

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 527/10
9 Sa 2699/09
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. Februar 2012

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. Februar 2012 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Bepler, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Treber,

die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Winter sowie den ehrenamtlichen Richter Klotz und die ehrenamtliche Richterin Schuldt für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 4. Juni 2010 - 9 Sa 2699/09 - wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass der Antrag zu 4) als unzulässig abgewiesen wird.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über einen Anspruch des Klägers auf eine Zeitgut-schrift auf einem für ihn geführten Arbeitszeitkonto, die Durchführung eines tariflichen Beschwerdeverfahrens zur Bewertung seiner Tätigkeit und die Verpflichtung der Beklagten zur Zahlung einer sich hieraus eventuell ergebenden Differenzvergütung. 1

Der nicht tarifgebundene Kläger ist seit dem 1. Oktober 1993 bei der Beklagten und ihren Rechtsvorgängerinnen beschäftigt. In dem maßgebenden Arbeitsvertrag vom 30. September 1993 heißt es unter Nr. 2 ua.: 2

„Für das Arbeitsverhältnis gelten

- der ‚Tarifvertrag für die Angestellten der Deutschen Bundespost (TV Ang-O)‘ und die sonstigen Tarifverträge für die Angestellten der Deutschen Bundespost im Beitrittsgebiet
- der ‚Tarifvertrag für die Arbeiter der Deutschen Bundespost (TV Arb-O)‘ und die sonstigen Tarifverträge für die Arbeiter der Deutschen Bundespost im Beitrittsgebiet

in ihrer jeweiligen Fassung als unmittelbar zwischen den Vertragsparteien vereinbart.“

Im Zuge der sog. Postreform II wurden die Geschäftsbereiche der Deutschen Bundespost durch das Gesetz zur Umwandlung der Unternehmen der Deutschen Bundespost in die Rechtsform der Aktiengesellschaft (*vom 14. September 1994, BGBl. I S. 2325, 2339 - Postumwandlungsgesetz - Post-UmwG*) privatisiert. Aus dem Geschäftsbereich, in dem der Kläger tätig gewesen war, entstand kraft Gesetzes die Deutsche Telekom AG (*nachfolgend DT AG*). Das Arbeitsverhältnis des Klägers wurde zum 1. Januar 1995 auf die DT AG übergeleitet. 3

Die DT AG vereinbarte in der Folgezeit mit der Deutschen Postgewerkschaft (*DPG*) Tarifverträge, die ua. die zuvor zwischen der Deutschen Bundespost und der DPG geschlossenen Tarifverträge für die Arbeiter und Angestellten der Deutschen Bundespost in Ost und West für den Bereich der DT AG abänderten. Eine weitgehende Ablösung der vormals mit der Deutschen Bundespost geschlossenen und nachfolgend geänderten Tarifverträge erfolgte anlässlich der Einführung des „Neuen Bewertungs- und Bezahlungssystems - NBBS“ zum 1. Juli 2001 in einem gesonderten Übergangstarifvertrag, dem Tarifvertrag zur Umstellung auf das NBBS. Auf das Arbeitsverhältnis des Klägers wurden in dieser Zeit übereinstimmend die jeweiligen für ihn als Arbeiter einschlägigen Tarifverträge der Deutschen Bundespost Telekom und später die der DT AG angewendet. 4

Mit Schreiben vom 6. November 2007 wurde dem Kläger von seiner damaligen Arbeitgeberin, der DT AG, mitgeteilt, dass er „versetzt“ und „mit Wirkung vom 22.06.2007 ... als Sachbearbeiter Abnahme mit der AtNr. in der Aufgabengruppe“ beschäftigt werde. Die Arbeitgeberin habe die Funktion bis zur Entscheidung der paritätischen Bewertungskommission mit der Entgeltgruppe T 5 Entgeltrahmentarifvertrag (*ERTV DT AG*) vorbewertet. 5

Mit einem an die DT AG gerichteten Schreiben vom 21. November 2008 widersprach der Kläger dieser vorläufigen Eingruppierung. Er sei seit Gründung des Zentrums Technik, Qualität und Abnahme (*Z TQA*) als Sachbearbeiter Abnahme eingestuft worden, ohne dass eine endgültige Eingruppierung durch den Arbeitgeber stattgefunden habe. Es habe sich gezeigt, dass die 6

Tätigkeit eine der Entgeltgruppe T 7 ERTV DT AG sei, weshalb er um eine Korrektur der vorläufigen Eingruppierung bitte.

Am 25. November 2008 kam es zu einer „Tarifeinigung“ zwischen der Gewerkschaft ver.di einerseits sowie der DT AG und der Beklagten andererseits zur Überführung der Technikzentren von der DT AG auf die Beklagte. Die Tarifeinigung lautet ua. wie folgt:

7

„Tarifeinigung
zur Überführung der Technik-Zentren
(Zentrum Technik Netzmanagement, Zentrum Technik
Planung, Zentrum Technik Einführung und Zentrum
Technik Qualität und Abnahme)

...

Die Deutsche Telekom AG und die DTNP einerseits und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di andererseits vereinbaren - vorbehaltlich der Zustimmung der Gremien - folgende tarifvertragliche Regelungen:

Abschnitt 1

Für die von der Deutschen Telekom AG auf die Deutsche Netzproduktion GmbH übergehenden Arbeitnehmer finden die Tarifverträge der Deutschen Telekom Netzproduktion GmbH Anwendung, soweit die Arbeitnehmer von dem jeweiligen Geltungsbereich der entsprechenden Tarifverträge erfasst sind und im Folgenden nichts Abweichendes festgelegt wurde.

Abschnitt 2

Für die übergehenden Arbeitnehmer wird ein Tarifvertrag Sonderregelungen (im Folgenden: TV SR II) abgeschlossen, der sich an dem bei der Deutschen Telekom Netzproduktion GmbH bereits bestehenden TV SR vom 25. Juni 2007 (im Folgenden: TV SR) orientiert und folgende Regelungen enthält:

...

- Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die bei der Deutschen Telekom Netzproduktion GmbH (DTNP) beschäftigten Arbeitnehmer, die

- (a) am 30. November 2008 bei der Deutschen Telekom AG (DTAG) in einem Arbeitsverhältnis

standen und

- (b) ab dem 1. Dezember 2008 aufgrund von Maßnahmen zur Überführung der Technik-Zentren der DTAG in der DT NP vom Geltungsbereich des § 1 MTV erfasst werden,

...

- Regelungen zur Eingruppierung entsprechend § 11 TV SR.

Abweichend von § 11 Abs. 1 Unterabsatz 2 Satz 3 hat der Betriebsrat ein Beanstandungsrecht hinsichtlich der Bewertung. Die Beanstandung muss bis zum 31. März 2009 erfolgen. Die Beanstandungen werden nach den Altregelungen der DTAG abgewickelt. Eventuelle Verfahren sind bis spätestens zum 31. Dezember 2009 durchzuführen.

Abweichend von § 11 Absatz 2 werden laufende Beanstandungen nach der Altregelung der DTAG durchgeführt. Stichtag für diese Übergangsregelung ist der 19. November 2008.

...“

Mit Wirkung ab dem 1. Dezember 2008 wurde ua. das Zentrum, in dem der Kläger tätig ist und welches in der Einleitung der Tarifeinigung genannt wird, von der Beklagten, einer Tochtergesellschaft der DT AG, im Wege des Betriebsübergangs übernommen. Die Beklagte wendete in der Folgezeit auf das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger die von ihr mit der Gewerkschaft ver.di bereits vor dem Betriebsübergang geschlossenen Haustarifverträge in der Fassung an, die sich aus der Tarifeinigung vom 25. November 2008 ergibt, darunter den Manteltarifvertrag Deutsche Telekom Netzproduktion GmbH (*MTV DT NP*), der nach § 11 eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 38 Stunden vorsieht, während in § 11 MTV DT AG eine von 34 Stunden geregelt ist, und den Entgelt-rahmentarifvertrag Deutsche Telekom Netzproduktion GmbH (*ERTV DT NP*). Mit Schreiben vom 8. Januar 2009 lehnte die Beklagte den Antrag des Klägers auf Überprüfung der Eingruppierung als verfristet ab.

8

Mit seiner Klage verlangt der Kläger - soweit für die Revision von Bedeutung - eine Zeitgutschrift auf seinem Arbeitszeitkonto sowie die Verpflichtung

9

tung der Beklagten, seine Beschwerde zur Eingruppierung einer tariflichen Bewertungskommission nach § 5 ERTV DT AG, hilfsweise nach § 6 ERTV DT AG vorzulegen. Weiterhin will er - in Bezug auf den Antrag, seine Beschwerde der Bewertungskommission vorzulegen - im Wege der Stufenklage festgestellt wissen, dass die Beklagte verpflichtet ist, die sich aus einer Eingruppierungsentscheidung der Kommission ergebende Entgeltdifferenz zu der Entgeltgruppe T 5 ERTV DT AG zu zahlen.

Im Verlauf des Rechtsstreits beanstandete der bei der Beklagten gebildete Betriebsrat mit Schreiben vom 30. März 2009 die vorgenommene tarifliche Bewertung. Eine dezentrale Bewertungskommission entschied am 21. Januar 2010, dass der Personalposten des Klägers mit der Entgeltgruppe T 5 zutreffend bewertet worden sei. Mit Wirkung zum 1. März 2010 vereinbarten die Parteien am 4. März 2010 einen Änderungsvertrag zum Arbeitsvertrag vom 30. September 1993, wonach ua. die jeweils für den Arbeitgeber geltenden Tarifverträge anzuwenden sind und die Tätigkeit des Klägers entsprechend den tariflichen Regelungen nach der Entgeltgruppe 7 zu vergüten ist.

10

Der Kläger ist der Auffassung, aufgrund der arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel seien für ihn jedenfalls für die Zeit bis zum 28. Februar 2010 die Tarifverträge der DT AG mit dem Regelungsbestand vom 30. November 2008 anzuwenden gewesen. Bei der im Arbeitsvertrag vereinbarten Bezugnahmeklausel handele es sich um eine kleine dynamische Bezugnahme, aufgrund derer das Tarifwerk der Deutschen Bundespost und später dasjenige der DT AG anzuwenden sei. Bei der Tarifeinigung vom 25. November 2008 handele es sich nicht um einen Tarifvertrag. Zudem fehle es an der im Einleitungssatz der Vereinbarung vorgesehenen Zustimmung der Gremien. Seine Arbeitszeit, soweit sie täglich 6,8 Stunden überschreite, müsse auf seinem bei der Beklagten geführten Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden. Dies ergebe sich aus § 5 Abs. 3 Buchst. a, § 4 Abs. 2 des Arbeitszeitkonten-Tarifvertrages der DT AG (*TV Azk DT AG*). Seine wöchentliche Arbeitszeit betrage danach 34 Stunden und ein Fünftel dementsprechend 6,8 Stunden. Nach dem Arbeitszeitkonto betrage die tägliche Sollarbeitszeit 7,6 Stunden. Der Kläger könne daher für jeden Arbeitstag eine Zeitgutschrift verlangen.

11

Der Verpflichtung der Beklagten, seine Beschwerde der Bewertungskommission vorzulegen, ergebe sich aus § 613a Abs. 2 Satz 1 BGB. Die Beklagte hafte als Betriebserwerberin für die Verpflichtungen ihrer Rechtsvorgängerin. Auch könne der Kläger jedenfalls hilfsweise eine Korrektur der Eingruppierung nach § 6 ERTV DT AG verlangen. Der Antrag zu 4) werde im Sinne einer Stufenklage mit den beiden Anträgen zu 2) und 3) gestellt. Das Feststellungsinteresse ergebe sich daraus, dass der Kläger das Verfahren der dezentralen paritätischen Kommission nicht beeinflussen könne; andererseits müsse er zur Wahrung seiner sich aus einer möglicherweise fehlerhaften Eingruppierung ergebenden Gehaltsdifferenzen diese geltend machen, die er derzeit nicht beziffern könne.

12

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

13

1. die Beklagte zu verpflichten, die 6,8 Stunden täglich überschreitende Arbeitszeit des Klägers dessen Arbeitszeitkonto für die Zeit vom 1. Dezember 2008 bis zum 28. Februar 2010 mit insgesamt 181 Stunden gutzuschreiben,
 2. die Beklagte zu verurteilen, die Beschwerde des Klägers zur Eingruppierung vom 21. November 2008 (*Anlage A7*) einer dezentralen paritätischen Kommission nach § 5 ERTV DT AG, Stand 30. November 2008, vorzulegen,
- hilfsweise, für den Fall der Klageabweisung zu 2),
3. die Beklagte zu verurteilen, die Beschwerde des Klägers zur Eingruppierung vom 21. November 2008 einer dezentralen paritätischen Kommission nach § 6 ERTV DT AG, Stand 30. November 2008, vorzulegen,
 4. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, die sich aus einer Eingruppierungsentscheidung der dezentralen paritätischen Kommission ergebende monatliche Bruttoentgeltdifferenz zu der Entgeltgruppe T 5 des ERTV DT AG seit dem 1. Juni 2008 bis zum 28. Februar 2010 nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz gemäß § 247 BGB jeweils seit dem 16. eines Monats, beginnend mit dem 16. Juni 2008 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie und die DT AG hätten vor dem Betriebsübergang mit der Gewerkschaft ver.di eine neue spar-

14

tenbezogene Tarifregelung für den zu überführenden Bereich getroffen, die das sonstige Tarifrecht der DT AG bereits bei der DT AG mit Wirkung vom 25. November 2008 abgelöst habe. Der Einspruch nach § 5 ERTV DT AG sei nicht fristgemäß geltend gemacht worden und zudem nach § 31 MTV DT AG verfallen. Darüber hinaus erfasse bereits die im Vertrag aus dem Jahre 1993 vereinbarte arbeitsvertragliche Verweisung die von der Beklagten vereinbarten Tarifverträge.

Das Arbeitsgericht hat der Klage - soweit für die Revision von Bedeutung - stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten die Klage abgewiesen und die Revision „hinsichtlich der Frage“ zugelassen, „ob der Tarifvertrag der Beklagten auf das Arbeitsverhältnis des Klägers aufgrund der arbeitsvertraglichen Verweisklausel Anwendung findet“. Mit seiner Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. In der Revisionsinstanz hat er seinen Antrag zu 1) dahingehend konkretisiert, dass die Zeitgutschrift in der Spalte „GLZ-Saldo gesamt“ seines Arbeitszeitkontos erfolgen soll. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen. 15

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage im Ergebnis zu Recht abgewiesen. 16

I. Die Revision des Klägers ist uneingeschränkt statthaft. Der Senat geht davon aus, dass die Erweiterung im Tenor der Revisionszulassung des Berufungsurteils nur als deren Erläuterung zu verstehen ist. Sollte mit ihm eine Beschränkung der Revisionszulassung auf die dort genannte Rechtsfrage beabsichtigt gewesen sein, wäre sie unbeachtlich. Eine beschränkte Zulassung der Revision ist nur möglich, wenn sich die Beschränkung auf einen tatsächlich und rechtlich selbständigen und abtrennbaren Teil des Gesamtstreitstoffes bezieht; eine Beschränkung der Revisionszulassung auf einzelne Rechtsfragen ist dagegen nicht möglich. Sie ist ohne rechtliche Bedeutung und führt zur 17

unbeschränkten Statthaftigkeit der Revision (*st. Rspr., etwa BAG 26. März 1986 - 7 AZR 585/84 - zu I der Gründe mwN, BAGE 51, 314; 6. November 2008 - 2 AZR 935/07 - Rn. 21 f., BAGE 128, 256*).

II. Die Revision ist unbegründet. Der Kläger kann weder eine Gutschrift von Arbeitsstunden auf seinem Arbeitszeitkonto beanspruchen, noch ist die Beklagte verpflichtet, seine Beschwerde vom 21. November 2008 einer tariflichen Bewertungskommission nach § 5 ERTV DT AG oder § 6 ERTV DT AG vorzulegen. Die Stufenklage - Antrag zu 4) - ist bereits unzulässig. 18

1. Der zulässige Klageantrag zu 1) ist unbegründet. 19

a) Der Antrag zu 1) ist zulässig. Eine Leistungsklage, einem Arbeitszeitkonto Stunden „gutzuschreiben“, ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, wenn der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer ein Zeitkonto führt, auf dem zu erfassende Arbeitszeiten nicht aufgenommen wurden und noch gutgeschrieben werden können (*vgl. BAG 23. Januar 2008 - 5 AZR 1036/06 - Rn. 9, AP TVG § 1 Tarifverträge: Lufthansa Nr. 42 = EzA TVG § 4 Luftfahrt Nr. 16; 14. August 2002 - 5 AZR 417/01 - AP EntgeltFG § 2 Nr. 10 = EzA EntgeltfortzG § 2 Nr. 4*) und die vom Kläger geforderte Leistungshandlung sich zumindest seinem Sachvortrag entnehmen lässt. Diese Voraussetzungen sind vorliegend (*anders als in dem Verfahren BAG 6. Juli 2011 - 4 AZR 501/09 - Rn. 72*) erfüllt. Der Kläger, der Ausdrücke der monatlichen Entwicklung seines Arbeitszeitkontos bereits in den Tatsacheninstanzen vorgelegt hat, möchte, wie sich aus seinem Vorbringen ergibt, das er in der Revision nochmals ausdrücklich klargestellt hat, in der Spalte „GLZ-Saldo gesamt“ des Arbeitszeitkontos die von ihm bezifferten Stunden als Guthaben verbucht wissen (*vgl. auch BAG 10. November 2010 - 5 AZR 766/09 - Rn. 11 mwN, EzA BGB 2002 § 611 Arbeitszeitkonto Nr. 3; 13. März 2002 - 5 AZR 43/01 - zu I der Gründe, EzA ZPO § 253 Nr. 22*). 20

b) Der Antrag zu 1) ist unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch, dass die vom 1. Dezember 2008 bis zum 28. Februar 2010 über eine Arbeitszeit von 34 Stunden in der Woche gemäß § 11 MTV DT AG hinaus geleistete 21

Arbeitszeit als Guthaben auf seinem Arbeitszeitkonto in der Spalte „GLZ-Saldo gesamt“ verbucht wird. Dafür fehlt es an einer Anspruchsgrundlage. Dabei kann dahinstehen, ob - wie der Kläger meint - die Tarifverträge der DT AG und dabei namentlich § 11 Abs. 1 MTV DT AG, der eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 34 Stunden vorsieht, auch noch im Streitzeitraum auf das Arbeitsverhältnis anwendbar war. Ebenso muss der Senat nicht darüber befinden, ob der am 25. November 2008 getroffenen „Tarifeinigung“ die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 6. September 2011 zur Richtlinie 2001/23/EG (- C-108/10 - [Scattolon] Rn. 76, AP Richtlinie 2001/23/EG Nr. 9 = EzA EG-Vertrag 1999 Richtlinie 2001/23 Nr. 7) entgegensteht. Selbst wenn der Kläger nur zu einer wöchentlichen Arbeitszeit von 34 Stunden nach dem MTV DT AG verpflichtet gewesen wäre, kann er die von ihm begehrte Gutschrift auf das von der Beklagten für ihn geführte Arbeitszeitkonto nicht beanspruchen.

aa) Nach § 611 Abs. 1 BGB iVm. dem TV Azk DT AG hat ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf korrekte Führung des Arbeitszeitkontos, da dieses den Vergütungsanspruch verbindlich bestimmt. Ein Arbeitszeitkonto gibt den Umfang der vom Arbeitnehmer geleisteten Arbeit wieder und drückt damit nur in anderer Form seinen Vergütungsanspruch aus (BAG 6. Juli 2011 - 4 AZR 424/09 - Rn. 54, EzA TVG § 3 Verbandsaustritt Nr. 5; 28. Juli 2010 - 5 AZR 521/09 - Rn. 13, BAGE 135, 197). Die Gutschrift von Arbeitsstunden setzt damit voraus, dass die gutzuschreibenden Stunden nicht vergütet wurden oder die dafür geleistete Vergütung vom Arbeitgeber wegen eines Entgeltfortzahlungstatbestands auch ohne tatsächliche Arbeitsleistung hätte erbracht werden müssen. 22

bb) Diese Voraussetzungen liegen beim Kläger nicht vor. 23

Der Kläger übersieht, dass die Beklagte das für ihn im Streitzeitraum bestehende Arbeitszeitkonto nach den Arbeitszeitbestimmungen des von ihr geschlossenen MTV DT NP und den Regelungen des Tarifvertrages für Arbeitszeit- und Langzeitkonten Deutsche Telekom Netzproduktion GmbH (TV Azk DT NP) geführt hat, der eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 38 Stunden vorsieht. Nach diesen Bestimmungen wird das Arbeitszeitkonto des 24

Klägers nach wie vor geführt. Sie sind nach der zum 1. März 2010 erfolgten Vertragsänderung auch die maßgebenden Bestimmungen. Nur die Überschreitungen der nach § 4 Abs. 2 TV Azk DT NP geltenden täglichen Arbeitszeit, die sich nach § 11 Abs. 1 MTV DT NP bestimmt und von der Beklagten mit 7 Stunden 36 Minuten zutreffend als Sollzeit in das Arbeitszeitkonto des Klägers als Maßstab aufgenommen wurde, können als Mehrleistungen in ein nach diesen Bestimmungen geführtes Arbeitszeitkonto verbucht werden, nicht aber bereits Zeiten, die nach einem anderen Tarifvertrag eine Überschreitung der Sollzeiten bedeuten würden. Daher kann die tatsächlich zugrunde gelegte tägliche Sollarbeitszeit „7.36“ nicht - unter Weitergeltung der Regelung im Übrigen - für den Kläger einfach in die Zahl „6.48“ (*6 Stunden 48 Minuten*) geändert werden.

Die Beklagte hat den Kläger auch nach der von ihm vorgelegten Vergütungsmitteilung für den Monat Dezember 2008 entsprechend den Bestimmungen des MTV DT NP und des TV Azk DT NP vergütet. Hiermit sind die Stunden, die laut Klageantrag auf dem Arbeitszeitkonto des Klägers als Guthaben verbucht werden sollen, enthalten und von der Beklagten damit laufend vergütet worden. Ob die dafür geleistete Vergütung den arbeitsvertraglichen Verpflichtungen der Beklagten entsprach oder ob sie - weil die regelmäßige Arbeitszeit sich nach § 11 Abs. 1 MTV DT AG richtete - zu niedrig vergütet worden sind, ist im Hinblick auf das Arbeitszeitkonto nicht von Bedeutung. Eine zu geringe Vergütung von geleisteten Arbeitsstunden begründet keinen Anspruch, diese Stunden auf einem nach anderen Bestimmungen geführten Arbeitszeitkonto als Mehrarbeit zu verbuchen, sondern lediglich auf die Zahlung der Vergütungsdifferenz (vgl. BAG 6. Juli 2011 - 4 AZR 424/09 - Rn. 55, EzA TVG § 3 Verbandsaustritt Nr. 5; 10. November 2010 - 5 AZR 766/09 - Rn. 17, EzA BGB 2002 § 611 Arbeitszeitkonto Nr. 3).

25

2. Auch der Klageantrag zu 2) ist unbegründet.

26

a) Der Antrag ist, wie die gebotene Auslegung ergibt, nicht nur darauf gerichtet, der dezentralen paritätischen Kommission iSd. § 5 ERTV DT AG die Erklärung des Klägers unter dem Datum des 21. November 2008 zu übermit-

27

teln, sondern - weitergehend - das Bewertungsverfahren auch vor dieser Kommission durchzuführen. Aus dem gesamten Vorbringen des Klägers ergibt sich, dass er die Weiterführung des mit dem vorläufigen Bewertungsvorschlag aus dem Jahre 2007 eingeleiteten Bewertungsverfahrens begehrt. Hierfür spricht auch seine Begründung zu der von ihm erhobenen „Stufenklage“, dem Antrag zu 4).

b) Der Kläger kann von der Beklagten nicht die Durchführung eines Bewertungsverfahrens nach § 5 ERTV DT AG verlangen, weil es sich um eine Betriebsnorm handelt, die in keinem Falle unmittelbar auf das mit der Beklagten bestehende Arbeitsverhältnis anzuwenden ist und aus der der Kläger keinen individual-rechtlichen Anspruch ableiten kann. 28

aa) Dabei kann es auch in diesem Zusammenhang dahinstehen, ob auf das Arbeitsverhältnis der Parteien für die Zeit bis zum 28. Februar 2010 die Bestimmungen der Tarifverträge der DT AG mit dem Regelungsbestand vom 30. November 2008 anzuwenden sind oder der Klageantrag zu 2) schon deshalb unbegründet ist, weil der Kläger einen etwaigen Anspruch auf Weiterleitung seiner Beschwerde nicht binnen zwei Wochen nach Mitteilung des vorläufigen Bewertungsvorschlags geltend gemacht hat. Gleichfalls kann dahinstehen, ob die Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union vom 6. September 2011 zur Richtlinie 2001/23/EG (- C-108/10 - [Scattolon] Rn. 76, AP Richtlinie 2001/23/EG Nr. 9 = EzA EG-Vertrag 1999 Richtlinie 2001/23 Nr. 7) einer „Tarifeinigung“ entgegensteht, wie sie ua. von der Beklagten am 25. November 2008 vereinbart wurde. 29

bb) Die maßgebenden Bestimmungen des ERTV DT AG zum Bewertungsverfahren lauten ua.: 30

„Abschnitt II Bewertungsverfahren

§ 4 Bewertungskommission

- (1) Die Bewertung einer Tätigkeit erfolgt unter Anwendung der Tätigkeitsmerkmale und Richtbeispiele durch eine Bewertungskommission. Das Ergebnis ist die Zuordnung der Tätigkeit zu einer Entgeltgruppe.

- (2) Es werden sechs dezentrale Bewertungskommissionen sowie eine bundesweite zentrale Bewertungskommission eingerichtet. Die Bewertungskommissionen geben sich eine Geschäftsordnung.

...

- (3) Die Bewertungskommissionen sind paritätisch besetzt. Die Mitglieder werden durch die jeweilige Tarifvertragspartei benannt. Die dezentralen Bewertungskommissionen sind mit jeweils drei Mitgliedern besetzt; die zentrale Bewertungskommission ist mit jeweils vier Mitgliedern besetzt. Jede Seite benennt eine gleiche Anzahl von Stellvertretern.
- (4) In den Bewertungskommissionen besitzt jedes Mitglied eine Stimme. Die Entscheidungsfindung erfolgt nach Maßgabe des § 5.

...

§ 5 Bewertungsverfahren

- (1) Der Arbeitgeber erstellt einen Bewertungsvorschlag, indem er die Tätigkeit unter Anwendung der Tätigkeitsmerkmale und Richtbeispiele einer Entgeltgruppe zuordnet.
- (2) Der Arbeitgeber teilt dem Arbeitnehmer und dem Betriebsrat den Bewertungsvorschlag mit. Der Betriebsrat und/oder der Arbeitnehmer können binnen einer Frist von zwei Wochen nach Mitteilung des Bewertungsvorschlags geltend machen, dass
- die Tätigkeit einem anderen Tätigkeitsmerkmal bzw. Richtbeispiel zuzuordnen ist
- oder
- der Arbeitnehmer eine andere Tätigkeit ausübt, die einem anderen Tätigkeitsmerkmal bzw. Richtbeispiel zuzuordnen ist.

Nach Ablauf der vorstehend genannten Frist leitet der Arbeitgeber den Bewertungsvorschlag einschließlich einer etwaigen schriftlichen Stellungnahme bzw. Erklärung des Arbeitnehmers bzw. Betriebsrats der dezentralen Bewertungskommission zu.

...

- (3) Die dezentrale Bewertungskommission entscheidet innerhalb von vier Wochen nach Zuleitung über den Bewertungsvorschlag mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen. Kommt eine Entscheidung

nicht zustande, gilt folgendes:

...

- (4) Die Entscheidung der Bewertungskommission ist schriftlich festzuhalten. Sie ist dem Arbeitgeber unverzüglich zuzuleiten. Die Entscheidung der Bewertungskommission ist für den Arbeitgeber bindend. Dieser leitet das Beteiligungsverfahren nach § 99 Betriebsverfassungsgesetz ein.
- (5) Bei Einsatz des Arbeitnehmers auf einem bisher bereits bewerteten Arbeitsplatz mit einer unverändert auszuübenden Gesamttätigkeit gilt die bestehende Bewertung. Einer Bewertung durch die paritätische Kommission bedarf es nicht. Es greift das Verfahren nach § 99 Betriebsverfassungsgesetz; Absätze 1 bis 4 finden hierauf keine Anwendung. In allen anderen Fällen ist eine Bewertung gemäß der Absätze 1 bis 4 durchzuführen.
- (6) Das Recht des Arbeitnehmers, gegen die Eingruppierung den Rechtsweg zu beschreiten, bleibt unberührt.
- (7) Bis zur Entscheidung durch die Bewertungskommission ist für das Entgelt des Arbeitnehmers vorläufig der Bewertungsvorschlag des Arbeitgebers maßgeblich.
- (8) Ist die zu bewertende Tätigkeit auf der Grundlage des Bewertungsvorschlages des Arbeitgebers einer niedrigeren als der bisherigen Entgeltgruppe des Arbeitnehmers zuzuordnen, erfolgt eine Entgeltreduzierung bis zur abschließenden Entscheidung der Bewertungskommission nicht.
- (9) Die Entscheidung der Bewertungskommission ersetzt in den Fällen des Absatzes 7 und Absatzes 8 rückwirkend den Bewertungsvorschlag des Arbeitgebers.

§ 6 Überprüfung der Eingruppierung

Der Arbeitnehmer kann mit der Begründung, seine bisher ausgeübte Tätigkeit habe sich nach seiner Eingruppierung in der Weise verändert, dass diese einem anderen Tätigkeitsmerkmal bzw. Richtbeispiel zuzuordnen sei, eine Überprüfung seiner Eingruppierung durch die dezentrale Bewertungskommission verlangen. Gleiches gilt für den Betriebsrat auf Antrag des Arbeitnehmers. § 5 Absätze 3 und 4 sowie § 10 Absatz 5 finden entsprechende Anwen-

dung.

...“

- cc) Bei dem Bewertungsverfahren nach §§ 4 bis 6 ERTV DT AG handelt es sich um eine Vereinbarung der Parteien des Haustarifvertrages über betriebliche und - soweit dem Betriebsrat Rechte eingeräumt werden - über betriebsverfassungsrechtliche Fragen iSd. § 3 Abs. 2 TVG. 31
- (1) Bei dem tarifvertraglich vorgesehenen Bewertungsverfahren handelt es sich zunächst um eine tarifliche Regelung über betriebliche Fragen iSd. § 1 Abs. 1, § 3 Abs. 2 TVG. 32
- (a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts betreffen Rechtsnormen eines Tarifvertrages über betriebliche Fragen nach § 3 Abs. 2 TVG Regelungsgegenstände, die nur einheitlich gelten können. Ihre Regelung in einem Individualvertrag wäre zwar nicht im naturwissenschaftlichen Sinne unmöglich, sie würde aber wegen „evident sachlogischer Unzweckmäßigkeit ausscheiden“, weil eine einheitliche Regelung auf betrieblicher Ebene unerlässlich ist. Bei der näheren Bestimmung dieses Normtyps ist auszugehen von dem in § 3 Abs. 2 TVG verwandten Begriff der „betrieblichen Fragen“. Dies sind nicht etwa alle Fragen, die im weitesten Sinne durch die Existenz des Betriebes und durch die besonderen Bedingungen der betrieblichen Zusammenarbeit entstehen können. Gemeint sind vielmehr nur solche Fragen, die unmittelbar die Organisation und Gestaltung des Betriebes betreffen. Diese Umschreibung markiert zwar keine scharfe Grenze, sie verdeutlicht aber Funktion und Eigenart der Betriebsnormen im Sinne von § 3 Abs. 2 TVG. Betriebsnormen regeln normativ das betriebliche Rechtsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und der Belegschaft als Kollektiv, hingegen nicht die Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgeber und einzelnen Arbeitnehmern, die hiervon allenfalls mittelbar betroffen sind (*vgl. hierzu insgesamt BAG 26. Januar 2011 - 4 AZR 159/09 - Rn. 24, 28 mwN, AP TVG § 3 Betriebsnormen Nr. 7 = EzA TVG § 1 Betriebsnorm Nr. 6; 8. Dezember 2010 - 7 ABR 98/09 - Rn. 37 mwN, AP BetrVG 1972 § 99 Einstellung Nr. 62 = EzA TVG § 1 Betriebsnorm Nr. 5;* 33

17. Juni 1997 - 1 ABR 3/97 - zu B 1 a der Gründe mwN, BAGE 86, 126; Däubler/Reim TVG 2. Aufl. § 1 Rn. 316a f.; Dieterich Die betrieblichen Normen nach dem Tarifvertragsgesetz vom 9.4.1949 S. 34 ff.). Betriebsnormen sollen als kollektive privatautonome Tarifregelungen die Organisationshoheit des einzelnen Arbeitgebers steuern (zu Öffnungszeiten vgl. BAG 7. November 1995 - 3 AZR 676/94 - zu II 1 b der Gründe, AP TVG § 3 Betriebsnormen Nr. 1 = EzA TVG § 1 Betriebsnorm Nr. 1) und gehen über die Inhaltsbestimmung des einzelnen Arbeitsverhältnisses hinaus. Ob Rechtsnormen eines Tarifvertrages betriebliche Normen im Sinne des § 3 Abs. 2 TVG sind, kann nicht pauschal für alle Normen eines Tarifvertrages entsprechend seiner Zielsetzung beantwortet werden, sondern ist für jede Tarifnorm unter Berücksichtigung des für die Tarifauslegung maßgebenden tariflichen Gesamtzusammenhangs getrennt zu prüfen (BAG 7. November 1995 - 3 AZR 676/94 - zu II 1 a der Gründe, aaO).

(b) Nach diesen Grundsätzen handelt es sich bei dem Bewertungsverfahren iSd. §§ 4, 5 ERTV DT AG um eine betriebliche Regelung iSd. § 3 Abs. 2 TVG. 34

(aa) Durch das tarifliche Bewertungsverfahren soll die in die Organisationshoheit des Arbeitgebers fallende Rechtsanwendung über die zutreffende Eingruppierung als gedanklicher Vorgang (vgl. nur BAG 22. April 2009 - 4 ABR 14/08 - Rn. 50 mwN, BAGE 130, 286), auf dessen Grundlage das Mitbestimmungsverfahren nach § 99 BetrVG eingeleitet wird, durch eine von beiden Tarifvertragsparteien (§ 4 Abs. 3 ERTV DT AG) paritätisch besetzte Kommission überprüft und durch diese - gegebenenfalls unter Abänderung des Bewertungsvorschlags - abschließend entschieden werden (§ 5 Abs. 3, Abs. 4 ERTV DT AG). Damit wird die grundsätzlich dem Arbeitgeber obliegende Aufgabe der Rechtsanwendung iSd. Ermittlung der zutreffenden Entgeltgruppe für die Zuordnung der Tätigkeit zu einer Entgeltgruppe (vgl. auch § 4 Abs. 1 Satz 2 ERTV DT AG) einer tarifvertraglich gebildeten Kommission überantwortet. Auf dieser Grundlage hat der Arbeitgeber das Mitbestimmungsverfahren einzuleiten. Die Entscheidung der Bewertungskommission ist (lediglich) für ihn - und 35

vorbehaltlich des Ergebnisses des Eingruppierungsverfahrens nach § 99 BetrVG - bindend (§ 5 Abs. 4 ERTV DT AG).

(bb) Diese Regelungen in § 4 Abs. 1, § 5 Abs. 1 bis Abs. 9 ERTV DT AG beziehen sich auf die Organisationshoheit des Arbeitgebers zur Einleitung eines Mitbestimmungsverfahrens nach § 99 BetrVG (*und nicht auf die Entgelthöhe als solche: dazu BAG 18. Oktober 2010 - 1 ABR 25/10 - Rn. 29, NZA 2012, 392; 11. November 2008 - 1 ABR 68/07 - Rn. 34, BAGE 128, 265*) und in diesem Zusammenhang auf die grundsätzlich zunächst ihm obliegende Rechtsanwendung hinsichtlich der Bewertung der auszuübenden Tätigkeit anhand der Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsordnung (*zur Reichweite BAG 18. Oktober 2011 - 1 ABR 34/10 - Rn. 15*). Dies gilt jedenfalls dann - wie § 5 Abs. 5 ERTV DT AG zeigt - wenn der betreffende Arbeitsplatz bei unverändert gebliebener auszuübender Gesamttätigkeit bisher noch nicht bewertet worden ist. Die Bewertung ist für den Arbeitgeber bindend und hiernach richtet sich - mindestens - ein dem Arbeitnehmer zu leistendes Entgelt (§ 5 Abs. 7 bis Abs. 9 ERTV DT AG). Nach dieser Maßgabe ist auch das Verfahren nach § 99 BetrVG einzuleiten.

36

(cc) Für eine notwendig einheitliche betriebliche Regelung spricht weiterhin der Umstand, dass die Regelungen nicht auf den einzelnen Arbeitnehmer abstellen, sondern auf die Bewertung eines - bisher unbewerteten - Arbeitsplatzes mit einer bestimmten, dort auszuübenden Gesamttätigkeit. Da sich das Bewertungsverfahren auf die Anforderungen der Arbeitsplätze - genauer: der dort auszuübenden Tätigkeit - als solche bezieht, handelt es sich bei den sich dazu verhaltenden tariflichen Bestimmungen nach ihrem Geltungsanspruch um „Betriebsnormen“, um „Rechtsnormen eines Tarifvertrages über betriebliche Fragen“, über die Bewertung von Tätigkeiten auf Arbeitsplätzen (*zu Besetzungsregelungen BAG 26. April 1990 - 1 ABR 84/87 - zu B V 2 b der Gründe, BAGE 64, 368*). Die Bewertung soll entsprechend der Regelung in § 4 Abs. 1 ERTV DT AG für alle Arbeitnehmer des Betriebes unabhängig von ihrer Tarifbindung bewertet werden. Die Regelung soll bereits deshalb im Verhältnis zur Arbeitgeberin normativ gelten, weil diese tarifgebunden ist (*vgl. auch BAG*

37

8. Dezember 2010 - 7 ABR 98/09 - Rn. 27, EzA TVG § 1 Betriebsnorm Nr. 5). Diesem Verständnis entspricht es, wenn in Fällen eines bewerteten Arbeitsplatzes das Bewertungsverfahren auch dann nicht erneut durchgeführt werden muss (§ 5 Abs. 5 ERTV DT AG), wenn einem anderen Arbeitnehmer die Tätigkeit auf diesem Arbeitsplatz übertragen wird.

(dd) Die Regelungen wenden sich nicht an die einzelnen Arbeitnehmer, sondern an den Arbeitgeber (*vgl. auch BAG 26. April 1990 - 1 ABR 84/87 - zu B V 3 a der Gründe, BAGE 64, 368 sowie 7. November 1995 - 3 AZR 676/94 - zu II 1 b bb der Gründe, AP TVG § 3 Betriebsnormen Nr. 1 = EzA TVG § 1 Betriebsnorm Nr. 1*). Das Bewertungsverfahren wird unabhängig von einer Erklärung des einzelnen Arbeitnehmers oder einer sonstigen Beteiligungshandlung durch ihn eingeleitet und ist von der Bewertungskommission durchzuführen. Sein Recht, gerichtlich gegen die gefundene Eingruppierung vorzugehen, bleibt nach § 5 Abs. 6 ERTV DT AG ausdrücklich unberührt. 38

(ee) Soweit für den einzelnen Arbeitnehmer die Möglichkeit besteht, entsprechend § 5 Abs. 2 Satz 2 ERTV DT AG eine Erklärung abzugeben, die zum Inhalt des Bewertungsverfahrens wird, führt dies nicht dazu, dass für das Bewertungsverfahren insgesamt von einer Inhaltsnorm iSd. § 1 Abs. 1 Satz 1 TVG ausgegangen werden kann. Selbst wenn man bezogen auf § 5 Abs. 2 Satz 2 ERTV DT AG - auch - von einer Inhaltsnorm ausgehen würde (*zum sog. Doppelcharakter von Tarifregelungen als Inhalts- und Betriebsnorm s. nur Däubler/Reim § 1 Rn. 320; Löwisch/Rieble TVG 2. Aufl. § 1 Rn. 133; jew. mwN*), führt ein solches Beteiligungsrecht nicht dazu, dass es sich bei dem Bewertungsverfahren insgesamt um Inhaltsnormen handelt. Es fehlt, anders als dies etwa bei dem Überprüfungsverfahren nach § 6 ERTV DT AG der Fall sein mag, nach Wortlaut, Systematik und Zweck der Tarifregelung an Anhaltspunkten, wonach der einzelne Arbeitnehmer dessen Durchführung verlangen können soll. 39

(2) Die tarifvertraglichen Bestimmungen über das Bewertungsverfahren enthalten auch tarifliche Regelungen über betriebsverfassungsrechtliche Fragen iSd. § 3 Abs. 2 TVG. Der ERTV DT AG ergänzt auf die Betriebsverfassung 40

bezogene Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach § 99 BetrVG bei Eingruppierungen nach § 5 Abs. 2 Satz 2 ERTV DT AG auf noch nicht bewerteten Arbeitsplätzen. Der Betriebsrat kann seine Argumente gegen einen Bewertungsvorschlag bereits vor Einleitung eines Verfahrens nach § 99 BetrVG und unabhängig von den dort genannten Zustimmungsverweigerungsgründen nach § 99 Abs. 2 BetrVG vorbringen, damit sie im Bewertungsverfahren von der Bewertungskommission berücksichtigt werden (*vgl. zum ERA-TV Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg BAG 16. August 2011 - 1 ABR 30/10 - Rn. 11; zur Zulässigkeit solcher Regelungen 24. August 2004 - 1 ABR 28/03 - zu B I 1 b der Gründe, BAGE 111, 350*).

(3) Aus dem Charakter der tariflichen Regelungen des Bewertungsverfahrens als betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Normen folgt zugleich, dass der Kläger schon nach den Regelungen des ERTV DT AG keinen arbeitsvertraglichen Anspruch auf Durchführung des Bewertungsverfahrens hat. Die Betriebsnormen regeln normativ das betriebliche Rechtsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und der Belegschaft als Kollektiv (*oben (1) (a)*), begründen aber keine Individualansprüche (*Däubler/Reim § 1 Rn. 318; Dieterich Anm. zu AP TVG § 3 Betriebsnormen Nr. 7, unter 2; ErfK/Franzen 12. Aufl. § 1 TVG Rn. 45; Löwisch/Rieble § 1 Rn. 105 f.*). In der Folge besteht auch kein Anspruch gegenüber der Beklagten. 41

dd) Entgegen der Auffassung des Klägers ergibt sich kein anderes Ergebnis aus dem Abschnitt 2 der Tarifeinigung vom 25. November 2008. 42

Der Kläger übersieht, dass sich dieser Teil der Tarifeinigung - wenn man entgegen seinem eigenen Vorbringen von einer wirksamen Vereinbarung ausgeht - auf die im Abschnitt 2 vereinbarten Änderungen des bei der Beklagten bereits geltenden Tarifvertrages über besondere Arbeitsbedingungen bei der DT NP GmbH vom 25. Juni 2007 (*TV SR DT NP*) bezieht, nicht aber die vormalige Regelung in § 5 ERTV DT AG rückwirkend abändert. Diese bleibt unverändert. 43

Nach der Tarifeinigung wird abweichend von § 11 Abs. 1 Unterabs. 2 TV SR DT NP, der ein Bewertungs- und Beanstandungsverfahren für von der 44

DT AG übergegangene Arbeitnehmer nicht vorsieht, für diejenigen Arbeitnehmer, die vom Geltungsbereich der Tarifeinigung erfasst werden, ein solches als Bestandteil eines TV SR II DT NP vorgesehen. Auf diese Regelung stützt sich der Kläger aber nicht, weil er der Auffassung ist, die Tarifeinigung sei für ihn aufgrund seiner arbeitsvertraglichen Bezugnahmeregelung nicht anwendbar.

c) Schließlich ergibt sich ein Anspruch des Klägers nicht auf der Grundlage des § 613a Abs. 2 Satz 1 BGB, wonach ein Betriebserwerber für Verbindlichkeiten des Schuldners haftet. Es fehlt bereits an einer individualvertraglichen Verbindlichkeit der Betriebsveräußererin. 45

Darüber hinaus ist es nach dem ERTV DT AG schon nicht ersichtlich, dass die DT AG verpflichtet ist, ein Bewertungsverfahren nach § 5 ERTV DT AG auch noch dann durchzuführen, wenn der maßgebende Arbeitsplatz bei ihr infolge des Betriebsübergangs nicht mehr besteht. 46

3. Der hilfsweise gestellte Klageantrag zu 3), der ebenso wie der Antrag zu 2) auf Durchführung eines Bewertungsverfahrens gerichtet ist (*oben 2 a*) und zur Entscheidung durch den Senat anfällt, ist unbegründet. 47

Dabei kann es dahinstehen, ob ein etwaiger Anspruch nicht auch schon deshalb entfällt, weil der Kläger nach dem Inhalt seines Schreibens keine Überprüfung seiner Eingruppierung iSd. § 6 ERTV DT AG verlangt hat. Ein entsprechender Anspruch des Klägers scheidet in jedem Falle aus. Selbst wenn man bei der Regelung des § 6 ERTV DT AG von einer tariflichen Inhaltsnorm ausgeht - wofür vieles spricht -, die dem Kläger im Rahmen einer „Überprüfung der Eingruppierung“ einen Anspruch auf Durchführung eines Bewertungsverfahrens gewährt, und wenn die Bezugnahmeklausel die Tarifverträge der DT AG mit dem Regelungsbestand zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs erfasste, ist der Anspruch jedenfalls entfallen. 48

a) Ein etwaiger Anspruch auf Überprüfung der Eingruppierung nach § 6 ERTV DT AG entfällt, wenn die Entscheidung der Bewertungskommission für das laufende Arbeitsverhältnis keine Rechtswirkungen mehr entfalten kann. 49

Das ergibt sich aus Sinn und Zweck sowie der Ausgestaltung des Bewertungsverfahrens nach § 6 ERTV DT AG.

Anders als beim Bewertungsverfahren nach § 5 ERTV DT AG kommt hier der Entscheidung der Bewertungskommission keine rückwirkende Bedeutung für den Entgeltanspruch des Klägers zu. Nur die Bestimmungen des § 5 Abs. 3 und Abs. 4 ERTV DT AG sind entsprechend anwendbar, nicht aber § 5 Abs. 7 bis Abs. 9 ERTV DT AG. Das Verfahren nach § 6 ERTV DT AG dient danach, wie die entsprechende Anwendung von § 5 Abs. 3 und Abs. 4 ERTV DT AG zeigt, der Überprüfung der Eingruppierung bei Veränderungen der Tätigkeit und der Vorbereitung eines erneuten Eingruppierungsverfahrens nach § 99 BetrVG.

50

b) Vorliegend ist der Kläger seit dem 1. März 2010 auf einer geänderten arbeitsvertraglicher Grundlage tätig. Danach sind die von der Beklagten geschlossenen Tarifverträge auf das Arbeitsverhältnis anwendbar und nicht mehr - wie es der Kläger für die Zeit zuvor geltend macht - die der DT AG. Dies hat zur Folge, dass die Anwendbarkeit der maßgebenden Bewertungsgrundlage - hier der ERTV DT AG mit den einschlägigen Eingruppierungsmerkmalen - für den Arbeitsplatz des Klägers entfällt. Ein Eingruppierungsverfahren nach § 99 BetrVG ist jedenfalls auf der Grundlage einer Entscheidung einer betrieblichen Bewertungskommission nach § 6 ERTV DT AG nicht mehr durchzuführen. Die fehlende Anwendbarkeit des § 5 Abs. 7 bis Abs. 9 ERTV DT AG im Falle des § 6 ERTV DT AG führt gleichzeitig dazu, dass allein der Klärung der zutreffenden Bewertung durch die Kommission für einen in der Vergangenheit liegenden Zeitraum im Verhältnis zum Arbeitgeber keine unmittelbare rechtliche Bedeutung mehr zukommt. Die Bewertungskommission würde allein als „Gutachter“ tätig, wie eine in der Vergangenheit ausgeübte Tätigkeit nach dem ERTV DT AG zu bewerten gewesen wäre. Weder dies noch die Vorbereitung oder die Prüfung der Erfolgsaussichten einer nachfolgenden Entgeltklage des Klägers für den Zeitraum vom 1. Dezember 2008 bis zum 28. Februar 2010 ist aber unmittelbarer Zweck des Bewertungsverfahrens nach § 6 ERTV DT AG.

51

4. Der Klageantrag zu 4), den der Kläger ausdrücklich als Teil einer Stufenklage zum Antrag zu 2), hilfsweise zum Antrag zu 3) erhoben hat, ist unzulässig. Die Voraussetzungen für eine Stufenklage nach § 254 ZPO liegen nicht vor. 52

a) Nach § 254 ZPO kann mit der Klage auf Auskunft ein unbezifferter Zahlungsantrag verbunden werden, wenn die Auskunft der Bezifferung des Zahlungsantrages dient. Die begehrte Auskunft muss für die Erhebung eines bestimmten Antrages erforderlich sein (*vgl. nur BAG 1. Dezember 2004 - 5 AZR 664/03 - zu I 1 der Gründe mwN, BAGE 113, 55*). 53

b) Danach ist die Stufenklage im Streitfall unzulässig. Es fehlt sowohl an einem Auskunftsbegehren als auch an dem vorbereitenden Charakter des in der „ersten Stufe“ vom Kläger verfolgten Anspruchs. Der Kläger konnte etwaige Ansprüche auf ein Differenzentgelt für den streitgegenständlichen Zeitraum unmittelbar den tariflichen Regelungen entnehmen. Es handelt sich um anhand der Entgelttabellen leicht zu berechnende Ansprüche. Zudem bedurfte es nach der ständigen Rechtsprechung des Senats noch nicht einmal einer Bezifferung, weil der Kläger jedenfalls zum Zeitpunkt der Anhängigkeit der Klage eine zulässige Feststellungsklage nach § 256 Abs. 1 ZPO in Form der sog. Elementenfeststellungsklage - gerichtet auf die Vergütungsdifferenz zwischen der von ihm für richtig erachteten Entgeltgruppe T 7 und der ihm geleisteten Vergütung nach der Entgeltgruppe T 5 ERTV DT AG - hätte erheben können. Der Kläger bedarf daher nicht der Durchführung eines Bewertungsverfahrens nach §§ 5 oder 6 ERTV DT AG zum Zwecke der Bezifferung seiner etwaigen Zahlungsansprüche. Daran ändert auch ein etwaiger Anspruch auf Durchführung des Bewertungsverfahrens, der sich aus dem Tarifvertrag ergeben kann, nichts. Er erweitert nicht den Rahmen für die Zulässigkeit einer Stufenklage (*s. auch BAG 12. Juli 2006 - 5 AZR 646/05 - zu I der Gründe, BAGE 119, 62*). 54

c) Soweit der Kläger anführt, die Stufenklage sei zur Wahrung der tarifvertraglichen Ausschlussfrist erforderlich, führt dies zu keinem anderen Ergebnis. Zur Wahrung der zweistufigen Ausschlussfrist ist eine Elementenfeststellungsklage schon deshalb erforderlich, weil nicht auszuschließen ist, dass die Bewer- 55

tungskommission nicht diejenige Entgeltgruppe für zutreffend erachtet, die der Arbeitnehmer für maßgebend hält, sondern im Verfahren nach § 5 ERTV DT AG den Bewertungsvorschlag des Arbeitgebers oder in demjenigen nach § 6 ERTV DT AG die bisherige Entgeltgruppe als zutreffend ansieht. Schließlich ist nicht auszuschließen, dass sich nach Durchführung des Verfahrens nach § 99 BetrVG ein anderes Bewertungsergebnis ergibt, als dasjenige, welches der Kläger für richtig hält.

Das Grundrecht auf effektiven Rechtsschutz wird damit nicht beeinträchtigt. Es wird dem Kläger, auch unter dem Gesichtspunkt der Kosten der Rechtsverfolgung der Zugang zu den Gerichten nicht in unzumutbarer, durch Sachgründe nicht mehr zu rechtfertigender Weise erschwert (*dazu BVerfG 1. Dezember 2010 - 1 BvR 1682/07 - Rn. 21 ff., EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 197*). 56

III. Der Kläger hat die Kosten der erfolglosen Revision zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO). 57

Bepler

Winter

Treber

H. Klotz

Schuldt