

5 Sa 496/19
16 Ca 13174/18
(ArbG München)

Verkündet am: 08.07.2020

Janowski
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Klägerin und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

Firma C.
C-Straße, C-Stadt

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

D. e. V.,
Geschäftsstelle C-Stadt-Oberbayern
D-Straße, C-Stadt

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der Beratung vom 8. Juli 2020 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Nollert-Borasio und die ehrenamtlichen Richter Gerdes und Karn

für Recht erkannt:

1. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 25.06.2019, 16 Ca 13174/18 abgeändert:

Die Klage wird abgewiesen.

2. Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über Differenzvergütungsansprüche aufgrund einer von der Klägerin begehrten höheren Eingruppierung.

Die Klägerin war seit dem 15.12.1997 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerinnen am Standort C-Stadt als Assistentin beschäftigt. Der Arbeitsvertrag vom 11.12.1997 /

22.01.1998 (Bl. 82 d. A.) regelt die Anwendbarkeit der Tarifbestimmungen der bayerischen Metallindustrie.

Die Regelungen zu den Entgeltgruppen in II. Grundentgelt §§ 2 und 3 des Entgelttarifvertrags vom 01.11.2005 für die bayerische Metall- und Elektroindustrie (ERA-TV) i.d. Fassung vom 09.10.2013 lauten auszugsweise wie folgt:

§ 2 Allgemeine Eingruppierungsbestimmungen

1. Die Arbeitnehmer werden nach den folgenden Grundsätzen in eine Entgeltgruppe eingruppiert.
2. Die Eingruppierung erfolgt aufgrund der Anforderungen der gesamten übertragenen Arbeitsaufgabe. Zur Bewertung der Arbeitsaufgabe ist eine ganzheitliche Betrachtung der Anforderungen vorzunehmen.

Anmerkung:

Beinhaltet die Arbeitsaufgabe unterschiedliche Anforderungen, so sind die Anforderungen ausschlaggebend, die das Niveau der gesamten Arbeitsaufgabe prägen. Diese Anforderungen werden im Rahmen einer Gesamtbetrachtung ermittelt. Hierbei sind weder der zeitliche Umfang einzelner Aufgaben noch die Einzelaufgabe mit dem höchsten Niveau allein ausschlaggebend.

3. Die Eingruppierung setzt die Erfüllung der in der Jeweiligen Entgeltgruppe beschriebenen Eingruppierungskriterien voraus.
 - (I) Eingruppierungskriterien sind fachliche Qualifikation und Handlungsspielraum.
 - (II) Anforderungen an Einsatzflexibilität, Zusammenarbeit und Kommunikation sind im Rahmen des Kriteriums der fachlichen Qualifikation zu bewerten.

...

§ 3 Entgeltgruppen

Entgeltgruppe 5

Es handelt sich um eine Arbeitsaufgabe, die Entscheidungen bei der Arbeitsausführung voraussetzt.

Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine einschlägige mindestens dreijährige abgeschlossene Berufsausbildung erworben werden.

.....

Entgeltgruppe 6

Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine einschlägige mindestens dreijährige abgeschlossene Berufsausbildung und fachspezifische Zusatzqualifikation erworben werden.

....

Entgeltgruppe 7

Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine einschlägige mindestens dreijährige abgeschlossene Berufsausbildung und erweiterte fachspezifische Zusatzqualifikationen erworben werden.

.....

Entgeltgruppe 8

Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine einschlägige mindestens dreijährige abgeschlossene Berufsausbildung und umfangreiche fachspezifische Zusatzqualifikationen erworben werden.

....

Entgeltgruppe 9

Es handelt sich um eine Arbeitsaufgabe, die Entscheidungs- und Dispositionsspielraum im Rahmen der Aufgabenstellung voraussetzt.

Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine einschlägige mindestens dreijährige abgeschlossene Berufsausbildung und eine über die in der EG 8 hinausgehende fachspezifische Zusatzqualifikationen erworben werden.

....

Entgeltgruppe 10

Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine einschlägige mindestens dreijährige abgeschlossene Berufsausbildung und besonders umfangreiche fachspezifische Zusatzqualifikation erworben werden.

....

Am 01.11.2005 trat außerdem der ERA-Einführungstarifvertrag für die bayerische Metall- und Elektroindustrie (im Folgenden: ERA-ETV, Bl. 157 ff. d.A.) in Kraft, der unter anderem folgende Regelungen enthält:

„§ 3 ERA-Ersteingruppierung

1. *Im Rahmen der Einführung des ERA-TV und der hieraus resultierenden Ersteingruppierung der Arbeitnehmer gilt in Abänderung der §§ 99 ff. BetrVG nachfolgende Regelung.*
2. *(I) Der Arbeitgeber teilt dem Betriebsrat möglichst frühzeitig, spätestens 4 Monate vor der betrieblichen Einführung des ERA-TV, die beabsichtigte Eingruppierung des Arbeitnehmers mit. Dabei hat er dem Betriebsrat die erforderlichen Unterlagen/Informationen zu geben (u.a. schriftliche oder mündliche Aufgabenbeschreibung).*

(II) Ist der Betriebsrat der Meinung, dass die Eingruppierung nicht dem Tarifvertrag entspricht, kann er innerhalb von 8 Wochen der vom Arbeitgeber beabsichtigten Eingruppierung mindestens unter Angabe der vom Betriebsrat

für richtig gehaltenen Entgeltgruppe widersprechen. Der Betriebsrat soll seinen Widerspruch begründen.

Stimmt der Betriebsrat der Eingruppierung zu oder erfolgt innerhalb der Frist kein Widerspruch, ist das Eingruppierungsverfahren nach § 99 BetrVG abgeschlossen.

3. *Im Falle eines Widerspruchs durch den Betriebsrat hat sich eine paritätische Kommission unverzüglich mit der Eingruppierung zu befassen.*

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann geregelt werden, dass mehrere paritätische Kommissionen gebildet werden.

Die paritätische Kommission besteht aus mindestens 4 Mitgliedern. Die Mitglieder und ihre Stellvertreter sind je zur Hälfte vom Betriebsrat und vom Arbeitgeber zu benennen und müssen dem Betrieb bzw. dem Unternehmen angehören. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann die Anzahl der Mitglieder erhöht werden.

Den Mitgliedern der paritätischen Kommission sind die notwendigen Unterlagen/Informationen zur Verfügung zu stellen; die Arbeit der paritätischen Kommission ist durch die zuständigen betrieblichen Stellen zu unterstützen. Die paritätische Kommission kann weitere Regelungen zur organisatorischen Abwicklung ihrer Aufgaben treffen.

4. *Kommt die paritätische Kommission innerhalb einer Frist von 4 Wochen ab dem Widerspruch des Betriebsrats nicht zu einer Entscheidung, so entscheidet auf Antrag einer Betriebspartei eine tarifliche Schlichtungsstelle endgültig.*

Erfolgt innerhalb einer weiteren Frist von 1 Woche keine Anrufung der tariflichen Schlichtungsstelle, ist das Eingruppierungsverfahren nach § 99 BetrVG

abgeschlossen.

5. *Die tarifliche Schlichtungsstelle besteht aus einem unparteiischen Vorsitzenden und je zwei Beisitzern. Der unparteiische Vorsitzende wird aus einem von den Tarifvertragsparteien vereinbarten Pool von den Betriebsparteien gemeinsam benannt. Kommt eine Einigung über die Person des Vorsitzenden nicht zustande, so wird der Vorsitzende von den Tarifvertragsparteien bestimmt. Die Beisitzer, von denen je einer dem Unternehmen angehören muss, werden von den Tarifvertragsparteien benannt. Die Betriebsparteien können sich mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien auf einen Vorsitzenden einigen, der nicht dem Pool angehört.*

Kommt die tarifliche Schlichtungsstelle innerhalb einer Frist von 4 Wochen ab ihrer Anrufung zu keiner Entscheidung, ist das Eingruppierungsverfahren nach § 99 BetrVG abgeschlossen. Diese Frist kann von den Tarifvertragsparteien einvernehmlich verlängert werden.

6. *Den Betriebsparteien steht gegen die Entscheidung der tariflichen Schlichtungsstelle innerhalb von 2 Wochen ab Mitteilung der Entscheidung der Rechtsweg nur im Hinblick auf Verfahrensfehler oder grobe Verkennung der tariflichen Eingruppierungsgrundsätze (§§ 2, 3 ERA-TV) offen.*
7. *Die Eingruppierung des Arbeitnehmers ist vorläufig, wenn trotz Einhaltung der Frist gemäß Ziffer 2 Abs. (I) das Verfahren zum Termin der ERA-Einführung noch nicht abgeschlossen ist. Gleiches gilt, wenn die Frist wegen einer Neueinstellung bzw. Änderung der Arbeitsaufgabe nicht eingehalten werden kann.*

Die endgültige Eingruppierung wirkt rückwirkend ab ERA-Einführung. Weicht diese von der vorläufigen Eingruppierung ab, so findet eine Nachberechnung statt.

8. *Sofern sich die Arbeitsaufgabe nicht ändert, bleibt es für die Dauer von 3 Jahren nach der ERA-Einführung bei der Ersteingruppierung, d.h. weder Betriebsrat noch Arbeitgeber können eine Überprüfung der Eingruppierung verlangen.*
9. *Arbeitgeber und Betriebsrat können durch freiwillige Betriebsvereinbarung die in den Ziffern 2 Abs. (II), 4. und 8. genannten Fristen ändern.*
10. *Der Arbeitgeber teilt dem Arbeitnehmer die Entgeltgruppe, in die er eingruppiert wird, schriftlich mit. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Eingruppierung ist nach § 29 Abschn. C MTV-Arb. bzw. § 18 Abschn. C MTV-Ang. zu verfahren.*
11. *Bei der Einführung des ERA-TV werden Beschäftigungszeiten in einer gleichartigen oder gleichwertigen Tätigkeit angerechnet.*

...

