

Bundesarbeitsgericht
Vierter Senat

Urteil vom 5. Juli 2017
- 4 AZR 866/15 -
ECLI:DE:BAG:2017:050717.U.4AZR866.15.0

I. Arbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 16. März 2015
- 15 Ca 8/15 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 30. November 2015
- 14 Sa 817/15 -

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung eines Streifenführers im Außendienst des Ordnungs- und
Servicedienstes

Hinweis des Senats:

Führende Entscheidung zu einer weiteren Parallelsache

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 866/15
14 Sa 817/15
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
5. Juli 2017

URTEIL

Münchberg, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 5. Juli 2017 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Eylert, die Richter am Bundesarbeitsgericht Creutzfeldt und Klose sowie den ehrenamtlichen Richter Bredendiek und die ehrenamtliche Richterin Redeker für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 30. November 2015 - 14 Sa 817/15 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten noch über die zutreffende Eingruppierung des Klägers. 1

Der Kläger ist seit Juni 2008 bei der Beklagten im Ordnungs- und Servicedienst (im Folgenden OSD), der in vier Sachbereiche unterteilt ist, beschäftigt. Er ist als Streifenführer im Außendienst und zuletzt auch als Ausbilder tätig. Gemäß § 2 des Arbeitsvertrags der Parteien vom 2. Juni 2008 bestimmt sich das Arbeitsverhältnis nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) für die Verwaltung und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) jeweils geltenden Fassung, einschließlich des Tarifvertrags zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA). Der Kläger erhielt zuletzt eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 8 TVöD/VKA. 2

Bei der Tätigkeit des Klägers als Streifenführer im Streifendienst fallen ua. folgende Tätigkeiten an: Überprüfung bei Emissionsbelästigungen (Lärm-, Geruchs-, Lichtbelästigung), Jugendschutzkontrollen, Überprüfung von Schulpflichtverletzungen, Schulzuführungen (ohne Widerstand), Gewerbe-, Gaststätten-, Taxen- und Sondernutzungskontrollen, Maßnahmen nach der Düsseldorfer Straßenordnung, Überprüfungen nach dem Landeshundegesetz NRW und dem Tierschutzgesetz, nach dem Nichtraucherschutzgesetz, der StVO, der StVZO, dem PsychKG (ohne Widerstand), Vorführungen (ohne Widerstand), Maßnahmen nach dem OWiG allgemein, RTW-Anforderungen für hilflose Per- 3

sonen, die Aufnahme von Umweltdelikten, die Überwachung der Stadtsauberkeit (Ortshygiene), Personenüberprüfungen an Brennpunkten einschließlich allgemeiner Platzverweise (ohne Widerstand), die Heranziehung als Durchsuchungszeuge - beispielsweise für den Zoll - sowie das Leisten von Amtshilfe für andere Behörden - zum Beispiel im Rahmen der Lebensmittelüberwachung, für das Jugendamt, den Bezirkssozialdienst, den Zoll und die Polizei.

Bei Beginn seiner Streifendiensttätigkeit erhielt der Kläger ein 305-seitiges Handbuch für die Praxis („Mit dem OSD auf Streife“), das die für die Tätigkeit maßgeblichen Gesetze, Verordnungen und Satzungen enthält. 4

Nach einer von der Beklagten herausgegebenen Broschüre „10 Jahre Ordnungs- und Servicedienst, das Sicherheits-Plus für D“, dürfen die Mitarbeiter des OSD: 5

- Bußgeldverfahren einleiten und Verwarnungsgelder erheben
- Personen anhalten und ihre Personalien feststellen
- Personen, Sachen und Wohnungen durchsuchen
- Sachen sicherstellen
- Platzverweise erteilen
- Personen zum Selbstschutz oder zum Schutz anderer in Gewahrsam nehmen
- unmittelbaren Zwang ausüben.

