

Bundesarbeitsgericht  
Vierter Senat

Urteil vom 18. Februar 2015  
- 4 AZR 780/13 -  
ECLI:DE:BAG:2015:180215.U.4AZR780.13.0

I. Arbeitsgericht Offenbach am Main

Urteil vom 20. September 2010  
- 3 Ca 373/12 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 26. Juni 2013  
- 18 Sa 1471/12 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

---

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung eines sog. Feldinstandhalters

Bestimmungen:

BetrVG § 77 Abs. 3, § 87 Abs. 1 Einleitungshalbs., Abs. 1 Nr. 10; BGB § 315 Abs. 1; § 613a Abs. 1; Gesamtbetriebsvereinbarung „Gehaltsstruktur und Entlohnungsgrundsätze“ der E-Plus Mobilfunk GmbH (vom 30. Juni 2000) Nr. 3, Anlage 2.4 Funktionsbereich Technik/DV

# BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 780/13  
18 Sa 1471/12  
Hessisches  
Landesarbeitsgericht

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
18. Februar 2015

## URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Februar 2015 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Eylert, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Treber und die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rinck sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Dierßen und Holsboer für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 26. Juni 2013 - 18 Sa 1471/12 - insoweit aufgehoben, als es auf die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Offenbach vom 20. September 2012 - 3 Ca 373/11 - der Klage stattgegeben hat.
2. Im Umfang der Aufhebung wird die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über Differenzvergütungsansprüche für den Zeitraum Januar 2006 bis August 2012, die der Kläger auf eine höhere Eingruppierung stützt. 1

Der Kläger ist ausgebildeter Energieelektroniker und bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin seit dem 7. Februar 2001 beschäftigt. Nach dem am 1. Februar 2001 mit der E GmbH & Co. KG, einer Rechtsvorgängerin der Beklagten, geschlossenen Arbeitsvertrag wird er als Field Service Engineer (Feldinstandhalter) beschäftigt. Weiterhin heißt es dort unter Nr. 2: 2

„Als Vergütung für Ihre Tätigkeit erhalten Sie ein Bruttomonatsgehalt von

DM 4.500,--

(in Worten: viertausendfünfhundert)

das monatlich nachträglich gezahlt wird.

Entsprechend den Regelungen unserer Gesamt-Betriebsvereinbarung ‚Gehaltsstruktur und Entlohnungsgrundsätze‘ sind Sie in der Gehaltsgruppe C eingruppiert.“

Die E GmbH schloss bereits am 30. Juni 2000 mit dem bei ihr bestehenden Gesamtbetriebsrat eine „Gesamtbetriebsvereinbarung ‚Gehaltsstruktur 3

und Entlohnungsgrundsätze“ (nachfolgend GBV). Diese enthält ua. Regelungen zur Eingruppierung nach Gehaltsgruppen und Gehaltsbändern. Die verschiedenen Tätigkeiten werden in der GBV als „Funktionen“ erfasst und dann „Funktionscodes, Funktionsbezeichnungen und Gehaltsgruppen zugeordnet. In der Anlage 2.4 „Gehaltsgruppenzuordnung/Funktionsmerkmale“ werden im Funktionsbereich Technik/DV im Funktionscode 410 die „Feldinstandhalter“ den Gehaltsgruppen C bis E zugeordnet. Die konkrete Entgelthöhe innerhalb der jeweiligen Gehaltsgruppe wird nach sog. Gehaltsbändern bestimmt, die neben einem unteren und oberen Wert auch einen sog. Mittelwert aufweisen. Der Kläger wird nach der Gehaltsgruppe C der Anlage 2.4 GBV (nachfolgend Gehaltsgruppe C GBV) vergütet.

Zum 1. März 2007 übernahm die Beklagte, vormals unter A GmbH firmierend, von der E GmbH & Co. KG deren Mobilfunknetz. Das Arbeitsverhältnis des Klägers ging zum gleichen Datum aufgrund der rechtsgeschäftlichen Übernahme von Betrieben, Betriebsteilen und Nebenbetrieben durch die Beklagte über. Das von der Beklagten betriebene Mobilfunknetz, bestehend aus den Netztechniken GSM (Global System for Mobile Communications) und UMTS (Universal Mobile Telecommunications System) erfordert ua. BSS (Basestation Sub System) -, NSS (Network Sub System) - und OMS (Operation & Maintenance System) - Komponenten. Der Kläger ist im Bereich der BSS-Komponenten tätig. Er erhält hierzu von der Beklagten überwiegend Aufträge zur Störungsbeseitigung, die er unter Berücksichtigung von Prioritätsstufen eigenständig plant. Seine regelmäßigen Aufgaben umfassen auch Aufträge zur Verbesserung und Erweiterung des Netzes.

Die Beklagte erklärte sich mit einem an den bei ihr bestehenden Gesamtbetriebsrat gerichteten Schreiben vom 15. Dezember 2009 „bereit, gegenüber Arbeitnehmern ..., die als Feldinstandhalter (FC 410) beschäftigt sind, auf die Einrede der Verjährung zu verzichten, soweit es um Ansprüche hinsichtlich einer möglichen rückwirkenden Umgruppierung aus dem Jahre 2006 geht“. In einem weiteren Schreiben vom 20. Mai 2011 erklärte die Beklagte:

„im Hinblick auf die derzeit geführten Verhandlungen über den Abschluss eines Haustarifvertrages ... erklären wir

gegenüber den Mitarbeitern ..., die als Feldinstandhalter (FC 410) beschäftigt sind, bis zum 31. Dezember 2011 auf die Einrede der Verjährung hinsichtlich möglicher Ansprüche dieser Mitarbeiter infolge einer etwaigen rückwirkenden Umgruppierung im Rahmen der maßgeblichen betrieblichen Entgeltgruppen zu verzichten. Dies gilt nicht für zum Zeitpunkt der Abgabe dieser Erklärung bereits verjährte und nicht von einer früher erteilten Verjährungseinredeverzichtserklärung erfasste mögliche Ansprüche.“

Mit Schreiben vom 8. November 2011 hat der Kläger erfolglos Entgelt- 6  
differenzansprüche seit dem Jahr 2006 iHv. 91.624,58 Euro brutto geltend gemacht.

