Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Bundesarbeitsgericht Zehnter Senat	Urteil vom 18. Juni 2014 - 10 AZR 699/13 -
I. Arbeitsgericht Stuttgart - Kammern Aalen -	Urteil vom 30. November 2012 - 13 Ca 25/12 -
II. Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg	Urteil vom 19. Juni 2013 - 2 Sa 2/13 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Leistungsentgelt (ERA-TV) - Beurteilung

Bestimmungen:

BGB §§ 315, 319; Entgeltrahmen-Tarifvertrag für Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg vom 16. September 2003 (ERA-TV) §§ 15.2, 16, 17.2, 18, 19, 20, 21, Anlage 4

Leitsatz:

Bei der Überprüfung der Richtigkeit einer Beurteilung zur Ermittlung des Leistungsentgelts nach dem ERA-TV besteht ein System der abgestuften Darlegungs- und Beweislast. Derjenige, der einen Wert unterhalb oder oberhalb der tariflichen Normalleistung von 15 % behauptet, trägt dafür jeweils die Beweislast.

Hinweis des Senats:

Führende Entscheidung zu einer (weitgehenden) Parallelsache

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android

Available on the App Store
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

10 AZR 699/13
2 Sa 2/13
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
18. Juni 2014

Jatz, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

URTEIL

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Juni 2014 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck, die Richter am Bundesarbeitsgericht Reinfelder und Klose sowie die ehrenamtliche Richterin Zielke und den ehrenamtlichen Richter Simon für Recht erkannt:

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 19. Juni 2013 - 2 Sa 2/13 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe des tariflichen Leistungsentgelts für die Zeit von Juni 2011 bis Februar 2012. 1

Der Kläger ist bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängern seit September 1985 beschäftigt, zuletzt als Gipser und Kitter. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden die Tarifverträge für die Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden kraft beiderseitiger Tarifbindung Anwendung, so auch der Entgeltrahmen-Tarifvertrag für Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg vom 16. September 2003 (ERA-TV). Bei der Beklagten ist ein Betriebsrat gebildet. 2

Der ERA-TV enthält ua. folgende Bestimmungen: 3

„**Teil I Allgemeine Regelungen**

...

§ 3
Bezugsbasis der Entgeltregelung

Bei der Bewertung der Höhe der Arbeitsanforderungen nach diesem Tarifvertrag ist ohne Beachtung von Geschlecht und Alter der Beschäftigten, die die jeweilige Arbeit ausführen, von Folgendem auszugehen:

Es wird eine Leistungsbasis unterstellt, die bei menschengerechter Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung von durchschnittlich geeigneten Beschäftigten ohne gesteigerte Anstrengung auf Dauer zu erreichen ist.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Teil III Leistungsentgelt

§ 14
Grundsätze zur Ermittlung des Leistungsentgelts

14.1 Zusätzlich zum Grundentgelt wird nach der Einarbeitungszeit, spätestens nach sechs Monaten Betriebszugehörigkeit, ein Leistungsentgelt gezahlt.

14.2 Mit dem Leistungsentgelt wird ein über der tariflichen Bezugsbasis liegendes Leistungsergebnis abgegolten (vgl. § 3).

Vergleichbare Leistungsergebnisse müssen unabhängig von den jeweils vereinbarten Methoden zur Ermittlung des Leistungsergebnisses zu gleichen Verdienstchancen im Leistungsentgelt führen.

14.3 Das individuelle Leistungsentgelt richtet sich nach dem Leistungsergebnis des einzelnen Beschäftigten und/oder mehrerer Beschäftigter.

…

§ 15
Methoden zur Ermittlung des Leistungsergebnisses

15.1 Das Leistungsentgelt beruht auf einem methodisch ermittelten Leistungsergebnis. Dazu ist ein Ausgangsniveau auf der Basis der Bezugsleistung (§ 3) zu Grunde zu legen und mit dem erbrachten Leistungsergebnis zu vergleichen.

15.2 Zur Ermittlung des Leistungsergebnisses können folgende Methoden einzeln oder in Kombination angewendet werden:

- Beurteilen
- Kennzahlenvergleich
- Feststellung der Zielerfüllung im Rahmen von Zielvereinbarungen

§ 16
Auswahl der Methoden

Die Auswahl der Methoden zur Ermittlung des Leistungsergebnisses gemäß § 15.2, allein oder in Kombination, und gegebenenfalls ihre Ausgestaltung gemäß § 17, für den ganzen Betrieb, einzelne Betriebsabteilungen oder Arbeitsplätze, ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Dabei sind Nachvollziehbarkeit und betriebliche Erfordernisse zu berücksichtigen.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

§ 17
Ausgestaltung der Methoden

17.1 Die Methoden zur Ermittlung des Leistungsergebnisses sind wie folgt anzuwenden.

17.2 Beurteilen

17.2.1 Das Leistungsergebnis wird durch Beurteilung nach vorgegebenen Leistungsbeurteilungsmerkmalen festgestellt.

17.2.2 In einer Betriebsvereinbarung sind entsprechend § 17.5 die Leistungsmerkmale, deren Gewichtung und ggf. ihre Differenzierung festzulegen.

17.2.3 Sofern die Betriebsparteien kein eigenes Beurteilungssystem vereinbaren, erfolgt die Beurteilung an Hand des tariflich empfohlenen Systems (Anlage 4).

17.2.4 Die Festlegung der Leistung-Entgelt-Relation erfolgt unter Beachtung des § 20 einmalig durch den Arbeitgeber oder durch freiwillige Betriebsvereinbarung.

17.2.5 Die Beurteilung ist in regelmäßigen Zeitabständen, mindestens einmal im Jahr, vorzunehmen. Diese Zeitabstände sind mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Die Beschäftigten werden über das Beurteilungsergebnis informiert.

17.2.6 Das Leistungsentgelt ist entsprechend der jeweiligen Beurteilung neu festzulegen und von dem der Beurteilung folgenden Entgeltabrechnungszeitraum an zu zahlen.

17.2.7 Zeichnet sich eine Beurteilung des Leistungsergebnisses ab, die im Vergleich zur letzten Beurteilung zu einem niedrigeren Leistungsentgelt führt, so ist dies dem Beschäftigten unter Angabe der Gründe mitzuteilen, damit dieser sein Leistungsverhalten wieder entsprechend verbessern kann. Eine Verminderung des Leistungsentgelts ist frühestens drei Monate nach dieser Mitteilung möglich, wenn sich nach Ablauf dieser Frist auf Grund einer Beurteilung herausstellt, dass sich das Leistungsergebnis in der Zwischenzeit nicht wieder entsprechend erhöht hat.

…

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

§ 18
Ermittlung des Leistungsergebnisses

18.1 Die Ermittlung des Leistungsergebnisses erfolgt durch den Arbeitgeber. Die dazu notwendigen Daten können maschinell erfasst und verarbeitet werden.

