



**LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF**  
**IM NAMEN DES VOLKES**  
**URTEIL**

In dem Rechtsstreit

des Herrn N. A., G. str.-Neu- 21, F.,

**- Kläger und Berufungskläger -**

**Prozessbevollmächtigte:** Rechtsanwälte Q. u. a.,  
C. str. 5, E.,

**g e g e n**

die Landeshauptstadt Düsseldorf, vertreten durch den Oberbürgermeister  
Geisel, Hauptamt Amt 10, Moskauer Str. 27, 40227 Düsseldorf,

**- Beklagte und Berufungsbeklagte -**

**Prozessbevollmächtigte:** w. Rechtsanwälte Partnerschaft mbH,  
C. Straße 12, E.,

hat die 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf  
auf die mündliche Verhandlung vom 15.05.2019  
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Gotthardt als Vor-  
sitzenden sowie den ehrenamtlichen Richter Ester und den ehrenamtlichen  
Richter Gleichmann

**für R e c h t erkannt:**

- I. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 11.05.2018 – 14 Ca 6504/17 – wird zurückgewiesen.**
- II. Die Kosten des Berufungsverfahrens werden dem Kläger auferlegt.**
- III. Die Revision wird nicht zugelassen.**

## TATBESTAND:

Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung des Klägers.

Der Kläger war seit dem 01.06.2001 bei der Beklagten als Angestellter im Allgemeinen Verwaltungsdienst auf der Grundlage des Arbeitsvertrages vom 31.05.2001 beschäftigt. Gemäß § 2 des Arbeitsvertrages bestimmte sich das Arbeitsverhältnis nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) jeweils geltenden Fassung.

Zunächst war der Kläger in die Vergütungsgruppe VIII und seit dem 01.06.2002 in die Vergütungsgruppe VII des BAT eingruppiert. Zum 01.12.2002 erfolgte seine Eingruppierung in die Vergütungsgruppe VI b des BAT. Dieser schnelle Bewährungsaufstieg basierte auf einer übertariflichen Düsseldorfer Regelung, welche die Beklagte mit ihrem Personalrat vereinbart hatte. Mit Überleitung in den TVöD zum 01.10.2005 wurde der Kläger in die Entgeltgruppe (*im Folgenden EG*) 6 TVöD-VKA übergeleitet. Seither wurde er entsprechend EG 6 vergütet.

Der Kläger war im Außendienst des Ordnungsamtes der Stadt im Amt 32/2 Verkehrsüberwachung tätig. Die Stellenbeschreibung gab zu 92 % folgende Aufgaben an:

„Überwachung der Einhaltung und Ahndung von Verstößen hinsichtlich straßenverkehrsrechtlicher Vorschriften sowie Gefahrenabwehr im ruhenden Verkehr einschließlich der Veranlassung von Abschleppmaßnahmen (im Wesentlichen: Dokumentation und weitere Veranlassung des festgestellten Verstoßes, Auseinandersetzung mit Verkehrsteilnehmern vor Ort, Erteilung von Auskünften sowie mündlichen Verwarnungen, Entgegennahme, Dokumentation und Abrechnung von Verwarnungsgeldern, Feststellung und Dokumentation von Tatbeständen für das Abschlepperfordernis einschließlich Anforderung des Abschleppdienstes, Dokumentation bestehender Schäden des Fahrzeugs, gegebenenfalls Ermittlung des verantwortlichen Fahrzeugführers).“

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Anlage B 1 zum Schriftsatz der Beklagten vom 15.03.2018 Bezug genommen. Der Kläger war tatsächlich mit einem Zeitanteil von mindestens zwischen 80% und 90% seiner Tätigkeit im Außendienst in der Verkehrsraumüberwachung eingesetzt. Jedenfalls die in der

Stellenbeschreibung dargestellten Aufgaben nahm der Kläger bei dieser Außendiensttätigkeit, seinem Streifengang, auch tatsächlich wahr. Im Rahmen der mobilen und stationären Geschwindigkeitsüberwachung sowie der Rotlichtüberwachung war der Kläger ebenso nicht eingesetzt wie bei Ermittlungsmaßnahmen bei Firmen und Privatpersonen. Seit dem Jahr 2013 arbeitete der Kläger keine neuen Mitarbeiter mehr ein. Im Bereich des Amtes 32/2 setzte die Beklagte im Außendienst der Überwachung des ruhenden Verkehrs mit dem Arbeitsvorgang Streifendienst insgesamt ca. 115 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein.

Mit Schreiben vom 08.09.2017 beantragte der Kläger, ihn rückwirkend mindestens in EG 7 einzugruppieren. Die Beklagte lehnte dies mit Schreiben vom 22.09.2017 ab. Sie wies unter anderem darauf hin, dass seine Stelle mit Einführung der Entgeltordnung zum 01.01.2017 in EG 6 eingruppiert sei.

Der Kläger hat gemeint, die Beklagte habe seine Tätigkeit mit der EG 6 bewertet, so dass deren Tatbestandsvoraussetzungen als Mindestgrundlage vorzusetzen seien. Der Kläger hat gemeint, er sei in die EG 7 eingruppiert, weil seine Tätigkeit durch „selbständige Leistungen“ im Sinne der Tätigkeitbeschreibung für die EG 7 gekennzeichnet sei. Hierzu hat der Kläger behauptet, er müsse als Mitarbeiter der Verkehrsüberwachung bei der Ausführung von Streifentätigkeiten eigenständige Entscheidungen von erheblicher Tragweite treffen. Dies hat er an zehn Fallbeispielen verdeutlicht: Abschleppen eines Fahrzeugs, das auf einem Schwerbehindertenparkplatz steht; Verstoß gegen Auflagen der städtischen Umweltzone; Stab für „außergewöhnliche Ereignisse“; Erste-Hilfe-Maßnahmen; Wahrnehmung von Gerichtsterminen als Zeuge; Zwangsanwendung zur Gefahrenabwehr; Einarbeitung neuer Mitarbeiter; mobile Beschilderung bei Umzug; Einziehung gefälschter Dokumente; Maßnahmen bei Personalienverweigerung. Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachvortrags des Klägers zu den Fallbeispielen wird auf Seiten 3 ff. des Schriftsatzes des Klägers vom 26.04.2018 Bezug genommen. Ergänzend wird für den Sachvortrag des Klägers auf den von diesem zur Akte gereichten fiktiven Tagesablauf (Anlage K8 zur Klageschrift) Bezug genommen. Der Kläger hat gemeint, ohne situativ angemessenes Eingreifen und ohne die Entscheidung, die ihm nach der Geschäftsanweisung zugewiesenen Befugnisse situativ einzusetzen, um damit jeweils selbständige Leistungen auszuüben, würde der Streifengang erheblich lückenhaft und stelle kein brauchbares Arbeitsergebnis dar. Er müsse unter rechtlicher Subsumtion einen Sachverhalt einordnen, um dann selbst zu entscheiden, ob weiteres Tätigwerden erforderlich sei. Danach müsse er durch weitere selbständige Subsumtion, auch mit entsprechenden immer auf den Einzelfall bezogenen Verhältnismäßigkeitsprüfungen, eine mögliche Sanktionierung oder weitergehende Rechtsfolgen einleiten.

Der Kläger hat weiter gemeint, er sei nach § 8 Abs. 1 TVÜ-VKA spätestens zum 01.10.2007 in EG 7 eingruppiert gewesen, weil er am 01.10.2005 bereits die Hälfte der Zeit des Bewährungsaufstiegs für eine Höhergruppierung von der Vergütungsgruppe VI b in die nächst höhere Vergütungsgruppe des BAT erfüllt hätte.

Der Kläger hat mit seiner am 05.12.2017 bei dem Arbeitsgericht Düsseldorf und der Beklagten am 14.12.2017 zugestellten Klage zuletzt beantragt,

- 1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihn ab dem 01.01.2017 in die Vergütungsgruppe EG 7 Stufe 5 TVöD Verwaltung (BT-V) einzugruppieren;**
- 2. hilfsweise, die Beklagte zu verpflichten, ihn ab Rechtshängigkeit in die EG 7 Stufe 5 TVöD Verwaltung (BT-V) einzugruppieren.**

Die Beklagte hat beantragt,

**die Klage abzuweisen.**

Sie hat gemeint, bei der Tätigkeit des Klägers handele es sich nicht um eine solche, bei welcher neben den gründlichen und vielseitigen Kenntnissen auch mindestens zu einem Fünftel selbständige Leistungen erforderlich seien. Der Kläger müsse keine eigenen Ermessenentscheidungen treffen. Vielmehr sei bei der Ahndung von Ordnungswidrigkeiten im ruhenden Verkehr der richtige Weg durch bindende Vorschriften vorgezeichnet. Und auch der fiktive Tagesablauf des Klägers bestätige, dass dieser lediglich Maßnahmen ergreife, welche die Feststellung von Verstößen gegen verkehrsrechtliche Vorschriften beinhalten. Und auch das Abschleppen eines Fahrzeuges erfordere keine selbständigen Leistungen. Dieses werde anhand des standardisierten Abschleppberichts (Anlage B 1 zum Schriftsatz der Beklagten vom 08.05.2018) durchgeführt. Soweit der Kläger die Einarbeitung als Fallbeispiel anführe, würden ihm ohnehin keine Mitarbeiter mehr zur Einarbeitung überlassen.

