbeschreibung, erfüllt nicht das Merkmal selbständiger Leistung.
>
> Für eine Eingruppierung in die Vergütungsgruppe V c Fg. 1 b BAT müsste der Anteil der selbständigen Tätigkeit an den Aufgaben bei mindestens 33 1/3 % Tätigkeiten liegen. Dieses Tätigkeitsmerkmal wird jedoch nach der vorliegenden Stellenbeschreibung nicht erfüllt.“

Mit seiner am 22. Dezember 2008 bei Gericht eingegangenen und der Beklagten am 29. Dezember 2008 zugestellten Feststellungsklage geht es dem Kläger, der zuletzt Entgelt nach der Entgeltgruppe 6 TV-L erhielt, um die Eingruppierung seit dem 1. Januar 2005 in der VergGr. Vc BAT sowie für den Zeitraum nach Ablauf der tariflichen Bewährungszeit in der VergGr. Vb BAT bzw. Entgeltgruppe 9 TV-L. Er hat die Auffassung vertreten, seine Streifengänge, die er seit Februar 2001 - entsprechend den Tätigkeiten Ziffern 1 und 2 aus der späteren Stellenbeschreibung für den BOD - verrichtet habe, seien ein 9

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

einziger großer, nicht weiter aufteilbarer Arbeitsvorgang im tariflichen Sinne. Der Streifendienst diene einem einheitlichen Arbeitsergebnis, nämlich der Durchsetzung der ordnungsrechtlichen Normen im Bezirk unter Ahndung von Verstößen gegen die unterschiedlichsten Gebote und Verbote. Dabei sei es im Vorhinein regelmäßig nicht absehbar, welche einzelnen Vorfälle sich auf dem jeweiligen Streifengang ereignen würden. Der Arbeitsvorgang Streifendienst erfordere insgesamt gründliche und vielseitige Fachkenntnisse, wie ua. bereits aus der Stellungnahme der Beklagten vom 27. Oktober 2004 und aus der Zuständigkeitsanordnung vom 15. April 2008 hervorgehe. Selbständige Leistungen im tarifvertraglichen Sinne seien in rechtserheblichem Umfang zu erbringen, insbesondere bei der Ermessensausübung im Rahmen von Maßnahmen zur Gefahrenabwehr.

Seine Tätigkeit in der Einsatzleitzentrale, die er nach dem Arbeitsunfall 10
verrichtet hatte, unterliege keiner anderen Bewertung. Dort werde entschieden, welcher Mitarbeiter in welchem Bereich des Bezirks und zu welchen inhaltlichen Schwerpunkten eingesetzt werde. Die Beklagte selbst bewerte diese Tätigkeit nach VergGr. Vc Fallgr. 1a BAT, sowie nach Bewährung nach der VergGr. Vb BAT/Entgeltgruppe 9 TV-L und zahle den anderen Mitarbeitern dort, nicht jedoch ihm, eine entsprechende Vergütung oder jedenfalls eine entsprechende Zulage. Auch in der Tätigkeit im Geschäftszimmer ab dem 15. Januar 2007 seien diese Eingruppierungsanforderungen erfüllt. Weiterhin sei er teilweise im Außendienst tätig und leiste mehrfach wöchentlich Streifengänge im Innenstadtbereich oder zu besonderen Gelegenheiten. Jedenfalls stehe ihm die Vergütung nach der VergGr. Vb BAT/Entgeltgruppe 9 TV-L unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs zu. Er habe einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf Beschäftigung in und Vergütung nach einer Tätigkeit in dieser Entgeltgruppe. Ihm sei bei dem Übergang in die Innendiensttätigkeiten ausdrücklich zugesagt worden, dass er trotz unfallfolgenbedingter Herausnahme aus dem Schichtdienst weiterhin höherwertige Tätigkeiten verrichte und seine Eingruppierung behalte. Dies müsse sich nach den Grundsätzen der Tarifauto-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

matik auf die seinerzeit tarifgerechte Vergütung beziehen. Auch bei Übertragung der Tätigkeit im Geschäftszimmer habe er darauf hingewiesen, dass er nur eine tarifvertraglich gleichwertige Arbeit übernehmen werde; dies sei ihm gleichfalls zugesichert worden.

Der Kläger hat zuletzt beantragt 11

1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihn für die Zeit vom 1. Januar 2005 bis 31. März 2006 nach der VergGr. Vc BAT zu vergüten,

2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihn für die Zeit vom 1. April 2006 bis 31. Oktober 2006 nach der VergGr. Vb BAT und, beginnend mit dem 1. November 2006, gemäß der Entgeltgruppe 9 des TV-L zu vergüten,

hilfsweise hat er zuletzt beantragt

3. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihn für die Zeit vom 1. Januar 2005 bis 31. Oktober 2006 nach der VergGr. Vc BAT zu vergüten,

weiter hilfsweise hat er zuletzt beantragt,

4. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihn beginnend ab dem 1. November 2006 nach der Entgeltgruppe 8 des TV-L zu vergüten.

Die Beklagte hat ihren klagabweisenden Antrag damit begründet, bei 12 den von den Klägern zu absolvierenden Streifengängen handele es sich nicht um einen einheitlichen Arbeitsvorgang. Die Wertigkeit dieser Tätigkeit dürfe nicht anhand des Endergebnisses gemessen werden. Dies führe nicht zu sachgerechten, sondern zu unbilligen Ergebnissen, insbesondere im Verhältnis zu Innendienstmitarbeitern. Anhand eines Notizbuches und beständigen Telefonkontakts zur Einsatzleitzentrale könnten die Tätigkeiten und damit auch deren Wertigkeiten erfasst werden. Die unter Ziffer 1 und unter Ziffer 2 der Stellenbeschreibung aufgeführten Tätigkeitsbereiche seien je eigene tarifliche Arbeitsvorgänge von unterschiedlicher Wertigkeit. Unter Ziffer 1 mit einem Zeitanteil von 55 % handele es sich lediglich um feststellende Tätigkeiten ohne

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

ein Erfordernis selbständiger Leistungen. Lediglich unter Ziffer 2 mit einem Zeitanteil von 25 % fielen selbständige Leistungen an, da mit Ermessen entschieden werden müsse. Dabei gebe die Stellenbeschreibung mit einem Zeitanteil von 25 % auch lediglich einen theoretischen Rahmen vor; tatsächlich nähmen die Tätigkeiten zur Gefahrenabwehr und zur Beendigung von Ordnungswidrigkeiten nicht solch einen Raum ein, denn in ca. 90 % der Arbeitszeit falle die Kontrolle des ruhenden Verkehrs an. Damit werde ein rechtserhebliches Ausmaß selbständiger Leistungen im tariflichen Sinne nicht erreicht. Seit dem Wechsel in den Innendienst leiste der Kläger keinen Außendienst mehr, auch nicht zeit- oder aushilfsweise. Die Tätigkeit im Innendienst in der Einsatzleitzentrale und im Geschäftszimmer entspreche der Entgeltgruppe 5 TV-L und sei mit der im Außendienst nicht vergleichbar. Sie vergüte den Kläger trotzdem weiterhin nach der VergGr. VIb BAT/Entgeltgruppe 6 TV-L. Der dem Kläger zugebilligte Anspruch auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz beziehe sich allein auf die ihm seinerzeit tatsächlich gezahlte Vergütung, und nicht auf eine mögliche andere Vergütung, die sich erst später als zutreffend herausstellen könnte.