18.2 Einzelne Beschäftigte können die Feststellung ihres Leistungsergebnisses, mehrere Beschäftigte können die Feststellung ihres gemeinsamen Leistungsergebnisses reklamieren.

18.3 Die Reklamation muss begründet werden und baldmöglichst nach Kenntnis des Reklamationsgrundes erfolgen. Sie ist vom Arbeitgeber unverzüglich zu prüfen.

Das Ergebnis der Nachprüfung muss dem/den Beschäftigten und dem Betriebsrat mitgeteilt werden.

18.4 Sind Beschäftigte mit dem Ergebnis der Nachprüfung nicht einverstanden, soll zunächst innerbetrieblich eine einvernehmliche Lösung gesucht werden. Hierzu können die Betriebsparteien ein Verfahren (z. B. eine paritätische Kommission) vereinbaren.

18.5 Sind Beschäftigte mit dem Ergebnis der Nachprüfung nicht einverstanden, steht ihnen der Rechtsweg offen.

18.6 Führt die Reklamation zur Feststellung eines höheren Leistungsergebnisses, so gilt dies ab dem Zeitpunkt der Reklamation.

§ 19
Abrechnung des Leistungsentgelts

19.1 Das Leistungsentgelt einschließlich der Ansprüche aus § 17.3.6 wird monatlich auf Grundlage der letzten Feststellung des Leistungsergebnisses ausgewiesen. Die Betriebsparteien können stattdessen vereinbaren, den Durchschnitt mehrerer Bezugszeiträume zu Grunde zu legen. Zwischenzeitlich wirksam gewordene tarifliche Entgelterhöhungen erhöhen diesen Durchschnitt entsprechend.

...

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

§ 20
Festlegung der Leistung-Entgelt-Relation

20.1 Jede Vereinbarung zum Leistungsentgelt gemäß § 16 muss, unabhängig von der gewählten Methode oder Methodenkombination, so gestaltet werden, dass im Durchschnitt der von der Vereinbarung erfassten Beschäftigten regelmäßig ein Leistungsentgelt von 15 % der Grundentgeltsumme dieser Beschäftigten erreicht werden kann.

20.2 Das individuelle Leistungsentgelt beträgt zwischen 0 % und 30 %.

§ 21
Betriebliches Leistungsentgeltvolumen

21.1 Die Summe der Leistungsentgelte soll bezogen auf den Betrieb 15 % der Grundentgeltsumme ergeben.

Beschäftigte mit einer Betriebszugehörigkeit unter 6 Monaten bleiben bei der Ermittlung des Durchschnitts unberücksichtigt.

21.2 Wenn das Leistungsentgelt im Betriebsdurchschnitt 14 % unterschreitet, so sind die Gründe zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu beraten und gegebenenfalls Maßnahmen zu ergreifen, um die Ursachen zu bereinigen.

Unterschreitet das Leistungsentgelt im Betriebsdurchschnitt 13,5 %, so ist eine Aufzahlung auf 14 % vorzunehmen. Die Einzelheiten sind mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Hierbei entscheidet bei Nichteinigung die Einigungsstelle (§ 76 BetrVG) verbindlich.

21.3 Wenn das Leitungsentgelt im Betriebsdurchschnitt 16 % überschreitet, so sind die Gründe zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu beraten und gegebenenfalls Maßnahmen zu ergreifen, um die Ursachen zu bereinigen.

Auch der 16 % überschreitende Anteil ist tarifliches Leistungsentgelt, wenn er auf tariflichem Grundentgelt beruht und mit einer tariflichen Methode ermittelt wurde. Ausgewiesene außer- und übertarifliche Entgeltbestandteile werden hierbei nicht berücksichtigt.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

21.4 Der Arbeitgeber informiert den Betriebsrat einmal jährlich über die erreichten Durchschnitte der Leistungsentgelte in Prozent, bezogen auf den Betrieb und die jeweiligen Vereinbarungen oder Kostenstellen.

Hierzu erhält der Betriebsrat eine Liste der Beschäftigten mit der Entgeltgruppe und den Leistungsentgelten."

Gemäß § 17.2.2 ERA-TV besteht für die C AG und andere Unternehmen der Unternehmensgruppe eine „Rahmenvereinbarung zur Ausgestaltung der Methode Beurteilen (§§ 16 + 17 ERA-TV)" vom 24. Oktober 2008 (RV), die ua. folgende Bestimmungen enthält: 4

„**§ 2**
Einheitliche Anwendung der Methode Beurteilen

2.1 In allen Betrieben kommt die Methode ‚Beurteilen' mit einem einheitlichen Verfahren zur Anwendung. Für jeden Beschäftigten wird zumindest ein Teil des Leistungsentgelts mit der Methode Beurteilen ermittelt; dieser Teil beträgt mindestens 50 % des erreichbaren Leistungsentgelts. In einer gesonderten BV kann geregelt werden, ob neben der Methode Beurteilen eine weitere Methode in Kombination zur Anwendung kommt (siehe § 5.3 dieser Vereinbarung). Für diese sind dann insbesondere ihr Anteil, ihre Ausgestaltung sowie die zugehörige Leistung-Entgelt-Relation zu vereinbaren.

Kommt keine Methodenkombination zustande, so wird das Leistungsentgelt ausschließlich nach der Methode Beurteilen ermittelt.

Die Beurteilung erfolgt anhand des Beurteilungssystems gemäß Anlage 1 dieser Vereinbarung.

Der Arbeitgeber/Vorgesetzte wählt aus dem Kriterienkatalog der Anlage 1 die Kriterien aus, welche zur Anwendung kommen sollen, und teilt diese Kriterien den Beschäftigten rechtzeitig vor der Beurteilung schriftlich mit.

Grundsätzlich sollen die Beurteilungskriterien für die Dauer von mindestens einem Jahr festgelegt werden und zur Anwendung kommen.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Betriebsrat und betroffene Beschäftigte werden bei Änderung der Kriterien frühzeitig vor deren Anwendung informiert. Dem Beschäftigten wird der Grund der Änderung mitgeteilt.

2.2 Die Beurteilung erfolgt grundsätzlich einmal pro Jahr.

Sie wird innerhalb von maximal 4 Monaten während des Zeitraums Oktober-März durchgeführt und zeitlich mit dem Mitarbeiter- und Qualifizierungsgespräch neu (MAG neu) verknüpft.
Dies gilt nicht für Erstbeurteilungen von neuen Beschäftigten. Diese führt der Arbeitgeber gegebenenfalls nach dem in § 14.1 ERA-TV genannten Zeitraum durch.