§ 5 Besitzstandsregelung

1. *Aus Anlass der erstmaligen Anwendung des ERA-TV darf nach Maßgabe der nachfolgenden Vorschriften für den einzelnen Arbeitnehmer keine Minderung seines bisherigen tariflichen Entgelts, bestehend aus tariflichem Grundlohn zuzüglich individueller Leistungszulage bzw. Akkordmehrverdienst oder Prämie oder tariflichem Gehalt zuzüglich individueller Leistungszulage, erfolgen.*
2. *Für den Fall, dass das bisherige Entgelt zum Stichtag der Ersteinführung des ERA-TV das neue tarifliche ERA-Entgelt überschreitet, erfolgt die Sicherung des Einkommens durch Ausweisung einer Entgeltdifferenz in dieser Höhe. Diese Differenz wird wie folgt berechnet:*

Grundlohn zuzüglich Leistungszulage oder Prämienmehrverdienst oder

*Akkordmehrverdienst
oder
Grundgehalt zuzüglich Leistungszulage*

abzüglich

*Grundentgelt zuzüglich des leistungsabhängigen Entgelts + betrieblich er-
möglichter Mehrverdienst.*

*Ein evtl. bestehender Verdienstaussgleich wegen Leistungsminderung gem.
§ 24 MTV-Arbeiter und § 8 MTV-Angestellte ist bei der Berechnung des bis-
herigen tariflichen Entgelts und des tariflichen ERA-Entgelts einzubeziehen.*

- 3. Eine Entgeltdifferenz gem. Ziff. 2 in Höhe von bis zu 10 % des bisherigen ta-
riflichen Entgelts wird als Ausgleichszulage, eine darüber hinausgehende
Differenz als Überschreitungszulage zuzüglich zum neuen tariflichen ERA-
Entgelt gezahlt.*

*Die Überschreitungszulage nimmt an Tariferhöhungen teil. Die Ausgleichs-
zulage vermindert sich entsprechend.*

*Die Ausgleichszulage nimmt nicht an Tariferhöhungen teil. Sie wird reduziert
um die erste Erhöhung des Tarifentgelts in voller Höhe. Dies kann frühes-
tens zwölf Monate nach der Mitteilung der Ersteingruppierung an den Arbeit-
nehmer durch den Arbeitgeber gem. § 3 Ziff. 10 erfolgen. Alle nachfolgenden
Erhöhungen der Tarifentgelte werden bis auf 1 %-Punkt des tariflichen Erhö-
hungsprozentsatzes auf die verbliebene Ausgleichszahlung angerechnet.*

- 4. Auf die Ausgleichszulage und die Überschreitungszulage werden in voller
Höhe angerechnet:
- individuelle Erhöhungen des Grundentgeltanspruches zzgl. daraus resultie-
render Erhöhungen des leistungsabhängigen Entgelts*

- Erhöhungen der Erschwerniszulagen

5. *Der (positive) Ausgleichsbetrag geht in die Ermittlung der nicht leistungsabhängigen Zulagen und Zuschläge ein, jedoch nicht in die Berechnung des leistungsabhängigen Entgelts.*
6. *Die Betriebsparteien können den zeitlichen Verlauf der individuellen Anpassung durch freiwillige Betriebsvereinbarungen abweichend regeln.*

...“

Am 28.09.2012 schlossen unter anderem der Verband der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie e.V. und die IG-Metall für die Beklagte einen „Tarifvertrag zur ERA-Einführung bei der C.“ (im Folgenden: TV-ERA-Einführung Fujitsu, Bl. 86 ff. d.A.) ab. Dieser Tarifvertrag enthält u.a. folgende Regelungen:

„§ 3 ERA - Ersteingruppierung

1. *Abweichend von § 3 Ziffern 2 bis 7 ERA – ETV erfolgt die Ersteingruppierung in die ERA-Entgeltgruppen für die Arbeitnehmer, die am Tag vor dem Einführungsstichtag in einem Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen stehen, gemäß den Regelungen der Überleitungstabelle in Anlage 1. Basis dieser Überleitung sind die am 01.10.2012 geltenden Einstufungen nach den jeweiligen tariflichen Eingruppierungsregelungen. Für Mitarbeiter, deren Eingruppierung (einschließlich Gruppenjahr) sich nach dem 01.10.2012 ändert, ist die zum Einführungsstichtag geltende Eingruppierung maßgeblich; die Überleitungstabelle ist für sie ggf. entsprechend anzupassen. Das Unternehmen teilt den jeweils zuständigen, örtlichen Betriebsräten spätestens einen Monat vor dem Einführungsstichtag die auf der Basis der ggf. angepassten Überleitungstabelle (Anlage 1) erstellten Ersteingruppierungen unter namentlicher Benennung der Arbeitnehmer mit. Die Parteien sind sich einig,*

dass damit die Ersteingruppierung durchgeführt ist und die Regelungen in § 3 Ziffern 2 bis 7 ERA – ETV keine Anwendung finden.

- 2. Die Regelung des § 3 Ziffer 8 ERA – ETV finden auf die nach diesem Tarifvertrag vorgenommene Ersteingruppierung Anwendung.*
- 3. Spätere Ein- und Umgruppierungen, die nach der Ersteingruppierung (Ziffer 1 und 2) vorgenommen werden, erfolgen ausschließlich nach den Regelungen des ERA-TV sowie ggf. darauf beruhender, betrieblicher Regelungen. Die in Anlage 1 niedergelegte ggf. angepasste Überleitungstabelle findet für solche Ein- und Umgruppierungen keine Anwendung; dementsprechend sind auch die in Anlage 1 aufgeführten Zusatzstufen (Z-Stufen) für spätere Ein- und Umgruppierungen geschlossen.*

...

§ 5 Besitzstandsregelung

Die Regelungen des § 5 ERA – ETV finden mit folgenden Maßgaben Anwendung:

- 1. Bei der Ermittlung der Entgeltdifferenz zwischen dem bisherigen tariflichen Entgelt und dem neuen tariflichen ERA – Entgelt gemäß § 5 Ziffer 2 ERA – ETV wird die Besitzstandszulage gemäß § 4 dieses Tarifvertrages als Bestandteil des neuen tariflichen ERA-Entgelts berücksichtigt.*
- 2. Abweichend von § 5 Ziffer 3 ERA-ETV findet die Verminderung der Ausgleichszulage durch Anrechnung der ersten Tarifierhöhung ab dem Einführungsstichtag in voller Höhe statt, ohne Rücksicht auf die Frist von zwölf Monaten.*

...“

Wegen des weiteren Inhalts des vorgenannten Tarifvertrages wird vollumfänglich auf Blatt 86 ff. der Akte verwiesen.

Aufgrund einer sogenannten „Regelüberführung“ wurde die Klägerin ab dem 01.02.2013 entsprechend der dem TV-ERA-Einführung Fujitsu als Anlage beigefügten Überleitungstabelle von der Beklagten in die Entgeltgruppe ERA-EG10 Z eingruppiert und dementsprechend vergütet.

Am 19.01.2015 schlossen unter anderem der Verband der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie e.V. und die IG-Metall einen Ergänzungstarifvertrag zum Tarifvertrag zur ERA-Einführung bei der Fujitsu Technology Solution GmbH vom 28.09.2012 ab (im Folgenden: Ergänzungstarifvertrag Fujitsu, Bl. 91 ff. d.A.). In § 3 Abs. 2 Ergänzungstarifvertrag Fujitsu ist geregelt:

„Arbeitgeber und GBR streben an, bis zum 30.09.2015 eine Gesamtbetriebsvereinbarung zu vereinbaren, die einen verbindlichen Rahmen für zukünftige ERA-Eingruppierungen in Form eines gemeinsam zu entwickelnden Tätigkeitskataloges (betriebliche Orientierungsbeispiele) enthält.“

In § 5 Ergänzungstarifvertrag Fujitsu wurde vereinbart, dass dessen Laufzeit am 30.09.2017 ohne Nachwirkung endet.

Am 20.06.2017 schloss die Beklagte mit ihrem Gesamtbetriebsrat eine Gesamtbetriebsvereinbarung zu betrieblichen Orientierungsbeispielen nach ERA und deren Anwendung (im Folgenden: Gesamtbetriebsvereinbarung „Orient“, Bl. 93 ff. d.A.) sowie eine Gesamtbetriebsvereinbarung zur Einführung und erstmaligen Anwendung der betrieblichen Orientierungsbeispiele nach ERA (im Folgenden: „Orient Express“, Bl. 96 ff. d.A.) ab, in der außerdem das Eingruppierungsverfahren gem. § 99 BetrVG modifiziert wird. Bei einem Widerspruch des Betriebsrates, dem innerhalb von vier Wochen nicht abgeholfen wird, entscheidet eine paritätische Kommission und wenn diese nicht oder nicht rechtzeitig innerhalb von vier Wochen erfolgt, auf Antrag einer Betriebspartei eine tarifliche Schlichtungsstelle end-

gültig. Nach einem Widerspruch der Kläger vom 26.01.2018 hat der Betriebsrat der Eingruppierung widersprochen und die Eingruppierung wurde von der Paritätischen Kommission überprüft. Die Beteiligten der Paritätischen Kommission waren sich einig, dass der Widerspruch unbegründet ist (Protokoll der Paritätischen Kommission vom 19.04.2018, Bl. 312 d.A.). In der Folgezeit einigten sich die Betriebsparteien auf mehrere Nebenabreden bzw. Nachträge zu den beiden vorgenannten Betriebsvereinbarungen.

