

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 509/10
4 Sa 8/10
Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. März 2012

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin, Revisionsklägerin und Revisionsbeklagte,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter, Revisionsbeklagter und Revisionskläger,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. März 2012 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Bepler, den Richter am Bundesarbeitsgericht Creutzfeldt,

die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Winter sowie die ehrenamtlichen Richter Lippok und Pieper für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers und die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 22. Juni 2010 - 4 Sa 8/10 - werden zurückgewiesen.
2. Die Kosten der Revisionen haben der Kläger zu 1/5 und die Beklagte zu 4/5 zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung des Klägers, der als Außendienstmitarbeiter im Bezirklichen Ordnungsdienst (*BOD*) bei der beklagten Stadt tätig ist. 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 des Klägers 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 Müllablagerung, abgestellte Fahrzeugwracks und Hundekot,• Nichtbeachtung von Verboten in der | |

Verordnung zum Schutz der öffentlichen Grün- und Erholungsanlagen, z. B. durch frei laufen lassen von Hunden, Lärmerzeugung mit Radios, wildes Zelten,

- Abpflücken von Pflanzen,
- Niederlassen zum Alkoholverzehr unter störenden Begleitumständen wie Pöbeln und Urinieren; aggressives Betteln,
- Störendes Verhalten im Umfeld von größeren Veranstaltungen,
- Besprühen/Bemalen von öffentlichen Gebäuden mit Graffiti, Beschädigung von Bänken und/oder anderen Sachen im öffentlichen oder öffentlich zugänglichen privaten Raum (Vandalismus).
- Halterermittlung, Auflagenüberprüfung und Maßnahmen zur Gefahrenabwehr in Zusammenarbeit mit polizeilichen und bezirklichen Dienststellen nach dem Hundegesetz und anderen gesetzlichen Grundlagen

2. Maßnahmen zur Gefahrenabwehr und zur Beendigung von Ordnungswidrigkeiten und zur Seuchenprävention im Rahmen des 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 BfI 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 %
<hr/>	
	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 allgemei-

nen 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 vH der Arbeitszeit des Klägers entfällt auf von den Parteien als „Streifendienst“ oder „Streifengänge“ bezeichnete Tätigkeiten, die unter den Ziffern 1 und 2 der Stellenbeschreibung aufgeführt sind. 4

Im Arbeitsvertrag des Klägers ist Bezug genommen auf den Bundes-Angestellentarifvertrag (BAT) und die diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge. 5

Der Kläger war seit dem 1. November 2004 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 11. Oktober 2006 machte er gegenüber der Beklagten die „Eingruppierung in die Vergütungsgruppe V c BAT“ geltend, was diese mit Schreiben vom 25. Juni 2007 ablehnte. Mit Schreiben vom 24. November 2008 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass sie ihn im Hinblick auf das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 7. Mai 2008 (- 23 Ca 24/08 -) rückwirkend ab dem 1. April 2006 nach der VergGr. Vc BAT bzw. der Entgeltgruppe 8 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vergüten werde. Mit Schreiben vom 9. Dezember 2008 machte der Kläger erfolglos Vergütung nach der VergGr. Vb BAT/Entgeltgruppe 9 TV-L geltend. 6