Der Arbeitgeber kann insbesondere bei einer Änderung der Arbeitsaufgabe (Versetzung, Änderung der Arbeitsorganisation) eine zusätzliche Beurteilung durchführen. Wird der Beschäftigte aufgrund einer Versetzung neu beurteilt, kommt die 3-Monats-Frist des § 17.2.7 ERA-TV nicht zur Anwendung.

§ 3
Beurteilungsgespräch

3.1 Einmal im Jahr findet ein Beurteilungsgespräch statt. Dieses sollte gemäß § 17.2.5 ERA-TV immer zum gleichen Zeitraum stattfinden.

Der Beschäftigte erhält rechtzeitig die Einladung zum Beurteilungsgespräch. Notwendige Unterlagen und Informationen sind ihm vorab auszuhändigen.

Im Beurteilungsgespräch wird dem Beschäftigten vom Vorgesetzten die erfolgte Beurteilung erläutert. Der Beschäftigte erhält eine schriftliche, vom Vorgesetzten unterschriebene Kopie der Beurteilung.

Die Ausführungen sind so detailliert zu gestalten, dass der Beschäftigte sowohl die positiven als auch die negativen Bemerkungen seiner Beurteilung erkennen kann.

Der Beschäftigte hat das Recht, schriftliche Anmerkungen zur erfolgten Beurteilung beizulegen. Sie können mit Hilfe des Betriebsrates erfolgen und sind Bestandteil der Beurteilung.

Bestehende tarifliche Regelungen (z. B. TV Qualifizierung) sowie Betriebsvereinbarungen (z. B. MAG neu) sind einzuhalten.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

3.2 Unterjährige Veränderungen der Leistung

Treten unterjährig größere Veränderungen in der Leistung eines Beschäftigten auf, so sollte der Vorgesetzte unverzüglich ein Gespräch mit dem Beschäftigten führen. In diesem erläutert er dem Beschäftigten die festgestellten Veränderungen.

Bei positiver Leistungsveränderung ist dem Beschäftigten die zu erwartende neue Bewertung mitzuteilen.

Hat sich die Leistung eines Beschäftigten verschlechtert, so erläutert dies der Vorgesetzte dem Beschäftigten und gibt ihm genaue Anweisungen, welche Maßnahmen der Beschäftigte zu unternehmen hat, damit mindestens der ursprüngliche Leistungsgrad des Beschäftigten wieder erreicht werden kann. Die Gründe der Abweichung sowie die zeitliche Situation sind dabei zu berücksichtigen.

3.3 Zeichnet sich eine Beurteilung des Leistungsergebnisses ab, die im Vergleich zur letzten Beurteilung zu einem niedrigeren Leistungsentgelt führt, so ist nach § 17.2.7 ERA-TV zu verfahren. In diesem Gespräch werden die Leistungsdefizite sowie die notwendigen Gegenmaßnahmen besprochen und zwischen Beschäftigtem und Vorgesetztem vereinbart. Durch diese Mitteilung wird die 3-Monats-Frist des § 17.2.7 ERA-TV ausgelöst. Der Beschäftigte und Betriebsrat erhalten eine schriftliche Unterlage dieses Leistungsgespräches mit Angabe der Auswirkung auf die Beurteilungsnote.

3.4 Falls der Beschäftigte mit den Maßnahmen bzgl. der Bewertung zum Leistungsentgelt nicht einverstanden ist, kann er reklamieren.

Dabei kann er sich an den Betriebsrat wenden. In diesem Fall wird die Reklamation vom Betriebsrat an das zuständige Personalmanagement weitergeleitet. Der Betriebsrat erarbeitet zusammen mit dem Vorgesetzten und der Personalabteilung eine einvernehmliche Lösung.

Kann eine einvernehmliche Lösung nicht gefunden werden, gilt § 18.5 ERA-TV.

Über eine Reklamation soll nach Einreichung und Mitteilung an die Personalabteilung innerhalb eines Monates entschieden worden sein.“

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Der in der Rahmenvereinbarung als Anlage 1 bezeichnete Bewertungsbogen entspricht im Wesentlichen der Anlage 4 zu § 17 ERA-TV, sieht allerdings sieben statt fünf Beurteilungsstufen vor. Im Übrigen heißt es dort ua.: 5

> „Bei der Beurteilung sind die Merkmale entsprechend der Arbeitsaufgabe anzuwenden. Merkmal 6 gilt nur für Beschäftigte mit Führungsverantwortung. Die beispielhaft aufgeführten Kriterien sind nicht abschließend.
>
> …
>
> 1 Effizienz
>
> z. B. wirksame Arbeitsausführung; termingerechte Arbeitsergebnisse; rationelle Durchführung
>
> 2 Qualität
>
> z. B. sorgfältige Durchführung von Aufgaben; Häufigkeit von Fehlern, Mängeln; Einhaltung von Zusagen, Absprachen; Ideenvielfalt“

Im Betrieb erhalten ca. 500 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein tarifliches Leistungsentgelt und werden jährlich beurteilt. Der Vorgesetzte des Klägers beurteilt ca. 30 Arbeitnehmer. Das bei der Beklagten gemäß § 21 ERA-TV gezahlte Leistungsentgelt lag im Jahre 2010 im Betriebsdurchschnitt bei 16,0 %, im Jahre 2011 bei 15,65 %. 6

Das Leistungsentgelt des Klägers wurde zum Zeitpunkt der Einführung des ERA-TV ausgehend von seinem früher gezahlten Leistungsentgelt rechnerisch ohne Neubewertung auf 20,89 % des Grundentgelts festgesetzt. Die erste Leistungsbeurteilung vom 17. Februar 2010 ergab ein Leistungsentgelt von 19,29 %. Dem Kläger wurde mitgeteilt, die Leistungsbeurteilung sei wohlwollend ausgestellt und solle als Anreiz zur Verbesserung dienen. Diese Leistungsbeurteilung wurde vom Kläger nicht beanstandet. Der Kläger erhält seitdem eine übertarifliche und tarifdynamische Zulage in Höhe der Differenz zwischen dem übergeleiteten Leistungsentgelt von 20,89 % und dem erstmalig festgesetzten Leistungsentgelt von 19,29 %. 7

Im Jahre 2011 fand eine erneute Leistungsbeurteilung durch seinen Vorgesetzten statt. Nach einem ca. einstündigen Beurteilungsgespräch am 10. Februar 2011, das der Kläger vorzeitig verließ, kam es am 16. Februar 2011 8

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

zu einem weiteren Gespräch. Dabei wurde dem Kläger ein Beurteilungsbogen übergeben und erläutert, der zu einer Gesamtpunktzahl von 44 Punkten und zu einem Leistungsentgelt von 15,71 % führen sollte. Mit Schreiben vom 28. Februar 2011, eingegangen in der Personalabteilung der Beklagten am 6. Juli 2011, wandte sich der Kläger gegen diese Beurteilung. In einem ca. 30-minütigen Beurteilungsgespräch am 7. Juni 2011 wurde dem Kläger von seinem Vorgesetzten ua. mitgeteilt, dass er sich beim Merkmal Flexibilität um eine Stufe verbessert habe, was zu 46 Punkten und einem Leistungsentgelt von 16,43 % führte. In diesem Gespräch wurden dem Kläger auch die „Bemerkungen des Vorgesetzten zur Beurteilung“ übergeben.

