

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 266/10
3 Sa 61/09
Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. März 2012

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

- 1.
- 2.
- 3.

Kläger, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. März 2012 durch den Vorsitzenden Richter am Bundes-

arbeitsgericht Prof. Bepler, den Richter am Bundesarbeitsgericht Creutzfeldt, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Winter sowie die ehrenamtlichen Richter Lippok und Pieper für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 20. Januar 2010 - 3 Sa 61/09 - insoweit aufgehoben, als es unter Zurückweisung der Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 7. Juli 2009 - 9 Ca 596/08 - auch festgestellt hat, dass die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger zu 3. für die Zeit vom 1. März 2008 bis zum 30. Juni 2008 nach Entgeltgruppe 9 TV-L zu vergüten.

Im Umfang der Aufhebung wird das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 7. Juli 2009 - 9 Ca 596/08 - auf die Berufung der Beklagten abgeändert und hinsichtlich des Klägers zu 3. insgesamt klarstellend wie folgt gefasst:

Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger zu 3. für die Zeit ab 1. Juli 2008 gemäß Entgeltgruppe 9 TV-L zu vergüten.

Im Übrigen wird die Klage des Klägers zu 3. abgewiesen.

Die weitergehende Revision der Beklagten wird zurückgewiesen.

2. a) Von den gerichtlichen Kosten des Rechtsstreits erster und zweiter Instanz haben die Beklagte 7/10, der Kläger zu 1. 5/20 und der Kläger zu 3. 1/20 zu tragen.

Die gerichtlichen Kosten der Revision haben die Beklagte zu 19/20 und der Kläger zu 3. zu 1/20 zu tragen.

- b) Die außergerichtlichen Kosten erster und zweiter Instanz des Klägers zu 2. hat die Beklagte zu tragen.

Die Beklagte hat von den außergerichtlichen Kosten erster und zweiter Instanz des Klägers zu 3. 6/7 und von denen des Klägers zu 1. 7/20 zu tragen.

Von den außergerichtlichen Kosten der Beklagten erster und zweiter Instanz haben der Kläger zu 1. 5/20 und der Kläger zu 3. 1/20 zu tragen.

- c) Die außergerichtlichen Kosten der Revisionsinstanz der Kläger zu 1. und 2. hat die Beklagte zu tragen, die auch 6/7 der außergerichtlichen Kosten des Klägers zu 3. in dieser Instanz zu tragen hat, während der Kläger zu 3.

1/20 der außergerichtlichen Kosten der Beklagten in der Revisionsinstanz zu tragen hat.

- d) Im Übrigen haben die Parteien ihre außergerichtlichen Kosten selbst zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung der Kläger, die als Außendienstmitarbeiter im Bezirklichen Ordnungsdienst (*BOD*) bei der beklagten Stadt tätig sind. 1

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

„Der BOD wird alle Aufgaben des Städtischen Ordnungsdienst[es] (SOD) wahrnehmen, der zurzeit noch bei der Bfl angebunden ist ... Darüber hinaus werden dem Ordnungsdienst weitere Aufgaben, z. B. der Wegewarte, der Baumkontrolleure und des Ermittlungsdienstes mit dem bisher dafür eingesetzten Personal zugeordnet. Auf diese Weise entsteht auf bezirklicher Ebene ein größeres Potenzial an regelmäßig präsenten Ordnungskräften, die - durch einheitliche Uniform - für jedermann erkennbar und ansprechbar sind. Wenn Bürgerinnen und Bürger sich bei Vorkommnissen oder drohenden Missständen direkt an die Kräfte des Ordnungsdienstes vor Ort wenden, kann nicht nur unmittelbare Abhilfe, z. B. durch Verwarnung von Haltern freilaufender Hunde, geschaffen werden, sondern mittelfristig auch eine präventive Wirkung erzielt und damit

zu einem erhöhten Sicherheitsgefühl der Bevölkerung beigetragen werden.

Der BOD wird zusätzlich Aufgaben der Überwachung des ruhenden Verkehrs und der Parkraumüberwachung wahrnehmen, damit diese wichtigen Aufgaben künftig auch stärker außerhalb der innerstädtischen Bereiche durchgeführt werden.

Durch eine zentrale Koordinationsstelle bei einem federführenden Bezirksamt wird gewährleistet, dass bei besonderen Problemlagen die Kräfte der Bezirklichen Ordnungsdienste kurzfristig auch bezirksübergreifend zum Einsatz kommen.“

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

3

„Stellenbeschreibung

...

Aufgaben/Tätigkeiten

Anteil der
Arbeitszeit
in v.H.

- | | |
|---|-------------|
| 1. Feststellung von Ordnungswidrigkeiten sowie Kontrolle des ruhenden Verkehrs im Schichtdienst, auch am Wochenende und Feiertags im Zuständigkeitsbereich des Bezirklichen Ordnungsdienstes, Information von Bürgern, anderen Stellen, Annahme von Anzeigen, Meldungen, Aussprechen von Verwarnung oder Fertigung von Anzeigen bei als störend empfundenen Verhaltensweisen wie | 55 % |
| <ul style="list-style-type: none">• Verunreinigung öffentlicher Wege und Plätze, z. B. durch unerlaubte Müllablagung, abgestellte Fahrzeugwracks und Hundekot,• Nichtbeachtung von Verboten in der Verordnung zum Schutz der öffentlichen Grün- und Erholungsanlagen, z. B. durch frei laufen lassen von Hunden, Lärmerzeugung mit Radios, wildes Zelten,• Abpflücken von Pflanzen, | |

- Niederlassen zum Alkoholverzehr unter störenden Begleitumständen wie Pöbeln und Urinieren; aggressives Betteln,
 - Störendes Verhalten im Umfeld von größeren Veranstaltungen,
 - Besprühen/Bemalen von öffentlichen Gebäuden mit Graffiti, Beschädigung von Bänken und/oder anderen Sachen im öffentlichen oder öffentlich zugänglichen privaten Raum (Vandalismus).
 - Halterermittlung, Auflagenüberprüfung und Maßnahmen zur Gefahrenabwehr in Zusammenarbeit mit polizeilichen und bezirklichen Dienststellen nach dem Hundegesetz und anderen gesetzlichen Grundlagen
- 2. Maßnahmen zur Gefahrenabwehr und zur Beendigung von Ordnungswidrigkeiten und zur Seuchenprävention im Rahmen des Zuständigkeitsbereiches des Bezirklichen Ordnungsdienstes, hierbei jeweils unter Ausübung eigenen Ermessens mit** **25 %**
- Aussprache von mündlicher Ermahnung
 - Erteilung von mündlichen Verwarnungen ohne Verwarnungsgeld
 - Aussprache von Unterlassungsverfügungen
 - Sicherstellung von Gegenständen
 - Aussprache von Platzverweisen
 - Durchsetzung von Platzverweisen
 - Bergung von Tieren
 - Absperren und Sichern von Örtlichkeiten
- 3. Fertigung von Feststellungsberichten und Berichten zur Weitergabe an andere Dienststellen** **10 %**
- 4. Durchführung weiterer Ermittlungen zur Sachverhaltsaufklärung und Fertigung von Stellungnahmen, insbesondere bei anhängigen Ordnungswidrigkeitenverfahren für den Bußgeldbereich, die Bußgeldstelle der Bfl oder auf Anforderung der Staatsanwaltschaft oder des Gerichtes aus dem Zuständigkeitsbereich des Bezirklichen Ordnungsdienstes** **5 %**

