

Aktenzeichen: 10 AZR 45/00
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 21. März 2001
- 10 AZR 45/00 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 16. November 1998
- 1 Ca 6970/97 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 29. Oktober 1999
- 2 Sa 3006/98 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung einer Sachbearbeiterin eines Investmentunternehmens

Gesetz:

Manteltarifvertrag für das private Bankgewerbe und öffentlichen Banken und Genossenschaftsbanken § 6 Tarifgruppen 4, 5 und 6, § 7 vom 24. August 1978 idF vom 6. November 1990

Leitsätze:

keine



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 45/00
2 Sa 3006/98
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. März 2001

URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 21. März 2001 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Freitag, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Jobs, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Marquardt, die ehrenamtlichen Richter Bacher und von Baumgarten für Recht erkannt:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 29. Oktober 1999 - 2 Sa 3006/98 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung der Klägerin nach dem Manteltarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken (im Folgenden: MTV).

Die Beklagte betreibt ein Investmentunternehmen.

Die 1972 geborene Klägerin beendete im Jahre 1992 erfolgreich eine zweijährige Ausbildung zur Bürokauffrau. Nach einer kaufmännischen Tätigkeit bis Dezember 1993 bei einem anderen Unternehmen wurde die Klägerin im Rahmen von Arbeitnehmerüberlassungsverträgen in der Zeit von Februar 1994 bis November 1994 sowohl bei der Beklagten als auch bei der D Investment eingesetzt.

Auf Grund des Arbeitsvertrages vom 31. Oktober 1994 war die Klägerin so- dann vom 1. Dezember 1994 bis zum 31. Mai 1997 in der Fondsbuchhaltung bei der Beklagten beschäftigt.

Im Arbeitsvertrag heißt es:

„1. Vertragsdauer / Art der Tätigkeit / Arbeitszeit

Der Mitarbeiter wird für die Abteilung Fondsbuchhaltung vom 1. Dezember 1994 bis 30. November 1997 bei einer Arbeitszeit von 100 % angestellt.

2. Vergütung

Der Mitarbeiter erhält folgende Vergütung:

- a) Tarifgruppe 4/03 DM 3.186,-- brutto pro Monat

...



4. Tarifverträge / Betriebsordnung

Die Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken sowie die Betriebsordnung der D AG in ihren jeweils geltenden Fassungen sind Bestandteile dieses Vertrages.

...“

Bis zum 30. November 1995 war die Klägerin in der Gruppe „Europa“ mit Teilbereichen der Abwicklung von Geschäften in ausländischen Wertpapieren beschäftigt.

Ab dem 1. Dezember 1995 wurde die Klägerin in der Gruppe „Meldewesen/Statistik“ eingesetzt. Die Arbeitsplatzbeschreibung vom 25. Oktober 1995 der vakanten Stelle lautete:

„Der zusätzliche Mitarbeiter in der Gruppe wird mit den unten aufgeführten Aufgaben vertraut gemacht und später selbständig erledigen. In der aufgeführten Reihenfolge sollte die Einarbeitung erfolgen, später werden je nach Prioritäten und Qualifikation die Arbeiten eigenständig erledigt.

1. Abstimmung DIT/dbi in FW.
2. Kontenabstimmung DIT (in Vertretung von Frau S).
3. Zuarbeiten für den Rechenschaftsbericht DIT.
4. Mittelaufkommen DIT, dam, dams und später dims
(in Vertretung von Frau R bzw. Frau G).
5. Vorbereitung der Solvabilität, später selbständig erstellen.
(inkl. Erstellung und Versand der Mitteilungsschreiben an den Kunden).
6. Vorbereitung der LZB-Statistik, später selbständig erstellen.
(inkl. Versand)
7. Einarbeiten in PC-Anwendungen um ggf. später selbständig Abfragen und Ausdrücke zu erstellen.“

Der Klägerin wurde nur ein Teil dieser Tätigkeiten übertragen, jedenfalls war sie in den Bereichen der Ziffern 1, 2 und 4 tätig.



Außerdem erledigte die Klägerin vertretungsweise Schreibarbeiten, verteilte Essensmarken, gab Parkkarten aus bzw. nahm sie zurück, verteilte Post und meldete Abwesenheiten anderer Mitarbeiter an eine vorgesetzte Stelle.

Im Zeugnis der Klägerin vom 31. Mai 1997 heißt es:

„Sie wurde in unserer Fondsbuchhaltung als Sachbearbeiterin in der Gruppe „Europa“ eingesetzt. Ihre Tätigkeit umfaßte die Bearbeitung von Wertpapierabrechnungen, die Verbuchung von Dividenden sowie die Erfassung von Kapitalveränderungen. Seit Oktober 1995 war sie in der Gruppe „Meldewesen/Statistik“ tätig. Zu ihren Aufgaben gehörte die Abstimmung der Bankkonten, die Postverteilung sowie die Erstellung einzelner Kundenstatistiken.

Frau Otto hat die ihr übertragenen Arbeiten zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt. Ihr Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Kollegen war stets einwandfrei.“

Im Rahmen der von der Klägerin auszuführenden Kontoabstimmungen hatte sie zu prüfen, ob die von der kontoführenden Depotbank angegebenen Kaufwerte der ausländischen Wertpapiere von den von der Beklagten festgestellten Werten abwichen. War dies der Fall, hatte die Klägerin festzustellen, ob die Differenzen auf unterschiedlichen Buchungstagen beruhten. Dann brauchte sie nichts weiter zu veranlassen, da sich solche Differenzen am nächsten Tag von selbst bereinigen würden, andernfalls hatte sie die Differenzen ihrem Vorgesetzten zu melden.

Die Klägerin erhielt Vergütung nach Tarifgruppe 4 des MTV.

Die Klägerin meint, sie sei in die Tarifgruppe 6 des MTV einzugruppieren gewesen, mindestens aber in Tarifgruppe 5, da die Wahrnehmung der von ihr zu verrichtenden Tätigkeiten gründliche und vielseitige Kenntnisse erfordert habe. Sie habe in begrenztem Umfang eigenständig entscheiden müssen, ob wegen Abweichungen zwischen Orderbeleg oder Beleg der depotführenden Bank bei Wertpapiergeschäften Korrekturen vorzunehmen oder aber eine Reklamation zum Investmentcontrolling erforderlich gewesen seien. Ein bestimmter Rahmen in absoluten Zahlen sei nicht vorgegeben gewesen. Die Klägerin hat folgende Tätigkeiten aufgelistet, die sie in der Gruppe „Meldewesen/Statistik“ ausgeführt habe:



„Abstimmung DIT und dbi in Fremdwährungen,
Kontenabstimmung DIT,
Mittelaufkommen DIT und Großkunden bearbeiten,
das Tagesgeschäft im Wertpapierbereich erfassen und per
EDV-Liste verbuchen,
Kontoauszüge mit DIT-EDV-System abstimmen,
Differenzen im Rahmen der Kontoabstimmung suchen,
Kontoauszüge erstellen und im Kontomäppchen einsortieren,
Sollsalden erstellen,
Real- und Disposalden per EDV abstimmen und ausdrucken,
Wertpapierbestand und Prüfprotokoll bearbeiten,
Optionslisten für dbi prüfen,
Umsatzdaten aktualisieren und aufgetretene Differenzen bei
den Fonds in eine Liste eintragen,
Excel-Risikogewichtung der Fonds eintragen,
Erstellen von Statistiken Excel-Risikogewichtungen vorbereiten,
Duplikate der Wertpapierabrechnungen versenden,
Mikroverfilmungen über Geschäftsvorgänge sortieren und be-
schriften.“

Damit sei sie als Sachbearbeiterin in Wertpapierabteilungen in Tarifgruppe 6 einzuordnen, ebenso wie als Sachbearbeiterin in der EDV-Arbeitsvorbereitung. Außerdem sei sie mit EDV-Arbeitsnachbereitung und Abstimmungstätigkeiten befaßt gewesen. Die EDV-Arbeitsvorbereitung habe darin bestanden, daß sie das Mittelaufkommen des DIT und der Großkunden bearbeitet und Statistiken erstellt habe, die für die Excel-Risikogewichtung erforderlich seien. Außerdem meint die Klägerin, der Anspruch auf Vergütung nach Tarifgruppe 6 MTV ergebe sich aus dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung, da alle Kolleginnen und Kollegen der beiden Abteilungen, die dieselbe Tätigkeit wie sie ausüben, nach Tarifgruppe 6 entlohnt würden.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, ihr für die Zeit vom 1. November 1994 bis zum 31. Mai 1997 berichtigte Lohnabrechnungen entsprechend jeweils der Tarifgruppe 6 der Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken unter Berücksichtigung der jeweiligen Berufsjahre zu erteilen,

an sie 11.021,00 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem Nettobetrag seit Rechtshängigkeit zu zahlen,



hilfsweise,

die Beklagte zu verurteilen, ihr für den Zeitraum vom 1. November 1994 bis zum 31. Mai 1997 berichtigte Lohnabrechnungen entsprechend der Tarifgruppe 5 der Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken unter Berücksichtigung der jeweiligen Berufsjahre zu erteilen und den sich aus der Abrechnungsdifferenz ergebenden Bruttobetrag nebst 4 % Zinsen aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat gemeint, die Klägerin habe sowohl einzelvertraglich als auch tarifvertraglich lediglich einen Anspruch auf Vergütung nach Tarifgruppe 4 des Tarifvertrags für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken. Die Klägerin habe weder vertiefte gründliche oder vielseitige Kenntnisse benötigt, noch habe sie in begrenztem Umfang eigene Entscheidungen zu treffen gehabt. Sie habe vielmehr einfache kaufmännische Tätigkeiten nach Anweisungen verrichtet, die im wesentlichen nur Sorgfalt beim Abgleich von Wertpapierabrechnungen bedingt hätten. Die Bearbeitung von Umsatzstatistiken habe lediglich in der Auslösung eines selbständig arbeitenden EDV-Programms bestanden. Sofern der Computer bei der Erstellung von Statistiken eine Fehlermeldung produziert habe, habe die Klägerin ihren Vorgesetzten Meldung erstatten müssen. Die Aktualisierung der Statistiken über Umsatzdaten und die Eintragung von Risikogewichtungen habe sich in der Eingabe vorgegebenen Zahlenmaterials in die EDV erschöpft. Die Bearbeitung von Protokollen und Listen habe einzig und allein aus der Feststellung von Abweichungen verschiedener Listen bestanden. Es treffe nicht zu, daß Mitarbeiter mit der exakt gleichen Tätigkeit, wie sie die Klägerin ausgeübt habe, besser eingruppiert gewesen seien.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist zurückzuweisen, da sie unbegründet ist. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Vergütung nach Tarifgruppe 5 oder 6 des Manteltarifvertrages für



das private Bankgewerbe und öffentliche Banken und Genossenschaftsbanken vom 24. August 1978 idF vom 6. November 1990 (MTV).

A. Das Landesarbeitsgericht hat seine klageabweisende Entscheidung im Wesentlichen wie folgt begründet: Zwar hätten die Parteien im Arbeitsvertrag keine konstitutive Vereinbarung über eine Vergütung nach Tarifgruppe 4 des MTV getroffen, daher sei die richtige Eingruppierung der Klägerin nach diesem Tarifvertrag zu überprüfen, jedoch habe die Klägerin die Voraussetzungen einer Eingruppierung in die Tarifgruppen 5 und 6 nicht schlüssig dargelegt. Sie trage aber die Darlegungslast für das Vorliegen sämtlicher Tätigkeitsmerkmale einschließlich der subjektiven Voraussetzungen. Die Klägerin habe keine überwiegende oder geprägegebende Tätigkeit dargelegt, die der Tarifgruppe 5 oder 6 zuzuordnen sei. Die Klägerin falle unter das Beispiel des Katalogs der Tarifgruppe 4, nämlich „Sachbearbeiter in der Belegaufbereitung, im Zahlungs-, Überweisungs- und Abrechnungsverkehr“. Einem Beispiel aus den Tarifgruppen 5 oder 6 sei die Tätigkeit der Klägerin nicht zuzuordnen. Soweit in Tarifgruppe 5 „Sachbearbeiter mit erhöhten Anforderungen in der Belegaufbereitung, im Zahlungs-, Überweisungs- und Abrechnungsverkehr sowie in der Datenerfassung“ genannt seien, erfordere dies entsprechend den allgemeinen Merkmalen der Tarifgruppe 5 gründliche und vielseitige Kenntnisse. Es werde nicht nur, wie in Tarifgruppe 4 eine abgeschlossene Berufsausbildung vorausgesetzt oder eine durch entsprechende Berufserfahrung ergänzte Zweckerfahrung oder längere Einarbeitung, sondern weitere Berufserfahrung bzw. Fortbildung oder die Aneignung zusätzlicher Kenntnisse im jeweiligen Sachgebiet. Dabei seien gründliche Kenntnisse solche, die in die Tiefe und vielseitige Kenntnisse solche, die in die Breite gingen. Letztere enthielten ein bedeutsames quantitatives Element. Dem Vortrag der Klägerin sei nicht zu entnehmen, ob für ihre Tätigkeit die mit der Berufsausbildung erlangten Kenntnisse erforderlich seien oder ob die Tätigkeit darüber hinaus gründliche und vielseitige Kenntnisse erfordere. Die Klägerin nenne überhaupt keine Zeitanteile der von ihr aufgezählten Tätigkeiten. Die von ihr als überwiegende Aufgabe genannten Abstimmungstätigkeiten ließen nicht auf gründliche und vielseitige Fachkenntnisse schließen. Die Klägerin habe die einzelnen Arbeitsschritte und die dafür erforderlichen Kenntnisse nicht geschildert und keine Beispiele für mögliche Abweichungen, Ursachen und berichtigte Fehler genannt. Die Dateneingabe sei keine EDV-Arbeitsvor- oder -nachbereitung. Die Klägerin habe vielmehr nur vorhandene Programme angewandt. Sie sei nicht mit EDV-Systemen oder über



menügesteuerte Anwendungen hinaus mit der Hard- oder Software befaßt gewesen. Sie habe auch nicht dargelegt, inwieweit sie Sachbearbeiterin mit einfacheren Arbeiten in der Wertpapierabteilung gewesen sei. Dazu hätte sie schildern müssen, welche Tätigkeiten hierzu zählten, daß sie überwogen hätten oder geprägtgebend gewesen wären. Vielmehr gehe aus ihrem Vortrag hervor, daß ihre geprägtgebende Tätigkeit im Bereich der Belegeabrechnung und -verbuchung gelegen hätte. Die übrigen von der Klägerin geschilderten Arbeiten, wie zB Schreibarbeiten, Verteilung von Essensmarken usw. belegten erst recht keine vielseitigen Kenntnisse. Auch die von der Klägerin in der Statistikgruppe ab 1. Dezember 1995 geschilderten Arbeiten entbehrten einer näheren Beschreibung und der Angabe von Zeitanteilen. Es seien nur die Abstimmungsarbeiten näher erläutert worden. Danach sei jedoch nur ein sorgfältiger Vergleich von Zahlenmaterial erforderlich gewesen. Die Art der benötigten Kenntnisse könne nicht beurteilt werden, da keine Arbeitsschritte im einzelnen dargelegt seien. Es handele sich lediglich um eine prüfende und feststellende Tätigkeit ohne eigenen Entscheidungsspielraum, wobei feste Handlungsregeln vorgegeben seien. Die Klägerin habe sich nicht zwischen zwei Möglichkeiten entscheiden können. Wenn eine echte Differenz vorgelegen habe, habe sie diese melden müssen. Die Klägerin habe schließlich nicht schlüssig dargelegt, daß die Beklagte den Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt habe. Sie habe die Tätigkeit der anderen Mitarbeiter/-innen nicht im einzelnen beschrieben und deren Aufgaben vorgetragen. Auf eine willkürliche Ungleichbehandlung gleicher Sachverhalte könne schon deshalb nicht geschlossen werden, weil die Klägerin noch nicht einmal ihre eigene Tätigkeit schlüssig dargelegt habe. Ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz könne nur vorliegen, wenn die anderen Mitarbeiter nach Tarifgruppen 5 oder 6 vergütet würden, obwohl sie die dort vorausgesetzten Tätigkeiten nicht verrichteten. Dies behaupte die Klägerin aber nicht.

B. Der Senat folgt dem Landesarbeitsgericht im Ergebnis und weitgehend in der Begründung. Die Klage ist unbegründet, da die Klägerin die tariflichen Voraussetzungen für eine Eingruppierung in die Tarifgruppe 5 oder 6 des MTV nicht dargelegt hat.

I. Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung die jeweils gültigen Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken Anwendung. Für die Eingruppierung der Klägerin gelten danach folgende Bestimmungen:



„Manteltarifvertrag

III. Arbeitsentgelt

§ 6

...

Tarifgruppe 3

Tätigkeiten, die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erfordern, wie sie in der Regel durch eine Zweckausbildung oder eine längere Einarbeitung erworben werden, z.B.:

- Arbeitnehmer mit Tätigkeiten in Kontokorrent- und Sparabteilungen

...

- Arbeitnehmer für EDV-Hilfsmaschinen, Mikrofilm, Adressiermaschinen und Archivverfilmung
- Datentypistinnen/Codiererinnen

...

Tarifgruppe 4

Tätigkeiten, die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erfordern, wie sie in der Regel durch eine abgeschlossene Berufsausbildung oder durch eine um entsprechende Berufserfahrung ergänzte Zweckausbildung oder längere Einarbeitung erworben werden, z.B.:

- Kontoführer/Disponenten
- Schalterangestellte mit Bedienungstätigkeit
- Kassierer an kleinen Kassen mit einfachem Kassenverkehr
- Sachbearbeiter in der Belegaufbereitung, im Zahlungs-, Überweisungs- und Abrechnungsverkehr
- Arbeitnehmer in Kredit-, Wertpapier-, Auslands- und Stabsabteilungen (z.B. Personal-, Organisations-, Rechtsabteilung, Rechnungswesen)
- Arbeitnehmer in der EDV-Arbeitsnachbereitung mit Kontrolltätigkeit
- Operator-Assistenten
- Band- und Magnetplattenverwalter
- Datentypistinnen/Codiererinnen mit schwierigen Arbeiten und/oder Prüfarbeiten
- Stenotypistinnen
- Phonotypistinnen mit erhöhten Anforderungen
- Fernschreiberinnen mit erhöhten Anforderungen



- Telefonistinnen mit erhöhten Anforderungen
- Materialverwalter
- Handwerker/Facharbeiter

...

Tarifgruppe 5

Tätigkeiten, die gründliche oder vielseitige Kenntnisse erfordern, wie sie in der Regel auf dem in Gruppe 4 angegebenen Wege - ergänzt durch weitere Berufserfahrung, Berufsfortbildung oder die Aneignung zusätzlicher Kenntnisse im jeweiligen Sachgebiet - erworben werden, z.B.:

- Kontoführer/Disponenten mit schwierigeren Arbeiten oder mit beratender Tätigkeit
- Schalterangestellte mit beratender Tätigkeit
- Kassierer
- Sachbearbeiter mit erhöhten Anforderungen in der Belegaufbereitung, im Zahlungs-, Überweisungs- und Abrechnungsverkehr sowie in der Datenerfassung
- Sachbearbeiter mit einfacheren Tätigkeiten in Kredit-, Wertpapier-, Auslands- und Stabsabteilungen
- Sachbearbeiter mit einfachen Tätigkeiten in der EDV-Arbeitsvorbereitung
- Arbeitnehmer in der EDV-Nachbereitung mit erhöhten Anforderungen (z.B. Abstimmungstätigkeit)
- Peripherie-Operators
- Datenarchivare
- Stenotypistinnen mit erhöhten Anforderungen
- Fremdsprachen-Stenotypistinnen
- Fernschreiberinnen mit besonderen Anforderungen
- Sekretärinnen
- Leiter von Registraturen, Expeditionen und Materialverwaltungen

...

Tarifgruppe 6

Tätigkeiten, die vertiefte gründliche und/oder vielseitige Kenntnisse voraussetzen und deren Ausführung in begrenztem Umfang eigene Entscheidungen erfordern, z.B.:

- Schalterangestellte/Kontoführer/Disponenten mit abschlie-



ßender Beratung für bestimmte Sparten wie programmierte Kredite bzw. Dienstleistungen

- Kassierer mit erhöhten Anforderungen
- Gruppenleiter in der Belegaufbereitung, im Zahlungs-, Überweisungs-, Abrechnungsverkehr sowie in der Datenerfassung
- Sachbearbeiter in Kredit-, Wertpapier-, Auslands- und Stabsabteilungen
- Sachbearbeiter in der EDV-Arbeitsvorbereitung
- Leiter der EDV-Nachbereitung
- Konsol-Operators
- Datenarchivare mit erhöhten Anforderungen
- Fremdsprachen-Stenotypistinnen mit erhöhten Anforderungen
- Sekretärinnen mit erhöhten Anforderungen
- Leiter(innen) von Schreibdiensten
- Leiter größerer Registraturen, Expeditionen, Materialverwaltungen, FS-Stellen und gewerblicher Arbeitsgruppen
- Arbeitnehmer mit Verantwortung für hochwertige technische Anlagen

...

§ 7

Eingruppierung in die Tarifgruppen

1. Die Arbeitnehmer werden nach der von ihnen ausgeübten Tätigkeit in die Tarifgruppen eingruppiert. Für die Tarifgruppen gelten die in Teil II festgelegten Mindestmonatsgehälter.

Die Eingruppierung ist den Arbeitnehmern schriftlich mitzuteilen.

2. Arbeitnehmer, deren Tätigkeit als Beispiel in einer Tarifgruppe aufgeführt ist, sind in diese Tarifgruppe einzugruppieren.
3. Die Arbeitnehmer mit einem Arbeitsgebiet, das Tätigkeiten verschiedener Tarifgruppen umfaßt, sind nach der von ihnen überwiegend ausgeübten Tätigkeit oder, wenn eine andere Tätigkeit der Gesamttätigkeit das Gepräge gibt, nach dieser einzugruppieren.

...



II. 1. Zu Recht ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß die Festlegung der Tarifgruppe 4/03 im Arbeitsverhältnis nicht konstitutiv, sondern deklaratorisch wirkt. Die Arbeitsvertragsparteien haben den Tarifvertrag im Ganzen in Bezug genommen. Mit der Bezeichnung der Tarifgruppe im Arbeitsvertrag wollten sie nur ihre Auffassung über die maßgebliche Eingruppierung niederlegen. Die Bezugnahme auf den Tarifvertrag bedeutet im Zweifel, daß sich die Mindestvergütung des Arbeitnehmers nach dem anzuwendenden Vergütungstarif richten soll (*vgl. BAG 13. Februar 1985 - 4 AZR 154/83 - BAGE 48, 107*). Etwas anderes hätte deutlich zum Ausdruck gebracht werden müssen. Dies ist hier nicht der Fall. Die Arbeitsvertragsparteien sind mit der Angabe der Tarifgruppe im Arbeitsvertrag der Verpflichtung nachgekommen, wie sie in § 7 Ziff. 1 Abs. 2 MTV festgelegt ist.

2. Dem Vortrag der Klägerin läßt sich - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat - nicht entnehmen, daß sie die für die begehrte Höhergruppierung nach § 6 Tarifgruppe 5 oder 6 MTV erforderlichen Voraussetzungen erfüllt.

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat die Klägerin einer Eingruppierungsklage nach den allgemeinen Grundsätzen des materiellen und des Verfahrensrechts diejenigen Tatsachen vorzutragen und im Streitfalle zu beweisen, aus denen für das Gericht der rechtliche Schluß möglich ist, daß sie die tariflichen Tätigkeitsmerkmale unter Einschluß der darin vorgesehenen Qualifizierungsmerkmale erfüllt (*BAG 21. Juli 1993 - 4 AZR 486/92 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Luftfahrt Nr. 10*). Bauen die tariflichen Tätigkeitsmerkmale aufeinander auf, ist die Klage nur dann schlüssig, wenn zunächst Tatsachen für das Vorliegen der Ausgangsfallgruppen und danach für die qualifizierenden Tätigkeitsmerkmale vorgetragen werden (*BAG 19. April 1978 - 4 AZR 721/76 - BAGE 30, 229, 236*). Nach § 7 Ziff. 3 MTV kommt es dabei auf die überwiegende oder die geprägegebende Tätigkeit an. Es kann dahinstehen, ob der Begriff des „Gepräges“ justiziabel ist (*vgl. BAG 27. Januar 1982 - 4 AZR 435/79 - BAGE 37, 370*), da keine der von der Klägerin geschilderten Tätigkeiten den in Anspruch genommenen Tarifgruppen 5 und 6 unterfällt.

b) Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß die Voraussetzungen einer Eingruppierung der Klägerin in Tarifgruppe 4 nur summarisch zu überprüfen sind. Auch die Beklagte geht davon aus, daß die Tätigkeit der Klägerin dem Tätigkeitsbeispiel „Sachbearbeiter in der Belegaufbereitung, im Zahlungs-, Überweisungs- und Abrechnungsverkehr“ zuzuordnen ist und daß damit Tätigkeiten umfaßt sind, die



Kenntnisse und Fähigkeiten erfordern, die die Klägerin durch ihre kaufmännische Berufsausbildung erworben hat.

c) Dem Vortrag der Klägerin ist nicht zu entnehmen, daß ihre Tätigkeit unter eines der Beispiele der Tarifgruppen 5 und 6 fällt. Gem. § 7 Ziff. 2 MTV sind Arbeitnehmer, deren Tätigkeit als Beispiel in einer Tarifgruppe aufgeführt ist, in diese Tarifgruppe einzugruppieren. Dies entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach allgemeine Merkmale einer Tarifgruppe nach dem Willen der Tarifvertragsparteien stets dann erfüllt sind, wenn der Arbeitnehmer eine der im Anschluß an die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale aufgeführten Beispielstätigkeiten ausübt (*BAG 21. Juli 1993 aaO*).

aa) Zu Unrecht beruft sich die Klägerin darauf, daß sie als „Sachbearbeiterin mit einfachen Tätigkeiten in der EDV-Arbeitsvorbereitung“ iSd. Tarifgruppe 5 anzusehen sei. Die von ihr geschilderten Tätigkeiten entsprechen nicht diesem Tätigkeitsbeispiel.

Die Tarifvertragsparteien haben nicht selbst definiert, was sie unter dem Begriff „EDV-Arbeitsvorbereitung“ verstehen. Der Begriff ist daher auszulegen.

Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Auszugehen ist zunächst vom Tarifwortlaut. Zu erforschen ist der maßgebliche Sinn der Erklärung, ohne am Buchstaben zu haften (§ 133 BGB). Der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm sind mit zu berücksichtigen, soweit sie in den tariflichen Normen ihren Niederschlag gefunden haben. Auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang ist abzustellen. Verbleiben noch Zweifel, können weitere Kriterien, wie Tarifgeschichte, praktische Tarifübung und Entstehungsgeschichte des jeweiligen Tarifvertrages ohne Bindung an eine bestimmte Reihenfolge berücksichtigt werden. Im Zweifel ist die Tarifauslegung zu wählen, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt (*BAG 20. April 1994 - 10 AZR 276/93 - AP BAT §§ 22, 23 Zulagen Nr. 11 mwN*).

Der Begriff der Arbeitsvorbereitung ist ein solcher der Arbeitsorganisation. Man versteht darunter die systematische Planung und Vorbereitung von Arbeitsprozessen, damit diese sachlich und terminlich-zeitlich reibungslos funktionieren, die Arbeitsobjekte schnellstmöglich den Prozeß durchlaufen und Arbeitskapazitäten optimal genutzt werden (*Schulze Computerenzyklopädie 1989 Bd. 1 S 227*). Der Begriff



stammt ursprünglich aus der industriellen Produktion und umfaßt dort die Fertigung bzw. Produktionsvorbereitung, also die taktische und operative Planung sowie Steuerung einschließlich der Überwachung aller für eine zielorientierte Durchführung der Produktion erforderlichen Aktivitäten. Dazu gehören planende, veranlassende, überwachende und korrigierende Teilaufgaben der Organisation des Fertigungsprozesses und der Auftragsabwicklung, Bereitstellung der erforderlichen Einsatzgüter und Bereitstellung von Informationen zur Durchführung der Fertigung (*Vahlens Großes Wirtschaftslexikon 1987 S 107 ff.*). Die Tarifvertragsparteien haben mit dem Zusatz „EDV“ deutlich gemacht, daß sie die organisatorische Tätigkeit auf die Erfordernisse der Datenverarbeitung beziehen wollen, also die zielorientierte Arbeitsprozeßplanung und -steuerung mit Hilfe der elektronischen Datenverarbeitung. Damit befaßt sind in erster Linie die Mitarbeiter eines Rechenzentrums oder einer Datenverarbeitungsgruppe. Nicht ausgeschlossen ist aber auch, daß Teilaufgaben vom Benutzer eines Systems, insbesondere bei kleineren Systemen und Arbeitsplatzrechnern durchgeführt werden (*Schulze Computerenzyklopädie aaO*). Keinesfalls aber ist darunter die bloße Anwendung von vorhandenen Datenverarbeitungsprogrammen, insbesondere die Eingabe von Daten in vorgesehene Leerfelder vorhandener Programme zu verstehen. Dies geht schon daraus hervor, daß beispielsweise Datentypistinnen und Codiererinnen in den Tarifgruppen 3 und 4 genannt werden und Sachbearbeiter bzw. Gruppenleiter in der Belegaufbereitung in den Tarifgruppen 4, 5 und 6. Nahezu der gesamte Geschäftsverkehr in Banken und ähnlichen Einrichtungen ist heutzutage unterstützt durch Anlagen und Programme der elektronischen Datenverarbeitung, ohne daß dies dazu geführt hätte, daß sämtliche Arbeitsschritte und Teilaufgaben als solche der „EDV-Arbeitsvorbereitung“ oder „-Nachbereitung“ einzuordnen wären. Buchhaltung und Arbeitsvorbereitung sind vielmehr sachlich-inhaltlich und nach hergebrachter Anschauung deutlich voneinander abgrenzbare kaufmännisch-verwaltende Tätigkeiten (*LAG Rheinland-Pfalz 13. Oktober 1987 - 3 Sa 457/87 - NZA 1988, 471 f.*).

Die von der Klägerin als in den Gruppen „Europa“ und „Meldewesen/Statistik“ ausgeübt geschilderten Tätigkeiten lassen sich nicht unter den Begriff der EDV-Arbeitsvorbereitung fassen. Die einzigen von der Klägerin konkreter dargelegten Tätigkeiten sind die Abstimmungstätigkeiten. Sie betreffen sämtlich nicht die Organisation von Arbeitsabläufen im Hinblick auf die Verarbeitung der ihnen zugrundeliegenden Daten durch elektronische Systeme und Programme. Soweit die Klägerin weiterhin die Erstellung von Statistiken und Excel-Risikogewichtungen darlegt und diese für Tätigkeiten der EDV-Arbeitsvorbereitung hält, ist ihr Vortrag ebenfalls nicht schlüssig. Ihre



Schilderung läßt darauf schließen, daß sie hierbei lediglich vorhandene Programme anwendet, in dem mit Hilfe des Geräts vorhandene Daten geordnet werden, oder daß sie in vorgegebene Leerfelder Daten einträgt, damit diese elektronisch in Statistiken und Listen zusammengestellt und dokumentiert werden. In keinem Fall wird deutlich, inwieweit dies eine über die bloße Programmbedienung hinausgehende Tätigkeit der Arbeitsprozeßplanung und -steuerung sein soll.

bb) Aus dem Vortrag der Klägerin folgt ebenfalls nicht, daß überwiegende oder prägende Teile ihrer Tätigkeiten dem Tätigkeitsbeispiel der Tarifgruppe 5 „Arbeitnehmer in der EDV-Nachbereitung mit erhöhten Anforderungen (z.B. Abstimmungstätigkeit)“ entsprechen.

Aus dem Parteivortrag und den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts geht allerdings hervor, daß die Klägerin überwiegend „Abstimmungstätigkeiten“ erbracht hat. Abstimmen bedeutet „vergleichen, kollationieren (z.B. in der Buchhaltung) von Eintragungen desselben Inhalts in zwei Listen, Büchern, Texten usw., um die Richtigkeit von Eintragungen und Übertragungen zu kontrollieren“ (*Gablers Wirtschaftslexikon Stichwort „Kollationieren“*). Eine Abstimmung in der Buchführung ist vorzunehmen, um in Geschäftsbüchern die Richtigkeit der Ein- und Übertragungen zu kontrollieren. Es werden Daten miteinander verglichen, die wegen systematischer Zusammenhänge zwingend übereinstimmen müssen, aber aus verschiedenen Unterlagen stammen (*Gablers Wirtschaftslexikon Stichworte „Abstimmung“ und „Abstimmungsprüfung“*). Das Abstimmen wird im Bereich der Bankbuchhaltung durch EDV weitgehend automatisiert (*Gablers Banklexikon 10. Aufl. 1988 Stichwort „Abstimmen“*). Danach hat die Klägerin abgestimmt, indem sie Fremdwährungsinvestitionssummen darauf überprüfte, ob sie nach den Informationen des Compliance-Office mit den gebuchten Summen der depotführenden Bank übereinstimmen.

Die Erwähnung des Beispiels „Abstimmungstätigkeiten“ in dem Tätigkeitsbeispiel „Arbeitnehmer in der EDV-Nachbereitung mit erhöhten Anforderungen“ bedeutet jedoch nicht, daß jegliche Abstimmungstätigkeiten dazu führen würden, daß die Voraussetzungen des Beispiels erfüllt sind. Aus dem tarifvertraglichen Gesamtzusammenhang wird deutlich, daß sich die Abstimmungstätigkeit auf die EDV-Nachbereitung beziehen muß und lediglich als Beispiel für die dort anfallenden im Verhältnis zur Tarifgruppe 4 erhöhten Anforderungen genannt ist. Die Tarifgruppe 4 enthält als Beispiel: „Arbeitnehmer in der EDV-Arbeitsnachbereitung mit Kontrolltätigkeit“. Im Verhältnis zur reinen Kontrolle sehen die Tarifvertragsparteien die Abstimmung als differenziertere



und damit höherwertige Tätigkeit an. Beide Begriffe beziehen sich jedoch immer auf die „EDV-Nachbereitung“ bzw. „EDV-Arbeitsnachbereitung“.

Die Klägerin hat nicht schlüssig vorgetragen, daß es sich bei den geschilderten Abstimmungstätigkeiten um solche der EDV-Nachbereitung handelt. Der Begriff wird im Tarifvertrag nicht näher erläutert. Durch den Aufbau der Tarifgruppen wird aber deutlich, daß es sich um abgrenzbare Tätigkeiten handeln muß, die nicht jegliche Arbeiten umfassen, die im Anschluß an eine EDV-mäßig unterstützte Tätigkeit erfolgen, sonst wären nahezu alle Tätigkeiten einer Bank davon erfaßt. In Tarifgruppe 6 ist als Tätigkeitsbeispiel erwähnt „Leiter der EDV-Nachbereitung“. Es spricht viel dafür, daß die Tarifvertragsparteien von organisatorisch abgrenzbaren Einheiten ausgingen, in denen EDV-Nachbereitung betrieben wird bzw. betrieben wurde. In einer solchen so oder ähnlich bezeichneten abgrenzbaren organisatorischen Einheit war die Klägerin in beiden Gruppen der Fondsbuchhaltung nicht tätig.

Auch wenn das Tarifbeispiel so zu verstehen sein sollte, daß nicht der Bestand einer besonderen Abteilung verlangt wird (*vgl. BAG 6. April 1977 - 4 AZR 723/75 - AP BAT §§ 22, 23 Nr. 96*), hat die Klägerin keine Tätigkeiten der EDV-Nachbereitung im Tarifsinne vorgetragen.

Die Tarifvertragsparteien haben in der untersten für diese Tätigkeit infrage kommenden Gruppe, der Tarifgruppe 4, die Tätigkeit bezogen auf die „EDV-Arbeitsnachbereitung“ und damit einen Bezug hergestellt zur EDV-Arbeitsvorbereitung, die in der Tarifgruppe 5 erstmals erwähnt wird und dort und in Tarifgruppe 6 jeweils unmittelbar als Tätigkeitsbeispiel vor die „EDV-Nachbereitung“ gestellt wurde. Es ist daher davon auszugehen, daß ein Bezug zu Tätigkeiten bestehen muß, die die Organisation der Arbeitsabläufe im Hinblick auf den Einsatz der EDV betreffen. Zum Teil dürften diese bei früheren EDV-Systemen gesondert durchzuführenden Arbeiten mittlerweile durch die Anlagen selbst durchgeführt werden, zB bei Listenerstellungen.

Die Klägerin hat nicht dargelegt, daß sie Tätigkeiten ausgeübt hätte, die den Organisationsablauf der Arbeiten selbst betrifft. Nach ihrer Darstellung erhielt sie die abzustimmenden Daten zwar aus dem Computer, sie überprüfte aber nicht das entsprechende Programm, sondern verglich die elektronisch mitgeteilten Daten mit anderen mitgeteilten Daten im Rahmen ihrer Arbeitsaufgaben in der Fondsbuchhaltung.

cc) Weiterhin ergibt der Vortrag der Klägerin nicht, daß sie als „Sachbearbeiterin mit einfacheren Tätigkeiten in Kredit-, Wertpapier-, Auslands- und Stabsabteilungen“



iSd. Beispielstätigkeiten der Tarifgruppe 5 anzusehen wäre. Diese Tarifgruppe ist ersichtlich auf Vollbanken zugeschnitten, in denen das gesamte Spektrum der Banktätigkeit ausgeführt wird und vorausgesetzt wird, daß in den genannten Abteilungen gesteigerte Anforderungen gestellt werden. Im Gegensatz dazu beschäftigt sich der gesamte Betrieb der Beklagten mit dem Handel mit Wertpapieren, auch im Ausland. Dadurch wird nicht jede dort enthaltene Abteilung zu einer Wertpapier- bzw. Auslandsabteilung iSd. Tarifvertrages. Die Klägerin war vielmehr in der Abteilung „Fondsbuchhaltung“ tätig, diese hat lediglich einen Teilbereich der Geschäftstätigkeit der Beklagten umfaßt.

dd) Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, daß die Klägerin nicht schlüssig die Voraussetzungen des Tätigkeitsbeispiels „Sachbearbeiterin mit erhöhten Anforderungen in der Belegaufbereitung, im Zahlungs-, Überweisungs- und Abrechnungsverkehr sowie in der Datenerfassung“ dargelegt hat. Dieses Tarifbeispiel der Tarifgruppe 5 nimmt Bezug auf die in Tarifgruppe 4 enthaltene Beispielstätigkeit „Sachbearbeiter in der Belegaufbereitung, im Zahlungs-, Überweisungs- und Abrechnungsverkehr“. Zu einer schlüssigen Darlegung der Klägerin hätte es gehört, daß sie die Anforderungen an ihre Tätigkeit im einzelnen geschildert hätte, um beurteilen zu können, daß sich diese aus den für die Tarifgruppe 4 zugrunde liegenden Anforderungen hervorhob. Maßstab für die Prüfung sind hierbei die allgemeinen Vorbemerkungen der Tarifgruppe 5, wonach gründliche oder vielseitige Kenntnisse erforderlich sind, wie sie in der Regel auf dem in Tarifgruppe 4 angegebenen Wege, also eine abgeschlossene Berufsausbildung oder durch eine um entsprechende Berufserfahrung ergänzte Zweckausbildung oder längere Einarbeitung, ergänzt durch weitere Berufserfahrung, Berufsfortbildung oder die Aneignung zusätzlicher Kenntnisse im jeweiligen Sachgebiet erworben werden.

Dabei ist der Revision insoweit zuzustimmen, daß der Tarifvertrag nicht das kumulative Vorliegen von gründlichen und vielseitigen Kenntnissen verlangt, sondern diese Begriffe alternativ nennt. Das Landesarbeitsgericht hat beide Begriffe zwar durch ein „und“ verbunden, in der Subsumtion jedoch deutlich gemacht, daß die Klägerin weder das Vorliegen gründlicher noch vielseitiger Kenntnisse dargelegt hat. Es hat zu Recht darauf hingewiesen, daß die Klägerin ihre Tätigkeit im einzelnen überhaupt nicht in Arbeitsschritte und dafür erforderliche Kenntnisse aufgeschlüsselt hat. In ihren Aufstellungen sind mögliche Überschneidungen enthalten. Sie legt nicht dar, mit welchen Unterlagen sie welche Arbeitsschritte zu vollbringen hatte und welche Fähigkeiten und Kenntnisse dazu von ihr verlangt wurden. Für die als einzige annähernd konkret ge-



schilderte Tätigkeit der Abstimmung kann ebenfalls nicht überprüft werden, ob hierfür gründliche oder vielseitige Kenntnisse erforderlich waren. Nach dem Vortrag der Klägerin bestand diese Tätigkeit aus einem reinen Vergleichen von Werten aus verschiedenen Unterlagen. Erforderlich war hierfür die Erkenntnis, ob überhaupt eine Differenz bestand. War dies der Fall, war festzustellen, ob die Differenz auf unterschiedlichen Buchungsdaten beruhte. Dann war nichts zu veranlassen. Wenn eine anders geartete Differenz festgestellt wurde, war dies dem Vorgesetzten zu melden. Daß dafür gründliche oder vielseitige Kenntnisse erforderlich waren, ist nicht erkennbar. Aus der Schilderung der Klägerin geht hervor, daß es sich lediglich um ein schematisches Abprüfen ohne Entscheidungsvarianten gehandelt hat. Die Klägerin hat nicht vorgetragen, daß und welche Fehler sie selbst zu beheben gehabt hatte oder welche Korrekturen sie selbst hätte vornehmen können. Die vorgetragenen erforderlichen Kenntnisse waren allenfalls solche, die der Tarifgruppe 4 entsprechen. Auch wenn durch vorangegangene Einsätze im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung Berufserfahrung nach der abgeschlossenen kaufmännischen Ausbildung erworben worden wäre, ist nicht ersichtlich, daß diese für die Ausführung der Abstimmungstätigkeiten erforderlich wäre.

Zwar trifft es zu, daß der Begriff der vielseitigen Fachkenntnisse ein bedeutendes quantitatives Element enthält, auch hierfür reicht es jedoch nicht aus, wenn die Klägerin eine Reihe von Aufgaben auflistet, ohne im einzelnen deren Abfolge und die notwendigen Kenntnisse für die einzelnen Aufgaben zu schildern. Es kann nicht beurteilt werden, ob dieselben Erfahrungen und Kenntnisse für verschiedene Aufgaben erforderlich sind. Ist dies der Fall, bleibt zweifelhaft, ob diese vielseitig sind. Sofern reine Programmabrufe erfolgen, ist nicht deutlich, welche Kenntnisse hierfür erforderlich sind, außer denjenigen der Maschinenbedienung. Kenntnisse können allenfalls erforderlich sein, um die so ermittelten Ergebnisse zu beurteilen und ggf. weitere Schritte zu veranlassen. Hierfür hat die Klägerin aber nicht genügend dargelegt.

d) Nachdem die Klägerin keinem der Tätigkeitsbeispiele der Tarifgruppe 5 unterfällt, ergibt eine Überprüfung nach den allgemeinen den Beispielen vorangestellten Merkmalen ebenfalls nicht, daß die Klägerin dieser Tarifgruppe unterfällt. Auch insoweit ist dem Landesarbeitsgericht darin zu folgen, daß dem Vortrag der Klägerin nicht zu entnehmen ist, daß sie gründliche oder vielseitige Kenntnisse benötigt hat, wie sie in der Regel auf dem in Gruppe 4 angegebenen Weg - ergänzt durch weitere Berufserfahrung, Berufsfortbildung oder die Aneignung zusätzlicher Kenntnisse im jeweiligen Sachgebiet - erworben werden. Für die Abstimmungstätigkeiten der Klägerin gilt dabei



das oben unter B II 2 c dd gesagte. Bezüglich der im übrigen von der Klägerin geschilderten Tätigkeiten ist ebenfalls nicht erkennbar, welche Kenntnisse erforderlich waren, erst recht nicht, inwieweit diese gründlich oder vielseitig sein müßten. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht darauf hingewiesen, daß es der Klägerin auch nicht zum Erfolg verhelfen kann, daß sie zum Beleg ihrer vielseitigen Kenntnisse die Erledigung von Schreibarbeiten, die Verteilung von Essensmarken, Vergabe und Rücknahme von Parkkarten oder die Anwesenheitskontrolle angeführt hat. Diese Tätigkeiten lassen sich sämtlich lediglich der Tarifgruppe 4 oder sogar niedrigeren Tarifgruppen zuordnen. Es ist nicht erkennbar, daß sie hierfür Kenntnisse benötigt hätte, die in der Regel durch eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine vergleichbare Berufserfahrung oder längere Einarbeitung erworben werden, geschweige denn, daß hieran erhöhte Anforderungen geknüpft würden.

3. Da die Klägerin bereits die Anforderungen an die Merkmale der Tarifgruppe 5 nicht dargelegt hat, scheidet erst recht eine Vergütung nach Tarifgruppe 6 aus. Diese hebt sich aus Tarifgruppe 5 noch einmal dadurch heraus, daß hierin Tätigkeiten vorausgesetzt werden, die vertiefte gründliche oder vielseitige Kenntnisse voraussetzen und deren Ausführung im begrenzten Umfang eigene Entscheidungen erfordern. Den hierin genannten Beispielstätigkeiten unterfällt die Klägerin nicht. Wie oben dargelegt, war sie nicht Sachbearbeiterin in einer Wertpapier- oder Auslandsabteilung, ebenfalls nicht in der EDV-Arbeitsvorbereitung, erst recht war sie nicht Leiterin der EDV-Nachbereitung.

Aus dem Begriff der „Sachbearbeiterin“ folgt nicht zwingend eine Einordnung in die genannten Tätigkeitsbeispiele, da der Begriff der Sachbearbeiterin ebenfalls in der Tarifgruppe 4 genannt ist. Es ist daher unerheblich, daß die Klägerin in ihrem Abschlußzeugnis als Sachbearbeiterin bezeichnet worden ist und daß an den Begriff der Sachbearbeiterin im Bankwesen die Bedeutung geknüpft wird, daß ein gewisser abgegrenzter Zuständigkeitsbereich in eigener Verantwortung zu bearbeiten ist (vgl. *Gablers Banklexikon 10. Aufl. 1988 Stichwort „Sachbearbeiter“*). Es trifft zwar zu, daß die Tarifvertragsparteien die Begriffe „Sachbearbeiter“ und „Arbeitnehmer“ in unterschiedlicher Bedeutung verwenden. Daraus kann die Klägerin jedoch keine für sie vorteilhaften Schlüsse ziehen. Ein für alle Bereiche allgemeingültiges Maß an Selbständigkeit oder erforderlichen Kenntnissen kann dem Begriff nicht entnommen werden, da er in verschiedenen Tarifgruppen erwähnt wird. Es ist nicht davon auszugehen, daß der Begriff des „Arbeitnehmers“ nur niedrig zu bewertenden Tarifgruppen zuzuordnen



sei, während ein „Sachbearbeiter“ höher zu vergüten wäre. Der Begriff „Arbeitnehmer“ befindet sich sowohl in der Tarifgruppe 5 als auch 6. Die Eingruppierung richtet sich sodann nach anderen Kriterien, deren Vorliegen die Klägerin nicht ausreichend vorge-tragen hat.

4. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht verneint, daß die Klägerin für eine Ver-letzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes und damit für einen darauf gestützten An-spruch ausreichend vorgetragen hat. Der Gleichbehandlungsgrundsatz verwehrt es dem Arbeitgeber, in seinem Betrieb einzelne oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund von allgemein begünstigenden Regeln des Arbeitsverhältnisses aus-zunehmen und schlechter zu stellen (*BAG 17. Mai 1978 - 5 AZR 132/77 - AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 42*). Da die Klägerin nicht einmal ihre eigene Tätigkeit schlüssig dargelegt hat, kann aus der Behauptung, andere Mitarbeiter übten dieselben Tätigkeiten aus und seien nicht höher qualifiziert, nicht geschlossen werden, daß die Klägerin ungleich behandelt würde. Dafür wäre die Darlegung erforderlich, welche Tä-tigkeiten die anderen genannten Mitarbeiter verrichteten. Der Vortrag der Klägerin, kein Arbeitnehmer der beiden Abteilungen werde nach Tarifgruppe 4 vergütet, ist durch die substantiierte Darlegung der Beklagten, die die Klägerin nicht im einzelnen bestritten hat, widerlegt worden. Danach wurden die Mitarbeiter S, B, Z und S solange nach Ta-rifgruppe 4 vergütet, wie sie Tätigkeiten ausübten, die auch der Klägerin übertragen worden waren. Die Beklagte hat bezüglich der übrigen von der Klägerin namentlich genannten Mitarbeiter detailliert geschildert, welche Aufgaben diese wahrnahmen und daß diese in der Wertigkeit über denjenigen der Klägerin lagen. Hierzu hat die Klägerin nicht im einzelnen Stellung genommen. Einer Beweisaufnahme waren ihre Behauptun-gen daher nicht zugänglich.

III. Die Kosten des erfolglosen Rechtsmittels hat die Klägerin zu tragen (§ 97 ZPO).

Dr. Freitag

Dr. Jobs

Marquardt

v. Baumgarten

Bacher



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