Die Reklamation des Klägers wurde im Juli 2011 von einem Referenten der Personalabteilung, dem Vorgesetzten des Klägers und dem stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden besprochen, ohne dass die Beteiligten die Beurteilung vom 7. Juni 2011 beanstandeten. Dementsprechend wurde die monatliche Leistungszulage ab Juni 2011 um 62,46 Euro brutto gekürzt. 9

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, ihm stehe weiterhin das in der Beurteilung 2010 ermittelte Leistungsentgelt zu. Die Beurteilung des Jahres 2011 sei schon wegen verschiedener Verfahrensverstöße unwirksam. Entgegen § 2.1 Abs. 4 RV habe die Beklagte keine Kriterien aus dem Katalog der Anlage 1 ausgewählt und dem Kläger mitgeteilt; viele der Kriterien stünden in keinem Zusammenhang mit seiner Arbeitsaufgabe. Entgegen § 3.1 Abs. 2 RV habe der Kläger zum Beurteilungsgespräch keine rechtzeitige Einladung und nicht die notwendigen Unterlagen erhalten. Auch liege ein Verstoß gegen § 17.2.7 ERA-TV vor, weil ihm keine Gründe für die niedrigere Leistungsbeurteilung mitgeteilt worden seien. Im Übrigen erbringe er nach wie vor die Leistung, wie sie in seiner Beurteilung vom 17. Februar 2010 dokumentiert worden sei. Eine Bewertung und Beurteilung des Arbeitnehmers dürfe immer nur auf dessen individuelle Leistungen abstellen, eine relative Bewertung im Verhältnis zu den Leistungen seiner Arbeitskollegen sei dem ERA-TV und der Rahmenvereinbarung fremd. Die Beklagte habe nicht dargelegt und bewiesen, aufgrund welcher objektiven Gründe die Leistungsbeurteilung 2011 schlechter ausgefallen sei als die des Vorjahres. 10

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Der Kläger hat beantragt, 11

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 562,14 Euro brutto nebst Zinsen in gestaffelter Höhe zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Auffassung vertreten, die Leistungsbeurteilung vom 7. Juni 2011 sei formell ordnungsgemäß zustande gekommen und inhaltlich richtig. Insbesondere seien dem Kläger die Bewertungskriterien schon aus dem Vorjahr bekannt gewesen und auch schriftlich in Form des Beurteilungsbogens mitgeteilt worden. In mehreren Gesprächen habe der Vorgesetzte dem Kläger die Kriterien im Detail erklärt. Die von der Beklagten bewerteten Leistungsmerkmale seien in den Anlagen zum ERA-TV und der Rahmenvereinbarung anerkannt. Des Weiteren sei der Arbeitnehmer, der Ansprüche auf Leistungsentgelt geltend mache, für alle anspruchsbegründenden Tatsachen in vollem Umfang darlegungs- und beweisbelastet. Dies gelte jedenfalls dann, wenn der Arbeitnehmer einen über 15 % liegenden Prozentsatz geltend mache. Der Kläger habe nicht einmal ansatzweise vorgetragen, wie er auf ein Leistungsentgelt von 19,29 % komme. 12

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt der Kläger weiterhin die Fortzahlung des im Jahre 2010 festgesetzten Leistungsentgelts. 13

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision des Klägers ist begründet. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann die Klage nicht abgewiesen werden. Der Senat kann in der Sache mangels entsprechender Feststellungen nicht abschließend entscheiden. Die Revision führt daher zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung und zur Zurückverweisung der Sache an das Berufungsgericht *(§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO)*. 14

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

I. Das Landesarbeitsgericht ist - in Übereinstimmung mit den Parteien - davon ausgegangen, dass die Ermittlung des Leistungsentgelts für das Jahr 2011 nach dem ERA-TV und den Bestimmungen der Rahmenvereinbarung vom 24. Oktober 2008 erfolgt. Der Senat kann nach den bisherigen Feststellungen aber nicht erkennen, woraus sich die Anwendung der Rahmenvereinbarung ergeben soll. Die Beklagte und der bei ihr bestehende Betriebsrat sind weder als betriebsvereinbarungsschließende Parteien in der Rahmenvereinbarung aufgeführt noch haben sie diese unterzeichnet. Andere Umstände, die zu ihrer normativen oder individualrechtlichen Geltung führen könnten, sind vom Landesarbeitsgericht nicht festgestellt. Bereits dies führt zur Aufhebung und Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht, das die notwendigen Feststellungen nachzuholen hat. 15

II. Kommt das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis, dass die Rahmenvereinbarung auf das Arbeitsverhältnis des Klägers Anwendung findet, steht noch nicht fest, ob die Beurteilung vom 7. Juni 2011 und die Festsetzung des Leistungsentgelts auf 16,43 % wirksam sind oder der Kläger Anspruch auf Fortzahlung eines Leistungsentgelts iHv. 19,29 % hat. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann die Klage nicht abgewiesen werden. 16

1. Sollte die Rahmenvereinbarung im Betrieb der Beklagten anwendbar sein, fände gemäß § 16 ERA-TV iVm. § 2 RV zur Ermittlung des Leistungsentgelts die Methode „Beurteilen“ Anwendung. Die Rahmenvereinbarung gestaltet diese Methode entsprechend § 17.2 ERA-TV näher aus. Dabei bestimmt § 2.1 Abs. 4 RV, dass die Arbeitgeberin bzw. der jeweilige Vorgesetzte vor der Beurteilung die Kriterien aus dem Kriterienkatalog der Anlage 1 auswählt, die zur Anwendung kommen sollen, und diese Kriterien dem Arbeitnehmer rechtzeitig vor der Beurteilung schriftlich mitteilt. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, davon sei nach bisherigem Vortrag der Parteien auszugehen, beruht auf einer fehlerhaften Auslegung der Rahmenvereinbarung. 17

a) Nach § 2.1 Abs. 3 RV erfolgt die Beurteilung anhand des Beurteilungssystems, das als Anlage 1 der Rahmenvereinbarung beigefügt ist. Der dortige Beurteilungsbogen entspricht im Grundsatz der Anlage 4 zu § 17 ERA-TV und 18