Das Arbeitsgericht hat der Klage für den Zeitraum bis zum 14. Januar 2007 stattgegeben und sie im Übrigen abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten das erstinstanzliche Urteil teilweise abgeändert und dem Kläger für den Zeitraum vom 1. April 2006 bis zum 14. Januar 2007 lediglich die VergGr. Vc BAT/Entgeltgruppe 8 TV-L zugesprochen. Im Übrigen hat es die weitergehende Klage des Klägers abgewiesen sowie die Berufungen beider Parteien zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte die vollständige Klageabweisung, der Kläger verfolgt sein ursprüngliches Klageziel nach Maßgabe der Haupt- und Hilfsanträge weiter. Beide Parteien beantragen die Zurückweisung der Revision der jeweiligen Gegenseite. 13

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Die Revision des Klägers ist dagegen teilweise begründet. 14

I. Entgegen der Revision der Beklagten steht dem Kläger für den Zeitraum vom 1. Januar 2005 bis einschließlich 31. Mai 2008 Vergütung nach der VergGr. Vc BAT/Entgeltgruppe 8 TV-L und ab dem 1. Juni 2008 nach der Entgeltgruppe 9 TV-L zu. Der in der Außendiensttätigkeit abzuleistende „Streifengang“ ist ein einheitlicher Arbeitsvorgang, mit dem die Tatbestandsmerkmale der VergGr. Vc Fallgr. 1a BAT „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ sowie „selbständige Leistungen“ in rechtserheblichem Ausmaß erfüllt werden. Auch die gemäß der VergGr. Vb Fallgr. 1c BAT erforderliche Bewährungszeit mit beanstandungsfrei erbrachter Tätigkeit ist - jedenfalls ab dem unter Berücksichtigung der tariflichen Verfallfrist maßgebenden Datum vom 1. Juni 2008 - erfüllt. Ab dem 15. Januar 2007 ergibt sich nicht wegen der Tätigkeit im sog. Geschäftszimmer des BOD etwas anderes, denn an der vom Kläger auszuübenden und tariflich zu bewertenden Tätigkeit hat sich nichts geändert. 15

1. Die Klageanträge sind zulässig. 16

a) Die Feststellungsanträge des Klägers sind als allgemein übliche Eingruppierungsfeststellungsklagen zulässig nach § 256 Abs. 1 ZPO *(st. Rspr., siehe nur BAG 17. November 2010 - 4 AZR 188/09 - Rn. 15, NZA-RR 2011, 304; 22. April 2009 - 4 AZR 166/08 - Rn. 13 mwN, AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 311).* Soweit das Landesarbeitsgericht in seinem Tenor zusätzlich die Verpflichtung der Beklagten zur Zahlung der Differenzvergütung an den Kläger aufgenommen hat, handelt es sich um einen unselbständigen Antragsbestandteil, der - wie der Kläger in der Revisionsverhandlung ausdrücklich erklärt hat - in den Eingruppierungsfeststellungsanträgen bereits enthalten war. 17

b) Die Hilfsanträge beziehen sich wie auch die Hauptanträge auf die Feststellung der Vergütungsverpflichtung nach der VergGr. Vc BAT und der 18

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Entgeltgruppe 8 TV-L, nur bezogen auf eine andere Aufteilung derselben Zeiträume. Sie stellen keine eigenständigen prozessualen Ansprüche dar, weil sie als Weniger in den auf die VergGr. Vb BAT/Entgeltgruppe 9 TV-L gerichteten Hauptanträgen enthalten und daher prozessual unbeachtlich sind.

2. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, dass dem Kläger für den Zeitraum vom 1. Januar 2005 bis zum 31. Oktober 2006 Vergütung nach der VergGr. Vc BAT und vom 1. November 2006 bis zum 14. Januar 2007 Entgelt nach der Entgeltgruppe 8 TV-L zusteht. 19

a) Im Streitzeitraum findet für das Arbeitsverhältnis des Klägers ab dem 1. November 2006 der TV-L und zuvor der BAT Anwendung. 20

Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft arbeitsvertraglicher Inbezugnahme der BAT sowie die diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge Anwendung. Die Beklagte ist Mitglied in der Tarifgemeinschaft deutscher Länder *(TdL)*. Für den Bereich der TdL ersetzt der TV-L nach § 2 Abs. 1 des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts vom 12. Oktober 2006 *(TVÜ-Länder)* den BAT. Auch die Vorinstanzen und die Parteien gehen übereinstimmend davon aus, dass der TV-L den Inhalt des Arbeitsverhältnisses und damit auch die Eingruppierung des Klägers bestimmt. Nach § 4 TVÜ-Länder wird für die Überleitung der Angestellten ihre Vergütungsgruppe (§ 22 BAT) ua. nach der Anlage 2 TVÜ-Länder Teil A den Entgeltgruppen des TV-L zugeordnet. Erst zum 1. Januar 2012 ist die Entgeltordnung zum TV-L (Anlage A zum TV-L) in Kraft getreten. 21

b) Die für die Eingruppierung nach der Anlage 1a zum BAT gemäß § 22 BAT erforderliche Bestimmung von Arbeitsvorgängen durch das Landesarbeitsgericht ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Maßgebend für die Eingruppierung für die Tätigkeit im Außendienst ist danach der Arbeitsvorgang „Streifengang“, der - mindestens - aus den unter den Ziffern 1 und 2 der Stellenbeschreibung aufgeführten Aufgabenbereichen besteht und als solcher mit einem 22

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Zeitanteil von etwa 80 % für die tarifliche Bewertung entscheidend ist.

aa) Nach § 22 Abs. 2 BAT, der nach § 17 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Länder über den 31. Oktober 2006 hinaus fortgilt bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung *(vgl. § 17 Abs. 7 TVÜ-Länder)*, ist der Angestellte in der Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Dies ist dann der Fall, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmales dieser Vergütungsgruppe erfüllen. Nach der hierzu vereinbarten Protokollnotiz sind Arbeitsvorgänge Arbeitsleistungen einschließlich Zusammenhangsarbeiten, die, bezogen auf den Aufgabenkreis des Angestellten, zu einem bei natürlicher Betrachtungsweise abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen. 23

Danach ist das Arbeitsergebnis das entscheidende Bestimmungskriterium *(BAG 25. August 2010 - 4 AZR 5/09 - Rn. 22 mwN, AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 315; 25. Februar 2009 - 4 AZR 20/08 - Rn. 18 mwN, AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 310)*. Dabei kann auch die gesamte vertraglich geschuldete Tätigkeit einen einzigen Arbeitsvorgang ausmachen. Nur wenn es tatsächlich möglich ist, Tätigkeiten von unterschiedlicher Wertigkeit abzutrennen, werden diese nicht zu einem Arbeitsvorgang zusammengefasst *(BAG 25. August 2010 - 4 AZR 5/09 - aaO; 23. September 2009 - 4 AZR 308/08 - Rn. 20 mwN, AP BAT-O §§ 22, 23 Nr. 40)*. Zur Tätigkeit rechnen dabei auch die Zusammenhangstätigkeiten. Das sind solche, die aufgrund ihres engen Zusammenhanges mit bestimmten, insbesondere höherwertigen Aufgaben eines Angestellten bei der tariflichen Bewertung zur Vermeidung einer tarifwidrigen „Atomisierung“ der Arbeitseinheiten nicht abgetrennt werden dürfen, sondern diesen zuzurechnen sind. Die unter Berücksichtigung der Zusammenhangstätigkeiten zu einem Arbeitsergebnis führende Tätigkeit muss tatsächlich von der übrigen Tätigkeit des Angestellten abgrenzbar und rechtlich selbständig bewertbar sein *(BAG 25. August 2010 - 4 AZR 5/09 - aaO; 21. Februar 1990 - 4 AZR 603/89 - mwN,* 24