Im April 2018 belief sich das sog. „IRWAZ-Gesamteinkommen“ der Klägerin auf € 6.237,94 (siehe Gehaltsabrechnung für den Monat April 2018, Bl. 8 d.A.). Die Arbeitsaufgaben der Klägerin blieben unverändert.

Im Rahmen einer Überprüfung wurde die Klägerin mit Wirkung zum 01.04.2018 in die Entgeltgruppe (EG) 8 der ERA-TV eingruppiert. Mit Schreiben vom 18.04.2018 (Bl. 17 f. d.A.) teilte die Beklagte der Kläger auszugsweise folgendes mit:

„Umsetzung der Gesamtbetriebsvereinbarung ERA Orient / Orient Express zum 01.04.2018 – Ihre neue Entgeltzusammensetzung

Sehr geehrte Frau A.,

gemäß der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Einführung und erstmaligen Anwendung der betrieblichen Orientierungsbeispiele nach ERA („Orient Express“) vom 20.06.2017 erhalten Sie mit Gültigkeit zum 01.04.2018 anbei Ihre individuelle Aufgabenbeschreibung.

Aufgrund der Ihnen übertragenen Aufgabe sind Sie auf Basis des Ihnen zugeordneten Orientierungsbeispiels Assistant 2 [und der Ihnen zusätzlich übertragenden prägenden Aufgaben], vorbehaltlich der Zustimmung des Betriebsrates und mit Wirkung zum 01.04.2018 in der Entgeltgruppe (EG) 8 des Entgelttarifvertrages für die bayerische Metall- und Elektroindustrie eingruppiert.

Ihr Monatseinkommen, berechnet auf Basis einer 35 Stunden Woche, setzt sich – unbeschadet einer später möglichen anderen Zusammensetzung – wie folgt zusammen:

ERA Grundentgelt: (EG 8, Stufe B) 3.960,00 EUR

EREA Leistungszulagen: 855,12 EUR

*ERA Ausgleichszulage *:692,87 EUR*

ERA Ausgleichszulage 2: 407,00 EUR*

Sonderzulage: 322,95 EUR

BAWAZ-Gesamteinkommen: 6.237,94 EUR

** Die hier erstmals ausgewiesene ERA Orient Ausgleichszulage wird gemäß den Regelungen der GBV Orient Express nur vorübergehend gewährt. Abhängig von der Anzahl der Entgeltgruppen um die die Abgruppierung erfolgte, reduziert sie sich jeden Monat um einen festgelegten Anteil, bis sie schließlich spätestens nach 2 Jahren ganz entfällt. Den Anteil und Zeitraum der monatlichen Reduktion entnehmen Sie bitte Ziffer 4 der GBV Orient Express.*

...“

Dem vorgenannten Schreiben war eine individuelle Aufgabenbeschreibung für die Klägerin nach dem Orientierungsbeispiel ERA „Assistant 2“ beigelegt (Bl. 19 ff. d.A.).

Im Mai 2018 kürzte die Beklagte sodann das Gehalt der Klägerin erstmals um € 30,13. In den Folgemonaten wurde das Gehalt jeweils um weitere € 30,13 gekürzt. Lediglich im August 2018 kam es zu einer Erhöhung des Gehalts um € 1,79.

Erstmals mit Schreiben vom 04.12.2018 machte die Klägerin gegenüber der Beklagten die Rückzahlung der aus ihrer Sicht zu Unrecht einbehaltenen Kürzungsbeträge geltend. Diese wurde von der Beklagten abgelehnt.

Mit ihrer am 18.12.2018 beim Arbeitsgericht München eingegangenen Klage hat die Klägerin die monatlichen Differenzbeträge zur Ausgangsvergütung aus April 2018 und die Feststellung der Vergütungshöhe bzw. der maßgeblichen Entgeltgruppe verlangt. Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, dass der Kürzung ihrer Vergütung die Besitzstandsregelung in § 5 ERA-ETV entgegensteht. Für die Frage des Bestandsschutzes komme es auf den Zeitpunkt der erstmaligen tätigkeitsbezogenen Eingruppierung an. Diese sei im April 2018 erfolgt.

Einer Anwendung der Gesamtbetriebsvereinbarung „Orient“ und „Orient Express“ stehe § 77 Abs. 3 BetrVG entgegen. Mit einer Gesamtbetriebsvereinbarung könne der Bestandsschutz nicht unterlaufen werden. Im Übrigen sei zu beachten, dass der Ergänzungstarifvertrag Fujitsu am 30.09.2017 ohne Nachwirkung geendet hat. Die Regelungen für Ein- und Umgruppierungen in § 2 Ergänzungstarifvertrag Fujitsu würden nur für Ein- und Umgruppierungen bis zum 30.09.2017 gelten. Die Eingruppierung der Klägerin in Folge der Überleitungsregelung sei nicht unzutreffend geworden, so dass auch nichts zu korrigieren sei.

Außerdem hat die Klägerin ausgeführt, dass für den Fall, dass in der Regelüberführung die Ersteinführung ERA gesehen werde, die im April 2018 durchgeführte Eingruppierung als korrigierende Rückgruppierung zu bewerten sei. Im Falle einer solchen Rückgruppierung liege die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass die Rückgruppierung bzw. die Korrektur sachlich geboten ist, beim Arbeitgeber. Der Vortrag der Beklagten sei zur Rechtfertigung der von ihr vorgenommenen Rückgruppierung nicht ausreichend.

Die Klägerin hat erstinstanzlich zuletzt beantragt:

1. *die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin für den Monat Mai 2018 weitere 30,13 € brutto nebst fünf Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz ab dem 31.05.2018 zu zahlen,*
2. *die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin für den Monat Juni 2018 weitere 60,26 € brutto nebst fünf Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz ab dem*

30.06.2018 zu zahlen,

3. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin für den Monat Juli 2018 weitere 90,39 € brutto nebst fünf Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz ab dem 31.07.2018 zu zahlen,
4. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin für den Monat August 2018 weitere 88,60 € brutto nebst fünf Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz ab dem 31.08.2018 zu zahlen,
5. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin für den Monat September 2018 weitere 118,73 € brutto nebst fünf Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz ab dem 30.09.2018 zu zahlen,
6. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin für den Monat Oktober 2018 weitere 148,86 € brutto nebst fünf Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz ab dem 31.10.2018 zu zahlen,
7. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin für den Monat November 2018 weitere 178,99 € brutto nebst fünf Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz ab dem 30.11.2018 zu zahlen,
8. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin ab Dezember 2018 weiterhin monatliche Basisbezüge (IRWAZ-Gesamteinkommen) in Höhe von 6.237,94 € brutto zu zahlen.

Hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Klageantrag zu 8. hat die Klägerin beantragt,

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin über den 01.04.2018 hinaus nach der Entgeltgruppe ERA-EG10 B zu vergüten.

Die Beklagte hat erstinstanzlich zuletzt beantragt:

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat die Ansicht vertreten, der Klägerin stehe kein Anspruch auf Vergütung nach Entgeltgruppe 10 Z bzw. 10 B zu. Die neue Eingruppierung der Klägerin sei aufgrund der Regelungen des ERA-TV gerechtfertigt, weil die Klägerin auf der Basis der ihr übertragenen Arbeitsaufgaben keinen Anspruch auf eine Entgeltgruppe 10 gemäß des ERA-TV habe. Der Beklagten stehe es jederzeit frei, eine als unrichtig erkannte Eingruppierung zu korrigieren. Den Zeitpunkt einer Umgruppierung lege der Arbeitgeber fest. Dies sei vorliegend am 01.04.2018 geschehen. Der ERA-TV gebe lediglich in Bezug auf die erstmalige Anwendung des ERA-TV einen dreijährigen Umgruppierungsschutz und mache ansonsten keine Vorgaben über den Zeitpunkt einer Umgruppierung. Den Dreijahreszeitraum habe die Beklagte eingehalten. Ein- und Umgruppierungen seien nach diesem Dreijahreszeitraum nach den allgemeinen Grundsätzen möglich und vorzunehmen.

Die Darlegungs- und Beweislast für die tatsächlichen Umstände, die eine höhere als die vorgenommene Eingruppierung rechtfertigen sollen, liege bei der Klägerin. Dies gelte in der vorliegenden Konstellation der Neueingruppierung ebenfalls, da die Klägerin kein Vertrauen in den Fortbestand der Zuordnung zur ursprünglichen Entgeltgruppe 10 Z aufbauen konnte. Der Klägerin habe klar sein müssen, dass die im Zuge der Regelüberführung vorgenommene Eingruppierung nur vorläufig gewesen sei. Es handele sich nicht um eine korrigierende Rückgruppierung.

Der neuen Eingruppierung und Abschmelzung stehe die Besitzstandsregelung in § 5 ERA-TV nicht entgegen. Diese habe den Besitzstand bei der Ersteingruppierung geschützt, die im Jahr 2013 erfolgt sei und damals – unstrittig – die Vergütungshöhe nicht beeinträchtigt habe. Im Übrigen sei die Vergütung der Klägerin nach Entgeltgruppe 8 zum heutigen Zeitpunkt höher als die Vergütung nach Entgeltgruppe 10 im Jahre 2013.

Die Beklagte hat darauf hingewiesen, dass es auf die - auf der Basis ergänzungstariflicher Regelungen vereinbarten - Gesamtbetriebsvereinbarungen „Orient“ und „Orient Express“ im Hinblick auf die richtige Eingruppierung im vorliegenden Fall nicht ankomme. Vorliegend sei allerdings zu Gunsten der Arbeitnehmer eine Besitzstandsregelung („ERA-Ausgleichszulage“) vereinbart worden, die weder durch Gesetz noch durch Tarif vorgegeben sei. Die ERA-Ausgleichszulage basiere auf der Gesamtbetriebsvereinbarung ERA Orient Express. Die Abschmelzung der ERA-Ausgleichszulage der Klägerin erfolge zu Recht. Die ERA-Ausgleichszulage kollidiere nicht mit § 77 Abs. 3 BetrVG, sondern stelle eine über den Tarifvertrag hinausgehende Übergangsregelung dar.

Das Arbeitsgericht hat mit Endurteil vom 25.06.2019, Az.: 16 Ca 13174/18 die Klage für zulässig erachtet und den Klageanträgen zu 5) – 7), sowie dem Hilfsantrag zu 8) stattgegeben, weil es von der von der Klägerin in Anspruch genommenen Entgeltgruppe 10 ausging. Die Klageanträge zu 1) – 4) hat das Arbeitsgericht unter Hinweis auf die Ausschlussfrist des § 22 Nr. 3 (I) b) des Manteltarifvertrags für die Arbeitnehmer der bayerischen Metall- und Elektroindustrie als unbegründet zurückgewiesen.

Zur Begründung hat das Arbeitsgericht ausgeführt, die Klägerin habe Anspruch auf die begehrten Vergütungsdifferenzen gemäß § 611a Abs. 2 BGB i.V.m. ihrem Arbeitsvertrag und § 3 Nr. 1 S. 1 TV ERA-Einführung Fujitsu sowie der Anlage 1 zu diesem Tarifvertrag. Die Klägerin sei - nach dem zuletzt unstreitig anwendbaren Tarifvertrag und dessen Auslegung - zutreffend in die ERA-EG 9 eingruppiert.

Die Auslegung von § 3 Nr. 1 des TV ERA-Einführung Fujitsu ergebe, dass die Tarifvertragsparteien eine Regelung geschaffen hätten, die nicht nur von Bestimmungen des ERA-ETV, sondern auch des ERA-TV selbst abweiche. Vom ERA-ETV weiche § 3 Nr. 1 TV ERA-Einführung Fujitsu ab, indem das dort in § 3 Nr. 2-7 ERA-ETV normierte Verfahren zur Mitwirkung des Betriebsrats bei der Ersteingruppierung von Arbeitnehmern im Rahmen der Einführung des ERA-TV im Hinblick auf Arbeitnehmer, die am Tag vor dem Einführungsstichtag in einem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten standen, für nicht anwendbar erklärt werde. Auch der ERA-TV selbst werde materiell-rechtlich abgeändert, denn die Eingruppierung der Arbeitnehmer, die am Tag vor dem Einführungsstichtag in einem Arbeitsverhältnis

mit der Beklagten standen, richte sich gemäß § 3 Nr. 1 TV ERA-Einführung Fujitsu nicht danach, welcher Entgeltgruppe die übertragenen Tätigkeiten nach dem ERA-TV zuzuordnen wären, sondern allein nach der in der Anlage 1 enthaltenen Überleitungstabelle, die an die bisherige Vergütung anknüpfe.

In § 2 des TV ERA-Einführung Fujitsu hätten die Tarifvertragsparteien ausdrücklich bestimmt, dass die Regelungen des ERA-TV gelten sollen, sofern in §§ 3-8 dieses Tarifvertrages nichts Abweichendes geregelt sei. § 3 Nr. 1 TV ERA-Einführung Fujitsu enthalte aufgrund der vorgenannten Erwägungen eine derartige Abweichung. Deshalb erfolge abweichend von § 3 Nr. 2 bis 7 ERA – ETV die Ersteingruppierung in die ERA-Entgeltgruppen für die Arbeitnehmer, die am Tag vor dem Einführungsstichtag in einem Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen standen, gemäß den Regelungen der Überleitungstabelle in Anlage 1. Entscheidend für diese Ersteingruppierung sei daher nicht die Tätigkeit der Klägerin zum Zeitpunkt der Ersteingruppierung, sondern letztlich die Entgelthöhe.

Weder der vorgenannte Tarifvertrag selbst noch der Ergänzungstarifvertrag Fujitsu in Verbindung mit der Gesamtbetriebsvereinbarung „Orient“ enthielten Regelungen, die die materiell-rechtliche Eingruppierungsbestimmung des § 3 Nr. 1 S. 1 des TV ERA-Einführung Fujitsu zeitlich befristet oder ersetzt hätten. Insbesondere sei die Formulierung in § 3 Nr. 8 ERA-ETV, dass es für die Dauer von 3 Jahren nach der ERA-Einführung bei der Ersteingruppierung bleiben soll, nicht als Befristung der materiell-rechtlich maßgeblichen Eingruppierungsvoraussetzungen zu verstehen. Wie der letzte Halbsatz von § 3 Nr. 8 ERA-ETV klarstelle, seien Normadressaten lediglich Arbeitgeber und Betriebsrat. Diese sollten keine Überprüfung der Eingruppierung verlangen können. § 3 Nr. 8 ERA-ETV enthalte somit lediglich eine Bestimmung zum Eingruppierungsverfahren auf kollektivrechtlicher Ebene.

Die Eingruppierungsvorschrift des § 3 Nr. 1 S. 1 des TV ERA-Einführung bei Fujitsu sei auch nicht durch eine andere kollektivrechtliche Eingruppierungsregelung ersetzt worden. Für die Eingruppierung sei nicht maßgeblich, wie die Klägerin nach dem ERA-TV i. V. m. den Gesamtbetriebsvereinbarungen „Orient“ und „Orient Express“ einzugruppieren wäre. Die Regelungen seien nicht einschlägig. Ihnen stehe im vorliegenden Fall der Tarifvorbehalt des § 77 Abs. 3 S. 1 BetrVG entgegen.

Auch § 3 Nr. 3 des TV ERA-Einführung Fujitsu sei vorliegend nicht einschlägig. Diese Vorschrift regelt lediglich, wie bei späteren Ein- und Umgruppierungen vorzugehen sei. Die Klägerin sei gemäß § 3 Nr. 1 S. 1 dieses Tarifvertrages in Verbindung mit dessen Anlage 1 in Entgeltgruppe 10 Z richtig eingruppiert. Dass die Klägerin nach der Überleitungstabelle der EG 10 unterfalle, sei unstrittig. Es sei nicht ersichtlich, auf welcher Rechtsgrundlage nunmehr in Abweichung von § 3 Nr. 1 S. 1 des TV ERA-Einführung Fujitsu eine Neueingruppierung unter Anknüpfung an die ausgeübten Tätigkeiten vorzunehmen sei. Die Beklagte habe auch nicht vorgetragen, dass sich die Tätigkeit der Klägerin seit der Überleitung der Entgeltgruppe verändert habe oder der Überleitung eine falsche Entgeltgruppe zugrunde gelegt wurde. Daher sei auch für eine Umgruppierung kein Raum. Die Berechnung der Forderungen in den Anträgen 5) – 7) aufgrund der vorgenommenen Abzüge seien unstrittig, so dass die geltend gemachten Forderungen und die geltend gemachten Zinsen berechtigt seien.

Der Klageantrag zu 8) sei unbegründet. Die Klägerin habe aufgrund einer arbeitsvertraglichen Bezugnahme einen Anspruch darauf, nach den jeweils einschlägigen tarifvertraglichen Bestimmungen vergütet zu werden. Wie die Tarifentwicklung verlaufen werde, sei nicht vorhersehbar. Für den zukunftsbezogenen Antrag sei nicht näher vorgetragen, woraus sich ein „IRWAZ-Gesamteinkommen“ in Höhe von 6.237,94 € brutto ergeben solle, so dass dem Gericht eine Prüfung ohne nähere Angaben nicht möglich sei.

Der Hilfsantrag zum Klageantrag zu 8) sei überwiegend begründet, da die Klägerin für die nicht von der Ausschlussfrist erfassten Zeiträume einen Anspruch darauf habe nach Entgeltgruppe EG 10B vergütet zu werden. Nach der maßgeblichen Überleitungstabelle stünde der Klägerin eine Vergütung nach Entgeltgruppe 10Z zu, die von den Tarifparteien nicht fortgeschrieben werde. Im Zeitpunkt der Überleitung habe die Entgeltgruppe 10Z zwischen der Entgeltgruppe 10B und 11B gelegen. Der Klägerin stehe somit zumindest Vergütung nach der Entgeltgruppe 10B zu.

Gegen dieses Endurteil vom 25.06.2019, der Beklagte zugestellt am 12.07.2019 hat diese am 12.08.2019 Berufung eingelegt, die sie mit einem am 09.09.2019 eingegangenen Schriftsatz begründet hat.