5. **Dienstbereitschaft und Einsatz in Zusammenarbeit mit anderen Behörden** (z. B. Wasserschutzpolizei, Revierförstereien, Katastrophenschutz) 5 %

100 %

An der Aufgabenerfüllung mitwirkende Organisationseinheiten

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

Informationspflichten gegenüber anderen

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

Informationen von anderen

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

Befugnisse

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

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

Erforderliche Ausbildung

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

Erforderliche Fachkenntnisse

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

Erforderliche Fähigkeiten

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

Ziele

Verbesserung der Sicherheit und Sauberkeit der Stadt.“

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

In den Arbeitsverträgen der Kläger ist Bezug genommen auf den Bundes-Angestellentarifvertrag (BAT) und die diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge. 5

Der Kläger zu 1. war seit dem 1. September 2003 beim SOD tätig und wurde zunächst nach VergGr. VIb der Anlage 1a zum BAT vergütet. Seit dem 1. März 2006 ist er als Außendienstmitarbeiter beim BOD im Bezirksamt H beschäftigt. Mit Schreiben vom 2. Oktober 2003 machte er gegenüber der Beklagten die Eingruppierung in VergGr. Vc BAT und mit Schreiben vom 28. November 2008 die Eingruppierung in der Entgeltgruppe 9 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) ab dem 1. November 2006 geltend. 6

Mit Schreiben vom 27. Oktober 2004 hatte die Beklagte den ersten Antrag des Klägers zu 1. abgelehnt. In diesem Schreiben heißt es auszugsweise: 7

„...“

Das Tätigkeitsmerkmal der gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse wird nach der Stellenbeschreibung vom 23.07.2004 mit 100 % der Tätigkeiten (Nrn. 1 - 4) erfüllt. Für diese Aufgaben sind Fachkenntnisse aus den Bereichen der Gefahrenabwehr sowie des Straf- und Ordnungswidrigkeitenrechts, (StGB, OwiG, HWG, LärmVO, StVO, Verordnung zum Schutz der Grün- und Erholungsanlagen etc.) erforderlich.

...

Selbständige Leistungen werden in 25 % der Tätigkeiten anerkannt (Nr. 2). Die Selbständigkeit liegt dabei in der Ermessensabwägung im Rahmen zu ergreifender Maßnahmen zur Gefahrenabwehr. Einfacher Gesetzesvollzug, wie in den Nr. 1, 3 und 4 der vorliegenden Stellenbeschreibung, erfüllt nicht das Merkmal selbständiger Leistung.

Für eine Eingruppierung in die Vergütungsgruppe V c Fg. 1 b BAT müsste der Anteil der selbständigen Tätigkeit an den Aufgaben bei mindestens 33 1/3 % Tätigkeiten liegen. Dieses Tätigkeitsmerkmal wird jedoch nach der vorliegenden Stellenbeschreibung nicht erfüllt.“

Der Kläger zu 2. war seit dem 23. August 2004 als Angestellter im SOD 8
tätig. Seit dem 1. März 2006 ist er ebenfalls als Außendienstmitarbeiter beim BOD im Bezirksamt H beschäftigt und wurde wie der Kläger zu 1. nach der VergGr. VIb BAT vergütet. Mit Schreiben vom 30. Mai 2008 beehrte er „die Eingruppierung in die Vergütungsgruppe Vc bzw. Vb BAT, der jetzigen Entgeltgruppe 8 bzw. 9 TV-L“.

Der Kläger zu 3. ist seit dem 1. April 2002 als Angestellter bei der Be- 9
klagten beschäftigt, zunächst im Polizeidienst und ab dem 1. März 2005 beim SOD. Er ist ebenfalls seit dem 1. März 2006 als Außendienstmitarbeiter beim BOD im Bezirksamt H tätig und wurde nach der VergGr. VIb BAT vergütet. Vom 1. April 2007 bis zum 31. Oktober 2008 übernahm er die Aufgabe der Leitungsassistenz im Management des öffentlichen Raums und erhielt dafür eine Zulage iHd. Differenzbetrages zwischen den Entgeltgruppen 6 und 8 TV-L. Während der Zeit dieser Tätigkeit war er zu 50 % bis 80 % seiner Arbeitszeit als Außendienstmitarbeiter im Streifendienst tätig. Mit Schreiben vom 11. September 2007 beantragte er „die Anhebung der ... Stelle als Leitungsassistenz ... auf BAT Vb bzw. der Entgeltgruppe 9“ mit dem Zusatz, dass sich seine derzeitige Tätigkeit gegenüber der Tätigkeit im BOD „in Breite und Tiefe extrem“ abgrenze.

Im Dezember 2008 teilte die Beklagte den Klägern mit, dass sie sie im 10
Hinblick auf das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 7. Mai 2008 (- 23 Ca

24/08 -), das rechtskräftig geworden sei, rückwirkend nach der Entgeltgruppe 8 TV-L vergüten werde.

Mit ihren am 22. Dezember 2008 beim Arbeitsgericht eingegangenen und am 9. Januar 2009 der Beklagten zugestellten Feststellungsklagen geht es den Klägern um die Eingruppierung in der Entgeltgruppe 9 TV-L. Sie halten ihre Streifengänge - entsprechend den Tätigkeiten Ziffern 1 und 2 aus den Stellenbeschreibungen - für einen einzigen großen, nicht weiter aufteilbaren Arbeitsvorgang im tariflichen Sinne. Der Streifendienst diene einem einheitlichen Arbeitsergebnis, nämlich der Durchsetzung der ordnungsrechtlichen Normen im Bezirk unter Ahndung von Verstößen gegen die unterschiedlichsten Gebote und Verbote. Dabei sei es im Vorhinein regelmäßig nicht absehbar, welche einzelnen Vorfälle sich auf dem jeweiligen Streifengang ereignen würden. Der Arbeitsvorgang Streifendienst erfordere insgesamt gründliche und vielseitige Fachkenntnisse, wie ua. bereits aus der Stellungnahme der Beklagten vom 27. Oktober 2004 und aus der Zuständigkeitsanordnung vom 15. April 2008 hervorgehe. Selbständige Leistungen im tarifvertraglichen Sinne seien in rechtserheblichem Umfang zu erbringen, insbesondere bei der Ermessensausübung im Rahmen von Maßnahmen zur Gefahrenabwehr. Sie seien seit Anbeginn der Tätigkeit als Außendienstmitarbeiter in der VergGr. Vc Fallgr. 1a BAT und nach Ablauf der dreijährigen Bewährungszeit in der VergGr. Vb BAT sowie seit der Überleitung in den TV-L in dessen Entgeltgruppe 9 eingruppiert.

