

7 Sa 398/19
1 Ca 2065/18
Arbeitsgericht Wuppertal

Beglaubigte Abschrift



Verkündet am 29.04.2020

Kohnke
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der Ge-
schäftsstelle

**LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES**

URTEIL

In dem Rechtsstreit

T. L., M.24, L.

Klägerin und Berufungsbeklagte

Prozessbevollmächtigte

E. Rechtsschutz GmbH, Büro E., T. tor 17-19, E.

g e g e n

Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch das Bundesministerium des Innern, vertreten durch die Bundespolizeidirektion St. Augustin, diese vertreten durch den Präsidenten Bundespolizeidirektion St. Augustin, Bundesgrenzschutzstr. 100, 53757 Sankt Augustin

Beklagte und Berufungsklägerin

Prozessbevollmächtigte

Rechtsanwälte S. u. a., X.-C.-Allee 11, C.

hat die 7. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf auf die mündliche Verhandlung vom 22.01.2020 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Paßlick als Vorsitzende und die ehrenamtliche Richterin Prof. Dr. Knauer und den ehrenamtlichen Richter Kosmann

für Recht erkannt:

- I. **Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Wesel vom 10.05.2019, 1 Ca 2065/18 abgeändert:**

Die Klage wird abgewiesen.

- II. **Die Kosten des Rechtsstreits hat die Klägerin zu tragen.**

- III. **Die Revision wird zugelassen.**

TATBESTAND:

Die Parteien streiten über die tarifgerechte Eingruppierung der Klägerin.

Die Klägerin ist bei der Beklagten am Dienort L. beschäftigt. Sie ist in dem Team „BAN/INPOL“ (*Bundespolizeiaktennachweis/Informationssystem der Polizei*) organisatorisch dem Sachbereich 15 – Kriminalitätsbekämpfung - der Bundespolizeidirektion Sankt Augustin zugeordnet und seit dem 01.05.2014 für den Bereich der Erstellung und Verwaltung der elektronischen Kriminalakte zuständig. Auf das Arbeitsverhältnis finden der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Bundes (im Folgenden: TVöD-Bund) und die diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge in der für den Bereich des Bundes jeweils geltenden Fassung Anwendung.

Die elektronische Kriminalakte (eKA) ist eine nach einheitlichen Kriterien automatisiert geführte kriminalpolizeiliche Sammlung wesentlicher Straftaten zu einer einzelnen Person. Pro Person wird bei der Bundespolizei nur eine eKA geführt. Die kriminalaktenhaltende Stelle (KAH), zu der vorliegend die Klägerin gehört, erhält die zu verarbeitenden Daten über sogenannte Merkblätter, die von den fallbearbeitenden Beamten der Bundespolizei unter Anwendung der Erfassungsrichtlinie @rtus-Bund (Bl. 175 bis 212 der Akte) und nach Maßgabe der „Kurzanleitung Merkblätterstellung für die elektronische Kriminalakte (eKA)“ (Bl. 199 bis 204 der Akte) erstellt werden. Angaben zum Anlegen und Führen der eKA ergeben sich aus der „Rahmendienstanweisung elektronische Kriminalakte“, Stand 19.02.2014 (Bl. 205 bis 212 der Akte).

Der Nachweis der eKA erfolgt – je nach der Bedeutung von Täter und Tat - im INPOL-BPOL (*Informationssystem der Polizei-Bundespolizei*) in der Datei BAN (*Bundespolizeiaktennachweis*) oder im INPOL-Zentral (*Gesamtdatenbestand der Bundespolizei, des Bundeskriminalamts und der Polizeien der Länder*) in der Datei KAN (*Kriminalaktennachweis*). Die Schutzklasse KAN ist bundesweit über das INPOL-Zentral für alle Polizeien zugänglich. Dort sind schwere Straftaten oder auch Straftaten mit überregionaler Bedeutsamkeit zu dokumentieren. Dies ist im Einzelnen in Ziffer 4. der „Rahmenrichtlinie für den Kriminalaktennachweis (KAN)“ (Bl. 213 bis 218 der Akte) geregelt.

Die Zuordnung zur Schutzklasse BAN oder KAN ergibt sich aus der Negativliste in Ziffer 3.4 der Rahmendienstanweisung eKA (Bl. 208R der Akte), den Zugangskriterien KAN gemäß Ziffer 4.1 (Schwere Straftaten) der Rahmenrichtlinie KAN (Bl. 205 der Akte) sowie aus der Aufzählung der schweren Straftaten in § 100a Abs. 2 StPO. Wann „Sonstige Straftaten mit überregionaler Bedeutung“ vorliegen, ist in Ziffer 4.3 der Rahmenrichtlinie KAN geregelt.

Mit Schreiben vom 21.11.2012 erteilte die Bundespolizeidirektion Sankt Augustin die Weisung, dass das „Hochziehen“ der INPOL-Relevanz von BAN auf KAN ausschließlich durch die Beamten des Teams oder den Vorgesetzten durchgeführt und abgezeichnet werden darf. Sollte eine KAN-Relevanz vom Sachbearbeiter nicht zugeordnet werden können, sei Rücksprache zu halten.

Über die „Erstellung und Verwaltung der elektronischen Kriminalakte“ besteht eine Zusammenstellung der vorzunehmenden Arbeitsschritte nach Vorgabe des Bundesverwaltungsamtes mit der weiteren Angabe, in welcher Dienstanweisung bzw. -anordnung sich dazu Angaben befinden. Wegen des Inhalts der Zusammenstellung wird auf Bl. 92 bis 95 der Akte Bezug genommen.

