

Bundesarbeitsgericht
Vierter Senat

Urteil vom 13. April 2016
- 4 AZR 13/13 -
ECLI:DE:BAG:2016:130416.U.4AZR13.13.0

I. Arbeitsgericht Chemnitz

Urteil vom 22. Juni 2011
- 9 Ca 605/11 -

II. Sächsisches Landesarbeitsgericht

Teilurteil vom 11. Dezember 2012
- 4 Sa 535/11 -

Teilurteil vom 15. Oktober 2013
- 4 Sa 535/11 -

Teilurteil vom 11. Juli 2014
- 4 Sa 535/11 -

Schlussurteil vom 28. April 2015
- 4 Sa 535/11 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

OT-Mitgliedschaft - Anforderung an die Verbandssatzung - Auslegung der Geltungsbereichsbestimmung eines Tarifvertrags - Eingruppierung eines Fahrers von Entsorgungsfahrzeugen (Sonderabfalltransportfahrzeugen) nach dem BERT - Vergütungsgruppen 5 bis 8

Bestimmungen:

GG Art. 9 Abs. 3, Art. 2 Abs. 1; TVG § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1; BetrVG § 78 Satz 2; Bundesmanteltarifvertrag zwischen der Gewerkschaft ver.di und dem BDE Bundesverband der Deutschen Entsorgungswirtschaft vom 12. November 2008 (BMTV 2009) § 19; Bundesentgelttarifvertrag zwischen der Gewerkschaft ver.di und dem BDE Bundesverband der Deutschen Entsorgungswirtschaft vom 24./31. Oktober 2001 (BERT) §§ 2, 3

Hinweis des Senats:

Teilweise Parallelentscheidung zu führender Sache - 4 AZR 797/13 -

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 13/13

4 Sa 535/11

Sächsisches

Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

13. April 2016

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin

der Geschäftsstelle

In Sachen

1.

Beklagte, Berufungsklägerin, Berufungsbeklagte, Revisionsklägerin zu 1. und Revisionsbeklagte,

2.

Nebenintervenient und Revisionskläger zu 2.,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter, Berufungskläger, Revisionsbeklagter und Revisionskläger,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. April 2016 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Eylert, den Richter am Bundesarbeitsgericht Creutzfeldt, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rinck sowie den ehrenamtlichen Richter Pieper und die ehrenamtliche Richterin Redeker für Recht erkannt:

1. Die Revisionen der Beklagten und des Nebenintervenienten gegen das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 11. Dezember 2012 - 4 Sa 535/11 - werden zurückgewiesen.
2. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 11. Juli 2014 - 4 Sa 535/11 - aufgehoben und unter weiterer Aufhebung des Schlussurteils des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 28. April 2015 - 4 Sa 535/11 - die Sache im Umfang der Aufhebung zur neuen Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten des gesamten Rechtsstreits, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Tarifgebundenheit der Beklagten und damit zusammenhängende tarifvertragliche Vergütungsansprüche des Klägers sowie über dessen zutreffende Eingruppierung. 1

Der Kläger ist seit 1993 bei der Beklagten tätig und wird auf unterschiedlichen Entsorgungsfahrzeugen eingesetzt. Seit März 1997 ist er Mitglied der Gewerkschaft ver.di. Er ist Mitglied des Betriebsrats der Beklagten und Vor- 2

sitzender des Gesamt- und des Konzernbetriebsrats. Im schriftlichen Arbeitsvertrag vom 17. August 1993 ist seine Tätigkeit mit „Müllwerker“ angegeben.

Die Beklagte, ein Unternehmen der Abfall- und Entsorgungswirtschaft mit ca. 550 Arbeitnehmern in mehreren Niederlassungen, war seit dem Jahr 1991 Vollmitglied des Bundesverbandes der Deutschen Entsorgungswirtschaft e.V. (BDE), einem „Wirtschafts- und Arbeitgeberverband“. Dessen Verbandsatzung (§ 5 Abs. 2 Satz 2) sieht seit 1995 die Möglichkeit vor, auf besonderen Antrag „nur die Mitgliedschaft im Wirtschaftsverband“ zu erwerben. 3

Mit Schreiben vom 22. April 2002 kündigte die Beklagte ihre „Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband“ mit sofortiger Wirkung und erklärte, dass von dieser Kündigung selbstverständlich „die Mitgliedschaft im BDE nicht betroffen“ sei. Nach mehreren Telefonaten mit der Geschäftsführerin der Beklagten sowie verbandsinterner Beratung und Beschlussfassung bestätigte der BDE mit Schreiben vom 10. Juni 2002 den Austritt aus dem Arbeitgeberverband bei Fortführung der Mitgliedschaft im Wirtschaftsverband. 4

Am 21. Juni 2002 übersandte der BDE unter Bezugnahme auf den entsprechenden Präsidiumsbeschluss und verbunden mit einem Hinweis auf § 3 Abs. 3, § 4 Abs. 5 TVG einen neuen Mitgliedsausweis mit dem Vermerk „Mitglied nur im Wirtschaftsverband ab 1.5.2002“. Nachdem der BDE dies auch der Gewerkschaft ver.di mitgeteilt hatte, forderte diese die Beklagte zu Verhandlungen über einen Haustarifvertrag auf. 5