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

weicht nur insoweit hiervon ab, als er sieben Beurteilungsstufen vorsieht, das tarifliche Mustermodell hingegen nur fünf. Für die Bewertung haben die Betriebsparteien die Merkmale Effizienz, Qualität, Flexibilität, verantwortliches Handeln und Kooperation ausgewählt. Soweit Beschäftigte Führungsverantwortung haben, kommt das Merkmal Führungsverhalten hinzu. Die fünf bzw. sechs Merkmale - die den Merkmalen der Anlage 4 zu § 17 ERA-TV entsprechen - sind allgemein gehalten und weder auf den einzelnen Arbeitsplatz noch auf die Tätigkeit des einzelnen Arbeitnehmers bezogen. Sie gelten einheitlich für sämtliche vom Tarifvertrag in dessen Geltungsbereich erfasste Arbeitsplätze und Tätigkeiten in der Metallindustrie. Eine auf den einzelnen Arbeitnehmer und dessen Tätigkeit bezogene Präzisierung der Leistungsmerkmale einschließlich deren Gewichtung überlässt der Tarifvertrag den Betriebsparteien *(§ 17.2.2 ERA-TV)*.

b) In der Rahmenvereinbarung ist die Methode „Beurteilen“ näher ausgestaltet worden. 19

aa) Nach § 2.1 Abs. 4 RV hat der Arbeitgeber/Vorgesetzte die Kriterien aus dem Kriterienkatalog auszuwählen, welche für die Beurteilung konkret zur Anwendung kommen sollen. Merkmale und Kriterien sind dabei, was schon der Wortlaut deutlich macht, unterschiedliche Kategorien; die Begriffe werden nicht synonym verwendet, sondern kennzeichnen eine Abstufung. Während Merkmal als Oberbegriff benennt, welcher Teilaspekt der Tätigkeit bewertet wird, werden als Kriterien Einzelaspekte bezeichnet, die näher illustrieren, was die Tarif- bzw. Betriebsparteien unter dem Merkmal verstehen. Die Kriterien in der Anlage 4 zu § 17 ERA-TV und in der Anlage 1 zu § 2 RV sind dabei nur beispielhaft und nicht abschließend aufgeführt. § 2.1 Abs. 4 RV verlangt somit bereits nach seinem Wortlaut, dass der Arbeitgeber/Vorgesetzte jeweils die Kriterien auszuwählen hat, welche bezogen auf den einzelnen Arbeitnehmer und dessen Tätigkeit bei der Beurteilung zur Anwendung kommen sollen. 20

bb) Das in der Rahmenvereinbarung festgelegte Erfordernis, aus dem Kriterienkatalog die Kriterien auszuwählen, die bei der Beurteilung zur Anwendung kommen sollen, trägt dem Umstand Rechnung, dass gerade bei einfacheren 21

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Tätigkeiten für den Arbeitnehmer nicht ohne Weiteres erkennbar ist, was hierauf bezogen unter einem Merkmal wie „Flexibilität“ oder „verantwortliches Handeln“ zu verstehen ist. Durch die Auswahl der Kriterien und deren rechtzeitige vorherige Mitteilung soll dem Arbeitnehmer verdeutlicht werden, was dem Arbeitgeber bei der Erbringung der konkreten Arbeitsleistung besonders wichtig ist und auf welche Art und Weise der Arbeitnehmer damit ein höheres Leistungsentgelt erzielen kann oder wann er mit einer Kürzung rechnen muss. Die Betriebsparteien verfolgen damit erkennbar das Ziel, eine personengenaue und sachgerechte Beurteilung iSv. § 17.5 ERA-TV zu erreichen. Zugleich vermindert sich damit der Dokumentationsaufwand für den Arbeitgeber, der nur Erkenntnisse zu den jeweils maßgeblichen Kriterien sammeln muss und nicht zu allen bei der Bewertung der Arbeitsleistung anhand der Merkmale denkbaren Aspekten.

cc) § 2.1 Abs. 4 RV verlangt weiterhin, dass der Arbeitgeber/Vorgesetzte die ausgewählten Kriterien dem Arbeitnehmer rechtzeitig vor der Beurteilung schriftlich mitteilt. 22

(1) Das Erfordernis einer rechtzeitigen Mitteilung soll gewährleisten, dass der Arbeitnehmer sein Arbeitsverhalten im Beurteilungszeitraum an diesen Maßstäben ausrichten kann. Weiterhin wird hierdurch dem Arbeitnehmer die Möglichkeit eröffnet, sich Aufzeichnungen zu machen, um im Falle eines Streits über die erfolgte Beurteilung qualifizierte Einwendungen hiergegen erheben zu können. Diesem Regelungszweck genügt die Mitteilung der Kriterienauswahl nach § 2.1 Abs. 4 RV nur dann, wenn sie dem Arbeitnehmer zu Beginn des Beurteilungszeitraums, spätestens aber zu einem Zeitpunkt der so früh im Beurteilungszeitraum liegt, dass eine hinreichende Beurteilungsbasis verbleibt, bekanntgemacht wird. Nicht ausreichend ist hingegen eine Mitteilung erst zu Beginn der Dreimonatsfrist nach § 3.3 RV iVm. § 17.2.7 ERA-TV. Diese Frist dient der Einräumung einer Korrekturchance für den Arbeitnehmer, wenn eine Kürzung des Leistungsentgelts droht, und konkretisiert nicht den Zeitpunkt der „rechtzeitigen Mitteilung“ der für ihn maßgeblichen Kriterien. 23

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

(2) Darüber hinaus hat die Mitteilung der Kriterien nach § 2.1 Abs. 4 RV schriftlich zu erfolgen. Nach Sinn und Zweck der Regelung genügt hierfür die Einhaltung der Textform entsprechend § 126b BGB. 24

Auch durch Betriebsvereinbarungen können Formvorschriften aufgestellt werden, die, soweit sie den Inhalt von Arbeitsverhältnissen regeln, normativen Charakter haben *(vgl. BAG 19. März 1986 - 5 AZR 254/85 - zu II 3 a der Gründe)*. Allerdings verlangt nicht jedes in einer Betriebsvereinbarung aufgestellte Schriftformerfordernis die Einhaltung der Voraussetzungen der §§ 126 ff. BGB. Diese gelten unmittelbar nur für Rechtsgeschäfte. Bei rechtsgeschäftsähnlichen Erklärungen oder einem Schriftlichkeitserfordernis für Mitteilungen oder Informationen kommt eine Anwendung dieser Vorschriften allenfalls analog in Betracht *(vgl. zu § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG: BAG 9. Dezember 2008 - 1 ABR 79/07 - Rn. 27 ff., BAGE 128, 364)*. Bei der Mitteilung der Beurteilungskriterien handelt es sich weder um eine Willenserklärung noch um eine rechtsgeschäftsähnliche Erklärung. Unmittelbare Rechtsfolgen treten mit dieser Erklärung weder nach dem ERA-TV noch nach der Rahmenvereinbarung ein. Zweck der Schriftformklausel ist vielmehr, Unklarheiten über die für die Beurteilung anwendbaren Kriterien zu vermeiden und sie zu dokumentieren. Deshalb ist es ausreichend, wenn diese Erklärung in Textform entsprechend § 126b BGB erfolgt *(vgl. zu einer Fallgestaltung im Betriebsrentenrecht: BAG 12. Februar 2013 - 3 AZR 414/12 - Rn. 58)*. Entscheidend und erforderlich ist, dass der Arbeitnehmer verbindlich Kenntnis davon erlangt, was Arbeitgeber bzw. Vorgesetzter von ihm verlangen und an welchem Maßstab seine Leistung beurteilt wird. 25