Mit seiner Feststellungsklage geht es dem Kläger um die Eingruppierung in der Entgeltgruppe 9 TV-L. Er hält seine 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. Die in einem von ihm dabei mitgeführten Notizbuch gemachten Aufzeichnungen dienten lediglich als Gedächtnisstütze für die Anfertigung einer Anzeige. Eine Protokollierung seiner Arbeit sei damit jedoch nicht verbunden; auch eine Wertigkeit der einzelnen Tätigkeiten ergebe sich hieraus nicht. Der Arbeitsvorgang Streifendienst erfordere insgesamt gründliche und vielseitige Fachkenntnisse, wie ua. bereits aus der Zuständigkeitsanordnung vom 15. April 2008 hervorgehe, in der für den BOD neunzehn Gesetze und Verordnungen als gesetzliche Grundlagen der Tätigkeit aufgelistet sind. Selbständige Leistungen im tarifvertraglichen Sinne seien in rechtserheblichem Umfang zu erbringen, insbesondere bei der Ermessensausübung im Rahmen von Maßnahmen zur Gefahrenabwehr. Er sei seit Anbeginn der Tätigkeit als Außendienstmitarbeiter in der VergGr. Vc Fallgr. 1a BAT und nach Ablauf der Bewährungszeit in der VergGr. Vb BAT sowie seit der Überleitung in den TV-L in dessen Entgeltgruppe 9 eingruppiert. Er habe auch für den Zeitraum vom 1. November 2007 bis zum 31. Mai 2008 die tarifvertragliche Ausschlussfrist für eine Vergütung nach der VergGr. Vb BAT/Entgeltgruppe 9 TV-L gewahrt.

7

Der Kläger hat beantragt

8

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

Die Beklagte hat ihren klagabweisenden Antrag damit begründet, bei den von dem Kläger zu absolvierenden Streifengängen handele es sich nicht um einen einheitlichen Arbeitsvorgang. Die Wertigkeit der Tätigkeit des Klägers

9

dürfe nicht anhand des Endergebnisses seiner Tätigkeit gemessen werden. Dies führe nicht zu sachgerechten, sondern zu unbilligen Ergebnissen insbesondere im Verhältnis zu Innendienstmitarbeitern. Anhand eines Notizbuches und beständigen Telefonkontakts zur Einsatzzentrale könnten die Tätigkeiten und damit auch deren Wertigkeiten erfasst werden. Die unter Ziffer 1 und unter Ziffer 2 der Stellenbeschreibung aufgeführten Tätigkeitsbereiche seien je eigene tarifliche Arbeitsvorgänge von unterschiedlicher Wertigkeit. Unter Ziffer 1 mit einem Zeitanteil von 55 vH handele es sich lediglich um feststellende Tätigkeiten ohne ein Erfordernis selbständiger Leistungen. Lediglich unter Ziffer 2 mit einem Zeitanteil von 25 vH fielen selbständige Leistungen an, da mit Ermessen entschieden werden müsse. Dabei gebe die Stellenbeschreibung mit einem Zeitanteil von 25 vH auch lediglich einen theoretischen Rahmen vor; tatsächlich nähmen die Tätigkeiten zur Gefahrenabwehr und zur Beendigung von Ordnungswidrigkeiten nicht solch einen Raum ein, denn in ca. 90 vH der Arbeitszeit falle die Kontrolle des ruhenden Verkehrs an. Damit werde ein rechtserhebliches Ausmaß selbständiger Leistungen im tariflichen Sinne nicht erreicht.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten das erstinstanzliche Urteil teilweise abgeändert und die Klage abgewiesen, soweit Vergütungsansprüche für den Zeitraum vom 1. November 2007 bis zum 31. Mai 2008 zugesprochen worden waren. Im Übrigen hat es die Berufung zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht für beide Parteien zugelassenen Revision begehrt die Beklagte in der Sache die Klageabweisung, der Kläger ihre vollständige Stattgabe. Beide Parteien beantragen die Zurückweisung der Revision der Gegenseite.

10

Entscheidungsgründe

Beide Revisionen sind zulässig, aber unbegründet. Dem Kläger steht das begehrte Entgelt nach der Entgeltgruppe 9 TV-L zu. Zutreffend haben die Vorinstanzen die unter den Ziffern 1 und 2 der Stellenbeschreibung aufgeführ-

11

ten Tätigkeiten zu einem großen Arbeitsvorgang „Streifengang“ 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 dem Kläger erfüllt werden. Zutreffend haben sie schließlich auch die gemäß der VergGr. Vb Fallgr. 1c BAT erforderliche Bewährungszeit mit beanstandungsfrei erbrachter Tätigkeit als erfüllt angesehen. Allerdings hat der Kläger die tarifvertragliche Ausschlussfrist erst für Ansprüche ab dem 1. Juni 2008 gewahrt.

