

Bundesarbeitsgericht  
Zehnter Senat

Urteil vom 12. November 2025  
- 10 AZR 154/24 -  
ECLI:DE:BAG:2025:121125.U.10AZR154.24.0

I. Arbeitsgericht Offenbach am Main

Urteil vom 29. August 2023  
- 1 Ca 59/23 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 8. Mai 2024  
- 18 Sa 945/23 -

---

Entscheidungsstichworte:

Zeitentgelt nach dem Tarifvertrag über ein Entgeltrahmenabkommen für die Metall- und Elektroindustrie des Landes Hessen (TV ERA) - Leistungsbeurteilung nach Anhang A zum TV ERA - gerichtliche Korrektur - Berechnung der Leistungszulage zum TV ERA

Hinweis des Senats:

Teilweise Parallelentscheidung zu führender Sache - 10 AZR 293/24 -

# BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 154/24  
18 Sa 945/23  
Hessisches  
Landesarbeitsgericht

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
12. November 2025

## URTEIL

Popp, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter, Berufungskläger, Revisionskläger und  
Revisionsbeklagter,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin, Berufungsbeklagte, Revisionsbeklagte und  
Revisionsklägerin,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen  
Verhandlung vom 12. November 2025 durch den Vorsitzenden Richter am  
Bundesarbeitsgericht Reinfelder, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht

Dr. Günther-Gräff und Nowak sowie die ehrenamtliche Richterin Salzburger und den ehrenamtlichen Richter Satl für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten und unter Zurückweisung der Revision des Klägers wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 8. Mai 2024 - 18 Sa 945/23 - teilweise aufgehoben.
2. Im Umfang der Aufhebung wird das Urteil des Arbeitsgerichts Offenbach am Main vom 29. August 2023 - 1 Ca 59/23 - auf die Berufung der Beklagten abgeändert.

Die Klage wird insgesamt abgewiesen.

3. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über die Richtigkeit der dem Kläger erteilten Leistungsbeurteilung nach dem Tarifvertrag über ein Entgeltrahmenabkommen für die Metall- und Elektroindustrie des Landes Hessen vom 6. Juli 2004 (TV ERA) und die sich daraus ergebende Höhe der tariflichen Leistungszulage. 1

Der Kläger ist bei der Beklagten, welche ca. 540 Arbeitnehmer beschäftigt, als Prüffingenieur tätig. Im Arbeitsverhältnis der Parteien gelten kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit die Tarifverträge für die Metall- und Elektroindustrie des Landes Hessen. Der Kläger ist in die Entgeltgruppe E 9 eingruppiert und wird nach dem Entgeltgrundsatz Zeitentgelt vergütet. Die Beklagte zahlt die Monatsentgelte jeweils zum 15. des laufenden Monats. 2

§ 7 Ziff. 1 und § 8 TV ERA lauten: 3

„§ 7

Grundsätze der Entgeltgestaltung

- (1) Die Beschäftigten werden in den Entgeltgrundsätzen Zeitentgelt oder Leistungsentgelt vergütet.

Im Zeitentgelt erhalten sie ein Grundentgelt und eine Leistungszulage, die sich durch Beurteilung gemäß § 8 ermittelt.

...

## § 8

### Zeitentgelt mit Beurteilung

- (1) Für alle im Zeitentgelt Beschäftigten erfolgt die Beurteilung auf der Basis sachgerechter und betrieblich zu vereinbarenden Kriterien. Sie erhalten aufgrund ihrer persönlichen Leistung - entsprechend dem Ergebnis der betrieblichen Beurteilung - eine Leistungszulage. Diese ist in Prozenten auszuweisen und in schriftlicher Form mitzuteilen.

Die Beurteilung der Leistung obliegt dem Arbeitgeber oder seinem Beauftragten.

Die Leistungszulagen der Beschäftigten im Zeitentgelt müssen mindestens 10 % der Summe der tariflichen Grundentgelte der nach dem Entgeltgrundsatz ‚Beurteilung‘ erfassten Beschäftigten im jeweiligen Geltungsbereich betragen. Daraus kann nicht abgeleitet werden, dass jeder Beschäftigte im Zeitentgelt eine Leistungszulage zu beanspruchen hat.

Wird ein Beschäftigter einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet, kann die Leistungszulage entfallen und wird neu festgelegt.

- (2) In der Betriebsvereinbarung über das Beurteilungsverfahren ist mindestens folgendes festzulegen:
- a) Die Beurteilungsmerkmale und -stufen
  - b) Die Gesamtpunktzahl und ihre Verteilung auf die Merkmale (Gewichtung)

...

- (3) Kommt es über den Abschluss der Betriebsvereinbarung gemäß Ziff. (1) und (2) zu keiner Einigung, so entscheidet die Einigungsstelle gemäß § 76 BetrVG, es sei denn, der Arbeitgeber entscheidet sich bis zur ersten Sitzung der Einigungsstelle für die Anwendung des im Anhang A enthaltenen Beurteilungsverfahrens. Dieses gilt entsprechend bei einer Kündigung der Betriebsvereinbarung.

- (4) Sehen Arbeitgeber und Betriebsrat von einer entsprechenden Betriebsvereinbarung ab, erfolgt die Beurteilung nach dem tariflichen Verfahren gemäß Anhang A.
- (5) Verzichtet der Arbeitgeber auf eine methodische individuelle Beurteilung der Leistung, so hat der Beschäftigte einen Anspruch auf persönliche Leistungszulage in Höhe von mindestens 10 %.
- (6) Die Leistungsbeurteilung soll einmal im Jahr überprüft werden.

Ist im Einzelfall der Arbeitgeber oder der Beschäftigte der Auffassung, dass die gezeigte Leistung der vorliegenden Beurteilung nicht oder nicht mehr entspricht, so ist eine Überprüfung vorzunehmen.

Ergibt die Überprüfung eine höhere Leistungszulage, so wird diese vom darauf folgenden Entgeltabrechnungszeitraum an gezahlt.

Ergibt die Überprüfung eine geringere Leistungszulage, so ist die Leistungszulage auf Verlangen des Beschäftigten nach einer Karenzzeit von 4 Wochen zu überprüfen. Ergibt die nochmalige Leistungsbeurteilung wiederum eine verminderte Leistungszulage, so wird diese vom darauf folgenden Entgeltabrechnungszeitraum an gezahlt.

- (7) Gegen das Ergebnis der Leistungsbeurteilung kann der Beschäftigte binnen einer Woche seit Zugang der schriftlichen Mitteilung Einspruch einlegen. Findet der Einspruch keine Erledigung, so kann der Beschäftigte binnen einer weiteren Woche die paritätische Kommission anrufen. Das Verfahren richtet sich nach § 11.“

§ 11 TV ERA lautet:

4

#### „§ 11

##### Reklamationsverfahren zum variablen Leistungsentgelt

Treten in den Fällen von § 8 Ziff. (7), § 9 Ziff. (7) und § 10 Ziff. (6) Meinungsverschiedenheiten auf, so ist eine paritätische Kommission aus Vertretern des Arbeitgebers und der Beschäftigten zu bilden. Die Vertreter der Beschäftigten werden vom Betriebsrat bestimmt und müssen dem Betrieb angehören. Die Mitglieder sollen die erforderliche Sachkunde haben.