c) Ob eine diesen Anforderungen entsprechende Mitteilung der ausgewählten Beurteilungskriterien iSv. § 2.1 Abs. 4 RV an den Kläger erfolgt ist, steht entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts noch nicht fest. 26

aa) Das Berufungsgericht ist zunächst zutreffend davon ausgegangen, dass die fünf einschlägigen Bewertungsmerkmale durch beispielhaft aufgeführte Kriterien, die nicht abschließend sind, ausgefüllt werden. Es hat sodann angenommen, diese Bewertungsmerkmale seien dem Kläger ausweislich der Aufzeichnungen seines Vorgesetzten erläutert worden. Die Merkmale und Kriterien 27

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

seien dem Kläger vor der Beurteilung bekannt gewesen, weil bereits die Leistungsbewertung 2010 und der Beurteilungsbogen vom 17. Februar 2010 auf dieser Grundlage erstellt worden seien.

bb) Die letztgenannte Annahme des Landesarbeitsgerichts verkennt den Unterschied zwischen Merkmalen und Kriterien und den Zweck der vorherigen Auswahl der arbeitnehmer- und arbeitsplatzbezogenen Kriterien. Zwar bestünden keine Bedenken, bei der Beurteilung im Jahre 2011 noch die Kriterien anzuwenden, die dem Kläger im Zusammenhang mit einer früheren Beurteilung unter Einhaltung der Bedingungen des § 2.1 Abs. 4 RV mitgeteilt wurden. § 2.1 Abs. 5 RV verlangt nur, dass die Beurteilungskriterien für die Dauer von mindestens einem Jahr festgelegt werden, schließt aber nicht aus, dass sie für einen längeren Zeitraum gelten können. Auch die Verpflichtung, den Arbeitnehmer und den Betriebsrat bei einer Änderung der Kriterien frühzeitig vor deren Anwendung zu informieren *(§ 2.1 Abs. 6 RV)*, geht von einer längerfristigen Geltung der Kriterien aus. § 2.1 Abs. 4 RV setzt aber regelmäßig eine Auswahl aus den lediglich beispielhaft genannten Kriterien durch den Arbeitgeber bzw. den Vorgesetzen voraus. Nur so kann dem oben dargelegten Zweck der Regelung genügt werden, eine möglichst sachgerechte und zielgenaue Beurteilung des jeweiligen Arbeitnehmers zu erreichen. Dies schließt nicht aus, dass im Einzelfall ausnahmsweise alle beispielhaft aufgeführten Kriterien eines oder mehrerer Merkmale anwendbar sein können. Auch dies setzt aber eine aktive Auswahlentscheidung durch den Arbeitgeber/Vorgesetzten für jeden zu beurteilenden Arbeitnehmer voraus. 28

Dass die Voraussetzungen eines solchen Ausnahmefalls im Zusammenhang mit der Beurteilung 2010 für den Kläger und dessen Tätigkeit vorlagen und ausnahmsweise auch unter Beachtung von Sinn und Zweck der Rahmenvereinbarung keine weitere Auswahl der Kriterien erforderlich war, hat der Arbeitgeber darzulegen und im Bestreitensfall zu beweisen. Dies ist bisher nicht geschehen. Allein der Hinweis der Beklagten, der Vorgesetzte habe die Kriterien „1:1“ angewandt, genügt dafür nicht. Auch die handschriftliche Anmerkung zur Beurteilung vom 17. Februar 2010, deren Erhalt im Übrigen vom Kläger be- 29

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

stritten wurde, enthält keine Auswahl der Kriterien. Vielmehr weist die Formulierung „Führungskraft sieht Mitarbeiter in den Kriterien eine Stufe tiefer“ eher darauf hin, dass der Vorgesetzte die Begriffe Merkmale und Kriterien verwechselt und keine Veranlassung zur Kriterienauswahl gesehen hat. Das Landesarbeitsgericht wird der Beklagten Gelegenheit zu geben haben, hierzu weiter vorzutragen.

cc) Hinzu kommt, dass zweifelhaft erscheint, ob das Schriftformerfordernis nach § 2.1 Abs. 4 RV eingehalten wurde, selbst wenn man zugunsten der Beklagten unterstellt, dass alle im Beurteilungsbogen genannten Kriterien vom Vorgesetzten des Klägers in Übereinstimmung mit § 2.1 Abs. 4 RV ausgewählt wurden. Der Vortrag der Beklagten kann so verstanden werden, dass dem Kläger im Jahre 2010 lediglich der als Anlage 1 zur Rahmenvereinbarung verwendete Musterbogen übergeben wurde und der Vorgesetzte mündlich darauf hingewiesen hat, dass alle Kriterien Anwendung finden sollen. In einem solchen Fall wäre das Schriftformerfordernis schon deshalb nicht eingehalten worden, weil der als Anlage 1 verwendete Beurteilungsbogen vor der Auflistung möglicher Kriterien jeweils den Zusatz „z. B.“ enthält und in der Titelzeile ausdrücklich darauf verwiesen wird, dass die Kriterien beispielhaft aufgeführt sind. Damit würde es gerade an der nach der Rahmenvereinbarung notwendigen schriftlichen Festlegung der maßgeblichen Kriterien fehlen. Auch hierzu wird die Beklagte gegebenenfalls ihren Vortrag zu präzisieren haben. 30

2. Kommt das Landesarbeitsgericht danach zu dem Ergebnis, dass keine Auswahl iSv. § 2.1 Abs. 4 RV erfolgt ist und/oder es an der schriftlichen Mitteilung einer solchen Auswahl fehlt, wäre die Beurteilung vom 7. Juni 2011 unwirksam und der Kläger hätte einen Anspruch auf Fortzahlung des Leistungsentgelts iHv. 19,29 %. 31

a) Bei der Auswahl und Mitteilung der Kriterien handelt sich nach der Rahmenvereinbarung um eine wesentliche Bedingung des Beurteilungsverfahrens und nicht um eine bloße Ordnungsvorschrift, deren Nichteinhaltung keine Auswirkung auf die Beurteilung und deren Ergebnis hat. Gleiches gilt für das Schriftformerfordernis; hierdurch soll sowohl Unsicherheit beim Beschäftigten 32