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

AP BAT §§ 22, 23 Krankenkassen Nr. 7).

bb) Zu Recht sind die Vorinstanzen hinsichtlich der Tätigkeiten des Klägers vor dem 15. Januar 2007 von einem einheitlichen Arbeitsvorgang ausgegangen, zu dem jedenfalls die in den Ziffern 1 und 2 der Stellenbeschreibung aufgeführten Aufgabenbereiche gehören und der damit jedenfalls 80 % der Arbeitszeit des Klägers umfasst. Dabei kann es dahinstehen, ob dieser Arbeitszeitanteil durch eine Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeiten nicht tatsächlich größer als vom Landesarbeitsgericht angenommen ist, da mit 80 % der tariflich geforderte zeitliche Umfang von mindestens der Hälfte der Gesamtarbeitszeit mehr als erreicht ist. 25

(1) Das Landesarbeitsgericht hat die in der Stellenbeschreibung unter den Ziffern 1 und 2 genannten Tätigkeitsbereiche als einen einheitlichen Arbeitsvorgang „Streifengang“ angesehen. Die gesamte Tätigkeit des Klägers auf seinen Streifengängen diene einem einheitlichen Arbeitsergebnis, nämlich der Durchsetzung ordnungsrechtlicher Normen, und damit einhergehend der Ahndung von Verstößen gegen die unterschiedlichsten Gebote und Verbote sowie der Gefahrenabwehr. Gleichzeitig sei beabsichtigt, durch die Streifengänge ein erhöhtes Sicherheitsgefühl bei der Bevölkerung zu erzeugen. Der Streifengang, so wie er in der Stellenbeschreibung bestimmt sei, erlaube keine sinnvolle Aufteilung der einzelnen Maßnahmen nach tariflichen Wertigkeiten. Es sei unmöglich, zu Beginn des Streifengangs die einzelnen Eingriffe nach ihrer tariflichen Wertigkeit unterscheiden zu können. Wenn beispielsweise eine Ordnungswidrigkeit nach Ziffer 1 der Stellenbeschreibung festgestellt werde, dann sei zu überlegen, wie die sich aus Ziffer 2 der Stellenbeschreibung ergebende Aufgabe der Beendigung der Ordnungswidrigkeit erledigt werden müsse. Gleiches gelte, wenn der Kläger bei der Aufnahme einer Anzeige nach Ziffer 1 der Stellenbeschreibung von einem Gefahrenzustand erfahre, für die erforderliche Maßnahme der Gefahrenabwehr nach Ziffer 2 der Stellenbeschreibung. Ganz anders könne für Tätigkeiten im Innendienst bereits bei der Zuteilung der 26

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Arbeit nach der tariflichen Wertigkeit unterschieden werden. Eine solche Unterscheidung bereits bei der Verteilung der Arbeitsaufgabe an unterschiedliche Beschäftigte, beispielsweise nach „Unregelmäßigkeiten vermelden“ und „Maßnahmen ergreifen“, sei zwar möglich, von der Beklagten jedoch nicht vorgenommen worden. Soweit der Kläger vor dem 15. Januar 2007 zeitweise in der Einsatzleitzentrale des Außendienstes tätig war, ergebe sich hieraus nichts anderes, weil die dort auszuübenden Tätigkeiten hinsichtlich der konkreten Anforderungen und der Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale der VergGr. Vc BAT das „Spiegelbild“ der Tätigkeiten der unmittelbar im Außendienst aktiven Mitarbeiter des BOD sei.

(2) Dies hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung stand. Die unter den Ziffern 1 und 2 der Stellenbeschreibung aufgeführten Arbeitseinheiten können im Hinblick auf das einheitliche, zweckgerichtete Arbeitsergebnis nicht nach tatsächlichen Gesichtspunkten voneinander abgegrenzt werden. 27

Eine solche Trennung lässt sich entgegen der Auffassung der Beklagten nicht bereits der Stellenbeschreibung entnehmen. Die unter der Ziffer 1 beschriebenen Tätigkeiten erschöpfen sich nicht in der Feststellung einzelner Sachverhalte, wie sie beispielhaft mit Unterpunkten bezeichnet werden, sondern führen - soweit erforderlich - zu Maßregelungen. Dies folgt bereits aus dem Obersatz, der ausdrücklich das Aussprechen von Verwarnungen oder das Fertigen von Anzeigen vorsieht, sowie den Erläuterungen unter dem letzten Unterpunkt, nach denen Maßnahmen zur Gefahrenabwehr vorgesehen sind. In Ziffer 2 der Stellenbeschreibung wird dieser Aufgabenkreis der Außendienstmitarbeiter ausdrücklich ergänzt. Danach verbleibt es nicht bei der Ermächtigung, das Vorliegen von Ordnungswidrigkeiten nur festzustellen. Zusätzlich werden Maßnahmen zur Abwehr oder Beendigung etwaiger Gefahrenlagen überantwortet und konkretisiert. Das ergibt sich iÜ auch aus dem eigenen Vortrag der Beklagten, die die Maßnahmen unter Ziffer 2 der Stellenbeschreibung als „Abschluss“ der Tätigkeiten unter deren Ziffer 1 bezeichnet und damit 28

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

letztlich selbst beide als Teile eines Ganzen ansieht.

Bei den Streifengängen ist nach dem Zuschnitt des Aufgabenbereichs 29
die auszuübende Tätigkeit nicht nach dem „Erfassen“ beendet, sondern geht, soweit im Einzelfall erforderlich, in das „Ergreifen von Maßnahmen“ über. Dabei sind die Aufgaben nach Ziffer 1 und die Aufgaben nach Ziffer 2 der Stellenbeschreibung von ein und derselben Person zu erledigen. Dies sind im Hinblick auf das zu erreichende Arbeitsergebnis, das von der Beklagten selbst mit der „Durchsetzung ordnungsrechtlicher Normen und damit einhergehend der Ahndung von Verstößen“, der „Gefahrenabwehr“ und der Erzeugung eines „erhöhten Sicherheitsgefühls bei der Bevölkerung“ vorgegeben ist, nicht nach tariflicher Wertigkeit trennbare Tätigkeitsbereiche. Das unterscheidet den Zuschnitt dieses Aufgabenbereichs von dem der Tätigkeit von Innendienstmitarbeitern, denen - bei entsprechendem Zuschnitt des Tätigkeitsbereichs - entweder nur Akten mit einfachen Sachverhalten oder nur mit höherem Schwierigkeitsgrad zur Bearbeitung vorgelegt werden können. Eine solche „Vorab-Trennung“ ist bei den Streifengängen des Klägers kaum möglich und von der Beklagten auch nicht angestrebt. Der Kläger muss vor Ort und ggf. ohne Verzögerung entscheiden, welche Maßnahme im konkreten Einzelfall zu ergreifen ist. Die Beklagte hätte es zwar möglicherweise bei der Übertragung der bloßen Feststellung von Sachverhalten, der Entgegennahme von Anzeigen, Informationen, Meldungen sowie der Auskunftserteilung gegenüber Bürgern belassen und die Befugnis zur Ergreifung von Maßnahmen zur Gefahrenabwehr anderen Beschäftigten übertragen können. In diesem Fall wäre vielleicht eine Vergleichbarkeit zu der Tätigkeit der von der Revision angeführten Innendienstmitarbeiter mit begrenztem Aufgabenbereich in Betracht gekommen. Da sie von einer entsprechenden Aufteilung abgesehen hat, stellen sich die unter Ziffer 2 aufgelisteten Maßnahmen als Teil des einheitlichen Arbeitsergebnisses „Durchsetzung ordnungsrechtlicher Normen und Gefahrenabwehr“ dar. Sie können nicht sinnvoll abgegrenzt und getrennt bewertet werden.

c) Die für die Bewertung des danach vorliegenden einheitlichen Arbeits- 30

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

vorgangs „Streifengang“ in Betracht kommenden Tätigkeitsmerkmale der Anlage 1a Teil I Allgemeiner Teil zum BAT/BL lauten:

„Vergütungsgruppe V b

1c. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert,

nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1a.

(Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung [des Betriebes], bei der der Angestellte beschäftigt ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Angestellten muß aber so gestaltet sein, daß er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann. Selbständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

Vergütungsgruppe V c

1a. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert.

(Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung [des Betriebes], bei der der Angestellte beschäftigt ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Angestellten muß aber so gestaltet sein, daß er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann. Selbständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

1b. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Drittel selbständige Leistun-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

gen erfordert.

(Die Klammerzusätze zu Fallgruppe 1 a gelten.)

Vergütungsgruppe VI b

1a. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Fünftel selbständige Leistungen erfordert.

(Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung [des Betriebes], bei der der Angestellte beschäftigt ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Angestellten muß aber so gestaltet sein, daß er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann. Selbständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

Vergütungsgruppe VII

1a. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert.

(Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung [des Betriebes], bei der der Angestellte beschäftigt ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Angestellten muß aber so gestaltet sein, daß er nur beim Verhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.)

1b. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.

(Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenkreises.)“

Die Protokollnotiz Nr. 9 ist vorliegend nicht von Bedeutung. 31

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

d) Die dem Kläger übertragene Tätigkeit erfüllt die Anforderungen des Tätigkeitsmerkmales der VergGr. Vc Fallgr. 1a BAT, da sie gründliche und vielseitige Fachkenntnisse sowie selbständige Leistungen abverlangt. Da der Kläger sich entsprechend den tariflichen Voraussetzungen bewährt hat, erfüllt er auch die Anforderungen der VergGr. Vb Fallgr. 1c BAT, die nach Überleitung in den TV-L seit dem 1. November 2006 der angestrebten Entgeltgruppe 9 TV-L entspricht. 32

aa) Das Urteil des Landesarbeitsgerichts unterliegt, soweit es sich um die Anwendung der Begriffe „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ und „selbständige Leistungen“ und damit um die von unbestimmten Rechtsbegriffen handelt, lediglich einer eingeschränkten Überprüfung. Es kann in der Revisionsinstanz nur dahingehend überprüft werden, ob es den Rechtsbegriff als solchen verkannt und ihn bei der Subsumtion beibehalten hat, ob es Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt und alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat sowie darauf, ob es in sich widerspruchsfrei ist *(st. Rspr., vgl. nur BAG 23. Februar 2011 - 4 AZR 313/09 - Rn. 24 mwN, AP BGB § 611 Kirchendienst Nr. 62)*. Dies gilt jedenfalls dann, wenn das Berufungsurteil erkennen lässt, wie das Landesarbeitsgericht den unbestimmten Rechtsbegriff verstanden hat *(st. Rspr., vgl. nur BAG 6. Juni 2007 - 4 AZR 456/06 - Rn. 20 mwN, ZTR 2008, 156)*. 33

bb) Dieser eingeschränkten Überprüfung hält das Berufungsurteil stand. 34

(1) Darin wird zu Recht davon ausgegangen, dass der Arbeitsvorgang „Streifengang“ gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert. Dabei war insoweit eine pauschale Überprüfung ausreichend, weil die Parteien die Tätigkeit des Klägers als unstreitig ansehen und dieses Tatbestandsmerkmal der VergGr. VII Fallgr. 1a BAT, auf der die VergGr. VIb Fallgr. 1a und die VergGr. Vc Fallgr. 1a BAT aufbauen, durch diese Tätigkeit als erfüllt erachten *(st. Rspr., vgl. nur BAG 22. April 2009 - 4 AZR 166/08 - Rn. 21 mwN, AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 311; 25. Januar 2006 - 4 AZR 613/04 - Rn. 17, AP BAT-O § 27 Nr. 4; 12. Mai 2004 - 4 AZR 371/03 - zu I 1 f aa (3) der Gründe mwN, AP* 35

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 301). Dem Vorbringen der Beklagten ist zu entnehmen, dass sie selbst jedenfalls mindestens 50 % gründliche und vielseitige Fachkenntnisse zugrunde legt. Das folgt einerseits daraus, dass bereits die ursprünglich von ihr als zutreffend angesehene VergGr. VIb *(Fallgr. 1a und 1b)* BAT sowie die dieser vorausgehende VergGr. VII *(Fallgr. 1a)* BAT zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge erfordern, die dieses Tatbestandsmerkmal erfüllen. Die Beklagte ist den Ausführungen des Berufungsgerichts, die Tätigkeit des Klägers werde von gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen bestimmt, iÜ auch nicht entgegengetreten.

(a) „Gründliche Fachkenntnisse“ setzen unter Berücksichtigung der auch 36
hier heranzuziehenden Klammerdefinition zur VergGr. VII Fallgr. 1b BAT nähere Kenntnisse von ua. Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen des fraglichen Aufgabenkreises voraus. Die Fachkenntnisse müssen sich jedoch nicht notwendig auf Rechtsvorschriften beziehen, wie sich bereits aus dem Zusatz „usw.“ zu der Klammerdefinition zur VergGr. VII Fallgr. 1b BAT ergibt. So hat der Senat ua. historische, architekturhistorische und fremdsprachliche Fachkenntnisse als ausreichend angesehen *(vgl. ua. BAG 10. Dezember 1997 - 4 AZR 221/96 - zu II 1 b bb (3) der Gründe, AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 237; näher Krasemann Das Eingruppierungsrecht des BAT/BAT-O 8. Aufl. Kap. 9.4 Rn. 40 ff.)*. Es sind Fachkenntnisse von nicht ganz unerheblichem Ausmaß und nicht nur oberflächlicher Art zu verlangen. Vielseitige Fachkenntnisse erfordern demgegenüber eine Erweiterung des Fachwissens seinem Umfang nach. Dies kann sich beispielsweise aufgrund der Menge der anzuwendenden Vorschriften und Bestimmungen oder der Verschiedenartigkeit der sich aus einem Fachgebiet stellenden Anforderungen ergeben *(vgl. ua. BAG 10. Dezember 1997 - 4 AZR 221/96 - aaO)*. Denkbar ist zwar, dass sich der Wissensbereich nur auf ein einzelnes, abgegrenztes Teilgebiet beschränkt, in dem der Angestellte eingesetzt wird *(vgl. BAG 23. September 2009 - 4 AZR 308/08 - Rn. 28 mwN, AP BAT-O §§ 22, 23 Nr. 40)*, jedoch reicht ein eng

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

abgegrenztes Teilgebiet mit etwa nur routinemäßiger Bearbeitung nicht aus.

(b) Das Landesarbeitsgericht hat aus dem Vortrag der Parteien, insbesondere aus dem der Beklagten, und unter Berücksichtigung der von der Beklagten erstellten Stellenbeschreibung und der Zuständigkeitsanordnung vom 15. April 2008 ohne Rechtsfehler geschlossen, dass die Anforderung der gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse erfüllt ist. Dabei hat es insbesondere darauf abgestellt, dass neunzehn Gesetze und Verordnungen die gesetzliche Grundlage der Tätigkeit bilden und dass Fachkenntnisse des Gefahrenabwehr- und Vollstreckungsrechts anzuwenden sind. Diese Fachkenntnisse konnte das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsfehler als gründlich und vielseitig bewerten. 37

(aa) Dabei ist es revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, dass das Landesarbeitsgericht für die Vielseitigkeit der benötigten Fachkenntnisse auch auf die Zuständigkeitsanordnung vom 15. April 2008 Bezug genommen hat. Zwar kann dieser Zuständigkeitsanordnung nicht ausdrücklich entnommen werden, dass die in ihr geregelten Zuständigkeiten für den gesamten streitgegenständlichen Zeitraum gelten. Jedoch ergibt sich aus einem Klammerzusatz zu ihrer Überschrift - „basiert auf der Senats-Drs. vom Januar 2006“ -, dass ein Vorläufer vom Januar 2006 existiert. Die Beklagte hat weder die Zuständigkeitsanordnung in Abrede gestellt noch Umstände vorgetragen, die für eine beachtliche zwischenzeitliche Änderung der Zuständigkeiten des BOD sprechen. 38

(bb) Es ist auch nicht zu beanstanden, dass das Landesarbeitsgericht sich ua. auf die von der Beklagten erstellte Stellenbeschreibung gestützt hat, in der es unter der Überschrift „Erforderliche Fachkenntnisse“ heißt, dass „[g]ründliche und vielseitige Fachkenntnisse der anzuwendenden Rechtsvorschriften aus dem Zuständigkeitsbereich des bezirklichen Ordnungsdienstes, insbesondere des Gefahrenabwehr- und Vollstreckungsrechts“ erforderlich sind. Zwar können die Angaben in einer Stellenbeschreibung (auch wenn die Beklagte diese selbst erstellt hat und, wie vorliegend, im Verlaufe des Rechtsstreits auch nicht in Frage stellt, ggf. nur rechtlich anders bewertet) grundsätzlich nicht mit tarifver- 39

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

traglichen Vorgaben gleichgesetzt werden. Ob solche Vorgaben erfüllt sind, ist eine Rechtsfrage. Die Antwort darauf kann von den Parteien des Rechtsstreits nicht unstreitig gestellt werden und sie kann auch nicht ohne jegliche Subsumtion einer Stellenbeschreibung entnommen werden. Das hat das Landesarbeitsgericht hinsichtlich des Arbeitsvorgangs „Streifengang“ jedoch auch nicht getan, sondern es hat auf die danach und iÜ unstreitig benötigten Fachkenntnisse insbesondere des Gefahrenabwehr- und Vollstreckungsrechts Bezug genommen und sie ersichtlich in die eigene rechtliche Bewertung einbezogen.

(2) Das Landesarbeitsgericht hat weiter rechtsfehlerfrei erkannt, dass der Arbeitsvorgang „Streifengang“ entgegen der Auffassung der Beklagten auch das Tatbestandsmerkmal „selbständige Leistungen“ iSd. VergGr. Vc Fallgr. 1a BAT in rechtserheblichem Ausmaß erfüllt. 40

(a) Das Landesarbeitsgericht ist von dem zutreffenden Begriff der „selbständigen Leistungen“ im Sinne des Satzes 3 des Klammerzusatzes zu der VergGr. Vc Fallgr. 1a BAT ausgegangen. 41

(aa) Danach erfordern selbständige Leistungen ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen. Das Merkmal „selbständige Leistungen“ darf nicht mit dem Begriff „selbständig arbeiten“ verwechselt werden, worunter eine Tätigkeit ohne direkte Aufsicht oder Leitung zu verstehen ist. Eine selbständige Leistung im Tarifsinne ist dann anzunehmen, wenn eine Gedankenarbeit erbracht wird, die im Rahmen der für die Vergütungsgruppe vorausgesetzten Fachkenntnisse hinsichtlich des einzuschlagenden Weges, insbesondere hinsichtlich des zu findenden Ergebnisses, eine eigene Beurteilung und eine eigene Entschließung erfordert. Kennzeichnend für selbständige Leistungen im tariflichen Sinne ist - ohne Bindung an verwaltungsrechtliche Fachbegriffe - ein wie auch immer gearteter Ermessens-, Entscheidungs-, Gestaltungs- oder Beurteilungsspielraum bei der Erarbeitung eines Arbeitsergebnisses. Es werden 42

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Abwägungsprozesse verlangt, in deren Rahmen Anforderungen an das Überlegungsvermögen gestellt werden. Dabei müssen für eine Entscheidung unterschiedliche Informationen verknüpft und untereinander abgewogen werden. Dass diese Abwägungsprozesse bei entsprechender Routine durchaus schnell ablaufen können, steht nicht entgegen *(BAG 22. April 2009 - 4 AZR 166/08 - Rn. 27 mwN, AP BAT §§ 22, 23 Nr. 311).*

(bb) Zum Erfüllen der tariflichen Anforderungen ist es ausreichend, wenn selbständige Leistungen innerhalb des Arbeitsvorgangs in rechtlich erheblichem Ausmaß vorliegen. Nicht erforderlich ist es, dass innerhalb eines Arbeitsvorgangs selbständige Leistungen ihrerseits in dem von § 22 Abs. 2 Unterabs. 2 und Unterabs. 4 BAT bestimmten Maß anfallen *(st. Rspr., vgl. BAG 22. April 2009 - 4 AZR 166/08 - Rn. 27 mwN, AP BAT §§ 22, 23 Nr. 311; 18. Mai 1994 - 4 AZR 461/93 - zu B II 4 c der Gründe, AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 178).* Dabei kann es dahinstehen, ob und ggf. wo genau eine quantitative Grenze für den unbestimmten Rechtsbegriff des rechtserheblichen Ausmaßes zu ziehen wäre. Eine Bestimmung eines Prozentsatzes, bei dessen Vorliegen das fragliche Tarifmerkmal in rechtserheblichem Ausmaß vorliegt, erscheint dem Senat nach wie vor *(vgl. BAG 22. März 1995 - 4 AZN 1105/94 - zu II der Gründe mwN, AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 193)* nicht geboten. Jedenfalls sind selbständige Leistungen dann in rechtserheblichem Ausmaß erforderlich, wenn ohne sie ein sinnvoll verwertbares Arbeitsergebnis nicht erzielt werden könnte *(BAG 20. Oktober 1993 - 4 AZR 45/93 - zu III 3 b bb der Gründe, AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 172).* Dabei kann das Erfüllen dieser Voraussetzung nicht davon abhängen, ob nach dem Ende der Arbeitseinheit festgestellt wird, dass bei dem Erzielen des Arbeitsergebnisses die höchste qualitative Anforderung in einem bestimmten zeitlichen Ausmaß auch tatsächlich abgerufen wurde. Entscheidend ist, dass zu Beginn der Tätigkeit die Fähigkeit, dieser qualitativen Anforderung gerecht zu werden, allgemein bereitgehalten werden muss, weil sie nach der arbeitsvertraglichen Aufgabenstellung jederzeit, wenn auch in einem nicht vorhersehbaren Umfang, eingesetzt werden muss. Dieser qualitativ bestimmte 43

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Maßstab folgt insbesondere daraus, dass die Tarifvertragsparteien des BAT den Arbeitsvorgang zur grundlegenden und universalen Bezugsgröße für die Eingruppierung gemacht haben. Hätten die Tarifvertragsparteien die Arbeitszeit zum Bezugspunkt von Qualifikationsmerkmalen machen wollen, so hätten sie das - beispielsweise - in § 22 Abs. 2 Unterabs. 2 BAT - zum Ausdruck bringen müssen *(näher BAG 20. Oktober 1993 - 4 AZR 45/93 - aaO; 22. März 1995 - 4 AZN 1105/94 - aaO)*.

(b) Gemessen an diesem Kriterium hat das Berufungsgericht zutreffend angenommen, das Tatbestandsmerkmal „selbständige Leistungen“ liege in rechtserheblichem Ausmaß vor. 44

(aa) Das Landesarbeitsgericht hat entscheidend darauf abgestellt, ohne selbständige Leistungen könne kein brauchbares Arbeitsergebnis erzielt werden. Die im Rahmen des Arbeitsvorgangs „Streifengang“ zu erbringenden Tätigkeiten dienten der Durchsetzung der bei der Beklagten bestehenden ordnungsrechtlichen Normen. Dies erfordere regelmäßig, dass der Kläger Ermessensentscheidungen zu treffen hätte, ob und ggf. welche Maßnahme im Einzelfall zu ergreifen sei. 45

(bb) Damit hat das Landesarbeitsgericht in zutreffender Weise die Tätigkeit des Klägers unter das Tatbestandsmerkmal der selbständigen Leistungen subsumiert sowie das Erfordernis des rechtserheblichen Ausmaßes zum Begriff des Arbeitsvorgangs in Bezug gesetzt. Dabei hat es den ihm zustehenden Beurteilungsspielraum nicht überschritten. Das Landesarbeitsgericht konnte bei seinen Erwägungen zugrunde legen, dass der Arbeitsvorgang „Streifengang“ selbständige Leistungen iSd. Tatbestandsmerkmales erfordert, insbesondere Ermessensentscheidungen unter Verknüpfung und Abwägung unterschiedlicher Informationen. Dafür waren keine weiteren Feststellungen notwendig. Auch die Beklagte hat in ihrer Revisionsbegründung im Ergebnis lediglich gerügt, das 46

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

tarifliche Tatbestandsmerkmal sei nicht in rechtserheblichem Ausmaß erfüllt.

(3) Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, dass der Kläger die für die Eingruppierung in der VergGr. Vb Fallgr. 1c BAT und nach der Überleitung in den TV-L in der Entgeltgruppe 9 erforderliche Bewährungszeit erfolgreich absolviert hat. 47

(a) Die von dem Kläger angestrebte Eingruppierung in der VergGr. Vb Fallgr. 1c BAT, die nach Überleitung in den TV-L der Entgeltgruppe 9 entspricht *(§§ 3, 4 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Länder iVm. der Anlage 2 TVÜ-Länder - Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für am 31. Oktober 2006/1. November 2006 vorhandene Beschäftigte für die Überleitung - Teil A)*, erfordert, dass er sich drei Jahre in der VergGr. Vc Fallgr. 1a BAT bewährt hat. 48

Nach ständiger Rechtsprechung zum BAT ist das Erfordernis der Bewährung erfüllt, wenn die oder der betreffende Angestellte während der vorgeschriebenen Bewährungszeit die volle Eignung für die übertragene Tätigkeit nachgewiesen hat, sich also allen in der Ausgangsvergütungsgruppe einer solchen Tätigkeit auftretenden Anforderungen gewachsen gezeigt hat. Um diese personenbezogene Anforderung zu erfüllen, müssen keine herausragenden Leistungen erbracht werden; es genügt die qualitative und quantitative Normalleistung, die nach den herkömmlichen Beurteilungssystemen mit „genügt den Anforderungen" zu bewerten wäre. Letztlich honorieren die Tarifvertragsparteien damit ein gewisses Erfahrungswissen *(vgl. dazu BAG 24. März 2010 - 4 AZR 721/08 - Rn. 31, AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 313; 28. November 1984 - 4 AZR 35/83 - BAGE 47, 253; 10. Dezember 2008 - 4 AZR 862/07 - Rn. 46, ZTR 2009, 314 und 9. April 2008 - 4 AZR 117/07 - Rn. 38, AP TVG § 1 Nr. 44)*. 49

(b) Diese Voraussetzungen sind grundsätzlich seit dem 1. März 2004 erfüllt. 50

(aa) Unstreitig ist zwischen den Parteien, dass die Arbeit des Klägers beanstandungsfrei erbracht wurde und daher die Bewährung als solche gegeben ist. Ebenfalls nicht streitig ist, dass die von dem Kläger beim SOD und beim 51

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

BOD sowie auch die zuvor beim Bezirksamt H als Außendienstmitarbeiter für die Überwachung des Innenstadtbereichs ausgeübten Tätigkeiten tariflich gleich zu bewerten sind. Anderes ist auch nicht ersichtlich; es handelt sich im Wesentlichen um die gleichen Aufgaben.

(bb) Der Kläger ist seit Februar 2001 zunächst beim Bezirksamt H als Außendienstmitarbeiter für die Überwachung des Innenstadtbereichs und danach als Außendienstmitarbeiter beim SOD mit im Wesentlichen identischen ordnungsdienstlichen Aufgaben wie denen des BOD beschäftigt, zu dem er später wechselte. Damit begann die Bewährungszeit im Februar 2001 und endete jedenfalls Ende Februar 2004. Aus der sich daraus grundsätzlich ergebenden VergGr. Vb BAT wurde der Kläger mit Wirkung zum 1. November 2006 in die Entgeltgruppe 9 TV-L übergeleitet. Dass der ihm daraus zustehende Anspruch auf Feststellung einer entsprechenden Vergütungsverpflichtung der Beklagten aufgrund einer Nichteinhaltung der tariflichen Ausschlussfrist verfallen ist, ändert nichts an der zutreffenden Eingruppierung. 52

II. Die Revision des Klägers ist nur teilweise begründet. Die Vorinstanzen sind zu Unrecht davon ausgegangen, dass der Kläger mit der beklagtenseits ausgesprochenen Zuweisung der Tätigkeit im Geschäftszimmer des BOD am 15. Januar 2007 keinen Anspruch mehr hat, nach VergGr. Vc BAT vergütet zu werden. Die bis zu diesem Tag zutreffende Eingruppierung einschließlich des aus der VergGr. Vc BAT ermöglichten Bewährungsaufstiegs bleibt ihm auch über diesen Zeitpunkt hinaus erhalten. Jedoch ist die tarifliche Verfallfrist hinsichtlich des Höhergruppierungsanspruchs nach Ablauf der Bewährungszeit erst ab dem 1. Juni 2008 gewahrt. 53

1. Nach Maßgabe der obigen Ausführungen war der Kläger bis zum 14. Januar 2007 in der VergGr. Vb BAT/Entgeltgruppe 9 TV-L eingruppiert. Hieran hat sich für den nachfolgenden Zeitraum durch die „Zuweisungsverfügung“ der Beklagten hinsichtlich der Tätigkeit des Klägers im Geschäftszimmer des BOD ab dem 15. Januar 2007 nichts geändert. Auf die tarifliche Wertigkeit 54

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

dieser vom Kläger tatsächlich ausgeübten Tätigkeit kommt es nicht an.

a) Maßgebend für die Eingruppierung eines Arbeitnehmers ist die von ihm auszuübende - und nicht etwa die tatsächlich ausgeübte - Tätigkeit *(st. Rspr., vgl. nur BAG 23. Februar 1994 - 4 AZR 217/93 - zu B III 2 der Gründe, AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 176).* Die auszuübende Tätigkeit ist die Tätigkeit, die dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber aufgrund seines Direktionsrechts zur Ausübung zugewiesen wird. Nach § 106 Satz 1 GewO kann der Arbeitgeber den Inhalt der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingung nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt ist. 55

Das Direktionsrecht des Arbeitgebers im öffentlichen Dienst erstreckt sich bei einer Vertragsgestaltung, die den vertraglichen Aufgabenbereich allein durch eine allgemeine Tätigkeitsbezeichnung und die Nennung der Vergütungsgruppe beschreibt, auf solche Tätigkeiten des allgemein umschriebenen Aufgabenbereichs, welche die Merkmale der Vergütungsgruppe erfüllen, in die der Arbeitnehmer eingestuft ist. Dem Arbeitnehmer können andere, dem allgemein umschriebenen Aufgabenbereich zuzuordnende Tätigkeiten nur zugewiesen werden, soweit sie den Merkmalen dieser Vergütungsgruppe entsprechen *(st. Rspr., vgl. ua. BAG 17. August 2011 - 10 AZR 322/10 - Rn. 15, EzA GewO § 106 Nr. 8; 12. Januar 2011 - 7 AZR 194/09 - Rn. 19, AP TzBfG § 14 Nr. 78 = EzA TzBfG § 14 Nr. 73; 14. April 2010 - 7 AZR 121/09 - Rn. 22 mwN, AP TzBfG § 14 Nr. 72 = EzA TzBfG § 14 Nr. 65; 21. November 2002 - 6 AZR 82/01 - zu II 2 der Gründe, BAGE 104, 16; 24. April 1996 - 4 AZR 976/94 - zu II 2.2 der Gründe, AP BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 49 = EzA BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 17; 30. August 1995 - 1 AZR 47/95 - zu II 1 der Gründe mwN, AP BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 44 = EzA BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 14).* Voraussetzung für die Zuweisung einer anderen als der bisherigen Tätigkeit ist also regelmäßig, dass sie als gleichwertig anzusehen ist, was sich bei Anwendung 56

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

eines tariflichen Vergütungssystems in der Regel an der Zuordnung zu derselben Entgeltgruppe zeigt *(vgl. BAG 24. April 1996 - 4 AZR 976/94 - zu II 2.2 der Gründe, aaO)*.

Aus § 4 Abs. 1 TV-L, der - soweit hier von Interesse - der bisherigen Regelung in § 12 BAT entspricht, folgt kein weitergehendes Direktionsrecht. Danach können Beschäftigte aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. Auch dieses tariflich begründete Recht wird durch den Inhalt des Arbeitsvertrages begrenzt *(BAG 17. August 2011 - 10 AZR 322/10 - Rn. 15, EzA GewO § 106 Nr. 8; vgl. zur Vorgängerregelung des § 12 BAT: 11. Juni 1992 - 6 AZR 218/91 - zu II 1 der Gründe, AP BAT § 12 Nr. 2)*. 57

b) Nach diesen Vorgaben bestimmt sich die vertraglich geschuldete Tätigkeit des Klägers nach seiner langjährigen Tätigkeit seit Februar 2001 beim Bezirksamt H als Außendienstmitarbeiter für die Überwachung des Innenstadtbereichs und ab dem 1. April 2004 beim SOD und später im BOD, die tariflich gleichzusetzen sind, sowie nach erfolgtem Bewährungsaufstieg nach den Tätigkeitsmerkmalen der VergGr. Vb Fallgr. 1c BAT, die nach Überleitung in den TV-L der Entgeltgruppe 9 entspricht. Eine ihm von der Beklagten zugewiesene Arbeit ist daher nur dann die von ihm - im tariflichen Sinne - auszuübende Tätigkeit, wenn sie im Rahmen derjenigen Entgeltgruppe bleibt, die bis zum Zeitpunkt der Zuweisung für die Eingruppierung des Klägers maßgebend war. 58

c) Sein Klagebegehren ist daher selbst bei ggf. niedrigerer tariflicher Wertigkeit der Tätigkeit im sog. Geschäftszimmer des BOD begründet, da ihm diese Tätigkeit zugewiesen worden ist, ohne dass sich an der von ihm vertraglich geschuldeten und damit im tariflichen Sinne auszuübenden Tätigkeit etwas geändert hatte. 59

aa) Weder aus der Zuweisungsverfügung vom 15. Januar 2007 noch aus der vorhergehenden Versetzungsverfügung vom 7. Juni 2006 ergibt sich eine 60

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Änderung der vertraglich vereinbarten Tätigkeit.