Nach der von der Beklagten erstellten „Stellenbeschreibung der Ermittlungs- und Vollzugsbediensteten im Streifendienst des Ordnungs- und Servicedienstes (OSD)“ beträgt der Zeitanteil an der gesamten Tätigkeit für die allgemeine Gefahrenabwehr 40 %, für Repressivmaßnahmen 50 % und für den Service 10 %. 6

Nachdem der Kläger mit Schreiben vom 15. November 2013 erfolglos seine Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 9 TVöD/VKA verlangt hat, hat er mit der der Beklagten am 9. April 2014 zugestellten Klage sein Begehren gerichtlich weiterverfolgt. Er hat - soweit für das Revisionsverfahren noch von Bedeutung - hierzu die Ansicht vertreten, dass die von ihm auszuübenden Tätig- 7

keiten nicht allein gründliche und vielseitige Fachkenntnisse, sondern gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erforderten, die eine Eingruppierung in die VergGr. Vb BAT bzw. der Entgeltgruppe 9 TVöD/VKA rechtfertigten. Der OSD sei die „Speerspitze der Verwaltung“ und vertrete die Stadtverwaltung nach 16:00 Uhr sowie an Wochenenden bzw. im Falle der Unerreichbarkeit anderer zuständiger Stellen. Bei seiner täglichen Arbeit auf dem Streifengang arbeite er nicht einfach nur Standardmaßnahmen ab, sondern müsse eine Vielzahl von Spezialgesetzen beachten, um die ordnungsbehördlichen Maßnahmen zu vollziehen. Dabei habe er durchgängig eigenständige Entscheidungen, oft von erheblicher Tragweite, zu treffen.

Die besonderen Anforderungen seiner Tätigkeit würden durch die neun von ihm beschriebenen Fallbeispiele, in denen er den jeweiligen Verstoß und den Maßnahmenverlauf unter Nennung der einschlägigen gesetzlichen Regelung geschildert habe, verdeutlicht. Aufgrund der Vielzahl der unterschiedlichen Ermächtigungsgrundlagen (Gesetze, Verordnungen, Satzungen) würden gründliche, umfangreiche Fachkenntnisse benötigt. Auch müsse er bei seiner Aufgabenerledigung eigene Denkprozesse, Einschätzungen und rechtliche Bewertungen vornehmen. Bei regelmäßig neu auftretenden Sachverhalten müsse er diese und die Folgemaßnahmen in Kenntnis der Rechtsprechung zu den einschlägigen Vorschriften bewerten. Er übe nicht allein Tätigkeiten im Bereich der Gefahrenabwehr aus, sondern sei auch im Bereich der Kriminalitätsbekämpfung tätig. So müsse er bei Vorgängen mit Straftatbezug Zeugen belehren und vernehmen, vermeintliche Täter observieren, Beweise sichern und asservieren sowie gerichtsverwertbare Berichte erstellen. Zudem nehme er zahlreiche repressive Handlungen gegenüber den Bürgern vor. Dabei seien unterschiedliche Rechtsgrundlagen zu beachten und im Rahmen der Verhältnismäßigkeit und des Auswahlermessens die Mittel auszuwählen. Im Rahmen seiner Tätigkeit sei es zwingend erforderlich, sich kontinuierlich mit der Gesetzgebung zu befassen und die Konkretisierungen in Form von Verwaltungsvorschriften und Verordnungen zu beachten. Auch spreche sein umfangreiches Erfahrungswissen für seine erforderlichen gründlichen, umfassenden Fachkenntnisse.

