

Bundesarbeitsgericht
Vierter Senat

Urteil vom 20. August 2025
- 4 AZR 305/24 -
ECLI:DE:BAG:2025:200825.U.4AZR305.24.0

I. Arbeitsgericht
Cottbus

Urteil vom 13. September 2023
- 5 Ca 344/22 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Urteil vom 2. September 2024
- 10 Sa 24/24 -

Entscheidungsstichworte:

Eingruppierung eines Außendienstmitarbeiters im Ordnungsamt - Veränderung der Tätigkeit iSd. § 29a Abs. 1 Satz 1 TVÜ-VKA - Bestimmung von Arbeitsvorgängen - selbstständige Leistungen

BUNDESGERICHTSHOF



4 AZR 305/24

10 Sa 24/24

Landesarbeitsgericht

Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

20. August 2025

URTEIL

Radtke, Urkundsbeamtin

der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. August 2025 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Treber, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Klug, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Betz sowie die ehrenamtlichen Richter Wolff und Dr. Garloff für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 2. September 2024 - 10 Sa 24/24 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung des Klägers. 1

Der Kläger, der nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts über 2
eine abgeschlossene Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf
verfügt, ist seit dem 13. Mai 2002 bei der Beklagten beschäftigt.

Nach § 2 des Arbeitsvertrags vom 7. Mai 2002 bestimmt sich das Arbeits- 3
verhältnis „nach dem Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts - Mantel-
tarifliche Vorschriften für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe -
(BMT-G-O) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifver-
trägen in der jeweils geltenden Fassung“. Außerdem sollen die „im Bereich des
Arbeitgebers sonstigen jeweils geltenden einschlägigen Tarifverträge Anwen-
dung“ finden.

Der Kläger ist seit dem 16. Februar 2009 als Mitarbeiter im Außendienst 4
im Fachbereich Ordnung und Sicherheit eingesetzt. Seitdem erhält er eine Ver-
gütung nach Entgeltgruppe 8 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD)
im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD/VKA).
In der für die Tätigkeit des Klägers erstellten Stellenbeschreibung vom
15./16. Februar 2009 ging die Beklagte von „Außendiensttätigkeiten“ mit einem
Zeitanteil von 85 vH, „Mitwirkung“ mit einem Zeitanteil von 5 vH und „Innendienst-
tätigkeiten“ mit einem Zeitanteil von 10 vH der Gesamtarbeitszeit des Klägers
aus.

Am 7. Januar 2022 erstellte die Beklagte eine neue Stellenbeschreibung für die Tätigkeit des Klägers, die ua. folgenden Inhalt hat:

5

„Lfd. Nr.	Verzeichnis der wesentlichen Tätigkeiten (Was wird getan?)	Anteilsverh. in % (Zeitanteil)
01	Streifentätigkeit, Kontrollgänge zur Einhaltung ordnungsrechtlicher Vorschriften zur Ordnung und Sicherheit der Stadt F <ul style="list-style-type: none"> Entgegennahme von Bürgerhinweisen und -beschwerden sowie Anzeigen von Ordnungswidrigkeiten Sicherungsmaßnahmen (z.B. Kampfmittelfunde, städtische Veranstaltungen) <u>Rechtsgrundlagen:</u> ...	55
02	Feststellung und Ahndung von Ordnungswidrigkeiten und die Entscheidung zur entsprechenden Einleitung der Maßnahmen <ul style="list-style-type: none"> Erteilung von mündlichen Belehrungen, Verwarnungen, Platzverweisen, Unterlassungsverfügungen Aufnahme des Tatbestandes und Beweisführung Aufarbeitung der Feststellungen während der Außendiensttätigkeiten zur gerichtsfesten Beweisführung Durchsetzung der Verordnungen und Satzungen der Stadt F Durchsetzung Alkoholverbot in der Innenstadt der Stadt F Durchsetzung der Benutzerordnung in der Notwohnung der Stadt F inhaltliche Zuarbeit zur Einleitung und Durchführung von Ordnungswidrigkeiten- und Verwaltungsverfahren <u>Rechtsgrundlagen:</u> ...	35
03	Eigenständige Durchführung von Ermittlungen für Dritte (Amtshilfe); (z.B. Fahrerermittlungen, Aufenthaltsermittlungen) für den eigenen Arbeitgeber bzw. andere Behörden <ul style="list-style-type: none"> Durchführung von Wohnsitz- und Fahrzeugführerermittlungen im Rahmen von Ordnungswidrigkeitenverfahren <ul style="list-style-type: none"> Verursacher ermitteln, anhören, zustellen Bearbeitung der Ermittlungen Erstellung des Berichts an Behörde (mündlich oder schriftlich) Gewerbeaußendienst <u>Rechtsgrundlagen:</u> ...	3

04	Mitwirkung <ul style="list-style-type: none"> als Zeuge bei Maßnahmen Dritter (z.B. Durchsuchungen) bei der Überwachung des ruhenden Verkehrs <u>Rechtsgrundlagen:</u> ...	2
05	Einleitung von Maßnahmen zur Gefahrenabwehr <ul style="list-style-type: none"> Feststellung von Gefahren und Entscheidung über die Einleitung von Maßnahmen“ 	5