11

Der Kläger zu 1. hat - soweit in der Revisionsinstanz noch von Bedeutung - beantragt

12

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger zu 1. für die Zeit ab 1. Juni 2008 gemäß der Entgeltgruppe 9 des TV-L zu vergüten.

Der Kläger zu 2. hat beantragt

13

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger zu 2. für die Zeit ab 1. November 2007 gemäß der Entgeltgruppe 9 des TV-L zu vergüten.

Der Kläger zu 3. hat beantragt

14

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger zu 3. für die Zeit ab 1. März 2008 gemäß der Entgeltgruppe 9 des TV-L zu vergüten.

Die Beklagte hat ihren klagabweisenden Antrag damit begründet, bei

15

den von den klagenden Parteien zu absolvierenden Streifengängen handele es sich nicht um einen einheitlichen Arbeitsvorgang. Die unter Ziffer 1 und unter Ziffer 2 der Stellenbeschreibung aufgeführten Tätigkeitsbereiche seien je eigene tarifliche Arbeitsvorgänge von unterschiedlicher Wertigkeit. Der erste enthalte lediglich feststellende, letztlich „passive“ Tätigkeiten des Erfassens von zu beanstandenden Handlungsweisen, der zweite das im Sinne einer verwaltungsmäßigen Abwicklung notwendige aktive Ergreifen von Maßnahmen zur Gefahrenabwehr. Dementsprechend gehe es um unterschiedliche Arbeitsergebnisse: Unter Ziffer 1 handele es sich um den eigentlichen Streifenvorgang mit auch präventivem Charakter, unter Ziffer 2 um den verwaltungs-/ordnungsrechtlichen Abschluss durch Erlass von Ermahnungen, Verfügungen oder ähnlichen Maßnahmen. Für den Tätigkeitsbereich unter Ziffer 1 der Stellenbeschreibung seien keinerlei selbständige Leistungen erforderlich. Die Tätigkeiten seien lediglich ausführender Art und sehr kleinteilig durch gesetzliche und fachliche Vorgaben, insbesondere durch Dienstanweisungen, bestimmt. Es sei dabei weder erforderlich noch vorgesehen, eigene Entscheidungen zu treffen. Nur für den Tätigkeitsbereich unter Ziffer 2 der Stellenbeschreibung, der jedoch nur 25 % der Gesamtarbeitszeit ausmache, seien selbständige Leistungen im Sinne von mehreren Handlungsalternativen und Ermessensentscheidungen erforderlich. Aber auch bei Annahme eines einheitlichen Arbeitsvorgangs für die Ziffern 1 und 2 der Stellenbeschreibung wäre das Erfordernis eines rechtserheblichen Umfangs selbständiger Leistungen im tariflichen Sinne nicht erfüllt. Denn der Anteil selbständiger Leistungen liege auch innerhalb des Tätigkeitsbereichs zu Ziffer 2 der Stellenbeschreibung deutlich unter 10 %.

Das Arbeitsgericht hat den Klagen, soweit noch streitig, stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die hiergegen gerichtete Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte die vollständige Klageabweisung. Die Kläger beantragen die Zurückweisung der Revision.

16

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision der Beklagten ist im Wesentlichen unbegründet. Den Klägern steht das begehrte Entgelt nach der Entgeltgruppe 9 TV-L zu. Zutreffend haben die Vorinstanzen die unter den Ziffern 1 und 2 der Stellenbeschreibung aufgeführten Tätigkeiten zu einem großen Arbeitsvorgang „Streifen-gang“ zusammengefasst. Sie haben zu Recht angenommen, dass die Tatbestandsmerkmale der VergGr. Vc Fallgr. 1a BAT „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ sowie „selbständige Leistungen“ in rechtserheblichem Ausmaß von den Klägern erfüllt werden. Zutreffend haben sie schließlich auch die gemäß der VergGr. Vb Fallgr. 1c BAT erforderliche Bewährungszeit mit beanstandungsfrei erbrachter Tätigkeit als erfüllt angesehen. Lediglich im Hinblick auf den Antrag des Klägers zu 3. ist der Revision und der Berufung der Beklagten im Hinblick auf die Einhaltung der tarifvertraglichen Ausschlussfrist in geringem Umfang stattzugeben und insoweit die Klage abzuweisen.

17

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

18

- II. Die Revision ist im Wesentlichen unbegründet. Begründet ist sie nur insoweit, als es um den Zeitpunkt geht, ab dem der Kläger zu 3. einen Anspruch auf das geltend gemachte Entgelt hat. 19
1. Im Streitzeitraum gilt für die Arbeitsverhältnisse der Kläger der TV-L. 20
- Auf die Arbeitsverhältnisse finden kraft arbeitsvertraglicher Inbezugnahme der BAT sowie die diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge Anwendung. Die Beklagte ist Mitglied in der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (*TdL*). Für den Bereich der TdL ersetzt der TV-L nach § 2 Abs. 1 des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts vom 12. Oktober 2006 (*TVÜ-Länder*) den BAT. Auch die Vorinstanzen und die Parteien gehen übereinstimmend davon aus, dass der TV-L den Inhalt der Arbeitsverhältnisse und damit auch die Eingruppierung der Kläger bestimmt. Nach § 4 TVÜ-Länder wird für die Überleitung der Angestellten ihre Vergütungsgruppe (§ 22 BAT) ua. nach der Anlage 2 TVÜ-Länder Teil A den Entgeltgruppen des TV-L zugeordnet. Erst zum 1. Januar 2012 ist die Entgeltordnung zum TV-L (Anlage A zum TV-L) in Kraft getreten. 21
2. Die für die Eingruppierung nach der Anlage 1a zum BAT gemäß § 22 BAT erforderliche Bestimmung von Arbeitsvorgängen durch das Landesarbeitsgericht ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Maßgebend für die Eingruppierung ist danach der Arbeitsvorgang „Streifengang“, der - mindestens - aus den unter den Ziffern 1 und 2 der Stellenbeschreibung aufgeführten Aufgabebereichen besteht und als solcher mit einem Zeitanteil von etwa 80 % für die tarifliche Bewertung entscheidend ist. 22
- a) Nach § 22 Abs. 2 BAT, der nach § 17 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Länder über den 31. Oktober 2006 hinaus fort gilt bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung (*vgl. § 17 Abs. 7 TVÜ-Länder*), ist der Angestellte in der Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend ausübende Tätigkeit entspricht. Dies ist dann der Fall, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen 23

die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals dieser Vergütungsgruppe erfüllen. Nach der hierzu vereinbarten Protokollnotiz sind Arbeitsvorgänge Arbeitsleistungen einschließlich Zusammenhangsarbeiten, die bezogen auf den Aufgabenkreis des Angestellten, zu einem bei natürlicher Betrachtungsweise abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen.