I. Die Revision der Beklagten ist unbegründet. 12

1. Der Feststellungsantrag des Klägers ist als allgemein übliche Eingruppierungsfeststellungsklage 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 im Tenor seines Urteils auf die damalige Antragsformulierung des Klägers hin zusätzlich die Verpflichtung der Beklagten zur Zahlung der Differenzvergütung an den Kläger aufgenommen hat, handelt es sich um einen unselbständigen Antragsbestandteil, der - wie der Kläger in der Revisionsverhandlung ausdrücklich erklärt hat - im Eingruppierungsfeststellungsantrag bereits enthalten war. 13

2. Die Klage ist in dem vom Landesarbeitsgericht zuerkannten Umfang begründet. 14

a) Im Streitzeitraum gilt für das Arbeitsverhältnis des Klägers der TV-L. 15

Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft arbeitsvertraglicher Inbezugnahme der BAT sowie die diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge Anwendung. Die Beklagte ist Mitglied in der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (*TdL*). Für den Bereich der TdL ersetzt der TV-L nach § 2 Abs. 1 des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts vom 12. Oktober 2006 (*TVÜ-Länder*) den BAT. Auch die Vorinstanzen und die Parteien gehen übereinstimmend davon aus, dass der TV-L den Inhalt des Arbeitsverhältnisses und damit auch die 16

Eingruppierung des Klägers bestimmt. Nach § 4 TVÜ-Länder wird für die Überleitung der Angestellten ihre Vergütungsgruppe (§ 22 BAT) ua. nach der Anlage 2 TVÜ-Länder Teil A den Entgeltgruppen des TV-L zugeordnet. Erst zum 1. Januar 2012 ist die Entgeltordnung zum TV-L (Anlage zum A TV-L) in Kraft getreten.

b) Die für die Eingruppierung nach der Anlage 1a zum BAT gemäß § 22 BAT erforderliche Bestimmung von Arbeitsvorgängen durch das Landesarbeitsgericht ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Maßgebend für die Eingruppierung 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 vH der Gesamtarbeitszeit des Klägers für die tarifliche Bewertung entscheidend ist. 17

aa) Nach § 22 Abs. 2 BAT, der nach § 17 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Länder über den 31. Oktober 2006 hinaus fortgilt bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung (*vgl. § 17 Abs. 7 TVÜ-Länder*), ist der Angestellte in der Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Dies ist dann der Fall, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines 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. 18

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* 19

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*).

bb) Zu Recht sind die Vorinstanzen hinsichtlich der Tätigkeiten des Klägers von einem einheitlichen Arbeitsvorgang „Streifengang“ ausgegangen, zu dem jedenfalls die in den Ziffern 1 und 2 der Stellenbeschreibung aufgeführten Aufgabenbereiche gehören und der damit jedenfalls 80 vH der Arbeitszeit des Klägers umfasst. Dabei kann es dahinstehen, ob dieser Arbeitszeitanteil durch eine Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeiten nicht tatsächlich größer als vom Landesarbeitsgericht angenommen ist, da mit 80 vH der tariflich geforderte zeitliche Umfang von mindestens der Hälfte der Gesamtarbeitszeit mehr als erreicht ist. 20

(1) Das Landesarbeitsgericht hat die in der Stellenbeschreibung unter den Ziffern 1 und 2 genannten Tätigkeitsbereiche als einen einheitlichen Arbeitsvorgang „Streifengang“ angesehen. Die gesamte Tätigkeit des Klägers auf seinen Streifengängen diene einem einheitlichen Arbeitsergebnis, nämlich der Durchsetzung ordnungsrechtlicher Normen, und damit einhergehend der Ahndung von Verstößen gegen die unterschiedlichsten Gebote und Verbote sowie der Gefahrenabwehr. Gleichzeitig sei beabsichtigt, durch die Streifengänge ein erhöhtes Sicherheitsgefühl bei der Bevölkerung zu erzeugen. Der Streifengang, so wie er in der Stellenbeschreibung bestimmt sei, erlaube keine sinnvolle Aufteilung der einzelnen Maßnahmen nach tariflichen Wertigkeiten. Es sei unmöglich, zu Beginn des Streifengangs die einzelnen Eingriffe nach ihrer tariflichen Wertigkeit unterscheiden zu können. Wenn beispielsweise eine 21

Ordnungswidrigkeit nach Ziffer 1 der Stellenbeschreibung festgestellt werde, dann sei zu überlegen, wie die sich aus Ziffer 2 der Stellenbeschreibung ergebende Aufgabe der Beendigung der Ordnungswidrigkeit erledigt werden müsse. Gleiches gelte, wenn der Kläger bei der Aufnahme einer Anzeige nach Ziffer 1 der Stellenbeschreibung von einem Gefahrenzustand erfahre, für die erforderliche Maßnahme der Gefahrenabwehr nach Ziffer 2 der Stellenbeschreibung. Ganz anders könne für Tätigkeiten im Innendienst bereits bei der Zuteilung der Arbeit nach der tariflichen Wertigkeit unterschieden werden. Eine solche Unterscheidung bereits bei der Verteilung der Arbeitsaufgabe an unterschiedliche Beschäftigte, beispielsweise nach „Unregelmäßigkeiten melden“ und „Maßnahmen ergreifen“ sei zwar möglich, von der Beklagten jedoch nicht vorgenommen worden.

(2) Dies hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung stand. Die unter den Ziffern 1 und 2 der Stellenbeschreibung aufgeführten Arbeitseinheiten können im Hinblick auf das einheitliche, zweckgerichtete Arbeitsergebnis nicht nach tatsächlichen Gesichtspunkten voneinander abgegrenzt werden. 22

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 Stellenbeschrei- 23

bung als „Abschluss“ der Tätigkeiten unter deren Ziffer 1 bezeichnet und damit letztlich selbst beide als Teile eines Ganzen ansieht.

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

24

Auf diese Bewertung haben die Eintragungen des Klägers in seinem Notizbuch, in dem nach dem Vorbringen der Beklagten die einzelnen Tätigkei-

25

ten des Streifengangs dokumentiert werden sollen, keinen Einfluss. Damit kann lediglich im Nachhinein die jeweils erfolgte Tätigkeit festgestellt werden, jedoch nicht die vertraglich geschuldete Tätigkeit, um die es bei der hier maßgebenden Einheit des Arbeitsvorgangs geht.

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

26

„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 Vorhandensein 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. 27
- d) Die dem Kläger übertragene Tätigkeit erfüllt die Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals der VergGr. Vc Fallgr. 1a BAT, da sie gründliche und vielseitige Fachkenntnisse sowie selbständige Leistungen abverlangt. Da der Kläger sich entsprechend den tariflichen Voraussetzungen bewährt hat, erfüllt er auch die Anforderungen der VergGr. Vb Fallgr. 1c BAT, die nach Überleitung in den TV-L seit dem 1. November 2006 der angestrebten Entgeltgruppe 9 TV-L entspricht. 28
- aa) Das Urteil des Landesarbeitsgerichts unterliegt, soweit es sich um die Anwendung der Begriffe „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ und „selbständige Leistungen“ und damit um die von unbestimmten Rechtsbegriffen handelt, lediglich einer eingeschränkten Überprüfung. Es kann in der Revisionsinstanz nur dahingehend überprüft werden, ob es den Rechtsbegriff als solchen verkannt und ihn bei der Subsumtion beibehalten hat, ob es Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt und alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat sowie darauf, ob es in sich widerspruchsfrei ist (*st. Rspr., vgl. nur BAG 23. Februar 2011 - 4 AZR 313/09 - Rn. 24 mwN, AP BGB § 611 Kirchendienst Nr. 62*). Dies gilt jedenfalls dann, wenn das Berufungsurteil erkennen lässt, wie das Landesarbeitsgericht den unbestimmten Rechtsbegriff verstanden hat (*st. Rspr., vgl. nur BAG 6. Juni 2007 - 4 AZR 456/06 - Rn. 20 mwN, ZTR 2008, 156*). 29
- bb) Dieser eingeschränkten Überprüfung hält das Berufungsurteil stand. 30
- (1) Darin wird zu Recht davon ausgegangen, dass der Arbeitsvorgang „Streifengang“ gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert. Dabei war insoweit eine pauschale Überprüfung ausreichend, weil die Parteien die Tätigkeit des Klägers als unstreitig ansehen und dieses Tatbestandsmerkmal der VergGr. VII Fallgr. 1a BAT, auf der die VergGr. VIb Fallgr. 1a und die 31