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

darüber vermieden werden, welche Kriterien gelten und wonach er beurteilt wird, als auch späterer Streit darüber. Nach den dargelegten Zwecken des § 2.1 Abs. 4 RV ist die Beachtung dieser Vorschrift Wirksamkeitsvoraussetzung für die vorzunehmende Beurteilung.

b) Im Fall der Unwirksamkeit der Beurteilung ist das bisher gezahlte Leistungsentgelt fortzuzahlen, bis es zu einer wirksamen Neubeurteilung kommt. 33

aa) Gemäß § 19.1 ERA-TV wird das Leistungsentgelt monatlich auf der Grundlage der letzten Feststellung des Leistungsergebnisses ausgewiesen. Nach § 17.2.5 ERA-TV ist in regelmäßigen Zeitabständen, mindestens einmal im Jahr, eine Beurteilung vorzunehmen. Dem entspricht § 2.2 RV, der darüber hinaus in Abs. 4 bestimmt, dass der Arbeitgeber bei einer Änderung der Arbeitsaufgabe berechtigt ist, eine zusätzliche Beurteilung durchzuführen. § 17.2.6 ERA-TV bestimmt sodann, dass das Leistungsentgelt entsprechend der jeweiligen Beurteilung neu festzulegen und von dem der Beurteilung folgenden Entgeltabrechnungszeitraum an zu zahlen ist. Die Änderung eines einmal festgelegten Leistungsentgelts *(vgl. zum Fall, dass es an einer erstmaligen Festlegung fehlt: BAG 22. Februar 2012 - 5 AZR 229/11 (F) - Rn. 19 ff.)* setzt daher - abgesehen von bloßen Fehlerkorrekturen - voraus, dass eine wirksame Neubeurteilung erfolgt ist. Solange es an einer solchen fehlt, ist deshalb das bisherige Leistungsentgelt fortzuzahlen *(ebenso zu früheren tariflichen Regelungen zum Leistungsentgelt in der Metallindustrie: BAG 22. Januar 1997 - 10 AZR 468/96 - zu II der Gründe)*. Zwar wird damit der in § 17.2.5 ERA-TV und § 2.2 RV vorgesehene Jahreszeitraum für die Regelbeurteilung überschritten; die vorhergehende Beurteilung verliert dadurch aber nicht ihre Bedeutung für die Bewertung der Arbeitsleistung. Dies gilt auch bei einem Wechsel der Tätigkeit; § 2.2 Abs. 4 RV ermöglicht in diesem Fall zwar eine unterjährige Neubeurteilung, sieht diese aber nicht zwingend vor. 34

bb) Maßgeblich für die Bemessung des Leistungsentgelts wäre damit grundsätzlich der in der vorherigen Beurteilung vom 17. Februar 2010 ermittelte Satz von 19,29 %. Allerdings kommt in Betracht, dass auch diese Beurteilung mangels wirksamer Mitteilung der Kriterien unwirksam ist und sie deswegen 35

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

- wie die Beklagte meint - keine Grundlage für die Bemessung des Leistungsentgelts mehr darstellen kann. Ob dies zutrifft, kann vorliegend dahinstehen. Maßgeblich wäre dann nämlich die erstmalige Festsetzung des Leistungsentgelts, die wirksam rein rechnerisch erfolgte und höher war (20,89 %) als die geltend gemachte, die auf einer Bewertung von 19,29 % beruht. Ebenso kann deshalb dahinstehen, ob der Kläger sich auf eine mögliche Unwirksamkeit der Beurteilung 2010 noch berufen könnte, obwohl er diese erkennbar akzeptiert und im Rahmen tariflicher Ausschlussfristen für die Zeit bis zur nächsten erfolgten Beurteilung auch kein höheres monatliches Leistungsentgelt verlangt hat.

3. Kommt das Landesarbeitsgericht hingegen zu dem Ergebnis, dass die Voraussetzungen des § 2.1 Abs. 4 RV eingehalten wurden, bestehen gegen die formelle Wirksamkeit der Beurteilung vom 7. Juni 2011 keine Bedenken. Ob diese inhaltlich zutrifft, steht indes noch nicht fest. 36

a) Die vom Kläger hiergegen erhobenen formellen Einwände greifen nicht durch. Die Rüge, er sei entgegen § 3.1 Abs. 2 RV nicht rechtzeitig zum Beurteilungsgespräch eingeladen worden und ihm seien notwendige Unterlagen und Informationen nicht vorab ausgehändigt worden, kann schon deswegen keinen Erfolg haben, weil sie sich maßgeblich auf die Gespräche im Februar 2011 bezieht. Dabei erfolgte trotz der Verwendung des Beurteilungsbogens noch nicht die eigentliche Beurteilung, sondern eine Erörterung der Leistungsdefizite und notwendigen Gegenmaßnahmen iSv. § 3.3 RV, § 17.2.7 ERA-TV. Die für die Höhe des Leistungsentgelts entscheidende Beurteilung ist erst nach der Dreimonatsfrist gemäß § 3.3 RV iVm. § 17.2.7 ERA-TV im Juni 2011 erstellt worden. Fehler hierbei sind weder vorgetragen noch erkennbar, so dass dahinstehen kann, welche Fehler bei diesem Verfahren überhaupt zu einer Unwirksamkeit der Beurteilung führen könnten. 37

b) Käme es auf die inhaltliche Wirksamkeit der Beurteilung an, wird das Landesarbeitsgericht folgende Aspekte zu berücksichtigen haben: 38

aa) Entgegen der Annahme des Berufungsgerichts handelt es sich bei der Beurteilung des Leistungsergebnisses und der Bestimmung des Entgeltsatzes 39

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

nicht um eine Leistungsbestimmung iSv. § 315 BGB. Zwar hat der Arbeitgeber bei der Beurteilung der Leistung des Arbeitnehmers notwendigerweise einen gewissen Beurteilungsspielraum *(vgl. dazu auch: BAG 14. November 2012 - 10 AZR 783/11 - Rn. 52, BAGE 143, 292 [Zielvereinbarung])*. Die Höhe der an das Beurteilungsergebnis anknüpfenden finanziellen Leistung ist durch § 17.2 ERA-TV und die Rahmenvereinbarung aber vorgegeben, ohne dass ein Entscheidungsspielraum des Arbeitgebers iSd. § 315 BGB vorhanden wäre *(vgl. auch BAG 22. Februar 2012 - 5 AZR 229/11 (F) - Rn. 27 [zur Leistungszulage nach § 3 des GRTV Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Hessen]; anders die Fallgestaltung, die der Entscheidung BAG 14. November 2012 - 10 AZR 783/11 - aaO zugrunde lag)*. Die für die Einhaltung des billigen Ermessens geltenden Grundsätze der Beweislastverteilung kommen hier daher nicht zur Anwendung.