Danach ist das Arbeitsergebnis das entscheidende Bestimmungskriterium (*BAG 25. August 2010 - 4 AZR 5/09 - Rn. 22 mwN, AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 315; 25. Februar 2009 - 4 AZR 20/08 - Rn. 18 mwN, AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 310*). Dabei kann auch die gesamte vertraglich geschuldete Tätigkeit einen einzigen Arbeitsvorgang ausmachen. Nur wenn es tatsächlich möglich ist, Tätigkeiten von unterschiedlicher Wertigkeit abzutrennen, werden diese nicht zu einem Arbeitsvorgang zusammengefasst (*BAG 25. August 2010 - 4 AZR 5/09 - aaO; 23. September 2009 - 4 AZR 308/08 - Rn. 20 mwN, AP BAT-O §§ 22, 23 Nr. 40*). Zur Tätigkeit rechnen dabei auch die Zusammenhangstätigkeiten. Das sind solche, die aufgrund ihres engen Zusammenhanges mit bestimmten, insbesondere höherwertigen Aufgaben eines Angestellten bei der tariflichen Bewertung zur Vermeidung einer tarifwidrigen „Atomisierung“ der Arbeitseinheiten nicht abgetrennt werden dürfen, sondern diesen zuzurechnen sind. Die unter Berücksichtigung der Zusammenhangstätigkeiten zu einem Arbeitsergebnis führende Tätigkeit muss tatsächlich von der übrigen Tätigkeit des Angestellten abgrenzbar und rechtlich selbständig bewertbar sein (*BAG 25. August 2010 - 4 AZR 5/09 - aaO; 21. Februar 1990 - 4 AZR 603/89 - mwN, AP BAT §§ 22, 23 Krankenkassen Nr. 7*).

24

b) Zu Recht sind die Vorinstanzen hinsichtlich der Tätigkeiten der Kläger von einem einheitlichen Arbeitsvorgang „Streifengang“ ausgegangen, zu dem jedenfalls die den Ziffern 1 und 2 der Stellenbeschreibung aufgeführten Aufgabenbereiche gehören und der damit jedenfalls 80 % der Arbeitszeit der klagenden Parteien umfasst. Dabei kann es dahinstehen, ob dieser Arbeitszeitanteil durch eine Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeiten nicht tatsächlich größer als vom Landesarbeitsgericht angenommen ist, da mit 80 % der tariflich

25

geforderte zeitliche Umfang von mindestens der Hälfte der Gesamtarbeitszeit mehr als erreicht ist.

aa) Das Landesarbeitsgericht hat die in der Stellenbeschreibung unter den Ziffern 1 und 2 genannten Tätigkeitsbereiche als einen einheitlichen Arbeitsvorgang „Streifengang“ angesehen. Die gesamte Tätigkeit der klagenden Parteien auf ihren Streifengängen diene einem einheitlichen Arbeitsergebnis, nämlich der Durchsetzung ordnungsrechtlicher Normen und damit einhergehend der Ahndung von Verstößen gegen die unterschiedlichsten Gebote und Verbote sowie der Gefahrenabwehr. Gleichzeitig sei beabsichtigt, durch die Streifengänge ein erhöhtes Sicherheitsgefühl bei der Bevölkerung zu erzeugen. Der Streifengang, so wie er in der Stellenbeschreibung bestimmt sei, erlaube keine sinnvolle Aufteilung der einzelnen Maßnahmen nach tariflichen Wertigkeiten. Es sei unmöglich, zu Beginn des Streifengangs die einzelnen Eingriffe nach ihrer tariflichen Wertigkeit unterscheiden zu können. Wenn beispielsweise eine Ordnungswidrigkeit nach Ziffer 1 der Stellenbeschreibung festgestellt werde, dann sei zu überlegen, wie die sich aus Ziffer 2 der Stellenbeschreibung ergebende Aufgabe der Beendigung der Ordnungswidrigkeit erledigt werden müsse. Gleiches gelte, wenn die klagenden Parteien bei der Aufnahme einer Anzeige nach Ziffer 1 der Stellenbeschreibung von einem Gefahrenzustand erführen für die erforderliche Maßnahme der Gefahrenabwehr nach Ziffer 2 der Stellenbeschreibung. Ganz anders könne für Tätigkeiten im Innendienst bereits bei der Zuteilung der Arbeit nach der tariflichen Wertigkeit unterschieden werden. Eine solche Unterscheidung bereits bei der Verteilung der Arbeitsaufgabe an unterschiedliche Beschäftigte, beispielsweise nach „Unregelmäßigkeiten vermelden“ und „Maßnahmen ergreifen“ sei zwar möglich, von der Beklagten jedoch nicht vorgenommen worden.

26

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

27

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

28

Bei den Streifengängen ist nach dem Zuschnitt des Aufgabenbereichs die auszuübende Tätigkeit nicht nach dem „Erfassen“ beendet, sondern geht, soweit im Einzelfall erforderlich, in das „Ergreifen von Maßnahmen“ über. Dabei sind die Aufgaben nach Ziffer 1 und die Aufgaben nach Ziffer 2 der Stellenbeschreibung von ein und derselben Person zu erledigen. Dies sind im Hinblick auf das zu erreichende Arbeitsergebnis, das von der Beklagten selbst mit der „Durchsetzung ordnungsrechtlicher Normen und damit einhergehend der Ahndung von Verstößen“, der „Gefahrenabwehr“ und der Erzeugung eines „erhöhten Sicherheitsgefühls bei der Bevölkerung“ vorgegeben ist, nicht nach tariflicher Wertigkeit trennbare Tätigkeitsbereiche. Das unterscheidet den Zuschnitt dieses Aufgabenbereichs von dem der Tätigkeit von Innendienstmitarbeitern, denen - bei entsprechendem Zuschnitt des Tätigkeitsbereichs - entweder nur Akten mit einfachen Sachverhalten oder nur mit höherem Schwierigkeitsgrad zur Bearbeitung vorgelegt werden können. Eine solche „Vorab-Trennung“ ist bei den Streifengängen der Kläger kaum möglich und von der Beklagten auch nicht angestrebt. Die Kläger müssen vor Ort und ggf. ohne

29

Verzögerung entscheiden, welche Maßnahme im konkreten Einzelfall zu ergreifen ist. Die Beklagte hätte es zwar möglicherweise bei der Übertragung der bloßen Feststellung von Sachverhalten, der Entgegennahme von Anzeigen, Informationen, Meldungen sowie der Auskunftserteilung gegenüber Bürgern belassen und die Befugnis zur Ergreifung von Maßnahmen zur Gefahrenabwehr anderen Beschäftigten übertragen können. In diesem Fall wäre vielleicht eine Vergleichbarkeit zu der Tätigkeit der von der Revision angeführten Innendienstmitarbeiter mit begrenztem Aufgabenbereich in Betracht gekommen. Da sie von einer entsprechenden Aufteilung abgesehen hat, stellen sich die unter Ziffer 2 aufgelisteten Maßnahmen als Teil des einheitlichen Arbeitsergebnisses „Durchsetzung ordnungsrechtlicher Normen und Gefahrenabwehr“ dar. Sie können nicht sinnvoll abgegrenzt und getrennt bewertet werden.