Nach dem unbestrittenen Vorbringen der Beklagten ist für sie seit dem 7  
13. Dezember 2011 ein Haustarifvertrag anwendbar, der jedoch hinsichtlich der Eingruppierung der Arbeitnehmer derzeit noch keine Anwendung findet.

Mit seiner am 21. Dezember 2011 beim Arbeitsgericht eingegangenen 8  
Klage hat der Kläger sein Begehren zunächst weiterverfolgt. In der Berufungsinstanz hat er nur noch Differenzansprüche zur Gehaltsgruppe D GBV in Höhe des Mittelwerts des Gehaltsbands geltend gemacht. Seit Beginn des Jahres 2012 erhält der Kläger auf Grund eines Schreibens der Beklagten vom 29. Mai 2012 „ohne Anerkennung einer entsprechenden Rechtspflicht“ ein monatliches Entgelt iHv. 3.159,00 Euro brutto. Das entspricht dem unteren Wert des Gehaltsbands der Gehaltsgruppe D GBV.

Der Kläger ist der Auffassung, er sei nach der Gehaltsgruppe D GBV zu 9  
vergüten und könne den Mittelwert des betreffenden Gehaltsbands beanspruchen. Seine gesamte Tätigkeit sei einheitlich zu bewerten. Die nach dem maßgebenden Tätigkeitsbeispiel der Gehaltsgruppe D GBV geforderte „Instandhaltung“ erfülle er aufgrund der von ihm durchzuführenden Reparaturen. Weiterhin rüste er zur Verbesserung der Netzqualität die Sende-/Empfangstechnik auf und „betreibe“ daher BSS-Komponenten.

Der Kläger hat - soweit für die Revision von Bedeutung - zuletzt bean- 10  
tragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 37.578,11 Euro brutto

nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 637,05 Euro brutto seit dem 1. Februar 2006, dem 1. März 2006, dem 1. April 2006, dem 1. Mai 2006, dem 1. Juni 2006 und dem 1. Juli 2006, aus jeweils 596,63 Euro seit dem 1. August 2006, dem 1. September 2006, dem 1. Oktober 2006, dem 1. November 2006, dem 1. Dezember 2006, dem 1. Januar 2007, aus jeweils 528,25 Euro brutto seit dem 1. Februar 2008, dem 1. März 2008, dem 1. April 2008, dem 1. Mai 2008, dem 1. Juni 2008, dem 1. Juli 2008, dem 1. August 2008, dem 1. September 2008, dem 1. Oktober 2008, dem 1. November 2008, dem 1. Dezember 2008, dem 1. Januar 2009, dem 1. Februar 2009, dem 1. März 2009, dem 1. April 2009, dem 1. Mai 2009, dem 1. Juni 2009, dem 1. Juli 2009, dem 1. August 2009, dem 1. September 2009, dem 1. Oktober 2009, dem 1. November 2009, dem 1. Dezember 2009, dem 1. Januar 2010, dem 1. Februar 2010, dem 1. März 2010, dem 1. April 2010, dem 1. Mai 2010, dem 1. Juni 2010 und dem 1. Juli 2010, aus jeweils 538,17 Euro brutto seit dem 1. August 2010, dem 1. September 2010, dem 1. Oktober 2010, dem 1. November 2010, dem 1. Dezember 2010, dem 1. Januar 2011, dem 1. Februar 2011, dem 1. März 2011, dem 1. April 2011, dem 1. Mai 2011, dem 1. Juni 2011, dem 1. Juli 2011, dem 1. August 2011, dem 1. September 2011, dem 1. Oktober 2011, dem 1. November 2011, dem 1. Dezember 2011 und dem 1. Januar 2012, und aus jeweils 239,00 Euro brutto seit dem 1. Februar 2012, dem 1. März 2012, dem 1. April 2012, dem 1. Mai 2012, dem 1. Juni 2012, dem 1. Juli 2012, dem 1. August 2012 und dem 1. September 2012 zu zahlen.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags ausgeführt der Kläger sei zutreffend eingruppiert. Er bearbeite nicht „mehr als ein spezielles Segment“ iSd. einschlägigen Tätigkeitsmerkmals. Die tariflichen Anforderungen der Gehaltsgruppe D GBV machten auch nicht mehr als die Hälfte der Gesamtarbeitszeit des Klägers aus.

11

Das Arbeitsgericht hat die Klage überwiegend abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat ihr das Landesarbeitsgericht mit Ausnahme der geltend gemachten Entgeltdifferenzen für das Jahr 2007, denen die erhobene Einrede der Verjährung entgegenstehe, stattgeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht

12

zugelassenen Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

## **Entscheidungsgründe**

Die Revision der Beklagten ist begründet. Sie führt zur Aufhebung der Berufungsentscheidung (§ 562 Abs. 1 ZPO) und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht (§ 563 Abs. 1 und Abs. 3 ZPO). 13

A. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung konnte der Klage auch nicht teilweise stattgegeben werden. 14