Die paritätische Kommission hat in den Fällen des § 8 Ziff. (7) zu prüfen, ob der Einspruch berechtigt ist, das vereinbarte bzw. tariflich festgelegte Verfahren angewandt wurde und die Leistungsbeurteilung objektiv und nach billigem Ermessen durchgeführt wurde.

Gelingt in der paritätischen Kommission keine Einigung, ist die Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit gegeben.

Bis zum Tätigwerden der paritätischen Kommission und während deren Beratung ist die Arbeit weiterzuführen. Im Leistungsentgelt mit Kennzahlenvergleich ist während dieses Zeitraums der Durchschnittsentgeltverdienst der laufenden oder abgeschlossenen Abrechnungsperiode zu zahlen.“

Die Beklagte ermittelte die Höhe der Leistungszulage bis zum 31. Dezember 2021 auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung (BVO 06). Danach erreichte der Kläger bei der letzten Leistungsbeurteilung 16 Punkte, was einer bis Oktober 2022 gezahlten monatlichen Leistungszulage von 713,50 Euro brutto entsprach. Nachdem sich die Betriebsparteien nach Ablauf einer Übergangsvereinbarung zunächst nicht auf eine neue Betriebsvereinbarung verständigen konnten, beurteilte die Beklagte im Oktober/November 2022 insgesamt 408 Beschäftigte gemäß Anhang A zum TV ERA (Anhang A):

5

„Anhang A: Tarifliches Beurteilungsverfahren

<b>Beurteilung des Leistungsergebnisses</b>						
Von						
	Beschäftigter, Abteilung		Personalnummer		Entgeltgruppe	
Durch						
	Vorgesetzter, Abteilung				Datum	
Die Leistungsbeurteilungsmerkmale 1 - 5 gelten grundsätzlich für jede/n Beschäftigte/n. Bei der Beurteilung sind die Merkmale entsprechend der Arbeitsaufgabe anzuwenden. Für Beschäftigte muss bei entsprechender Leistung auch dann die höchste Leistungsstufe erreichbar sein, wenn bestimmte Einzelmerkmale nicht verlangt werden.						
	<b>Merkmal Einzelmerkmal</b>	<b>Beurteilungsstufe</b>				
		A	B	C	D	E
		Das Leistungsergebnis entspricht dem Ausgangsniveau der Arbeitsaufgabe	Das Leistungsergebnis entspricht im allgemeinen den Erwartungen	Das Leistungsergebnis entspricht in vollem Umfang den Erwartungen	Das Leistungsergebnis liegt über den Erwartungen	Das Leistungsergebnis liegt weit über den Erwartungen

1	<b>Effizienz</b>	0	2	4	6	8
	Wirksame Arbeitsausführung; termingerechte Arbeitsergebnisse; rationelle Durchführung					
2	<b>Qualität</b>	0	2	4	6	8
	Sorgfältige Durchführung von Aufgaben; Häufigkeit von Fehlern, Mängeln; Einhaltung von Zusagen, Absprachen; Ideenvielfalt					
3	<b>Flexibilität</b>	0	1	2	3	4
	Erledigung wechselnder Aufgaben; Bewältigung veränderter Arbeitsbedingungen					
4	<b>Verantwortliches Handeln</b>	0	1	2	3	4
	Zielorientierung; Umgang mit Ressourcen; Selbständigkeit; Übernahme von Verantwortung; Sauberkeit in der Arbeitsumgebung; Förderung von Arbeits- und Gesundheitsschutz					
5	<b>Kooperation/ Führungsverhalten</b>	0	1	2	3	4
	Zusammenarbeit bei gemeinsamer Erledigung von Arbeitsaufgaben; Zusammenarbeit mit anderen Stellen/Bereichen innerhalb der Arbeitsaufgabe; Weitergabe von Erfahrungen und Informationen zur Aufgabenerfüllung, Delegation; Integration; Motivation; Personalentwicklung					
<b>Gesamtpunktzahl:</b>						
Kenntnisnahme:						
Datum, Unterschrift Beschäftigte/r				Datum, Unterschrift Vorgesetzte/r		

Nach der Leistungsbeurteilung der im Zeitentgelt erfassten Beschäftigten sind die jeweils erreichten Beurteilungspunkte mit dem Entgeltschlüssel zu gewichten. Der Summe der gewichteten Punkte ist der Geldbetrag gemäß § 8 Ziff. (1) in Höhe von mindestens 10 % zuzuweisen. Dazu gilt folgendes Beispiel:

Name	Entgeltgruppe	Entgeltgruppenschlüssel	Individuelle Bewertungspunkte	Individuelle gewichtete Wertepunkte = S 3 * S 4	Individuelle Leistungszulage = S 5 * Geldwert je gewichtetem Punkt	Individuelle Leistungszulage
S 1	S 2	S 3	S 4	S 5	S 6	S 7
Beschäftigte(r) 1	10	170%	5	8,50	137,34 €	4,2%
Beschäftigte(r) 2	7	122%	12	14,64	236,55 €	10,0%
Beschäftigte(r) 3	1	84%	9	7,56	122,15 €	7,5%
Beschäftigte(r) 4	6	110%	24	26,40	426,57 €	20,0%
Beschäftigte(r) 5	2	86%	15	12,90	208,44 €	12,5%

Beschäftigte(r) 6	4	94%	9	8,46	136,70 €	7,5%
Beschäftigte(r) 7	3	89%	24	21,36	345,13 €	20,0%
Beschäftigte(r) 8	4	94%	10	9,40	151,88 €	8,3%
Beschäftigte(r) 9	11	185%	8	14,80	239,14 €	6,7%
Beschäftigte(r) 10	5	100%	12	12,00	193,90 €	10,0%
Summe				136,02	2.197,80 €	
10% der Grundentgelt-Summe (z. B. 2.197,80 €) dividiert durch die Summe der gewichteten Punkte gemäß Spalte S 5 ergibt den Geldwert je gewichtetem Punkt: $2.197,80 \text{ €} / 136,02 = 16,15792$						

Die Beurteilungen erfolgten durch die jeweiligen Abteilungsleiter als disziplinarische Vorgesetzte. Danach erhielt der Kläger neun Punkte. Im Einzelmerkmal 1 erreichte der Kläger die Beurteilungsstufe C und in den Einzelmerkmalen 2 bis 5 die Beurteilungsstufe B. Zur Begründung wurde in tabellarischer Form ausgeführt, der Kläger erbringe bezogen auf den Bewertungspunkt „Effizienz“ eine Leistung, die sehr deutlich über der arbeitsvertraglichen Leistung liege. Sehr umfangreiche Prüfungen würden durchgängig gut geplant und selbstständig entsprechend der vereinbarten Termine geprüft. Hinsichtlich des Bewertungspunkts „Qualität“ erbringe der Kläger eine Leistung, die über der arbeitsvertraglichen Leistung liege, wofür qualitativ hochwertige Prüfaufbauten, Prüfberichte und sehr wenige Beanstandungen durch Kunden oder Zertifizierungen angeführt wurden. Hinsichtlich der weiteren Bewertungspunkte „Flexibilität“, „Verantwortliches Handeln“ und „Kooperation/Führungsverhalten“ erbringe der Kläger eine Leistung, die leicht über der arbeitsvertraglichen Leistung liege. Er übernehme Prüfungen in den Randzeiten, führe Sicherheitsunterweisungen im Bereich „EMV“ für Kollegen durch, unterstütze diese bei Prüfungen bereitwillig und sei ein loyaler Teamplayer. Die Beklagte teilte dem Kläger in einem vom 1. November 2022 datierenden und am 10. November 2022 übersandten Schreiben die erzielten Bewertungspunkte, den der Punktzahl entsprechenden Prozentwert (13,502552 %) und die Höhe der Leistungszulage (601,94 Euro brutto) mit. In einem allgemeinen Informationsschreiben wies sie ihre Beschäftigten auf die Möglichkeit eines Einspruchs hin und kündigte an, dass die sich aus der Beurteilung ergebende Leistungszulage ab November 2022 gezahlt werde. Der Kläger legte mit E-Mail vom 14. November 2022 unter Hinweis auf ein von den tariflichen Vorgaben abweichendes Verfahren Einspruch gegen seine Leistungsbeurteilung ein, dem die Beklagte nicht abhalf. Am 21. November 2022 rief der Kläger die paritätische

6

Kommission an. Diese tagte am 5. Januar 2023 und erzielte keine Einigung. Mit E-Mail vom 25. Januar 2023 forderte der Kläger die Beklagte zur Zahlung der Differenz zwischen der bisherigen und der seit November 2022 gezahlten Leistungszulage auf. Mit Schreiben vom 28. Februar 2023 machte die IG Metall für den Kläger geltend, dass von 23 erreichten und 35,65 gewichteten Punkten auszugehen sei. Dies ergebe unter Beibehaltung des bisherigen Geldwerts pro gewichtetem Punkt von 43,15 Euro eine monatliche Leistungszulage von 1.538,30 Euro. Für den Monat November 2022 forderte der Kläger unter Berücksichtigung einer tariflichen Sonderzahlung eine Nachzahlung von 1.451,36 Euro brutto und für die Monate Dezember 2022, Januar 2023 und Februar 2023 jeweils eine Nachzahlung von 936,36 Euro brutto. Die Beklagte wies die Forderungen durch ihren Verband zurück.

Mit seiner am 5. April 2023 beim Arbeitsgericht eingereichten und später erweiterten Klage hat der Kläger für den Zeitraum November 2022 bis einschließlich November 2023 - soweit für die Revision von Interesse - die Differenz zwischen der von der Beklagten tatsächlich gezahlten Leistungszulage und einer Leistungszulage basierend auf 35,65 gewichteten Punkten nebst Zinsen geltend gemacht.

Er hat die Ansicht vertreten, die im Herbst 2022 vorgenommene Leistungsbeurteilung sei fehlerhaft. Die Beklagte habe eine durchschnittliche Leistung der Spalte A des Anhangs A zugeordnet und für die Spalten B bis E überdurchschnittliche Leistungen verlangt. Damit sei das tarifliche Beurteilungsverfahren nicht ordnungsgemäß angewendet worden. Eine Normalleistung, dh. die Leistung eines durchschnittlich guten Arbeitnehmers, sei der Beurteilungsstufe C zuzuordnen. Er wäre richtigerweise mit 23 Punkten zu beurteilen gewesen. Dabei seien die Punkte, mit denen die Beklagte eine überdurchschnittliche Leistung habe honorieren wollen, zu den Punktwerten der Beurteilungsstufe C zu addieren. Die Beklagte habe auch nicht nachvollziehbar zu den Gründen seiner Leistungsbeurteilung vorgetragen und keinen Leistungsabfall dargelegt. Der aus den Leistungsbeurteilungen im Herbst 2022 ermittelte Punktwert sei statisch und nicht neu zu berechnen. Der Tarifvertrag sehe keine Änderung des Geldwerts pro gewichtetem Punkt aufgrund von Reklamationsverfahren vor, vielmehr

müsse dieser für die jeweilige Abteilung bis zur nächsten Überprüfung der Leistungsbeurteilung feststehen. Zumindest stehe ihm die Differenz zwischen der von der Beklagten gezahlten und der bisherigen Leistungszulage zu, welche weiterhin aus 16 % des Grundentgelts berechnet werde.

Der Kläger hat zuletzt - soweit für die Revision noch von Interesse - beantragt, die Beklagte zu verurteilen,

9

1. an ihn 5.196,80 Euro brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 1.451,36 Euro seit dem 16. November 2022 und aus jeweils 936,36 Euro seit dem 16. Dezember 2022, 16. Januar 2023, 16. Februar 2023 und 16. März 2023 zu zahlen;
2. an ihn 2.857,96 Euro brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 936,36 Euro seit dem 16. April 2023 und dem 16. Mai 2023 und aus 985,24 Euro seit dem 16. Juni 2023 zu zahlen;
3. an ihn 5.413,66 Euro brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 985,24 Euro seit dem 16. Juli 2023, 16. August 2023, 16. September 2023 und 16. Oktober 2023 und aus 1.462,70 Euro seit dem 16. November 2023 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, die Überprüfung einer Leistungsbeurteilung sei allein der paritätischen Kommission vorbehalten. Dieses Verfahren sei durchgeführt worden und damit beendet. Die Überprüfung der gezeigten Leistung und ihre Beurteilung erfolgten nur durch den Arbeitgeber. Eine Leistungsklage auf einen Geldbetrag oder auf Festlegung einer bestimmten Punktzahl sei nicht statthaft. Zulässig sei nur ein Antrag auf neue Beurteilung bis zum nächsten Beurteilungsturnus. Allenfalls könne eine eingeschränkte gerichtliche Kontrolle vorgenommen werden, ob das tarifliche Beurteilungsverfahren ordnungsgemäß durchgeführt wurde, die Leistungsbeurteilung objektiv und nach billigem Ermessen erfolgte und die Entscheidung weder offenbar unrichtig noch grob unbillig sei. Danach sei die erteilte Beurteilung nicht zu beanstanden. Durch die Beurteilungsstufe A werde als Ausgangsniveau die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung abgebildet, für welche

10

keine Leistungszulage zu zahlen sei. Der Arbeitnehmer schulde als Gegenleistung für das tarifliche Grundgehalt bereits eine „Normalleistung“, die dem entspreche, was ein Arbeitgeber von einem geeigneten und eingearbeiteten Arbeitnehmer erwarten könne. Nur ein Beschäftigter, welcher mehr leiste als vertraglich geschuldet und eine höhere Leistung als eine Leistung mittlerer Art und Güte dauerhaft erbringe, erhalte eine Leistungszulage zusätzlich zu seiner Grundvergütung. Dies unterscheide die vorliegende tarifvertragliche Regelung von Bestimmungen anderer ERA-Tarifverträge. Die Tarifvertragsparteien hätten im Gegensatz zu früheren Lohn- und Gehaltsrahmentarifverträgen sog. „Minderleister“ nicht erfassen wollen.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte zur Zahlung der Differenz zwischen der ab November 2022 gezahlten und der zuvor auf Grundlage der vorangegangenen Leistungsbeurteilung nach der BVO 06 gewährten Leistungszulage verurteilt, einem in den Vorinstanzen noch verfolgten Hilfsantrag auf Festsetzung der geltend gemachten Punktzahl stattgegeben und die Klage im Übrigen abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil auf die Berufungen beider Parteien teilweise abgeändert, dem Kläger auch für die klageerweiternd geltend gemachten Zeiträume die Differenz zwischen der gezahlten und der bisherigen Leistungszulage zugesprochen und die Klage im Übrigen abgewiesen. Mit seiner auf die Zahlungsanträge beschränkten Revision verfolgt der Kläger seine ursprünglichen Klageforderungen weiter. Die Beklagte begehrt mit ihrer Revision weiterhin die vollständige Klageabweisung.

11

## **Entscheidungsgründe**

Die Revision der Beklagten ist begründet. Die Revision des Klägers hat hingegen in der Sache keinen Erfolg. Der Kläger hat zwar entgegen der Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts dem Grunde nach einen Anspruch auf Zahlung einer Leistungszulage für den streitgegenständlichen Zeitraum auf der Basis von 31 gewichteten Punkten. Dieser kann aufgrund fehlender Berech-

12

nungsfaktoren jedoch nicht beziffert werden. Ein Anspruch auf Zahlung einer Leistungszulage auf der Grundlage der vorangegangenen Beurteilung nach der BVO 06 ist demgegenüber nicht gegeben. Dies führt zur teilweisen Aufhebung des angefochtenen Urteils, im Umfang der Aufhebung zur Abänderung der erstinstanzlichen Entscheidung und zur vollständigen Abweisung der Klage. Der Senat kann in der Sache selbst entscheiden, da alle erforderlichen Feststellungen getroffen sind (§ 562 Abs. 1, § 563 Abs. 3 ZPO).

I. Die zulässige Revision des Klägers ist unbegründet. Die mit den Zahlungsanträgen verfolgten Ansprüche sind zwar dem Grunde nach, nicht jedoch in der geltend gemachten Höhe gegeben. Diese lassen sich auch nicht anderweitig beziffern. Eine Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht kommt vorliegend nicht in Betracht, da weiterer Sachvortrag des für die Höhe seiner Forderungen darlegungs- und beweisbelasteten Klägers nicht zu erwarten ist. 13

1. Der Anspruch des Klägers auf Zahlung einer Leistungszulage auf der Basis einer tarifgerechten Leistungsbeurteilung folgt aus § 7 Ziff. 1 Abs. 2, § 8 Ziff. 1 Abs. 1 Satz 2, Ziff. 3 und 4 iVm. Anhang A TV ERA. Entspricht die erfolgte Leistungsbewertung durch den Arbeitgeber - wie hier - nicht den tariflichen Vorschriften, bestimmen sich die Rechte des Arbeitnehmers nach § 8 Ziff. 7, § 11 TV ERA iVm. § 319 Abs. 1 Satz 2 BGB analog. Danach kann der Kläger für den streitgegenständlichen Zeitraum dem Grunde nach eine Leistungszulage auf der Basis einer korrigierten Leistungsbeurteilung von 31 gewichteten Punkten verlangen. 14

a) Nach § 7 Ziff. 1 Abs. 2, § 8 Ziff. 1 TV ERA erhalten Beschäftigte im Zeitentgelt ein Grundentgelt und eine Leistungszulage, die durch betriebliche Beurteilung ermittelt wird. Diese ist nach § 8 Ziff. 1 Abs. 1 Satz 3 TV ERA in Prozenten auszuweisen und in schriftlicher Form mitzuteilen. Die dem Arbeitgeber obliegende Beurteilung erfolgt nach § 8 Ziff. 1 TV ERA auf der Basis betrieblich zu vereinbarenden Kriterien. Kommt es nicht zum Abschluss einer - neuen - Betriebsvereinbarung, erfolgt die Beurteilung nach dem tariflichen Verfahren gemäß Anhang A (§ 8 Ziff. 3 Satz 2, Ziff. 4 TV ERA). Nach § 8 Ziff. 6 Abs. 1 TV ERA soll 15

die Leistungsbeurteilung einmal im Jahr überprüft werden. Gegen das Ergebnis der Leistungsbeurteilung kann der Beschäftigte nach § 8 Ziff. 7 TV ERA binnen einer Woche seit Zugang der schriftlichen Mitteilung Einspruch einlegen. Findet der Einspruch keine Erledigung, kann er binnen einer weiteren Woche die paritätische Kommission anrufen. Diese hat nach § 11 Abs. 2 TV ERA zu prüfen, ob der Einspruch berechtigt ist, das vereinbarte bzw. tariflich festgelegte Verfahren angewandt und die Leistungsbeurteilung objektiv und nach billigem Ermessen durchgeführt wurde. Gelingt in der Kommission keine Einigung, ist die Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit gegeben (§ 11 Abs. 3 TV ERA).

b) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts sind die Voraussetzungen für eine gerichtliche Entscheidung über den zutreffenden Punktwert nach Anhang A und eine daraus - dem Grunde nach - resultierende Leistungszulage gegeben. Danach ist zunächst zu verlangen, dass das von den Tarifvertragsparteien vorgesehene Beurteilungsverfahren abgeschlossen ist und eine formell wirksame Beurteilung vorliegt, gegen die der Arbeitnehmer erfolglos Einspruch eingelegt hat (§ 8 Ziff. 7 TV ERA). Weitere Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer gemäß § 8 Ziff. 7, § 11 TV ERA die paritätische Kommission angerufen hat (*vgl. zur Einhaltung eines tariflich vorgesehenen Schiedsverfahrens vor der Inanspruchnahme von gerichtlichem Rechtsschutz BAG 19. Februar 2020 - 10 AZR 19/19 - Rn. 28 ff., BAGE 170, 24*). Das Gericht ist zur Entscheidung berufen, wenn die paritätische Kommission entweder eine unverbindliche Entscheidung getroffen hat oder - wie hier - nicht zu einer Entscheidung gelangt ist (§ 11 Abs. 3 TV ERA iVm. § 319 Abs. 1 Satz 2 BGB analog). Dabei kann eine Korrektur des Beurteilungsergebnisses erfolgen, wenn die erteilte Beurteilung inhaltlich fehlerhaft ist (*vgl. zur Unterscheidung zwischen der formellen Wirksamkeit einer Beurteilung und ihrer inhaltlichen Richtigkeit BAG 18. Juni 2014 - 10 AZR 699/13 - Rn. 36 ff., BAGE 148, 271*).

aa) Die dem Kläger erteilte Beurteilung ist formell wirksam und eröffnet dem Kläger den von den Tarifvertragsparteien vorgegebenen Weg eines Einspruchs- bzw. Reklamationsverfahrens nach § 8 Ziff. 7, § 11 TV ERA. Die Beklagte hat eine turnusmäßige Leistungsbeurteilung vorgenommen und das im Anhang A

vorgesehene Beurteilungsverfahren angewandt. Der Vorgesetzte hat die Leistung des Klägers anhand der in der linken Spalte des Beurteilungsbogens genannten Merkmale bewertet, das Ergebnis mit Punktwerten versehen und diese den einzelnen Beurteilungsstufen zugeordnet. Das Ergebnis ist dem Kläger mit dem am 10. November 2022 zugegangenen Schreiben vom 1. November 2022 mitgeteilt worden.

bb) Die vom Landesarbeitsgericht zutreffend angenommene Verkennung des Beurteilungsmaßstabs wirkt sich auf das Ergebnis der Leistungsbeurteilung aus. Zu deren Überprüfung und ggf. Korrektur sind die paritätische Kommission und - im Fall der Nichteinigung - die Arbeitsgerichte berufen. Im Rahmen des Reklamationsverfahrens ist der Kläger auch nicht - wie die Beklagte meint - auf einen Anspruch auf erneute Beurteilung durch die Arbeitgeberin zu verweisen. 18

(1) Mit der Vereinbarung eines Einspruchsverfahrens bei Leistungsbeurteilungen verfolgen die Tarifvertragsparteien den Zweck, den innerbetrieblichen Sachverstand bei der Bewertung der Arbeitsaufgaben zu nutzen (*vgl. BAG 19. Februar 2020 - 10 AZR 19/19 - Rn. 30, BAGE 170, 24; 18. Mai 2016 - 10 AZR 183/15 - Rn. 33, BAGE 155, 109*). Dabei hat die paritätische Kommission eine eigene Entscheidung zu treffen und nicht nur eine Art Rechtskontrolle der zu überprüfenden Beurteilung vorzunehmen (*vgl. BAG 18. Mai 2016 - 10 AZR 183/15 - aaO*). Dies gilt auch dann, wenn - wie vom Landesarbeitsgericht angenommen - in einer nicht tarifgerechten Anwendung eines Beurteilungsbogens zugleich ein Verfahrensfehler läge. Denn die paritätische Kommission hat nach § 8 Ziff. 7 TV ERA auch zu prüfen, ob das tariflich festgelegte Verfahren angewandt wurde. Dies schließt die Prüfungskompetenz, ob es sich um die richtige Anwendung der Verfahrensvorschriften handelt, notwendigerweise mit ein. 19

(2) Kommt die paritätische Kommission nicht zu einer Einigung, haben die angerufenen Gerichte in entsprechender Anwendung von § 319 Abs. 1 Satz 2 BGB zu entscheiden. Dieser Vorschrift liegt der Gedanke zugrunde, dass die Leistung immer dann durch das Gericht bestimmt werden soll, wenn sich die von den Vertragsparteien in erster Linie gewollte Bestimmung durch einen Dritten als nicht durchführbar erweist (*BAG 19. Februar 2020 - 10 AZR 19/19 - Rn. 58*, 20

*BAGE 170, 24*). Dabei erfolgt nur eine entsprechende und keine direkte Anwendung der Norm, weil die paritätische Kommission keine Ermessensentscheidung, sondern auf der Grundlage ihres besonderen Sachverstands eine „richtige“ Tatsachenfeststellung zu treffen hat, die nur mittelbar der Bestimmung der Leistung dient (*vgl. BAG 18. Mai 2016 - 10 AZR 183/15 - Rn. 25 mwN, BAGE 155, 109*). Mit dem Übergang der Pflicht zur Tatsachenfeststellung auf das Gericht in entsprechender Anwendung von § 319 Abs. 1 Satz 2 BGB tritt das Gericht an die Stelle der paritätischen Kommission, deren Entscheidung damit ersetzt wird (*vgl. BAG 19. Februar 2020 - 10 AZR 19/19 - aaO*). Dieses Verfahren sehen die Tarifvertragsparteien in § 11 Abs. 3 TV ERA ausdrücklich vor.

(3) Die Auffassung der Beklagten, die paritätische Kommission sei ihrerseits nicht zu einer Korrektur der Beurteilung berechtigt und könne den Arbeitgeber bei einer erfolgreichen Reklamation nur zu deren erneuter Vornahme verpflichten, ist mit den tariflichen Vorschriften nicht vereinbar. Nach § 11 Abs. 2 TV ERA hat die paritätische Kommission zu prüfen, ob der Einspruch des Arbeitnehmers berechtigt ist, das vereinbarte bzw. tariflich festgelegte Verfahren angewandt und die Leistungsbeurteilung objektiv und nach billigem Ermessen durchgeführt wurde. Damit haben die Tarifvertragsparteien dem nach § 11 Abs. 1 TV ERA paritätisch besetzten Gremium auch die Aufgabe zugewiesen, eine beanstandete Leistungsbeurteilung in analoger Anwendung der §§ 317 ff. BGB zu überprüfen und sie ggf. zu ersetzen (*vgl. zum Entgeltrahmen-Tarifvertrag für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg BAG 19. Februar 2020 - 10 AZR 19/19 - Rn. 26, BAGE 170, 24*). Der Einspruch des Arbeitnehmers bezieht sich nach § 8 Ziff. 7 TV ERA auf das Ergebnis der Leistungsbeurteilung, welches somit auch Gegenstand der von der paritätischen Kommission im Rahmen des Reklamationsverfahrens vorzunehmenden Prüfung ist. Dies gilt unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer seine Leistungsbeurteilung aufgrund angenommener Verfahrensfehler oder fehlerhafter Leistungseinschätzung des Beurteilenden reklamiert. Das ist auch sachgerecht, weil der Arbeitnehmer einen Anspruch auf tarifgerechte Entlohnung unter Berücksichtigung einer Leistungszulage hat, deren Höhe sich nach dem Ergebnis einer methodisch korrekten und inhaltlich zutreffenden Beurteilung nach Anhang A für den jeweiligen Leistungs-

21

zeitraum richtet. Dieser Anspruch muss vor dem Hintergrund des verfassungsrechtlich garantierten effektiven Rechtsschutzes im Zivilprozess (*vgl. hierzu zB BVerfG 23. Juli 2019 - 1 BvR 2032/18 - Rn. 6*) durchsetzbar sein.

(4) Dies gilt auch dann, wenn es sich um einen systematischen Fehler handelt, der bei einer Vielzahl von Beurteilungen aufgetreten ist. Zwar setzt eine methodisch korrekte Leistungsbeurteilung grundsätzlich die richtige Anwendung der vorgegebenen Kriterien auf alle zu Beurteilenden voraus. Soweit das Landesarbeitsgericht aber daraus den Schluss zieht, dies sei nicht mehr gewährleistet, wenn für den Kläger und ggf. weitere „klagende Beschäftigte“ rückwirkend andere Kriterien gelten würden, übersieht es, dass es nicht um die rückwirkende Änderung festgeschriebener Kriterien, sondern um die richtige Anwendung des vom Tarifvertrag vorgesehenen Beurteilungsschemas geht. 22

cc) Das durch die Arbeitgeberin ermittelte Leistungsergebnis von neun Punkten ist inhaltlich fehlerhaft. Es entspricht - wovon auch das Landesarbeitsgericht ausgeht - nicht der tarifgerechten Anwendung des Beurteilungsbogens nach Anhang A. Entgegen der Auffassung der Beklagten ist das Ausgangsniveau der Arbeitsaufgabe nicht mit einer arbeitsvertraglich geschuldeten „Normalleistung“ mittlerer Art und Güte gleichzusetzen. Dies ergibt die Auslegung des Tarifvertrags (*vgl. zu den Grundsätzen der Tarifauslegung die st. Rspr., zB BAG 5. März 2024 - 9 AZR 46/23 - Rn. 25; 16. November 2022 - 10 AZR 210/19 - Rn. 13 mwN, BAGE 179, 271*). 23

(1) Wortlaut und Systematik des Tarifvertrags sprechen gegen das von der Beklagten vertretene Verständnis, die Beurteilungsstufe A bilde die „Normalleistung“ ab, die der Arbeitgeber von einem geeigneten und eingearbeiteten Arbeitnehmer erwarten könne, und nur überdurchschnittliche Leistungen könnten zum Erreichen der Beurteilungsstufen B bis E führen. 24

(a) In den Beurteilungsstufen B bis E des Anhangs A sind die Leistungspunkte nach den Erwartungen des Arbeitgebers an die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers bezogen auf die jeweilige Arbeitsaufgabe zu vergeben. Abzustellen ist dabei - worauf das Landesarbeitsgericht zu Recht hinweist - nicht auf rein 25

subjektive Erwartungen des Arbeitgebers an die Arbeitsleistung des einzelnen Beschäftigten, sondern auf berechnete objektivierbare Erwartungen, die an die Leistung eines ausreichend qualifizierten und eingearbeiteten Arbeitnehmers der zu beurteilenden Gruppe auf Dauer gestellt werden können. Dies ergibt sich aus der Gesamtschau der tariflichen Vorschriften, wonach ein objektiver Maßstab anzulegen ist. So hat die Beurteilung der im Zeitentgelt Beschäftigten nach § 8 Ziff. 1 Abs. 1 TV ERA auf der Basis sachgerechter Kriterien zu erfolgen. Im Fall einer Reklamation ist diese von der paritätischen Kommission danach zu überprüfen, ob sie objektiv und nach billigem Ermessen durchgeführt wurde (§ 11 Abs. 2 TV ERA). Da die Beurteilung Grundlage für eine leistungs- und tarifgerechte Bezahlung ist, sind die vorgegebenen Kriterien auch einheitlich auf die zu beurteilende Gruppe der Beschäftigten anzuwenden. Erfüllt der Arbeitnehmer ausgehend hiervon die an sein Arbeitsergebnis gestellten Erwartungen in vollem Umfang, also ohne Abweichungen nach unten, entspricht die Leistung in den einzelnen Merkmalen der Beurteilungsstufe C. Erfüllt er die Erwartungen im Allgemeinen, also überwiegend, erreicht er im betreffenden Merkmal die Stufe B. Liegt die Arbeitsleistung über den Erwartungen, erfolgt eine Zuordnung zur Stufe D. Liegt die erbrachte Leistung weit über den Erwartungen, entspricht sie der Stufe E. Dem Ausgangsniveau sind dann nur die verbleibenden Fälle zuzuordnen, in denen die Arbeitsleistung den berechtigten Erwartungen des Arbeitgebers im Beurteilungszeitraum auch nicht im Allgemeinen gerecht wurde und daher die Gewährung einer Leistungszulage nicht mehr rechtfertigt. Daraus wird deutlich, dass es sich bei der Stufe C um die mittlere Beurteilungsstufe handelt, die ein Arbeitnehmer, der eine von dem Arbeitgeber in den einzelnen Merkmalen zu erwartende Leistung ohne Einschränkungen erbringt, erreicht.

(b) Der so verstandene Aufbau der Beurteilungsstufen fügt sich in die weiteren Regelungen im TV ERA ein. 26

(aa) § 7 Ziff. 1 Abs. 2 TV ERA legt im Grundsatz fest, dass Beschäftigte im Zeitentgelt ein Grundentgelt und eine Leistungszulage erhalten, die sich durch Beurteilung gemäß § 8 TV ERA ermittelt. § 8 TV ERA enthält Bestimmungen über den rechnerischen Anteil der Leistungszulage im Verhältnis zum Grundentgelt. 27

Nach § 8 Ziff. 1 Abs. 3 Satz 1 TV ERA müssen die Leistungszulagen der Beschäftigten im Zeitentgelt mindestens 10 % der Summe der tariflichen Grundentgelte der nach dem Entgeltgrundsatz „Beurteilung“ erfassten Beschäftigten im jeweiligen Geltungsbereich betragen. Diesen rechnerischen Anteil greift auch die in § 8 Ziff. 5 TV ERA vorgesehene Regelung auf, wonach der Arbeitgeber verpflichtet wird, jedem Beschäftigten eine Leistungszulage von (mindestens) 10 % des tariflichen Grundentgelts zu gewähren, wenn er auf eine methodisch individuelle Beurteilung der Leistung verzichtet.

(bb) Danach setzt sich die Monatsvergütung der Arbeitnehmer im Zeitentgelt im Regelfall aus Grundentgelt und Leistungszulage zusammen. Die Beschäftigten partizipieren dabei in Abhängigkeit von ihrer zu beurteilenden Leistung an dem zur Verteilung anstehenden Topf, der rechnerisch aus einem Teil der Grundvergütung ermittelt wird. Die Klarstellung in § 8 Ziff. 1 Abs. 3 Satz 2 TV ERA weicht nicht von diesem Grundverständnis ab, sondern zeigt nur auf, dass bei unzureichender Leistung kein individueller Anspruch auf eine Leistungszulage besteht, also nicht zwingend jeder einzelne Beschäftigte eine solche Zulage erhält. 28

(2) Sinn und Zweck des Tarifvertrags stützen dieses Verständnis der Beurteilungsstufen. Nach § 7 Ziff. 2 Abs. 2 TV ERA soll bei der Auswahl der betrieblich zu vereinbarenden Entgeltgrundsätze derjenige gewählt werden, der der Leistungsgerechtigkeit am besten Rechnung trägt. Dieser Grundgedanke liegt auch der durch Beurteilung zu ermittelnden Leistungszulage nach § 7 Ziff. 1 Abs. 2 TV ERA zugrunde. Ihr erkennbares Ziel ist es, Beschäftigte zur Steigerung ihrer persönlichen Leistung zu motivieren und ihnen dadurch eine höhere Verdienstmöglichkeit zu bieten. Unterstellt man mit der Beklagten jedoch, dass bereits ein durchschnittlicher Arbeitnehmer, dessen Leistung in allen Merkmalen der Beurteilungsstufe A zuzuordnen wäre, keine Leistungszulage erhielte, bestünde keine Möglichkeit mehr, den „Normalleister“ hinsichtlich des tariflichen Entgelts vom sog. „Schlechtleister“ abzugrenzen. Nach dem Verständnis der Beklagten erhielte der Großteil der Beschäftigten keine oder nur eine geringe Leistungs- 29

lage, während wenige Leistungsträger den Großteil des Topfes unter sich aufteilen, was bereits der Formulierung in § 7 Ziff. 1 TV ERA widerspräche.

(3) Aus der von der Beklagten angeführten Tarifgeschichte lässt sich kein anderes Auslegungsergebnis herleiten. 30

(a) Soweit die Beklagte geltend macht, das „Ausgangsniveau“ nach Anhang A entspreche der zweiten Beurteilungsstufe des früheren Lohnrahmentarifvertrags für Arbeiter in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie des Landes Hessen vom 15. Januar 1982, die ein „genügendes“ Arbeitsergebnis abgebildet habe, ist dies schon deshalb nicht zwingend, weil ein „genügendes“ Arbeitsergebnis - wie das Landesarbeitsgericht zu Recht ausführt - auch ein solches sein kann, bei welchem das Leistungsergebnis „im allgemeinen den Erwartungen entspricht“ und somit mit der jetzigen Beurteilungsstufe B vergleichbar wäre. Gleiches gilt bei einem Vergleich mit den früheren Bestimmungen des zeitgleich abgeschlossenen Gehaltsrahmentarifvertrags für Angestellte. Soweit die Beklagte meint, die „Schlechtleister“ seien von der ersten von fünf Beurteilungsstufen des Gehaltsrahmentarifvertrags erfasst worden, die im Anhang A eliminiert worden sei, folgt daraus nicht, dass nunmehr ausschließlich überdurchschnittliche Leistungen zu einer Leistungszulage führen könnten. Eine solche Betrachtung lässt auch die unterschiedlichen Begrifflichkeiten in den einzelnen Beurteilungsstufen außer Acht. 31

(b) Entgegen der Auffassung der Beklagten folgt aus der Nichtübernahme von § 3 Abs. 1 Ziff. 2 des Gehaltsrahmentarifvertrags in den TV ERA nichts anderes. Darin war geregelt, dass Angestellte je nach Beurteilung ihrer Leistung einen Rechtsanspruch auf eine Leistungszulage zu ihrem tariflichen Grundgehalt haben. Auch nach § 8 Ziff. 1 TV ERA gilt jedoch, dass eine Leistungszulage in Abhängigkeit von der tatsächlichen Leistungsbeurteilung zu gewähren ist. Nach beiden Bestimmungen ist keine Leistungszulage geschuldet, wenn der betroffene Beschäftigte durchgehend mit null Punkten beurteilt worden ist. Ein Paradigmenwechsel ist damit nicht verbunden. 32

- (4) Soweit die Beklagte zuletzt auf Unterschiede zwischen dem tariflichen Beurteilungsverfahren nach Anhang A und der mit der BVO 06 vereinbarten „Punktetabelle zur Leistungsbewertung“ abstellt, können daraus schon deshalb keine Rückschlüsse gezogen werden, weil die Betriebsparteien keine Aussage zum Verständnis des TV ERA treffen können. Vielmehr sind diese lediglich aufgrund der Öffnungsklausel in § 8 Ziff. 2 TV ERA berechtigt, das tarifliche Beurteilungsverfahren näher auszugestalten. 33
- c) Bei tarifgerechter Anwendung des Beurteilungsbogens ergeben sich für den Kläger 20 Punkte. 34
- aa) Die Beklagte hat das Beurteilungsschema im Anhang A fehlerhaft auf den Kläger angewandt. Sie hat in den Tatsacheninstanzen vorgetragen, sie habe eine „Normalleistung“ mit der Stufe A bewertet. Eine Bewertung mit den weiteren Stufen B bis E habe sie nur dann vorgenommen, wenn die jeweilige Leistung in den Einzelmerkmalen über das Niveau einer Normalleistung, die ein für die Arbeitsaufgabe geeigneter und eingearbeiteter Beschäftigter erbringen könne, hinausgegangen sei. Diese fehlerhafte Zuordnung der Leistung kommt auch in der in tabellarischer Form erfolgten Begründung des Vorgesetzten des Klägers zum Ausdruck. 35
- bb) Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts iVm. dem Sachvortrag der Parteien ist von einem für die Zahlung einer Leistungszulage maßgeblichen Beurteilungsergebnis von 20 Punkten auszugehen. Dies entspricht unter Anwendung des Entgeltschlüssels für die Entgeltgruppe E 9 von 155 % (*vgl. das Berechnungsbeispiel im Anhang A iVm. § 2 des Entgelttarifvertrags für die Metall- und Elektroindustrie des Landes Hessen*) 31 gewichteten Punkten. 36
- (1) Die zutreffende Bewertung der Leistung entsprechend § 319 Abs. 1 Satz 2 BGB ist wegen der zu berücksichtigenden Umstände des Einzelfalls zwar vorrangig den Tatsachengerichten vorbehalten. Eine Entscheidung durch das Revisionsgericht kommt jedoch ausnahmsweise in Betracht, wenn alle maßgeblichen Tatsachen feststehen (*BAG 18. Mai 2016 - 10 AZR 183/15 - Rn. 42 mwN, BAGE 155, 109*). Vorliegend haben die Parteien zur Leistungsbeurteilung und 37

zur Leistungsbewertung des Klägers näher vorgetragen, nachdem das Arbeitsgericht dem ursprünglich vom Kläger verfolgten Hilfsantrag auf gerichtliche Festsetzung der geltend gemachten Punktzahl stattgegeben hatte. Auch wenn eine Darlegungs- und Beweislast im prozessualen Sinn insoweit nicht besteht, ist jede Partei gehalten, die für ihre Position sprechenden Umstände vorzutragen, weil das Gericht nur die ihm bekannten Umstände in seine Tatsachenfeststellung einbringen kann (vgl. BAG 19. Februar 2020 - 10 AZR 19/19 - Rn. 59, BAGE 170, 24; 18. Mai 2016 - 10 AZR 183/15 - Rn. 44, aaO). Insoweit gelten die Anforderungen, die der Senat an den Sachvortrag der Parteien bei der Überprüfung einer Beurteilung aufgestellt hat, entsprechend. Danach ist es zunächst Sache des Arbeitgebers, anhand der ausgewählten Kriterien seine Bewertung so weit wie möglich anhand von Tatsachen zu konkretisieren und plausibel zu machen. Reine Werturteile bedürfen zwar keines näheren Vortrags, reichen aber für sich genommen nicht aus, um eine negative bzw. unterdurchschnittliche Bewertung zu stützen (vgl. BAG 13. Oktober 2021 - 10 AZR 729/19 - Rn. 121; 18. Juni 2014 - 10 AZR 699/13 - Rn. 43, BAGE 148, 271). Will der Arbeitnehmer hingegen eine überdurchschnittliche Beurteilung erreichen, hat er entsprechende Leistungen vorzutragen (BAG 18. Juni 2014 - 10 AZR 699/13 - aaO; vgl. zum Arbeitszeugnis BAG 27. April 2021 - 9 AZR 262/20 - Rn. 30, BAGE 174, 372), soweit sich eine überdurchschnittliche Leistung nicht bereits aus dem Vortrag des Arbeitgebers ergibt.

(2) Vor dem Hintergrund der tabellarischen Kurzbegründung, die hinsichtlich der Einzelmerkmale 1 bis 3 und 5 bereits eine überdurchschnittliche und die Erwartungen der Beklagten übertreffende Leistung des Klägers wiedergibt, entspricht die Leistung des Klägers in diesen Einzelmerkmalen der Beurteilungsstufe D. Die Ausführungen der Beklagten in der Berufungsbegründung stehen insoweit nicht entgegen, da die Beklagte dem Kläger hinsichtlich dieser Merkmale eine - wenn auch nur „leichte“ - Übererfüllung der ihm zugewiesenen Aufgaben zugesteht. Hinsichtlich des Einzelmerkmals 4 („Verantwortliches Handeln“) hat der Kläger hingegen keine Umstände vorgetragen, die eine die berechtigten Erwartungen der Beklagten übertreffende Leistung (Stufe D) begründen. Die Beklagte hat insoweit in Ergänzung ihrer tabellarischen Beurteilung ausgeführt, der

38

Kläger arbeite aufgrund seiner langjährigen Erfahrungen selbständig, alle anderen Beurteilungskriterien dieses Einzelmerkmals hätten durch deren bestenfalls der Arbeitsaufgabe entsprechende Ausprägung im Beurteilungszeitraum jedoch ebenfalls null Punkte ergeben. Dies mag zwar eine pauschale Begründung darstellen, aus der Bezugnahme auf die Erfahrungen des Klägers lässt sich aber schließen, dass die Beklagte auch entsprechende Erwartungen an die Leistung eines eingearbeiteten Mitarbeiters der Entgeltgruppe E 9 gestellt hat, ohne dass diese - insbesondere hinsichtlich der weiteren Kriterien dieses Merkmals - vom Kläger übertroffen worden sind. Auch die tabellarische Kurzbegründung gibt keine die Erwartungen der Arbeitgeberin übertreffende Leistung wieder. Der Vorgesetzte führt darin nur aus, der Mitarbeiter erbringe eine „leicht über der arbeitsvertraglichen Leistung“ liegende Leistung und führe Sicherheitsunterweisungen für Kollegen im Bereich „EMV“ durch. Die arbeitsvertragliche Leistung ist aber kein Beurteilungskriterium, anhand dessen sich eine Zuordnung zu den einzelnen Stufen vornehmen lässt. Eine automatische Addition der Punkte findet insoweit nicht statt. Soweit der Kläger hinsichtlich des Merkmals 1 („Effizienz“) sogar eine weit über den Erwartungen liegende Arbeitsleistung (Stufe E) behauptet, fehlt es ebenfalls an Sachvortrag, aus welchen Gründen seine Leistung im übertragenen Aufgabengebiet eine Zuordnung zur höchsten Beurteilungsstufe rechtfertigt. Diese folgt auch nicht aus der tabellarischen Kurzbegründung, mit welcher der Vorgesetzte des Klägers diesem eine durchgängig gute Planung und selbständige Durchführung umfangreicher Prüfungen bescheinigt hat. Dies lässt zwar auf eine gute, nicht aber auf eine die berechtigten Erwartungen der Arbeitgeberin weit übersteigende Leistung schließen.

2. Dem für den streitgegenständlichen Zeitraum dem Grunde nach bestehenden Anspruch des Klägers auf Zahlung einer Leistungszulage auf Basis von 31 gewichteten Punkten kann im Rahmen der erhobenen Leistungsklage aber nicht entsprochen werden. Der geltend gemachte Zahlungsanspruch ist der Höhe nach nicht gegeben, da der Kläger bei dessen Berechnung von einem fehlerhaften Geldwert ausgeht. Die zutreffende Höhe der Leistungszulage lässt sich auf Grundlage der getroffenen Feststellungen auch nicht anderweitig beziffern.

39

- a) Entgegen der Auffassung des Klägers steht der Geldwert pro gewichtetem Punkt, der für die Berechnung der Leistungszulage nach Anhang A erforderlich ist, nicht aufgrund der schriftlichen Mitteilung der Beklagten vom 1. November 2022 über die in Prozenten ausgewiesene Leistungszulage fest. Nach § 8 Ziff. 1 Abs. 1 Satz 3 TV ERA ist die Leistungszulage zwar in Prozenten auszuweisen und in schriftlicher Form mitzuteilen. Diese Mitteilung gibt aber nur das Ergebnis der vom Arbeitgeber vorgenommenen Berechnung nach Anhang A wieder und ist insoweit nicht konstitutiv. Die Berechnung als solche richtet sich nach den tariflichen Bestimmungen im Anhang A. Danach sind nach der Leistungsbeurteilung der im Zeitentgelt Beschäftigten die jeweils erreichten Beurteilungspunkte mit dem Entgeltschlüssel zu gewichten. Der Summe der gewichteten Punkte ist der Geldbetrag gemäß § 8 Ziff. 1 Abs. 3 Satz 1 TV ERA von mindestens 10 % zuzuweisen, wobei die Berechnung nach Maßgabe des im Anhang A abgedruckten Beispiels erfolgt. Der Geldwert pro gewichtetem Punkt ergibt sich nach einer Teilung des zur Verfügung gestellten Geldbetrags durch die Summe der gewichteten Punkte. Stellt sich - wie hier - heraus, dass die Beurteilung des Klägers und ggf. auch die Beurteilungen anderer Arbeitnehmer derselben Abteilung, die das Reklamationsverfahren beschrritten haben, fehlerhaft erfolgt und zu korrigieren sind, ergibt sich daraus ein geringerer Geldwert pro gewichtetem Punkt. Dieser steht aber erst fest, wenn die entsprechenden Reklamations- und ggf. Klageverfahren rechtskräftig abgeschlossen sind. 40
- b) Die hiergegen erhobenen Einwendungen des Klägers greifen nicht durch. Für die Beibehaltung eines starren Geldwerts bei Beurteilungskorrekturen fehlt es an einer rechtlichen Grundlage. Die Beklagte ist auch nicht aus Gründen der Gleichbehandlung zur Beibehaltung des ursprünglich errechneten Geldwerts pro gewichtetem Punkt verpflichtet. Es ist zwar zutreffend, dass die Arbeitnehmer, die keinen Einspruch gegen ihre Beurteilung eingelegt haben, im bereits verstrichenen Beurteilungszeitraum faktisch einen höheren Geldwert pro gewichtetem Punkt erhalten haben. Dieser aufgrund eines Beurteilungsfehlers und darin begründeten Berechnungsfehlers eingetretene Umstand führt aber nicht dazu, dass sich die Beklagte gegenüber dem Kläger an diesem fehlerhaften Rechenergebnis festhalten lassen muss. Vorgehend geht es um die richtige Anwendung 41

von Tarifnormen. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz greift nur bei einem gestaltenden Verhalten des Arbeitgebers, nicht jedoch bei einem irrtümlichen Normenvollzug ein (*st. Rspr., vgl. zB BAG 18. November 2020 - 5 AZR 57/20 - Rn. 33 mwN; 12. Januar 2000 - 10 AZR 741/98 - zu II 3 a der Gründe*).

c) Die Höhe der Leistungszulage lässt sich auf der Grundlage der getroffenen Feststellungen nicht ermitteln, da der vom Kläger geltend gemachte Geldwert pro gewichtetem Punkt bei einer Korrektur des Leistungsergebnisses nicht mehr der von Anhang A vorgeschriebenen Berechnung entspricht. Die erforderlichen Rechengrößen, nämlich die Anzahl der gewichteten Punkte der im Zeittgelt Beschäftigten und der zur Verteilung anstehende Geldbetrag von mindestens 10 % der Grundentgelte dieser Beschäftigten, sind weder ausdrücklich festgestellt noch dem in Bezug genommenen Sachvortrag der Parteien zu entnehmen. Einer Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht bedurfte es gleichwohl nicht, da weiterer Sachvortrag des für die Höhe seines Anspruchs primär darlegungs- und beweisbelasteten Klägers nicht zu erwarten ist. Der Kläger kennt die maßgeblichen Berechnungsfaktoren nicht, was im Berechnungssystem nach Anhang A angelegt ist (*vgl. Rn. 40*). Einen Auskunftsanspruch hat er gegenüber der Beklagten nicht geltend gemacht. Letzterer wäre auch nicht zielführend gewesen, da die maßgebliche Summe gewichteter Punkte der im Zeittgelt Beschäftigten aufgrund des systematischen Beurteilungsfehlers, dem die Beklagte unterlegen ist, grundsätzlich erst nach Abschluss der weiteren nach dem Vortrag der Parteien in den Vorinstanzen noch anhängigen Verfahren feststeht. Die weiteren Hilfsanträge hat der Kläger in der Revision nicht mehr weiterverfolgt. 42

3. Der Kläger kann auch nicht - wie von ihm hilfsweise geltend gemacht und vom Landesarbeitsgericht zuerkannt - Zahlung einer Leistungszulage in bisheriger Höhe nach der vorangegangenen Leistungsbeurteilung auf Grundlage der außer Kraft getretenen BVO 06 verlangen. Der dem Grunde nach bestehende Anspruch auf eine Leistungszulage auf der Grundlage der erteilten Leistungsbeurteilung nach Anhang A schließt einen Anspruch auf die bisherige Leistungszu- 43

lage aus. Im Zahlungsausspruch war das Urteil daher auf die Revision der Beklagten aufzuheben.

II. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO.

44

W. Reinfelder

Günther-Gräff

Nowak

Salzburger

Satl