3. Die für die Bewertung des danach vorliegenden einheitlichen Arbeitsvorganges „Streifengang“ in Betracht kommenden Tätigkeitsmerkmale der Anlage 1a Teil I Allgemeiner Teil zum BAT/BL lauten:

30

„Vergütungsgruppe V b

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

nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1a.

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

Vergütungsgruppe V c

- 1a. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit

gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert.

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

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

(Die Klammerzusätze zu Fallgruppe 1 a gelten.)

Vergütungsgruppe VI b

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

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

Vergütungsgruppe VII

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

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

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

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

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

4. Die den Klägern übertragene Tätigkeit erfüllt die Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals der VergGr. Vc Fallgr. 1a BAT, da sie gründliche und vielseitige Fachkenntnisse sowie selbständige Leistungen abverlangt. Da die klagenden Parteien sich entsprechend den tariflichen Voraussetzungen bewährt haben, erfüllen sie auch die Anforderungen der VergGr. Vb Fallgr. 1c BAT, die nach Überleitung in den TV-L seit dem 1. November 2006 der angestrebten Entgeltgruppe 9 TV-L entspricht. 32

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

den hat (*st. Rspr., vgl. nur BAG 6. Juni 2007 - 4 AZR 456/06 - Rn. 20 mwN, ZTR 2008, 156*).

b) Dieser eingeschränkten Überprüfung hält das Berufungsurteil stand. 34

aa) Darin wird zu Recht davon ausgegangen, dass der Arbeitsvorgang „Streifengang“ gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert. Dabei war insoweit eine pauschale Überprüfung ausreichend, weil die Parteien die Tätigkeit der klagenden Parteien als unstrittig ansehen und dieses Tatbestandsmerkmal der VergGr. VII Fallgr. 1a BAT, auf der die VergGr. VIb Fallgr. 1a und die VergGr. Vc Fallgr. 1a BAT aufbauen, durch diese Tätigkeit als erfüllt erachten (*st. Rspr., vgl. nur BAG 22. April 2009 - 4 AZR 166/08 - Rn. 21 mwN, AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 311; 25. Januar 2006 - 4 AZR 613/04 - Rn. 17, AP BAT-O § 27 Nr. 4; 12. Mai 2004 - 4 AZR 371/03 - zu I 1 f aa (3) der Gründe mwN, AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 301*). Zwar hat die Beklagte in ihrer Klageerwiderung bestritten, dies sei zu 100 % der Fall. Ihrem Vorbringen ist jedoch zu entnehmen, dass sie selbst jedenfalls mindestens 50 % gründliche und vielseitige Fachkenntnisse zugrunde legt. Das folgt einerseits daraus, dass bereits die ursprünglich von ihr als zutreffend angesehene VergGr. VIb (*Fallgr. 1a und 1b*) BAT sowie die dieser vorausgehende VergGr. VII (*Fallgr. 1a*) BAT zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge erfordern, die dieses Tatbestandsmerkmal erfüllen. Die Beklagte ist den Ausführungen des Berufungsgerichts, die Tätigkeit der klagenden Parteien werde von gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen bestimmt, iÜ auch nicht entgegengetreten.

(1) „Gründliche Fachkenntnisse“ setzen unter Berücksichtigung der auch hier heranzuziehenden Klammerdefinition zur VergGr. VII Fallgr. 1b BAT nähere Kenntnisse von ua. Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen des fraglichen Aufgabenkreises voraus. Die Fachkenntnisse müssen sich jedoch nicht notwendig auf Rechtsvorschriften beziehen, wie sich bereits aus dem Zusatz „usw.“ zu der Klammerdefinition zur VergGr. VII Fallgr. 1b BAT ergibt. So hat der Senat ua. historische, architekturhistorische und fremdsprachliche Fachkenntnisse als ausreichend angesehen (*vgl. ua. BAG 10. Dezember 1997 - 4 AZR 221/96 - zu II 1 b bb (3) der Gründe, AP BAT 1975 §§ 22, 23*

Nr. 237; näher Krasemann *Das Eingruppierungsrecht des BAT/BAT-O* 8. Aufl. Kap. 9.4 Rn. 40 ff.). Es sind Fachkenntnisse von nicht ganz unerheblichem Ausmaß und nicht nur oberflächlicher Art zu verlangen. Vielseitige Fachkenntnisse erfordern demgegenüber eine Erweiterung des Fachwissens seinem Umfang nach. Dies kann sich beispielsweise aufgrund der Menge der anzuwendenden Vorschriften und Bestimmungen oder der Verschiedenartigkeit der sich aus einem Fachgebiet stellenden Anforderungen ergeben (vgl. ua. BAG 10. Dezember 1997 - 4 AZR 221/96 - aaO). Denkbar ist zwar, dass sich der Wissensbereich nur auf ein einzelnes, abgegrenztes Teilgebiet beschränkt, in dem der Angestellte eingesetzt wird (vgl. BAG 23. September 2009 - 4 AZR 308/08 - Rn. 28 mwN, AP BAT-O §§ 22, 23 Nr. 40), jedoch reicht ein eng abgegrenztes Teilgebiet mit etwa nur routinemäßiger Bearbeitung nicht aus.

