Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 4 AZR 503/06

Bundesarbeitsgericht 4. Senat	Urteil vom 6. Juni 2007 - 4 AZR 503/06 -
I. Arbeitsgericht Hamburg	Urteil vom 12. Juli 2005 - 9 Ca 546/04 -
II. Landesarbeitsgericht Hamburg	Urteil vom 23. Mai 2006 - 3 Sa 61/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Eingruppierung - Überflüssiger Hilfsantrag

Gesetze:

BAT 1975 §§ 22, 23; Anlage 1a zum BAT/BL Teil I Allgemeiner Teil VergGr. VII Fallgr. 1a, VIb Fallgr. 1a und 1b, Vc Fallgr. 1a und 1b; ZPO § 256 Abs. 1

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Parallelsachen 6. Juni 2007 - 4 AZR 407/06 -, - 4 AZR 408/06 -, - 4 AZR 456/06 -, - 4 AZR 503/06 - (vorliegend), - 4 AZR 505/06 - (führend), - 4 AZR 713/06 -

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

BUNDESARBEITSGERICHT

4 AZR 503/06
3 Sa 61/05
Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
6. Juni 2007

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 6. Juni 2007 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Bepler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bott und Creutzfeldt sowie die ehrenamtlichen Richter Jürgens und Rupprecht für Recht erkannt:

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

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 23. Mai 2006 - 3 Sa 61/05 - unter Zurückweisung der Revision im Übrigen aufgehoben, soweit es das Begehren des Klägers auf Feststellung eines Vergütungsanspruchs nach der Vergütungsgruppe VIb der Anlage 1a zum BAT für die Zeit vom 1. Februar 2003 bis zum 31. Oktober 2006 abgewiesen hat. Insoweit wird die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung des Klägers und sich daraus ergebende Vergütungsansprüche. 1

Der 1964 geborene Kläger ist seit dem 1. September 1999 als vollzeitbeschäftigter Angestellter bei der Beklagten tätig. Zwischen den Parteien ist arbeitsvertraglich die Anwendung des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) und der diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge in der für die Beklagte geltenden Fassung vereinbart. 2

Der Kläger wird nach VergGr. VII der Anlage 1a zum BAT vergütet. Er ist in der Behörde für Inneres beim Landeskriminalamt im Bereich Erkennungsdienst und Verwahrung Festgenommener (LKA 23) als Sachbearbeiter und stellvertretender Schichtdienstleiter beschäftigt. Diese Dienststelle nimmt Querschnittsaufgaben wahr und unterstützt alle Polizei-, Bundespolizei- und Zolldienststellen in Hamburg. Sämtliche in Hamburg festgenommenen und erkennungsdienstlich zu behandelnden Personen werden dem LKA 23 zugeführt. Es handelt sich um hoheitliche Aufgaben, die in der Regel Beamten vorbehalten sind. Die Anwendung unmittelbaren Zwanges bei erkennungsdienstlichen Maßnahmen darf nach der Polizeidienstvorschrift nur in Anwesenheit eines Beamten des gehobenen Dienstes erfolgen. 3

In der Dienststelle wird im Vier-Schichten-Wechseldienst gearbeitet. Pro Schicht werden neun Sachbearbeiter, die im Team arbeiten, und ein Schichtführer eingesetzt. Für die Festgenommenen stehen 19 Sammel- und Einzelzellen mit insgesamt 39 Plätzen zur Verfügung. Der Schichtführer, der nach VergGr. Vc vergütet wird, 4

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

befindet sich in einem abgetrennten Raum, in welchem er über Monitore die Räumlichkeiten überwacht und bei drohender Gefahr die erforderlichen Maßnahmen veranlasst. Außerdem ist er für die Einteilung und Koordination der Sachbearbeiter zuständig.

Im Februar 2004 erstellte die Beklagte eine neue Stellenbeschreibung, die die Parteien nunmehr der Beurteilung des Arbeitsplatzes übereinstimmend zugrunde legen. Danach gliedert sich die Tätigkeit des Klägers in vier Arbeitsvorgänge, die im Einzelnen wie folgt beschrieben werden: 5

„Arbeitsvorgang 1 (Verwahrung Festgenommener) 45 %

- Durchsuchung zugeführter Festgenommener nach gefährlichen Gegenständen, ggf. Sachenabnahme und Sicherstellung unter Beachtung gesetzlicher Bestimmungen
- Verwahrung Festgenommener und Überprüfung der übergebenen Unterlagen und Verwahrungsgegenstände auf Vollständigkeit; Unterbringung Festgenommener in Zellen unter Beachtung rechtlicher und ethnischer Gesichtspunkte
- Feststellung, ob alkoholisierte oder unter Drogeneinfluss stehende Personen aktiv an der erkennungsdienstlichen Behandlung teilnehmen können (ggf. Veranlassung der Rückführung oder die Ausstellung einer Verwahrfähigkeitsbescheinigung)
- ggf. Durchführung von Erste-Hilfe-Maßnahmen und Sicherstellung der ärztlichen Versorgung
- ggf. Berichtsfertigung und Benachrichtigung KDD, DIE
- halbstündige Kontrollen der Festgenommenen und betreuende Maßnahmen unter Dokumentation im Verwahrbuch
- Entlassung der Festgenommenen (ggf. Rückführung in die Zelle und Verständigung LKA 211 bzw. der sachbearbeitenden Dienststelle)
- Aushändigung/Protokollierung persönlicher Sachen

Arbeitsvorgang 2 (Vorgangsbearbeitung) 25 %

- Entscheidung, ob Neuanlage oder Änderung eines bestehenden Datensatzes, Eingabe der Personendaten, Fertigung einer Personenbeschreibung unter Berücksichtigung besonderer körperlicher Merkmale, ggf. Abgleich mit bestehenden Beschreibungen und Modifikation
- Veranlassung von Telebildauswertungen beim BKA bzw. Sofortauswertungen beim LKA 37/„Daktyloskopie Personenfeststellung" mit einliegendem Material für Identitätsfeststellungen
- Neuanlage bzw. Änderung eines bestehenden Datensatzes, Eingabe der Personendaten, Fertigung einer Perso-

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

nenbeschreibung unter Berücksichtigung besonderer körperlicher Merkmale (ggf. Abgleich mit bestehenden Beschreibungen und Modifikationen)

- Abschluss des POLAS-Datensatzes

Arbeitsvorgang 3 (erkennungsdienstliche Maßnahmen) 25 %

- rechtliche Belehrung und Durchführung erkennungsdienstlicher Maßnahmen (ggf. unter Zwang), wie Abnahme von Finger- und Handflächenabdrücken sowie unbefangenen Handschriftproben
- Fotografie mittels digitaler Fototechnik unter Beachtung vorgegebener Qualitätsstandards
- rechtliche Belehrung, Dokumentation und Durchführung der Abnahme/Anonymisierung von DNA-Proben und deren sachgerechte Lagerung
- Weiterleitung der Speichelprobe an die DNA-Sachbearbeitung

Arbeitsvorgang 4 5 %

- Vertretung des Schichtführers
- Einweisung bzw. Ausbildung neuer Mitarbeiter."

Der Kläger nahm ua. an Fortbildungsveranstaltungen zu Themen der Notfallmedizin und zur IT-Technik teil. Außerdem verfügt er über eine Ausbildung als Rettungsassistent. 6

Der Kläger machte mit Schreiben vom 29. Juli 2003 rückwirkend ab dem 1. Februar 2003 Vergütung nach der VergGr. Vc geltend und hat diesen Anspruch nach Ablehnung durch die Beklagte mit seiner am 6. Oktober 2004 bei Gericht eingegangenen Klage weiterverfolgt. Er hat die Auffassung vertreten, alle vier Arbeitsvorgänge erforderten in rechtlich erheblichem Ausmaß selbständige Leistungen, die jeweils auf die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse des Klägers zurückzuführen seien. Zumindest fielen Arbeitsvorgänge mit selbständigen Leistungen zu mehr als einem Drittel seiner Gesamttätigkeit an. 7

Der Kläger hat zuletzt beantragt 8

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger seit dem 1. Februar 2003 nach der VergGr. Vc der Anlage 1a zum BAT zu vergüten und die in der Zeit vom 1. Februar 2003 bis Rechtshängigkeit fälligen monatlichen Bruttodifferenzbeträge zwischen den Vergütungsgruppen VII und Vc der Anlage 1a zum BAT seit Rechtshängigkeit sowie die seit Rechtshängigkeit jeweils monatlich zum letzten Tag des Monats fälligen Bruttodifferenzbeträge zwischen den Vergütungsgruppen VII und Vc der

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

Anlage 1a zum BAT ab dem jeweils 1. des Folgemonats mit fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz zu verzinsen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, der Kläger sei tariflich zutreffend eingruppiert und vergütet. Für die Tätigkeit des Klägers seien keine gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse im Sinne der begehrten Vergütungsgruppe notwendig. Der Tätigkeitsbereich des Klägers erfordere auch keine selbständigen Leistungen. 9

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter, im Hinblick auf das Inkrafttreten des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) und die damit erfolgte Ablösung des BAT zum 1. November 2006 allerdings beschränkt auf den Zeitraum bis zum 31. Oktober 2006. Erstmals in der Revision beantragt er ferner hilfsweise die entsprechende Feststellung der Vergütungspflicht der Beklagten nach VergGr. VIb für denselben Zeitraum. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen. 10

Entscheidungsgründe

Die Revision ist teilweise begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Eingruppierung des Klägers in der VergGr. Vc der Anl. 1a zum BAT zwar zu Recht verneint. Ob der Kläger im Klagezeitraum jedoch in der VergGr. VIb eingruppiert war, hat das Landesarbeitsgericht nicht geprüft. Dies ist nachzuholen. 11

I. Die Klage ist zulässig. 12

1. Der Hauptantrag des Klägers ist als sog. Eingruppierungsfeststellungsantrag im öffentlichen Dienst allgemein üblich. Gegen seine Zulässigkeit bestehen nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts keine Bedenken *(zB 19. März 1986 - 4 AZR 470/84 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 114)*, auch soweit er Zinsforderungen zum Gegenstand hat *(zB 9. Februar 1983 - 4 AZR 267/80 - BAGE 41, 358)*. 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

2. Der erstmals in der Revision gestellte Hilfsantrag auf Feststellung der Vergütungsverpflichtung nach VergGr. VIb ist unbeachtlich. Er ist nicht als eigenständiger Antrag anzusehen, weil er als Weniger in dem gestellten Hauptantrag enthalten ist. 14

a) Die gerichtliche Geltendmachung eines quantifizierten Anspruchs beinhaltet - von seltenen Ausnahmen abgesehen - immer die Geltendmachung eines Anspruchs, der in seiner Höhe unterhalb des bezifferten (Haupt-)Anspruchs liegt. Aus § 308 Abs. 1 ZPO ergibt sich, dass der Zivilrichter deshalb ein Weniger zuerkennen darf und muss, wenn es in dem Sachantrag des Klägers enthalten ist, dieser aber nicht in voller Höhe begründet ist. Anders dagegen ist zu entscheiden, wenn es sich bei dem möglicherweise begründeten Teil der Klage nicht um ein Weniger, sondern um etwas Anderes handelt, wenn also zB der Antrag auf Herausgabe eines Gegenstandes begründet wäre, der Antrag auf Zahlung des Wertes dagegen nicht *(Musielak FS Schwab S. 349, 354 mwN).* 15

Ob es sich bei dem „minderen" Anspruch um ein Weniger oder um etwas Anderes handelt, hängt von den konkreten Umständen und Ansprüchen sowie dem erkennbaren Begehren des Klägers ab. Ihm steht das Recht zu, den Streitgegenstand durch seinen Antrag zu bestimmen. Ihm darf vom Gericht nichts zugesprochen werden, was er nicht beantragt hat. Umgekehrt darf die beklagte Partei nicht zu etwas anderem verurteilt werden als zu dem, worauf sie ihre Verteidigung einrichten musste *(BAG 11. Dezember 2001 - 9 AZR 435/00 - EzA ZPO § 256 Nr. 59 mwN)*. Wenn es sich nicht um einen mengenmäßig oder zahlenmäßig teilbaren Gegenstand handelt *(wie etwa regelmäßig bei einer Zahlungsklage, vgl. dazu Musielak/Musielak ZPO 5. Aufl. § 308 Rn. 8),* bedarf es einer gesonderten Prüfung des Antrages des Klägers im Zusammenhang mit seinem prozessualen Vorbringen daraufhin, ob sich Hinweise finden, die seinen Willen belegen, die Verurteilung des Beklagten ggf. in einem anderen Umfang oder in einer anderen Art zu wollen, als dies durch seinen ursprünglichen Antrag zum Ausdruck gebracht wird. Dabei ist die Interessenlage der klagenden Partei zu beachten *(vgl. etwa BAG 23. Februar 1959 - 3 AZR 583/57 - BAGE 7, 256, 259 f., zum Stufenverhältnis von außerordentlicher und ordentlicher Kündigung).* 16

b) Die Auslegung des klägerischen Hauptantrages ergibt, dass entgegen der Auffassung der Beklagten der - nunmehr ausdrücklich, aber nur hilfsweise gestellte - Antrag auf Feststellung der Vergütungsverpflichtung nach der niedrigeren Vergütungsgruppe VIb im Hauptantrag auf Feststellung der Vergütungsverpflichtung nach der VergGr. Vc enthalten ist. 17

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

18

aa) Die für die Bewertung der vorliegend maßgeblichen Arbeitsvorgänge und für die Eingruppierung des Klägers bedeutsamen und damit für die Auslegung des Antrages maßgebenden Tätigkeitsmerkmale des Teils I (Allgemeiner Teil) der Anlage 1a zum BAT lauten:

„Vergütungsgruppe V c

1 a. 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.)

…

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

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

...

1 b. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert,
nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1 a.

(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.)

...

Vergütungsgruppe VII

1 a. 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 Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.)

...

1 b. 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.)"

bb) Bei den hier zu überprüfenden Tätigkeitsmerkmalen handelt es sich nicht um (echte) Aufbaufallgruppen im Sinne der ständigen Senatsrechtsprechung. Danach liegt eine Aufbaufallgruppe im Tarifsinne nur vor, wenn das Tätigkeitsmerkmal ein „Herausheben" aus dem in Bezug genommenen Tätigkeitsmerkmal der niedrigeren Vergütungsgruppe durch eine zusätzliche Anforderung ausdrücklich vorsieht, nicht aber dann, wenn ein Tätigkeitsmerkmal im Vergleich zu einem anderen lediglich höhere Anforderungen stellt *(12. Mai 2004 - 4 AZR 371/03 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 301; 19. Februar 2003 - 4 AZR 158/02 - ZTR 2003, 511; so auch bereits 11. Juni 1986 - 4 AZR 176/85 - AP MTB II § 21 Nr. 7)*. 19

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

cc) Gleichwohl beinhaltet der Hauptantrag des Klägers zwingend auch das nunmehr als Hilfsantrag formulierte Begehren. Der Hauptantrag des Klägers zielt auf die Feststellung der Eingruppierung in der VergGr. Vc für den Zeitraum vom 1. Februar 2003 bis zum 31. Oktober 2006. Der Kläger beruft sich dabei vorrangig auf die Erfüllung des Tätigkeitsmerkmals der VergGr. Vc Fallgr. 1a, da die ihm übertragene Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse sowie selbständige Leistungen erfordere. Weil die Anforderungen dieses Tätigkeitsmerkmals mindestens zur Hälfte der gesamten Arbeitszeit des Angestellten erfüllt sein müssen (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 1 BAT), liegt der Behauptung der Erfüllung des Tätigkeitsmerkmals die Auffassung zugrunde, die übertragene Tätigkeit erfordere zu mindestens der Hälfte selbständige Leistungen. Das vom Kläger gleichsam hilfsweise geltend gemachte Tätigkeitsmerkmal der VergGr. Vc Fallgr. 1b dagegen verlangt nur zu einem Drittel selbständige Leistungen bei ansonsten unveränderten Anforderungen. Nur zu einem Fünftel selbständige Leistungen bei ansonsten gleichfalls unveränderten Anforderungen werden für die Eingruppierung in VergGr. VIb nach Fallgr. 1a verlangt. Dabei setzt bereits die Erfüllung des Tätigkeitsmerkmals der VergGr. Vc Fallgr. 1b logisch zwingend die Erfüllung des Tätigkeitsmerkmals der VergGr. VIb Fallgr. 1a voraus. 20

dd) Daraus ergibt sich, dass die hier zu beurteilende Konstellation nicht anders zu behandeln ist als ein rein zahlenmäßig abstufbarer Antrag, etwa auf Zahlung einer bestimmten Summe, in der der Antrag auf Zahlung einer geringeren Summe auch unter dem Gesichtspunkt von § 308 ZPO regelmäßig enthalten und auch ohne ausdrücklichen (Hilfs-)Antrag vom Gericht zu bescheiden ist. Auch nach der vorliegend bestehenden Interessenlage der Parteien, insbesondere derjenigen des Klägers, ist von einer entsprechenden Antragsauslegung auszugehen. Das im klägerischen Vorbringen zum Ausdruck kommende Begehren, nach einer höheren Gruppe als VergGr. VII vergütet zu werden, umfasst auch aus Sicht der Beklagten vernünftigerweise die mögliche Eingruppierung nach VergGr. VIb Fallgr. 1a; ihre Verteidigung wird dadurch nicht erkennbar beeinflusst, da sie in jedem Fall zu allen Arbeitsvorgängen hinsichtlich der Erforderlichkeit selbständiger Leistungen Stellung nehmen musste und dies auch getan hat *(zur Bedeutung der Interessenlage der beklagten Partei bei § 308 Abs. 1 ZPO vgl. Musielak FS Schwab S. 349, 354 f.)*. 21

ee) Das hat nicht nur zur Folge, dass bereits bei der Geltendmachung der höheren Vergütungsgruppe die Geltendmachung für die Eingruppierungsfeststellung der niedrigeren Vergütungsgruppe im Sinne der Einhaltung tariflicher Verfallfristen enthal- 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

ten ist *(vgl. dazu BAG 3. August 2005 - 10 AZR 559/04 - Rn. 20, AP TVG § 1 Tarifverträge: Bewachungsgewerbe Nr. 13 = EzA TVG § 4 Bewachungsgewerbe Nr. 3).* Es begründet auch eine Verpflichtung des Gerichts, ohne gesonderten Antrag zu überprüfen, ob die Klage nicht insoweit, dh. teilweise, begründet ist, als die quantitativ niedrigeren Anforderungen evtl. erfüllt sein könnten, auch wenn das qualitative Tatbestandsmerkmal nicht in ausreichend quantitativem Ausmaß für die Erfüllung der im Hauptantrag genannten Vergütungsgruppe erfüllt wird *(ähnlich bereits Senat 12. Mai 1971 - 4 AZR 247/70 - BAGE 23, 343, 345, 350).*

II. Der (Haupt-)Antrag des Klägers ist insoweit unbegründet, als er auf die Feststellung der Eingruppierung in der VergGr. Vc abzielt. Die Tätigkeit des Klägers erfüllt nicht die Anforderungen der Fallgr. 1a und 1b der VergGr. Vc BAT. Es mangelt bereits an dem Erfordernis „selbständiger Leistungen" im tariflichen Sinne von mindestens einem Drittel, wie dies die VergGr. Vc Fallgr. 1b voraussetzt. 23

1. Regelmäßig müssen die Anforderungen des tariflichen Tätigkeitsmerkmals durch mindestens die Hälfte der die gesamte Arbeitszeit des Angestellten ausfüllende Arbeitsvorgänge erfüllt sein (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 1 BAT). Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein davon abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 4 BAT). Bei Fallgruppen, die - wie die vorliegend entscheidungserheblichen - in der Weise aufeinander aufbauen, dass eine Anforderung des niedriger bewerteten Tätigkeitsmerkmals von dem höher bewerteten in einem quantitativ höheren Maße gegeben sein muss oder dass allein eine zusätzliche Anforderung gestellt wird, ist zunächst zu prüfen, ob der Angestellte die allgemeinen Anforderungen der niedrigeren Vergütungsgruppe - hier der VergGr. VII Fallgr. 1a - erfüllt, und anschließend, ob die Merkmale der darauf aufbauenden höheren Vergütungsgruppen - hier der VergGr. VIb (Fallgr. 1a) und VergGr. Vc (Fallgr. 1b und 1a) - vorliegen. 24

2. Bei der Prüfung ist von dem Begriff des Arbeitsvorgangs im Sinne der ständigen Rechtsprechung des Senats auszugehen, der 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 definiert ist *(zB 10. Dezember 1997 - 4 AZR 350/96 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 235; 15. November 1995 - 4 AZR 557/94 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 209; 18. Mai 1994 - 4 AZR 461/93 - AP BAT 1975 §§ 22, 23* 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

Nr. 178). Bei der Prüfung, welche Arbeitsvorgänge in einer Tätigkeit anfallen, kommt es entscheidend auf die jeweiligen Arbeitsergebnisse an.

In Übereinstimmung mit den Parteien und den Vorinstanzen ist der tariflichen Bewertung die Stellenbeschreibung mit Stand Februar 2004 zugrunde zu legen. Die hier beschriebenen vier Arbeitsvorgänge stellen in ihrem Zuschnitt auch nach Ansicht der Parteien unter Berücksichtigung einer sinnvollen, vernünftigen Verwaltungsübung bei jeweiliger Hinzurechnung von Zusammenhangstätigkeiten nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbare und rechtlich selbständig zu bewertende Arbeitseinheiten dar. Die jeweiligen Tätigkeiten und Aufgabenbereiche führen jeweils zu einem bestimmten abtrennbaren Arbeitsergebnis. 26

3. Das Landesarbeitsgericht hat ausführlich dargelegt, dass die Anforderungen der gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse iSd. VergGr. VII Fallgr. 1a erfüllt sind. Über die insoweit allein erforderliche pauschale Prüfung *(Senat 6. Juni 1984 - 4 AZR 203/82 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 91 mwN)* hinausgehend hat das Landesarbeitsgericht unter Heranziehung der Senatsrechtsprechung sorgfältig und überzeugend ausgeführt, dass zumindest die Arbeitsvorgänge 1, 2 und 4 sowohl gründliche als auch vielseitige Fachkenntnisse erfordern. Die Beklagte hat diese Bewertung auch nicht substantiiert in Frage gestellt, sondern sie in einem vom Landesarbeitsgericht ebenfalls herangezogenen vorgerichtlichen Schreiben vom 22. Oktober 2004 inhaltlich bestätigt („Herr E ist gegenwärtig als Büroangestellter in die Vergütungsgruppe VII, Fallgruppe 1a BAT eingruppiert ... Im Zuge einer Überprüfung Ihrer Eingruppierung durch die Organisationsabteilung ... wurde im Ergebnis jedoch festgestellt, dass der Arbeitsplatz nach wie vor die Tätigkeitsmerkmale, die den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppe VII, Fallgruppe 1a BAT entsprechen, erfüllt"). Soweit die Beklagte in der Revisionserwiderung in diesem Zusammenhang eine Gegenrüge erhebt, wiederholt sie in revisionsrechtlich nicht erheblicher Weise ihren Sachvortrag aus der Berufungsinstanz zu einzelnen Aspekten der Arbeitsvorgänge 1 bis 3. 27

4. Auch die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts, dass die Tätigkeit des Klägers nicht zu mindestens einem Drittel selbständige Leistungen im Sinne des tariflichen Tätigkeitsmerkmals erfordert, halten einer revisionsrechtlichen Überprüfung stand. 28

a) Das Erfordernis der „selbständigen" Leistungen ist ein unbestimmter Rechtsbegriff. Seine Anwendung kann in der Revisionsinstanz nur daraufhin überprüft wer- 29

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

den, ob das Landesarbeitsgericht vom zutreffenden Rechtsbegriff ausgegangen ist, ob es diesen bei der Subsumtion beibehalten hat, ob bei der Anwendung gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verstoßen worden oder die Beurteilung wegen Außerachtlassung wesentlicher Umstände offensichtlich fehlerhaft ist *(zB Senat 2. März 1988 - 4 AZR 600/87 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Banken Nr. 9; 4. August 1993 - 4 AZR 511/92 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Einzelhandel Nr. 38 = EzA ZPO § 518 Nr. 36).* Dies gilt jedenfalls dann, wenn das Berufungsurteil erkennen lässt, wie das Landesarbeitsgericht den unbestimmten Rechtsbegriff verstanden hat *(Senat 15. November 1995 - 4 AZR 557/94 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 209).* Nach diesen Grundsätzen ist die rechtliche Würdigung des Landesarbeitsgerichts nur eingeschränkt überprüfbar.

b) Im konkreten Fall hält das Berufungsurteil dieser eingeschränkten Überprüfung hinsichtlich der Nichterfüllung der Anforderungen der selbständigen Leistungen entsprechend der VergGr. Vc stand. 30

aa) Das Landesarbeitsgericht ist von dem zutreffenden Begriff der „selbständigen Leistungen" im Sinne des Satzes 3 des Klammerzusatzes zu VergGr. Vc Fallgr. 1a BAT ausgegangen, der ebenso auch für die VergGr. Vc Fallgr. 1b BAT gilt. 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 man eine Tätigkeit ohne direkte Aufsicht oder Leitung versteht. 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 *(Senat 18. Mai 1994 - 4 AZR 461/93 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 178 mwN).* 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 *(Senat 14. August 1985 - 4 AZR 21/84 - BAGE 49, 250).* Vom Angestellten werden Abwägungsprozesse verlangt, in deren Rahmen Anforderungen an dessen Überlegungsvermögen gestellt werden. Der Angestellte muss dabei unterschiedliche Informationen verknüpfen, untereinander 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

abwägen und zu einer Entscheidung kommen *(Senat 14. Dezember 2005 - 4 AZR 560/04 -)*.

Das Landesarbeitsgericht ist ebenfalls zutreffend davon ausgegangen, dass es zur Erfüllung der tariflichen Anforderungen ausreichend ist, wenn selbständige Leistungen innerhalb des Arbeitsvorgangs in rechtlich erheblichem Ausmaß vorliegen. Nicht erforderlich ist es, dass innerhalb eines Arbeitsvorgangs selbständige Leistungen ihrerseits zu mindestens einem Drittel anfallen *(Senat 18. Mai 1994 - 4 AZR 461/93 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 178)*. 32

bb) Bei der Subsumtion hat das Landesarbeitsgericht diesen zutreffend zugrunde gelegten Begriff der „selbständigen Leistungen" weder in den allgemeinen Ausführungen noch in der Subsumtion verlassen. 33

(1) Mit der ausführlich begründeten Bewertung, dass sich aus dem Vorbringen des Klägers selbständige Leistungen im Sinne einer Gedankenarbeit verbunden mit Abwägungsprozessen, die hinsichtlich des einzuschlagenden Weges, insbesondere hinsichtlich des zu findenden Ergebnisses eine eigene Beurteilung und eine eigene Entschließung im Sinne des Tarifmerkmals erfordern, nicht hinreichend ergäben, hat sich das Landesarbeitsgericht im Rahmen des ihm zustehenden Beurteilungsspielraums gehalten. Soweit die Revision rügt, das Landesarbeitsgericht verlange für eine eigene Entscheidungsfindung im tariflichen Sinne zu Unrecht, dass im Rahmen der Tätigkeit die Definition eigener Wege oder Ziele möglich sei, beruht die Rüge auf einem unzutreffenden Verständnis der Ausführungen. Wie sich aus den weiteren Formulierungen im Berufungsurteil ergibt, verlangt das Landesarbeitsgericht durchgehend entsprechend der zutreffend zugrunde gelegten Begriffsbestimmung einen „eigenständigen Beurteilungsspielraum im Tarifsinn", eine „eigene geistige Initiative mit dem Ziel einer Ergebnisfindung", „eigene Gedankenarbeit mit dem Ziel einer Ergebnisfindung", „eigene Entschließung mit dem Ziel einer Ergebnisfindung" und „eigene Initiative mit dem Ziel einer Entscheidungsfindung". Alle diese Formulierungen verlangen nicht das Finden eines eigenen „Ergebnisses", sondern eine eigene Entschließung, Initiative oder Gedankenarbeit und stehen insoweit in Übereinstimmung mit der Senatsrechtsprechung. 34

(2) Aus dem Gesamtzusammenhang ergibt sich, dass das Landesarbeitsgericht mit dem Erfordernis der „Definition eigener Wege oder Ziele" auch bei der Beurteilung des Arbeitsvorgangs 1 keine weitergehenden Voraussetzungen für die Erfüllung des 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
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Tätigkeitsmerkmals der selbständigen Leistungen schaffen, sondern lediglich zum Ausdruck bringen wollte, dass es sich entgegen der Auffassung des Klägers bei den Abwägungsprozessen im Zusammenhang mit der Empfangnahme und Durchsuchung der festgenommenen Personen lediglich um leichte geistige Arbeit handelt, welche dem Tätigkeitsmerkmal nicht genügt. Bei den gerügten Ausführungen des Landesarbeitsgerichts handelt es sich nicht um die Abänderung des Obersatzes, sondern lediglich um die entsprechende Subsumtion. Es ist dem Landesarbeitsgericht auch dahingehend zu folgen, dass zur Erfüllung des Tätigkeitsmerkmals der selbständigen Leistungen nicht das Bestehen eines Beurteilungsspielraums als solches genügt, sondern dass gerade bei der Ausfüllung des Spielraums das Abwägen unterschiedlicher Informationen erforderlich ist, was - wie vom Landesarbeitsgericht für alle einzelnen Arbeitsschritte detailliert und zutreffend begründet wird - beim Arbeitsvorgang 1 nicht der Fall ist. Soweit sich der Kläger demgegenüber in der Revisionsbegründung auf seine Darlegungen in der Berufungsinstanz beruft und damit lediglich seine vom Landesarbeitsgericht abweichende Bewertung seiner Tätigkeit wiederholt, sind diese von dem Landesarbeitsgericht einer eingehenden und ausführlich begründeten Würdigung unterzogen worden, die revisionsrechtlich nicht zu beanstanden ist.

(3) Auch soweit das Landesarbeitsgericht hinsichtlich des Arbeitsvorgangs 2 feststellt, die Vorbereitung der Entscheidung, ob ein neuer Datensatz anzulegen ist, erfülle nicht das Tatbestandsmerkmal der selbständigen Leistungen, ist kein Rechtsfehler zu erkennen. Das Landesarbeitsgericht hat auch insoweit keine zu hohen Anforderungen an den Begriff der „selbständigen Leistungen" gestellt. Die zum Arbeitsvorgang 2 gehörenden Arbeitsschritte hat das Landesarbeitsgericht einzeln dargestellt und gewürdigt. Hiergegen hat die Revision keine Einwendungen erhoben. 36

Soweit die Revision rügt, das Landesarbeitsgericht sei davon ausgegangen, dass die Vorbereitung einer Entscheidung keine selbständige Leistung sein könne, ist diese Annahme unzutreffend. Das Landesarbeitsgericht hat vielmehr im Zuge seiner Subsumtion dargelegt, dass die dem Kläger zu einem bestimmten Zeitpunkt der Sachbearbeitung möglicherweise obliegende Vorbereitung der Entscheidung, ob ein neuer Datensatz anzulegen ist, nicht die tariflichen Kriterien einer selbständigen Leistung erfüllt. Diese einzelfallbezogene Würdigung ist vom Kläger nicht in revisionsrechtlich relevanter Weise beanstandet worden. 37

cc) Das Landesarbeitsgericht hat auch bei der Anwendung der aufgestellten Grundsätze nicht gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verstoßen. 38

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

Entgegen der Auffassung der Revision sind die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts betr. den Bezug der selbständigen Leistungen zu den gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen nicht widersprüchlich.

Das Landesarbeitsgericht ist im Rahmen der rechtlichen Würdigung detailliert auf die vom Kläger vorgetragenen Tätigkeiten eingegangen. Zunächst hat es für die Arbeitsvorgänge 1, 2 und 4 festgestellt, dass diese Tätigkeiten gründliche und vielseitige Fachkenntnisse voraussetzen. Sodann hat es für die Arbeitsvorgänge 1 und 2, die zusammengenommen 70 Prozent der Gesamtarbeitszeit des Klägers ausmachen, verneint, dass diese selbständige Leistungen erfordern. Die Revision sieht hierin einen Verstoß gegen Denkgesetze, da sich die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts in wesentlichen Punkten widersprächen. Einerseits bejahe das Landesarbeitsgericht überzeugend die Erforderlichkeit und das Vorliegen von gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen, andererseits führe das Landesarbeitsgericht aus, die Tätigkeiten des Klägers im Arbeitsvorgang 1 erfolgten nur auf der Grundlage von Allgemeinwissen und nach vorgegebenen Kriterien. 39

Die Ausführungen sind entgegen der Auffassung der Revision nicht widersprüchlich. Das Landesarbeitsgericht hat die tarifliche Bewertung der selbständigen Leistungen zu Recht danach differenziert, ob für diese gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erforderlich sind oder nicht. Dabei stellt es keinen Verstoß gegen Denkgesetze dar, wenn vom Landesarbeitsgericht einerseits auf Grund bestimmter Tätigkeiten in einem einheitlichen Arbeitsvorgang das Vorliegen gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse in rechtlich erheblichem Umfang bejaht wird, andererseits die bei der Tätigkeit bestehenden Handlungsspielräume des Angestellten nicht bei dem Einsatz gerade dieser gründlichen und ggf. vielseitigen Fachkenntnisse bestehen und damit das Tarifmerkmal der selbständigen Leistung verneint wird. Insofern ist es auch nicht von revisionsrechtlicher Bedeutung, dass das Landesarbeitsgericht diese Differenzierung ergänzend für eine - seiner Meinung nach eigenständig tragende - Hilfsbegründung herangezogen hat, wonach die begehrte Eingruppierung des Klägers jedenfalls daran scheitern müsse, dass im Rahmen des Arbeitsvorgangs 1 der Bezug von evtl. eigenständigen Entscheidungen des Klägers zu den von der einschlägigen Tarifgruppe vorausgesetzten Fachkenntnissen fehle; bereits die Hauptbegründung trägt die Entscheidung. 40

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

dd) Die tarifliche Beurteilung der Tätigkeit des Klägers durch das Landesarbeitsgericht ist auch nicht wegen Außerachtlassung wesentlicher Umstände offensichtlich fehlerhaft. 41

Entgegen der Rüge des Klägers hat das Landesarbeitsgericht das detaillierte Vorbringen in der Berufungsbegründung zu der Einschätzung von Gefahren und zu den darauf beruhenden Entschließungen des Klägers über weitere Maßnahmen (zB Sicherstellung, Anwendung unmittelbaren Zwangs) nicht außer Acht gelassen. Das Landesarbeitsgericht hat sowohl den erstinstanzlichen als auch den zweitinstanzlichen Sachvortrag des Klägers im Tatbestand ausführlich dargestellt und ist hierauf auch in den Entscheidungsgründen detailliert eingegangen. Soweit das Landesarbeitsgericht nicht alle Einzelheiten des umfangreichen klägerischen Vortrages im Tatbestand wiedergegeben hat, hat es in zulässiger Weise auf den Akteninhalt verwiesen (§ 69 Abs. 2 und 3 ArbGG). Der Kläger legt in seiner Revisionsbegründung im Übrigen auch nicht im Einzelnen dar, welches tatsächliche Vorbringen das Landesarbeitsgericht seiner Meinung nach unberücksichtigt gelassen hat. Allein der pauschale Hinweis auf bestimmte Seiten aus der Berufungsbegründung genügt nicht den revisionsrechtlichen Anforderungen. Letztlich rügt der Kläger nicht die Außerachtlassung konkreten Parteivorbringens, sondern die von seiner Auffassung abweichende rechtliche Würdigung durch das Landesarbeitsgericht, welche ihrerseits nur der eingeschränkten revisionsrechtlichen Prüfung unterliegt. 42

c) Das Berufungsurteil ist auf die gesonderte Verfahrensrüge des Klägers auch nicht deshalb aufzuheben, weil das Landesarbeitsgericht unstreitigen Vortrag des Klägers zur Anwendung unmittelbaren Zwangs übergangen hätte. Es trifft zwar zu, dass sich die Polizeidienstvorschrift ausschließlich auf unmittelbaren Zwang im Zusammenhang mit erkennungsdienstlichen Maßnahmen (Arbeitsvorgang 3) und nicht auch auf die Tätigkeiten im Rahmen des Arbeitsvorgangs 1 bezieht. Aus den Entscheidungsgründen des Berufungsurteils ergibt sich jedoch, dass der (unrichtige) Verweis auf die notwendige Anwesenheit eines Polizeivollzugsbeamten des gehobenen Dienstes lediglich eine zusätzliche und nicht entscheidungserhebliche Erwägung ist. Das Landesarbeitsgericht hat zunächst unter Darlegung und Würdigung verschiedener Entscheidungssituationen eingehend dargelegt, dass aus seiner Sicht selbständige Leistungen im Sinne der Tarifnorm bei der Empfangnahme und Durchsuchung festgenommener Personen nicht gegeben sind, weil - zusammengefasst - dabei ein Abwägungsprozess mit dem Ziel des Findens eines eigenen geistigen Ergebnisses nicht 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

erforderlich sei. Die Voraussetzungen für die Sicherstellung von Sachen und die Durchsuchung von Personen seien im Wesentlichen in den §§ 14, 15 und 22 HmbSOG geregelt, so dass eigene Entscheidungsprozesse bereits von der Natur der Sache her eingeschränkt seien. Soweit sich in diesem Zusammenhang die Frage stelle, ob die konkrete Situation eine Anwendung unmittelbaren Zwangs verlange, sei sie auch mit Allgemeinwissen und unter Einsatz leichter geistiger Arbeit zu beantworten; hierzu seien Einfühlungs- und Durchsetzungsvermögen gegenüber Festgenommenen, Menschenkenntnis, Zuverlässigkeit und Gewissenhaftigkeit sowie Verantwortungsbewusstsein nötig. Diese Entscheidung müsse nicht auf der Grundlage gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse getroffen werden. Erst als Hilfserwägung wird sodann die (fehlerhafte) Annahme herangezogen, selbst wenn eine tariflich relevante Ermessensausübung vorläge, wäre ein eigenständiger Beurteilungsspielraum wegen der notwendigen Anwesenheit eines Polizeivollzugsbeamten des gehobenen Dienstes nicht gegeben. Da die Hauptbegründung jedoch - wie oben dargelegt - keinen Rechtsfehler aufweist, kommt es auf einen möglichen Fehler bei der Hilfserwägung des Landesarbeitsgerichts nicht an.

III. Die Revision des Klägers ist aber begründet, soweit sie die Rüge erhebt, dass das Landesarbeitsgericht zu Unrecht unterlassen hat, die Erfüllung des Tätigkeitsmerkmals der VergGr. VIb Fallgr. 1a zu prüfen. 44

Wie dargelegt, umfasst der Antrag des Klägers auf Feststellung der Vergütungsverpflichtung nach VergGr. Vc denknotwendig als Weniger die Feststellung der Vergütungsverpflichtung nach VergGr. VIb (Fallgr. 1a). Die bisherigen Feststellungen und Erwägungen des Landesarbeitsgerichts schließen eine solche Erfüllung des Tätigkeitsmerkmals nicht aus. Das Landesarbeitsgericht hat sich - aus seiner Sicht konsequent - darauf beschränkt, diejenigen Arbeitsvorgänge des Klägers auf das Vorliegen des Merkmals „selbständige Leistungen" zu überprüfen, die insgesamt 70 Prozent der Arbeitszeit des Klägers ausmachen. Mit dem insoweit negativen Ergebnis ist ausgeschlossen, dass die restliche Tätigkeit das Merkmal von „mindestens zu einem Drittel selbständige Leistungen" der VergGr. Vc Fallgr. 1b erfüllt. Es ist aber nicht ausgeschlossen, dass die restliche Tätigkeit, die 30 Prozent der Arbeitszeit ausmacht, das Tätigkeitsmerkmal der VergGr. VIb Fallgr. 1a (ua. „mindestens zu einem Fünftel selbständige Leistungen") erfüllt. Diese Prüfung ist dem Tatsachengericht vorbehalten, weil es sich um die Ausfüllung eines unbestimmten Rechtsbegriffs handelt, hinsichtlich dessen Erfüllung dem Revisionsgericht nur eine eingeschränkte 45

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

Prüfungskompetenz zusteht, so dass der Rechtsstreit zur Durchführung der erforderlichen weiteren Prüfung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen ist. Erforderlichenfalls wird das Landesarbeitsgericht auch die - ebenfalls konsequenterweise nicht vorgenommene - Prüfung nachzuholen haben, ob der Arbeitsvorgang 3 gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert.

Bepler Bott Creutzfeldt

Jürgens Rupprecht

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