Die Beklagte hat ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die erst- und zweitinstanzliche Rechtsprechung bei der Eingruppierung der Beschäftigten der Verkehrsüberwachung lediglich die Tarifmerkmale der EG 3 oder 5 als gegeben angesehen hätten. Die Eingruppierung des Klägers in die EG 6 erfolge übertariflich und sei bereits mehr als angemessen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, weil sich die EG 7 für den Kläger weder aus den Überleitungsvorschriften ergebe noch er die tatbestandlichen Voraussetzungen der EG 7 erfülle. Es fehle insoweit an selbständigen Leistungen im Tarifsinne. Gegen das ihm am 25.05.2018 zugestellte Urteil hat der Kläger am 19.06.2018 Berufung eingelegt und diese – nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 27.08.2018 – am 23.08.2018 begründet.

Der Kläger meint, dass die Beklagte seinen Tätigkeitsbereich unstreitig mit der EG 6 bewerte, so dass die dafür notwendigen tatbestandlichen Voraussetzungen erfüllt seien. Er ist der Meinung, die von ihm verrichteten Aufgaben erforderten in dem einheitlichen Arbeitsvorgang Streifendienst selbständige Leistungen. Hierzu schildert er fünf weitere Fallbeispiele, die aus seiner Sicht die selbständigen Leistungen belegen: Eventuelles Abschleppen eines Fahrzeuges im absoluten Halteverbot mit Behinderung; Zwanganwendung zur Gefahrenabwehr; Einarbeitung und Schulung von neuen Mitarbeitern; Parkverstoß bei mobiler Beschilderung; Eventuelles Abschleppen eines Fahrzeuges bei Grundstücksein- und Ausfahrt. Wegen der Einzelheiten der Fallbeispiele wird auf Seite 6 ff. der Berufungsbegründung Bezug genommen. Zutreffend sei das Arbeitsgericht zwar davon ausgegangen, dass der Streifengang ein einheitlicher Arbeitsvorgang sei. Es habe aber nicht ausreichend gewürdigt, dass dieser Arbeitsvorgang mit dem „Erfassen des Vorfalls“ nicht beendet sei, sondern im Einzelfall in das Ergreifen von Maßnahmen übergehe. Dies unterscheide seine Tätigkeit auch von der eines Innendienstmitarbeiters. Er müsse vor Ort und ggfs. ohne Verzögerung entscheiden, welche Maßnahme im Einzelfall zu ergreifen sei. Dies seien selbständige Leistungen im Tarifsinne, die auch in rechtserheblichem Maße in dem Arbeitsvorgang Streifengang anfielen. In den von ihm nicht abschließend aufgeführten Fallbeispielen müsse er aus einem möglichen Sortiment verschiedener Sachverhalte regelmäßig zunächst potenzielle Sachverhalte erkennen und benötige dazu eine erhebliche Kenntnis verschiedener Gesetze, Normen, städtischer Verordnungen, etc. Er müsse in eigener gedanklicher Leistung den Sachverhalt bewerten, unter verschiedene rechtliche Normen subsumieren und dann im Wege der Verhältnismäßigkeitsabwägung prüfen, ob und wenn ja wie der festgestellte Tatbestand sanktioniert werden solle.

Der Kläger weist darauf hin, dass in erster Instanz unstreitig von der Erfüllung der Voraussetzungen der EG 6 ausgegangen worden sei und kein weiterer Hinweis des Arbeitsgerichts erfolgt sei. Er führt noch einmal aus, dass er täglich zu entscheiden habe, ob ein Fahrzeug abzuschleppen sei oder nicht. Er führt weitere Fallbeispiele auf: (1) Abschleppen mehrerer Fahrzeuge in einer eingerichteten Halteverbotszone mit absolutem Halteverbot mit Behinderung. Hierbei sei auch die zutreffende Beschilderung und Einrichtung der mobilen Halteverbotszone zu überprüfen. Hierbei könne es dazu kommen, dass – wenn abgeschleppt wird –

der Abschleppwagen die Fahrbahn blockiert, was auch tatsächlich eingetreten sei. Er habe dann mit einem Kollegen kurzfristig die Fahrbahn in beide Richtungen gesperrt, um die entsprechende Gefahrenabwehr zu gewährleisten. Hierzu sei er auch berechtigt, wobei es theoretisch zu kurzfristigen Verhaftungen kommen könne, auch wenn das eine Extremsituation sei. Er habe so als Verkehrsposten gewirkt und sei hoheitlich tätig geworden. Der Kläger führt dann aus, aus welchen Gründen Abschleppmaßnahmen vorkommen können, wobei er unter Angabe der Verkehrszeichen über mehr als eine Seite in einer Spiegelstrichaufzählung Situationen beschreibt. (2) Widerrechtlich parkende Fahrzeuge auf Schwerbehindertenparkplätzen. Bei freien anderen Parkplätzen sei zu entscheiden, ob ein Abschleppen erfolgt oder aber nur eine Verwarnung. (3) Entscheidung über die konkrete Maßnahme bei einem Fahrzeug, das im Bereich einer Grundstückseinfahrt parkt. Es sei einzuschätzen, wie groß die Behinderung sei und ob diese eine Abschleppmaßnahme rechtfertige oder andere mildere Mittel in Betracht kommen. (5) Parken eines Fahrzeugs im Bereich einer Feuerwehrein-fahrt. Auch hier sei über die Frage des Abschleppens zu entscheiden. Hinzu komme aber, dass zu prüfen sei, ob die vor Ort befindliche Schilderung allen vorgegebenen gesetzlichen Vorschriften und Normen entspreche. So gebe es einen großen Teil von Beschilderungen in Feuerwehrezufahrten, welche ein entsprechendes Siegel durch das Bundesland Nordrhein-Westfalen nicht aufwiesen und so ein formell gültiges Schild fehle. (6) Ergänzend führt der Kläger weitere Muster und Exempel unter Angabe der Verkehrszeichen auf, bei denen er unter Einbeziehung seiner Fachkenntnisse entscheide, ob Abschleppmaßnahmen durchzuführen seien. (7) Außerdem komme nunmehr die Sauber-App der Stadt Düsseldorf hinzu, über die er Meldungen über größere Müllansammlungen erfasse und das zugehörige Ordnungswidrigkeitsverfahren einleite. Wegen der weiteren Einzelheiten dieser Fallbeispiele wird auf Seite 3 ff. des Schriftsatzes des Klägers vom 25.03.2019 Bezug genommen. Die Erfüllung des Merkmals der vielseitigen Fachkenntnisse ergebe sich in der Gesamtschau bereits aus der Menge der anzuwendenden Vorschriften und Bestimmungen. Ohne diese Kenntnisse, d.h. solche des Gesetzes zur Sicherheit und Ordnung des Landes Nordrhein-Westfalen sowie der Satzung mit ordnungsbehördlichem Charakter sowie der Gefahrenabwehrverordnung und der straßenverkehrsrechtlichen Bestimmungen könne er die Aufgaben auf seinem Streifengang nicht bewältigen. Der Kläger weist ergänzend auf die Kontrolle der neu eingerichteten Umweltspur auf der Merowinger Straße hin.

Der Kläger beantragt,

**das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 11.05.2018  
– 14 Ca 6504/17 – abzuändern und**

- 1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihn ab dem 01.01.2017 in die Vergütungsgruppe EG 7 Stufe 5 TVöD Verwaltung (BT-V) einzugruppieren;**
- 2. hilfsweise, die Beklagte zu verpflichten, ihn ab Rechtshängigkeit in die EG 7 Stufe 5 TVöD Verwaltung (BT-V) einzugruppieren.**

Die Beklagte beantragt,

**die Berufung zurückzuweisen.**

Sie ist der Ansicht, dass das Arbeitsgericht zutreffend entschieden habe. In tatsächlicher Hinsicht meint sie, dass die Fertigung von Stellungnahmen, die Einrichtung und Durchsetzung von ordnungsbehördlichen angeordneten Sperrungen bei Großveranstaltungen, Messen oder einem Bombenfund sowie die Wahrnehmung von Gerichtsterminen als Zeuge von der Arbeitsaufgabe des Streifendienstes zu unterscheiden sei. Sie behauptet hierzu folgende Zeitanteile: Fertigung von Stellungnahmen: 4%; die Einrichtung und Durchsetzung von ordnungsbehördlichen angeordneten Sperrungen bei Großveranstaltungen, Messen oder einem Bombenfund: 2%; die Wahrnehmung von Gerichtsterminen als Zeuge: 2%. Betreffend den Arbeitsvorgang Streifendienst habe das Arbeitsgericht zutreffend die selbständigen Leistungen im Tarifsinn verneint. Das Tätigwerden des Klägers ginge über eine leichte geistige Arbeit nicht hinaus. Dem stehe nicht entgegen, dass der Kläger in gewisser Weise initiativ tätig werden müsse. Der Kläger setze vielmehr im Rahmen reiner „wenn-dann-Entscheidungen“ ihm bekannte bindende Vorschriften (StVO, OWiG, Verwarnungs- und Bußgeldkatalog, etc.) um. Die in der Berufungsbegründung angeführten Fallbeispiele führten zu keinem anderen Ergebnis. Bei genauer Betrachtung bestünden nämlich jeweils keine Handlungsalternativen. Die Beseitigung eines im absoluten Halteverbot parkenden Lasters sei eine Standardmaßnahme der Verkehrsüberwachung. Die Behinderung bedinge die zu treffende Entscheidung. Das Fallbeispiel zur Gefahrenabwehr fuße auf den allgemeinen Regeln der Notwehr. Und auch bei einem Verstoß gegen eine mobile Beschilderung bedinge das Maß der Behinderung die Maßnahme. Zutreffend habe das Arbeitsgericht die Tätigkeit des Klägers nicht mit der eines Mitarbeiters des Düsseldorfer Ordnungs- und Servicedienstes gleichgesetzt, denn diese unterscheide sich tatsächlich von der des Klägers.

Die Beklagte weist darauf hin, dass sie in der ersten Instanz darauf hingewiesen habe, dass die Eingruppierung des Klägers in die EG 6 übertariflich erfolgt sei. Die tatsächlichen Voraussetzungen der EG 6 habe sie so nicht anerkannt. Für

die Ausübung seiner Tätigkeit benötige der Kläger keine gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse. Es gehe um die Überwachung des ruhenden Verkehrs. Die vom Kläger dargestellten Fallbeispiele würden sich zwar hinsichtlich der begangenen Verstöße unterscheiden. Der Verstoß ergebe sich aus den einschlägigen Vorschriften des StVO und der StVZO. Es komme gerade bei den Parkverstößen und der Frage der Reaktion immer wieder zu der gleich gelagerten Verhältnismäßigkeitsprüfung. Vielseitige Fachkenntnisse würden dadurch nicht belegt. Im Übrigen behauptet die Beklagte, dass pro Mitarbeiter und Tag durchschnittlich 0,5 Abschleppmaßnahmen erfolgten und 25 Verwarnungen ausgesprochen würden. Zu den weiteren Fallbeispielen des Klägers führt die Beklagte folgendes aus: Anders als vom Kläger vorgetragen finde bei der mobilen Halteverbotszone keine „rechtliche Überprüfung“ der Beschilderung vor Ort statt. Die Überprüfung beschränke sich vielmehr auf die tatsächlichen Gegebenheiten. Im Übrigen seien die Mitarbeiter der Verkehrsüberwachung des Ordnungsamtes nur im Ausnahmefall berechtigt, in den fließenden Verkehr einzugreifen. Dies sei bei der Tätigkeit als Sperrposten der Fall. Grundlage seien auch hier alleine straßenverkehrsrechtliche Vorschriften. Es gehe um die Anwendung der Vorschriften in einem eng umgrenzten Bereich. Im Übrigen habe der Kläger nicht die erforderliche Ausbildung um im Übrigen z.B. bei Rotlichtverstößen oder Fahren ohne Anschnallgurt in den Fließverkehr einzugreifen. Auch die weiteren Beispiele von Abschleppentscheidungen bei Parken auf einem Schwerbehindertenparkplatz oder im Bereich von Grundstückseinfahrten belegten keine vielseitigen Fachkenntnisse. Außerdem sei der Umgang mit Behinderungen von Ein- und Ausfahrten in der offenen Fragerunde am 27.04.2018 ausführlich besprochen worden. Auf die zusammenfassende E-Mail dieser Fragerunde vom 01.06.2018 wird Bezug genommen. Bei den Feuerwehruzufahrten finde durch den Kläger betreffend die Beschilderung nur ein tatsächlicher Abgleich statt. Im Bereich der App Düsseldorf bleibt Sauber habe auch der Kläger nur Meldfunktion, leite aber selber kein Ordnungswidrigkeitsverfahren ein. Insgesamt belegten weder der Umfang oder die Verschiedenartigkeit der für die Tätigkeit des Klägers erforderlichen Kenntnisse deren Vielseitigkeit.

Mit Beschluss vom 14.11.2018 hat das Gericht die Parteien darauf hingewiesen, dass entscheidend sein kann, ob die Aufgaben des Klägers gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern. Wegen der Einzelheiten wird auf den Hinweisbeschluss aus der Sitzung vom 14.11.2018 Bezug genommen. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die gewechselten Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschriften in beiden Instanzen Bezug genommen.



## **ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:**

**A.** Die zulässige Berufung des Klägers ist unbegründet, weil die zulässigen Anträge unbegründet sind.

**I.** Der Feststellungsantrag ist mit dem Haupt- und Hilfsantrag, die einheitlich zu verstehen sind, als allgemein anerkannter Eingruppierungsfeststellungsantrag zulässig (vgl. z.B. BAG 23.02.2011 - 4 AZR 214/09, ZTR 2011, 489 Rn. 12; BAG 11.12.2013 - 4 AZR 493/12, AP Nr. 1 zu § 56 TVöD Rn. 11). Das erforderliche rechtliche Interesse gemäß § 256 Abs. 1 ZPO an der begehrten Feststellung besteht, weil die Beklagte die Eingruppierung des Klägers in die EG 7 ab dem 01.01.2017 bestreitet. Die ebenfalls in den Anträgen enthaltene Angabe zur Stufe des Klägers hat keine eigenständige Bedeutung. Sie ist – wie der Kläger im Termin bestätigt hat – rein deklaratorisch, weil insoweit zwischen den Parteien kein Streit besteht. Die Auslegung des Antrags ergibt hier unter Würdigung des weiteren Vorbringens des Klägers, dass die richtige Stufenzuordnung bereits nicht Gegenstand des streitigen Rechtsverhältnisses ist, dessen Feststellung der Kläger begehrt. Im Übrigen sind Haupt- und Hilfsantrag einheitlich zu verstehen, weil es um die in die Zukunft gerichtete Eingruppierung des Klägers ab dem 01.01.2017 geht, wobei der zukunftsbezogene Hauptantrag den Hilfsantrag, der zeitlich ab Rechtshängigkeit beginnen soll, bereits enthält.

**II.** Im Übrigen ist Streitgegenstand des Feststellungsantrags – wie der Kläger im Termin erklärt hat – seine zutreffende Eingruppierung auf der Grundlage des Arbeitsvertrags i.V.m. der von diesem in Bezug genommenen tariflichen Regelungen des TVöD für den Bereich Verwaltung (*im Folgenden TVöD-V*, vom Kläger als TVöD Verwaltung, BT-V bezeichnet). Streitgegenstand des Berufungsverfahrens ist nur noch die originäre Eingruppierung in die EG 7 aufgrund der Erfüllung von deren tatbestandlichen Voraussetzungen. Nicht Streitgegenstand des Berufungsverfahrens ist die Eingruppierung in die EG 7 aufgrund der Überleitung des Klägers auf der Grundlage von ursprünglich § 8 Abs. 1 TVÜ-VKA. Zu den diesbezüglichen ablehnenden Ausführungen des Arbeitsgerichts zu II.1. der Entscheidungsgründe verhält sich bereits die Berufungsbegründung nicht. Die Kammer hat im Termin am 14.11.2018 aus diesem Grund ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Eingruppierung aufgrund der o.g. Überleitung nicht mehr Streitgegenstand des Berufungsverfahrens ist. Dem hat der Kläger nachfolgend weder widersprochen, noch hierzu Sachvortrag gehalten.

**B.** Die Eingruppierungsfeststellungsklage ist unbegründet, weil die Tätigkeit des Klägers die tatbestandlichen Voraussetzungen der EG 7 nicht erfüllt und zwar weder ab dem 01.01.2017 noch nachfolgend ab Rechtshängigkeit. Dies ist deshalb der Fall, weil die Tätigkeit des Klägers zwar gründliche Fachkenntnisse i.S.d. der EG 5 erfordert, nicht aber gründliche und vielseitige Kenntnisse i.S.d. EG 6 und in der EG 7 nur Beschäftigte eingruppiert sind, die bereits die Anforderungen der EG 6 erfüllen und deren Tätigkeit zusätzlich mindestens zu einem Fünftel selbständige Leistungen erfordert.

**I.** Die Eingruppierung des Klägers richtet sich nach den folgenden Bestimmungen des TVöD-V:

### **„§ 12 Eingruppierung**

(1) Die Eingruppierung der/des Beschäftigten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA). 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 den Sätzen 2 bis 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.

#### Protokollerklärung zu Absatz 2:

Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der/des Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitser-

gebnis führen (z.B. unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, eines Widerspruchs oder eines Antrags, Erstellung eines EKG, Fertigung einer Bauzeichnung, Konstruktion einer Brücke oder eines Brückenteils, Bearbeitung eines Antrags auf eine Sozialleistung, Betreuung einer Person oder Personengruppe, Durchführung einer Unterhaltungs- oder Instandsetzungsarbeit). Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden. Eine Anforderung im Sinne der Sätze 2 und 3 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.

...“

Die Eingruppierungsmerkmale der hier maßgebenden Entgeltgruppen 5, 6 und 7 für den Büro-, Buchhalterei-, sonstiger Innendienst und Außendienst gemäß der Entgeltordnung lauten wie folgt:

#### **„Entgeltgruppe 5**

1. Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer 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).“

**II.** Die Klage ist unbegründet, weil die Tätigkeit des Klägers bereits die Anforderungen der EG 6 nicht erfüllt. Sie erfordert lediglich gründliche, nicht aber vielseitige Fachkenntnisse.

**1.** Einer Höhergruppierung mit dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung steht zunächst nicht die Ausschlussfrist des § 29b Abs. 1 Sätze 1 und 2 TVÜ-VKA entgegen. Danach kann der Antrag auf Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe gemäß § 12 TVöD-V aufgrund der neuen Entgeltordnung nur bis zum 31.12.2017 mit Rückwirkung bis zum 01.01.2017 gestellt werden. Nachdem zunächst der Kläger selbst die Eingruppierung in die EG 7 beantragt hatte, hat dies sein jetziger Prozessbevollmächtigter rechtzeitig mit Schreiben vom 08.09.2017 wiederholt, was die Beklagte am 22.09.2017 abgelehnt hat.

**2.** Für die zutreffende Eingruppierung kommt es zunächst auf die Bestimmung des Arbeitsvorgangs i.S.v. § 12 Abs. 2 TVöD-V an. Diesen hat das Arbeitsgericht zutreffend mit dem Streifengang des Klägers im Außendienst bestimmt. Auf die zutreffenden Ausführungen des Arbeitsgerichts zu II.2.a. der Entscheidungsgründe wird gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG Bezug genommen. Dieser Arbeitsvorgang entspricht tatsächlich der ganz überwiegenden Tätigkeit des Klägers, was hiermit festgestellt wird. Beide Parteien gehen übereinstimmend davon aus, dass dies mindestens 80% der Arbeitszeit des Klägers ausmacht, wenn der Kläger insoweit von 80 bis 90 % und die Beklagte von 92 % ausgeht. Darüber besteht letztlich kein Streit. Streitig ist zwischen den Parteien, welche Anforderungen in Bezug auf die Eingruppierungsmerkmale sich für diesen Arbeitsvorgang und im Übrigen ergeben.

**3.** Zur Überzeugung der Kammer erfüllt der Arbeitsvorgang Streifengang nicht die Anforderungen der EG 6, denn dieser erfordert zwar gründliche, nicht aber vielseitige Fachkenntnisse.

**a)** Entgegen der Ansicht des Klägers reicht im konkreten Fall keine pauschale Prüfung der tatbestandlichen Voraussetzungen der EG 6, auf welcher die

EG 7 aufbaut, aus, weil der Kläger bereits gemäß EG 6 vergütet wird. Eine solche bloß pauschale Überprüfung ist ausreichend, wenn die Parteien übereinstimmend davon ausgehen, dass die Tätigkeitsmerkmale einer bestimmten Entgeltgruppe aufgrund der Tätigkeit des Klägers bereits erfüllt sind (BAG 21.03.2012 – 4 AZR 266/10, juris Rn. 35; BAG 09.12.2015 – 4 AZR 11/13, juris Rn. 22). So liegt es hier nicht. Die Beklagte hat bereits in erster Instanz ausdrücklich vorgebracht, dass die Eingruppierung des Klägers übertariflich erfolgt ist. So hat sie auf Seite 2 f. des Schriftsatzes vom 15.03.2018 auf die übertarifliche Bewertung der Außendienststellen in der Verkehrsüberwachung hingewiesen, die dazu geführt habe, dass der Kläger schnell in die EG 6 eingruppiert wurde. Und sie hat abschließend in diesem Schriftsatz auf Seite 5 f. darauf hingewiesen, dass für die Beschäftigten in der Verkehrsüberwachung sonst lediglich die Tarifmerkmale der EG 3 oder 5 als erfüllt angesehen würden. Die Eingruppierung des Klägers in die EG 6 erfolge mithin – so die Beklagte – übertariflich und damit mehr als angemessen. Und auch im Tatbestand des Urteils des Arbeitsgerichts ist die übertarifliche Regelung, welche die Beklagte mit ihrem Personalrat vereinbart hatte, erwähnt. Dass die Beklagte insoweit selbst von vielseitigen Fachkenntnissen gesprochen hat, ändert daran nichts. Zum einen ist es eine Rechtsfrage, ob die tariflichen Erfordernisse erfüllt sind. Die Antwort darauf kann von den Parteien des Rechtsstreits weder unstreitig gestellt werden noch ohne jegliche Subsumtion z.B. einer Stellenbeschreibung entnommen werden (BAG 27.02.2019 – 4 AZR 562/17, juris Rn. 41). Zum anderen und unabhängig davon bleibt es dabei, dass die Beklagte selbst von einer übertariflichen Vergütung ausgegangen ist, wie bereits ihr erstinstanzlicher Vortrag zeigt. Sie hat dies auf Nachfrage der Kammer in der mündlichen Verhandlung am 14.11.2018 noch einmal bestätigt. Richtig ist, dass das Arbeitsgericht auf diesen Aspekt – wie der Kläger rügt – nicht hingewiesen und den Aspekt der vielseitigen Rechtskenntnisse nicht problematisiert hat. Insoweit trifft zu, dass ein entsprechender Hinweis, der den Kläger zum entsprechenden Vortrag zu den umfassenden und vielseitigen Kenntnissen veranlassen konnte, in erster Instanz unterblieben ist. Dies war allerdings aus Sicht des Arbeitsgerichts, was bereits die selbständigen Leistungen der EG 7 verneint hat, folgerichtig. Den deshalb erforderlichen Hinweis hat die Kammer mit Beschluss vom 14.11.2018 den Parteien gegeben und sie zum Vortrag zu den erforderlichen gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen aufgefordert. An den vielseitigen Fachkenntnissen fehlt es.

**b)** Gründliche Fachkenntnisse setzen unter Berücksichtigung der auch hier heranzuziehenden Klammerdefinition nähere Kenntnisse von u.a. Rechtsvorschriften des fraglichen Aufgabenkreises voraus. Die Fachkenntnisse müssen sich jedoch nicht notwendig auf Rechtsvorschriften beziehen, wie sich bereits aus der Klammerdefinition sowie dem Zusatz „usw.“ zu der Klammerdefinition zur EG

5 ergibt. Zu ihnen zählen auch alle sonstigen Fachkenntnisse, welche der Beschäftigte zur Ausübung seiner Tätigkeit benötigt, wie z.B. die Kenntnis einschlägiger Dienstanweisungen, aber auch Erfahrungswissen oder Wissen der Allgemeinbildung (BAG 27.02.2019 a.a.O. Rn. 39). Es sind Fachkenntnisse von nicht ganz unerheblichem Ausmaß und nicht nur oberflächlicher Art zu verlangen (BAG 21.03.2012 a.a.O. Rn. 36; BAG 27.02.2019 a.a.O. Rn. 34). Das Tätigkeitsmerkmal erfordert danach erweiterte Fachkenntnisse sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht (BAG 10.12.1997 – 4 AZR 221/96, juris Rn. 82; BAG 27.02.2019 a.a.O. Rn. 34). 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 (BAG 10.12.1997 a.a.O., Rn. 83; BAG 21.03.2012 a.a.O. Rn. 36). Denkbar ist zwar, dass sich der Wissensbereich nur auf ein einzelnes, abgegrenztes Teilgebiet beschränkt, in dem der Angestellte eingesetzt wird, jedoch reicht ein eng abgegrenztes Teilgebiet mit etwa nur routinemäßiger Bearbeitung nicht aus (BAG 10.12.1997 a.a.O. Rn. 83; BAG 21.03.2012 a.a.O. Rn. 36).

**c)** In Anwendung dieser Grundsätze ist die Kammer in dem konkret hier zu beurteilenden Fall der Überzeugung, dass die Tätigkeit des Klägers zwar gründliche, nicht aber vielseitige Fachkenntnisse erfordert.

**aa)** Dies gilt zunächst für den unstreitig größten einheitlichen Arbeitsvorgang, den Streifendienst des Klägers zur Verkehrsraumüberwachung. Dieser erfordert zur Überzeugung der Kammer zwar gründliche, nicht aber vielseitige Fachkenntnisse. Dies ergibt sich unter Bewertung der insoweit dem Kläger tatsächlich obliegenden Aufgaben. Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass die bloße Aufzählung von Gesetzen, wie sie der Kläger in seinem fiktiven Tagesablauf (Anlage K8 zur Klageschrift) unter der Überschrift „Zur Wahrnehmung der Aufgaben sind folgende Gesetzes-, und Fachkenntnisse und Spezialkenntnisse erforderlich“ vorgenommen hat, nicht ausreichend ist. Entscheidend ist der konkrete Aufgabenbezug der einzelnen konkreten Vorschriften zur tatsächlich wahrgenommenen Aufgabe. Richtig ist allerdings, dass auch die Stellenbeschreibung (Anlage B1 zum Schriftsatz der Beklagten vom 15.03.2018) unter Sonstiges ein Textfeld enthält, in dem es heißt: „Zur Wahrnehmung der Aufgaben sind folgende Gesetzes-, und Fachkenntnisse- und Spezialkenntnisse erforderlich: OWIG, PolG, OBG, StPO, EichO, StVO, StVZO, Runderlass und VV bzgl. Geschwindigkeits-/Rotlichtmessungen, VV Personalausweisgesetz, Verwarnungs- und Bußgeldkatalogverordnung, Richtlinien/Zulassungen der Physikalisch-Technischen Bundes-

anstalt Braunschweig, Runderlass zur Verfolgung und Ahndung von Ordnungswidrigkeiten durch die Ordnungsbehörden“. Auch insoweit gilt, dass maßgeblich die tatsächlich von dem Kläger wahrgenommenen Aufgaben und die dafür erforderlichen Fachkenntnisse sind. Insoweit ist anzumerken, dass der Kläger unstreitig in der Geschwindigkeits- und Rotlichtüberwachung nicht eingesetzt ist, so dass die insoweit in der Stellenbeschreibung in Bezug genommenen Vorschriften für ihn nicht relevant sind.

Im Hinblick auf die tatsächliche Tätigkeit des Klägers in dem Arbeitsvorgang des Streifendienstes gehen die Parteien übereinstimmend davon aus, dass die Aufgaben tatsächlich anfallen, welche sich aus der Aufgabenbeschreibung der Stellenbeschreibung ergeben. Genauso beginnt nämlich auch der fiktive Tagesablauf des Klägers. Es geht um die Überwachung der Einhaltung und Ahnung von Verstößen hinsichtlich straßenverkehrsrechtlicher Vorschriften sowie Gefahrenabwehr im ruhenden Verkehr einschließlich der Veranlassung von Abschleppmaßnahmen (im Wesentlichen Dokumentation und weitere Veranlassung des festgestellten Verstoßes, Auseinandersetzungen mit Verkehrsteilnehmern vor Ort, Erteilung von Auskünften sowie mündlichen Verwarnungen, Entgegennahme und Dokumentation und Abrechnung von Verwarnungsgeldern, Feststellung und Dokumentation von Tatbeständen für das Abschlepperfordernis einschließlich Anfordern des Abschleppdienstes, Dokumentation bestehender Schäden des Fahrzeugs, gegebenenfalls Ermittlung des verantwortlichen Fahrzeugführers). Aus dem tatsächlichen Vorbringen und den Beispielen, welche die Parteien zur Tätigkeit des Klägers dargelegt haben, ergibt sich, dass dies auch der tatsächliche Aufgabenbereich des Klägers ist, welchen dieser tatsächlich ausführt. Hierzu bedarf der Kläger indes lediglich gründlicher, nicht aber vielseitiger Fachkenntnisse im Tarifsinne.

**(1)** Zunächst besteht die Tätigkeit des Klägers bei dem Streifengang darin, Verstöße gegen die Straßenverkehrsordnung im Bereich des Haltens und Parkens im ruhenden Verkehr festzustellen und durch entsprechende Verwarngelder zu ahnden. Insoweit hat er dies auch zu Ziffer 1 des von ihm zur Akte gereichten möglichen Tagesablaufes unter dem Oberbegriff Halten und Parken dargelegt. Dem entspricht der Vortrag der Beklagten, die davon ausgeht, dass jeder ihrer Beschäftigten im Streifendienst der Verkehrsraumüberwachung pro Tag ca. 29 Verwarngelder verhängt. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass das Bundesarbeitsgericht bei einer Beschäftigten, die zu 75 % in der Überwachung des ruhenden Verkehrs eingesetzt war, und zwar zur Feststellung von Ordnungswidrigkeiten im ruhenden Straßenverkehr, der Erteilung gebührenfreier und gebührenpflichtiger Verwarnungen, der Entgegennahme der Verwarngelder gegen Quittung, der

Stellungnahme zu unklaren und widersprüchlichen Fällen sowie der Wahrnehmung von Gerichtsterminen als geladene Zeugin nicht einmal gründliche Fachkenntnisse bejaht hat (BAG, 24.08.1983 – 4 AZR 32/81 – juris, Rn. 3 und Rn. 43). Allein entscheidend kann eine solche Aussage in dem Urteil aus dem Jahre 1983 indes nicht sein. Maßgeblich ist immer der konkret zu beurteilende Fall mit den konkret anfallenden Aufgaben und den dafür erforderlichen Fachkenntnissen. Insoweit ist zutreffend, dass hier noch weitere Aspekte hinzukommen, die sich im Düsseldorfer Stadtgebiet stellen und sich aus dem fiktiven Tagesablauf des Klägers ergeben. Es sind dies u.a. die Aspekte der Parkraumbewirtschaftung und der Parkraumsituation sowie nunmehr die Kontrolle der Fahrzeuge in der Umweltzone nach roter, grüner, gelber Umweltplakette und Richtigkeit der jeweils ausgefüllten Umweltplakette (falsches Kennzeichen). Es geht weiter auch um Bewohnerparkzonen und die Durchführung der Überwachung von Anwohnerparken. Zu berücksichtigen ist weiter, dass es auch Parkscheinautomaten gibt und hier zu erfassen ist, ob diese tatsächlich funktionsfähig sind und gegebenenfalls eine Meldung an die Störungsstelle zu veranlassen ist. Zu berücksichtigen ist weiter, dass es Sonderparkgenehmigungen für schwerbehinderte Bewohner, Parkausweise und Ausnahmegenehmigungen z. B. für Handwerker gibt. Dies alles bedingt zur Überzeugung der Kammer aber allenfalls gründliche Fachkenntnisse, denn bereits diese erfordern ein quantitatives und qualitatives Maß der benötigten Fachkenntnisse.

**(2)** Aus den vom Kläger in der ersten und zweiten Instanz dargelegten Fallbeispielen ergeben sich ebenfalls keine vielseitigen Fachkenntnisse im tariflichen Sinne. Ein Schwerpunkt der Fallbeispiele des Klägers betrifft in erster und zweiter Instanz das Abschleppen eines Fahrzeuges. Es ist richtig, dass dies einen schwerwiegenden Eingriff in das Eigentumsrecht des abgeschleppten Fahrzeughalters darstellt und insoweit der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten ist. Dies ändert allerdings nichts daran, dass sich bei der Feststellung eines solchen Verstoßes und der entsprechenden Reaktion der Ablauf, auch wenn der Verstoß unterschiedlich sein mag, immer wieder typisiert gleich. Es ist, worauf die Beklagte zutreffend hingewiesen hat, zunächst festzustellen, ob ein Parkraumverstoß vorliegt, d. h. ein Verstoß gegen ein Halte- oder Parkverbot. Es ist dann weiter anhand der örtlichen Gegebenheiten festzustellen, ob eine Behinderung des Verkehrs vorliegt. Auf dieser Grundlage ist sodann zu entscheiden, welche Maßnahme zu treffen ist, nämlich, ob es bei einer Verwarnung bleibt oder es tatsächlich zu einem Abschleppvorgang kommt. Dies zeigt sich an den von dem Kläger im Einzelnen dargestellten Fallbeispielen. Zunächst ist es richtig, dass eine entsprechende Abschleppmaßnahme auf Grund verschiedener Verstöße gegen Verkehrszeichen und Verkehrsvorschriften vorkommen kann, wie der Klä-



ger u.a. im Schriftsatz vom 25.03.2019 in zweiter Instanz dargelegt hat. So schildert er auf Seite 7 ff. mehrere Aspekte, aus denen dies der Fall sein kann. Dies sind zugeparkte Grundstücksein- und Ausfahrten. Es kann aber auch eine mobile Beschilderung z. B. durch Umzüge sein. Allerdings fällt insoweit auf, dass er immer wieder das Verkehrszeichen 283 nennt. Dieses nennt er bei verschiedenen Aspekten, und seien es Baumschnittarbeiten, sei es die mobile Beschilderung, seien es Kanalarbeiten, seien es Gleisbauarbeiten, seien es Oberleitungsarbeiten, seien es Fahrbahnarbeiten, seien es zugeparkte Rettungswege, seien es zugeparkte Feuerwehranfahrtszonen, etc.. Im Übrigen werden u.a. als weitere Verkehrszeichen die Verkehrszeichen 315 mit Zusatz, das Parken im Bereich fünf Meter von Kreuzungen mit Sichtbehinderung für den Fließverkehr, zugeparkte Bordsteinabsenkungen sowie die Verkehrszeichen 229 zugeparkte Taxenstände, 224 zugeparkte Haltestellen, 286 zugeparktes eingeschränktes Halteverbot mit Behinderungen, 242 zugeparkte Fußgängerzonen und 237 zugeparkte Radwege mit Behinderung genannt. Hinzu kommt auch noch das Verkehrszeichen 314 Parken am Parkscheinautomaten ohne gültigen Parkschein über 3 Stunden, das Verkehrszeichen 315 mit Zusatz zugeparkte nummerierte Behindertenparkplätze. Außerdem Verkehrszeichen 298 Parken auf Sperrflächen und 299 Parken auf einer Grenzmarkierung. Letztlich ergibt sich aus der Aufzählung ab Seite 17 ff. des Schriftsatzes des Klägers vom 25.03.2019 nichts grundlegend anderes. Hier kommen lediglich noch einige weitere Aspekte dazu, wie unter anderem der Abstand zum Fußgängerüberweg § 12 Abs. 1 Nr. 4 StVZO, der Anwohnerparkplatz, die Busspur, Einmündungsbereiche vor Fußgängerüberwege, Richtungszeichen Verbot für Fahrzeuge aller Art usw. Dies alles ändert aber nichts daran, dass es sich hierbei nicht um ein Teilgebiet handelt, das sich aufgrund der Menge der anzuwendenden Vorschriften und Bestimmungen oder deren Verschiedenartigkeit im Verhältnis zu gründlichen Fachkenntnissen als ein solches mit erforderlichen vielseitigen Fachkenntnissen heraushebt. Es handelt sich um ein eng abgegrenztes Teilgebiet, das letztlich mit der entsprechenden Routine zu bearbeiten ist. Es geht immer wieder um die verschiedenartigen Parkverstöße im ruhenden Verkehr, auf die der Kläger entsprechend zu reagieren hat, d. h. diese festzustellen hat, gegebenenfalls eine Verwarnung auszusprechen hat oder aber eine andere Maßnahme, insbesondere bei Behinderung anderer Verkehrsteilnehmer, auszuführen hat. Dies betrifft zunächst das Fallbeispiel 1, Abschleppen eines Fahrzeuges bei einem nummerierten Schwerbehindertenparkplatz. Hier ist zunächst festzustellen, ob ein entsprechender Parkverstoß vorliegt. Es ist dann zu klären, ob eine Abschleppmaßnahme durchzuführen ist. Die Kammer verkennt insoweit nicht, dass es hier nicht nur um die Anwendung von reinen Rechtskenntnissen geht, sondern dass auch weitere tatsächliche Fachkenntnisse erforderlich sind, wie der Kläger mit seinem weiteren Fallbeispiel in dem Schriftsatz vom 25.03.2019, Seite 9 ff., dargelegt hat. Es geht

hier insoweit darum, dass zwei Schwerbehindertenparkplätze mit widerrechtlich parkenden Kraftfahrzeugen ohne den entsprechenden blauen Parkausweis zugeparkt sind. Hier ist tatsächlich zu prüfen, ob nicht andere Parkplätze im freien Parkraum in zumutbarer unmittelbarer Nähe vorhanden sind, auf denen es auch für einen schwerbehinderten Menschen zumutbar ist zu parken. Es ist weiter zu prüfen, ob sich insoweit die zu treffenden Maßnahmen ändern, wenn sich bei einem weiteren Kontrollgang in diesem Bereich zu einem späteren Zeitpunkt die Tatsachenlage nicht geändert hat. Und auch bei der „ganz normalen“ Behinderung eines Fahrzeuges, welches im absoluten Halteverbot steht, ist ebenfalls zu prüfen, ob möglicherweise der haltende Lastkraftwagen den nachfolgenden Fließverkehr behindert und entsprechend sofort entfernt werden muss, wie es der Kläger mit dem Fallbeispiel zu 1. aus der Berufungsbegründung dargelegt hat. Die Kammer hat weiter gewürdigt, dass es bei dem Streifengang des Klägers zu einem weiteren Fallbeispiel kommen kann, welches nach seinem eigenen Vortrag häufiger vorkommt, nämlich zu Parkverstößen bei mobiler Beschilderung. Insoweit ist es zutreffend, dass sich dies durchaus von weiteren Parkverstößen unterscheidet, wie der Kläger unter anderem zum ersten weiteren Fallbeispiel im Schriftsatz vom 25.03.2019, aber auch zum Fallbeispiel vier in der Berufungsbegründung dargelegt hat. Es kommt insoweit dazu, dass nicht nur die Frage des Parkverstoßes und der Behinderung zu prüfen ist, sondern auch zu prüfen ist, ob die entsprechende tatsächlich aufgestellte mobile Beschilderung korrekt ist. Kommt es dazu, dass der Kläger, wie er auch in seinem fiktiven Tagesablauf beschrieben hat, u.a. festzustellen hat, ob die korrekte Mindesthöhe, Lesbarkeit, Ausstellart, Datum und Uhrzeit der Beschilderung und ggfs. der Zusatz auf Seitenstreifen zutreffend sind. Zu prüfen ist, ob die entsprechende dazugehörige schriftliche Genehmigung und das Aufstellprotokoll sich entsprechen. Bei Ablauf der Gültigkeit des Datums der mobilen Beschilderung erfolgt eine telefonische Kontaktaufnahme mit der beauftragten Aufstellfirma mit der Beauftragung zur Abholung. Es kommt, wie in dem weiteren Fallbeispiel unter Bezugnahme der dort genannten Rechtsvorschriften im Schriftsatz vom 25.03.2019 beschrieben, auch dazu u.a. zu prüfen, ob die Mindesthöhe von dem Anfangsschild und Endschild von zwei Meter gegeben ist sowie zu den weiteren dort tatsächlich beschriebenen Prüfungen, ob tatsächlich das entsprechende mobile Halteverbot ordnungsgemäß eingerichtet ist. Dies begründet zur Überzeugung der Kammer aber keine vielseitigen Fachkenntnisse, sondern bedingt, anders als noch in der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes aus dem Jahre 1993, gründliche Fachkenntnisse, nicht aber vielseitige Fachkenntnissen werden, denn es geht immer darum, dass der Kläger letztlich in einem eng abgegrenzten Teilgebiet der Verkehrsraumüberwachung eingesetzt wird, das er routinemäßig unter Berücksichtigung der verschiedenen anfallenden Situationen zu bearbeiten hat. Daran ändert sich nicht dadurch etwas, dass der Kläger im Ausnahmefall, und sei es als

Verkehrsposten, bei einer entsprechenden Abschleppmaßnahme auch einmal in den fließenden Verkehr eingreifen muss, wie er dies in dem ersten weiteren Fallbeispiel im Schriftsatz vom 25.03.2019 beschrieben hat, weil ein entsprechender Abschleppwagen den Verkehr behindert hat. Dies ist nichts anderes als ein Aspekt, der der Aufgabenwahrnehmung in dem abgegrenzten Bereich der Verkehrsraumüberwachung zugeordnet ist, nicht aber die Vielseitigkeit von Fachkenntnissen im Tarifsinne bedingt. Nichts anderes ergibt sich aus dem Fallbeispiel 8 „Mobile Beschilderung auch mit Abbruch der Maßnahme“, wie sie der Kläger im Schriftsatz vom 26.04.2018 dargestellt hat. Und auch die Entscheidungen, die der Kläger unter Berücksichtigung der von ihm angezogenen rechtlichen Vorschriften sowie seines allgemeinen Fachwissens bei der Frage, ob er Fahrzeuge an Grundstücksein- bzw. Ausfahrten abschleppt, zu treffen hat, ändern nichts. Aus dem von ihm angegebenen Fallbeispiel 5 aus der Berufungsbegründung sowie dem weiteren Fallbeispiel auf Seite 12 ff. des Schriftsatzes vom 25.03.2019 ergibt sich ebenfalls nichts anderes. Es ist zutreffend, dass hierbei allgemeine Fachkenntnisse, wie auf eine solche Situation zu reagieren ist, erforderlich sind. Es ist zunächst festzustellen, ob es tatsächlich eine Behinderung gibt, d. h. ob der betroffene Grundstücksinhaber seine Ein- und Ausfahrt noch benutzen kann. Es ist festzustellen, ob eine Abschleppmaßnahme in Betracht kommt, weil eine Behinderung vorliegt oder diese aus diesem Grund, weil eine solche nicht vorliegt, bereits ausscheidet. Damit hat es allerdings nicht sein Bewenden. Es kann gegebenenfalls auch zu prüfen sein, ob es dem Grundstücksinhaber zumutbar ist, sein Fahrzeug in unmittelbarer Nähe im eventuell freien Parkraum abzustellen oder aber ob die Versetzung des falsch parkenden Fahrzeuges in einen eventuell freien Parkraum zu veranlassen ist. Es ist weiter zu berücksichtigen, dass dem Grundstücksinhaber möglicherweise nur mitgeteilt werden muss, dass er selbst die Abschleppmaßnahme gegen Vorkasse durchzuführen hat. Es ist weiter zu beachten, dass zu prüfen ist, ob eine zugeparkte Garage tatsächlich zum Parken genutzt werden kann. Ggfs. lässt sich feststellen, dass die Garage gar nicht als Abstellmöglichkeit genutzt wird, sondern diese mit anderen Gegenständen oder Unrat zugestellt ist. Es ist weiter von der Kammer berücksichtigt worden, dass gegebenenfalls auch der jeweilige Halter oder die entsprechende Meldeadresse zu ermitteln sind, um mildere Maßnahmen als ein Abschleppen durchzuführen. Die Kammer hat dabei auch die Ausführungen, die sich aus der offenen Frageunde und der insoweit zusammenfassenden E-Mail vom 01.06.2018 ergeben und die sich unter anderem auch auf die Garagenein- und ausfahrt beziehen, mit berücksichtigt. Die Kammer hat weiter berücksichtigt, dass der Kläger bei den Parkverstößen zu prüfen haben kann, ob eine Feuerwehzufahrt mit entsprechender Beschilderung versehen ist, wie er dies auf Seite 16 ff. des Schriftsatzes vom 25.03.2019 beschrieben hat. Hier ist es tatsächlich so, dass ggfs. zu prüfen sein kann, ob die Beschilderung in den Feuerwehzufahrten das entsprechende

Siegel durch das Bundesland Nordrhein-Westfalen aufweist oder nicht, und ob es überhaupt ein zutreffendes Schild für eine Feuerwehrezufahrt ist. Diese Frage ist aber in der offenen Fragerunde am 01.06.2018 besprochen worden und dort ist mitgeteilt worden, wie mit entsprechenden Schildern und möglicherweise formal nicht zutreffenden Schildern umgegangen werden kann. Insgesamt begründet dies zur Überzeugung der Kammer, dass im konkreten Fall – anders als in demjenigen des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahre 1983 – davon ausgegangen werden kann, dass die Tätigkeit des Klägers gründliche Fachkenntnisse erfordert. Die vielseitigen Fachkenntnisse im Tarifsinne bedingt dies jedoch nicht. Es bleibt dabei, dass es sich bei der Aufgabenwahrnehmung durch den Kläger um ein abgegrenztes Teilgebiet mit der Überwachung des ruhenden Verkehrs handelt, dass dieser routinemäßig wahrnehmen kann.

**(3)** Auch die weiteren vom Kläger angeführten Fallbeispiele erfordern unter Berücksichtigung des von ihm dargelegten fiktiven Tagesablaufs zwar gründliche Fachkenntnisse im tariflichen Sinne, nicht aber vielseitige Fachkenntnisse. Dies gilt zunächst für das Fallbeispiel 2 aus dem Schriftsatz vom 26.04.2018, nämlich den Verstoß gegen Auflagen der städtischen Umweltzone, wobei der Kläger die entsprechenden Vorschriften und Zeichen in dem Schriftsatz dargelegt hat. Letztlich geht es nur darum, die entsprechenden roten, gelben und grünen Umweltplaketten zu prüfen und entsprechend auch das Kennzeichen abzugleichen bzw. ggfs. die fehlende Lesbarkeit der Umweltplakette festzustellen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Soweit der Kläger in der Berufungsverhandlung am 15.05.2019 auf den neuen Umweltstreifen auf der Merowinger Straße hingewiesen hat, ergibt sich nicht, warum dies vielseitige Fachkenntnisse im tariflichen Sinne erfordert. Auf dem Umweltstreifen dürfen Taxen, Busse und E-Autos fahren sowie Fahrräder. Die E-Autos sind, so der Kläger, an der Beschilderung mit dem Kennzeichen mit einem „E“ zu erkennen. Auch wenn der Kläger in den fließenden Verkehr hat eingreifen dürfen und Fahrzeuge herausgewunken hat, ist nicht ersichtlich, wieso sich hier vielseitige Fachkenntnisse ergeben. Die dort berechtigten Fahrzeuge können ohne weiteres erkannt werden, wie sich an der Beschilderung „E“ für Elektrofahrzeug ergibt. Und auch wenn der Oberbürgermeister der Stadt Düsseldorf, wie in der mündlichen Verhandlung angesprochen, einmal mit seinem Dienstkraftfahrzeug die entsprechende Umweltspur benutzen darf, begründet dies keine vielseitigen Fachkenntnisse im Tarifsinne.

**(4)** Soweit der Kläger letztlich über seine Tätigkeit der Verkehrsüberwachung im ruhenden Verkehr als Zeuge vor Gericht auszusagen hat (Fallbeispiel 5 aus dem Schriftsatz vom 26.04.2018), bedeutet dies nichts anderes als die Wiedergabe der Tatsachen, welche er in seiner Eigenschaft als behördlicher Mitarbeiter

wahrgenommen hat. Vielseitige Fachkenntnisse begründet dies nicht. Nichts anderes gilt dafür (Fallbeispiel 4 aus dem Schriftsatz vom 26.04.2018), dass der Kläger, wenn er auf seinem Streifengang einen Verkehrsunfall sieht, als behördlicher Mitarbeiter zur Einleitung von Erste-Hilfe-Maßnahmen verpflichtet ist. Es ist insoweit zutreffend, dass er entsprechende Schulungen und Auffrischkurse erhalten hat, was entsprechende Fachkenntnisse bei ihm vermittelt hat. Richtig ist, dass dies über die reine Verkehrsraumüberwachung hinausgeht. Es handelt sich insoweit tatsächlich um gründliche Fachkenntnisse, die in ihrer Fähigkeit erweitert sind. Vielseitige Fachkenntnisse sind damit nicht verbunden. Es handelt sich letztlich um grundlegende Erste-Hilfe-Maßnahmen, die, ohne dass es letztlich tragend darauf ankommt, auch jeder Bürger, der am Straßenverkehr mit einem PKW teilnimmt, vorzuhalten hat.

**(5)** Die Kammer hat weiter gewürdigt, dass der Kläger zur Zwangsabwendung zur Gefahrenabwehr und zur Eigensicherung im Einzelfall berechtigt ist. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn er in seiner Eigenschaft als Mitarbeiter des Ordnungsamtes im Bereich der Verkehrsüberwachung wahrgenommen wird. Hier kann – wie aus dem Fallbeispiel 6 aus dem Schriftsatz vom 26.04.2018 sowie dem Fallbeispiel 2 aus der Berufungsbegründung ersichtlich – vorkommen, dass er von einer augenscheinlich stark alkoholisierten männlichen Person angegangen wird, welche ihn laut schreiend und derbe beschimpft. Es ist richtig, dass er insoweit Maßnahmen der Gefahrenabwehr zur Eigensicherung anzuwenden hat und außerdem auf seine Kenntnisse aus dem Seminar „Deeskalierende Kommunikation und Eigensicherung der Dienstkräfte in der Verkehrsüberwachung der Landeshauptstadt Düsseldorf“ zurückzugreifen hat. Auch dies führt indes zur Überzeugung der Kammer nicht zu vielseitigen Fachkenntnissen im tariflichen Sinne. Es handelt sich letztlich tatsächlich um weitere Fachkenntnisse, die gründliche Fachkenntnisse begründen und die letztlich nichts anderes sind, als Kenntnisse, die mit dem eng abgegrenzten Teilgebiet der Verkehrsraumüberwachung mit entsprechend routinemäßiger Bearbeitung einhergehen. Es kann insoweit dazu kommen, dass der Kläger von Bürgern entsprechend angegangen wird. Auch dies ist nichts anderes als ein weiterer typischer Fall, der in dem eng begrenzten Aufgabengebiet der Verkehrsraumüberwachung vorkommen und mit den entsprechenden Fachkenntnissen aus der Technik der Deeskalation zu bewältigen sein kann. Hierzu, d. h. zu einer entsprechend Konfrontation kann es auch kommen, wenn ein Bürger, bei dem ein Parkverstoß festgestellt worden ist, sich weigert, die Personalien festzustellen. Im Übrigen hat der Kläger hier sodann in dem entsprechenden Abschleppbericht festzuhalten, dass der Betroffene die Herausgabe der Personalien verweigert, was rechtlich zu einer Anzeige mit einem entsprechenden Bußgeld führen wird. Wenn der Betroffene einen entsprechenden Hinweis ignoriert und daraufhin davon fährt, ist das festgestellte und

registrierte Kennzeichen zu notieren, so dass über den Innendienst einer zuständigen Polizeibehörde eine entsprechende Anzeige weitergeleitet und ggfs. ein Strafverfahren zusätzlich wegen Fahrerflucht eingeleitet werden kann. Auch dies ist nichts anderes als ein eng mit dem Aufgabengebiet der Verkehrsraumüberwachung verknüpfter Aufgabenbereich. Dieser begründet ebenso wenig vielseitige Fachkenntnisse wie das Einziehen von gefälschten Dokumenten, wozu sich nach dem Fallbeispiel 10 Personalienverweigerung das Fallbeispiel 9 in dem Schriftsatz vom 26.04.2018 verhält. Insoweit ist es zutreffend, dass gegebenenfalls zu prüfen ist, ob eine entsprechende Ausnahmegenehmigung für das Parken, welche ein Bürger in seinem Fahrzeug vorliegen hat, eine zutreffende Genehmigung der Stadt Düsseldorf ist oder nicht. Auch insoweit geht es letztlich um den Abgleich der vorliegenden Urkunde mit derjenigen, welche behördlich zutreffend und richtig ist. Auch wenn insoweit gegebenenfalls der Straftatbestand der Urkundenfälschung vorliegen kann und eine entsprechende Strafanzeige eingeleitet wird, ist auch dies eine routinemäßig wiederkehrende Aufgabe, die im Teilbereich der Verkehrsraumüberwachung des Klägers anfällt.

**(6)** Soweit der Kläger in den Fallbeispielen zur Berufungsbegründung und im Schriftsatz vom 26.04.2018 darauf abstellt, dass er neue Mitarbeiter einarbeitet und schult, kommt es darauf nicht an. Der Kläger hat in der Verhandlung vom 15.05.2019 zugestanden, dass er bereits seit dem Jahre 2013 keine neuen Mitarbeiter mehr einarbeitet.

**(7)** Soweit der Kläger nunmehr im Schriftsatz vom 25.03.2019 auf Seite 18 auf die sogenannte Sauber App der Stadt Düsseldorf Bezug nimmt, ändert dies nichts. Als Mitarbeiter des Ordnungsamtes macht er insoweit Meldung über größere Müllansammlungen per Smartphone. Letztlich geht es darum, dass die entsprechenden Daten erfasst werden, wie es der Kläger auf Seite 18 unten in dem letzten Halbsatz des Schriftsatzes vom 25.03.2019 darlegt, indem nämlich die entsprechenden und erforderlichen Daten ermittelt und über die App in dem dienstlichen Smartphone weitergegeben und erfasst werden, so dass dadurch das entsprechende Ordnungswidrigkeitsverfahren eingeleitet wird. Dies bedeutet nichts anderes, als dass der Kläger die entsprechenden Müllansammlungen in sein Smartphone eingibt, was dann zu einer entsprechenden Weiterleitung führt. Dies begründet zur Überzeugung der Kammer, auch wenn dies nunmehr als weitere Aufgabe bei dem einheitlichen Arbeitsvorgang Streifengang anfällt, keine vielseitigen Fachkenntnisse im Tarifsinne.

**(8)** Und auch die weiteren Aspekte tatsächlicher Art, wie sie sich aus dem fiktiven Tagesablauf des Klägers (Anlage K8 zur Klageschrift) ergeben, führen zur Überzeugung der Kammer nicht dazu, dass die vielseitigen Fachkenntnisse

im tariflichen Sinne zu bejahen sind. Die Kammer hat hier gewürdigt, dass der Kläger verschiedene weitere Aufgaben im Bereich der Verkehrsraumüberwachung hat. Dies betrifft, wie ausgeführt, weiter den ruhenden Verkehr. So ist z. B. zu prüfen, dass nicht mehr zugelassene Kraftfahrzeuge nach § 34 StVO nicht im öffentlichen Straßenraum abgestellt werden dürfen. Der Kläger erfasst die entsprechenden Fälle und ermittelt die entsprechende verantwortliche Person. Er meldet dies und gibt Daten über Fahrzeuge, die deutlich beschädigt im Straßenverkehr abgestellt sind, weiter und kontrolliert durchaus auch gültige TÜV- und ASU-Plaketten. Soweit der Kläger insbesondere bei Sonderaktionen, wie z.B. der Schulwegsicherung schwerpunktmäßige Kontrollen der Halteverbote vornimmt, ändert dies nichts daran, dass dies keine vielseitigen Fachkenntnisse im tariflichen Sinne begründet. Die Kammer hat im Übrigen den fiktiven Tagesablauf des Klägers gewürdigt und auch die Aufgaben unter Sicherheit und Ordnung und Allgemeines und Sonstiges berücksichtigt. Diese führen sämtlich nicht dazu, dass es darum geht, dass der Kläger vielseitige Fachkenntnisse im Tarifsinne benutzt. Es ist richtig, dass man als Überwachungskraft durchaus Augen auch auf andere Missstände haben muss. Diese Informationen werden dann aber unverzüglich an die zuständigen Stellen (andere Fachbereiche, andere Behörden oder Privatpersonen) weitergeleitet. Die Kammer hat weiter gewürdigt, dass der Kläger die Leitstelle über nicht rechtzeitig abgehängte Wahlplakate einzelner Parteien unterrichtet. Sie hat weiter gewürdigt, dass auch Auskünfte an Bürger und Gäste der Stadt bei entsprechender Ansprache erfolgen, was teilweise auch auf Englisch erfolgt. Die Kammer hat weiter die technischen Fähigkeiten des Klägers bewertet, wie nämlich die Kenntnisse der erforderlichen Informationstechnologie bei der Benutzung der ihm zugewiesenen dienstlichen Geräte. Insgesamt bleibt es aber zur Überzeugung der Kammer unter Würdigung sämtlicher Umstände, die sich aus der tatsächlichen Tätigkeit des Klägers, wie sie der Kammer vom Kläger und von der Beklagten unterbreitet worden sind, dabei, dass es sich bei der Tätigkeit des Klägers im Bereich der Verkehrsraumüberwachung insgesamt um ein eng abgegrenztes Teilgebiet handelt, das dieser letztlich routinemäßig bearbeiten kann, auch wenn typische Fallsituationen verschiedener Art auftreten. Vielseitige Fachkenntnisse im tariflichen Sinne bedingt dies nicht.

**bb)** Anzumerken ist aus Sicht der Kammer weiter, dass die Tätigkeit des Klägers im Bereich der Verkehrsraumüberwachung gerade nicht mit den anders bewerteten Mitarbeitern des Düsseldorfer Ordnungs- und Servicedienstes (OSD) bzw. den Mitarbeitern des BOD in Hamburg zu vergleichen ist. Bereits das Arbeitsgericht hat zutreffend zu II. 2. c) bb) und cc) der Entscheidungsgründe, auf die gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG Bezug genommen wird, herausgestellt, dass die Tätigkeit dieser Mitarbeiter deutlich umfassender als diejenige des Klägers ist.

Die Mitarbeiter des Ordnungs- und Servicedienstes sowie des Bezirksordnungsdienstes Hamburg haben eine deutlich umfassendere Tätigkeit, während hingegen das Aufgabengebiet des Klägers im Bereich der Verkehrsüberwachung auf ein eng abgegrenztes Teilgebiet mit routinemäßiger Bearbeitung beschränkt ist. Auch vor diesem Hintergrund sowie der konkret bereits bewerteten Tätigkeiten des Klägers ist es zur Überzeugung der Kammer zutreffend, dass der Arbeitsvorgang Streifendienst des Klägers keine vielseitigen Fachkenntnisse erfordert, hingegen – und daran hat die Kammer keinen Zweifel – gründliche Fachkenntnisse im Tarifsinne voraussetzt. Dies genügt indes nicht, um den Kläger in die Aufbaugruppe der Entgeltgruppe 7 einzugruppieren, welche einen Mitarbeiter der Entgeltgruppe 6, dessen Tätigkeit vielseitige Fachkenntnisse erfordert, voraussetzt.

**cc)** Die Kammer hat weiter berücksichtigt, dass sich die Erfüllung des Tarifmerkmals der gründlichen aber auch der vielseitigen Fachkenntnisse auch aus einer zusammenfassenden Betrachtung aller Arbeitsvorgänge ergeben kann (bereits BAG, 24.08.1983 – 4 AZR 32/81 -, § 12 Abs. 2 S. 3 TVöD-V). Die Kammer hat auch dies berücksichtigt und weiter bewertet, dass der Kläger auch im Bereich des Stabes für außergewöhnliche Ereignisse der Landeshauptstadt Düsseldorf für entsprechende Straßenabspernungen eingesetzt wird. Dies kann aus verschiedenen Anlässen erfolgen, so kann es einen Bombenfund geben, so dass eine sehr zeitnahe Evakuierungseinrichtung erfolgen muss. Allerdings trägt der Kläger in seinem Fallbeispiel 3 aus dem Schriftsatz vom 26.04.2018 selber vor, dass der entsprechende Evakuierungsring durch den Kampfmittelräumdienst festgesetzt worden ist. Er hat dann an den entsprechenden Straßenabspernungen für Fahrzeuge und Personen die entsprechenden Maßnahmen zu ergreifen, zu denen auch die Information zum Schutz der Bevölkerung und Bürger sowie die zu verteilenden schriftlichen Hilfsmitteln und Informationsmaterialien gehören. Insoweit ist es tatsächlich zutreffend, dass ausweislich der Aufgabenbeschreibung die Einrichtung und Durchsetzung von ordnungsbehördlich angeordneten Sperrungen z. B. im Rahmen der Teilnahme an Sondereinsätzen, Bombenfundten, Messen, Großveranstaltungen, wie es z. B. die Rheinkirmes, zum Aufgabengebiet des Klägers gehören. Die Kammer hat weiter gewürdigt, dass dem Kläger auch die Fertigung von Stellungnahmen, z.B. bei Einlassungen oder Beschwerden von Betroffenen, sowie die Fertigung von Schadensmeldungen (Parkscheinautomaten, Schilder, etc.) obliegen. Aber auch unter Berücksichtigung dieser Arbeitsvorgänge sowie des weiteren umfassenden Sachvortrags der Parteien ergibt sich für die Kammer nicht, dass die Tätigkeit des Klägers bereits mit vielseitigen Fachkenntnissen zu bewerten ist. Diese sind auch unter Berücksichtigung der weiteren Arbeitsvorgänge, welche für den Kläger anfallen, zur Ausführung seiner Tätigkeit nicht erforderlich. Es bleibt dabei, dass es sich insgesamt



letztlich immer noch um nur gründliche Fachkenntnisse im Tarifsinne handelt, welche die Tätigkeit erfordert.

**B.** Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

**C.** Gründe, die Revision zuzulassen (§ 72 Abs. 2 ArbGG), sind nicht gegeben.

### **RECHTSMITTELBELEHRUNG**

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 72a ArbGG verwiesen.

Dr. Gotthardt

Ester

Gleichmann

Beglaubigt

Hülpert  
Regierungsbeschäftigte