bb) Ist zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer streitig, ob der Arbeitnehmer nach § 17.2 ERA-TV zutreffend beurteilt und damit das Leistungsentgelt richtig ermittelt wurde, gilt hinsichtlich der Richtigkeit der Beurteilung ein abgestuftes System der Darlegungs- und Beweislast. 40

(1) Grundsätzlich muss der Anspruchsteller die anspruchsbegründenden Tatsachen darlegen und beweisen, also beispielsweise der Arbeitnehmer den Anspruch auf eine höhere Vergütung *(st. Rspr., vgl. zuletzt zB BAG 26. März 2013 - 3 AZR 89/11 - Rn. 14; 23. März 2011 - 5 AZR 7/10 - Rn. 36, BAGE 137, 249)*. 41

(2) Beim Leistungsentgelt nach der Methode „Beurteilen“ besteht aber die Besonderheit, dass dessen Höhe von der Richtigkeit einer vom Arbeitgeber vorzunehmenden Beurteilung abhängt, deren maßgebliche Erwägungen der Arbeitnehmer nicht oder nur eingeschränkt kennt. Hinzu kommt, dass die Tarifvertragsparteien definiert haben, was von einem durchschnittlich geeigneten Beschäftigten ohne gesteigerte Anstrengung auf Dauer zu erreichen ist *(vgl. § 3 Abs. 2 ERA-TV)*. Gemäß § 20.1 ERA-TV ist davon auszugehen, dass im Durchschnitt der von der Vereinbarung erfassten Beschäftigten regelmäßig ein Leistungsentgelt von 15 % der Grundentgeltsumme dieser Beschäftigten er- 42

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS
Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

reicht werden kann; die Summe der Leistungsentgelte soll auf den Betrieb bezogen ebenfalls 15 % der Grundentgeltsumme ergeben *(§ 21.1 ERA-TV)*. Gemäß § 20.2 ERA-TV kann das individuelle Leistungsentgelt zwar zwischen 0 % und 30 % betragen; entspricht das Leistungsergebnis aber in vollem Umfang den Erwartungen *(mittlere Beurteilungsstufe nach Anlage 1 zu § 2 RV bzw. Anlage 4 zu § 17.2 ERA-TV)*, erreicht der Arbeitnehmer ein Leistungsentgelt von 15 %. Die hierin liegende materiell-rechtliche Wertung ist bei der Verteilung der Darlegungs- und Beweislast zu berücksichtigen.

(3) Es ist daher von folgenden Grundsätzen auszugehen: Bestreitet der Arbeitnehmer die Richtigkeit der Beurteilung, ist es zunächst Sache des Arbeitgebers, anhand der auswählten Kriterien seine Bewertung soweit 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 Bewertung zu stützen. Eine Konkretisierung kann bereits innerbetrieblich erfolgen, zB im Rahmen des Verfahrens nach § 17.2.7 ERA-TV, oder später im Prozess. Es ist dann Sache des Arbeitnehmers, hierzu substanziiert Stellung zu nehmen. Bei Vorliegen einer nicht in Frage gestellten vorhergehenden Beurteilung stellt diese zunächst den Ausgangspunkt dar; die Anforderungen an eine Substanziierung können sich deshalb erhöhen, wenn die Beurteilung einer Partei hiervon erheblich abweichen will. Bleibt danach die Beurteilung streitig, ist die Beweislast wie folgt verteilt: Will der Arbeitgeber von einer Beurteilung ausgehen, die unterhalb des Wertes von 15 % liegt, von dem die Tarifvertragsparteien annehmen, dass ihn ein durchschnittlich geeigneter Beschäftigter ohne gesteigerte Anstrengung auf Dauer erreichen kann, trägt er hierfür die Beweislast. Umgekehrt trägt der Arbeitnehmer die Beweislast in den Fällen, in denen er eine Bewertung oberhalb dieses Richtwertes anstrebt *(vgl. ähnlich für die Darlegungs- und Beweislast beim Arbeitszeugnis: BAG 14. Oktober 2003 - 9 AZR 12/03 - BAGE 108, 86)*. 43

(4) Soweit es auf die inhaltliche Richtigkeit der streitigen Beurteilung ankommen sollte, wird das Landesarbeitsgericht den Parteien Gelegenheit zu geben haben, ihren Vortrag nach diesen Grundsätzen zu ergänzen. Unzutreffend 44

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

ist in diesem Zusammenhang allerdings die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, die Leistungsbeurteilung vom 7. Juni 2011 habe eine hohe Gewähr der Richtigkeit, weil sie im betrieblichen und tariflich vorgeschriebenen Durchschnitt liege und das Beurteilungsergebnis von Arbeitgeber und Betriebsrat gebilligt worden sei. Der tarifliche Durchschnittswert von 15 % hat für die Leistung des einzelnen Arbeitnehmers - abgesehen von der Verteilung der Darlegungs- und Beweislast - nach § 20.2 ERA-TV keinerlei Aussagekraft. Gleiches gilt für den tatsächlichen betrieblichen Durchschnitt des Leistungsentgelts *(§§ 20.1, 21 ERA-TV)*, da eine Beurteilung der individuellen Leistung erfolgt, die gemäß § 20.2 ERA-TV eine Bandbreite zwischen 0 % und 30 % erreichen kann.

Auch eine - im Übrigen nicht näher festgestellte - „Billigung“ des Beurteilungsergebnisses durch Arbeitgeber und Betriebsrat entfaltet keine Indizwirkung. Allenfalls könnte sich die Beklagte die Begründung einer solchen Entscheidung zu eigen machen, wenn sie hinreichend konkret ist, und damit ihrer primären Darlegungslast genügen. Von der Möglichkeit der Bildung einer paritätischen Kommission nach § 18.4 ERA-TV haben die Betriebsparteien hingegen keinen Gebrauch gemacht. Allein deren Entscheidung unterläge im arbeitsgerichtlichen Verfahren einer nur eingeschränkten Überprüfung dahin gehend, ob sie im tariflich vorgesehenen Verfahren ergangen ist und ob ihre wertende und beurteilende Entscheidung grob unbillig iSv. § 319 BGB ist *(BAG 20. Januar 2004 - 9 AZR 393/03 - BAGE 109, 193; 22. Januar 1997 - 10 AZR 468/96 - zu III 3 der Gründe)*. Die Rahmenvereinbarung sieht demgegenüber kein konkretes Modell zur Beteiligung von Betriebsrat und Arbeitgeber bei Reklamationen und zu den Rechten des betroffenen Arbeitnehmers in einem solchen Verfahren vor. 45

Linck Klose W. Reinfelder

Zielke Simon

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS