

Aktenzeichen: 4 AZR 350/95
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 16. April 1997
- 4 AZR 350/95 -

I. Arbeitsgericht
Wilhelmshaven

Urteil vom 27. Mai 1994
- 1 Ca 354/93 E -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 07. Februar 1995
- 13 Sa 1250/94 E -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung einer Bußgeldsachbearbeiterin

Gesetz:

BAT 1975 §§ 22, 23; VergGr. VII Fallgruppe 1 a, VI b Fallgruppe 1 a, V c Fallgruppe 1 a der Anlage 1 a zum BAT

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 350/95

13 Sa 1250/94 E Niedersachsen

Verkündet am
16. April 1997

Bartel,
Regierungshauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128
Abs. 2 ZPO in der Sitzung am 12. Februar 1997 durch den
Vorsitzenden Richter Dr.h.c. Schaub, die Richter Schneider
und Bott sowie die ehrenamtlichen Richter Fieberg und
Jürgens für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 7. Februar 1995 - 13 Sa 1250/94 E - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten um die tarifgerechte Eingruppierung der Klägerin, insbesondere darüber, ob ihr Vergütung nach der VergGr. V c, hilfsweise VI b BAT/VKA seit dem 1. April 1991 zusteht.

Die Klägerin, die 1985 die erste Prüfung für Angestellte im kommunalen Verwaltungs- und Kassendienst bestanden hat, ist seit dem 1. September 1979 als Verwaltungsangestellte der beklagten Stadt beschäftigt und wird seit 1985 nach der VergGr. VII BAT vergütet. Seit dem 17. November 1992 befindet sich die Klägerin im Erziehungsurlaub. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit und aufgrund arbeitsvertraglicher Vereinbarung der BAT/VKA Anwendung.

Seit dem 1. Oktober 1990 ist die Klägerin als Sachbearbeiterin mit der Bearbeitung von Verwarnungen im Bereich von Verkehrsordnungswidrigkeiten befaßt. Sie bearbeitet Verkehrsordnungswidrigkeiten, die nach dem aufgrund § 27 StVG erlassenen Verwar-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

nungsgeldkatalog mit einem Verwarnungsgeld von bis zu 75,00 DM geahndet werden können.

Nach Darstellung der Klägerin gliedert sich ihre Tätigkeit in folgende Arbeitsvorgänge:

1. Verwarngeld mit Erlaß eines Bußgeldbescheides	46,86 %
2. Verwarngeld mit Einstellung des Verfahrens	2,53 %
3. Entscheidung über Einsprüche	39,27 %
4. Verfristete Einsprüche	0 %
5. Wiedereinsetzungsanträge	4,28 %
6. Kostenbescheid	7,07 %
7. Fahrtenbuch	0 %

Nach der von der Beklagten vorgelegten Arbeitsplatzbeschreibung vom 26. November 1990 liegen folgende Arbeitsvorgänge vor:

1. Bearbeitung und Entscheidung von Verkehrsordnungswidrigkeitsverfahren (Verwarnungen) einschließlich Halterermittlungen	60 %
2. Sachbearbeitung von Einsprüchen	30 %
3. Sachbearbeitung bei Kostenbescheiden	10 %

In einer Arbeitsplatzüberprüfung der Bewertungskommission der Beklagten vom 6. Mai 1991 ist u.a. folgendes festgestellt:

Kennzeichnend für die Tätigkeit der Stelleninhaberin ist aber, daß ihr durch entsprechende Rechtsnormen sowohl das Verfahren als auch die sich daraus ergebenden Konsequenzen für den Verkehrsteilnehmer vorgegeben sind. Ihre wesentliche Aufgabe liegt in der Sachverhaltsermittlung,



- 4 -

wobei sie zwar auch die Einlassungen und Argumente der Beteiligten bewerten muß, sich aber im allgemeinen auf eindeutige Unterlagen der Ermittlungsbehörden stützen kann (z.B. Anzeigen der Polizei, Politessen).

Für die Bewertungskommission ergaben sich auch aus der Einspruchsbearbeitung keine selbständigen Leistungen.

Die Sachbearbeitung im Bereich der Verkehrsordnungswidrigkeiten mit Verwarnungsgeld umfaßt schwerpunktmäßig den ruhenden Verkehr (Halte- und Parkverstöße) und Geschwindigkeitsüberschreitungen. Hinzu kommen Unfallanzeigen, wobei es sich im wesentlichen um Auffahrunfälle oder Unfälle bei Fahrbahnwechsel handelt.

Bei Verstößen im ruhenden Verkehr gibt die Politesse die einzelnen Daten in ein Erfassungsgerät ein. Dann wird durch EDV automatisch die schriftliche Verwarnung erstellt. Wird das Verwarnungsgeld bezahlt, ist der Vorgang ohne Einschaltung der Klägerin erledigt. Wird das Verwarnungsgeld nicht bezahlt, wird der Bußgeldbescheid ohne Kontrolle durch die Klägerin durch die EDV erstellt. Die Klägerin wird nur tätig, wenn der Verwarnte aufgrund der Verwarnung eine Gegenäußerung abgibt. Sie hat diese Gegenäußerung zu prüfen, Sachverhaltsaufklärung durchzuführen, etwa durch Rückfrage bei der Politesse oder anderen Ämtern oder durch Veranlassung von Zeugenvernehmungen. Danach hat die Klägerin zu entscheiden, ob das Verfahren eingestellt, ob erneut ein Verwarnungsgeld angeboten oder ob ein Bußgeldbescheid erlassen wird. Weiterhin wird die Klägerin tätig, wenn ein Bußgeldbescheid erlassen ist, sei es automatisch wegen Nichtzahlung des Verwarnungsgeldes oder nach Gegenäußerung, und der Betroffene Einspruch



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



einlegt. In diesem Fall hat sie die Rechtzeitigkeit des Einspruchs zu prüfen und gegebenenfalls über eine Wiedereinsetzung in den vorigen Stand zu entscheiden. Dann sind die Einspruchsgründe unter Einschluß notwendiger Sachverhaltsaufklärung zu prüfen. Im Ergebnis hat die Klägerin zu entscheiden, ob sie das Verfahren einstellt oder an die Staatsanwaltschaft abgibt.

Bei Ordnungswidrigkeiten, die nicht von einer Politesse, sondern von der Polizei festgestellt werden, erhält die Klägerin einen von einem Polizeibeamten ausgefüllten Erfassungsbogen. Sie füllt den Stempelaufdruck aus, wobei sie insbesondere den Ablauf der Verjährung einträgt. Droht zeitnahe Verjährung, veranlaßt sie den Erlaß eines Bußgeldbescheides. Im übrigen gibt sie den Erfassungsbogen weiter zur EDV-mäßigen Bearbeitung. Sie wird in diesen Fällen erst wieder nach Gegenäußerung bzw. Einspruch, wie im Bereich des ruhenden Verkehrs beschrieben, tätig.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, sie erfülle die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. V c BAT. Sie bedürfe für ihre Tätigkeit gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse. Für die ordnungsgemäße Erfüllung ihrer Aufgaben benötige sie gründliche Kenntnisse der Rechtsvorschriften im StVG, StVO, StVZO, OWiG, StPO, VwGO, VwZG, Bußgeldkatalogverordnung, Bußgeldkatalog, Verwarnungsverwaltungsvorschriften und verschiedener Runderlasse. Diese beziehen sich auf vielseitige Fachgebiete, nämlich Bereiche des Straßenverkehrsrechts und des Ordnungswidrigkeitenrechts einschließlich von Teilgebieten des Verwaltungsrechts und des Strafprozeßrechts. Ihre Tätigkeit erfordere auch selbständige Leistungen. Im Rahmen der Sachverhaltsaufklärung sei zu entscheiden, ob



- 6 -

und welche Ermittlungen anzustellen seien. Die Ermittlungsergebnisse seien auszuwerten. Dann sei zu entscheiden, ob das Verwarungsgeld oder der Bußgeldbescheid aufrechtzuerhalten seien, die Abgabe an die Staatsanwaltschaft veranlaßt oder das Verfahren einzustellen sei.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, ihr ab dem 1. April 1991 Vergütung nach der VergGr. V c BAT, hilfsweise nach der VergGr. VI b BAT zu zahlen und die jeweiligen monatlichen Nettodifferenzbeträge zur VergGr. VII BAT mit 4 % zu verzinsen.

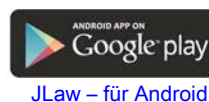
Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, die Klägerin erfülle nicht die Anforderungen der VergGr. V c und VI b BAT. Die Klägerin sei nur in einem eng begrenzten Teilgebiet der Ordnungsverwaltung tätig und habe mit übersichtlichen und wenig komplizierten Vorschriften zu arbeiten, so daß nicht von der Erfüllung des Erfordernisses gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse auszugehen sei. Es fehle auch an selbständigen Leistungen. Die Tätigkeit erfolge überwiegend nach vorgezeichneten Abläufen. Bei den Ermittlungen, die zum subjektiven und zum objektiven Tatbestand bei Verkehrsordnungswidrigkeiten durchzuführen seien, habe die Klägerin die Feststellung von Politessen oder Polizei zugrunde zu legen. Diese würden bei Gegenäußerungen durch den Betroffenen normalerweise befragt. Soweit weitere Zeugen zu vernehmen seien,



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



würden sie von dem Verwarnten angegeben. Es fehle auch an einem Ermessens-, Gestaltungs- oder Beurteilungsspielraum der Klägerin.

Die Beklagte hat auf entsprechende Auflage des Kammervorsitzenden des Landesarbeitsgerichts sechs typische Aktenvorgänge vorgelegt, die von der Vertreterin der Klägerin bearbeitet wurden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage wegen fehlender Schlüssigkeit abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Klägerin das erstinstanzliche Urteil abgeändert und der Klage - mit Ausnahme eines Teils des Zinsanspruchs - stattgeben. Mit der zugelassenen Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils, die Klägerin begehrt die Zurückweisung der Revision.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

I. Die Klage ist zulässig. Es handelt sich der Sache nach um eine Eingruppierungsfeststellungsklage, die im öffentlichen Dienst allgemein üblich ist und gegen deren Zulässigkeit nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts keine Bedenken bestehen (vgl. Urteil vom 25. September 1996 - 4 AZR 195/95 - BB 1996, 2696 = ZTR 1997, 76, m.w.N.). Dies gilt auch für den Feststellungsantrag, soweit er Zinsforderungen zum Gegenstand hat (BAGE 22, 247, 249 = AP Nr. 30 zu §§ 22, 23 BAT).



II. Die Revision ist jedoch unbegründet. Die Klägerin hat für den Zeitraum ab 1. April 1991 Anspruch auf Vergütung nach der VergGr. V c BAT/VKA.

1. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet mit unmittelbarer und zwingender Wirkung kraft beiderseitiger Verbandszugehörigkeit der BAT Anwendung (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG).

2. Die Entscheidung des Rechtsstreits hängt damit davon ab, ob mindestens die Hälfte der die Gesamtarbeitszeit der Klägerin ausfüllenden Arbeitsvorgänge den Tätigkeitsmerkmalen der von ihr in Anspruch genommenen VergGr. V c der Anlage 1 a zum BAT/VKA entspricht (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 1 BAT).

a) Damit ist von dem von der Senatsrechtsprechung entwickelten Begriff des Arbeitsvorgangs auszugehen. Diesen hat der Senat verstanden als eine unter Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeiten bei Berücksichtigung einer sinnvollen, vernünftigen Verwaltungsübung nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbare und rechtlich selbständig zu bewertende Arbeitseinheit der zu einem bestimmten Arbeitsergebnis führenden Tätigkeit eines Angestellten (BAGE 51, 59; 51, 282; 51, 356 = AP Nr. 115, 116 und 120 zu §§ 22, 23 BAT 1975; ständige Rechtsprechung des Senats). Dabei ist es zwar rechtlich möglich, daß die gesamte Tätigkeit des Angestellten nur einen Arbeitsvorgang bildet, wenn der Aufgabenkreis nicht weiter aufteilbar und nur einer einheitlichen rechtlichen Bewertung zugänglich ist (vgl. Urteile des Senats vom 30. Januar 1985 - 4 AZR 184/83 - AP Nr. 101 zu §§ 22, 23 BAT 1975; vom 23. Februar 1983 - 4 AZR 222/80 - BAGE 42, 29 = AP Nr.



70 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Tatsächlich trennbare Tätigkeiten mit unterschiedlicher Wertigkeit können jedoch nicht zu einem Arbeitsvorgang zusammengefaßt werden (vgl. Urteile des Senats vom 20. Oktober 1993 - 4 AZR 45/93 - AP Nr. 172 zu §§ 22, 23 BAT 1975; vom 20. März 1991 - 4 AZR 471/90 - AP Nr. 156 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

b) Von diesem Rechtsbegriff ist auch das Landesarbeitsgericht ausgegangen und hat einen "großen" Arbeitsvorgang "Sachverhaltsaufklärung und Entscheidung nach Gegenäußerung oder Einspruch" gebildet, der zu mehr als 80 % die Gesamttätigkeit der Klägerin ausmache und hat als weitere Arbeitsvorgänge die "Ausfüllung des Stempelaufdrucks auf dem polizeilichen Erfassungsbogen" und "Bearbeitung von Wiedereinsetzungsanträgen" angenommen, deren zeitlicher Umfang nicht erheblich bzw. nach dem Parteivortrag nicht exakt feststellbar sei.

c) Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht die "Sachverhaltsaufklärung und Entscheidung nach Gegenäußerung oder Einspruch" als eigenen Arbeitsvorgang angesehen. Diese Tätigkeit der Klägerin zielt auf die Prüfung ab, ob eine Verkehrsordnungswidrigkeit gegeben ist und auf welche Weise diese gegebenenfalls zu ahnden ist. Arbeitsergebnis der Prüfung durch die Klägerin ist die Frage, ob eine Verkehrsordnungswidrigkeit vorliegt und wie diese bei Gegenäußerung oder Einspruch verfahrensmäßig verfolgt wird. Dies ergibt sich auch aus der von der Beklagten eingereichten Arbeitsplatzbeschreibung vom 26. November 1990. Soweit dort unter der laufenden Ziff. 1.1, 1.2 und 1.4 "Erlaß von schriftlichen Ver-



warnungen, Erlaß von Bußgeldbescheiden und Einstellung von Verfahren" die Rede ist, handelt es sich um die möglichen von der Klägerin zu treffenden Entscheidungen nach Sachverhaltsermittlung und Auswertung des Ermittlungsverfahrens. Dies gilt auch für die unter Ziff. 2 aufgeführte "Sachbearbeitung von Einsprüchen", die 30 % ihrer Arbeitszeit ausmachen soll. Hier hat die Klägerin ebenfalls weitere Sachverhaltsermittlungen durchzuführen, um dann den Vorgang an die Staatsanwaltschaft abzugeben oder den Bußgeldbescheid aufzuheben und das OWi-Verfahren einzustellen.

Entgegen der Auffassung der Revision handelt es sich nicht um tatsächlich trennbare Einzeltätigkeiten, die unterschiedliche Anforderungen stellen. Alle Tätigkeiten der Klägerin bei der Verfolgung von Verkehrsordnungswidrigkeiten sind darauf gerichtet den Sachverhalt zu ermitteln, auszuwerten und zu einer Entscheidung zu kommen.

Eine Aufteilung dieser Einzeltätigkeiten nach tatsächlichen Gesichtspunkten würde zu einer tarifwidrigen "Atomisierung" führen. Zwar wäre es denkbar, einzelne dieser Aufgaben auszugliedern und anderen Mitarbeitern zuzuweisen. Solange die Klägerin diese Tätigkeit jedoch ausübt, kommt eine Aufteilung nicht in Betracht (vgl. BAG Urteil vom 14. August 1991 - 4 AZR 593/90 - AP Nr. 158 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Diese Zusammenfassung der Einzeltätigkeiten entspricht auch der tatsächlichen Übung der Beklagten, die die Einzeltätigkeiten nicht nach der Art der Verkehrsordnungswidrigkeiten oder Verwarnungsgeldhöhe aufteilt.



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



Ob die "Ausfüllung des Stempelaufdrucks auf dem polizeilichen Erfassungsbogen" und die "Bearbeitung von Wiedereinsetzungsanträgen" jeweils eigene Arbeitsvorgänge darstellen, wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat oder vielmehr Zusammenhangstätigkeiten bei der Verfolgung und Anordnung von Verkehrsordnungswidrigkeiten vorliegen - was näher liegen dürfte - kann dahinstehen, da diese Tätigkeiten nach den nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nur in zeitlich nicht erheblichem Umfang anfallen.

3. Die Eingruppierung der Klägerin richtet sich nach Teil I (Allgemeiner Teil) der Anlage 1 a zum BAT in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) geltenden Fassung. Diese Tätigkeitsmerkmale enthalten, soweit für den Rechtsstreit von Bedeutung, folgende Regelungen:

Vergütungsgruppe V c

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



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

(Die Klammerzusätze zu Fallgruppe 1 a gelten.)

...

Vergütungsgruppe VI b

- 1.a) 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

- 1.a) 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.)

- 1.b) 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



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



- 13 -

muß aber so gestaltet sein, daß er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.)

..."

Ein Vergütungsanspruch der Klägerin nach VergGr. V c BAT/VKA kommt danach nur in Betracht, wenn ihre Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und darüber hinaus zumindest ein Drittel (Fallgruppe 1 a) oder zur Hälfte (Fallgruppe 1 b) selbständige Leistungen erfordert.

a) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die überwiegende Tätigkeit der Klägerin erfordere gründliche und vielseitige Fachkenntnisse. Dies hat es damit begründet, daß die Klägerin für ihre Tätigkeit umfangreiche Kenntnisse straßenverkehrsrechtlicher Vorschriften, Kenntnisse des Ordnungswidrigkeitsrechts, des Verwarnungsgeldkatalogs und des Bußgeldkatalogs benötige. Da sowohl die Vorschriften der StVO und der des OWiG nicht einfach zu handhaben seien, reichten oberflächliche, routinemäßige Kenntnisse nicht aus. Auch die Vielseitigkeit sei zu bejahen, da weiterhin Detailkenntnisse des Ordnungswidrigkeitenverfahrens erforderlich und zusätzlich im Rahmen der Sachverhaltsaufklärung Erfahrungswissen einzusetzen seien.

Bei dem Tätigkeitsmerkmal "gründliche und vielseitige Fachkenntnisse" handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, dessen Anwendung durch die Tatsacheninstanz in der Revisionsinstanz nur darauf überprüft werden kann, ob das Tatsachengericht vom zutreffenden Rechtsbegriff ausgegangen ist, ihn bei der Subsumtion beibehalten hat, ob ihm keine Verstöße gegen Denkgesetze



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

oder allgemeine Erfahrungssätze unterlaufen sind und ob alle entscheidungserheblichen Tatbestände Berücksichtigung gefunden haben. Bei der Anwendung und Auslegung solcher unbestimmter Rechtsbegriffe kommt dabei den Tatsachengerichten ein weiter Beurteilungsspielraum zu (BAG Urteil vom 17. Februar 1993 - 4 AZR 196/92 - AP Nr. 2 zu § 23a MTA = ZTR 1993, 332, m.w.N.). Diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab halten die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts stand.

b) "Gründliche Fachkenntnisse" liegen vor, wenn der Angestellte über nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenkreises verfügen muß (Klammerdefinition zu VergGr. VII Fallgruppe 1 a BAT). Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats hat dieses Tarifmerkmal sowohl ein quantitatives als auch ein qualitatives Element, wonach Fachkenntnisse von nicht ganz unerheblichem Ausmaß und nicht nur oberflächlicher Art erforderlich sind (vgl. z.B. BAG Urteil vom 28. September 1994 - 4 AZR 542/93 - AP Nr. 185 zu §§ 22, 23 BAT 1975, m.w.N.). Diese Anforderung erfüllt die Klägerin. Sie hat eine Reihe von Rechtsvorschriften aus dem Straßenverkehrsgesetz, der StVO, des Ordnungswidrigkeitengesetzes, des Verwarnungsgeldkatalogs und des Bußgeldkatalogs anzuwenden, die sie zum Teil auch in Einzelheiten kennen muß. Insbesondere muß sie sich mit Vorschriften aus dem Ordnungswidrigkeitenrecht und der StPO bei Gewährung des rechtlichen Gehörs und Einsprüchen näher auseinandersetzen.

Die Klägerin benötigt zudem "vielseitige Fachkenntnisse", wie das Landesarbeitsgericht ausgeführt hat.



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



Gefordert wird eine Erweiterung der Fachkenntnisse dem Umfang nach (vgl. z.B. BAG Urteil vom 28. September 1994 - 4 AZR 42/93 - aaO, m.w.N.). Die Vielseitigkeit kann sich insbesondere aus der Menge der anzuwendenden Vorschriften und Bestimmungen ergeben. Dabei werden nicht Fachkenntnisse in einer bestimmten Zahl von Rechtsgebieten oder Fachgebieten verlangt. Dazu kann auch Erfahrungswissen gehören, das der Angestellte für die ihm übertragene Tätigkeit benötigt (vgl. Senatsurteil vom 29. August 1984 - 4 AZR 338/82 - AP Nr. 94 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Die Klägerin benötigt umfangreiche Kenntnisse aus dem Straßenverkehrsrecht (StVG, StVO, StVZO) und Detailkenntnisse aus dem Ordnungswidrigkeitengesetz, z.B. über die Zuständigkeit zur Verfolgung und Ahndung von Ordnungswidrigkeiten nach den §§ 35 ff. OWiG, über allgemeine Verfahrensvorschriften (§§ 46 ff. OWiG), das Vorverfahren, insbesondere das Verwarnungsverfahren (§§ 56 ff. OWiG), über Rechtsbehelfe gegen Maßnahmen der Verwaltungsbehörde, über Bußgeldbescheide und die Behandlung von Einsprüchen, das Zwischenverfahren und die Abgabe an die Staatsanwaltschaft (§§ 65 - 69 OWiG). Sie benötigt ferner Spezialkenntnisse auf dem Gebiet der StPO und des Verwaltungsrechts. Sie hat Verwaltungsvorschriften zu beachten und auszulegen, insbesondere die Allgemeine Verwaltungsvorschrift für die Erteilung einer Verwarnung bei Straßenverkehrsordnungswidrigkeiten (VerwarnVwV) und den umfangreichen Verwarnungsgeldkatalog und die Bußgeldkatalog-Verordnung (BKatV). Zutreffend führt das Landesarbeitsgericht auch aus, daß die Klägerin im Rahmen der Sachverhaltsaufklärung Erfahrungswissen, d.h. aufgrund beruflicher Erfahrung gewonnenes Wissen benötigt, um den Sachverhalt für eine verkehrsrechtliche Ordnungswidrigkeit sach-



gerecht ermitteln zu können. Soweit die Beklagte rügt, die Klägerin sei nur auf einem eng begrenztem Teilgebiet der Ordnungsverwaltung tätig, sie habe mit übersichtlich und wenig komplizierten Vorschriften zu arbeiten und nicht in vollem Umfang Kenntnisse aus dem StVG, aus der StPO und der VwGO einzusetzen, ist dies unerheblich. Nach dem Klammerzusatz der VergGr. VII Fallgruppe 1 b, VergGr. VI b Fallgruppen 1 a und 1 b und der VergGr. V c Fallgruppen 1 a und 1 b brauchen sich die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung oder des Betriebes zu beziehen. Sie brauchen sich auch nicht auf eine bestimmte Zahl von Rechtsgebieten oder Fachgebieten zu erstrecken. Dies könnte zu offensichtlich ungerechten Ergebnissen führen. Denn es ist ohne weiteres denkbar, daß ein Angestellter mit umfassenden Detailkenntnissen auf einem einzigen Rechtsgebiet oder sonstigen Fachgebiet eine erheblich höher zu bewertende Qualifikation aufweisen kann als ein Angestellter mit nur geringen oder durchschnittlichen Kenntnissen auf mehreren Fachgebieten. Aus dem eindeutig erkennbaren Willen der Tarifvertragsparteien kommt es aber für die Frage der gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse nicht auf die Zahl der Fachgebiete an, in denen der Angestellte Fachkenntnisse aufzuweisen hat, sondern auf den Umfang der Fachkenntnisse insgesamt (vgl. Senatsurteil vom 29. August 1984 - 4 AZR 338/82 - AP Nr. 94 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

Es trifft auch nicht zu, daß diese Vorschriften wenig kompliziert sind. Dagegen spricht bereits die in § 27 StVG enthaltene Ermächtigung zum Erlaß allgemeiner Verwaltungsvorschriften



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



über die Erteilung einer Verwarnung wegen einer Ordnungswidrigkeit nach § 24 StVG, von der der Bundesminister für Verkehr mit Zustimmung des Bundesrates Gebrauch gemacht hat. Die Anwendung des Verkehrsordnungswidrigkeitsrechts ist jedenfalls kompliziert genug, daß sich sogar Juristen, insbesondere Rechtsanwälte auf dieses Gebiet spezialisieren.

Nach alledem ist die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Klägerin benötige gründliche und vielseitige Fachkenntnisse, für den "mehr als die Hälfte der Arbeitszeit ausmachenden Arbeitsvorgang Sachverhaltsermittlung zur Verfolgung und Ahndung von Verkehrsordnungswidrigkeiten" angesichts des eingeschränkten Prüfungsmaßstabes revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

c) Das Landesarbeitsgericht hat weiter ausgeführt, diese Tätigkeit der Klägerin erfordere auch "selbständige Leistungen" im Sinne der oben angeführten Tarifvorschriften.

Es ist aufgrund seiner Auswertung der von der Beklagten vorgelegten sechs typischen Arbeitsvorgänge, die die Tätigkeit der Klägerin nachvollziehbar machten, von selbständigen Leistungen ausgegangen. Es hat ausgeführt, es werde aus den Aktenvorgängen deutlich, daß die wesentliche Aufgabe der Klägerin darin bestehe, Einwände der Betroffenen unter dem Gesichtspunkt auszuwerten, daß der Ordnungswidrigkeitenverstoß sowohl in objektiver als auch in subjektiver Hinsicht den Betroffenen nachgewiesen werden müsse. Dieser könne sich auf schlichtes Bestreiten zurückziehen oder - wie in der überwiegenden Zahl der Beispielsfälle - detaillierte



oder nur durch Sachverhaltsaufklärung und Beweisabsicherung widerlegbare Gegenäußerungen machen. Die Sachverhaltsaufklärung und Sachverhaltsauswertung einschließlich der dann zu erfolgenden Entscheidung über Fortführung des Verfahrens oder Einstellung beinhalteten selbständige Leistungen im Sinne des Tarifvertrages. Da der Arbeitsvorgang Sachverhaltsaufklärung mindestens 80 % der Gesamttätigkeit ausmache, sei - auch wenn es Fälle geben möge, die einfacher gelagert seien - der Schluß gerechtfertigt, daß mindestens zu einem Drittel, wenn nicht sogar zur Hälfte selbständige Leistungen vorlägen.

Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zum Tarifmerkmal der "selbständigen Leistung" sind revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

Das Tätigkeitsmerkmal "selbständige Leistungen" ist ein unbestimmter Rechtsbegriff. Die revisionsrechtliche Überprüfung ist also auch insoweit darauf beschränkt, ob das Landesarbeitsgericht vom zutreffenden Rechtsbegriff ausgegangen ist, ob es diesen bei der Subsumtion beibehalten hat, ob ihm bei seiner Anwendung Verstöße gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze unterlaufen sind und ob es alle entscheidungserheblichen Tatbestände berücksichtigt hat (ständige Rechtsprechung des Senats; vgl. Urteile vom 17. Februar 1993 - 4 AZR 196/92 - AP Nr. 2 zu § 23a MTA = ZTR 1993, 332, m.w.N.; vom 14. August 1985 - 4 AZR 322/84 - AP Nr. 105 zu §§ 22, 23 BAT 1975; vom 4. August 1993 - 4 AZR 511/92 - AP Nr. 38 zu § 1 TVG Tarifverträge: Einzelhandel = NZA 1994, 271). Weiter ist auch hier zu berücksichtigen, daß dem Lan-



des Arbeitsgericht insoweit ein weiter Beurteilungsspielraum zu-
steht (BAG Urteil vom 17. Februar 1993 - 4 AZR 196/92 - aaO).

Das Landesarbeitsgericht hat das Vorliegen selbständiger
Leistungen anhand der von der Beklagten als typische Aktenbear-
beitung überreichten Aktenvorgänge 1 bis 6 für die Verfolgung von
Verfahrensordnungswidrigkeiten angenommen. Diese Subsumtion ist
insbesondere unter Berücksichtigung des eingeschränkten Überprü-
fungsmaßstabes revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Es ist
insbesondere, wie die Beklagte selbst nicht beanstandet, vom zu-
treffenden Rechtsbegriff ausgegangen und hat diesen auch bei sei-
ner Subsumtion beibehalten. Auch sonst sind bei Beachtung des
eingeschränkten Prüfungsmaßstabes keine revisiblen Rechtsfehler
erkennbar oder von der Beklagten aufgezeigt worden.

Die Revision hat jedenfalls nicht dargelegt, inwiefern die
Tätigkeit der Klägerin überwiegend nach vorgezeichneten Abläufen
erfolgt oder daß Arbeitsanweisungen darüber bestehen, wie bei
einer konkreten Verkehrsordnungswidrigkeit der Sachverhalt sach-
gerecht zu ermitteln ist und bei welcher Fallkonstellation wie
sachgerecht zu entscheiden ist. Ausweislich Ziff. 4 auf Seite 3
der Arbeitsplatzbeschreibung geht die Beklagte vielmehr selbst
davon aus, daß die Klägerin hinsichtlich des dort bezeichneten
Arbeitsvorgangs Ziff. 1 (Bearbeitung und Entscheidung von Ver-
kehrsordnungswidrigkeitenverfahren <Verwarnung>) zu 90 % und bei
Ziff. 2 (Sachbearbeitung von Einsprüchen) zu mehr als 80 % auf-
grund eigener "Entschließung" entscheiden kann.



Insbesondere enthält die Arbeitsplatzbeschreibung auch keine Vorgaben, daß die Sachverhaltsermittlung nach Anweisung durch einen Vorgesetzten zu erfolgen hat, sondern betont die "gesam-verantwortliche Führung des Ordnungswidrigkeitenverfahrens" durch die Klägerin, wobei nur bei der Einspruchsbearbeitung eine Gegenkontrolle durch den Sachgruppenleiter vorbehalten bleibt.

d) Das Landesarbeitsgericht geht auch davon aus, daß das Merkmal "mindestens zu einem Drittel selbständige Leistungen im Sinne der VergGr. V c Fallgruppe 1 a BAT" erfüllt ist. Dies ist der Fall, wenn Arbeitsvorgänge, die mindestens ein Drittel der gesamten Arbeitszeit des Angestellten in Anspruch nehmen, selbständige Leistungen enthalten. Auf den Umfang der selbständigen Leistungen innerhalb des einzelnen Arbeitsvorgangs kommt es dann nicht mehr an. Die Arbeitsvorgänge müssen in rechtserheblichem Ausmaß das Erfordernis selbständiger Leistungen erfüllen (BAGE 51, 282 = AP Nr. 116 zu §§ 22, 23 BAT 1975; Senatsurteil vom 20. Oktober 1993 - 4 AZR 45/93 - AP Nr. 172 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Dagegen ist es nicht erforderlich, daß darüber hinaus auch innerhalb jedes Arbeitsvorgangs das Qualifizierungsmerkmal diesen Anteil an der Gesamtarbeitszeit erreicht. Daß im vorliegenden Fall selbständige Leistungen in rechtserheblichem Ausmaß vorliegen, davon geht das Landesarbeitsgericht der Sache nach aus, wenn es ausführt, der Arbeitsvorgang Sachverhaltsaufklärung, der mindestens 80 % der Arbeitskraft der Klägerin in Anspruch nehme, erfordere mindestens zu einem Drittel, also zu 28 % der Gesamttätigkeit, selbständige Leistungen. Selbständige Leistungen sind dann in rechtlich erheblichem Ausmaß erforderlich, wenn ohne sie ein sinnvoll verwertbares Arbeitsergebnis nicht erzielt würde. Es ist offensichtlich,



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



daß ohne sachgerechte Sachverhaltsermittlungen und Bewertungen kein brauchbares Arbeitsergebnis für die Verfolgung und Ahndung von Verkehrsordnungswidrigkeiten erzielt würde. Das entspricht auch der Senatsrechtsprechung. Der Senat ist bereits in seinem Urteil vom 18. Mai 1994 (- 4 AZR 461/93 - AP Nr. 178 zu §§ 22, 23 BAT 1975) davon ausgegangen, daß selbständige Leistungen im Sinne der Fallgruppe 1 b der VergGr. V c BAT in rechtserheblichem Ausmaß vorliegen, wenn ein 35 % der Arbeitszeit ausmachender Arbeitsvorgang zu 7 % der Gesamttätigkeit selbständige Leistungen beinhaltet.

4. Zu Recht ist das Landesarbeitsgericht auch davon ausgegangen, daß die Klägerin nur Prozeßzinsen verlangen kann, mangels Feststellung des Verschuldens aber keine Verzugszinsen (vgl. Senatsurteil vom 4. Oktober 1981 - 4 AZR 225/79 - BAGE 36, 245 = AP Nr. 49 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Schaub

Bott

Schneider

Fieberg

Jürgens



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





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)