8

Der Kläger hat - soweit für das Revisionsverfahren noch von Bedeutung - beantragt 9

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihn für die Zeit vom 1. Juli 2013 bis zum 31. Dezember 2016 gemäß der Entgeltgruppe 9 TVöD/VKA zu vergüten.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag die Auffassung vertreten, die vom Kläger auszuübende Tätigkeit erfülle keines der Tätigkeitsmerkmale der VergGr. Vb BAT und führe damit nicht zu einer Eingruppierung in der Entgeltgruppe 9 TVöD/VKA. Der Arbeitsvorgang „Streifendienst“ erschöpfe sich in einem rein tatsächlichen Handeln. Hierfür seien lediglich Kenntnisse von Gesetzen, Satzungen und Verordnungen erforderlich. Eine Analyse und Interpretation der Regelungen sei für die Ausübung seiner Tätigkeit nicht notwendig. Es seien einfache Subsumtionen vorzunehmen, für die „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ ausreichen. Insbesondere sei seine Tätigkeit nicht mit der eines Polizeibeamten vergleichbar, der deutlich weitergehende gesetzliche Aufgaben und Befugnisse habe. Hierzu zählten insbesondere die Verhütung, die vorbeugende Bekämpfung und die Verfolgung von Straftaten. Dementsprechend seien die Einstellungsvoraussetzungen, Ausbildungsinhalte und erforderlichen Fachkenntnisse von OSD-Mitarbeitern im Vergleich hierzu sehr unterschiedlich, insbesondere bezüglich der Anforderungen, dem Umfang und die Vielfalt sowie der fachlichen Tiefe. Warum der Kläger für seine Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse, also in Qualität und Quantität gesteigerte Kenntnisse benötige, habe er nicht dargetan. 10

Seine Fallbeispiele zeigten deutlich, dass es sich um wiederkehrende Standardmaßnahmen handele. So sei er beispielsweise bei der Ermittlung von Ordnungswidrigkeiten regelmäßig an bestehende Bußgeldkataloge gebunden. Bei der Feststellung von Straftaten stehe ihm lediglich das „Jedermannsrecht“ nach § 127 Abs. 1 StPO zu. Für die Überwachung und Einhaltung der Waffengesetze sei ausschließlich die Polizei zuständig. Ausnahmsweise werde er zur unmittelbaren Gefahrenabwehr tätig, wenn die zuständige Stelle nicht schnell genug erreichbar sei. Für die Überwachung der Leinen- und Maulkorbpflicht nach dem Landeshundegesetz NRW seien lediglich gründliche Fachkenntnisse 11

bezüglich überschaubarer Regeln erforderlich. Die Entscheidung über die Ahndung von Verstößen nach diesem Gesetz obliege dem Innendienst, ebenso die Einstufung gefährlicher Hunde, die Prüfung der Zuverlässigkeit des Halters und die Erteilung oder Versagung einer Hundehaltererlaubnis. Für die Überwachung des ruhenden Verkehrs benötige er nur Fachkenntnisse. So existiere beispielsweise für Rotlichtverstöße eine klare Anordnungslage des Dienstherrn. Bei den Taxikontrollen unterstütze er lediglich die zuständige Verkehrsgewerbestelle bei der Tatsachenfeststellung. Auch bei der Prostitutionsüberwachung müsse er keine Bewertungen treffen. Gewerberechtliche Verstöße in diesem Zusammenhang gehörten nicht zu den Aufgaben des OSD-Außendienstes. Bei Verstößen gegen das Immissionsschutzgesetz müssten die Dienstkräfte des OSD lediglich den Lärm feststellen, wofür sie aber keine eigenen, besonders zu bewertenden Kenntnisse benötigten. Bei der Schwarzarbeitsbekämpfung werde der Kläger lediglich einfach unterstützend tätig, da hierfür eine Schwerpunktgruppe zuständig sei. Im Ergebnis betreue er lediglich den Erstzugriff, nicht hingegen weiterführende Maßnahmen. Bei diesen Erstmaßnahmen sei nach einem einfachen, gesetzlich definierten Grundverfahren zu verfahren. Es sei die Gefahr festzustellen und die nach pflichtgemäßem Ermessen erforderliche Gefahrenabwehrmaßnahme aus dem Katalog des § 24 Ordnungsbehördengesetz (OBG) NRW iVm. dem Polizeigesetz NRW zu vollziehen. Es würden keine komplexen Subsumtionen oder rechtlichen Würdigungen verlangt werden, die ggf. gründliche, umfassende Fachkenntnisse erforderten.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen, soweit sie Gegenstand der Revision ist. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt der Kläger weiterhin eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 9 TVöD/VKA.