Die Zuweisungsverfügung zeigt auf, dass der Kläger bewertungsneutral zugewiesen werden sollte, und zwar aus einer Außendiensttätigkeit der „Entgeltgruppe 6 (entspr. Verg.Gr. VIb BAT)“ in eine Tätigkeit der Stellenbewertung „Entgeltgruppe 6 (entspr. Verg.Gr. VIb, Fallgr. 1a BAT)“. Die Beklagte wollte den Kläger wie sie selbst im Laufe des Verfahrens vorgetragen hat, in seiner „seinerzeitigen Vergütungsgruppe … belassen“. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht gemeint, es könne keine Rede davon sein, dass die Beklagte „ihrer Verpflichtung, der Zuweisung gleichwertiger Tätigkeiten nicht nachgekommen“ sei. Die Vergleichbarkeit der beiden Tätigkeiten bezog sich danach nicht auf die dem Kläger zu jener Zeit von der Beklagten tatsächlich gezahlte Vergütung, sondern auf die „Gleichwertigkeit“, womit nur die tarifliche Bewertung, die die Grundlage für die Vergütungshöhe ist, gemeint sein kann. Der Beklagten war bekannt, dass die Zuweisung einer niedrigerwertigen Tätigkeit nicht ohne Änderung des Arbeitsvertrages möglich war. Auch wenn sich erst im Nachhinein die Höherwertigkeit der vorhergehenden Tätigkeit herausstellt, begrenzt diese das Direktionsrecht in entsprechender Weise und bestimmt den Rahmen der auszuübenden Tätigkeiten. 61

Dem steht die ausdrückliche Nennung der Entgeltgruppe 6 TV-L (VergGr. VIb BAT) in der Zuweisungsverfügung nicht entgegen. Eine solche Angabe ist schon bei von beiden Parteien unterschriebenen Arbeitsverträgen im öffentlichen Dienst regelmäßig lediglich deklaratorischen Charakters und hat keine konstitutive Bedeutung *(st. Rspr., vgl. nur BAG 16. Mai 2002 - 8 AZR 460/01 - AP BAT-O §§ 22, 23 Nr. 21)*, insbesondere führt sie nicht zu einer Änderung des Arbeitsvertrages. Dies gilt umso mehr, wenn eine Vergütungsgruppe bei der einseitigen Zuweisung einer anderen Tätigkeit benannt wird. 62

bb) Im Übrigen war schon vor dem Ergehen der Zuweisungsverfügung die zutreffende Eingruppierung des Klägers zwischen den Parteien streitig. Der Beklagten lag das Geltendmachungsschreiben des Klägers vom 2. Juli 2003, 63

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

wonach er die VergGr. Vc BAT für zutreffend halte, seit langem vor.

2. Die Revision des Klägers, mit der er sich gegen die Teilabweisung seiner Klage wegen des Versäumens der Ausschlussfrist wendet, bleibt ohne Erfolg. Nach Maßgabe der tariflichen Ausschlussfristregelung steht ihm für den Zeitraum vom 1. Januar 2005 bis einschließlich 31. Oktober 2006 Vergütung nach der VergGr. Vc BAT, für den Zeitraum vom 1. November 2006 bis einschließlich 31. Mai 2008 nach der Entgeltgruppe 8 TV-L sowie ab dem 1. Juni 2008 nach der Entgeltgruppe 9 TV-L zu. 64

a) Nach § 37 Abs. 1 TV-L verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis ebenso wie nach dem früher geltenden § 70 BAT, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten geltend gemacht werden. 65

aa) Eine Geltendmachung im Sinne tariflicher Ausschlussfristen setzt voraus, dass der Anspruch seinem Grunde nach hinreichend deutlich bezeichnet und dessen Höhe, dh. der Zeitraum, für den er verfolgt wird, mit der für den Schuldner notwendigen Klarheit ersichtlich gemacht wird. Der Sinn und Zweck der Regelung erfordert, dem Schuldner gegenüber den behaupteten Anspruch so genau zu bezeichnen, dass er sich über Inhalt und Umfang klar werden kann und dem Gläubiger die Erhebung einer formellen Klage zunächst erspart wird. Deshalb genügt es nicht, die andere Seite aufzufordern, überhaupt eine Forderung zu erfüllen. Für den Arbeitgeber müssen die Art des Anspruchs sowie die Tatsachen, auf die der Anspruch gestützt wird, erkennbar sein *(BAG 16. November 2010 - 9 AZR 597/09 - Rn. 41 mwN, ZTR 2011, 218; vgl. zu § 70 Satz 1 BAT: 7. Juli 2010 - 4 AZR 549/08 - Rn. 83 mwN, AP GG Art. 9 Nr. 140 = EzA TVG § 4 Tarifkonkurrenz Nr. 25).* 66

bb) Dabei ist die Geltendmachung eines Anspruchs keine Willenserklärung, sondern eine einseitige rechtsgeschäftsähnliche Handlung, auf deren Auslegung die §§ 133, 157 BGB entsprechend anzuwenden sind *(BAG 7. Juli 2010* 67

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

- 4 AZR 549/08 - Rn. 92 mwN, AP GG Art. 9 Nr. 140 = EzA TVG § 4 Tarifkonkurrenz Nr. 25; 11. Dezember 2003 - 6 AZR 539/02 - zu I 1 a der Gründe mwN, BAGE 109, 100; 20. Februar 2001 - 9 AZR 46/00 - zu II 2 a der Gründe mwN, AP TVG § 1 Tarifverträge: Gaststätten Nr. 11 = EzA TVG § 4 Ausschlußfristen Nr. 139). Ob eine Handlung einer Partei zur Geltendmachung eines Anspruchs ausreicht, ist grundsätzlich von den Tatsacheninstanzen festzustellen. Die dabei vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung ist in der Revisionsinstanz ebenso wie die Auslegung nichttypischer Vertragserklärungen nur daraufhin überprüfbar, ob sie gegen gesetzliche Auslegungsregeln, anerkannte Auslegungsgrundsätze, Denkgesetze, Erfahrungssätze oder Verfahrensvorschriften verstößt oder wesentliche Umstände unberücksichtigt lässt und ob sie rechtlich möglich ist *(st. Rspr., vgl. BAG 11. Dezember 2003 - 6 AZR 539/02 - aaO; 20. Februar 2001 - 9 AZR 46/00 - aaO).*

b) Entgegen der Revision des Klägers hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt, dass das Schreiben des Klägers vom 2. Juli 2003 die Ausschlussfrist nicht für Ansprüche auf Vergütung nach der VergGr. Vb BAT/Entgeltgruppe 9 TV-L wahrt. Mit diesem Schreiben hat er lediglich die „Eingruppierung in die Vergütungsgruppe Vc BAT“ geltend gemacht, die ihm im Ergebnis ab dem 1. Januar 2005 auch zusteht. Seine Auffassung, damit sämtliche Fallgruppen, also auch die Fallgruppe 1a der VergGr. Vc BAT, einschließlich eines insoweit bereits vorweggenommenen Bewährungsaufstiegs in die VergGr. Vb BAT geltend gemacht zu haben, ist unzutreffend. Bei der Eingruppierung in der VergGr. Vb BAT ist ein anderer Sachverhalt betroffen, da die Anforderungen des Bewährungsaufstiegs zum Zeitpunkt des Schreibens vom 2. Juli 2003 weder erfüllt noch Gegenstand des Schreibens waren. Dies zeigt sich auch daran, dass die geltend gemachte Forderung seinerzeit entsprechend der Aufforderung nach der VergGr. Vc BAT hätte erfüllt werden können, und das Geltendmachungsschreiben somit den später erfolgten Bewährungsaufstieg ersichtlich nicht hätte erfassen können. Erst die der Beklagten am 29. Dezember 2008 zugestellte Klage wahrt die Ausschlussfrist für ein Entgelt nach der VergGr. Vb BAT/Entgeltgruppe 9 TV-L. 68

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 iVm. § 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO. 69

Der Vorsitzende Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Bepler ist in den Ruhestand getreten und daher an der Unterschriftsleistung gehindert.

Creutzfeldt

Creutzfeldt Winter

Lippok Pieper

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS