



# Arbeitsgericht Hannover

Im Namen des Volkes

## Urteil

Verkündet am: 28.04.2022

2 Ca 364/21 E

\_\_\_\_\_, Gerichtsangestellte  
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

In dem Rechtsstreit

\_\_\_\_\_

– Kläger –

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte Dr. Henning Kluge, Karsten Fischer-Lange und Pascal Manthey - Büro Hannover, Schiffgraben 17, 30159 Hannover

gegen

Land \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

– Beklagte –

Prozessbevollmächtigte:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

hat die ■. Kammer des Arbeitsgerichts Hannover auf die mündliche Verhandlung vom 28.04.2022 durch den Richter am Arbeitsgericht \_\_\_\_\_ als Vorsitzenden sowie den ehrenamtlichen Richter Herrn \_\_\_\_\_ und die ehrenamtliche Richterin Frau \_\_\_\_\_ als Beisitzer

**für Recht erkannt:**

1. Es wird festgestellt, dass das beklagte Land verpflichtet ist, den Kläger ab dem 01.07.2021 nach der Entgeltgruppe 9a TV-L zu vergüten.
2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt das beklagte Land.

3. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 14.400,00 € festgesetzt.
4. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

## Tatbestand

Die Parteien streiten über die zutreffende tarifliche Eingruppierung und Vergütung des Klägers.

Der Kläger ist seit dem 01.07.2017 als Verwaltungs- und Vollstreckungsbeamter in Vollzeit bei der Landesaufnahmebehörde des beklagten Landes beschäftigt. Grundlage des Arbeitsverhältnisses bildet der Arbeitsvertrag vom 02.06.2017 (Anl. K1, Bl. 10 f. d.A.) sowie der Änderungsvertrag vom 08.02.2018 (Anl. K1, Bl. 13 d.A.).

In § 2 des Arbeitsvertrages vom 02.06.2017 heißt es:

*„Für das Arbeitsverhältnis gelten der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L), der Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Länder) sowie die Tarifverträge, die den TV-L und TVÜ-Länder ergänzen, ändern oder ersetzen, in der Fassung, die für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und für das Land [REDACTED] jeweils gilt.“*

Gemäß Tätigkeitsdarstellung und –bewertung vom 13.09.2018 (Anl. K2, Bl. 16 ff.) umfasst die Tätigkeit des Klägers folgende Aufgaben:

### **„3. Aufgaben der Arbeitsplatzinhaberin oder des Arbeitsplatzinhabers**

- a) *Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von*
  - *Abschiebungen und Rücküberstellungen im DÜ-Verfahren*
  - *freiwilligen Ausreisen*
  - *Vorfürhungen im Rahmen der Identitätsklärung*
  - *Zuführungen zur Justizvollzugsanstalt*
- b) *Festnahme von Ausländern*
- c) *Verwaltungstätigkeiten*
- d) *Erhebung und Sicherstellung von Bargeld und Vermögenswerten“*

In ca. 35 Prozent der Fälle der Durchführung von Vollzugsmaßnahmen muss durch die Vollstreckungsbeamten unmittelbarer Zwang angewendet werden.

Der Kläger ist in die Entgeltgruppe 6 TV-L eingruppiert und zuletzt der Erfahrungsstufe 3 zugeordnet. Mit Schreiben vom 30.11.2020 (Anl. K3, Bl. 19 d.A.) machte der Kläger gegenüber dem beklagten Land eine Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 8 TV-L für die Zeit ab dem 01.05.2020 geltend. Hierauf erfolgte keine inhaltliche Rückmeldung des beklagten Landes.

Über seinen Prozessbevollmächtigten machte der Kläger mit Schreiben vom 31.08.2021 (Anl. K4, Bl. 20 d.A.) seine Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 9a TV-L für die Zeit ab dem 01.07.2021 geltend. Hierauf antwortete das beklagte Land mit Schreiben vom 13.09.2021, dass eine Prüfung der korrekten Eingruppierung des Klägers noch andauere.

Mit der gegenständlichen, am 11.11.2021 bei Gericht eingegangenen Klage begehrt der Kläger seine Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 9a TV-L für die Zeit ab dem 01.07.2021. Er ist der Auffassung, dass er mit der von ihm ausgeübten Tätigkeit die Voraussetzungen der Entgeltgruppe 9a TV-L erfülle. Dabei meint er insbesondere, dass seine Tätigkeit hinsichtlich der Durchführung einer Vollstreckungsmaßnahme, einschließlich deren Vorbereitung und Nachbereitung, als einheitlicher Arbeitsvorgang im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts anzusehen sei.

Des Weiteren schildert der Kläger im Einzelnen den Ablauf seiner Tätigkeit hinsichtlich der einzelnen von ihm vorzunehmenden Aufgaben in konkreten Arbeitsschritten. Wegen der Einzelheiten der Schilderungen seines Tätigkeitsinhaltes wird auf die Darstellungen in seinem Schriftsatz vom 31.03.2022, ab Seite 8 bis einschließlich Seite 32 (Bl. 82 – 106 d.A.), Bezug genommen. Der Kläger ist der Auffassung, dass er mit der von ihm ausgeübten Tätigkeit sowohl das Tarifmerkmal der „vielseitigen Fachkenntnisse“ der Entgeltgruppe 6 erfülle sowie auch das weitere Tarifmerkmal der „selbstständigen Tätigkeiten“ der Entgeltgruppe 9a.

Daneben ist der Kläger der Ansicht, dass er nicht dazu verpflichtet ist, eine Verwaltungsprüfung der Verwaltungslehrgänge I und II als Voraussetzung für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppen 8, 9 und 10 TV-L abzulegen, wie dies im Grundsatz nach der Vereinbarung nach § 81 NPersVG über die Zulassung von Beschäftigten in der allgemeinen Verwaltung zu den Verwaltungslehrgängen I und II des Landes (Vereinbarung-VerwLG) zwischen der [REDACTED] Landesregierung und den zuständigen Gewerkschaften vom 20.01.2014 (Anl. K6, Bl. 26 ff d. A.) vereinbart worden sei. Vielmehr könne er sich aufgrund seines Lebensalters und der von ihm ausgeübten Tätigkeit auf die Ausnahmeregelung gem. § 8 Abs. 1 Nr. 6, Abs. 7 Satz 1, § 9 Abs. 1 Nr. 1 u. 2. dieser Vereinbarung berufen.

### **Der Kläger beantragt,**

es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger ab dem 01.07.2021 nach Entgeltgruppe 9a TV-L zu vergüten.

### **Das beklagte Land beantragt,**

die Klage abzuweisen.

Es ist der Auffassung, dass die Tätigkeit des Klägers sowohl keine vielseitigen Fachkenntnisse im Sinne der Entgeltgruppe 6 TV-L als auch keine selbstständigen Leistungen im Sinne der Entgeltgruppe 9a TV-L beinhaltet. Dabei sei bei der Tätigkeit des Klägers von mehreren Arbeitsvorgängen, nämlich insgesamt acht Arbeitsvorgängen, auszugehen, die jeweils zu verschiedenen Ergebnissen führen würden. Insbesondere sei auch eine Aufteilung in die Vorbereitung, die Durchführung sowie die Nachbereitung der Vollstreckungsmaßnahme vorzunehmen.

Des Weiteren sei die Tätigkeit des Klägers im Einzelnen durch dienstliche Hinweise oder Anweisungen vorgegeben. Hierzu legt das beklagte Land eine Dienstanweisung für die Tätigkeit des Klägers vor (Anl. B1, Bl. 59 ff. d.A.). Zudem sei die Entscheidung über die vom Kläger durchzuführende Vollstreckungsmaßnahme, wie etwa die Ausweisung einer Person in ihr Herkunftsland, bereits durch andere Entscheidungsträger getroffen und der Kläger müsste lediglich unter Berücksichtigung dieser getroffenen Entscheidung die Maßnahme durchführen.

Daneben beruft sich das beklagte Land auch darauf, dass wesentliche Entscheidungen durch die Vollzugsgruppenleitung und nicht den Kläger selbst getroffen werden. Der Kläger sei allein auf die Planung und Durchführung der Vollzugsmaßnahme beschränkt und benötige nur Grundkenntnisse des [REDACTED] Polizeigesetzes ([REDACTED]).

Ferner ist das beklagte Land der Auffassung, dass der Kläger eine Verwaltungsprüfung für die Verwaltungslehrgänge I und II nach der Vereinbarungs-VerwLG hätte ablegen müssen, da für ihn die dort geregelte Ausnahme nicht gelte.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf die Inhalte der zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsprotokolle der Güteverhandlung vom 21.12.2021 und der Kammerverhandlung vom 28.04.2022 Bezug genommen.

## Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und begründet.

### I.

Die Klage ist zulässig. Es handelt sich um eine im öffentlichen Dienst allgemein anerkannte Eingruppierungsfeststellungsklage, bei der nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, das nach § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. § 256 Abs. 2 ZPO erforderliche besondere rechtliche Interesse an der Feststellung zu bejahen ist (BAG, Urt. v. 20.10.1993 – 4 AZR 47/93, Rz. 18; Urt. v. 10.03.1993 – 4 AZR 204/92, Rz. 21; Urt. v. 19.03.1986 – 4 AZR 470/84, Rz. 15; Urt. v. 19.10.1983 - 4 AZR 340/81, Rz. 15). Das besondere Feststellungsinteresse ist darin begründet, dass aufgrund der Feststellung der Zugehörigkeit des Arbeitnehmers zu einer bestimmten Vergütungsgruppe im Bereich des öffentlichen Dienstes auch Auswirkungen in anderen Bereichen des Arbeitsverhältnisses eintreten können. Nur durch die Eingruppierungsfeststellungsklage kann eine globale Feststellung sämtlicher Ansprüche im Rahmen des Arbeitsverhältnisses für die Zukunft erfolgen (BAG, Urt. v. 19.10.1983 - 4 AZR 340/81, Rz. 15), sodass der Arbeitnehmer nicht auf die Erhebung einer Zahlungsklage beschränkt werden kann.

### II.

Die Klage ist auch begründet. Der Kläger hat einen Anspruch auf Feststellung, dass er rückwirkend ab dem 01.07.2021 in die Entgeltgruppe 9a TV-L einzugruppieren ist. Die vom Kläger ausgeübte Tätigkeit erfüllt die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe 9a TV-L, da der Kläger Tätigkeiten im rechtserheblichen Umfange erbringt, die sowohl vielseitige Fachkenntnisse i. S. d. Entgeltgruppe 6 TV-L als auch selbstständige Leistungen i. S. d. Entgeltgruppe 9a TV-L erfordern.

#### 1.

Nach § 12 TV-L richtet sich die Eingruppierung der Beschäftigten nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung des TV-L. Die Beschäftigten erhalten Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie eingruppiert sind. Die Beschäftigten sind in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihnen 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. Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der Beschäftigten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

Zu den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen für den Verwaltungsdienst, die im gegenständlichen Rechtsstreit von Bedeutung sind, lautet es im TV-L bei den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen 5 bis 9a wie folgt:

## **Teil I Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst**

### **Entgeltgruppe 9a**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6,  
deren Tätigkeit selbständige Leistungen erfordert.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)

### **Entgeltgruppe 8**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6,  
deren Tätigkeit mindestens zu einem Drittel selbständige Leistungen erfordert.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)

### **Entgeltgruppe 6**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1 oder 2,  
deren Tätigkeit vielseitige Fachkenntnisse erfordert.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

### **Entgeltgruppe 5**

1. Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst,  
deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 7)

2. Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst mit  
erfolgreich abgeschlossener Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf  
mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren und entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 12)

### Protokollerklärungen:

[...]

Nr. 5 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. 6 Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung/des Betriebes, in der/dem der Beschäftigte tätig ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Beschäftigten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.

[...]

## 2.

Nach § 12 Abs. 1 TV-L ist Bezugspunkt der tariflichen Bewertung der Arbeitsvorgang. Maßgebend für dessen Bestimmung ist das Arbeitsergebnis. Für die Beurteilung, ob eine oder mehrere Einzeltätigkeiten zu einem Arbeitsergebnis führen, sind eine natürliche Betrachtungsweise und die durch den Arbeitgeber vorgenommene Arbeitsorganisation ausschlaggebend. Dabei kann die gesamte vertraglich geschuldete Tätigkeit einen einzigen Arbeitsvorgang ausmachen. Einzeltätigkeiten können dann nicht zusammengefasst werden, wenn die verschiedenen Arbeitsschritte von vornherein auseinandergelassen und organisatorisch voneinander getrennt sind. Hierfür reicht jedoch die theoretische Möglichkeit nicht aus, einzelne Arbeitsschritte oder Einzelaufgaben verwaltungstechnisch isoliert auf andere Beschäftigte zu übertragen. Bei der Zuordnung zu einem Arbeitsvorgang können wiederkehrende und gleichartige Tätigkeiten zusammengefasst werden. Dem Arbeitsvorgang hinzuzurechnen sind dabei nach Satz 1 der Nr. 1 der Protokollerklärungen zu § 12 Abs. 1 TV-L auch Zusammenhangsarbeiten. Das sind solche, die aufgrund ihres engen Zusammenhangs mit bestimmten Aufgaben einer Beschäftigten bei der tariflichen Bewertung zwecks Vermeidung tarifwidriger „Atomisierung“ der Arbeitseinheiten nicht abgetrennt werden dürfen, sondern diesen zuzurechnen sind. Die tarifliche Wertigkeit der verschiedenen Einzeltätigkeiten oder Arbeitsschritte bleibt dabei zunächst außer Betracht. Erst nachdem die Bestimmung des Arbeitsvorgangs erfolgt ist, ist dieser anhand des in Anspruch genommenen Tätigkeitsmerkmals zu bewerten (zum Ganzen BAG, Urt. v. 09.09.2020 – 4 AZR 195/20, Rz. 27 m. w. N., juris).

Gemessen an diesen Grundsätzen ist vorliegend jedenfalls für die Vorbereitung, die Durchführung sowie die Nachbereitung der Vollstreckungsmaßnahme von einem einheitlichen Arbeitsvorgang auszugehen. Es handelt sich insoweit bei natürlicher Betrachtungsweise um einen Arbeitsvorgang, da die hierfür zu erbringenden Einzelfähigkeiten einheitlich zu dem Arbeitsergebnis des Abschlusses der Vollstreckungsmaßnahme führen. Die Aufteilung der Tätigkeiten des

Klägers durch das beklagte Land in acht einzelne Arbeitsvorgänge entspricht dagegen insbesondere unter Berücksichtigung des Maßstabes für Zusammenhangersarbeiten nicht einer natürlichen Betrachtungsweise, da hierdurch Aufgaben, die in einem engen Zusammenhang stehen, wie dies augenscheinlich bei der Vorbereitung, der Durchführung sowie der Nachbereitung der Vollstreckungsmaßnahme der Fall ist, tarifwidrig in einzelne Arbeitsvorgänge aufgeteilt werden.

Dies zugrunde gelegt, handelt es sich bei dem einheitlichen Arbeitsvorgang der Durchführung einer Vollstreckungsmaßnahme, einschließlich deren Vor- und Nachbereitung, auch nach den Angaben der des beklagten Landes vom Umfang her um mehr 50 % der Tätigkeit des Klägers, nämlich sogar um einen Anteil von 70 % an der Gesamtarbeitszeit des Klägers. Damit ist die tarifliche Bewertung des einheitlichen Arbeitsvorgangs der Durchführung einer Vollstreckungsmaßnahme entscheidend für die korrekte Eingruppierung des Klägers und es kommt für das Höhergruppierungsbegehren des Klägers entscheidend darauf an, ob im maßgebenden Arbeitsvorgang, der gem. § 12 Abs. 1 S. 4 TV-L mindestens die Hälfte der Arbeitszeit umfassen muss, die geltend gemachten Tätigkeitsmerkmale im rechtserheblichem Umfang anfallen.

Ferner ist zu beachten, dass selbst nach der Aufteilung der Tätigkeit des beklagten Landes in acht einzelne Arbeitsvorgänge, der Arbeitsvorgang der Durchführung der Vollstreckungsmaßnahme 50 % an der Gesamtarbeitszeit des Klägers bildet und auch ohne die Anwendung der obenstehenden Maßstäbe der BAG-Rechtsprechung den maßgebenden Arbeitsvorgang gem. § 12 Abs. 1 S. 4 TV-L für die tarifliche Bewertung der korrekten Eingruppierung des Klägers bildet.

### **3.**

Im Rahmen des Arbeitsvorgangs der Durchführung der Vollstreckungsmaßnahme, einschließlich deren Vor- und Nachbereitung, fallen nach Überzeugung der Kammer Tätigkeiten im rechtserheblichen Umfange an, die sowohl vielseitige Fachkenntnisse i. S. d. Entgeltgruppe 6 TV-L als auch selbstständige Leistungen i. S. d. Entgeltgruppe 9a TV-L erfordern.

Das Vorliegen von gründlichen Fachkenntnissen i. S. d. Entgeltgruppe 5 T-VL ist zwischen den Parteien unstrittig, sodass es für die korrekte Eingruppierung des Klägers lediglich auf das Vorliegen der qualifizierenden tariflichen Tätigkeitsmerkmale der vielseitigen Fachkenntnisse und selbstständigen Leistungen ankommt.

#### **a)**

Dabei ist es bei der Bewertung eines Arbeitsvorgangs zur Erfüllung einer qualifizierenden tariflichen Anforderung nach der BAG-Rechtsprechung ausreichend, wenn diese innerhalb des Arbeitsvorgangs in rechtlich erheblichem Ausmaß vorliegt. Nicht erforderlich ist, dass innerhalb



eines Arbeitsvorgangs die qualifizierende tarifliche Anforderung ihrerseits in dem von § 12 Abs. 1 S. 4 u. S. 7 TV-L bestimmten Maß anfallen (hierzu: BAG, Urt. v. 09.09.2020 – 4 AZR 195/20, Rz. 65 ff. m. w. N., juris).

b)

Während gründliche Fachkenntnisse nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen im Aufgabenkreis des Arbeitnehmers voraussetzen und sich aus dem Begriff „gründlich“ ergibt, dass die Fachkenntnisse von nicht ganz unerheblichem Ausmaß und nicht nur oberflächlicher Natur sein dürfen, erfordert die Qualifikation der vielseitigen Fachkenntnisse zusätzlich eine Erweiterung der Fachkenntnisse dem 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, Urt. v. 21.03.2012 – 4 AZR 266/10, Rz. 36 m. w. N., juris). Dabei werden aber nicht nur Fachkenntnisse in einer bestimmten Zahl von Rechtsgebieten oder Fachgebieten verlangt, auch Erfahrungswissen kann das Erfordernis begründen (Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 19. Auflage 2021, § 64 Eingruppierungsrecht, Rn. 53 m. w. N.).

Selbständige Leistungen im Tarifsinne erfordern dagegen ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative. Eine selbständige Leistung im Tarifsinne ist dann anzunehmen, wenn eine Gedankenarbeit erbracht wird, die im Rahmen der für die Vergütungsgruppe vorausgesetzten Fachkenntnisse hinsichtlich des einzuschlagenden Weges, insbesondere hinsichtlich des zu findenden Ergebnisses, eine eigene Beurteilung und eine eigene EntschlieÙung erfordert. Kennzeichnend für selbständige Leistungen im tariflichen Sinne ist – ohne Bindung an verwaltungsrechtliche Fachbegriffe – ein wie auch immer gearteter Ermessens-, Entscheidungs-, Gestaltungs- oder Beurteilungsspielraum bei der Erarbeitung eines Arbeitsergebnisses. Vom Arbeitnehmer werden Abwägungsprozesse verlangt, in deren Rahmen Anforderungen an dessen Überlegungsvermögen gestellt werden. Der Arbeitnehmer muss dabei unterschiedliche Informationen verknüpfen, untereinander abwägen und zu einer Entscheidung kommen (hierzu: BAG, Urt. v. 21.03.2012 – 4 AZR 266/10, Rz. 42 m. w. N., juris).

c)

Gemessen an diesen Grundsätzen steht für die Kammer zunächst fest, dass die Tätigkeiten des Klägers bei der Durchführung der Vollstreckungsmaßnahme vielseitige Fachkenntnisse i. S. d. Entgeltgruppe 6 TV-L erfordern. Auch wenn der Kläger als Vollstreckungsbeamter der Landesaufnahmebehörde grundsätzlich unter Berücksichtigung der Aufgaben in seiner Tätigkeitsbeschreibung in einem eng umrissenen Aufgabenfeld tätig ist, sind die zur sachgerechten

Vorbereitung und Durchführung der erhaltenen Vollstreckungsaufträge erforderlichen Kenntnisse dennoch als breit und damit vielseitig anzusehen. Allein der Umstand, dass es eine umfassende Dienstanweisung für die Tätigkeit des Klägers gibt, schließt noch nicht das Vorliegen von vielseitigen Fachkenntnissen aus, da der Kläger bei seiner Tätigkeit insbesondere auch Kenntnisse des Verwaltungsverfahrens- und des Verwaltungsvollstreckungsrecht, wie etwa des [REDACTED] Polizeigesetzes ([REDACTED]), bedarf (vgl. hierzu beispielhaft: LAG Hamm, Urt. v. 23.09.2020 – 3 Sa 433/20, Rz 63, juris). Zudem ist davon auszugehen, dass es für die Tätigkeit des Klägers auch eines umfangreichen Erfahrungswissens bedarf, um im Hinblick auf die Besonderheiten des jeweiligen Einfalls angemessen reagieren zu können. Daher vermag es auch nicht zu überzeugen, wenn das beklagte Land die Erforderlichkeit von vielseitigen Fachkenntnissen im Tarifsinn für die Tätigkeit des Klägers nunmehr bestreitet, obwohl sie selbst bei seiner Eingruppierung in die Entgeltgruppe 6 TV-L von der Erfüllung dieses Tätigkeitsmerkmals ausgegangen ist.

Des Weiteren verwirklicht der Kläger nach Auffassung der Kammer im Rahmen der von ihm detailliert beschriebenen Tätigkeit auch das Qualifizierungsmerkmal selbstständige Leistungen i. S. d. § 9a TV-L. Insoweit war für die Kammer entscheidend, dass die Tätigkeit des Klägers zwingend einen Abwägungsprozess im Hinblick auf die Erforderlichkeit und Angemessenheit der Vollstreckungsmaßnahme in ihrer konkreten Ausgestaltung erfordert und er den ihm eingeräumten Ermessens- und Entscheidungsspielraum nach dem [REDACTED] Polizeigesetzes ([REDACTED]) im Einzelfall ausfüllen muss. Für die Kammer lässt sich der Schilderung des Klägers hinsichtlich der einzelnen Arbeitsschritte und Abwägungen im Rahmen seiner Tätigkeit entnehmen, dass z. T. kurzfristig schwierige Ermessensentscheidungen vom Kläger hinsichtlich des im Einzelfall verhältnismäßigen und zugleich effektivsten Mittels getroffen werden müssen. Diese Ermessenentscheidungen haben dabei in Ansehung des Sachgebietes des Klägers, in dem es vorwiegend um die zwangsweise Abschiebung bzw. Rücküberstellung von Personen geht, die keine Aufenthaltsrecht in Deutschland haben, durchaus ein erhebliches Gewicht und können weitgehende Folgen haben, sodass eine wohlüberlegte Abwägung zu erfolgen hat. Es liegt in der Natur der Sache, dass die abzuschiebenden Personen sich z. T. der Maßnahme zu entziehen versuchen, da ein Vollstreckungsauftrag regelmäßig erst dann ergehen wird, wenn eine freiwillige Ausreise nicht erfolgt. Dies gilt insbesondere, wenn das beklagte Land selbst angibt, dass bei ca. 35 % der Fälle unmittelbarer Zwang angewendet werden muss. Der Kläger muss daher stets mit Gegenwehr bzw. dem Versuch, sich der Vollstreckungsmaßnahme zu entziehen, rechnen und situativ abwägen, wie er hierauf reagiert bzw. vorgeht. Dies rechtfertigt für die Kammer die Annahme des Vorliegens des Qualifizierungsmerkmals selbstständige Leistungen im rechtserheblichen Ausmaße.

#### 4.

Der Kläger ist auch gem. § 8 Abs. 1 Nr. 6, Abs. 7 Satz 1, § 9 Abs. 1 Nr. 1 u. 2. der Vereinbarung-VerwLG von der Pflicht zur Ablegung einer Verwaltungsprüfung der Verwaltungslehrgänge I und II als Voraussetzung für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppen 8, 9 und 10 TV-L ausgenommen, da er das Vorliegen der Voraussetzungen hierfür in seiner Person hinreichend dargelegt hat. Insbesondere ist der Kläger nach der obenstehenden Darstellung aufgrund seiner mehr als vierjährigen Tätigkeit als Vollzugsbeamter nach seinen Kenntnissen, Fähigkeiten und Leistungen tatsächlich geeignet, höherwertige Tätigkeiten i. S. d. § 6 der Vereinbarung-VerwLG wahrzunehmen.

#### III.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 ArbGG i. V. m. § 91 Abs. 1 ZPO. Hiernach trägt das beklagte Land als unterliegende Partei die Kosten des Rechtsstreits.

Der Wert des Streitgegenstandes ist gem. § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil festzusetzen und beläuft sich gem. § 42 Abs. 1 S. 1 GKG auf den dreifachen Jahresbetrag der geltend gemachten Differenz zwischen der bisherigen Entgeltgruppe des Klägers, der EG 6 TV-L, und der begehrten Entgeltgruppe, der EG 9a TV-L, welche monatlich ca. 400,00 € brutto auseinanderliegen.

Die Berufung war nicht gesondert zuzulassen, da die Voraussetzungen des § 64 Abs. 3 ArbGG nicht erfüllt sind.

### **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil kann Berufung eingelegt werden,

- a) wenn sie in dem Urteil des Arbeitsgerichts zugelassen worden ist oder
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 EUR übersteigt oder
- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Soweit die Voraussetzungen zu a), b) oder c) nicht vorliegen, ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben. Die Berufungsschrift muss von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein; an seiner Stelle können Vertreter der Gewerkschaften oder von Vereinigungen von Arbeitgebern oder von Zusammenschlüssen solcher Verbände treten, wenn sie kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglied Partei sind.

Die Berufung muss schriftlich oder in der zugelassenen elektronischen Form eingelegt werden.

Ab dem 01. Januar 2022 sind vorbereitende Schriftsätze und deren Anlagen sowie schriftlich einzureichende Anträge und Erklärungen, die durch einen Rechtsanwalt, durch eine Behörde oder durch eine juristische Person des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse eingereicht werden, als elektronisches Dokument zu übermitteln. Gleiches gilt für die nach dem Arbeitsgerichtsgesetz vertretungsberechtigten Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Absatz 4 Satz 1 Nummer 2 ArbGG zur Verfügung steht. Ist eine Übermittlung aus technischen Gründen vorübergehend nicht möglich, bleibt die Übermittlung nach den allgemeinen Vorschriften zulässig. Die vorübergehende Unmöglichkeit ist bei der Ersatzeinreichung oder unverzüglich danach glaubhaft zu machen; auf Anforderung ist ein elektronisches Dokument nachzureichen.

Die Berufungsschrift muss **binnen einer Notfrist von einem Monat** nach Zustellung des Urteils bei dem

**Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Leonhardtstraße 15, 30175 Hannover**

eingegangen sein.

Die Berufungsschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Berufung gerichtet wird und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde. Ihr soll ferner eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigelegt werden.

Die Berufung ist gleichzeitig oder innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des Urteils in gleicher Form zu begründen.

Dabei ist bei nicht zugelassener Berufung der Wert des Beschwerdegegenstandes glaubhaft zu machen; die Versicherung an Eides Statt ist insoweit nicht zulässig.

Die für die Zustellung an die Gegenseite erforderliche Zahl von beglaubigten Abschriften soll mit der Berufungs- bzw. Begründungsschrift eingereicht werden.

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen bittet darum, die Berufungsbegründung und die Berufungserwiderung in 5-facher Ausfertigung, für jeden weiteren Beteiligten ein Exemplar mehr, einzureichen.

■■■■■■■■■■