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

(a) „Gründliche Fachkenntnisse“ setzen unter Berücksichtigung der auch 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

32

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.

(b) Das Landesarbeitsgericht hat aus dem Vortrag der Parteien, insbesondere aus dem der Beklagten, und unter Berücksichtigung der von der Beklagten erstellten Stellenbeschreibung ohne Rechtsfehler geschlossen, dass die Anforderung der gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse erfüllt ist. Dabei hat es insbesondere darauf abgestellt, dass Fachkenntnisse des Gefahrenabwehr- und Vollstreckungsrechts anzuwenden sind. Diese Fachkenntnisse konnte das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsfehler als gründlich und vielseitig bewerten. 33

(aa) Dabei ist es revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, dass das Landesarbeitsgericht sich ua. auf die von der Beklagten erstellte Stellenbeschreibung gestützt hat, in der es unter der Überschrift „Erforderliche Fachkenntnisse“ heißt, dass „[g]ründliche und vielseitige Fachkenntnis 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 der Arbeitgeber diese selbst erstellt hat und, wie vorliegend, im Verlaufe des Rechtsstreits auch nicht in Frage stellt, ggf. nur rechtlich anders bewertet) grundsätzlich nicht mit tarifvertraglichen Vorgaben gleichgesetzt werden. Ob solche Vorgaben erfüllt sind, ist eine Rechtsfrage. Die Antwort darauf kann von den Parteien des Rechtsstreits nicht unstreitig gestellt werden und sie kann auch nicht ohne jegliche Subsumtion einer Stellenbeschreibung entnommen werden. Das hat das Landesarbeitsgericht jedoch auch nicht getan, sondern es hat auf die danach und iÜ unstreitig benötigten Fachkenntnisse insbesondere des Gefahrenabwehr- und Vollstreckungsrechts Bezug genommen und sie ersichtlich in die eigene rechtliche Bewertung einbezogen. 34

(bb) Für die Vielseitigkeit der benötigten Fachkenntnisse spricht auch die vom Kläger angeführte und im Hinblick auf die betriebliche Praxis bei der Beklagten (vgl. die Parallelfälle vom 21. März 2012 ua. - 4 AZR 278/10 -) berücksichtigungsfähige Zuständigkeitsanordnung vom 15. April 2008, in der für den BOD neunzehn Gesetze und Verordnungen als gesetzliche Grundlagen der 35

Tätigkeit aufgelistet sind, die es zu berücksichtigen gilt. 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 eine Vorläuferregelung 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.

(2) Das Landesarbeitsgericht hat weiter rechtsfehlerfrei erkannt, dass der Arbeitsvorgang „Streifengang“ entgegen der Auffassung der Beklagten auch das Tatbestandsmerkmal „selbständige Leistungen“ iSd. VergGr. Vc Fallgr. 1a BAT in rechtserheblichem Ausmaß erfüllt. 36

(a) Das Landesarbeitsgericht ist von dem zutreffenden Begriff der „selbständigen Leistungen“ im Sinne des Satzes 3 des Klammerzusatzes zu der VergGr. Vc Fallgr. 1a BAT ausgegangen. 37

(aa) Danach erfordern selbständige Leistungen ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen. Das Merkmal „selbständige Leistungen“ darf nicht mit dem Begriff „selbständig arbeiten“ verwechselt werden, worunter eine Tätigkeit ohne direkte Aufsicht oder Leitung zu verstehen ist. Eine selbständige Leistung im Tarifsinn 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 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 unter- 38

schiedliche Informationen verknüpft und untereinander abgewogen werden. Dass diese Abwägungsprozesse bei entsprechender Routine durchaus schnell ablaufen können, steht nicht entgegen (*BAG 22. April 2009 - 4 AZR 166/08 - Rn. 27 mwN, AP BAT §§ 22, 23 Nr. 311*).

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

39

das - beispielsweise - in § 22 Abs. 2 Unterabs. 2 BAT - zum Ausdruck bringen müssen (*näher BAG 20. Oktober 1993 - 4 AZR 45/93 - aaO; 22. März 1995 - 4 AZN 1105/94 - aaO*).

(b) Gemessen an diesem Kriterium hat das Berufungsgericht zutreffend 40
angenommen, das Tatbestandsmerkmal „selbständige Leistungen“ liege in
rechtserheblichem Ausmaß vor.

(aa) Das Landesarbeitsgericht hat entscheidend darauf abgestellt, ohne 41
selbständige Leistungen könne kein brauchbares Arbeitsergebnis erzielt wer-
den. Die im Rahmen des Arbeitsvorgangs „Streifengang“ zu erbringenden
Tätigkeiten dienten der Durchsetzung der bei der Beklagten bestehenden
ordnungsrechtlichen Normen. Dies erfordere regelmäßig, dass der Kläger
Ermessensentscheidungen zu treffen hätte, ob und ggf. welche Maßnahme im
Einzelfall zu ergreifen sei.

(bb) Damit hat das Landesarbeitsgericht in zutreffender Weise die Tätigkeit 42
des Klägers unter das Tatbestandsmerkmal der selbständigen Leistungen
subsumiert sowie das Erfordernis des rechtserheblichen Ausmaßes zum Begriff
des Arbeitsvorgangs in Bezug gesetzt. Dabei hat es den ihm zustehenden
Beurteilungsspielraum nicht überschritten. Das Landesarbeitsgericht konnte bei
seinen Erwägungen zugrunde legen, dass der Arbeitsvorgang „Streifengang“
selbständige Leistungen iSd. Tatbestandsmerkmals erfordert, insbesondere
Ermessensentscheidungen unter Verknüpfung und Abwägung unterschiedlicher
Informationen. Dafür waren keine weiteren Feststellungen notwendig. Auch die
Beklagte hat in ihrer Revisionsbegründung im Ergebnis lediglich gerügt, das
tarifliche Tatbestandsmerkmal sei nicht in rechtserheblichem Ausmaß erfüllt.

(3) Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, dass der Kläger 43
die für die Eingruppierung in der VergGr. Vb Fallgr. 1c BAT und nach der
Überleitung in den TV-L in der Entgeltgruppe 9 erforderliche Bewährungszeit
erfolgreich absolviert hat.

(a) Die von dem Kläger angestrebte Eingruppierung in der VergGr. Vb Fallgr. 1c BAT, die nach Überleitung in den TV-L der Entgeltgruppe 9 entspricht (§§ 3, 4 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Länder iVm. der Anlage 2 TVÜ-Länder - Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für am 31. Oktober 2006/1. November 2006 vorhandene Beschäftigte für die Überleitung - Teil A), erfordert, dass sich der Arbeitnehmer drei Jahre in der VergGr. Vc Fallgr. 1a BAT bewährt hat. Bei seiner Überleitung in den TV-L am 1. November 2006 muss er 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). 44

Nach ständiger Rechtsprechung zum BAT ist das Erfordernis der Bewährung erfüllt, wenn die oder der betreffende Angestellte während der vorgeschriebenen Bewährungszeit die volle Eignung für die übertragene Tätigkeit nachgewiesen hat, sich also allen in der Ausgangsvergütungsgruppe einer solchen Tätigkeit auftretenden Anforderungen gewachsen gezeigt hat. Um diese personenbezogene Anforderung zu erfüllen, müssen keine herausragenden Leistungen erbracht werden; es genügt die qualitative und quantitative Normalleistung, die nach den herkömmlichen Beurteilungssystemen mit „genügt den Anforderungen“ zu bewerten wäre. Letztlich honorieren die Tarifvertragsparteien damit das erworbene 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). 45

(b) Diese Voraussetzungen sind erfüllt. 46

(aa) Unstreitig ist zwischen den Parteien, dass die Arbeit des Klägers beanstandungsfrei erbracht wurde und daher die Bewährung als solche gegeben ist. Ebenfalls nicht streitig ist, dass die vom Kläger beim SOD und beim BOD ausgeübten Tätigkeiten tariflich gleich zu bewerten sind. 47

(bb) Der Kläger ist seit dem 1. November 2004 zunächst beim SOD und seit dem 1. März 2006 beim BOD als Außendienstmitarbeiter mit im Wesentlichen 48

identischen ordnungsdienstlichen Aufgaben beschäftigt. Damit begann die Bewährungszeit am 1. November 2004 und endete am 31. Oktober 2007. Zum Zeitpunkt der Überleitung in den TV-L am 1. November 2006 hatte er folglich 24 Monate, mithin mehr als die Hälfte des erforderlichen Zeitraums durchlaufen und ist mit Ablauf der Bewährungszeit in der Entgeltgruppe 9 TV-L eingruppiert.

II. Auch die Revision des Klägers ist unbegründet. Die von ihm begehrte Feststellung konnte erst für den Zeitraum ab dem 1. Juni 2008 getroffen werden. Für die davor liegende Zeit ist sein Anspruch verfallen. 49

1. 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. 50

a) 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*). 51

b) 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*, 52

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*).

2. Die tarifvertragliche Ausschlussfrist ist hinsichtlich des Anspruchs des Klägers auf ein Arbeitsentgelt nach der Entgeltgruppe 9 TV-L durch sein Schreiben vom 11. Oktober 2006 nicht gewahrt. 53

Mit diesem Schreiben hat er lediglich die „Eingruppierung in die Vergütungsgruppe V c BAT“ geltend gemacht. Seine Auffassung, damit sämtliche Fallgruppen, also auch die Fallgruppe 1a der VergGr. Vc BAT einschließlich eines insoweit bereits vorweggenommenen Bewährungsaufstiegs in die VergGr. Vb BAT geltend gemacht zu haben, ist unzutreffend. Dies ergibt sich bereits daraus, dass die Beklagte seiner Forderung mit ihrem Schreiben vom 24. November 2008 schließlich entsprochen hat und ihm die begehrte Vergütung nach VergGr. Vc BAT rückwirkend ab dem 1. April 2006 sowie dementsprechend ab dem 1. November 2006 Entgelt nach der VergGr. Vc BAT entsprechenden Entgeltgruppe 8 TV-L gezahlt hat. Zudem wäre ohnehin bei der Eingruppierung in der VergGr. Vb BAT ein anderer Sachverhalt betroffen, da die Anforderungen des Bewährungsaufstieges zum Zeitpunkt des Schreibens vom 11. Oktober 2006 weder erfüllt noch Gegenstand des Schreibens waren. 54

Erst das auch vom Landesarbeitsgericht für den Kläger als ausreichend bewertete Geltendmachungsschreiben vom 9. Dezember 2008 erfüllt die Anforderungen nach § 37 Abs. 1 TV-L im Sinne der Klageforderung. Der Kläger hat mit diesem Schreiben Vergütung nach der VergGr. Vb BAT/Entgeltgruppe 9 55

TV-L beansprucht. Dies ist eine ordnungsgemäße Geltendmachung und führt zu einer Wahrung der Ausschlussfrist ab dem 1. Juni 2008.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1, § 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO. 56

Bepler

Creutzfeldt

Winter

Lippok

Pieper