Die Stellenbeschreibung ist vom Kläger mit dem Zusatz „Tätigkeiten nehme ich wahr seit 16.02.2009“ unterschrieben. 6

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts verbringt der Kläger einen Großteil seiner Arbeitszeit mit Streifengängen. Während dieser übt er die Tätigkeiten aus der Stellenbeschreibung zu den Nrn. 1, 2 und 5 aus. Bei den Streifengängen nutzte der Kläger zunächst ein Handerfassungsgerät, in welches er Tag, Uhrzeit und Ort eines festgestellten Vergehens eintrug und mit dem er Fotos fertigte. Die Personalien der Beteiligten nahm er handschriftlich auf. Nach Übermittlung an den Innendienst fertigte dieser Ordnungswidrigkeitenanzeigen, fügte die einschlägigen Gesetze und Verordnungen hinzu und legte - teilweise nach Rücksprache mit dem Kläger - die Höhe des Buß- oder Verwarngeldes fest. 7

Seit Februar 2018 verwendet der Kläger zur Erfassung von Vergehen ein von der Beklagten bereitgestelltes Smartphone, in dem insgesamt 57 Gesetze und Verordnungen mit Textbausteinen hinterlegt sind, davon etwa 20 Gesetze von Bedeutung für den Kläger. Mit Hilfe des Smartphones nimmt er Tag, Uhrzeit und Ort des Vergehens sowie die Personalien der Beteiligten auf. Zudem wählt er die für den Verstoß hinterlegten Rechtsnormen aus. Daraufhin wird, wenn ein bundeseinheitlicher Tatbestandskatalog für das Vergehen existiert, automatisch das jeweilige Verwarngeld im Smartphone hinterlegt. Anderenfalls kann der Kläger einen Vorschlag machen, ob zB ein Verwarngeld ausgesprochen werden soll. Die mit dem Smartphone aufgenommenen Fälle werden in einer Cloud gespei- 8

chert und anschließend vom Innendienst weiterbearbeitet. Dabei kann das hinterlegte Buß- oder Verwarngeld abgeändert werden. Dies erfolgt nur in seltenen Fällen.

Mit Schreiben vom 28. Februar 2022 stellte der Kläger einen „Antrag auf Höhergruppierung“ mit ua. folgendem Inhalt: 9

„...“

ich beantrage hiermit die Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 9a TVöD.

... Deshalb ist die Vergütung in die EG 8 nicht richtig.

Ich bitte daher meinen Antrag auf Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 9a TVöD zu prüfen und diesem stattzugeben. Gleichzeitig mache ich die Ausschlussfrist nach § 37 TVöD geltend.“

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, ihm stehe eine Vergütung nach Entgeltgruppe 9a TVöD/VKA zu. Seine Tätigkeit habe sich seit dem 1. Januar 2017 wesentlich geändert, so dass für seine Eingruppierung die §§ 12, 13 TVöD/VKA iVm. der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA maßgebend seien. Seine gesamte Tätigkeit bestehe aus einem einheitlichen Arbeitsvorgang, der selbstständige Leistungen in rechtserheblichem Ausmaß erfordere. Bei seiner Tätigkeit habe er nach pflichtgemäßen Ermessen über Einschreiten und Art der zu treffenden Maßnahme zu entscheiden und den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz zu beachten. 10

Der Kläger hat beantragt 11

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm ab dem 1. August 2021 eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 9a des TVöD/VKA zu zahlen und die Bruttonachzahlungsbeträge ab dem 1. Tag des jeweiligen Folgemonats mit fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu verzinsen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und hierzu die Auffassung vertreten, die Eingruppierung des Klägers richte sich mangels Änderung der Tätigkeit weiterhin nach §§ 22, 23 Bundes-Angestelltentarifvertrag-Ost (BAT-O) iVm. der Anlage 1a - Vergütungsordnung. Danach komme eine Überleitung in 12

Entgeltgruppe 9a TVöD/VKA für den Kläger nicht in Betracht. Die Tätigkeit bestehe aus mehreren Arbeitsvorgängen. Die bisherige Rechtsprechung zur Bestimmung von Arbeitsvorgängen sei mit der Koalitionsfreiheit der Tarifvertragsparteien nach Art. 9 GG nicht vereinbar. Vorliegend sei nicht maßgebend, dass die Einzeltätigkeiten während des Streifengangs ausgeübt werden. Bei natürlicher Betrachtungsweise sei eine andere Aufteilung geboten. Darüber hinaus erfordere die Tätigkeit des Klägers weder gründliche und vielseitige Fachkenntnisse noch selbstständige Leistungen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht 13 die hiergegen gerichtete Berufung zurückgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihr Begehren weiter.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist unbegründet. 14

I. Die Klage ist als allgemein übliche Eingruppierungsfeststellungsklage 15 nach § 256 Abs. 1 ZPO zulässig (*vgl. BAG 12. Juni 2024 - 4 AZR 208/23 - Rn. 9 mwN*). Durch die Entscheidung über den Antrag wird der Streit der Parteien insgesamt bereinigt. Über weitere Vergütungselemente, insbesondere die Stufenzuordnung, herrscht kein Streit (*zum anderenfalls bestehenden Erfordernis der Benennung der Stufe im Feststellungsantrag vgl. BAG 27. August 2014 - 4 AZR 518/12 - Rn. 15*). Ein Feststellungsinteresse besteht auch für die zu den Hauptforderungen akzessorischen Zinsforderungen (*vgl. BAG 30. November 2022 - 4 AZR 195/22 - Rn. 13 mwN*).