12

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision des Klägers ist erfolglos. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers gegen das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts zu Recht zurückgewiesen. Die nach § 256 Abs. 1 ZPO als allgemein übliche Eingruppierungsfeststellungsklage zulässige Klage (*st. Rspr. siehe nur BAG 22. Februar 2017 - 4 AZR 514/16 - Rn. 13 mwN*) ist unbegründet. Der Kläger erfüllt nicht die Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals der VergGr. Vb BAT iVm. der Entgeltgruppe 9 TVöD/VKA. Die von ihm auszuübende Tätigkeit erfordert keine gründlichen, umfassenden Fachkenntnisse und selbständige Leistungen. 13

I. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet kraft einzelvertraglicher Vereinbarung der TVöD/VKA einschließlich des TVÜ-VKA vom 13. September 2005 idF des 10. Änderungsstarifvertrags vom 29. April 2016 Anwendung. Danach galten bis zum 31. Dezember 2016 die §§ 22, 23 BAT einschließlich der Vergütungsordnung bis zum Inkrafttreten entsprechender Regelungen des TVöD/VKA weiter. Für die Eingruppierung nach dem 1. Oktober 2005 wurden die Vergütungsgruppen der Vergütungsordnung (Anlage 1a zum BAT) den Entgeltgruppen des TVöD/VKA zugeordnet (§ 17 Abs. 7 TVÜ-VKA in der bis zum 31. Dezember 2016 geltenden Fassung iVm. Anlage 3). Auf die seit dem 1. Januar 2017 geltenden Neuregelungen idF des 11. Änderungsstarifvertrags vom 29. April 2016 kommt es nach der vom Kläger erklärten zulässigen Beschränkung seiner Klage auf den Streitzeitraum bis zum 31. Dezember 2016 nicht mehr an. 14

II. Nach § 22 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 1 BAT ist der Kläger in der VergGr. Vb BAT eingruppiert, wenn bei seiner gesamten auszuübenden Tätigkeit zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals dieser Vergütungsgruppe erfüllen. 15

Die für die begehrte Eingruppierung des Klägers in Betracht kommenden Tätigkeitsmerkmale der Anlage 1a zum BAT lauten:

16

„Vergütungsgruppe Vb

1. a) Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Inendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert.

(Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in der Fallgruppe 1b der Vergütungsgruppe VII und in den Fallgruppen 1a der Vergütungsgruppen VI b und V c geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.)

...

- b) Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Inendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus Buchstabe a heraushebt, daß sie mindestens zu einem Drittel besonders verantwortungsvoll ist.

...

Vergütungsgruppe Vc

1. a) Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Inendienst 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.)

...“

III. In Anwendung dieser tariflichen Regelungen hat das Landesarbeitsgericht in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise zu Recht angenommen, dass der Kläger als Streifenführer im Außendienst die Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals der Entgeltgruppe 9 TVöD/VKA nicht erfüllt, da er nicht dargelegt habe, dass die von ihm auszuübende Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse iSd. VergGr. Vb Fallgr. 1a BAT erfordert. 17

1. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht - wogegen sich die Revision auch nicht wendet - den maßgeblichen Arbeitsvorgang für die Eingruppierung des Klägers iSv. § 22 Abs. 2 BAT als den „Streifengang“ bestimmt, der mit mehr als der Hälfte seiner gesamten Arbeitszeit den Schwerpunkt seiner Tätigkeit bildet. Alle diesem Arbeitsvorgang zugeordneten Einzeltätigkeiten dienen hier nach einem einheitlichen Arbeitsergebnis, nämlich der Durchsetzung ordnungsrechtlicher Vorschriften und damit einhergehend der Ahndung von Verstößen gegen Gebote und Verbote sowie der Gefahrenabwehr (*ebenso für Ordnungsdienstmitarbeiter im Außendienst der Stadt Hamburg BAG 21. März 2012 - 4 AZR 266/10 - Rn. 22 ff.; 7. Juli 2004 - 4 AZR 507/03 - zu I 4 c der Gründe, BAGE 111, 216*). Da die Parteien sich sowohl über die Einheitlichkeit dieses Arbeitsvorgangs als auch über dessen zeitliches Maß einig sind, bedurfte es keiner detaillierten Überprüfung, ob die - ohnehin zeitlich untergeordnete - Ausbildungstätigkeit des Klägers insoweit als Zusammenhangstätigkeit zu werten ist, wofür im Übrigen einiges sprechen mag. 18

2. Das Landesarbeitsgericht ist weiterhin rechtsfehlerfrei davon ausgegangen, dass der Kläger die Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals der Entgeltgruppe 9 TVöD/VKA iVm. VergGr. Vb Fallgr. 1a BAT nicht erfüllt. Er hat nicht dargelegt, dass seine Tätigkeit als Streifenführer im Außendienst sowie als Ausbilder nicht nur gründliche und vielseitige Fachkenntnisse, sondern auch gründliche, umfassende Fachkenntnisse erfordert. 19

a) Bei der revisionsrechtlichen Überprüfung, ob das Berufungsgericht den unbestimmten Rechtsbegriff der „gründlichen, umfassenden Fachkenntnisse“ zutreffend beurteilt hat, unterliegt die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts lediglich einer eingeschränkten Überprüfung. Das Urteil des Landesarbeitsge- 20

richts kann in der Revisionsinstanz nur dahingehend überprüft werden, ob es diesen 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. des Senats, vgl. nur BAG 22. Februar 2017 - 4 AZR 514/16 - Rn. 17 mwN*).

b) Nach diesen Maßstäben weist das Berufungsurteil keinen revisiblen Rechtsfehler auf. 21

aa) Das Landesarbeitsgericht hat den unbestimmten Rechtsbegriff der „gründlichen, umfassenden Fachkenntnisse“ nicht verkannt und ihn bei der Rechtsanwendung auch beibehalten. 22

(1) Nach der tariflichen Regelung bedeuten „gründliche, umfassende Fachkenntnisse“ gegenüber denen in der Fallgruppe 1a der VergGr. Vc BAT geforderten „gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen“ eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach. Damit ist der Begriff der „gründlichen“ Fachkenntnisse der ersten Fallgruppe der VergGr. Vc BAT, obwohl wortgleich, nicht identisch. In der VergGr. Vc BAT ist das Merkmal „gründlich“ ebenso wie in der VergGr. VIb BAT bezogen auf die vorausgesetzten „vielseitigen Fachkenntnisse“. Dabei bedeuten „gründliche“ Fachkenntnisse einen erforderlichen Grad der Vertiefung, der in der VergGr. VII BAT als „nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften, Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenkreises“ umschrieben ist. Es sind Fachkenntnisse von nicht ganz unerheblichem Ausmaß und nicht nur oberflächlicher Art zu verlangen (*BAG 21. März 2012 - 4 AZR 279/10 - Rn. 41 mwN*). Dies gilt ebenso für die auf VergGr. VII BAT aufbauenden VergGr. VIb und Vc BAT, bei denen das Merkmal „gründlich“ im Verhältnis mit dem den Umfang der Fachkenntnisse bezeichnenden Merkmal „vielseitig“ wiederkehrt. Vielseitige Fachkenntnisse erfordern 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 zu stellenden Anforderungen ergeben (*vgl. BAG 21. März 2012 - 4 AZR 279/10 - Rn. 41 mwN*). In der