Mit ihrer Berufung macht die Beklagte geltend, das Arbeitsgericht sei zu Unrecht davon ausgegangen, dass es nicht auf die Eingruppierungsvoraussetzungen nach ERA-TV ankomme, sondern auf die in § 3 Ziff. 1 i.V.m. der Anlage 1 des TV ERA-Einführung Fujitsu. Das Arbeitsgericht habe bei dieser Entscheidung die allgemeinen Grundsätze für die Auslegung von Tarifnormen falsch angewendet. Die bei der Beklagten durch den Tarifvertrag zur ERA Einführung vorgenommene Ersteingruppierung im Wege der Regelüberführung wirke nicht bis zum heutigen Tag fort. § 3 TV ERA-Einführung Fujitsu treffe seinem Wortlaut nach keine Aussage hinsichtlich der späteren Anwendung der Eingruppierungsgrundsätze nach dem ERA-TV, und zwar weder im positiven noch im negativen Sinn. Er lege lediglich fest, dass die Ersteingruppierung auf Basis der Überleitungstabelle in Anlage 1 des TV ERA-Einführung Fujitsu stattfinde. Entscheidend sei jedoch § 3 Ziff. 3 TV ERA-Einführung Fujitsu. Hierin sei ausdrücklich klargestellt, dass bei späteren „Ein- und Umgruppierungen“ ausschließlich der ERA-TV gelte und die Überleitungstabelle und die Zusatzstufen keine Anwendung finden würden. Dies verdeutliche, dass es nicht dauerhaft bei der im Rahmen des Prozesses der ERA-Einführung im Jahr 2013 gefundenen Eingruppierung verbleiben solle. Zukünftige Ein- und Umgruppierungen sollten auch bei unveränderter Tätigkeit weiterhin möglich sein.

Auch die zusätzliche tarifliche Verfahrensregelung in § 2 Ergänzungstarifvertrag Fujitsu über die tarifliche Schlichtungsstelle zur ERA-Eingruppierung und deren tatsächliche Durchführung sprächen eindeutig dafür, dass spätere Umgruppierungen auch bei gleichbleibender Arbeitsaufgabe nach Maßgabe des ERA-TV erfolgen sollten. Der Zweck der ERA-Einführung bei der Beklagten würde völlig konterkariert werden, wenn nunmehr für eine Vielzahl von Arbeitnehmern dauerhaft eine Eingruppierung auf Basis der Überleitungsregelung nach § 3 Ziff. 1 des TV ERA-Einführung Fujitsu angestrebt gewesen wäre. Mit der Überleitung habe lediglich ein frühzeitiger Anschluss an den Entgelttarifvertrag hergestellt werden sollen, bevor tatsächlich die Entgeltgruppensystematik übernommen wurde. Dies sei vor dem Hintergrund der ca. 3.500 betroffenen Mitarbeiter der schnellste und effektivste Weg gewesen. Dieser bereits an sich strukturell systemwidrige Zustand habe auf keinen Fall dauerhaft bestehen sollen. Eine Eingruppierung der Klägerin in die EG 8 sei in Anbe-

tracht ihrer Arbeitsaufgabe und der hiermit verbundenen Anforderungen korrekt. Die Arbeitsaufgabe der Klägerin beinhalte entsprechend dem betrieblichen Orientierungsbeispiel „Assistant 2“ Sekretariatsaufgaben unter Einhaltung der betrieblichen Richtlinien sowie die Mitarbeit im Sachgebiet, wie in der Aufgabenbeschreibung vom 18.04.2018 (vgl. Bl. 104 d. A.) niedergelegt, was der EG 7 entspreche und den zusätzlich übertragenen prägenden Aufgaben, die zu der Eingruppierung in die EG 8 geführt hätten. Die Sekretariatsaufgaben inklusive der über das betriebliche Orientierungsbeispiel „Assistant 2“ hinausgehenden Zusatzaufgaben würden Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, wie man sie in der Regel durch eine einschlägige mindestens dreijährige abgeschlossene Berufsausbildung, z.B. Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation, erwerbe. Aufgrund der Aufgabenstellung seien erweiterte fachspezifische Zusatzqualifikationen wie z.B. Sekretariatsausbildung und sachgebietsbezogene Erfahrung notwendig.

Im Hinblick auf das Tätigkeitsumfeld der Klägerin existiere, über das betriebliche Orientierungsbeispiel „Assistant 2“ hinaus, das auf Grundlage von § 2 Ziff. 4 ERA-TV von den Tarifparteien entwickelte Orientierungsbeispiel „Durchführen von Sekretariats-/Assistenzaufgaben 2“ (Bl. 313f d. A.), das der Arbeitsaufgabe der Klägerin am Nächsten komme und ebenfalls der EG 7 zugeordnet sei.

Die Arbeitsaufgabe der Klägerin erfordere indes keinen Entscheidungs- oder Dispositionsspielraum im Rahmen der Aufgabenstellung. Insbesondere weitergehende fachspezifische Zusatzqualifikationen, wie sie unter anderem durch ein einschlägiges abgeschlossenes Studium mit einer bis zu vierjährigen Regelstudienzeit erworben werden, seien hierfür nicht von Nöten. Es seien weder die Voraussetzungen für die Eingruppierung in die EG 9, geschweige denn die für eine Eingruppierung in die EG 10 erfüllt. Die Eingruppierung der Klägerin in die EG 8 B sei somit korrekt.

Die Beklagte beantragt:

1. Das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 25.06.2019, Az. 16 Ca 13174/18 wird abgeändert.

2. Die Klage wird abgewiesen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Hilfsweise:

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin über den 01.04.2018 hinaus weiterhin unter Zugrundelegung eines Grundgehalts von € 4.259,00 zu vergüten und zwar solange, bis das Grundgehalt nach der Entgeltgruppe 8 B des Entgelttarifvertrags für die Bayerische Metall und Elektroindustrie unter dem Betrag von monatlich € 4.259,00 liegt.

Die Klägerin verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts als zutreffend. Auch für den Fall, dass die Beklagte grundsätzlich die Möglichkeit haben sollte, die streitgegenständliche Eingruppierung/Umguppierung/Rückgruppierung vorzunehmen, sei zu berücksichtigen, dass die Darlegungs- und Beweislast für die richtige Eingruppierung bei der Beklagten liege und die betrieblichen Orientierungsbeispiele keine Anwendung finden. Eine betriebliche Eingruppierungshilfe benötige eine tarifliche Grundlage, die aber nicht in § 3 Abs. 3 Ergänzungstarifvertrag Fujitsu zu sehen sei, da dieser mit Ablauf des 30.09.2017 ohne Nachwirkung geendet habe und so auch die Grundlage für die Fortgeltung einer auf diesen Tarifvertrag basierenden Gesamtbetriebsvereinbarung entfalle. Auch erfülle die Klägerin nicht das betriebliche Orientierungsbeispiel „Assistant 2“, sondern „Assistant 3“, was sich insbesondere aus der Tabelle für die letzten neun Monate ergebe (Schriftsatz vom 20.01.2020) und zudem für die Zukunft auch aus der Tatsache, dass sie ab 01.02.2020 zu 50 % für den Chief Technology Officer E. Europe tätige sei. Diese Stelle sei als Assitant 3 in EG 9 ausgeschrieben. Sie verfüge über eine kaufmännische Ausbildung und langjährige Berufserfahrung und habe zudem 1 ½ Jahr einen englischen Sprachkurs zur Vertiefung und Erweiterung des Sprachsachtes besucht. Die Tätigkeitsstruktur sei auch bis zum 01.02.2020 deshalb besonders komplex gewesen, weil einer der beiden Salesmanager für die die Klägerin tätig war, nicht bei der Beklagte sondern der F. GmbH, die im Verhältnis zu der Beklagte

eine Fremdfirma darstelle, was bedeute, dass Firmensysteme, Tools, Richtlinien, etc., nicht kompatibel seien und die Klägerin deshalb hierfür einen eigenen Firmenaccount benötigt habe, um ständig zwischen den beiden Accounts wechseln zu können, was viel zusätzliches Wissen erfordere. Die Tätigkeit der Klägerin sei so komplex, dass nie genau festgelegt werden könne, wann welche Tätigkeit in welchem Umfang anfällt. Deshalb könne sie nicht ermitteln, welchen Anteil bestimmte Tätigkeiten an ihrer Gesamtarbeitszeit haben.

Für die Rückgruppierung fehle es außerdem an der Zustimmung des Betriebsrates. Hilfsweise mache sie geltend, dass ihr hinsichtlich des Grundgehältes von € 4.259,00, das sie am 09.01.2013 bezogen habe, Bestandsschutz zustehe.

Die Beklagte macht geltend, dass das Mitbestimmungsverfahren ordnungsgemäß durchgeführt wurde. Die nunmehr von der Klägerin behaupteten Arbeitsaufgaben seien entweder auch Gegenstand des Orientierungsbeispiels „Assistant 2“, das der EG 7 zugeordnet ist (einschließlich der englischen Sprachkenntnisse) oder seien ihr nicht übertragen worden. Es sei korrekt, dass die Klägerin vorübergehend Assistenzaufgaben für den Chief Technology Officer übernommen habe. Hierbei handele es sich aber ausschließlich um dieselben administrativen Aufgaben, die sich auch für ihren Vorgesetzten, G., weiterhin erbringt: Kalenderpflege, Terminkoordination, Reisekostenabrechnung, etc. In Fachthemen sei sie nicht involviert. Dafür sei die Betreuung von zwei Managern weggefallen. Es seien also keine Aufgaben hinzugekommen, die nunmehr eine Umgruppierung rechtfertigen würden. Eine umfangreiche fachspezifische Zusatzqualifikation sei nur punktuell für die anspruchsvollere Aufgabe der Nutzung von SharePoint und der Veranstaltungsorganisation erforderlich. Der Englischkurs stehe ausschließlich im privaten Interesse.

Auch der Hilfsantrag unbegründet ist. Die Voraussetzungen von § 5 Ziff. 1 ERA-ETV seien nicht dargelegt. Maßgeblich sei das tarifliche Entgelt und nicht nur das Grundentgelt. Aufgrund der gesamten Vergütung, die die Klägerin erhalten habe, sei keine Schlechterstellung erfolgt. Zudem beschränke sich der Anwendungsbereich von § 5 ERA-ETV auf die erstmalige Anwendung des ERA-TV, die hier bereits im Jahre 2013 erfolgt sei. Ein Verstoß gegen § 99 BetrVG liege nicht vor, da das Verfahren hier auf der Grundlage der tariflichen Regelungen ordnungsgemäß durchgeführt worden sei.

Für den umfangreichen weiteren Sach- und Rechtsvortrag der Parteien in der Berufungsinstanz wird auf die Schriftsätze vom 09.09.2019, 06.11.2019, 14.11.2019, 27.11.2019, vom 20.01.2020, 28.01.2020, 02.03.2020, 24.04.2020 und 10.06.2020 samt Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung ist begründet. Die Entscheidung des Arbeitsgerichtes war abzuändern und die Klage insgesamt einschließlich des in der Berufungsinstanz gestellten Hilfsantrags abzuweisen.

I.

Die Berufung ist zulässig. Sie ist nach § 64 Abs. 2 ArbGG statthaft sowie frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO).

II.

Die Berufung ist begründet. Entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts war die Beklagte nicht gehindert eine neue Eingruppierung durchzuführen. Da es sich nicht um eine Rückgruppierung handelt, trägt die Klägerin die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass sie eine Tätigkeit ausübt, die der begehrten EG 10 B ERA-TV entspricht. Da dem Vortrag der Klä-

gerin der behauptete Anspruch auf Eingruppierung in die EG 10 B ERA-TV nicht entnommen werden kann und andere Anspruchsgrundlagen nicht dargelegt sind, besteht auch kein Anspruch auf die eingeforderte Beibehaltung der Vergütung, so dass die erstinstanzliche Entscheidung abzuändern und die Klage abzuweisen war. Auch der hilfsweise gestellte Antrag auf Wahrung eines Besitzstandes gem. § 5 Ziff. 1 ERA-ETV war unbegründet und abzuweisen.

1. Die Überprüfung der Eingruppierung der Klägerin und deren Zuordnung in die EG 8 B ERA-TV zum 01.04.2018 war grundsätzlich zulässig und ist von der Beklagten ordnungsgemäß unter Beteiligung des Betriebsrats durchgeführt worden.
- 1.1 Entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts war die Beklagte nicht durch § 3 TV-ERA-Einführung Fujitsu darin gehindert, die streitgegenständliche Neueingruppierung durchzuführen. Durch die Ersteingruppierung gemäß § 3 Nr. 1 ERA-ETV C. i.V.m. der Anlage 1 (Überleitungstabelle) ist die Eingruppierung oder Umgruppierung in eine andere Entgeltgruppe nicht ausgeschlossen, wie sich aus § 3 Nr. 1, 2 ERA-ETV C. i.V.m. § 3 Nr. 8 ERA-ETV und deren Auslegung ergibt (s. auch die zu Parallelfällen ergangene Rechtsprechung: LAG München 29.04.2020, 10 Sa 468/19; LAG Düsseldorf 27.11.2019, 10 Sa 1135/18; LAG Düsseldorf 29.11.2019, 6 Sa 1134/18).
- 1.1.1 Tarifverträge sind wegen ihres normativen Charakters wie Gesetze auszulegen. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Über den reinen Wortlaut hinaus ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der damit von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm mit zu berücksichtigen, sofern und soweit er in den tariflichen Regelungen und ihrem systematischen Zusammenhang Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien, wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, gegebenenfalls auch die praktische

Tarifausübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (BAG 26.04.2017, 10 AZR 589/19, Rn. 14, zitiert nach juris).

- 1.1.2 Die Auslegung von § 3 Nr. 1 ERA-ETV-Einführung Fujitsu ergibt, dass die Tarifvertragsparteien mit der Ersteingruppierung keine dauerhaft bindende Eingruppierung vornehmen wollten. Vielmehr sollte nach einer „Sperrzeit“ von drei Jahren eine Korrektur möglich sein, wie sich aus § 3 Nr. 8 ERA-ETV ergibt, dessen Anwendbarkeit in § 3 Nr. 2 ERA-ETV-Einführung Fujitsu ausdrücklich vereinbart worden ist.

Hinsichtlich des Anwendungsbereiches ist § 3 Nr. 8 ERA-ETV eindeutig. Er umfasst die Fälle, in denen zunächst eine Eingruppierung vorgenommen worden ist und regelt dann ausdrücklich, dass es für den Fall, dass sich die Arbeitsaufgabe nicht ändert, für die Dauer von drei Jahren bei dieser Eingruppierung verbleibt. Das bedeutet im Umkehrschluss, dass bei einer Änderung der Arbeitsaufgabe schon vor dem Ablauf von drei Jahren eine Umgruppierung möglich sein soll. Logische Konsequenz ist, dass ohne eine Änderung der tatsächlichen Umstände eine Überprüfung der Eingruppierung frühestens nach Ablauf von drei Jahren erfolgen kann.

Dieser Auslegung steht nicht entgegen, dass sich § 3 Abs. 1 ERA-ETV nach dem Wortlaut „in Abänderung der §§ 99 ff. BetrVG“, lediglich auf kollektivrechtliche Fragen bezieht. Es ist in diesem Zusammenhang zu beachten, dass die in den folgenden Absätzen niedergelegten Regelungen tatsächlich von den in § 99 BetrVG genannten abweichen. Aus der kollektivrechtlichen Regelung folgt jedoch zwingend, dass im gleichen Umfang auch eine individualrechtliche Neueingruppierung/Umgruppierung möglich sein muss, weil andernfalls die kollektivrechtliche Regelung ins Leere gehen würde. Dies wird wiederum verdeutlicht, wenn in § 3 Nr. 8 letzter Halbs. ERA-TV ausdrücklich angeführt wird, dass weder Betriebsrat noch Arbeitgeber ohne Änderung der Arbeitsaufgabe vor dem Ablauf von drei Jahren eine Überprüfung der Ersteingruppierung verlangen können.

Indem die Tarifvertragsparteien gemäß § 3 Nr. 2 ERA-ETV-Einführung C. ausdrücklich die Geltung von § 3 Nr. 8 ERA-ETV vereinbart haben, haben sie zugleich zum Ausdruck gebracht, dass die Ersteingruppierung gemäß § 3 Nr. 1 ERA-ETV Einführung C. keine dauerhafte Bindungswirkung ohne Möglichkeit einer Überprüfung entfalten sollte. Ein anderes Verständnis würde dazu führen, dass für § 3 Nr. 2 ERA-ETV-Einführung Fujitsu i.V.m. § 3 Nr. 8 ERA-ETV kein Anwendungsbereich verbliebe. Ein dahingehender Wille der Tarifvertragsparteien zur Schaffung einer inhaltsleeren Norm kann nicht unterstellt werden.

Weiter unterstützt wird diese Auslegung durch Sinn und Zweck der Vereinbarung. Der Abschluss des TV ERA-Einführung C. hatte erkennbar den Zweck eine möglichst schnelle Überleitung der Arbeitsverhältnisse in den ERA-TV zu ermöglichen. Dies wurde erreicht indem die Überleitung nicht entsprechend der jeweiligen Aufgaben durchgeführt wurde, sondern mit Hilfe der Überleitungstabelle in Anlage 1 lediglich anhand der Vergütungshöhe. Gleichzeitig haben die Tarifpartner in § 3 Nr. 6 TV ERA-Einführung C. festgelegt, dass spätere Eingruppierungen ausschließlich nach den Regelungen des ERA-TV erfolgen sollen. Wollte man davon ausgehen, dass die Ersteingruppierung anhand der Vergütungshöhe unabänderbar ist, würde dies in der Konsequenz bedeuten, dass bei der Beklagten künftig zwei verschiedene Eingruppierungssysteme gelten würden. Es gäbe eines für die Mitarbeiter, die zum 01.10.2012 in einem Arbeitsverhältnis stehen und nach § 3 Nr. 1 ERA-ETV-Einführung C. i.V.m. der Überleitungstabelle überführt wurden und eines für Mitarbeiter, die nach diesem Tag ihr Arbeitsverhältnis begründen oder deren Arbeitsbereich sich ändert und die ausschließlich nach den Regelungen des ERA-TV behandelt würden. Eine dauerhafte Segmentierung unterschiedlicher Vergütungssysteme für Mitarbeiter desselben Unternehmens, die dieselben Tätigkeiten ausführen, widerspricht aber dem Sinn und Zweck einer tariflichen Regelung zur Vergütung.

- 1.2 Der Betriebsrat ist ordnungsgemäß beteiligt worden und war mit der Eingruppierung einverstanden.

Er hat entsprechend dem in der Gesamtbetriebsvereinbarung „Orient Express“ ge-

regelten Eingruppierungsverfahren gem. § 99 BetrVG zwar zunächst der Eingruppierung widersprochen. Allerdings wurde dann in der Folge in der Sitzung der Paritätischen Kommission entsprechend dem Protokoll vom 19.04.2018 Einvernehmen erzielt, dass der Widerspruch unbegründet ist, wodurch das Mitbestimmungsverfahren abgeschlossen wurde. Damit gilt die Zustimmungsverweigerung als nicht mehr aufrechterhalten. Eine Rücknahme der Zustimmungsverweigerung ist jederzeit möglich (Richardi-Thüsing, § 99 BetrVG, Rn. 303 m.w.N.).

Für die Entscheidung kann deswegen dahinstehen, ob eine eventuelle Verletzung des Mitbestimmungsrechts bei der Eingruppierung Auswirkungen auf die arbeitsvertragliche Ebene und die Verteilung der Darlegungs- und Beweislast haben kann, obwohl der betriebsverfassungsrechtlichen Pflicht keine individualrechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer entspricht, weil die Eingruppierung individualrechtlich keine vom Arbeitgeber vorzunehmende Handlung ist, sondern sich von selbst aus der vom Arbeitnehmer auszuübenden Tätigkeit ergibt.

2. Die Klägerin hat die von ihr geltend gemachte, abweichende Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe und insbesondere in die von ihr behauptete EG 10 ERA-TV nicht ausreichend dargelegt.
- 2.1 Grundsätzlich trägt der klagende Arbeitnehmer im Prozess die Darlegungs- und Beweislast für die Richtigkeit der von ihm erstrebten Entgeltgruppe. Er muss also die Tatsachen darlegen, aus denen sich ergibt, dass seine Tätigkeit die Anforderungen der begehrten Entgeltgruppe erfüllt (BAG 24.09.1980, 4 AZR 727/78, zitiert nach juris; Küttner/Voelzke, Personalbuch 2019, Eingruppierung Rn. 27, m.w.N.).
- 2.2 Entgegen der Ansicht der Klägerin liegt keine sogenannte korrigierende Rückgruppierung vor, bei deren Vornahme der Arbeitgeber die Darlegungslast für die objektive Fehlerhaftigkeit der bisherigen und die tatsächlichen Voraussetzungen der Richtigkeit der „neuen“ niedrigeren Eingruppierung trägt (BAG vom 11.07.2018,

4 AZR 488/17, zitiert nach juris). Der Arbeitgeber nimmt eine korrigierende Rückgruppierung vor, wenn er den Arbeitnehmer nach einer zunächst für zutreffend gehaltenen Eingruppierung vergütet hat und dann aufgrund einer Überprüfung zu dem Ergebnis kommt, diese Eingruppierung sei fehlerhaft zu hoch (BAG 11.07.2018, 4 AZR 488/17, zitiert nach juris). Ein solcher Fall liegt hier nicht vor.

Ein solcher Fall liegt hier nicht vor. Die Beklagte hat die Klägerin zwar bis 31.03.2018 nach der Entgeltgruppe 10 Z ERA-TV vergütet, aber nicht aufgrund einer zunächst für zutreffend gehaltenen Bewertung ihrer Tätigkeit, sondern deswegen, weil sie die vor der ERA-Einführung für die Klägerin angewendete Tarifgruppe gem. § 3 ERA-ETV-Einführung C. und der Überleitungstabelle (Anlage 1) in die neuen Entgeltgruppen nach dem ERA-TV überführt hat.

Nach § 3 ERA-ETV-Einführung C. und der Überleitungstabelle (Anlage 1) wurde die Tätigkeit der Klägerin nicht nach § 3 Nr. 2 bis 7 ERA-ETV bewertet, sondern die Vergütung der Klägerin nach Entgeltgruppe 10 Z ERA-TV ergab sich unmittelbar aus den Regelungen der Überleitungstabelle in Anlage 1 zum TV ERA-Einführung. Diese Tabelle wurde unstreitig auf der Grundlage der bisherigen Vergütung erstellt und hatte zum Ziel, dass die Vergütung der Mitarbeiter zunächst auf etwa gleicher Höhe erhalten bleibt.

Diese Überleitung stellt keine Eingruppierung im eigentlichen Sinne dar, die sich später als fehlerhaft herausstellt hat. Eine Eingruppierung, wie sie auch in § 2 ERA-TV geregelt ist, ist die Beurteilung, dass die Tätigkeit des Arbeitnehmers die Voraussetzungen einer bestimmten Entgeltgruppe erfüllt. Die Vergütung der Klägerin nach der Entgeltgruppe 10 nach der ERA-Einführung bei der Beklagten erfolgte aber gerade nicht aufgrund einer Prüfung, ob die von der Klägerin ausgeübte Tätigkeit die Voraussetzungen der Entgeltgruppe erfüllt. Daher konnte bei der Klägerin auch kein berechtigtes Vertrauen dahingehend entstehen, dass eine korrekte Zuordnung ihrer Tätigkeit zu den Entgeltgruppen gem. §§ 2, 3 ERA-TV erfolgt ist.

Aus § 3 Abs. 3 ERA-ETV-Einführung Fujitsu ergibt sich vielmehr, dass spätere Ein-

gruppierungen, also Eingruppierungen nach der erstmaligen Überleitung in Verbindung mit der ERA-Einführung bei der Beklagten, nach den Regelungen des ERA-TV erfolgen. Die von der Beklagten vorgenommene Überprüfung der Eingruppierung der Klägerin anhand der Anforderungen an ihre Tätigkeit war damit vorhersehbar. Es gibt daher keinen Grund, von dem allgemeinen Grundsatz der Darlegungs- und Beweislast abzuweichen, wonach die Klägerin die rechtsbegründenden, für sie günstigen Tatsachen vorzutragen und zu beweisen hat (s. LAG München 26.11.2019, 2 Sa 388/19 und LAG München 10 Sa 468/19, 29.04.2020).

- 2.3 Für die Eingruppierung der Klägerin ist allein der ERA-TV und nicht die in der Gesamtbetriebsvereinbarung „Orient“ vereinbarten Orientierungsbeispiele maßgebend. Der ERA-TV enthält eine abschließende tarifliche Regelung, die gem. § 87 Abs. 1 BetrVG betrieblichen Regelungen gem. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG entgegensteht. Die tariflichen Regelungen enthalten keine Öffnungsklausel zur Schaffung betrieblicher Orientierungsbeispiele. Ob § 3 Abs. 2 Ergänzungstarifvertrag C. eine solche Öffnungsklausel beinhaltet, kann dahinstehen, da diese jedenfalls keine Wirkung mehr entfaltet. Der Ergänzungstarifvertrag Fujitsu hat zum 30.09.2017 ohne Nachwirkung geendet. Der Wegfall der Öffnungsklausel führt zwangsläufig dazu, dass auch die Gesamtbetriebsvereinbarung ihre Wirkung verliert (so auch LAG Düsseldorf 27.11.2019, 10 Sa 1135/18 und LAG Düsseldorf 29.11.2019, 6 Sa 1134/18).
- 2.4 Demnach richtet sich die zutreffende Eingruppierung nach II. §§ 2 und 3 ERA-TV.
- 2.4.1 Nach II. § 2 Ziff. 2 ERA-TV erfolgt die Eingruppierung aufgrund der Anforderungen der gesamten übertragenen Arbeitsaufgabe, wobei zur Bewertung der Arbeitsaufgabe eine ganzheitliche Betrachtung der Anforderungen vorzunehmen ist. Beinhaltet die Arbeitsaufgabe unterschiedliche Anforderungen, so sind die Anforderungen ausschlaggebend, die das Niveau der gesamten Arbeitsaufgabe prägen. Diese Anforderungen sind im Rahmen einer Gesamtbetrachtung zu ermitteln. Hierbei sind weder der zeitliche Umfang einzelner Aufgaben noch die Einzelaufgabe mit dem höchsten Niveau allein ausschlaggebend.

- 2.4.2 Die maßgeblichen Entgeltgruppen gem. II § 3 ERA-TV bauen aufeinander auf. Bei Aufbaufallgruppen ist nach der ständigen Rechtsprechung des BAG zunächst zu prüfen, ob die Anforderungen der Ausgangsfallgruppe erfüllt werden. Anschließend ist zu klären, ob die qualifizierenden Merkmale der höheren Vergütungsgruppe vorliegen (BAG 09.12.2015, 4 AZR 11/13, Rn 19 m.w.N.; BAG 21.03.2012, 4 AZR 292/10; BAG 19.05.2010, 4 AZR 912/08, Rn. 27, jeweils zitiert nach juris). Dabei muss die Klägerin die Tatsachen vortragen und ggf. beweisen, aus denen der rechtliche Schluss möglich ist, dass die beanspruchten tariflichen Tätigkeitsmerkmale unter Einschluss der darin vorgesehenen Qualifizierungen im geforderten zeitlichen Umfang erfüllt sind. Zu einem schlüssigen Vortrag genügt eine genaue Darstellung der eigenen Tätigkeit dann nicht, wenn ein Heraushebungsmerkmal in Anspruch genommen wird. Allein aus der Betrachtung der jeweiligen Tätigkeit sind noch keine Rückschlüsse darauf möglich, ob sie sich gegenüber der niedrigeren Fallgruppe entsprechend den Qualifizierungsmerkmalen heraushebt. Diese Wertung erfordert vielmehr einen Vergleich mit den nicht herausgehobenen Tätigkeiten, also den „Normaltätigkeiten“, und setzt einen entsprechenden Tatsachenvortrag voraus. Die vortragenen Tatsachen müssen erkennen lassen, warum sich eine bestimmte Tätigkeit aus der in der Ausgangsfallgruppe erfassten Grundtätigkeit hervorhebt und einen wertenden Vergleich mit dieser nicht unter das Heraushebungsmerkmal fallenden Tätigkeit erlauben (ständige Rechtsprechung: BAG 09.12.2015, 4 AZR 11/13; BAG 21.03.2012, 4 AZR 292/10, jeweils zitiert nach juris).
- 2.4.3 Vorliegend baut die von der Klägerin begehrte EG 10 auf der im Tarifvertrag vorhergehenden EG 9 auf und diese wiederum auf den vorangehenden Entgeltgruppen. Bei der EG 9 muss es sich um eine Arbeitsaufgabe handeln, die Entscheidungs- und Dispositionsspielraum im Rahmen der Aufgabenstellung voraussetzt. Außerdem erfordert die Arbeitsaufgabe Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine einschlägige mindestens dreijährige abgeschlossene Berufsausbildung und eine über die in der EG 8 hinausgehende fachspezifische Zusatzqualifikationen

erworben werden. Die EG 10 erfordert darüberhinausgehend eine „besonders umfangreiche fachspezifische Zusatzqualifikation“.

Demgegenüber erfordert die von der Beklagten zugeordnete EG 8 aufbauend auf der EG 5 und den folgenden Entgeltgruppen lediglich eine Arbeitsaufgabe, die Entscheidungen bei der Arbeitsausführung voraussetzt. Die EG 8 verlangt neben einer Arbeitsaufgabe, die Kenntnisse und Fertigkeiten erfordert, wie sie in der Regel durch eine einschlägige mindestens dreijährige abgeschlossene Berufsausbildung erworben werden außerdem eine „umfangreiche fachspezifische Zusatzqualifikationen“.

- 2.5 Der Vortrag der Klägerin lässt nicht erkennen, welche Anforderungen ihre unterschiedlichen Einzelaufgaben jeweils haben und welches diejenigen sind, die das Niveau der gesamten Arbeitsaufgabe im Rahmen einer Gesamtbetrachtung prägen. Für diese prägende Arbeitsaufgabe müsste die erforderliche fachspezifische Zusatzqualifikation eine solche sein, die sich qualifizieren lässt als eine über die EG 8 hinausgehende, besonders umfangreiche fachspezifische Zusatzqualifikation. Außerdem müsste diese Arbeitsaufgabe einen Entscheidungs- und Dispositionsspielraum im Rahmen der Aufgabenstellung voraussetzen.

Um die Eingruppierung in die EG 9 und darauf aufbauend in die EG 10 nachvollziehbar darzulegen, müsste die Klägerin den von ihr auszuführenden Einzeltätigkeiten jeweils eine Wertigkeit im Sinne des jeweils bestehenden Entscheidungs- und Dispositionsspielraums und der erforderlichen fachspezifischen Zusatzqualifikation zuordnen und darlegen, warum bestimmte einzelne Arbeitsaufgaben ihre Gesamttätigkeit in zeitlicher oder inhaltlicher Hinsicht prägen. An einem solchen Vortrag fehlt es.

Die Klägerin beschränkt ihren Vortrag zunächst auf eine Auflistung ihrer Tätigkeiten und hat dann eine Tabelle nachgetragen, aus der ein vager zeitlicher Umfang der entsprechenden Einzelaufgaben nur im Rahmen der letzten neun Monate angegeben ist. Hieraus wird in keiner Weise ein auch nur ungefährender zeitlicher Umfang bestimmter Einzeltätigkeiten bezogen auf die ihr obliegenden Gesamttätigkeiten er-

kennbar und erst recht nicht ersichtlich, welche Tätigkeiten das Niveau der gesamten Arbeitsaufgabe im Rahmen einer Gesamtbetrachtung prägen sollen. Tägliche Aufgaben ergeben sich daraus nur für ca. zweieinhalb bis dreieinhalb Stunden und die restlichen Tätigkeiten sind entweder nicht zuordenbar (wie z.B. die Angabe: 2 Stunden je Ausschreibung) oder ergeben insgesamt weniger als einen Zeitumfang von 60 Stunden für den gesamten Zeitraum von neun Monaten. Der Zusatz „selbstständig“ bei einigen Tätigkeiten ist zudem als solcher nicht geeignet, die Darlegung eines eigenen Entscheidungs- und Dispositionsspielraum zu ersetzen.

Als Zusatzqualifikation hat die Klägerin - außer den durch eigene Erfahrung erworbenen Fähigkeiten – im Wesentlichen einen 1 ½ Jahre dauernden englischen Sprachkurs genannt. Hier ist schon fraglich, ob im Hinblick auf die ihr übertragenen Aufgaben eine fachspezifische Zusatzqualifikation zu sehen ist. Jedenfalls liegt hierin keine „besonders umfangreiche fachspezifische Zusatzqualifikation“, die über die für die EG 8 erforderliche „umfangreiche fachspezifische Zusatzqualifikation“ hinausgeht.

Auch der Vortrag, dass die Klägerin ab 01.02.2020 zur Hälfte Assistenzaufgaben für den Chief Technology Officer übernommen hat, ist nicht geeignet, einen konkreten Vortrag dazu zu ersetzen, welche Einzeltätigkeiten diesbezüglich welche Qualifikation erfordern und welche Entscheidungs- und Dispositionsspielräume bieten und warum welche Aufgaben im Rahmen einer Gesamtbetrachtung dann schlussendlich prägend sind. Allein die Behauptung, dass diese Aufgaben als „Assistent 3“ der Gehaltsgruppe 9 ausgeschrieben sind, reicht nicht aus, um eine Eingruppierung bezüglich der konkret der Klägerin übertragenen Aufgaben feststellen zu können.

Bei den im Wesentlichen als sekretariatstypische Aufgaben beschriebenen Tätigkeiten der Klägerin spricht demgegenüber viel für die Richtigkeit der Eingruppierung in EG 8. Auf das von der Beklagten genannte, tarifliche Orientierungsbeispiel „Durchführen von Sekretariats-/Assistenzaufgaben 2“ geht die Klägerin nicht ein. Hiernach wird als Beispiel für eine erweiterte fachspezifische Zusatzqualifikation, für die EG 7 eine Sekretariatsausbildung und sachgebietsbezogene Erfahrung ge-

nannt. Ein Anhaltspunkt für eine von der Wertigkeit weit darüberhinausgehende prägende Arbeitsaufgabe der Klägerin ergibt sich im Vergleich hierzu nicht.

Aus dem Vortrag der Klägerin ist daher im Rahmen einer Gesamtbetrachtung weder das Vorliegen der Voraussetzungen der EG 9, noch der darauf aufbauenden EG 10 ersichtlich.

3. Die Klägerin hat auch keinen Anspruch aus § 5 ERA-ETV auf Besitzstandswahrung hinsichtlich der Klageforderungen oder der bis Januar 2013 erzielten Grundvergütung.

Die Besitzstandsklausel ist für die streitgegenständliche Eingruppierung nicht einschlägig. Nach seinem eindeutigen Wortlaut gilt die dort geregelte Besitzstandszulage nur für die erstmalige Anwendung des ERA-TV. Diese Erstanwendung durch die Beklagte erfolgte Anfang 2013 mit der Umstellung der bisherigen Tarifgruppen auf die Entgeltgruppen nach dem ERA-TV. Zwar war jene Überführung nicht aufgaben-, sondern gehaltsbezogen, so dass die Eingruppierung von § 3 Nr. 2 – 7 ERA-ETV abwich. Doch stellte dieser Prozess nach dem offenkundigen Willen der Tarifvertragsparteien die erste Anwendung des ERA-TV durch die Beklagte dar. Dies ergibt sich eindeutig aus § 3 Nr. 1 letzter Satz ERA-ETV-Einführung Fujitsu, der wörtlich lautet „Die Parteien sind sich einig, dass damit die Ersteingruppierung durchgeführt ist . . .“. Die erstmalige Anwendung des ERA-TV war also mit Überleitung gemäß der Überleitungstabelle abgeschlossen. Nur etwaige Einkommensverluste im Zuge dieser Ersteingruppierung wären nach § 5 ERA-ETV auszugleichen gewesen, nicht aber solche, die sich aus einer etwaigen späteren Neueingruppierung ergeben könnten (s. LAG München 29.04.2020, 10 Sa 468/19; LAG Düsseldorf 27.11.2019, 10 Sa 1135/18; LAG Düsseldorf 29.11.2019, 6 Sa 1134/18).

Aus diesem Grunde ist auch der in der Berufungsinstanz gestellte Hilfsantrag auf Erhalt der bis Januar 2013 erzielten Grundvergütung in jedem Fall unbegründet. Es kann deshalb dahinstehen, ob die Berechnung der Klägerin bei Heranziehung ledig-

lich der Grundvergütung für einen etwaigen Anspruch auf Besitzstandswahrung zutreffend war.

III.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 64 Abs. 6 ArbGG, § 91 Abs. 1 ZPO.

IV.

Da dem Rechtsstreit über die Klärung der konkreten Rechtsbeziehungen der Parteien hinaus keine grundsätzliche Bedeutung zukommt, bestand für die Zulassung der Revision gem. § 72 Abs. 2 ArbGG keine Veranlassung.

Gegen dieses Urteil ist deshalb die Revision nur gegeben, wenn sie das Bundesarbeitsgericht aufgrund einer Nichtzulassungsbeschwerde, auf deren Möglichkeit und Voraussetzungen nach § 72 a ArbGG die Parteien hingewiesen werden, zulassen sollte.