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die GBV verstoße selbst dann gegen § 77 Abs. 3 BetrVG, wenn die E GmbH & Co. KG im Jahr 2000 nicht tarifgebunden gewesen sei. Es könne jedoch dahinstehen ob die daher unwirksame GBV in eine vertragliche Einheitsregelung umgedeutet werden könne. Die Parteien hätten in der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht zur Eignung der GBV als Anspruchsgrundlage übereinstimmend erklärt, „dass sie die Regelungen der GBV für die Dauer ihrer Geltung in der Vergangenheit als bindend akzeptieren“. Das sei ausreichend. Zwar müsse nach den Eingruppierungsbestimmungen der GBV die Tätigkeit des Klägers sowohl die Anforderungen des abstrakten Tätigkeitsmerkmals als auch eines der zugeordneten Tätigkeitsbeispiele erfüllen. Die Tätigkeit entspreche aber den Anforderungen des zweiten Absatzes zur Gehaltsgruppe D GBV und dem Tätigkeitsbeispiel eines Feldinstandhalters (Funktionscode 410) dieser Gehaltsgruppe. Nicht erforderlich sei es, dass die Anforderungen des Tätigkeitsbeispiels nicht mindestens die Hälfte der Arbeitszeit des Klägers ausmachten. Der Kläger könne innerhalb der Gehaltsgruppe D GBV mangels anderweitiger Anhaltspunkte den Mittelwert des Gehaltsbands verlangen. 15

II. Dem folgt der Senat nicht. 16

1. Die von der E GmbH mit dem bei ihr bestehenden Gesamtbetriebsrat vereinbarte GBV lautet ua. wie folgt: 17

**„3. Eingruppierung**

Die Eingruppierung von MA wird anhand dieser Vereinbarung sowie der Funktionen und deren

- Tätigkeitsmerkmalen
- sowie Tätigkeitsbeispielen

durchgeführt (s. **Anlagen 2 - 2.5**).

...

Die Gehaltsfindung wird innerhalb der Gehaltsgruppen und deren Gehaltsbandbreiten unter Beachtung von

- Qualifikation
- Persönlicher Berufserfahrung
- Leistungsniveau
- Marktbedingungen

vorgenommen.

...

**Gehaltsgruppenzuordnung/  
Funktionsgruppenmerkmale**

**Anlage 2.4**

**zur**

**Gesamtbetriebsvereinbarung**

**Gehaltsstruktur und Entlohnungsgrundsätze**

...

**Funktionsbereich Technik/DV**

...

<b>Funktionscode</b>	<b>Funktionsbezeichnung</b>	<b>Gehaltsgruppen</b>
...		
410	Feldinstandhalter	C - E
...		

...

### Funktionsgruppenmerkmale

...

#### C

- Bearbeitet selbständig ein spezielles Segment eines Systems / Netzes / Kundenkreises / Verwaltungsteilbereiches hinaus, d.h.: administriert, analysiert, plant, berät
- Tätigkeiten unterschiedlicher Art, die selbständig ausgeführt werden, für die eine einschlägige Berufsausbildung mit IHK-Abschluß erforderlich ist oder entsprechende einschlägige, nachweisbare Berufserfahrung erworben wurde

FC	Funktionsbezeichnung	Tätigkeitsbeispiele für Funktionen
...		
410	Feldinstandhalter	Instandhaltung aller BSS-Komponenten
...		

#### D

- Bearbeitet selbständig mehr als ein spezielles Segment eines Systems / Netzes / Kundenkreises / Verwaltungsteilbereiches hinaus, d.h.: administriert, analysiert, plant, berät
- Tätigkeiten qualifizierter Art, für die eine IHK-Ausbildung und eine einschlägige, nachweisbare Berufserfahrung oder eine erweiterte Ausbildung (z.B. Technikerabschluß) oder Studium erforderlich ist
- Einarbeitung als Studienabsolvent

FC	Funktionsbezeichnung	Tätigkeitsbeispiele für Funktionen
...		
410	Feldinstandhalter	Betreiben der BSS-Komponenten
...		

**E**

- Bearbeitet selbständig **mehr als ein** spezielles Segment eines Systems / Netzes / Kundenkreises / Verwaltungsteilbereiches **mit Entscheidungsverantwortung**, d.h.: administriert, analysiert, plant, berät
- Tätigkeiten erhöht qualifizierter Art, für die zusätzlich besondere Fachkenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen notwendig sind sowie **Entscheidungsverantwortung**

FC	Funktionsbezeichnung	Tätigkeitsbeispiele für Funktionen
...		
410	Feldinstandhalter	Instandhalten, Betreiben und selbständiges Konfigurieren der BSS-Komponenten
...		

...“

2. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die GBV sei zwar unwirksam, die zwischen den Parteien in der mündlichen Verhandlung abgegebene Erklärung reiche aber aus, um der Klage jedenfalls überwiegend stattzugeben, ist rechtsfehlerhaft. 18

a) Von einer Unwirksamkeit der GBV aufgrund des Tarifvorbehalts nach § 77 Abs. 3 BetrVG durfte das Landesarbeitsgericht nicht ohne weiteres ausgehen. 19

aa) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts greift der Tarifvorbehalt des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG nicht ein, soweit es sich um Angelegenheiten der erzwingbaren Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 BetrVG handelt (*BAG 13. März 2012 - 1 AZR 659/10 - Rn. 21; 23. März 2011 - 4 AZR 268/09 - Rn. 41*). Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in Fragen der betrieblichen Lohngestaltung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG, insbesondere bei der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen, zu denen auch die Eingruppierungsregelungen der GBV zu zählen sind (*zum Umfang des Mitbestim-* 20

*mungsrechts vgl. etwa BAG 17. Mai 2011 - 1 AZR 797/09 - Rn. 17; 28. April 2009 - 1 ABR 97/07 - Rn. 19, BAGE 131, 1), ist nach § 87 Abs. 1 Eingangshalbs. BetrVG nur dann ausgeschlossen, wenn eine zwingende tarifliche Regelung vorliegt (BAG 18. Oktober 2011 - 1 ABR 34/10 - Rn. 18 ff. mwN; 8. April 2009 - 1 ABR 97/07 - aaO; 3. Dezember 1991 - GS 2/90 - zu C II 1 a, b der Gründe, BAGE 69, 134).*

bb) Eine solche zwingende tarifliche Regelung hat das Landesarbeitsgericht weder für die E GmbH, die die GBV im Jahr 2000 mit abgeschlossen hat (und nicht die E GmbH & Co. KG, wovon das Landesarbeitsgericht ausgegangen ist), noch für die E GmbH & Co. KG oder für die jetzige Beklagte festgestellt. 21

Es hat weiterhin keine Feststellungen zum unbestrittenen Vortrag der Beklagten getroffen, nach dem bereits seit dem 13. Dezember 2011 - und damit während des streitgegenständlichen Zeitraums - ein Haustarifvertrag in Kraft getreten ist, dessen Eingruppierungsbestimmungen allerdings nicht zur Anwendung kommen sollen und der ggf. dann den Tarifvorbehalt des § 87 Abs. 1 Eingangshalbs. BetrVG eingreifen lassen würde. 22

cc) Eine - ggf. nur teilweise - Unwirksamkeit der GBV ergibt sich derzeit auch nicht aus dem Umstand, dass sowohl das Landesarbeitsgericht als auch die Parteien davon ausgegangen sind, die vom Kläger mit seiner Klageschrift eingereichten zwei Seiten „Gehaltsstruktur (A GmbH) - Bruttomonatsgehälter ab 01.07.2007“ und „Gehaltsstruktur (A GmbH) - Bruttomonatsgehälter ab 01.07.2010“ seien Inhalt der GBV und deshalb für das Arbeitsverhältnis maßgebend. 23

(1) Die Bestimmung der konkreten Höhe des Arbeitsentgelts wird vom Beteiligungsgeschäft des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG nicht umfasst (BAG 28. Februar 2006 - 1 ABR 4/05 - Rn. 15 mwN, BAGE 117, 130; 3. Dezember 1991 - GS 2/90 - zu C III 3 b der Gründe, BAGE 69, 134). Vereinbaren die Betriebsparteien die konkreten Arbeitsentgelte, kann dies zur Unwirksamkeit einer Betriebsvereinbarung nach § 77 Abs. 3 BetrVG führen. 24

- (2) Es fehlt aber schon an den erforderlichen Feststellungen, aufgrund welcher Umstände die beiden vom Kläger eingereichten Seiten, die - insoweit unstrittig - eine Gehaltsstruktur der „A“ ab dem 1. Juli 2007 und dem 1. Juli 2010 wiedergeben, überhaupt Bestandteil einer zunächst mit der E GmbH geschlossenen GBV geworden sein können. 25
- (3) Selbst wenn man von einer betrieblichen Regelung der konkreten Entgelthöhe im Rahmen einer - insoweit freiwilligen - (Gesamt-)Betriebsvereinbarung (§ 88 BetrVG) ausgehen wollte, würde eine Sperrwirkung nach § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG in den Betrieben eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers aber nur eintreten, wenn Arbeitsentgelte zumindest üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt werden (*BAG 22. März 2005 - 1 ABR 64/03 - zu B II 2 c ee (3) der Gründe, BAGE 114, 162*). An einer „Tarifüblichkeit“ fehlt es, wenn es in der Vergangenheit noch keinen einschlägigen Tarifvertrag gab und die Tarifvertragsparteien lediglich beabsichtigen, die Angelegenheit künftig tariflich zu regeln (*BAG 5. März 2013 - 1 AZR 417/12 - Rn. 19 mwN*). Ob dies vorliegend der Fall ist (*zu den Maßstäben der „Üblichkeit“ etwa BAG 22. März 2005 - 1 ABR 64/03 - zu B II 2 c ee (1) der Gründe mwN, aaO*), hat das Landesarbeitsgericht nicht festgestellt. 26
- (4) Schließlich fehlt es an Feststellungen, dass der Gesamtbetriebsrat die Gesamtbetriebsvereinbarung „Gehaltsstruktur und Entlohnungsgrundsätze“ abschließen konnte. 27
- b) Weiterhin ist nicht ersichtlich, auf welcher Grundlage das Landesarbeitsgericht davon ausgehen konnte, „die Höhe der Monatsvergütung“ richte sich „nach der GBV“. Der - aus der Sicht des Berufungsgerichts unwirksamen - GBV kann nicht entnommen werden, dass sie neben den Eingruppierungsregelungen und der Festlegung von „Gehaltsstruktur und Entlohnungsgrundsätzen“ auch die konkrete Entgelthöhe oder jedenfalls die Gehaltsbänder bestimmt. Für die vom Kläger für sein Begehren in Anspruch genommenen beiden Seiten über die „Gehaltsstruktur (A GmbH)“ ist weder festgestellt, dass sie Bestandteil der GBV geworden sind, noch ist ersichtlich, aus welchen anderen Gründen sie für das Arbeitsverhältnis des Klägers überhaupt maßgebend sein könnten. 28

c) Das Landesarbeitsgericht konnte seine Entscheidung schließlich nicht auf die in den Entscheidungsgründen wiedergegebene Erklärung der Parteien in der mündlichen Verhandlung vom 26. Juni 2013 stützen. In dieser haben die Parteien lediglich erklärt, dass sie die „Regelungen der GBV für die Dauer ihrer Geltung in der Vergangenheit als bindend akzeptieren“. Demgegenüber ist das Landesarbeitsgericht gerade davon ausgegangen, dass die GBV nach § 77 Abs. 3 BetrVG unwirksam sei. Wie es zu einer „Bindung“ an eine unwirksame Gesamtbetriebsvereinbarung kommen soll, hat das Landesarbeitsgericht genauso wenig behandelt, wie die Frage, welcher rechtsgeschäftliche Erklärungswert den Bekundungen beider Parteien zukommen soll. 29

B. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts erweist sich weder aus anderen Gründen als richtig noch ist der Rechtsstreit zur Entscheidung reif (§ 563 Abs. 3 ZPO). 30

Zwar hat der Kläger die Voraussetzungen für die Anwendung der von ihm vorgelegten Gehaltsbänder für sein Arbeitsverhältnis nicht dargetan. Die Sache ist aber aufgrund der fehlenden tatsächlichen Feststellungen und vor dem Hintergrund der bisherigen Erörterungen des Rechtsstreits in den Tatsacheninstanzen sowie der Begründung der klageabweisenden Entscheidung an das Berufungsgericht zur erneuten Verhandlung und Entscheidung zurückzuverweisen (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO). Im Hinblick auf Art. 103 Abs. 1 GG wird das Landesarbeitsgericht insbesondere dem Kläger Gelegenheit zu weiterem tatsächlichen Vortrag geben müssen. 31

I. Die Klage kann bei - einer zugunsten des Klägers unterstellten - Anwendbarkeit der Eingruppierungsbestimmungen der GBV und der Gehaltsbänder auf Grundlage der „Gehaltsstruktur (A GmbH)“ nicht abgewiesen werden. Ob der Kläger die Voraussetzungen der Gehaltsgruppe D GBV erfüllt, kann noch nicht abschließend beurteilt werden. Es fehlt bereits an hinreichenden Feststellungen, ob die Tätigkeit des Klägers eine einheitlich zu bewertende Gesamttätigkeit ist oder es sich um unterschiedlich zu bewertende Teiltätigkeiten handelt (zur möglichen Bewertung in der Revisionsinstanz BAG 28. Januar 2009 - 4 ABR 92/07 - Rn. 24, BAGE 129, 238). Aus den Ausführungen des 32

Landesarbeitsgerichts wird nicht erkennbar, ob es von einer Gesamt- oder mehreren Teiltätigkeiten ausgegangen ist, wenn es lediglich ausführt, die Tätigkeit des Klägers erfülle die Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals und eines Tätigkeitsbeispiels der Gehaltsgruppe D GBV (FC 410, Feldinstandhalter, Betreiben der BSS-Komponenten).

1. Für die Eingruppierung der Tätigkeit des Klägers ist zunächst die Prüfung erforderlich, ob eine einheitlich zu bewertende Gesamttätigkeit ausgeübt wird oder ob unterschiedliche Teiltätigkeiten vorliegen, die tatsächlich trennbar und jeweils rechtlich selbständig bewertbar sind. 33

Zwar erfolgt nach Nr. 3 Satz 1 GBV (*zu den Maßstäben der Auslegung einer Gesamtbetriebsvereinbarung vgl. nur BAG 21. März 2012 - 4 AZR 275/10 - Rn. 16 mwN*) die Eingruppierung lediglich „anhand dieser Vereinbarung sowie der Funktionen und deren Tätigkeitsmerkmalen sowie Tätigkeitsbeispielen“. Es fehlt an einer ausdrücklichen Bestimmung, nach der ggf. eine überwiegende Tätigkeit für die Eingruppierung maßgebend sein soll. Es handelt sich aber um eine allgemein anerkannte Regel bei der Eingruppierung, dass in den Fällen, in denen sich die auszuübende Tätigkeit eines Arbeitnehmers aus verschiedenen Teiltätigkeiten unterschiedlicher Entgeltgruppen zusammensetzt, nicht stets eine einheitlich zu bewertende Gesamttätigkeit des Arbeitnehmers anzunehmen ist, sondern die zu beurteilende Tätigkeit auch aus mehreren, jeweils eine Einheit bildenden Einzeltätigkeiten bestehen kann, die tariflich gesondert zu bewerten sind (*st. Rspr., BAG 13. November 2013 - 4 ABR 16/12 - Rn. 26; 23. Oktober 2013 - 4 AZR 431/12 - Rn. 18, BAGE 146, 226; 25. August 2010 - 4 ABR 104/08 - Rn. 15; s. auch BAG 9. Mai 2007 - 4 AZR 757/06 - Rn. 36 mwN, BAGE 122, 244*). Dafür gelten vergleichbare Regeln und Kriterien wie bei der Bestimmung des Arbeitsvorgangs (*st. Rspr., etwa BAG 15. Februar 2006 - 4 AZR 634/04 - Rn. 17, BAGE 117, 92*). 34

2. Den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts lässt sich nicht entnehmen, ob die Tätigkeit des Klägers in ihrer Gesamtheit auf Störungsbeseitigung und Erweiterungsarbeiten ausgerichtet ist oder ob die durchzuführenden Tätigkeiten nach tatsächlichen Gesichtspunkten in Teiltätigkeiten aufgeteilt werden 35

können, sodass entweder „Entstörungsarbeiten“ oder „Erweiterungsarbeiten“ anfallen. Für eigenständige Teiltätigkeiten könnten die dem Kläger erteilten „Aufträge“ sprechen, deren Erledigung er „nach durch Prioritätsstufen vorgegebenen Zielvorgaben selbst plant“. Diese Ausführungen beziehen sich allerdings nur auf „Aufträge wegen Störungen“. Soweit es in der Berufungsentscheidung weitergehend heißt, die Beklagte würde vom Kläger auch Arbeitsleistungen verlangen, die „dem ‚Betreiben der BSS-Komponenten‘ zuzuordnen“ seien (also Erweiterungsarbeiten darstellen könnten), bleibt insbesondere offen, ob hierzu jeweils eigenständige Aufträge erteilt werden.

II. Im Rahmen der neuen Verhandlung und Entscheidung wird das Landesarbeitsgericht neben einer schlüssigen Berechnung der geforderten Entgelt-differenz insbesondere folgendes zu beachten haben: 36

1. Das Landesarbeitsgericht wird zunächst prüfen müssen, ob nach den vorstehenden Maßstäben (*oben B I 1*) die GBV überhaupt als ausreichende kollektivrechtliche Rechtsgrundlage für das Begehren des Klägers in Betracht kommt. Für den Fall der Wirksamkeit der GBV wird es weiterhin zu berücksichtigen haben, dass die GBV im Jahr 2000 von der E GmbH geschlossen worden ist, das Arbeitsverhältnis des Klägers allerdings bereits zum Zeitpunkt des Änderungsvertrags am 8. September 2003 mit der E GmbH & Co. KG bestand und es anschließend zum 1. März 2007 auf die Beklagte übergegangen ist. Dementsprechend kommt eine kollektivrechtliche Weitergeltung der GBV bei der jetzigen Beklagten nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Fortgeltung von Gesamtbetriebsvereinbarungen nach einem Betriebsübergang iSd. § 613a Abs. 1 BGB nur in Betracht, wenn die Identität des Betriebes gewahrt geblieben oder ein übernommener Betriebsteil vom Erwerber als selbstständiger Betrieb weitergeführt worden ist (*BAG 18. September 2002 - 1 ABR 54/01 - zu B III 2 b der Gründe, BAGE 102, 356*). Andernfalls re - vorbehaltlich des § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB - von einer Transformation der Regelungen der GBV in das Arbeitsverhältnis des Klägers nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB auszugehen (*vgl. BAG 13. Februar 2012 - 1 AZR 659/10 - Rn. 17*). In diesem Zusammenhang wird das Landesarbeitsge- 37

richt weiter aufzuklären haben, welche kollektiv- oder individualrechtlichen Regelungen bestehen, aufgrund derer die vom Kläger vorgelegten Gehaltsbänder der „Gehaltsstruktur (A GmbH)“ für sein Arbeitsverhältnis maßgebend sein sollen.

Schließlich wird der Einfluss des am 13. Dezember 2011 in Kraft getretenen Haustarifvertrags der Beklagten auf die Anwendbarkeit der GBV und der „Gehaltsstruktur (A GmbH)“ zu prüfen sein. 38

2. Sollten die Eingruppierungsbestimmungen der GBV für die Eingruppierung des Klägers maßgebend sein, wird das Landesarbeitsgericht neben der Bewertung, ob sich die Tätigkeit des Klägers als eine einheitlich zu bewertende Gesamttätigkeit oder mehrere Teiltätigkeiten darstellt, weiter zu beachten haben: 39

a) Entgegen der Auffassung der Vorinstanz ist es für einen Anspruch nach der Gehaltsgruppe D GBV nicht erforderlich, dass die Tätigkeit des Klägers sowohl die Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals als auch eines Tätigkeitsbeispiels erfüllt. Für eine Eingruppierung in die Gehaltsgruppe D GBV ist es ausreichend, dass er als Feldinstandhalter mit dem Funktionscode Nr. 410 das in dieser Gehaltsgruppe angeführte Tätigkeitsbeispiel „Betreiben der BSS-Komponenten“ erfüllt. 40

aa) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, die für die vorstehende Vergütungsordnung im Rahmen einer Gesamtbetriebsvereinbarung entsprechend anzuwenden ist (*für Arbeitsvertragsrichtlinien BAG 4. Juli 2012 - 4 AZR 694/10 - Rn. 11*), sind die Erfordernisse eines Tätigkeitsmerkmals einer Entgeltgruppe regelmäßig als erfüllt anzusehen, wenn der Arbeitnehmer eine dem in der Entgeltgruppe genannten Regel-, Richt- oder Tätigkeitsbeispiel entsprechende Tätigkeit ausübt (*zu den Maßstäben ausf. BAG 25. August 2010 - 4 ABR 104/08 - Rn. 35; 20. Mai 2009 - 4 ABR 99/08 - Rn. 30, BAGE 131, 36; jew. mwN*). 41

bb) Diese Grundsätze gelten auch im Entscheidungsfall. Nach Nr. 3 Satz 1 GBV wird die Eingruppierung eines Arbeitnehmers anhand der „Funktionen und 42

deren Tätigkeitsmerkmalen sowie Tätigkeitsbeispielen durchgeführt“. Mit der Konjunktion „sowie“ werden gleichartige Begriffe aneinandergereiht („*und auch*“, *Duden Das Bedeutungswörterbuch Band 10 4. Aufl. S. 865*). Durch Nr. 3 Satz 1 GBV werden den „Funktionen“ die „Tätigkeitsmerkmale“ und die „Tätigkeitsbeispiele“ in gleicher Weise zugeordnet („*deren*“). Mit dieser Formulierung kommt weder zum Ausdruck, dass sowohl die Tätigkeitsmerkmale als auch die Tätigkeitsbeispiele erfüllt sein müssen, noch kann der Regelung entnommen werden, die Beispiele sollten für die Funktionen nur die abstrakten Funktionsgruppenmerkmale der jeweiligen Gehaltsgruppe erläutern und nicht bei der Eingruppierung selbstständig angewendet werden (*vgl. auch BAG 18. April 2007 - 4 AZR 696/05 - Rn. 22, 29 mwN*). Hierfür spricht, dass die den einzelnen Funktionsbezeichnungen zugeordneten Tätigkeitsbeispiele in den jeweiligen Gehaltsgruppen der Anlage 2.4 der GBV jeweils nur einmal genannt werden, sodass ein Rückgriff auf die Oberbegriffe entbehrlich ist. Anhaltspunkte für eine auch wenig praktikable Auslegung der GBV, neben den abstrakten Tätigkeitsmerkmalen („*Funktionsgruppenmerkmale*“) müssten zusätzlich noch die „Tätigkeitsbeispiele für die Funktionen“ erfüllt sein, lassen sich der GBV dagegen nicht entnehmen.

b) Bei der Beurteilung, ob die Tätigkeit des Klägers das Tätigkeitsbeispiel der Gehaltsgruppe D GBV („*Betreiben der BSS-Komponenten*“) erfüllt, wird das Landesarbeitsgericht neben seinen bisherigen Erwägungen zur Auslegung der Begriffe „*Instandhalten*“ und „*Betreiben*“, auch die Systematik der Tätigkeitsbeispiele für Feldinstandhalter in den Gehaltsgruppen C bis E GBV sowie die einschlägige Richtlinie DIN 31051 zu beachten haben. Für eine Eingruppierung nach der Gehaltsgruppe C GBV ist eine „*Instandhaltung*“ aller BSS-Komponenten, für die nach der Gehaltsgruppe D GBV ein „*Betreiben*“ von BSS-Komponenten erforderlich. Demgegenüber ist für ein Entgelt der Gehaltsgruppe E GBV das „*Instandhalten, Betreiben und selbständige Konfigurieren*“ der BSS-Komponenten erforderlich. Ein Arbeitnehmer, dessen Tätigkeit sowohl die „*Instandhaltung*“, das „*Betreiben*“ als auch das „*selbständige Konfigurieren*“ der BSS-Komponenten umfasst, würde nach der Rechtsprechung des Senats, soweit alle Tätigkeiten in rechtlich relevantem Umfang anfallen (*dazu BAG*

43

10. Dezember 2014 - 4 AZR 261/13 - Rn. 31 mwN), ein Entgelt nach der Gehaltsgruppe E GBV beanspruchen können. Allein nach dem Wortlaut der Gehaltsgruppe E GBV würde allerdings derjenige Arbeitnehmer, dem allein die - von den Betriebsparteien offensichtlich höher bewertete - Tätigkeit des „selbständigen Konfigurierens“ obliegt, das Tätigkeitsbeispiel nicht erfüllen. Einer solchen Auslegung dürfte aber der von den Betriebsparteien verfolgte Zweck der genannten Eingruppierungsbestimmungen entgegenstehen; dies könnte dafür sprechen, dass jedenfalls dann, wenn die jeweils höher bewertete Tätigkeit insgesamt in rechtlich relevantem Ausmaß anfällt, das entsprechende Tätigkeitsbeispiel als erfüllt anzusehen ist. Zudem ist die Beklagte selbst davon ausgegangen, das Merkmal des „Betreibens“ umfasse auch die „Instandhaltung“.

c) Sollte das Landesarbeitsgericht zu der Bewertung kommen, dass mehrere Teiltätigkeiten vorliegen, wird es diese jede für sich daraufhin zu überprüfen haben, ob sie namentlich die Tätigkeitsbeispiele der Gehaltsgruppe C oder D GBV erfüllen. Dabei sind im Rahmen einer Eingruppierung regelmäßig diejenigen Teiltätigkeiten zusammenzurechnen, die die Merkmale der betreffenden Entgeltgruppe erfüllen. Ergeben sie zeitlich mindestens die Hälfte der Gesamttätigkeit, ist der Kläger in die entsprechende Entgeltgruppe eingruppiert und die übrigen Teiltätigkeiten bleiben unberücksichtigt, sofern diese übrigen Teiltätigkeiten, die höheren Entgeltgruppen zuzuordnen sind, nicht ihrerseits zusammengerechnet einen zeitlichen Umfang von mindestens der Hälfte der Arbeitszeit erreichen und damit rechtserheblich werden (*BAG 20. Mai 2009 - 4 ABR 99/08 - Rn. 29 mwN, BAGE 131, 36*). Wenn auch die Betriebsparteien in der GBV hierzu keine ausdrückliche Regelung getroffen haben, kann aber - entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts - regelmäßig und ohne besondere Anhaltspunkte (*vgl. etwa die Fallgestaltung BAG 10. Dezember 2014 - 4 AZR 261/13 - Rn. 18*) nicht davon ausgegangen werden, die jeweils der höchsten Gehaltsgruppe zuzuordnende Teiltätigkeit begründe - unabhängig von ihrem zeitlichen Anteil an der Gesamttätigkeit - eine entsprechende Eingruppierung.

44

Für seine abweichende Auffassung kann sich das Landesarbeitsgericht nicht auf die Regelungen in der GBV zur Gehaltsfindung innerhalb der Gehaltsgruppen und deren Bandbreiten stützen (*Nr. 3 Satz 5 GBV*). Soweit es in der Sache angenommen hat, ein geringerer zeitlicher Anteil einer „Teiltätigkeit“ einer höheren Gehaltsgruppe könne bei der Bestimmung der Gehaltsbandbreite berücksichtigt werden, übersieht es, dass die „Gehaltsfindung“ innerhalb einer bereits anderweitig bestimmten Gehaltsgruppe erfolgt. Zudem ließe sich dagegen mindestens ebenso gut anführen, die zeitlich überwiegenden Teiltätigkeiten seien maßgebend und der geringere Anteil sei bei der Gehaltsbestimmung innerhalb des Gehaltsbands der niedrigeren Gehaltsgruppe zu beachten. 45

3. Im Falle einer Eingruppierung der Tätigkeit des Klägers nach der Gehaltsgruppe D GBV ist das Landesarbeitsgericht bisher im Ergebnis zu Recht davon ausgegangen, dass der Kläger derzeit den Mittelwert des maßgebenden Gehaltsbands beanspruchen kann. 46

a) Nr. 3 Satz 5 GBV räumt dem Arbeitgeber in zulässiger Weise ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht iSd. § 315 Abs. 1 Halbs. 1 BGB nach Maßgabe der dort genannten Kriterien ein. In diesem Rahmen hat die Leistungsbestimmung nach § 315 Abs. 1 Halbs. 2 BGB mangels gegenteiliger Anhaltspunkte nach billigem Ermessen zu erfolgen (*BAG 17. Oktober 2012 - 10 AZR 620/11 - Rn. 19, 29*). Nach § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB wird eine nicht der Billigkeit entsprechende Leistungsbestimmung oder eine verzögerte bzw. verweigerte Leistungsbestimmung durch eine richterliche Leistungsbestimmung ersetzt. 47

b) Eine solche Leistungsbestimmung hat die Beklagte für die Gehaltsgruppe D GBV bisher nicht getroffen. Die seit dem 1. Januar 2012 geleistete Vergütung erfolgte ausdrücklich ohne Anerkennung einer Rechtspflicht. Dies steht der Annahme einer Leistungsbestimmung iSd. § 315 Abs. 1 BGB im Rahmen eines Gehaltsbands der Gehaltsgruppe D GBV entgegen. 48

c) Die richterliche Leistungsbestimmung, mit der das Berufungsgericht den mittleren Wert der Gehaltsbandbreite festgesetzt hat, ist nach dem bisheri- 49

gen Vorbringen der Parteien an sich nicht zu beanstanden. Sollte ein Entgeltanspruch nach der Gehaltsgruppe D GBV gegeben sein, würde sie billigem Ermessen entsprechen.

aa) Grundsätzlich muss der Arbeitnehmer, der einen Anspruch auf eine höhere Vergütung geltend macht, die anspruchsbegründenden Tatsachen darlegen und ggf. beweisen (*st. Rspr., vgl. nur BAG 23. März 2011 - 5 AZR 7/10 - Rn. 36, BAGE 137, 249*). 50

bb) Dabei ist es zunächst ausreichend, wenn er sich bei seiner Darlegung auf den „Mittelwert“ bezieht. Mangels anderer Anhaltspunkte kann er grundsätzlich davon ausgehen, dass im Durchschnitt ein Entgeltanspruch in der Höhe des „Mittelwerts“ bestehen soll. Denn die konkrete Höhe des Entgelts ergibt sich im Entscheidungsfall erst aus den zugrundeliegenden Gehaltsbändern, in die der Arbeitnehmer durch eine einseitige Leistungsbestimmung des Arbeitgebers eingeordnet wird. Das dem Arbeitgeber insoweit eingeräumte Ermessen wird durch Nr. 3 Satz 5 GBV zwar näher konkretisiert. Die dort genannten Kriterien, insbesondere die erwähnten „Marktbedingungen“ und das „Leistungsniveau“, die der Arbeitgeber zu berücksichtigen hat und berücksichtigt, kennt der Arbeitnehmer aber nicht (*vgl. zur Beurteilung nach dem Entgeltrahmenabkommen (ERA) BAG 18. Juni 2014 - 10 AZR 699/13 - Rn. 42 f.*). 51

cc) Im Entscheidungsfall kommt hinzu, dass der Kläger zunächst auch deshalb vom mittleren Wert des Gehaltsbands ausgehen konnte, weil dies aufgrund des ihm von der Beklagten erteilten Zwischenzeugnisses vom 31. Juli 2008 hinsichtlich der maßgebenden leistungsbezogenen Kriterien nach Nr. 3 Satz 5 GBV grundsätzlich billigem Ermessen entsprechen würde. 52

Die Beklagte hatte die Leistung des Klägers mit „stets zu unserer vollen Zufriedenheit“ bewertet und ihm ua. ein „breites, detailliertes und aktuelles Fachwissen“, „hohe Selbstständigkeit“ und „hohe Zuverlässigkeit“ sowie eine „Qualität seiner Arbeitsergebnisse“ bescheinigt, die „weit über den Anforderungen liegt“. Deshalb wäre es nunmehr im Rahmen einer abgestuften Darlegungslast Sache der Beklagten gewesen, substantiiert Stellung zu nehmen, 53

aus welchen Gründen noch nicht einmal von einer durchschnittlichen Beurteilung der Leistungen des Klägers ausgegangen werden könne. Dem ist sie bisher nicht nachgekommen.

dd) Entgegen der Auffassung der Revision war der Kläger nicht gehalten, zu den weiteren Kriterien nach Nr. 3 Satz 5 GBV näher vorzutragen. Dies gilt insbesondere für die „Marktbedingungen“, deren Beurteilung aufgrund der erforderlichen Tatsachenkenntnisse primär dem Verantwortungsbereich des Arbeitgebers zuzurechnen sind. Dementsprechend obliegt es der Beklagten, wenn der Kläger den „Mittelwert“ des in Anspruch genommenen Gehaltsbands begehrt, darzulegen und ggf. zu beweisen, aus welchen Gründen die „Marktbedingungen“ einem Entgeltanspruch auf Grundlage des Mittelwerts insgesamt entgegenstehen könnten.

54

4. Das Landesarbeitsgericht wird schließlich bei der von der Beklagten erhobenen Einrede der Verjährung zu berücksichtigen haben, dass die Erklärung der Beklagten aus den Jahren 2009 und 2011 über einen Verzicht auf die Einrede der Verjährung auf diejenigen Ansprüche beschränkt ist, die sich „infolge einer etwaigen rückwirkenden Umgruppierung“ ergeben. Ob es sich bei den vom Kläger geltend gemachten Zahlungen um solche Ansprüche handelt, ist derzeit nicht ersichtlich.

55

Eylert

Rinck

Treber

Dierßen

Valerie Holsboer