II. Die Klage ist auch begründet. Das Landesarbeitsgericht hat in revisions- 16 rechtlich nicht zu beanstandender Weise angenommen, der Kläger habe Anspruch auf Zahlung einer Vergütung nach Entgeltgruppe 9a TVöD/VKA nebst Zinsen.

1. Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich aufgrund der vertraglichen Bezug- 17
nahmeregelung infolge der Tarifsukzession im öffentlichen Dienst (*vgl. dazu BAG*
11. Juli 2018 - 4 AZR 443/17 - Rn. 20) nach dem TVöD/VKA und dem Tarifver-
trag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD
und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA).
2. Die Eingruppierung des Klägers richtet sich nach § 12 TVöD/VKA iVm. 18
der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA.
- a) Nach § 29 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-VKA gelten für die in den TVöD übergelei- 19
teten Beschäftigten sowie für die zwischen dem Inkrafttreten des TVöD/VKA und
dem 31. Dezember 2016 neu eingestellten Beschäftigten, deren Arbeitsverhält-
nis über den 31. Dezember 2016 hinaus fortbesteht, ab dem 1. Januar 2017 für
(Neu-)Eingruppierungen die §§ 12, 13 TVöD/VKA iVm. der Anlage 1 - Entgeltord-
nung (VKA) zum TVöD/VKA. Eine Überprüfung und Neufeststellung der Eingrup-
pierung anhand dieser Vorschriften fand jedoch anlässlich der Überleitung in die
Entgeltordnung nicht statt (§ 29a Abs. 1 Satz 2 TVÜ-VKA). Vielmehr erfolgte die
Überleitung zum 1. Januar 2017 gemäß § 29a Abs. 1 Satz 1 TVÜ-VKA unter Bei-
behaltung der bisherigen Entgeltgruppe. Dies ist nach der Protokollerklärung zu
§ 29a Abs. 1 TVÜ-VKA diejenige, die nach Anlage 1 oder 3 TVÜ-VKA in der bis
zum 31. Dezember 2016 geltenden Fassung der Vergütungsgruppe des BAT,
deren tarifliche Anforderungen die Tätigkeit erfüllte, zugeordnet war (*BAG*
16. Oktober 2024 - 4 AZR 253/23 - Rn. 14; 24. April 2024 - 4 AZR 128/23 -
Rn. 15).
- Danach verbleibt es grundsätzlich nach dem 1. Januar 2017 bei der zu- 20
vor zutreffenden Eingruppierung. Ändert sich allerdings zugleich mit Einführung
der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA oder danach die Tätigkeit
des Beschäftigten, greift die Tarifautomatik mit der Folge, dass die Eingruppie-
rung nach §§ 12, 13 TVöD/VKA iVm. der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum
TVöD/VKA vorzunehmen ist. Bei unveränderter Tätigkeit kommt eine Eingrup-
pierung nach §§ 12, 13 TVöD/VKA nur in Betracht, wenn sich nach der An-
lage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA eine höhere Entgeltgruppe als in
der Anlage 1 oder 3 TVÜ-VKA vorgesehen ergibt und der Beschäftigte bis zum

31. Dezember 2017 eine dementsprechende Eingruppierung beantragt hat (*BAG 24. April 2024 - 4 AZR 128/23 - Rn. 17; 5. Juli 2023 - 4 AZR 289/22 - Rn. 17*).

b) Der Kläger hat zwar bis zum 31. Dezember 2017 keinen Antrag auf Höhergruppierung nach § 29b Abs. 1 Satz 1 TVÜ-VKA gestellt, seit Verwendung des Smartphones im Februar 2018 ist aber nicht mehr von einer unverändert auszuübenden Tätigkeit iSd. § 29a Abs. 1 Satz 1 TVÜ-VKA auszugehen. 21

aa) Eine veränderte Tätigkeit liegt vor, wenn die Arbeitgeberin aufgrund einer Tätigkeitsänderung auch ohne Inkrafttreten der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA gehalten gewesen wäre, die Eingruppierung des Arbeitnehmers zu überprüfen, also dann, wenn sich die geänderte Tätigkeit auf die Eingruppierung auswirken kann. Die bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse sollen bei Veränderungen der - auch sonst geltenden - Tarifautomatik unterworfen sein. Nicht maßgebend ist demgegenüber, ob sich durch die Änderung der Tätigkeit tatsächlich eine andere Eingruppierung ergibt. § 29a Abs. 1 Satz 1 TVÜ-VKA stellt auf die Tätigkeit und nicht auf die Eingruppierung ab. Danach kann eine veränderte Tätigkeit ua. beim Wechsel des Inhalts der Arbeitsaufgaben oder bei Änderung der Art und Weise, wie die Tätigkeit zu erledigen ist, vorliegen (*BAG 22. Juni 2022 - 4 AZR 440/21 - Rn. 20; vgl. ausführlich zum inhaltsgleichen § 29 TVÜ-Länder BAG 9. September 2020 - 4 AZR 195/20 - Rn. 21, BAGE 172, 130*). 22

bb) Nach diesen Grundsätzen hat sich die Tätigkeit des Klägers verändert. 23

(1) Dabei ist allerdings die von der Beklagten im Jahr 2022 neu erstellte Stellenbeschreibung ebenso wenig von Bedeutung wie der Umstand, dass der Kläger diese mit dem Zusatz unterschrieben hat, die Tätigkeit bereits seit 2009 wahrzunehmen. Weder der alten noch der neuen Stellenbeschreibung lässt sich entnehmen, ob oder wie sich die Tätigkeit an sich und insbesondere die Art und Weise ihrer Ausübung geändert hat. Es kommt auch nicht darauf an, ob die Parteien bei Erstellung der neuen Stellenbeschreibung davon ausgegangen sind, die Tätigkeit habe sich geändert oder sei gleich geblieben. Maßgebend ist allein die tatsächlich vom Kläger auszuübende Tätigkeit. 24

- (2) Die Beklagte war aufgrund der Einführung des Smartphones im Februar 2018 gehalten zu prüfen, ob sich diese Änderung auf die Eingruppierung des Klägers auswirken kann. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts gehen die Funktionen des Smartphones über diejenigen des Handerfassungsgeräts hinaus. Die Einführung eines solchen neuen, zur Arbeitsausführung erforderlichen technischen Geräts, das sich in seiner Funktionsweise von dem zuvor verwendeten Gerät unterscheidet, ändert die Ausübung der Tätigkeit. Die Nutzung kann die Aufgabenerfüllung sowohl vereinfachen als auch erschweren und sich damit eingruppierungsrelevant auswirken. Unerheblich ist, ob die Veränderung tatsächlich zu einer geänderten Eingruppierung führt. Entgegen der Auffassung der Beklagten ist daher nicht erforderlich, dass die Änderung „wesentlich“ ist. 25
3. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, es handele sich bei allen Tätigkeiten, die der Kläger während des Streifengangs auszuüben hat, um einen einheitlichen Arbeitsvorgang, der 95 vH der Gesamtarbeitszeit ausmacht. 26
- a) Gemäß § 12 Abs. 2 Satz 1 TVöD/VKA ist der Beschäftigte in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Das ist dann der Fall, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen (§ 12 Abs. 2 Satz 2 TVöD/VKA). 27
- b) Nach § 12 Abs. 2 TVöD/VKA ist Bezugspunkt der tariflichen Bewertung der Arbeitsvorgang. Maßgebend für dessen Bestimmung ist das Arbeitsergebnis. Für die Beurteilung, ob eine oder mehrere Einzeltätigkeiten zu einem Arbeitsergebnis führen, sind eine natürliche Betrachtungsweise und die durch die Arbeitgeberin vorgenommene Arbeitsorganisation ausschlaggebend. Dabei kann die gesamte vertraglich geschuldete Tätigkeit einen einzigen Arbeitsvorgang ausmachen. Einzeltätigkeiten können dann nicht zusammengefasst werden, wenn die verschiedenen Arbeitsschritte von vornherein auseinandergehalten und organisatorisch voneinander getrennt sind. Hierfür reicht jedoch die theoretische Mög- 28

lichkeit nicht aus, einzelne Arbeitsschritte oder Einzelaufgaben verwaltungstechnisch isoliert auf andere Beschäftigte zu übertragen. Bei der Zuordnung zu einem Arbeitsvorgang können wiederkehrende und gleichartige Tätigkeiten zusammengefasst werden. Dem Arbeitsvorgang hinzuzurechnen sind dabei nach Satz 1 der Protokollerklärung zu § 12 Abs. 2 TVöD/VKA auch Zusammenhangsarbeiten. Das sind solche, die aufgrund ihres engen Zusammenhangs mit bestimmten Aufgaben eines Beschäftigten bei der tariflichen Bewertung zwecks Vermeidung tarifwidriger „Atomisierung“ der Arbeitseinheiten nicht abgetrennt werden dürfen, sondern diesen zugeordnet sind. Die tarifliche Wertigkeit der verschiedenen Einzeltätigkeiten oder Arbeitsschritte bleibt dabei zunächst außer Betracht. Erst nachdem die Bestimmung des Arbeitsvorgangs erfolgt ist, ist dieser anhand des in Anspruch genommenen Tätigkeitsmerkmals zu bewerten (*BAG 26. Februar 2025 - 4 AZR 141/24 - Rn. 34; 17. Juli 2024 - 4 AZR 265/23 - Rn. 23*).

