

Bundesarbeitsgericht  
Vierter Senat

Urteil vom 26. August 2015  
- 4 AZR 992/12 -  
ECLI:DE:BAG:2015:260815.U.4AZR992.12.0

I. Arbeitsgericht Dresden

Urteil vom 11. Januar 2012  
- 10 Ca 787/11 -

II. Sächsisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 21. September 2012  
- 3 Sa 106/12 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

---

Entscheidungsstichworte:

Eingruppierung eines Kreditsachbearbeiters nach dem MTV Volksbanken und Raiffeisenbanken - Abgrenzung von tariflichen Regelbeispielen

Bestimmungen:

Manteltarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken vom 18. April 1979 idF vom 1. Oktober 2010 (MTV 2010) § 6 Tarifgruppe 6; Vergütungstarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken vom 5. Juni 2008 idF vom 1. Oktober 2010 (VTV 2010) § 2

# BUNDEARBEITSGERICHT



4 AZR 992/12  
3 Sa 106/12  
Sächsisches  
Landesarbeitsgericht

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
26. August 2015

## URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte, Berufungsklägerin und Revisions-  
klägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger, Berufungsbeklagter und Revisions-  
beklagter,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. August 2015 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Eylert, den Richter am Bundesarbeitsgericht Creutzfeldt, die

Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rinck sowie die ehrenamtliche Richterin Pfeil und den ehrenamtlichen Richter Rupprecht für Recht erkannt:

1. Das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 21. September 2012 - 3 Sa 106/12 - wird aufgehoben.
2. Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten noch über die zutreffende Eingruppierung des Klägers und hiermit im Zusammenhang stehende Differenzvergütungsansprüche für den Zeitraum vom 1. November 2010 bis 28. Februar 2011. 1

Der Kläger hat eine abgeschlossene Ausbildung als Bankkaufmann und ist seit Mai 2009 Mitglied der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di). 2

Mit „Anstellungsvertrag für Mitarbeiter von Kreditgenossenschaften“ vom 1. Oktober 1998 wurde der Kläger ab demselben Tag von der Rechtsvorgängerin der Beklagten, der L eG (L), als Mitarbeiter mit der Aufgabe „Sachbearbeitung in der Kreditabteilung“ in D eingestellt. Die L war bis zum 31. Dezember 2005 Mitglied im Arbeitgeberverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e.V. (AVR). Aufgrund der am 27. August 2010 in das Genossenschaftsregister eingetragenen Verschmelzung der L auf die Beklagte ging das Arbeitsverhältnis des Klägers auf die Beklagte über. Diese ist Mitglied im tarifschließenden AVR. 3

Ab November 2010 erfolgte die sogenannte „technische Fusion“. Mit diesem Zeitpunkt wurden die Arbeitsabläufe der früheren L und der Beklagten vereinheitlicht. Entsprechend gesetzlicher Vorgaben für das Kreditgeschäft erfolgt bei der Beklagten - wie bei deren Rechtsvorgängerin - eine Trennung zwischen Mitarbeitern im Markt und in der Marktfolge. Kreditbewilligungen im risikorelevanten Bereich bedürfen einer Entscheidung im Vier-Augen-Prinzip. Die 4