VergGr. Vb BAT dagegen sind die Anforderungen an die Gründlichkeit nicht mehr dieselben wie in den niedrigeren Vergütungsgruppen. Denn nunmehr wird nach dem erläuternden Klammerzusatz ausdrücklich eine Steigerung nicht nur der Breite, dh. dem Umfang nach, sondern nach der Tiefe der einzusetzenden Fachkenntnisse gefordert. Die Begriffe „gründlich“ und „umfassend“ sind also nicht getrennt zu beurteilen. Vielmehr ist das Tätigkeitsmerkmal „gründliche, umfassende Fachkenntnisse“ den „gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen“ zusammenfassend gegenüberzustellen und einheitlich zu bewerten. Nur wenn dann eine entsprechende Steigerung nach Tiefe und Breite, also nach Qualität und Quantität, gegenüber dem Tätigkeitsmerkmal „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ festgestellt werden kann, ist das Tätigkeitsmerkmal „gründliche, umfassende Fachkenntnisse“ erfüllt (*zum Ganzen vgl. BAG 10. Dezember 1997 - 4 AZR 221/96 - zu II 1 b bb (3) der Gründe mwN*).

Erforderlich ist danach ein Fachwissen, das sich nicht auf Tatbestände und deren Zusammenhänge beschränkt, sondern als Grundlage für analysierende, zur Entscheidung auch von Zweifelsfällen notwendiger Denkvorgänge dient. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn über die nähere Kenntnis der erforderlichen Bestimmungen hinaus rechtliche Zusammenhänge erkannt oder wichtige gerichtliche Entscheidungen nicht nur übernommen, sondern in eigener Gedankenarbeit verwertet werden müssen (*vgl. zur VergGr. IVb Fallgr. 1 des BMT-AW II, der insoweit geringere Anforderungen stellt, als lediglich eine Steigerung der Breite oder Tiefe nötig ist, BAG 11. November 1998 - 4 ABR 58/97 - zu B II 4 der Gründe*), wobei Fachkenntnisse iSd. VergGr. Vb Fallgr. 1a BAT nicht ausschließlich Rechtskenntnisse sein müssen (*vgl. BAG 5. September 1973 - 4 AZR 509/72 - zu IV 3 der Gründe, BAGE 25, 268; 26. Januar 1992 - 4 AZR 104/71 -*).

24

(2) Von dieser Begriffsbestimmung ist das Landesarbeitsgericht ausgegangen und hat sie im Weiteren bei der Rechtsanwendung nicht aufgegeben. Die danach erforderliche qualitative und quantitative Steigerung gegenüber den gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen würden bei der Tätigkeit gefordert, wenn der Beschäftigte sämtliche Zusammenhänge erkennen oder wichtige

25

gerichtliche Entscheidungen nicht nur übernehmen, sondern in eigener Gedankenarbeit verwerten müsse. Für diese Tatsachen trage der Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast. Diese habe der Kläger im Streitfall nicht erfüllt. Für seine Tätigkeit als OSD-Mitarbeiter im allgemeinen Außendienst würden keine Fachkenntnisse gefordert, die im Vergleich zu gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen der Breite und Tiefe nach gesteigert seien. Zwar wende der Kläger eine Vielzahl ordnungsrechtlicher Regelungen an, was aber bereits durch das Tarifmerkmal „gründliche Fachkenntnisse“ hinsichtlich der gesetzlichen Vorschriften von nicht unerheblichem Ausmaße abgebildet werde. Aus seinem Vortrag ergebe sich nicht, dass er über die Kenntnis dieser Regelungen hinaus auch ein vertieftes Wissen oder ein Denken in Rechtszusammenhängen dieser Bestimmungen für seine Tätigkeit benötige. Allein aus der Anwendung einer Vielzahl allgemeiner und spezieller Gesetze des Ordnungsrechts lasse sich nicht auf die erforderliche Tiefe solcher Fachkenntnisse schließen. Diese ergäben sich auch nicht aus der vorgelegten Stellenbeschreibung oder aus seinen schematischen Fallbeispielen. In den Fallbeispielen seien für die Feststellung des Gesetzesverstoßes bereits die Kenntnis der einschlägigen Regelung des allgemeinen und speziellen Ordnungsrechts und eine entsprechende Subsumtion ausreichend. Dies gelte auch für die anderen Beispiele und Tätigkeiten, die jeweils nur die Kenntnis der einschlägigen ordnungsrechtlichen Regelungen voraussetzten, nicht jedoch ein vertieftes Wissen. Aus den Fallbeispielen gehe schon nicht hervor, dass er über die Kenntnis und das Verständnis des Sinngehalts der maßgebenden Regelungen hinaus die Bestimmungen näher unter Beachtung ihres Wortlauts, ihres Zusammenhangs und der Stellungnahme der höchstrichterlichen Rechtsprechung eigenständig analysieren müsse. Verlangt sei lediglich eine Einschätzung von akuten Gefährdungslagen. Auch aus seinem weiteren Vorbringen zu den Fachkenntnissen anderer Bereiche sei nicht erkennbar, warum vertiefte Kenntnisse für diese Tätigkeiten erforderlich seien. Aus der Vielzahl der im Streifengang anzuwendenden Gesetze ergebe sich nichts anderes. Die weiteren Tätigkeitsaspekte als Ausbilder könnten eine andere Eingruppierung nicht rechtfertigen.

- (3) Der hiergegen gerichtete weitere Angriff der Revision bleibt erfolglos. 26
- Soweit der Kläger rügt, das Landesarbeitsgericht habe zu Unrecht nicht 27
von der Breite der für seine Tätigkeit geforderten Fachkenntnisse auf deren
Vertiefung geschlossen, liegt kein revisibler Fehler vor. Er rügt insoweit nur, das
Landesarbeitsgericht habe verkannt, dass er „bei ordnungsgemäßer Bewertung
... notwendiger Weise mehrere rechtliche Bewertungen“ vornehmen müsse, „da
ein rechtmäßiges Tätigwerden der Ordnungsbehörde ... nur bei der zutreffen-
den Erkenntnis über die Unterschiede und Querverbindungen der einzelnen
betroffenen rechtlichen Bestimmungen“ möglich sei. Inwieweit für seine Tätig-
keit erforderlich ist, über die Anwendung einer Vielzahl von Rechtsnormen unter
Berücksichtigung des Rangverhältnisses der in Betracht zuziehenden Rechts-
normen hinaus, die Unterschiede in den Rechtsnormen zu erkennen und Bezü-
ge herzustellen, hat der Kläger aber nicht aufgezeigt und dargetan. Das lässt
sich auch nicht aus den von ihm herangezogenen Fallbeispielen erkennen. Bei
denen handelt es sich lediglich um die Anhäufung rechtlich selbständig zu be-
wertender Sachverhalte.
- bb) Entgegen der Auffassung der Revision hat das Landesarbeitsgericht bei 28
der Beurteilung des Entscheidungsfalls und seiner Subsumtion auch alle we-
sentlichen Umstände - widerspruchsfrei - berücksichtigt.
- (1) So hat das Berufungsgericht auch die aus der Stellenbeschreibung re- 29
sultierende Verpflichtung des Klägers, in „aussagekräftiger und insbesondere
gerichtsformer Form“ Dokumente zu erstellen, bei seiner Beurteilung berücksich-
tigt, nur eben diesem Umstand im Rahmen seines Beurteilungsspielraums ei-
nen anderen Stellenwert beigemessen, als der Kläger es annimmt.
- (2) Das Landesarbeitsgericht hat auch die vom Kläger in der Anlage zur 30
Berufungsbegründung aufgelisteten Maßnahmen bei seiner Beurteilung be-
rücksichtigt und angeführt, dass nicht erkennbar sei, dass für diese dort aufge-
führten Maßnahmen gründliche, umfassende Fachkenntnisse erforderlich seien,
da in allen Fallbeispielen von Mitarbeitern des Streifendienstes lediglich in einer
unübersichtlichen Situation eine Gefahrenfeststellung zu treffen und verhältnis-

mäßige Maßnahmen zu ergreifen seien. Soweit es in diesem Zusammenhang darauf verweist, es sei nicht erkennbar, welche näheren Kenntnisse über die anzuwendenden Grundtatbestände des Ordnungsrechts hinaus und welche rechtlichen Zusammenhänge erkannt und in eigener Gedankenarbeit analysiert und verarbeitet werden müssten, zeigt der Kläger unter Berücksichtigung des eingeschränkten revisionsrechtlichen Überprüfungsmaßstabs keinen revisiblen Rechtsfehler auf.

(3) Soweit der Kläger mit der Revision - wie auch schon in den Vorinstanzen - weiter auf die von ihm geschilderten schematischen Fallbeispiele für die „gründlichen, umfassenden Fachkenntnisse“ verweist, zeigt er nicht auf, dass das Landesarbeitsgericht diese Aspekte bei seiner Beurteilung nicht berücksichtigt habe. Das Berufungsgericht hat sich mit den Fallbeispielen beschäftigt, ist aber zu dem Ergebnis gelangt, dass in sämtlichen der vom Kläger geschilderten Situationen den zu ergreifenden präventiven und/oder repressiven Maßnahmen gemein sei, dass er zunächst eine mögliche Gefährdung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung und/oder Normverstöße zu erkennen und zu beurteilen habe, ob und wie ggf. einzugreifen sei. Zwar seien im Hinblick auf die Menge der anzuwendenden Vorschriften und Bestimmungen gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erforderlich, dass darüber hinaus in der Breite und Tiefe gesteigerte Fachkenntnisse unerlässlich seien, sei nicht erkennbar. Der Kläger zeigt hingegen mit der Revision nicht auf, welche wesentlichen Umstände das Landesarbeitsgericht in diesem Zusammenhang nicht berücksichtigt hat und warum deshalb seine Bewertung unzutreffend ist. Im Kern beanstandet er lediglich, dass dem Landesarbeitsgericht nicht in seiner Bewertung gefolgt werden könne, wie insbesondere seine Ausführungen auf S. 8 und 15 der Revisionsbegründung verdeutlichen. 31

(4) Soweit der Kläger mit seiner Revision weiter geltend macht, er müsse unterschiedliche Waffen kennen und erkennen, weil sich daraus unterschiedliche Bewertungen und Rechtsfolgen ergeben, zeigt er nicht nur nicht auf, welche der von ihm dargestellten Fachkenntnisse für welche Bewertungen und für die Beurteilung in welcher Rechtsnorm unerlässlich sind und ob ihm die ab- 32

schließende Bewertung und Beurteilung der Rechtsfolgen obliegt bzw. sie in den Aufgabenbereich anderer Mitarbeiter des OSD oder einer anderen Behörde fallen, sondern auch nicht, welche wesentlichen Umstände das Landesarbeitsgericht in diesem Zusammenhang bei seiner Beurteilung nicht berücksichtigt hat.

(5) Auch mit dem weiteren Hinweis in der Revisionsbegründung, er müsse im Rahmen seiner Tätigkeit stets prüfen, welche einschlägige Norm anzuwenden und welches Rangverhältnis zwischen den ordnungsbehördlichen Normen zu beachten sei, zeigt der Kläger keinen revisionsrechtlich relevanten Fehler im Hinblick auf den eingeschränkten Überprüfungsmaßstab des Landesarbeitsgerichts auf. Das Landesarbeitsgericht hat diesen Umstand geprüft, ihn jedoch für eine Steigerung der Fachkenntnisse gegenüber gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen der Tiefe nach nicht ausreichen lassen. Warum es damit seinen Beurteilungsspielraum verletzt haben soll, legt die Revision nicht hinreichend dar. 33

cc) Ein Verstoß des Landesarbeitsgerichts gegen die Denkgesetze oder gegen allgemeine Erfahrungssätze wird von der Revision nicht gerügt und sind auch nicht erkennbar. 34

IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. 35

Eylert

Klose

Creutzfeldt

Redeker

Bredendiek