c) Die zu diesem Ergebnis führende Auslegung der tariflichen Bestimmungen hat der Senat ausführlich insbesondere in den Entscheidungen vom 9. September 2020 (- 4 AZR 195/20 - Rn. 28 - 57, *BAGE* 172, 130) und 26. April 2023 (- 4 AZR 34/22 (F) - Rn. 23 ff.) begründet und sich dabei auch mit der von der Beklagten vertretenen Auffassung auseinandergesetzt. Auf die dortigen Ausführungen wird zur Vermeidung von Wiederholungen verwiesen. 29

d) Nach diesen Grundsätzen handelt es sich bei den unter Nrn. 1, 2 und 5 der Stellenbeschreibung vom 7. Januar 2022 aufgelisteten Tätigkeiten um einen einheitlichen Arbeitsvorgang. Diese sind vom Kläger während des Streifengangs auszuüben und dienen dem Schutz der öffentlichen Sicherheit und Ordnung. 30

Die Beklagte hat keine organisatorische Trennung der Einzeltätigkeiten vorgenommen. Der Kläger hat während des Streifengangs auf die Gegebenheiten vor Ort zu reagieren und daran orientiert zB Bürgerhinweise entgegenzunehmen, Sicherungsmaßnahmen zu ergreifen, Ordnungswidrigkeiten und Gefahren festzustellen und entsprechende Maßnahmen einzuleiten. Damit folgt die Aufgabenerfüllung durch den Kläger nicht einer im einzelnen vorgegebenen Organisation der Beklagten, die ggf. eine Aufspaltung in verschiedene Arbeitsvorgänge 31

bedingen könnte, sondern den zufälligen Entwicklungen im Verlaufe der Außendiensttätigkeit. Erfolgt eine Konkretisierung der Arbeitsaufgabe erst in Reaktion auf Einwirkungen von außen, können die Einzeltätigkeiten nicht voneinander getrennte Arbeitsvorgänge bilden. Vielmehr handelt es sich um die Zuweisung einer Gesamtaufgabe, bei der sich die konkret auszuübenden Tätigkeiten erst im Verlauf der Ausführung, mithin des Streifengangs ergeben (*vgl. hierzu auch BAG 16. Oktober 2019 - 4 AZR 284/18 - Rn. 23*). Der Kläger hat die ihm übertragenen Tätigkeiten nicht nach einer durch die Beklagte vorgegebenen Organisation, sondern so auszuüben, wie sie sich nach den von ihm vorgefundenen Gegebenheiten während des Streifengangs ergeben. Welche Tätigkeiten konkret anfallen, ist von der Beklagten weder vorhersehbar noch zu beeinflussen. Der Kläger hat die ihm übertragenen Tätigkeiten daher einheitlich auszuüben. Entgegen der Auffassung der Beklagten ist es daher unerheblich, dass es sich bei den Maßnahmen, die der Kläger zu ergreifen hat, sowohl um repressive als auch präventive handelt.

e) Ob es sich bei den weiteren vom Kläger auszuübenden Tätigkeiten - in der Stellenbeschreibung vom 7. Januar 2022 als „Amtshilfe“ und „Mitwirkung“ bezeichnet - um eigenständige Arbeitsvorgänge handelt oder auch diese Tätigkeiten dem Arbeitsvorgang „Streifengang“ zuzurechnen sind, kann dahinstehen. Als eigener Arbeitsvorgang wären sie aufgrund ihres geringen zeitlichen Anteils nicht eingruppierungsrelevant. Anderenfalls wäre der Zeitanteil am dann einheitlichen Arbeitsvorgang so klein, dass eine zu Lasten des Klägers veränderte Bewertung ausgeschlossen wäre. 32

4. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Tätigkeit des Klägers im Arbeitsvorgang „Streifengang“ erfülle die tariflichen Anforderungen der Entgeltgruppe 9a TVöD/VKA, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. 33

a) Die maßgebenden Tätigkeitsmerkmale im Teil A Abschnitt I Nr. 3 der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA lauten: 34

„Entgeltgruppe 5

1. Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit ei-

ner Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren und entsprechender Tätigkeit.

2. Beschäftigte, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.

(Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises.)

Entgeltgruppe 6

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert, sowie

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 2, deren Tätigkeit vielseitige Fachkenntnisse erfordert.

(Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung (des Betriebes), bei der die/der Beschäftigte tätig ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis der/des Beschäftigten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.)

Entgeltgruppe 7

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit mindestens zu einem Fünftel selbstständige Leistungen erfordert.

(Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit mindestens zu einem Drittel selbstständige Leistungen erfordert.

(Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit selbstständige Leistungen erfordert.

(Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges

Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)“

- b) Das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 9a TVöD/VKA baut ua. auf der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 2 TVöD/VKA auf, die ihrerseits die Erfüllung der Anforderungen der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 2 TVöD/VKA voraussetzt. Daher ist zunächst zu prüfen, ob die Anforderungen der Ausgangsfallgruppe - hier „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ - erfüllt werden und anschließend, ob die Merkmale der darauf aufbauenden höheren Fallgruppe - hier „selbstständige Leistungen“ - vorliegen (*vgl. BAG 26. Februar 2025 - 4 AZR 141/24 - Rn. 47*). 35
- c) Das Urteil des Landesarbeitsgerichts unterliegt, soweit es sich um die Anwendung der unbestimmten Rechtsbegriffe „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ und „selbstständige Leistungen“ handelt, lediglich einer eingeschränkten Überprüfung. Es kann in der Revisionsinstanz nur daraufhin überprüft werden, ob es den Rechtsbegriff als solchen erkannt 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. Das gilt jedenfalls dann, wenn das Berufungsurteil erkennen lässt, wie das Landesarbeitsgericht den unbestimmten Rechtsbegriff verstanden hat (*BAG 24. April 2024 - 4 AZR 128/23 - Rn. 30; 21. März 2012 - 4 AZR 266/10 - Rn. 33*). 36
- d) Die Tätigkeit des Klägers erfordert gründliche und vielseitige Fachkenntnisse iSd. Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 2 TVöD/VKA. 37
- aa) „Gründliche Fachkenntnisse“ setzen nähere Kenntnisse von ua. Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen des fraglichen Aufgabenkreises voraus. Hierzu zählen auch alle sonstigen zur Ausübung der Tätigkeit benötigten Fachkenntnisse wie Erfahrungswissen oder Wissen der Allgemeinbildung. Es sind Fachkenntnisse von nicht ganz unerheblichem Ausmaß und nicht nur oberflächlicher Art zu verlangen. Das Tätigkeitsmerkmal erfordert danach erweiterte Fachkenntnisse sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht. 38

„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. Denkbar ist zwar, dass sich der Wissensbereich nur auf ein einzelnes, abgegrenztes Teilgebiet beschränkt, in dem der Beschäftigte eingesetzt wird, jedoch reicht ein eng abgegrenztes Teilgebiet mit etwa nur routinemäßiger Bearbeitung nicht aus (*vgl. zu Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1a BAT BAG 24. April 2024 - 4 AZR 128/23 - Rn. 27; zu Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1b BAT-O BAG 30. November 2022 - 4 AZR 195/22 - Rn. 28; 21. März 2012 - 4 AZR 266/10 - Rn. 36*).

bb) Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, zur Ausübung der Tätigkeit seien gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erforderlich. Der Kläger müsse mehrere unterschiedliche Rechtsgebiete gleichermaßen gründlich beherrschen und über Rechtskenntnisse aus sehr unterschiedlichen Bereichen verfügen. Darüber hinaus erschließe sich im Hinblick auf die Vergütung des Klägers nach Entgeltgruppe 8 TVöD/VKA nicht, warum die Beklagte nunmehr davon ausgehe, derartige Kenntnisse seien nicht erforderlich. 39

cc) Diese Beurteilung ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. 40

(1) Die Erforderlichkeit der gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse ergibt sich allerdings nicht bereits aus der Tatsache, dass der Kläger eine Vergütung nach Entgeltgruppe 8 TVöD/VKA erhält. Eine solche setzt zwar voraus, dass die Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert. Die Beklagte ist aber, selbst wenn sie bei der ursprünglichen Bewertung der Tätigkeit des Klägers solche Fachkenntnisse vorausgesetzt haben sollte, nicht gehindert, nunmehr deren Erforderlichkeit zu bestreiten. Der Kläger beruft sich auf einen Anspruch auf Vergütung nach einer höheren Entgeltgruppe als von der Beklagten angenommen. Hierfür trägt er die volle Darlegungs- und Beweislast. Er konnte nicht darauf vertrauen, dass die Beklagte auch dann, wenn ihre Bewertung sich aus anderen Gründen als fehlerhaft erweisen sollte - so wie vorliegend hinsichtlich der Bestimmung der Arbeitsvorgänge -, an ihrer ursprünglichen Bewertung der Tätigkeit 41

festhalten würde (*vgl. hierzu ausführlich BAG 16. August 2023 - 4 AZR 339/22 - Rn. 24 ff., BAGE 181, 369*). Ebenso wenig ist - entgegen der Auffassung des Klägers - durch Überleitung in Entgeltgruppe 8 TVöD/VKA festgelegt, dass seine Tätigkeit die tariflichen Anforderungen dieser Entgeltgruppe erfüllt. Die Überleitungsregelung nach § 29a Abs. 1 Satz 2 TVÜ-VKA schließt nicht die Überprüfung aus, ob die Eingruppierung vor der Überleitung fehlerhaft war (*vgl. BAG 5. Juli 2023 - 4 AZR 289/22 - Rn. 24; 22. Oktober 2020 - 6 AZR 74/19 - Rn. 19, BAGE 173, 1*).

(2) Die Wertung des Landesarbeitsgerichts, zur Ausübung der Tätigkeit 42
seien aufgrund der unterschiedlichen vom Kläger zu bearbeitenden Rechtsgebiete gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erforderlich, hält sich im Rahmen des dem Landesarbeitsgericht zustehenden Beurteilungsspielraums. Sie ist unter Berücksichtigung der in der Stellenbeschreibung aufgelisteten Rechtsgrundlagen für die Tätigkeit des Klägers nicht zu beanstanden. Da sich die Tätigkeiten zudem auf verschiedene Bereiche des Ordnungsrechts beziehen und vom Kläger sowohl präventive als auch repressive Maßnahmen ergriffen werden müssen, konnte das Landesarbeitsgericht nicht nur von der Erforderlichkeit von gründlichen, sondern auch von vielseitigen Fachkenntnissen ausgehen. Dem steht nicht entgegen, dass das Landesarbeitsgericht zur Begründung auf Normen des Landes Mecklenburg-Vorpommern verwiesen hat, die der Kläger nicht anzuwenden hat. Hierbei handelt es sich um einen offensichtlichen Schreibfehler, da die zitierten Bestimmungen in keinem Zusammenhang zum vorliegenden Fall stehen. Damit liegt eine nach § 319 ZPO von Amts wegen zu berichtigende Unrichtigkeit und keine fehlerhafte Willensbildung des Landesarbeitsgerichts vor (*vgl. BGH 30. Juli 2024 - VI ZR 244/22 - Rn. 4 mwN*). Tatsächlich gemeint waren ersichtlich die in der Stellenbeschreibung vom 7. Januar 2022 genannten Vorschriften.

e) Die Tätigkeit erfordert auch selbstständige Leistungen iSd. Entgeltgruppe 9a TVöD/VKA in rechtserheblichem Ausmaß. 43

aa) „Selbstständige Leistungen“ im Tarifsinn erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige 44

Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen (*Klammerzusatz zu Entgeltgruppe 9a TVöD/VKA*). Das Merkmal „selbstständige Leistungen“ darf nicht mit dem Begriff „selbstständig arbeiten“ verwechselt werden, worunter eine Tätigkeit ohne direkte Aufsicht oder Leitung zu verstehen ist. Eine selbstständige Leistung im Tarifsinn ist dann anzunehmen, wenn eine Gedankenarbeit erbracht wird, die im Rahmen der für die Entgeltgruppe vorausgesetzten Fachkenntnisse hinsichtlich des einzuschlagenden Weges, insbesondere hinsichtlich des zu findenden Ergebnisses, eine eigene Beurteilung und eine eigene EntschlieÙung erfordert. Kennzeichnend für selbstständige Leistungen im tariflichen Sinn 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 dem nicht entgegen (*zu Vergütungsgruppe Vc Fallgruppe 1b BAT BAG 24. April 2024 - 4 AZR 128/23 - Rn. 31 mwN*).

bb) Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, die Tätigkeit des Klägers erfordere selbstständige Leistungen, da er zahlreiche Ermessensentscheidungen sowohl zur Gefahrenabwehr als auch bei der Ahndung von Ordnungswidrigkeiten zu treffen habe. Dies folge bereits aus dem vom Kläger zu beachtenden Opportunitätsprinzip nach § 4 Abs. 1 BbgPolG (*Gesetz über die Aufgaben, Befugnisse, Organisation und Zuständigkeit der Polizei im Land Brandenburg [Brandenburgisches Polizeigesetz - BbgPolG] vom 19. März 1996 [GVBl. I S. 74] idF vom 19. Juni 2024 [GVBl. I Nr. 22]*) und § 47 Abs. 1 OWiG. Der Kläger habe anhand von Beispielen ausreichend dargelegt, dass er EntschlieÙungs- und Auswahlermessen auszuüben und insbesondere bei jeder Maßnahme der Gefahrenabwehr den erforderlichen Abwägungsprozess zu vollziehen hat. Er habe sich zudem situationsgemäß zu verhalten.

45

- cc) Diese Begründung hält dem eingeschränkten revisionsrechtlichen Prüfungsmaßstab stand. 46
- (1) Die Durchsetzung ordnungsrechtlicher Normen und damit die Entscheidung über Maßnahmen der Gefahrenabwehr und der Verhinderung oder Beseitigung von Ordnungswidrigkeiten erfordert grundsätzlich selbstständige Leistungen (*BAG 16. Oktober 2019 - 4 AZR 284/18 - Rn. 35; 21. März 2012 - 4 AZR 266/10 - Rn. 46*). Das bedeutet aber nicht, dass bei jeder ordnungsbehördlichen Maßnahme ohne weiteres von selbstständigen Leistungen im Tarifsinn auszugehen wäre. Derartige Maßnahmen haben Behörden zwar unter Ausübung pflichtgemäßen Entschließungs- und Auswahlermessens zu treffen (*vgl. § 47 Abs. 1 OWiG, § 4 Abs. 1 BbgPolG*). Je nach Art der Maßnahme kann eine Abwägung im Tarifsinn aber nicht erforderlich oder sogar unzulässig sein (*vgl. hierzu BAG 16. Oktober 2019 - 4 AZR 284/18 - Rn. 35 ff.*). Es ist daher im Einzelfall zunächst anhand der durch den Beschäftigten anzuwendenden Normen zu prüfen, ob die Tätigkeit selbstständige Leistungen erfordert. Ist dies der Fall, ist unter Berücksichtigung der Arbeitsorganisation der Arbeitgeberin zu untersuchen, ob das einem Beschäftigten zustehende Ermessen zB durch Arbeitsanweisungen und Durchführungshinweise eingeschränkt ist. 47
- (2) Diese Grundsätze hat das Landesarbeitsgericht beachtet und bei der Subsumtion beibehalten. 48
- (a) Es hat - entgegen der Auffassung der Beklagten - selbstständige Leistungen nicht allein im Hinblick auf das vom Kläger zu beachtende Verhältnismäßigkeitsprinzip angenommen. Vielmehr ist es davon ausgegangen, dieser habe bei den im Einzelnen von ihm geschilderten Maßnahmen die für selbstständige Leistungen erforderlichen Abwägungsprozesse zu vollziehen und Maßnahmen der Gefahrenabwehr einzuleiten. Dies lässt im Hinblick darauf, dass der Kläger danach ua. Identitätsfeststellungen durchführt, Platzverweise ausspricht, Gegenstände sicherstellt und Verwarnungen ausspricht, einen Verstoß gegen Denk- oder Erfahrungssätze nicht erkennen. Soweit die Beklagte rügt, die Tätigkeit des Klägers weise nicht die erforderliche Komplexität auf und setze nicht die Anwendung der erforderlichen Fachkenntnisse voraus, nimmt sie lediglich eine andere 49

Wertung vor, zeigt aber keinen revisionsrechtlich relevanten Fehler des Landesarbeitsgerichts auf.

(b) Die Rüge der Beklagten, das Landesarbeitsgericht habe den Sachverhalt nicht hinreichend gewürdigt und sich mit der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 16. Mai 2023 (- 5 Sa 160/22 -) nicht hinreichend auseinandergesetzt, lässt keinen Rechtsfehler erkennen. Eine - zulässige - Verfahrensrüge lässt sich diesem Vorbringen nicht entnehmen. 50

(c) Feststellungen zu etwaigen ermessensbeschränkenden Dienstanweisungen hat das Landesarbeitsgericht nicht getroffen. Hiergegen wendet sich die Beklagte nicht. 51

dd) Die selbstständigen Leistungen fallen in rechtlich erheblichem Ausmaß an. 52

(1) Bei der Bewertung eines Arbeitsvorgangs ist es zur Erfüllung einer qualifizierenden tariflichen Anforderung, hier der „selbstständigen Leistungen“, ausreichend, wenn diese innerhalb des Arbeitsvorgangs in rechtlich erheblichem Ausmaß vorliegt. Nicht erforderlich ist, dass innerhalb eines Arbeitsvorgangs selbstständige Leistungen ihrerseits in dem von § 12 Abs. 2 Satz 2, Satz 4 TVöD/VKA bestimmten Maß anfallen. Entscheidend ist, dass zu Beginn der Tätigkeit die Fähigkeit, dieser qualitativen Anforderung gerecht zu werden, allgemein bereitgehalten werden muss, weil sie nach der vertraglichen Aufgabenstellung jederzeit, wenn auch in einem nicht vorhersehbaren Umfang, eingesetzt werden muss (*BAG 17. Juli 2024 - 4 AZR 265/23 - Rn. 39 mwN zur „schwierigen Tätigkeit“; ausführlich BAG 9. September 2020 - 4 AZR 195/20 - Rn. 65, BAGE 172, 130 zu § 12 TV-L*). 53

(2) Der Kläger kann die ihm übertragenen Aufgaben nur vollständig erfüllen, wenn er - sobald ein dies erfordernder Fall auftritt - selbstständige Leistungen erbringt. Auf den tatsächlichen Umfang der selbstständigen Leistungen kommt es daher nicht an. 54

5. Die Ansprüche des Klägers sind nicht nach § 37 Abs. 1 TVöD/VKA ver- 55
fallen. Er hat diese mit seinem Schreiben vom 28. Februar 2022 ausreichend gel-
tend gemacht (*zu den Grundsätzen vgl. BAG 27. April 2022 - 4 AZR 463/21 -*
Rn. 60, BAGE 177, 338; 17. November 2021 - 4 AZR 77/21 - Rn. 34 mwN). In
diesem wird eine „Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 9a TVöD“ beansprucht
und „die Ausschlussfrist nach § 37 TVöD“ angeführt. Damit hat er entgegen der
Auffassung der Beklagten hinreichend zum Ausdruck gebracht, nicht nur eine
höhere Vergütung für die Zukunft, sondern auch für die Zeit geltend zu machen,
in der Ansprüche zum Zeitpunkt des Schreibens noch nicht verfallen waren.
6. Der Zinsanspruch ergibt sich aus § 286 Abs. 2 Nr. 1, § 288 Abs. 1 Satz 1 56
BGB.
- III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. 57

Treber

Betz

Klug

T. Wolff

G. Garloff