Marktmitarbeiter (= Kundenberater) führen die Beratung der Kunden durch und nehmen Kreditanträge auf. Des Weiteren fordern die Kundenberater alle für die Prüfung erforderlichen Unterlagen an und erstellen eine Kreditbeschlussvorlage. Die Marktfolgemitarbeiter (= Kreditsachbearbeiter) sichten und prüfen die vorgelegten Unterlagen einschl. der Kreditbeschlussvorlage. Sie geben sämtliche Daten in ein EDV-Programm ein und erstellen eine Dokumentation zur Auswertung der wirtschaftlichen Verhältnisse des Kreditnehmers. Dabei erfolgt durch sie auch eine Bewertung der Kreditsicherheiten. Soweit Grundschulden bestellt werden sollen, erfolgt nach einer Objektbesichtigung vor Ort eine Ermittlung des Beleihungswerts für die Immobilie. Zuletzt erfolgt eine Gesamtbeurteilung der wirtschaftlichen Verhältnisse. Die Kreditsachbearbeiter prüfen überdies die Daten aus der Kreditbeschlussvorlage auf ihre Richtigkeit und die Einhaltung der organisatorischen Kreditvergaberegungen der Bank. Im Rahmen ihrer Kreditbewilligungskompetenzen stimmen sie abschließend dem Kreditantrag zu oder lehnen ihn unter Beifügung einer Begründung ab.

Seit dem 1. November 2010 ist der Kläger als Kreditsachbearbeiter ausschließlich für Privatkunden im Team Kreditfolge beschäftigt. Ihm sind Kreditvollmachten der Wertebereichsgruppe W 361/362 nach dem bei der Beklagten geltenden „Unternehmenshandbuch“ eingeräumt. Hierbei handelt es sich um sog. „technische Vollmachten“ im Bereich bis 350.000,00 Euro, die die Kreditfreigabe im EDV-System betreffen.

5

Es finden ua. folgende im Unternehmens-/Organisationshandbuch der Beklagten veröffentlichten Stellenbeschreibungen auf das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien Anwendung:

6

»...

**B) Bereich PK**  
**II. Stellenbesetzung des Teams Kreditfolge**

...

Kreditsachbearbeitung 4:        N                    ...

...

**IV. Aufgabenbereich Bereich Vertriebsunterstützung**  
**Privatkunden**

...

**Kreditsachbearbeiter:** Alle administrativen Tätigkeiten des qualifizierten Kreditgeschäfts. Prüfung von Kreditanträgen im Rahmen der kreditpolitischen Angebotsregeln mit Veto-Recht, wenn der Sachbearbeiter zu einer anderen Auffassung als der Berater kommt.“

Das Unternehmens-/Organisationshandbuch der Beklagten, Kapitel Arbeitsanweisungen, betreffend die „Kreditbearbeitung im qualifizierten Privatkreditgeschäft“ lautet im Hinblick auf Kreditsachbearbeiter auszugsweise wie folgt:

„...“

**Aufgabenverteilung und Bearbeitungsablauf bei qualifizierten Krediten**

...

**4. Vorlage zur Bewilligung**

- Vorlage der Kreditakte zur Bewilligung beim entsprechenden Entscheidungsträger

- Abgabe des Votums: Der zuständige Kreditsachbearbeiter gibt sein Votum ab, ob er den Kredit befürwortet oder nicht. Bei Nichtbefürwortung sind die Gründe hierfür mit dem BauFi-Berater zu erörtern. Sollte trotz einer Erörterung keine Einigung zwischen Sachbearbeiter und Berater herbeigeführt werden können, ist in jedem Fall der nächst höhere Kompetenzträger hinzu zu ziehen.“

Seit Mai 2009 erhielt der Kläger eine Vergütung nach der Tarifgruppe 5/11. Berufsjahr des Manteltarifvertrags für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken vom 18. April 1979 in der Fassung vom 8. Juli 2004 (MTV).

Mit seiner der Beklagten am 15. März 2011 zugestellten Klage hat der Kläger nach erfolgloser vorgerichtlicher Geltendmachung ua. sein Begehren weiterverfolgt, für den Zeitraum ab dem 1. November 2010 Entgelt nach der Tarifgruppe 7 des MTV in der Fassung vom 1. Oktober 2010 (MTV 2010) zu erhalten. Nachdem die hinsichtlich der Tarifgruppe 6 MTV bzw. MTV 2010 klagestattgebende Entscheidung der Vorinstanzen für den Zeitraum bis zum 31. Oktober 2010 rechtskräftig geworden ist, begehrt er nunmehr nur noch für

den nachfolgenden Zeitraum das Entgelt und die Feststellung der Vergütungsverpflichtung der Beklagten nach Tarifgruppe 6 MTV 2010. Er hat die Ansicht vertreten, er erfülle zumindest die Voraussetzungen der Tarifgruppe 6 MTV 2010, da er als Sachbearbeiter im Kreditbearbeitungsbereich tätig sei. Er habe deshalb für den Zeitraum ab November 2010 einen Anspruch auf die entsprechende Vergütung zzgl. der manteltariflichen Sonderzahlungen für das Jahr 2010.

Der Kläger hat, soweit für die Revision noch von Bedeutung, zuletzt beantragt,

10

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.330,00 Euro Gehaltsdifferenz zwischen dem 1. November 2010 und dem 28. Februar 2011 nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16. März 2011 zu zahlen,
2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihn ab dem 1. März 2011 nach der Tarifgruppe 6 des Manteltarifvertrags für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken vom 18. April 1979 in der Fassung vom 1. Oktober 2010 zu vergüten.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags ausgeführt, der Kläger habe noch nicht einmal dargelegt, dass er die Anforderungen der Ausgangsfallgruppe erfülle. Die Tarifgruppen 4 bis 7 MTV 2010 seien sog. Aufbaufallgruppen. Seit dem 1. November 2010 verfüge er nur noch über eine Kreditbewilligungsstufe, die mit keinen „materiellen Vollmachten“, sondern lediglich mit einer „technischen Vollmacht“ zur Freigabe im EDV-System nach materieller Genehmigung durch einen anderen Mitarbeiter verbunden sei. Der wesentliche Unterschied zwischen den Tarifgruppen 5 und 6 MTV 2010 sei die Erforderlichkeit eigener Entscheidungen. Der Kläger handele als Kreditsachbearbeiter ausschließlich auf Weisung der Baufinanzierungsberater. Kredite würden nicht durch den Kreditsachbearbeiter, sondern durch den Entscheidungsträger bewilligt. Er treffe nicht einmal in begrenztem Umfang eigene Entscheidungen. So habe er bei der Prüfung der ihm vom Kundenberater zugeleiteten Unterlagen keinen Entscheidungsspielraum, sondern müsse sich an die Ar-

11

beitsanweisung „Kreditbearbeitung im qualifizierten Privatkreditgeschäft“ halten. Schließlich habe er auch bei der Bewertung von Sicherheiten keinen Ermessens- oder Entscheidungsspielraum, sondern sei an die Vorgaben im Unternehmenshandbuch gebunden.

Das Arbeitsgericht hat dem Zahlungsantrag des Klägers, soweit er für die Revision noch von Bedeutung ist, stattgegeben und die Klage im Übrigen abgewiesen. Der hiergegen eingelegten Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht unter ihrer Zurückweisung im Übrigen teilweise stattgegeben und die Vergütungspflicht der Beklagten nach der Tarifgruppe 6 MTV 2010 festgestellt. Die Berufung der Beklagten hat es zurückgewiesen. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte noch die vollständige Klageabweisung für den Zeitraum ab dem 1. November 2010. 12

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision der Beklagten ist zulässig und begründet. Mit der vom Landesarbeitsgericht getroffenen Begründung konnte der Klage nicht stattgegeben werden. Da die Sache durch den Senat mangels tatsächlicher Feststellungen nicht abschließend entschieden werden kann, ist sie zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen. 13

I. Der als Zahlungs- und Eingruppierungsfeststellungsklage auch in der privaten Wirtschaft ohne weiteres zulässigen (*vgl. zu den Anforderungen zB BAG 3. Juli 2013 - 4 AZR 259/12 - Rn. 10 mwN*) Klage konnte nicht aus den im Berufungsurteil angeführten Gründen stattgegeben werden. 14

1. Für die Eingruppierung des Klägers sind der am 1. Oktober 2010 in Kraft getretene MTV 2010 und die ihn ergänzenden Vergütungstarifverträge maßgebend, die kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit normativ gelten. Der räumliche, fachliche und persönliche Anwendungsbereich dieser Tarifverträge gem. deren jeweiligem § 1 ist eröffnet. 15

2. Der MTV 2010 enthält ua. folgende Regelungen:

16

**„III. Arbeitsentgelt**

**§ 6  
Tarifgruppen**

Für die Feststellung der tariflichen Mindestgehälter gelten folgende Tarifgruppen:

...

**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.:

...

- Arbeitnehmer in Kredit-, Wertpapier-, Auslands- und Stabsabteilungen (z. B. Personal-, Organisations-, Rechtsabteilung, Rechnungswesen)

...

**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, Berufsbildung oder die Aneignung zusätzlicher Kenntnisse im jeweiligen Sachgebiet - erworben werden, z. B.:

...

- Sachbearbeiter mit einfacheren Tätigkeiten in Kredit-, Wertpapier-, Auslands- und Stabsabteilungen

...

**Tarifgruppe 6\*)**

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

...

- Sachbearbeiter in Kredit-, Wertpapier-, Auslands- und Stabsabteilungen

...

**\*) Protokollnotiz zu TG 4 - TG 6**

Der Vertrieb der genossenschaftlichen Bankengruppe ist



gekennzeichnet durch ein dichtes Zweigstellennetz mit einer besonders hohen Zahl kleiner Filialen, welches eine Vielzahl von Arbeitsplätzen bietet. Die zukunftsgerechte Ausrichtung des bankeigenen Vertriebs erfordert folgende Klarstellungen zu den Tätigkeitsbeispielen in § 6 MTV:

Tätigkeiten im Vertrieb standardisierter Produkte im Mengengeschäft finden sich ab TG 4 gemäß der nachfolgenden Definition:

**TG 4: Service im Kundengeschäft**

Die TG 4 beinhaltet Service- und Informationstätigkeiten mit Entgegennahme, Erledigung bzw. Weiterleitung von Kundenwünschen, Vertrieb einfacher Produkte (ohne Beratung)/Dienstleistungen rund um das Konto.

Für die Tätigkeit ist ein hoher Serviceanteil typisch und kennzeichnend.

**TG 5: Service im Kundengeschäft mit Beratung**

Tätigkeiten nach Tarifgruppe 5 sind Servicetätigkeiten im Kundengeschäft mit Beratung und Vertrieb ausgewählter, einfacher, normierter, standardisierter Produkte. Typisch und kennzeichnend ist der Übergang von der Informationstätigkeit zur Beratungstätigkeit.

**TG 6: Beratung und Service im Kundengeschäft**

Tätigkeiten im Vertrieb nach TG 6 sind Beratungs- und Servicetätigkeiten im Kundengeschäft, bei denen Vertrieb und Beratung kennzeichnend und wesentlich sind. Dies umfasst den Vertrieb der standardisierten Produktpalette.

...

**§ 10**

**Sonderzahlungen**

1. Die Arbeitnehmer ... haben Anspruch darauf, dass die im Kalenderjahr zufließenden betrieblichen Sonderzahlungen 100 % des monatlichen Tarifgehalts zuzüglich aller tariflichen Zulagen ... nicht unterschreiten. ...

**VI. Verwirkung von Ansprüchen**

**§ 18**

Gegenseitige Ansprüche aus dem Beschäftigungsverhältnis erlöschen, falls sie nicht binnen zwölf Monaten seit der Fälligkeit des Anspruchs geltend gemacht worden sind.

...“

Der Vergütungstarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken vom 5. Juni 2008 in der ab dem 1. Oktober 2010 geltenden Fassung (VTV 2010) enthält ua. folgende Regelungen: 17

**„Teil II: Allgemeine Regelungen zur Vergütung**

**§ 1  
Tarifgruppen**

Für die Zuordnung zu den Tarifgruppen gilt § 6 MTV.

**§ 2  
Eingruppierung in die Tarifgruppen\*)**

1. Die Mitarbeiter werden nach der von ihnen ausgeübten Tätigkeit in die Tarifgruppen eingruppiert. Für die Tarifgruppen gelten die im Tabellenanhang festgelegten Vergütungssätze.

Die Eingruppierung ist den Mitarbeitern schriftlich mitzuteilen.

2. Mitarbeiter, deren Tätigkeit als Beispiel in einer Tarifgruppe aufgeführt ist, sind in diese Tarifgruppe einzugruppiieren.
3. Mitarbeiter 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 einzugruppiieren.

...“

3. Die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, der Kläger erfülle das Tätigkeitsmerkmal der Tarifgruppe 6 MTV 2010, ist in der Begründung nicht frei von Rechtsfehlern. 18

a) Entgegen der Revision hat das Landesarbeitsgericht nicht bereits den tariflichen Begriff des Erfordernisses „eigener Entscheidungen in begrenztem Umfang“ verkannt. 19

aa) Das Landesarbeitsgericht hat zunächst die rechtlichen Grundlagen für die Eingruppierung des Klägers zutreffend dargelegt. Danach ist die Ausübung 20

der Tätigkeit, die die Tarifvertragsparteien als Beispiel für ein zuvor in allgemeinen Anforderungen beschriebenes Tätigkeitsmerkmal benennen, nur dann für sich genommen ausreichend, um von der Erfüllung des Tätigkeitsmerkmals auszugehen, wenn das Beispiel nicht bei mehreren Entgeltgruppen genannt ist oder wenn es keine unbestimmten Rechtsbegriffe enthält, zu deren Auslegung auf die allgemeinen Anforderungen zurückzugreifen ist (vgl. zB BAG 20. Juni 2012 - 4 AZR 438/10 - Rn. 16 mwN). Das Landesarbeitsgericht hat sodann ebenfalls zutreffend angenommen, dass die vom Kläger ausgeübte Tätigkeit eines Kreditsachbearbeiters in den Tätigkeitsbeispielen von verschiedenen Entgeltgruppen, nämlich den Tarifgruppen 5, 6 und 7 genannt wird: In der Tarifgruppe 6 sind Kreditsachbearbeiter ohne qualifizierenden Zusatz, in der Tarifgruppe 5 solche „mit einfacheren Tätigkeiten“ und in der Tarifgruppe 7 schließlich „mit erhöhten Anforderungen“ aufgeführt.

bb) Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht bei der Zuordnung des Klägers sodann auf die allgemeinen Anforderungen der jeweiligen Tarifgruppe zurückgegriffen und geprüft, ob er in seiner ab dem 1. November 2010 ausgeübten Tätigkeit in begrenztem Umfang eigene Entscheidungen zu treffen hatte. Diese Frage hat es mit ausführlicher Darlegung der konkreten Umstände und ihrer rechtlichen Bewertung in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise bejaht. 21

(1) Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, dass eigene Entscheidungen nur dort getroffen werden könnten, wo dem Mitarbeiter ein Entscheidungsspielraum verbleibt. Diesen hat das Landesarbeitsgericht beim Kläger bejaht, weil die Beklagte mit dem von ihr selbst eingeräumten Vier-Augen-Prinzip und der Trennung von Markt und Marktfolge eine Weisungsfreiheit des Kreditsachbearbeiters gegenüber dem Baufinanzierungsberater etabliert habe, die nach wie vor eine ausreichende begrenzte eigene Entscheidungsfreiheit begründe. Der Baufinanzierungsberater habe gegenüber dem Kreditsachbearbeiter gerade kein Weisungsrecht. Die entgegenstehende Behauptung der Beklagten, der Kläger handele ausschließlich auf Weisung des Baufinanzierungsberaters, sei unzutreffend, was sich auch aus dem von der Beklagten verfass- 22

ten Unternehmenshandbuch ergebe. Bei einer fehlenden Einigung zwischen Baufinanzierungsberater und Kreditsachbearbeiter sei der nächst höhere Kompetenzträger hinzuzuziehen. Da das Tarifmerkmal nicht fordere, dass der Kreditsachbearbeiter für die materielle und technische Genehmigung des Kredits verantwortlich sei, bleibe ein begrenzter Raum für eigene Entscheidungen des Klägers. So stelle die vom Kläger zu beachtende „Beleihungsrichtlinie für Kreditsicherheiten“ lediglich Anhaltspunkte zur Beurteilung der materiellen Werthaltigkeit der bestellten Sicherheiten „für den Regelfall“ auf, Abweichungen dagegen seien in begründeten Ausnahmefällen möglich, so dass sich auch bei der Beleihungswertermittlung ein Spielraum für ihn ergebe. Gleiches gelte etwa für das Veto-Recht des Kreditsachbearbeiters im Privatkreditgeschäft. Bereits der vorgesehene Versuch der Herbeiführung einer Verständigung mit dem Baufinanzierungsberater beinhalte die Möglichkeit, auf der gewonnenen Einschätzung zu bestehen oder eben nicht, mit der Folge, dass ggf. die nächst höhere Entscheidungsebene berufen sei. Dem könne deshalb keine quasi-mathematische Berechnung zu Grunde liegen; vielmehr bestehe ein Beurteilungs- und Entscheidungsspielraum des Klägers.

(2) Diese Erwägungen des Landesarbeitsgerichts halten den Angriffen der Revision stand. 23

(a) Der Begriff des Erfordernisses von „eigenen Entscheidungen in begrenztem Umfang“ ist ein unbestimmter Rechtsbegriff. Die revisionsgerichtliche Überprüfung von unbestimmten Rechtsbegriffen ist grundsätzlich darauf beschränkt, ob das Landesarbeitsgericht von einem zutreffenden Rechtsbegriff ausgegangen ist, ob es diesen bei der Subsumtion beibehalten hat, ob ihm bei seiner Anwendung Verstöße gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungsgrundsätze unterlaufen sind und ob es alle entscheidungserheblichen Umstände berücksichtigt hat (*st. Rspr., vgl. bspw. BAG 18. März 2015 - 4 AZR 702/12 - Rn. 27 mwN*). 24

(b) Diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält das Berufungsurteil stand. Die Beklagte zeigt weder auf, dass das Landesarbeitsgericht von einem unzutreffenden Rechtsbegriff ausgegangen ist, noch dass es bei dessen An- 25

wendung gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungsgrundsätze verstoßen oder entscheidungserhebliche Umstände nicht berücksichtigt hat. Ihre Ausführungen, insbesondere in der Revisionsbegründung, können die ausführlichen Erwägungen des Landesarbeitsgerichts zur Auslegung und Anwendung des hier streitigen unbestimmten Rechtsbegriffs der Tarifgruppe 6 MTV 2010 nicht in Zweifel ziehen.

(aa) Die Revision zeigt nicht auf, dass das Landesarbeitsgericht dem Erfordernis von eigenen Entscheidungen in begrenztem Umfang einen unzutreffenden Inhalt beigelegt hat. Entgegen der Auffassung der Revision ist das Berufungsgericht nicht davon ausgegangen, dass ein Mitarbeiter schon immer dann einen eigenen Entscheidungsspielraum habe, wenn seine Arbeitsergebnisse oder Handlungen nicht in einem mathematischen Sinne durch schriftliche oder mündliche Anweisungen oder sonstige Bindungen im Detail determiniert seien. Es hat vielmehr allgemein - positiv - betont, es müsse ein Entscheidungsspielraum für den Mitarbeiter vorliegen, um das Tarifmerkmal zu erfüllen. Es hat dazu lediglich - negativ - abgegrenzt, dass es an einem solchen jedenfalls dann fehle, wenn es Arbeitsanweisungen gäbe, die das Resultat einer Prüfung „quasi als mathematisches Ergebnis“ vorgeben. Damit bedarf es aber auch nach der Auffassung des Landesarbeitsgerichts grundsätzlich der Feststellung eines ausreichenden - nämlich begrenzten - Entscheidungsspielraums. Diesen hat das Berufungsgericht im Übrigen aufgrund seiner Feststellungen im Einzelnen angenommen. Diese Feststellungen werden von der Revision nicht mit hinreichenden revisionsrechtlichen Rügen in Zweifel gezogen. 26

(bb) Soweit die Revision ausführt, aufgrund des stark standardisierten Weisungs- und Prüfungsgefüges bestehe „kein nennenswerter Spielraum“ für eigene Entscheidungen, setzt sie zunächst an einem nicht erheblichen Begriff an. Der maßgebende Tarifbegriff ist nicht das Vorliegen eines „nennenswerten Spielraums“, sondern das Treffen eigener Entscheidungen „in begrenztem Umfang“. 27

Im Übrigen ergibt sich auch aus der Formulierung der Beklagten, dass sie durchaus einen „Entscheidungsspielraum“ sieht, der ihrer Auffassung aber 28

nur nicht „nennenswert“ sei. Damit setzt sie in der Sache jedoch lediglich ihre eigene Bewertung an die Stelle derjenigen des Berufungsgerichts. So ist beispielsweise das Landesarbeitsgericht erkennbar davon ausgegangen, dass der Kläger durch eine vom Vorschlag des Baufinanzierungsberaters abweichende Stellungnahme zum Kreditantrag und deren Aufrechterhaltung in einer Erörterung bewirken könne, dass die Entscheidung über den Kreditantrag nicht vom Baufinanzierungsberater, sondern von einer höheren innerbetrieblichen Hierarchieebene getroffen werde; schon diese Folge rechtfertigt aber nach Auffassung des Berufungsgerichts die Annahme einer Entscheidungsbefugnis in begrenztem Umfang. Dem hat die Revision lediglich unzureichend entgegengehalten, der Kläger könne jedenfalls keine Letztentscheidung über die Bewilligung des Kreditantrags treffen.

(cc) Schließlich legt die Revision nicht ausreichend dar, ggf. welche entscheidungserheblichen Umstände das Landesarbeitsgericht im Rahmen der Prüfung des vorstehenden unbestimmten Rechtsbegriffs nicht berücksichtigt haben soll. Soweit sie hier auf die Protokollnotiz zu TG 4 - TG 6 MTV 2010 verweist, ergibt sich aus der Revisionsbegründung selbst, dass diese Protokollnotiz lediglich den Sinn habe, die Tätigkeitsbeispiele der genannten Tarifgruppen „zuverlässiger und klarer zu definieren“. Das Landesarbeitsgericht stützt sich aber gerade nicht auf ein Tätigkeitsbeispiel, sondern auf die Erfüllung der Oberbegriffe der jeweiligen Tarifgruppenmerkmale. 29

Soweit die Revision erneut anführt, aus der „Beleihungsrichtlinie für Kreditsicherheiten“ im Unternehmenshandbuch der Beklagten ergebe sich, dass die Entscheidung des Klägers bei der Ermittlung des Beleihungswertes der Immobilie quasi determiniert sei, verkennt sie, dass das Landesarbeitsgericht sich in zutreffender Weise auf die Vorbemerkung zu diesen Richtlinien bezogen hat, in denen der Anwendungsbereich ausdrücklich auf „den Regelfall“ begrenzt ist und Abweichungen „in begründeten Ausnahmefällen“ möglich sind. 30

b) Rechtsfehlerhaft ist dagegen die Folgerung des Landesarbeitsgerichts, bereits aus der Erfüllung der Anforderung „Treffen eigener Entscheidungen in begrenztem Umfang“ ergebe sich die Erfüllung der Anforderungen des Tätig- 31

keitsmerkmals der Tarifgruppe 6 MTV 2010 insgesamt. Das Tätigkeitsmerkmal der Tarifgruppe 6 MTV 2010 setzt Tätigkeiten voraus, die nicht nur „in begrenztem Umfang eigene Entscheidungen“, sondern darüber hinaus „vertiefte gründliche und/oder vielseitige Kenntnisse“ erfordern. Die Erfüllung der letztgenannten Voraussetzung ist vom Landesarbeitsgericht nicht geprüft worden. Insoweit fehlt es hinsichtlich des Zeitraums ab der Aufnahme der neuen Tätigkeit am 1. November 2010 im Berufungsurteil an jeglichen Ausführungen.

II. Die Sache war zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht - auch über die Kosten der Revision - zurückzuverweisen (§ 563 Abs. 1 ZPO). Für eine eigene Sachentscheidung des Senats fehlt es an hinreichenden tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts (§ 563 Abs. 3 ZPO). 32

Die vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen lassen eine abschließende Entscheidung zu Gunsten des Klägers nicht zu. Dies wäre nur dann der Fall, wenn der Senat selbst entscheiden könnte, ob die vom Kläger ausgeübten Tätigkeiten neben eigenen Entscheidungen in begrenztem Umfang auch vertiefte gründliche und/oder vielseitige Kenntnisse verlangen. Dies ist nicht der Fall. 33

1. Hinsichtlich der Anforderung der vertieften gründlichen und/oder vielseitigen Kenntnisse bei Tarifgruppe 6 MTV 2010 handelt es sich um ein Heraushebungsmerkmal aus den entsprechenden Anforderungen an eine Tätigkeit nach der Tarifgruppe 5 MTV 2010, bei der gründliche oder vielseitige Kenntnisse gefordert sind, die dort jedoch zusätzlich durch eine Beschreibung der Ausbildung oder Berufserfahrung bezeichnet sind, durch die sie „in der Regel“ erworben werden. Bei Heraushebungsmerkmalen ist ein wertender Vergleich durchzuführen, bei dem zunächst das Vorliegen der Merkmale der Ausgangsgruppe und sodann das Vorliegen des Heraushebungsmerkmals festzustellen ist. 34

2. Für die eigenständige Durchführung eines solchen wertenden Vergleichs in der Revision fehlt es an festgestellten Tatsachen. 35

- a) Da die Parteien übereinstimmend davon ausgehen, der Kläger erfülle die Anforderungen der Tarifgruppe 5 MTV 2010, genügt insofern eine summarische Überprüfung. Danach erfüllt die Tätigkeit des Klägers zumindest die Anforderungen dieses Tätigkeitsmerkmals. Es handelt sich um die niedrigste Gruppe, in die Sachbearbeiter einer Kreditabteilung eingruppiert sind. 36
- b) Die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts erlauben aber keinen wertenden Vergleich zwischen den Anforderungen der Tarifgruppe 5 und der Tarifgruppe 6 MTV 2010 in Bezug auf die Tätigkeit des Klägers. Welche seiner Tätigkeiten nicht mehr mit gründlichen oder vielseitigen Kenntnissen nach Maßgabe der Tarifgruppe 5 MTV 2010, sondern nur noch mit „vertieften gründlichen und/oder vielseitigen Kenntnissen“ zu leisten sind, erschließt sich aus den Feststellungen zur konkreten Tätigkeit des Klägers nicht. 37
3. Das Landesarbeitsgericht wird auch über die Kosten der Revision zu entscheiden haben. 38

Eylert

Rinck

Creutzfeldt

Pfeil

Rupprecht