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

37

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

38

- (b) Es ist auch nicht zu beanstanden, dass das Landesarbeitsgericht sich 39
ua. auf die von der Beklagten erstellte Stellenbeschreibung gestützt hat, in der
es unter der Überschrift „Erforderliche Fachkenntnisse“ heißt, dass „[g]ründliche
und vielseitige Fachkenntnisse der anzuwendenden Rechtsvorschriften aus
dem Zuständigkeitsbereich des bezirklichen Ordnungsdienstes, insbesondere
des Gefahrenabwehr- und Vollstreckungsrechts“ erforderlich sind. Zwar können
die Angaben in einer Stellenbeschreibung (auch wenn die Beklagte diese selbst
erstellt hat und, wie vorliegend, im Verlaufe des Rechtsstreits auch nicht in
Frage stellt, ggf. nur rechtlich anders bewertet) grundsätzlich nicht mit tarifver-
traglichen Vorgaben gleichgesetzt werden. Ob solche Vorgaben erfüllt sind, ist
eine Rechtsfrage. Die Antwort darauf kann von den Parteien des Rechtsstreits
nicht unstreitig gestellt werden und sie kann auch nicht ohne jegliche Subsum-
tion einer Stellenbeschreibung entnommen werden. Das hat das Landes-
arbeitsgericht jedoch auch nicht getan, sondern es hat auf die danach und iÜ
unstreitig benötigten Fachkenntnisse insbesondere des Gefahrenabwehr- und
Vollstreckungsrechts Bezug genommen und sie ersichtlich in die eigene rechtli-
che Bewertung einbezogen.
- bb) Das Landesarbeitsgericht hat weiter rechtsfehlerfrei erkannt, dass der 40
Arbeitsvorgang „Streifengang“ entgegen der Auffassung der Beklagten auch
das Tatbestandsmerkmal „selbständige Leistungen“ iSd. VergGr. Vc Fallgr. 1a
BAT in rechtserheblichem Ausmaß erfüllt.
- (1) Das Landesarbeitsgericht ist von dem zutreffenden Begriff der „selb- 41
ständigen Leistungen“ im Sinne des Satzes 3 des Klammerzusatzes zu der
VergGr. Vc Fallgr. 1a BAT ausgegangen.
- (a) Danach erfordern selbständige Leistungen ein den vorausgesetzten 42
Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses
unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit
kann diese Anforderung nicht erfüllen. Das Merkmal „selbständige Leistungen“
darf nicht mit dem Begriff „selbständig arbeiten“ verwechselt werden, worunter
eine Tätigkeit ohne direkte Aufsicht oder Leitung zu verstehen ist. Eine selb-
ständige Leistung im Tarifsinne ist dann anzunehmen, wenn eine Gedanken-

arbeit 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 EntschlieÙung erfordert. Kennzeichnend für selbständige Leistungen im tariflichen Sinne ist - ohne Bindung an verwaltungsrechtliche Fachbegriffe - ein wie auch immer gearteter Ermessens-, Entscheidungs-, Gestaltungs- oder Beurteilungsspielraum bei der Erarbeitung eines Arbeitsergebnisses. Es werden Abwägungsprozesse verlangt, in deren Rahmen Anforderungen an das Überlegungsvermögen gestellt werden. Dabei müssen für eine Entscheidung unterschiedliche Informationen verknüpft und untereinander abgewogen werden. Dass diese Abwägungsprozesse bei entsprechender Routine durchaus schnell ablaufen können, steht nicht entgegen (*BAG 22. April 2009 - 4 AZR 166/08 - Rn. 27 mwN, AP BAT §§ 22, 23 Nr. 311*).

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

43

bestimmten zeitlichen Ausmaß auch tatsächlich abgerufen wurde. Entscheidend ist, dass zu Beginn der Tätigkeit die Fähigkeit, dieser qualitativen Anforderung gerecht zu werden, allgemein bereitgehalten werden muss, weil sie nach der arbeitsvertraglichen Aufgabenstellung jederzeit, wenn auch in einem nicht vorhersehbaren Umfang, eingesetzt werden muss. Dieser qualitativ bestimmte Maßstab folgt insbesondere daraus, dass die Tarifvertragsparteien des BAT den Arbeitsvorgang zur grundlegenden und universalen Bezugsgröße für die Eingruppierung gemacht haben. Hätten die Tarifvertragsparteien die Arbeitszeit zum Bezugspunkt von Qualifikationsmerkmalen machen wollen, so hätten sie das - beispielsweise - in § 22 Abs. 2 Unterabs. 2 BAT - zum Ausdruck bringen müssen (*näher BAG 20. Oktober 1993 - 4 AZR 45/93 - aaO; 22. März 1995 - 4 AZN 1105/94 - aaO*).

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

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

(b) Damit hat das Landesarbeitsgericht in zutreffender Weise die Tätigkeit 46
der Kläger unter das Tatbestandsmerkmal der selbständigen Leistungen subsumiert sowie das Erfordernis des rechtserheblichen Ausmaßes zum Begriff des Arbeitsvorgangs in Bezug gesetzt. Mit seiner Wertung, ohne die Erbringung selbständiger Leistungen sei die Durchsetzung ordnungsrechtlicher Normen und damit die Entscheidung über Maßnahmen zur Gefahrenabwehr und der Verhinderung oder Beseitigung von Ordnungswidrigkeiten nicht möglich, mit der Folge, dass ein zufriedenstellendes Arbeitsergebnis nicht erzielt werden könne, hat es den ihm zustehenden Beurteilungsspielraum nicht überschritten. Das

Landesarbeitsgericht konnte bei seinen Erwägungen zugrunde legen, dass der Arbeitsvorgang „Streifengang“ selbständige Leistungen iSd. Tatbestandsmerkmals erfordert, und zwar ua. Ermessensentscheidungen unter Verknüpfung und Abwägung unterschiedlicher Informationen. Selbst die Beklagte hat nicht bestritten, dass dies der Fall ist. Sowohl in ihrer Berufungs- als auch in ihrer Revisionsbegründung rügt sie lediglich, dieses Tatbestandsmerkmal sei nicht in rechtserheblichem Ausmaß erfüllt. Selbst wenn, den Vortrag der Beklagten unterstellt, selbständige Leistungen lediglich im Umfang von unter 10 % bezogen auf Ziffer 2 der Stellenbeschreibung (*25 % der Gesamtarbeitszeit ausmachend*) benötigt würden, kommt es darauf nicht an, solange diese für ein sinnvoll verwertbares Arbeitsergebnis vorgehalten werden müssen.

(c) Die Rüge der Beklagten, das Landesarbeitsgericht habe bezüglich eines rechtserheblichen Anteils selbständiger Leistungen „ohne tatsächliche Feststellungen“ geurteilt, geht ins Leere. Es kann dabei dahinstehen, ob es sich insoweit um eine Verfahrensrüge handelt und ob diese den Anforderungen entsprechend dargelegt worden ist. Jedenfalls brauchte das Landesarbeitsgericht zu diesem Punkt keine Feststellungen zu treffen, denn es hat allein auf der Grundlage der Angaben der Beklagten - unter abweichender rechtlicher Bewertung - der Klage stattgegeben. 47

(3) Der hiergegen von der Revision erhobene Einwand, eine Vergütung der Kläger nach der Entgeltgruppe 9 TV-L sei im Vergleich beispielsweise mit wesentlich anspruchsvolleren, aber im Eingruppierungsgefüge niedriger bewerteten Tätigkeiten anderer Beschäftigter nicht gerechtfertigt, ist unerheblich. Soweit die Revision sich hier auf Personalsachbearbeiter der Entgeltgruppe 8 TV-L oder auf Mitarbeiter des Allgemeinen Sozialen Dienstes der Entgeltgruppe 9 TV-L beruft, übersieht sie bereits, dass nach ihrer eigenen Stellenbeschreibung ein/e Mitarbeiter/in im Außendienst des BOD über eine abgeschlossene Berufsausbildung mit mehrjähriger Praxiserfahrung oder über eine Laufbahnprüfung für den mittleren allgemeinen Verwaltungsdienst verfügt. Im Übrigen ist die Vergütungsordnung des BAT in den hier fraglichen Vergütungsgruppen nicht nach personenbezogenen Ausbildungsanforderungen aufgebaut. 48

Keines der Tatbestandsmerkmale der hier vorgesehenen Eingruppierungsvorschriften nimmt Bezug auf formale Ausbildungserfordernisse. Mit dem Tatbestandsmerkmal „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ werden zwar Fachkenntnisse ausdrücklich honoriert, es kommt jedoch nicht darauf an, wie und über welche Dauer diese erworben worden sind. Nach der Rechtsprechung des Senats kann es sich dabei auch um Erfahrungswissen oder Wissen der Allgemeinbildung handeln (*BAG 29. August 1984 - 4 AZR 338/82 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 94*). Vorliegend geht die Beklagte iÜ selbst vom Erfordernis gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse aus.

Soweit die Beklagte die Wertigkeit der von ihr angeführten Tätigkeiten im Entgeltsystem nicht zutreffend abgebildet findet, ist es nicht Aufgabe der Gerichte zu prüfen, ob die Tarifvertragsparteien die gerechteste und zweckmäßigste Lösung für das Regelungsproblem gefunden haben (*ua. BAG 29. August 2001 - 4 AZR 352/00 - zu I 4 a der Gründe mwN, BAGE 99, 31*). 49

cc) Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, dass die Kläger die für die Eingruppierung in der VergGr. Vb Fallgr. 1c BAT und nach der Überleitung in den TV-L in der Entgeltgruppe 9 erforderliche Bewährungszeit erfolgreich absolviert haben. 50

(1) Die von den klagenden Parteien angestrebte Eingruppierung in die VergGr. Vb Fallgr. 1c BAT, die nach Überleitung in den TV-L der Entgeltgruppe 9 entspricht (§§ 3, 4 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Länder iVm. der Anlage 2 TVÜ-Länder - Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für am 31. Oktober 2006/1. November 2006 vorhandene Beschäftigte für die Überleitung - Teil A), erfordert, dass sie sich drei Jahre in der VergGr. Vc Fallgr. 1a BAT bewährt haben. Bei ihrer Überleitung in den TV-L am 1. November 2006 müssen sie die bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung zur Hälfte erfüllt haben (§ 8 Abs. 1 Satz 1 erster Spiegelstrich TVÜ-Länder). 51

Nach ständiger Rechtsprechung zum BAT ist das Erfordernis der Bewährung erfüllt, wenn die oder der betreffende Angestellte während der vorgeschriebenen Bewährungszeit die volle Eignung für die übertragene Tätigkeit 52

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

- (2) Diese Voraussetzungen sind erfüllt. 53
- (a) Unstreitig ist zwischen den Parteien, dass die Arbeit der Kläger beanstandungsfrei erbracht wurde und daher die Bewährung als solche gegeben ist. Insoweit hat die Beklagte in der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht am 20. Januar 2010 zu Protokoll erklärt, für den Fall, dass die Tätigkeit der klagenden Parteien ursprünglich nach der VergGr. Vc Fallgr. 1a BAT zu bewerten gewesen wäre, hätten sie die für den Bewährungsaufstieg erforderliche dreijährige Bewährungszeit erfolgreich durchlaufen. Ebenfalls nicht streitig ist, dass die von den klagenden Parteien beim SOD und beim BOD ausgeübten Tätigkeiten tariflich gleich zu bewerten sind. 54
- (b) Dies gilt für alle Kläger. 55
- (aa) Der Kläger zu 1. ist seit dem 1. September 2003 zunächst beim SOD und seit dem 1. März 2006 beim BOD als Außendienstmitarbeiter mit im Wesentlichen identischen ordnungsdienstlichen Aufgaben beschäftigt. Damit begann die Bewährungszeit am 1. September 2003 und endete am 31. August 2006. Folglich ist der Kläger ab dem 1. September 2006 in die VergGr. Vb BAT und nach der Überleitung in den TV-L mit Wirkung zum 1. November 2006 in der Entgeltgruppe 9 TV-L eingruppiert. 56

(bb) Der Kläger zu 2. ist seit dem 23. August 2004 im Ordnungsdienst als Außendienstmitarbeiter beschäftigt, zunächst beim SOD und seit dem 1. März 2006 beim BOD. Damit begann seine Bewährungszeit mit dem 23. August 2004 und endete mit dem 22. August 2007. Zum Zeitpunkt der Überleitung in den TV-L am 1. November 2006 hatte er folglich über 26 Monate, mithin mehr als die Hälfte des erforderlichen Zeitraums durchlaufen und ist mit Ablauf der Bewährungszeit in der Entgeltgruppe 9 TV-L eingruppiert. 57

(cc) Der Kläger zu 3. arbeitete seit dem 1. März 2005 für den SOD und wechselte am 1. März 2006 zum BOD. Seine Bewährungszeit begann am 1. März 2005. Am 1. November 2006 hatte er 20 Monate und damit mehr als die Hälfte des nach der VergGr. Vb Fallgr. 1c BAT vorgegebenen Zeitmaßes absolviert und ist seit dem 1. März 2008 in der Entgeltgruppe 9 TV-L eingruppiert. Der Umstand, dass er vom 1. April 2007 bis 31. Oktober 2008 die Aufgabe der Leitungsassistentin im Management des öffentlichen Raums übernommen hat, wirkt sich auf die absolvierte Bewährung nicht aus. In dem genannten Zeitraum hat er eine Zulage in Höhe der Differenz zwischen den Entgeltgruppen 6 und 8 TV-L erhalten. Seit dem 1. November 2008 ist er wieder in seiner „alten“ Funktion tätig. Tatsächlich hat er überdies auch während der Übertragung der höherwertigen Tätigkeit zwischen 50 % und 80 % seiner Arbeitszeit im Außendienst Streifengänge geleistet. 58

5. Die Revision hat allerdings hinsichtlich eines geringen Teils des vom Landesarbeitsgerichts zuerkannten Anspruchszeitraums Erfolg. Der Kläger zu 3. kann nach Maßgabe der tariflichen Ausschlussfristregelung die begehrte Vergütung erst ab dem 1. Juli 2008 verlangen. Im Übrigen bleibt auch hier die Revision der Beklagten erfolglos. 59

a) Nach § 37 Abs. 1 TV-L verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis ebenso wie nach dem früher geltenden § 70 BAT, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten geltend gemacht werden. 60

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

61

bb) Dabei ist die Geltendmachung eines Anspruchs keine Willenserklärung, sondern eine einseitige rechtsgeschäftsähnliche Handlung, auf deren Auslegung die §§ 133, 157 BGB entsprechend anzuwenden sind (*BAG 7. Juli 2010 - 4 AZR 549/08 - Rn. 92 mwN, AP GG Art. 9 Nr. 140 = EzA TVG § 4 Tarifkonkurrenz Nr. 25; 11. Dezember 2003 - 6 AZR 539/02 - zu I 1 a der Gründe mwN, BAGE 109, 100; 20. Februar 2001 - 9 AZR 46/00 - zu II 2 a der Gründe mwN, AP TVG § 1 Tarifverträge: Gaststätten Nr. 11 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 139*). Ob eine Handlung einer Partei zur Geltendmachung eines Anspruchs ausreicht, ist grundsätzlich von den Tatsacheninstanzen festzustellen. Die dabei vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung ist in der Revisionsinstanz ebenso wie die Auslegung nichttypischer Vertragserklärungen nur daraufhin überprüfbar, ob sie gegen gesetzliche Auslegungsregeln, anerkannte Auslegungsgrundsätze, Denkgesetze, Erfahrungssätze oder Verfahrensvorschriften verstößt oder wesentliche Umstände unberücksichtigt lässt und ob sie rechtlich möglich ist (*st. Rspr., vgl. BAG 11. Dezember 2003 - 6 AZR 539/02 - aaO; 20. Februar 2001 - 9 AZR 46/00 - aaO*).

62

b) Die vom Landesarbeitsgericht für die Kläger zu 1. und 2. als ausreichend bewerteten Geltendmachungsschreiben erfüllen die Anforderungen nach

63

§ 37 Abs. 1 TV-L. Das ebenfalls für ausreichend gehaltene Geltendmachungsschreiben des Klägers zu 3. vom 11. September 2007 wahrt dagegen die Ausschlussfrist nicht, so dass dem Kläger zu 3. die begehrte Vergütung erst ab dem 1. Juli 2008 zusteht.

aa) Der Kläger zu 1. hat für den von ihm zuletzt begehrten Zeitraum ab dem 1. Juni 2008 die Ausschlussfrist jedenfalls mit dem am 2. Dezember 2008 bei der Arbeitgeberin eingegangenen Schreiben vom 28. November 2008 gewahrt. Das Schreiben erfüllt die Anforderungen an eine ordnungsgemäße Geltendmachung, indem es die begehrte Entgeltgruppe genau bezeichnet und sich auf die Erfüllung von deren Voraussetzungen durch die Eingruppierung in der VergGr. Vc Fallgr. 1a BAT sowie der absolvierten Bewährung beruft. 64

bb) Der Kläger zu 2. hat mit Schreiben vom 30. Mai 2008 „die Eingruppierung in die Vergütungsgruppe Vc bzw. Vb BAT, der jetzigen Entgeltgruppe 8 bzw. 9 TV-L“ beansprucht. Auch dies ist eine ordnungsgemäße Geltendmachung und führt zu einer Wahrung der Ausschlussfrist für die zuletzt vom Kläger zu 2. begehrte Zeit ab dem 1. November 2007. 65

c) Dem Kläger zu 3. steht entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts Entgelt nach der Entgeltgruppe 9 TV-L erst ab dem 1. Juli 2008 zu. Das Schreiben vom 11. September 2007 genügt den Anforderungen an eine ordnungsgemäße Geltendmachung iSd. § 37 Abs. 1 Satz 1 TV-L im Hinblick auf den begehrten Anspruch nicht. 66

aa) Das Schreiben vom 11. September 2007 ist in einem Zeitraum an die Beklagte gesandt worden, in der der Kläger mit der gegenüber den Streifen gängen höherwertigen Tätigkeit der Leitungsassistentz betraut war. Bereits dem Betreff - „Antrag auf Anhebung der Stelle als Leitungsassistentz (BOD) von MR 40“ -, aber auch dem ersten Satz des Schreibens - „hiermit beantrage ich die Anhebung der oben genannten Stelle als Leitungsassistentz von MR 40 auf BAT Vb bzw. der Entgeltgruppe 9“ - ist zu entnehmen, dass es dem Kläger gerade nicht um die Geltendmachung eines Entgelts nach der Entgeltgruppe 9 TV-L aufgrund der erfolgreichen Absolvierung einer dreijährigen Bewährungs- 67

zeit in der VergGr. Vc Fallgr. 1a BAT ging, sondern um eine Höhergruppierung infolge der Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit. Dementsprechend hat er im Schreiben seine zu dieser Zeit wahrgenommenen Aufgaben in der Leitungsassistenz ausdrücklich gegenüber denjenigen im Außendienst beim BOD abgegrenzt und darauf hingewiesen, dass diese Tätigkeit ein höheres Maß an Verantwortung und auch eine selbständige Führungsfunktion erfordere. Damit ist das Höhergruppierungsbegehren an die Tätigkeit in der Leitungsassistenz und nicht an die bisherige und spätere als Außendienstmitarbeiter angeknüpft worden, wobei in der Sache die originäre Bewertung des aktuell bearbeiteten Aufgabenkreises nach der Entgeltgruppe 9 TV-L beansprucht wird und nicht die Höhergruppierung aufgrund einer Bewährung in den zuvor und später ausschließlich erledigten Streifengängen. Die Beklagte brauchte daraufhin lediglich zu überprüfen, inwieweit allein die Übertragung der Leitungsassistenz zu einem höheren Entgeltanspruch des Klägers zu 3. geführt hat. Dies hat sie - insoweit vom Kläger zu 3. unangegriffen - verneint.

Der Kläger zu 3. kann sich auch nicht darauf berufen, dass er die Entgeltgruppe 9 TV-L gefordert und die Beklagte ihm daraufhin die Differenz zwischen den Entgeltgruppen 6 und 8 TV-L als Zulage gewährt hat. Selbst wenn die Beklagte dem Begehren des Klägers nachgekommen wäre und ihn während der Zeit der Tätigkeit in der Leitungsassistenz nach der Entgeltgruppe 9 TV-L entgolten hätte - womit die Geltendmachung „verbraucht“ gewesen wäre -, hätte er für die nachfolgende Tätigkeit im Streifendienst des BOD erneut ein gesondertes Höhergruppierungsverlangen stellen müssen.

68

bb) In Ermangelung einer anderweitigen Geltendmachung wahrt erstmalig die am 22. Dezember 2008 beim Arbeitsgericht eingegangene und der Beklagten am 9. Januar 2009 zugestellte Klage die Ausschlussfrist mit der Folge, dass bei Fälligkeit des Entgeltanspruchs am letzten Tag des Monats nach § 24 Abs. 1 Satz 2 TV-L ihm erst ab dem 1. Juli 2008 Entgelt nach der Entgeltgruppe 9 TV-L zusteht.

69

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1, § 92 Abs. 1 Satz 1, § 97 Abs. 1 ZPO. Bei der nach § 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO erforderlichen Quotelung der Kosten waren die in diesem Rechtsstreit bereits rechtskräftig von den Vorinstanzen entschiedenen Streitgegenstände anteilig zu berücksichtigen. 70

Bepler

Creutzfeldt

Winter

Lippok

Pieper