Die Tätigkeit der Klägerin beginnt mit der Bearbeitung und Qualitätssicherung der täglich eingehenden Merkblätter. Nach Ziffer 13 der „Rahmendienstanweisung elektronische Kriminalakte“ beinhaltet die Qualitätssicherung die Prüfung des angelieferten Merkblatts mit den Schwerpunkten Vollständigkeit, Plausibilität der Daten, Zuständigkeit der eigenen KAH und Überprüfung der Person (INPOL-Abfrage). Ausweislich der Tätigkeitsbeschreibung erfolgt die INPOL-Abfrage zur Vermeidung von Mehrfachbeständen bzw. zum Ausschließen von Falscherfassungen. Entspricht ein angeliefertes Merkblatt nicht den Qualitätsmerkmalen, kann die Klägerin nach Ziffer 3.3 der „Rahmendienstanweisung elektronische Kriminalakte“ das Merkblatt zur Korrektur an die anliefernde Stelle zurücksenden oder es selbst korrigieren. Die Klägerin entscheidet sodann darüber, ob eine eKA angelegt wird. Nach der Negativliste in Ziffer 3.4 der Rahmendienstanweisung entfällt bei den dort aufgeführten Delikten von geringer Bedeutung oder bei bestimmten im Einzelnen aufgeführten Vorgängen die Anlage einer eKA. Neben dem Anlegen ist die Klägerin auch mit dem Umwandeln, Führen und Aussondern von elektronischen Kriminalakten befasst. Legt die Klägerin nach Überprüfung der Negativliste in Ziffer 3.4 der Rahmendienstanweisung eine eKA an und ist sie der Auffassung, dass der Vorgang nicht nur BAN-, sondern KAN-Relevanz hat, trägt sie die eKA-Nummer in eine Liste ein, die sodann dem prüfenden Beamten zur Übernahme in den KAN-Bestand vorgelegt wird. Außerdem hat die Klägerin Prüffristen einzuhalten. Angaben für die „Prüffristen, Speicherdauer, Löschung und Veränderung“ sind in Ziffer 7 der „Errichtungsanordnung elektronische Kriminalakte“ (Bl. 161 bis 163 der Akte), in der Liste „Anhalt für die Festsetzung der Lauf-/Prüffristen in der Datenhaltung“ (Bl. 38 bis 40 der Akte) und in Ziffer 6.3 der „Rahmendienstanweisung elektronische Kriminalakte“ (Bl. 149 der Akte) enthalten. Für das Aussonderungsda-

tum ist der Verfahrensausgang maßgeblich. Der Verfahrensausgang zu einem Merkblatt wird elektronisch übermittelt und befindet sich sodann in der Liste „KA-Verfahrensausgang“. Jeder Sachbearbeiter kann sich dort seine Verfahrensausgänge anzeigen lassen, um sodann das Aussonderungsdatum zu überprüfen.

Die Parteien haben zu Protokoll des Arbeitsgerichts vom 16.11.2018 unstreitig gestellt, dass eine für die Tätigkeiten der Klägerin maßgebliche Tätigkeitsdarstellung und –bewertung aus dem Jahr 2015 besteht, die folgende Aufgabenbeschreibung enthält:

- Qualitätssicherung
- Recherche in den einschlägigen Datensystemen INPOL, eKA, AZR (*Ausländerzentralregister*), @rtus-Bund (*Vorgangsbearbeitungssystem*), ZEVIS (*Zentrales Verkehrsinformationssystem*)
- Fristenüberwachung
- Prüfung auf Richtigkeit und Vollständigkeit von elektronischen und nicht-elektronischen Vorgängen

Nach der unstreitig gestellten Tätigkeitsbeschreibung entfallen 80% der Tätigkeiten der Klägerin auf die Verwaltung der elektronischen Kriminalakte, 5% auf die Bearbeitung von Fahndungsmaßnahmen, 10% auf die Bearbeitung von erkennungsdienstlichen Unterlagen und 5% auf sonstige Tätigkeiten der Kriminalaktenhaltung. Bis auf die „sonstigen Tätigkeiten“ wurden alle insoweit anfallenden Tätigkeiten der Entgeltgruppe 6 Teil I „Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst“ der Anlage 1 des Tarifvertrages über die Entgeltordnung des Bundes (im Folgenden: EG 6 TV EntgO Bund) zugeordnet.

Alle dem Team „BAN/INPOL“ zugeordneten Tarifbeschäftigten, die die gleichen Tätigkeiten wie die Klägerin verrichten, werden nach EG 6 TV EntgO Bund vergütet. Das Team wird von dem PHK Oppermann geleitet.

Mit Schreiben vom 12.04.2018 machte die Klägerin im Hinblick auf ein Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 25.10.2017, 2 Sa 1571/16, mit dem festgestellt wurde, dass die Tätigkeit als Sachbearbeiter in der Kriminalaktenhaltung bei der Bundespolizeidirektion Flughafen Frankfurt/Main nach der EG 9a TV EntgO Bund zu vergüten ist, eine Höhergruppierung in die EG 9a TV EntgO Bund geltend.

Mit Schreiben vom 28.05.2018 teilte die Bundespolizeidirektion Sankt Augustin der Klägerin mit, die Auswertung des Urteils des Hessischen Landesarbeitsgerichts habe ergeben, dass die Mitarbeiter der Bundespolizeidirektion Flughafen Frankfurt/Main weisungswidrig mit höher bewerteten Aufgaben betraut würden. Da davon auszugehen sei, dass die Klägerin weisungsgemäße Tätigkeiten ausübe, sei ein Anspruch auf Höhergruppierung in eine höhere Entgeltgruppe als die EG 6 TV EntgO Bund nicht gegeben.

Für die Eingruppierung der Klägerin ist § 12 TVöD-Bund maßgeblich, der wie folgt lautet:

**„§ 12
Eingruppierung**

(1) Die Eingruppierung der/des Beschäftigten richtet sich nach dem Tarifvertrag über die Entgeltordnung des Bundes (TV EntgO Bund). Die/Der Beschäftigte erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie/er eingruppiert ist.

(2) Die/Der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr/ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z. B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen. Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 2 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Satz 2 oder 4 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der/des Beschäftigten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

Protokollerklärungen zu Absatz 2:

1. Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangersarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der/des Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z. B. unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, eines Widerspruchs oder eines Antrags, Betreuung bzw. Pflege einer Person oder Personengruppe, Fertigung einer Bauzeichnung, Erstellung eines EKG, Durchführung einer Unterhaltungs- bzw. Instandsetzungsarbeit). Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.

2. Eine Anforderung im Sinne der Sätze 2 und 3 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.

...“

Die Entgeltgruppen 9a bis 5 des TV EntgO Bund lauten wie folgt:

„Entgeltgruppe 9a

*Beschäftigte der Entgeltgruppe 6,
deren Tätigkeit selbständige Leistungen erfordert.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)*

Entgeltgruppe 8

*Beschäftigte der Entgeltgruppe 6,
deren Tätigkeit mindestens zu einem Drittel selbständige Leistungen erfordert.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)*

Entgeltgruppe 7

*Beschäftigte der Entgeltgruppe 6,
deren Tätigkeit mindestens zu einem Fünftel selbständige Leistungen erfordert.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)*

Entgeltgruppe 6

*Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1 oder 2,
deren Tätigkeit vielseitige Fachkenntnisse erfordert.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)*

Entgeltgruppe 5

*1. Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst mit abgeschlossener Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit.
2. Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.*

...“

Die Protokollerklärungen Nr. 4 und 5 lauten wie folgt:

„Nr. 4 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.

Nr. 5 Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung/des Betriebes, in der/dem 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.“

Die Klägerin hat unter Bezugnahme auf das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 25.10.2017, 2 Sa 1571/16, die Auffassung vertreten, sie sei nach der EG 9a TV EntgO Bund zu vergüten. Die Entscheidungsgründe dieses Urteils seien auf die von ihr ausgeübte Tätigkeiten zu übertragen. Ihre Tätigkeit sei durch selbständige Leistungen geprägt, denn sie leiste Gedankenarbeit, die auf der Grundlage der bestehenden und vorausgesetzten Fachkenntnisse hinsichtlich des einzuschlagenden Weges, wie insbesondere hinsichtlich des zu findenden Ergebnisses eine eigene Beurteilung und eine eigene Entscheidung erfordere. Sie habe nicht nur eine Vollständigkeits- und Plausibilitätsprüfung durchzuführen. Sie müsse vielmehr unterschiedliche Informationen verknüpfen, untereinander abwägen und zu einer Entscheidung kommen. Die Arbeitsabläufe seien inhaltlich und organisatorisch nicht anders als die in dem Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts. Sie, die Klägerin, entscheide, selbständig anhand der ihr zur Verfügung gestellten Anordnungen, ob der Vorgang KAN-Relevanz habe. Erst nach diesem Vorgang werde von den Beamten der KAH geprüft, ob die KAN-Relevanz richtig gesetzt worden sei. Sie entscheide in aller Regel über die von ihr zu bearbeitenden Vorgänge, Listen, Tabellen und Weisungen, ohne eine Entscheidung durch den Vorgesetzten oder durch andere Beamte einholen zu müssen. Es sei unerheblich, dass es eine Rahmenrichtlinie gebe, die bestimme, welche Merkblätter oder Datengruppen aufgrund der Prüffrist verlängert oder gelöscht würden. Auf Befragen hat die Klägerin im Kammertermin vor dem Arbeitsgericht vom 10.05.2019 zu Protokoll erklärt, im Falle einer Löschung entscheide sie grundsätzlich selbst, ob gelöscht werde. Nur wenn Probleme bestünden, werde diese Frage dem Vorgesetzten vorgelegt. Sie hat die Auffassung vertreten entsprechend der Entscheidung des Hessischen Landesarbeitsgerichts stehe dies der Annahme einer selbständigen Leistung nicht entgegen, denn das Erfassen von rechtlichen Sachverhalten stelle eine erhebliche geistige Leistung dar. Sie entscheide auch selbständig darüber, ob überhaupt eine eKA angelegt werde. Wenn Angaben nicht vollständig seien, hole sie bei den entsprechenden Stellen Auskünfte ein.

Die Klägerin hat beantragt,

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, sie ab dem 01.10.2017 nach der Vergütungsgruppe 9a des TV EntgO Bund zu vergüten und die Bruttonachzahlungsbeträge ab dem ersten des jeweiligen Folgemonats mit fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz zu verzinsen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, dass die Tarifbeschäftigten der Bundespolizeidirektion Sankt Augustin bei der Verwaltung der elektronischen Kriminalakte keine selbständigen Leistungen im Sinne des Tarifrechts erbringen. Der Verweis der Klägerin auf das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts sei als Begründung für eine Höhergruppierung nicht ausreichend, da sich die Tätigkeiten und Befugnisse der Beschäftigten bei der Bundespolizeidirektion Flughafen Frankfurt/Main und der Bundespolizeidirektion Sankt Augustin in wesentlichen Punkten erheblich unterschieden. Dies ergebe sich aus der Verteilung der Aufgaben auf die Polizeivollzugs- und Verwaltungsbeamten einerseits und die Tarifbeschäftigten in der elektronischen Kriminalaktenhaltung andererseits. Durch verschiedene organisatorische Maßnahmen sei sichergestellt worden, dass die Tarifbeschäftigten der Bundespolizeidirektion Sankt Augustin keine selbständigen Leistungen erbringen müssten, um ihre Aufgaben erfüllen zu können. Die Klägerin entscheide gerade nicht über die Zuordnung zu der Schutzklasse BAN oder KAN, wie sich aus der Anweisung vom 21.11.2012 ergebe. Sobald ein Sachverhalt von der Klägerin nicht zweifelsfrei anhand der Listen, Tabellen und Weisungen entschieden werden könne, müsse sie eine Entscheidung durch den Vorgesetzten oder einen der anderen Polizeivollzugs- oder Verwaltungsbeamten einholen. Eine Festlegung oder Verlängerung der Prüffristen oder eine Löschung von Merkblättern erfolge anhand einer Liste. Auf der Grundlage der gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse seien somit allenfalls einfache Abwägungsprozesse mit regelmäßig nur einer Alternative, also zum Beispiel vollständig oder unvollständig, Voraussetzung erfüllt oder nicht erfüllt, zu treffen. Hinsichtlich der Art und Weise der Behebung von Unstimmigkeiten bei der Datenerhebung stehe dem Tarifbeschäftigten zwar ein Gestaltungsspielraum zu. Hierbei handele es sich aber um stereotype, sich ständig wiederholende Arbeitsschritte und Arbeitsweisen, die gerade kein selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative im Sinne des Tarifrechts erfordere.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt, dass die Kammer sich der Entscheidung des Hessischen Landesarbeitsgerichts anschließe. Diese lasse sich uneingeschränkt auf das vorliegende Verfahren übertragen. Die von der Klägerin im Rahmen der Verwaltung der eKA zu übernehmenden Tätigkeiten stellten einen einheitlichen Arbeitsvorgang im Sinne der Tarifnorm dar. Die auszuübenden Tätigkeiten erforderten zum einen gründliche und vielseitige Kenntnisse und zum anderen erbringe die Klägerin im Rahmen dieses Arbeitsvorgangs selbständige Leistungen im tariflichen Sinne. Insbesondere entscheide die Klägerin selbständig darüber, ob eine KAN-Relevanz vorliege. Erst dann, wenn sie eine solche für möglich halte, lege sie den Vorgang dem Vorgesetzten vor. Schließe sie eine solche aus, sei die Entscheidung bindend. Gleiches gelte für die Bewertung hinsichtlich der Aussonderungsprüfung. Auch in dieser Hinsicht sei auf die Ausführungen des Hessischen Landesarbeitsgerichts zu verweisen.

Gegen das ihr am 05.06.2019 zugestellte Urteil hat die Beklagte mit einem am 24.06.2019 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 05.09.2019 mit einem am 04.09.2019 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet.

Mit der Berufung trägt die Beklagte unter Hinweis auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 15.11.1995, 4 AZR 557/94, zur papiergeführten Kriminalakte vor, entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts stelle die Erkennung der KAN-Relevanz der Tat einer Person keine selbständige Leistung im Sinne der EG 9a TV EntgO Bund dar. Das Auffinden schwerer Straftaten oder von Straftaten mit überregionaler Bedeutung in den Merkblättern und das sich daraus ergebende Ausschließen der KAN-Relevanz setze nicht die Anwendung eines Gestaltungs- und/oder Beurteilungsspielraums im tarifrechtlichen Sinne voraus. Ein Delikt mit möglicher KAN-Relevanz sei eher die Ausnahme und werde daher schon durch die Darstellung des sachbearbeitenden Polizeibeamten im Merkblatt sofort offensichtlich. Die Klägerin habe auch kein Arbeitsbeispiel darlegen können, in dem sie über eine einfache Zuordnung hinaus eine eigene Beurteilung eines Sachverhalts zum Ausschluss oder zur Begründung der KAN-Relevanz habe machen müssen. Dies gelte entsprechend für die Bestimmung der Prüffristen/Löschungsfristen. Diese seien in Ziffer 7 der „Errichtungsanordnung elektronische Kriminalakte“ im Einzelnen geregelt. Die Prüffristen knüpften jeweils an die Eigenschaft einer Person oder auch an den Verfahrensausgang an. Es sei dann nur anhand eines Listenabgleichs die Zuordnung dieses Sachverhalts zu der jeweils genannten Frist notwendig. Auch insoweit habe die Klägerin eine selbständige Tätigkeit nicht dargelegt und nachgewiesen.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Wesel vom 10.05.2019, 1 Ca 2065/18, abzuändern und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts unter Wiederholung ihres erstinstanzlichen Vorbringens. Sie rügt, die Berufung sei bereits unzulässig, weil die Beklagte sich mit den Ausführungen des Arbeitsgerichts nicht hinreichend auseinander gesetzt habe. Davon abgesehen habe das Arbeitsgericht zutreffend festgestellt, dass die Überprüfung des Merkblatts hinsichtlich der Qualitätsanforderungen, die Entscheidung, ob eine

KAN-Relevanz vorliege sowie die Entscheidung bezüglich der Prüffristen/Löschungsfristen jeweils eine selbständige Leistung erfordere. Die Klägerin hat ihren Vortrag auf Befragen im Kammertermin dahingehend ergänzt, dass sie die Merkblätter auch hinsichtlich des Sachverhalts überprüfe. Stelle sich heraus, dass weitere Delikte in Betracht kommen könnten als diejenigen, die im Merkblatt aufgeführt worden seien, führe dies dazu, das Merkblatt zurückzuschicken.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird ergänzend Bezug genommen auf die in beiden Instanzen zu den Akten gereichten Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I.

Die statthafte (§ 64 Abs. 1 ArbGG), nach dem Wert des Beschwerdegegenstandes zulässige (§ 64 Abs. 2 ArbGG), form- und fristgerecht eingelegte und begründete Berufung (§§ 66 Abs. 1 Satz 1, 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. §§ 519, 520 Abs. 3 ZPO) ist zulässig.

Entgegen der Auffassung der Klägerin ist die Berufung hinreichend begründet.

Die Berufungsbegründung muss nach § 64 Abs. 4 ArbGG i.V.m. § 520 Abs. 3 Nr. 2 ZPO die Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung durch das angefochtene Urteil und deren Erheblichkeit für das Ergebnis der angegriffenen Entscheidung ergibt. Dazu gehört eine aus sich heraus verständige Angabe, welche bestimmten Punkte der angefochtenen Entscheidung bekämpft und welche Argumente geltend gemacht werden sollen.

Zweck des § 520 ZPO ist es, die Beurteilung des Streitfalls durch den Erstrichter zu überprüfen und den Rechtsstreit für die Berufungsinstanz durch eine Zusammenfassung und Beschränkung des Rechtsstoffs ausreichend vorzubereiten. Ausgehend von diesem Zweck genügt die Berufungsbegründung den Anforderungen des § 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. § 520 Abs. 3 S. 2 Nr. 2 bis 4 ZPO nur dann, wenn sie erkennen lässt, in welchen Punkten tatsächlicher oder rechtlicher Art das angefochtene Urteil nach Ansicht des Berufungsklägers unrichtig ist und auf welchen Gründen diese Ansicht im Einzelnen beruht. Eine schlüssige, rechtlich haltbare Begründung kann zwar nicht verlangt werden, doch muss die Berufungsbegründung auf den zur Entscheidung stehenden Fall zugeschnitten sein und sich mit den rechtlichen oder tatsächlichen Argumenten des angefochtenen Urteils befassen, wenn sie diese bekämpfen will. Für die erforderliche Auseinandersetzung mit den Urteilsgründen der angefochtenen Entscheidung reicht es nicht aus, die tatsächliche oder rechtliche Würdigung durch das Arbeitsgericht

mit formelhaften Wendungen zu rügen und lediglich auf das erstinstanzliche Vorbringen zu verweisen oder dieses zu wiederholen (vgl. BAG, Urteil vom 19.10.2010, 6 AZR 118/10, zitiert nach juris, m.w.N.).

Ausgehend von vorstehenden Ausführungen genügen die Ausführungen der Beklagten den an eine Berufungsbegründung zu stellenden Anforderungen. Die Beklagte hat unter Bezugnahme auf die der Berufungsbegründungsschrift beigefügten Anweisungen und Richtlinien begründet, warum die Tätigkeiten, die die Klägerin ausübt – insbesondere hinsichtlich der KAN-Relevanz – entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts keine selbständige Leistung erfordern. Die Beklagte hat sich insoweit hinreichend mit den Ausführungen des Arbeitsgerichts auseinandergesetzt.

Die Berufung ist damit insgesamt zulässig.

II.

Die Berufung ist auch begründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch gegen die Beklagte auf Zahlung einer Vergütung nach der EG 9a TV EntgO Bund. Ihre Tätigkeit erfüllt nicht die Anforderungen dieser Vergütungsgruppe. Das Urteil des Arbeitsgerichts war daher abzuändern.

1.

Die Klage ist zulässig. Es handelt sich um eine Eingruppierungsfeststellungsklage, die im öffentlichen Dienst allgemein üblich ist und gegen deren Zulässigkeit nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts keine Bedenken bestehen (so schon BAG, Urteil vom 19.03.1986, 4 AZR 470/84, zitiert nach juris).

2.

Die Klage ist jedoch nicht begründet. Die von der Klägerin auszuübende Tätigkeit erfüllt die Tätigkeitsmerkmale der EG 6 TV EntgO Bund, nicht aber die der EG 9a.

a)

Grundlage für die Bewertung der auszuübenden Tätigkeit ist der Arbeitsvorgang (§ 12 Abs. 2 S. 1 und S. 2 TVöD-Bund). Danach ist der Mitarbeiter in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe nach Absatz 2 Satz 2 dann, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen.

Nach der Protokollerklärung zu Absatz 2 sind Arbeitsvorgänge Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen. Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist für die Bestimmung des Arbeitsvorgangs das Arbeitsergebnis maßgeblich (vgl. BAG, Urteil vom 21.08.2013, 4 AZR 933/11, m.w.N., zitiert nach juris).

Demnach muss die gesamte Tätigkeit der Klägerin für eine Eingruppierung in die EG 9a TV EntgO Bund zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge enthalten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern; darin müssen zeitlich mindestens in dem geforderten zeitlichen Umfang Arbeitsvorgänge mit selbstständigen Leistungen enthalten sein.

b)

Das Arbeitsgericht ist davon ausgegangen, dass die Tätigkeit der Klägerin im Rahmen der Verwaltung der elektronischen Kriminalakte, die nach übereinstimmendem Vortrag beider Parteien 80% ihrer gesamten Tätigkeit ausmacht, einen einheitlichen Arbeitsvorgang darstellt. Diese Auffassung steht im Einklang mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. In seiner Entscheidung vom 15.11.1995, 4 AZR 557/94, zitiert nach juris, ist das Bundesarbeitsgericht davon ausgegangen, dass sich die Führung und die Aussonderung einer – im Entscheidungsfall papiergeführten - Kriminalakte nicht voneinander trennen lassen und Arbeitsergebnis dieser Tätigkeiten ist, im Rahmen des aus Datenschutzgründen Zulässigen aktuelle personenbezogene Informationen bereitzuhalten. Dieser Auffassung schließt die Berufungskammer sich an und macht sich im Übrigen die diesbezüglichen von keiner der Parteien angegriffen Ausführungen des Arbeitsgerichts – auch zur Vermeidung von Wiederholungen – ausdrücklich zu eigen.

c)

Die im Rahmen der Verwaltung der eKA auszuübende Tätigkeit erfordert gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und erfüllt damit die tariflichen Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals der EG 6 TV EntgO Bund. Weitergehende Ausführungen zu diesen Tätigkeitsmerkmalen sind nicht erforderlich, da hierüber zwischen den Parteien kein Streit besteht.

d)

Im Rahmen des Arbeitsvorgangs der Verwaltung der elektronischen Akte erbringt die Klägerin jedoch keine selbständigen Leistungen im Sinne der EG 9a TV EntgO Bund.

aa)

Nach der Protokollerklärung Nr. 4 zur EG 9a TV EntgO Bund 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 Tätigkeitsmerkmal „selbständige Leistungen“ darf nicht mit dem Begriff „selbständig arbeiten“ im Sinne von „allein arbeiten“, d. h. ohne direkte Aufsicht oder Lenkung durch Weisungen tätig zu sein, verwechselt werden. Unter selbständiger Leistung ist vielmehr eine Gedankenarbeit zu verstehen, die im Rahmen der für die Vergütungsgruppe vorausgesetzten Fachkenntnisse hinsichtlich des einzuschlagenden Weges, wie insbesondere hinsichtlich des zu findenden Ergebnisses, eine eigene Beurteilung und eine eigene EntschlieÙung erfordert (vgl. so schon BAG, Urteil vom 9.11.1957, 4 AZR 592/55; vom 18.05.1994, 4 AZR 461/93; vom 28.09.1994, 4 AZR 542/93, jeweils zitiert nach juris). Kennzeichnend für selbständige Leistungen im tariflichen Sinne können nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vielmehr - ohne Bindung an verwaltungsrechtliche Fachbegriffe - ein wie auch immer gearteter Ermessens-, Entscheidungs-, Gestaltungs- oder Beurteilungsspielraum bei der Erarbeitung eines Arbeitsergebnisses sein (vgl. BAG, Urteil vom 14.08.1985, 4 AZR 21/84, zitiert nach juris). Zur Erfüllung des Tätigkeitsmerkmals der selbstständigen Leistungen genügt allerdings nicht das Bestehen eines Beurteilungsspielraumes als solches, sondern vielmehr muss bei der Ausfüllung des Spielraums das Abwägen unterschiedlicher Informationen erforderlich sein (vgl. BAG, Urteil vom 06.06.2007, 4 AZR 456/06, zitiert nach juris). Vom Angestellten werden Abwägungsprozesse verlangt, es werden Anforderungen an das Überlegungsvermögen gestellt; der Angestellte muss also unterschiedliche Informationen verknüpfen, untereinander abwägen und zu einer Entscheidung kommen. Dieser Prozess geistiger Arbeit kann bei entsprechender Routine durchaus schnell ablaufen. Trotzdem bleibt das Faktum der geistigen Arbeit bestehen. Geistige Arbeit wird also geleistet, wenn der Angestellte sich bei der Arbeit fragen muss: Wie geht es nun weiter? Worauf kommt es nun an? Was muss als nächstes geschehen? (vgl. BAG, Urteil vom 15.11.1995, 4 AZR 557/94, zitiert nach juris). Entscheidend ist letztlich allein das selbstständige Erarbeiten eines Arbeitsergebnisses unter Anwendung von Fachkenntnissen (vgl. BAG, Urteil vom 26.4.1966, 1 AZR 458/64, zitiert nach juris). Im rechtserheblichen Ausmaß liegen selbstständige Leistungen dann vor, wenn ohne sie ein sinnvoll verwertbares Arbeitsergebnis nicht erzielt werden kann (vgl. BAG, Urteil vom 21.03.2012, 4 AZR 266/10, zitiert nach juris).

bb)

Gemessen an diesen Voraussetzungen erbringt die Klägerin bei der Verwaltung der elektronischen Akte keine selbständigen Leistungen.

Eine solche ist nicht etwa schon deshalb anzunehmen, weil die Tätigkeiten in der Tätigkeitsdarstellung aus dem Jahr 2015 vom Ersteller der Darstellung stets mit dem Zusatz „selbständig“ versehen worden sind. Dass es sich dabei nicht um eine Bewertung im Sinne des Tarifrechts handeln soll, ergibt sich schon daraus, dass dieser Begriff nicht in der Tätigkeitsbewertung, sondern in der Tätigkeitsdarstellung verwendet worden ist. Zudem ist in der Tätigkeitsbewertung ausdrücklich ausgeführt worden, dass die bewertete Tätigkeit zwar im hohen Maße ein eigenständiges Arbeiten erfordere, sich jedoch im Rahmen der Aufgabenerledigung keine Ermessens-, Entscheidungs-, Gestaltungs- oder Beurteilungsspielräume eröffneten. Deshalb ist die Annahme einer selbständigen Leistung abgelehnt worden. Der Zusatz „selbständig“ in der Tätigkeitsdarstellung ist danach nur im Sinne eines eigenständigen Arbeitens zu verstehen. Wie bereits ausgeführt, darf das tarifliche Merkmal der „selbständigen Leistung“ nicht mit dem Begriff „selbständig arbeiten“ im Sinne von „allein arbeiten“, d. h. ohne direkte Aufsicht oder Lenkung durch Weisungen tätig zu sein, verwechselt werden. Die Tätigkeit der Klägerin ist deshalb unabhängig von der Bewertung in der Tätigkeitsdarstellung darauf hin zu überprüfen, ob sie die an eine „selbständige Leistung“ zu stellenden geistigen Anforderungen erfüllt.

cc)

In Übereinstimmung mit der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 15.11.1995 (a.a.O.) zur papiergeführten Kriminalakte geht die Berufungskammer davon aus, dass bei den mit der elektronischen Kriminalaktenverwaltung zusammenhängenden Tätigkeiten keine Abwägungsprozesse durchgeführt werden müssen, die eine eigene Beurteilung und eine eigene Entscheidung erfordern, die über eine leichte geistige Tätigkeit hinausgehen.

(1)

Die von der Klägerin vorzunehmende Qualitätssicherung des Merkblatts erfüllt das Tätigkeitsmerkmal der selbständigen Leistung nicht, denn dabei handelt es sich – entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein, Urteil vom 24.11.2020, 3 Sa 297/10, zitiert nach juris, - nicht um eine erhebliche geistige Tätigkeit, sondern um eine reine Vollständigkeits- und Plausibilitätsprüfung, die keine wesentlichen Abwägungsprozesse beinhaltet, mithin um eine lediglich leichte geistige Arbeit.

Die Untergrenze einer leichten geistigen Arbeit liegt bei einer Subsumtionstätigkeit vor, deren geistige Umsetzungsanforderung sich entweder in Anbetracht der sich wiederholenden und ähnlichen Fälle einer gewissen Schematik nähert oder durch Weisungen im Einzelnen für eigene Wertungen keinen Raum mehr lässt. Danach liegt keine selbständige Leistung vor, wenn der „richtige Weg“ bis in alle Einzelheiten durch bindende Vorschriften vorgeschrieben ist (vgl. BAG, Urteil vom 14.8.1985 - 4 AZR 21/84, zitiert nach juris).

Dies ist vorliegend hinsichtlich der Qualitätssicherung der Merkblätter durch die Klägerin der Fall.

Insoweit ist zunächst zu berücksichtigen, dass der das Merkblatt erstellende Polizeibeamte bereits selbst zwingend vorgegebene Anweisungen zu beachten hat. Nach Ziffer 3.4 „Merkblatt erzeugen“ der „Kurzanleitung Merkblätterstellung für die elektronische Kriminalakte“ kann das Merkblatt nur dann abgegeben werden, wenn alle Pflichtfelder befüllt wurden und sich das Merkblatt im Status „vollständig“ befindet. Wurden nicht alle Pflichtfelder befüllt, kann das Merkblatt nicht abgegeben werden. Zudem ist vor Versand des Merkblatts bereits durch den Ersteller eine Qualitätsprüfung durchzuführen. Nach Ziffer 12 „Qualitätsprüfung“ der „Rahmendienstanweisung elektronische Kriminalakte“ stellt diese Qualitätsprüfung vor Versenden des Merkblatts sicher, dass die mit dem Merkblatt übermittelten Personendaten den Anforderungen zur Speicherung in INPOL gerecht werden.

Danach erhält die Klägerin ein bereits qualitätsgeprüftes Merkblatt. Sie selbst ist sodann lediglich für die Qualitätssicherung zuständig. Die dafür erforderlichen Arbeitsschritte ergeben sich aus der Anweisung „Erstellung und Verwaltung der elektronischen Kriminalakte“ und den dazu ergangenen Dienstanweisungen.

Nach Ziffer 13 „Qualitätssicherung“ der „Rahmendienstanweisung elektronische Kriminalakte“ beinhaltet die Qualitätssicherung die Prüfung des angelieferten Merkblatts mit den Schwerpunkten

- Vollständigkeit,
- Plausibilität der Daten,
- Zuständigkeit der eigenen KAH,
- Überprüfung der Person (INPOL-Abfrage).

Die danach für die Klägerin verbleibende Überprüfung des Merkblattes im Rahmen der Qualitätssicherung ist allenfalls eine leichte geistige Tätigkeit.

Ob die über das Ausfüllen der Pflichtfelder hinausgehenden Angaben im Merkblatt vollständig sind oder nicht, ist durch einfache Einsichtnahme in das Merkblatt festzustellen. Gleiches gilt hinsichtlich der Überprüfung der Zuständigkeit der eigenen KAH. Ausweislich der Arbeitsanweisung hat die Klägerin dabei abzugleichen, ob zu einer Person bereits eine eKA in der eigenen oder in der KAH einer anderen Bundespolizeidirektion angelegt ist. Ist das der Fall, wird das Merkblatt dorthin weitergeleitet.

Bei beiden Tätigkeiten ist kein von der Klägerin vorzunehmender Abwägungsprozess erforderlich. Vollständigkeit oder Zuständigkeit sind gegeben oder nicht. Insoweit ist weder ein Beurteilungs- noch ein Ermessensspielraum ersichtlich, insbesondere stellt sich nicht die Frage, wie weiter vorzugehen ist.

Gleiches gilt hinsichtlich der Plausibilität der Daten. In Übereinstimmung mit dem Bundesarbeitsgericht zur papiergeführten Kriminalakte geht auch die Berufungskammer davon aus, dass die Überprüfung der Personendaten auch insoweit nur eine leichte geistige Arbeit ist. Die Anzahl der in Verbindung zu setzenden Personendaten ist begrenzt. Es handelt sich insbesondere um Vor- und Zunamen, Alias- und Spitznamen, Geburtsort und -datum, Wohnort, Beruf, Namen und Wohnort der Eltern sowie ggf. besondere persönliche Merkmale. Aufgabe der Klägerin ist es, diese Daten aus Datenbanken oder von anderen Behörden abzufragen und mit den Daten der Kriminalakte zu vergleichen. Gegebenenfalls sind die Personalangaben in der Kriminalakte zu ergänzen oder – nach Rücksprache mit anderen Behörden - zu berichtigen. Abwägungsprozesse sind hierzu nicht erforderlich. Die Klägerin hat lediglich festzustellen, ob die maßgeblichen Personendaten übereinstimmen. Anhand der von den Datenbanken oder anderen Behörden eingeholten Personendaten lässt sich ohne weiteres feststellen, ob es sich um die gleiche Person handelt oder nicht. Auch die Ursachen möglicher Fehler bei den Personendaten lassen sich ohne größere Gedankenarbeit erkennen (so zur papiergeführten Akte BAG, Urteil vom 15.11.1995, 4 AZR 557/94, zitiert nach juris).

Selbst wenn die Klägerin in diesem Zusammenhang den im Merkblatt geschilderten Sachverhalt auf weitere in Betracht kommende Delikte überprüft, oder auch überprüft, ob das angegebene Delikt zutreffend ist, ist darin lediglich eine leichte geistige Arbeit zu sehen. Die Klägerin muss dazu den Sachverhalt lesen und ihm die Tatbegehung entnehmen. Sodann gleicht sie den Sachverhalt mit den bereits von dem bearbeitenden Polizeibeamten angegebenen Delikten ab. Sie gleicht mithin eine bereits vorgenommene strafrechtliche Einordnung unter Einsatz ihrer Fachkenntnisse ab. Sie erarbeitet damit kein neues Ergebnis, sondern überprüft ein bereits gefundenes Ergebnis auf Plausibilität. Es geht um eine kontrollierende Subsumtion des knappen Sachverhalts unter in Frage kommende Straftatbestände. Ist sie der Auffassung, dass weitere Delikte in Betracht kommen, schickt sie nach ihren eigenen Angaben im Termin zur mündlichen Verhandlung das Merkblatt wieder zurück. Es geht letztlich also nur um das Aufspüren von Angaben, die nach dem mitgeteilten Sachverhalt unplausibel erscheinen. Die bloße Entscheidung zwischen falsch und richtig ist aber keine Beurteilung und keine Entscheidung im Tarifsinn (so auch LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 07.11.2012, 6 Sa 573/10, zitiert nach juris).

Auch der Abgleich von Daten im INBPOL erfüllt nicht die an eine selbständige Leistung zu stellenden Anforderungen. Ausweislich der Arbeitsanweisung hat die Klägerin dazu einen Abgleich der Personendaten mit dem INPOL-Auskunftsclienten (*gemeinsames Fahndungssystem des Bundes und der Polizeien der Länder*), der eKA und anderen Datenverarbeitungssystemen auf dort bereits existierende Datensätze zur Vermeidung von Mehrfachbeständen oder Falscherfassungen vorzunehmen. Stellt sie nicht übereinstimmende, ähnliche Personendatensätze zu einer Person in den Datenbanken fest, hat die Klägerin eine Klärung mit anderen Behörden oder Sachbearbeitern

herbeizuführen. Der Klägerin ist damit im Einzelnen vorgegeben, wie sie bei Unklarheiten vorzugehen hat. Ihre Tätigkeit beschränkt sich bei der Recherche auf einen reinen Vergleich vorhandener Daten.

(2)

Gleiches gilt hinsichtlich der von der Klägerin einzuhaltenden Prüffristen. Das Prüfdatum liegt nach Ziffer 7.1 der „Errichtungsanordnung elektronische Kriminalakte“ grundsätzlich bei drei Jahren ab Tatzeit. In Ziffer 7.1.1. sind die Prüffristen in Abhängigkeit des Ausgangs des Strafverfahrens geregelt. Aus der dort befindlichen Tabelle ist genau zu entnehmen, bei welchem Verfahrensausgang welche Regelaussonderungsprüffrist besteht. Den Verfahrensausgang entnimmt die Klägerin der Liste „KA-Verfahrensausgang“. In Ziffer 6.3 der „Rahmendienstanweisung elektronische Kriminalakte“ ist hinsichtlich der Speicherdauer – neben weiteren konkreten Vorgaben - geregelt, dass dann, wenn sich der Zeitpunkt des Ereigniseintritts nicht feststellen lässt, der Tag des Eingangs der Meldung als Beginn der Aussonderungsprüffrist zu wählen ist. Die Prüfung von Aussonderungsfristen ist danach im Einzelnen vorgegeben. Innerhalb dieser Vorgaben verbleibt der Klägerin kein nennenswerter Entscheidungs- oder Beurteilungsspielraum. Eine eigene geistige Initiative ist nicht zu entwickeln.

(3)

Entgegen der Auffassung des Hessischen Landesarbeitsgerichts (Urteil vom 28.05.2017, 2 Sa 1570/16) reicht nach Auffassung der Berufungskammer auch die KAN-Vorprüfung nicht, um das Vorliegen einer selbständigen Leistung zu bejahen. In Übereinstimmung mit dem Bundesarbeitsgericht zur papiergeführten Kriminalakte geht die Berufungskammer davon aus, dass die Prüfung, ob ein Akte eine Kan-Relevanz hat, keine selbständige Leistung ist. Diese Frage beantwortet sich danach, ob entweder eine schwere Straftat gemäß einer vorgegebenen Straftatenaufzählung vorliegt oder es sich um eine überregional bedeutsame Straftat handelt. Die Einzelheiten hierzu sind in den Dienstanweisungen detailliert geregelt. Die Prüfung der dort genannten Kriterien und Straftatbestände erfordert keine eigenen Beurteilungen oder Abwägungsvorgänge. Das Arbeitsergebnis ist durch die Dienstanweisung im Wesentlichen vorgegeben. Umfangreichere Überlegungen muss die Klägerin nicht anstellen. Dies gilt auch dann, wenn der Straftatbestand nicht durch Angabe des maßgeblichen Paragraphen exakt bezeichnet ist. Allein aufgrund ihrer Fachkenntnisse ist sie im Regelfall in der Lage, den Straftatbestand anhand des Sachverhalts zu bestimmen. Sie hat nur festzustellen, welche Delikte in Betracht kommen. Eine ins Detail gehende Subsumtion unter einen Straftatbestand wird von ihr nicht verlangt (vgl. Urteil vom 15.11.1995, 4 AZR 557/94, zitiert nach juris). Diesen Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts, mit denen sich das Hessische Landesarbeitsgericht nicht auseinandergesetzt hat, schließt die Berufungskammer sich an.

Zwar ist zutreffend, dass bei den Vorgängen, bei denen die Klägerin eine KAN-Relevanz verneint, keine weitere Überprüfung durch einen Vorgesetzten erfolgt. Entgegen

der Auffassung des Hessischen Landesarbeitsgerichts (a.a.O.) sieht die erkennende Berufungskammer in dieser „Negativentscheidung“ jedoch keine selbständige Leistung im Tarifsinn. Entscheidend ist nicht, ob die Klägerin Vorgänge zur Überprüfung einem Vorgesetzten vorlegen muss. Eine nachträgliche Prüfungs- und Korrekturbefugnis eines Vorgesetzten könnte eine zuvor erbrachte selbstständige Leistung nicht beseitigen (vgl. BAG Urteil vom 9.11.1957, 4 AZR 592/55; vom 05.03.1958, 4 AZR 482/55, jeweils zitiert nach juris). Entscheidend ist, dass nach Auffassung der Berufungskammer schon die Überprüfung eines Sachverhalts auf KAN-Relevanz, also die Vorarbeit, die die Klägerin vor Vorlage beim Vorgesetzten erbringt, keine selbständige Leistung ist. Was und wie zu prüfen ist, ist – wie vorstehend ausgeführt - mit großer Genauigkeit durch bindende Vorschriften vorgegeben. Die Klägerin hat insoweit – sowohl hinsichtlich der Bejahung als auch der Verneinung einer KAN-Relevanz - nur eine anhand vorgegebener Kriterien zu treffende Entscheidung zu fällen. Gerade Zweifelsfälle, bei denen das selbstständige Erarbeiten eines Arbeitsergebnisses unter Anwendung von Fachkenntnissen erforderlich sein könnte, hat die Klägerin indes dem Vorgesetzten vorzulegen.

Danach erbringt die Klägerin bei der Verwaltung der elektronischen Akte keine selbständigen Leistungen im Tarifsinne. Auf die Berufung der Beklagten war das Urteil des Arbeitsgerichts daher abzuändern und die Klage war abzuweisen.

III.

Die Klägerin hat gemäß § 91 Abs. 1 ZPO die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

IV.

Die Berufungskammer hat die Revision nach § 72 Abs. 1 Nr. 2 ArbGG zugelassen, weil eine Divergenz zur Entscheidung des Hessischen Landesarbeitsgerichts (Urteil vom 28.05.2017, 2 Sa 1570/16), vorliegt. Im Übrigen hat die Berufungskammer die besondere Bedeutung einer entscheidungserheblichen Rechtsfrage nach § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG bejaht.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der Klägerin

R E V I S I O N

eingelegt werden.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Fax: 0361 2636-2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionsschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts www.bundesarbeitsgericht.de.

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Paßlick

Prof. Dr. Knauer

Kosmann

Beglaubigt
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle
Landesarbeitsgericht Düsseldorf



- maschinell erstellt, ohne Unterschrift gültig, § 169 Abs. 3 ZPO -