Auf der Mitgliederversammlung vom 26. Oktober 2006 beschloss der BDE eine Änderung der Verbandsatzung (§§ 3, 5 und 11). Diese Änderungen wurden am 5. Februar 2007 in das Vereinsregister eingetragen (Satzung 2006/2007). 6

Zwischen der Gewerkschaft ver.di und dem BDE wurden ua. folgende Tarifverträge vereinbart: 7

- Bundesmanteltarifvertrag vom 9. Januar 2001 (BMTV 2001)
- Bundesmanteltarifvertrag vom 12. November 2008 (in Kraft ab 1. Januar 2009 - BMTV 2009)

- Bundesentgelttarifvertrag vom 24./31. Oktober 2001 (BERT)
- Bundesentgelttarifvertrag
 - vom 10. Januar 2008 (BETV 2007 - Laufzeit Januar bis Dezember 2007)
 - vom 3. Juni 2008 (BETV 2008 - Laufzeit Januar 2008 bis Dezember 2010)
 - vom 15. März 2011 (BETV 2011 - Laufzeit ab Januar 2011)

Zum 30. November 2012 beendete die Beklagte ihre Mitgliedschaft im BDE vollständig. 8

Die vom Kläger im Streitzeitraum April 2010 bis Dezember 2011 ausgeübte Tätigkeit ist im Einzelnen streitig. Jedenfalls setzte die Beklagte den Kläger bis Juni 2010 ua. als Fahrer von Sonderabfalltransporten ein, für die eine Berechtigung nach der Gefahrgutverordnung Straße/Europäisches Übereinkommen über die internationale Beförderung gefährlicher Güter auf der Straße (GGVS/ADR) erforderlich ist. Im Folgenden war sein Einsatz bei solchen Transporten unstreitig rückläufig. Die Beklagte begründete dies und die Übertragung anderer Tätigkeiten mit der Funktionsausübung des Klägers in verschiedenen Betriebsratsgremien (BR, GBR, KBR) und dessen damit verbundener teilweise ganzwöchiger Abwesenheit im Betrieb. Seit April 2010 zahlte sie deshalb an den Kläger einen Bruttostundenlohn von 11,73 Euro, was ca. 2.030,00 Euro brutto monatlich entspricht. 9

Mit Schreiben vom 12. Juli 2010 wandte sich der Klägervertreter gegen einen Lohnabzug für den Monat April 2010. Weiter heißt es in dem Schreiben: 10

„Des Weiteren sind wir der Auffassung, dass aufgrund der Mitgliedschaft unseres Mandanten in der Gewerkschaft ver.di eine Tarifbindung zwischen Ihrem Unternehmen und unserem Mandanten besteht. Zur Wahrung von Ausschlussfristen machen wir hiermit folgende Ansprüche Ihnen gegenüber geltend:

...

- gemäß § 2 BMTV der Vergütungsgruppe 5 Stufe 5 Stundenlohn in Höhe von 13,06 € i.V.m. Ziffer 4 des Arbeitsvertrages vom

17.08.1993 i.V.m. der Anlage rückwirkend
ab April 2010 bis heute und in die Zukunft.

...“

Entgegen dem Wortlaut des Schreibens entsprach der angegebene Stundenlohn dem der Vergütungsgruppe 8 Stufe 5 BERT. Der Kläger hat später - unwidersprochen - ausgeführt, es habe sich um einen Schreibfehler gehandelt und es habe ein Entgelt nach der Vergütungsgruppe 8 BERT geltend gemacht werden sollen. 11

In einem weiteren Schreiben vom 4. Oktober 2010 heißt es auszugsweise: 12

„Zur Wahrung von Ausschlussfristen melden wir hiermit weitere Zahlungsansprüche unseres Mandanten gegenüber Ihrer Mandantin an. Folgende Zahlungsansprüche sind hiervon unter anderem betroffen:

...

- gemäß § 2 BMTV der Vergütungsgruppe 8, Stufe 5, Stundenlohn in Höhe von mindestens 13,37 € i.V.m. Ziffer 4 des Arbeitsvertrages vom 17.08.1993 i.V.m. der Anlage rückwirkend ab April 2010 bis heute und in die Zukunft.“

Mit der der Beklagten am 8. März 2011 zugestellten Klage hat der Kläger Ansprüche aus dem BETV iVm. dem BERT geltend gemacht. Die Beklagte sei an diese Tarifverträge gebunden. Die „Kündigung“ ihrer Mitgliedschaft im „Arbeitgeberverband“ des BDE habe nicht zur Beendigung ihrer Tarifgebundenheit geführt. Die Vereinssatzung des BDE stelle nicht sicher, dass Mitglieder des Wirtschaftsverbands keinen Einfluss und keine Entscheidungsmöglichkeit auf die Tarifpolitik des Arbeitgeberverbands hätten. Aufgrund der beiderseitigen Tarifgebundenheit fänden daher sowohl der jeweilige BETV als auch der BERT und der BMTV 2009 unmittelbar und zwingend Anwendung. Danach habe er einen Anspruch auf Entgelt nach der Vergütungsgruppe 8 BERT. Als Fahrer von Sonderabfalltransporten, für die eine besondere Berechtigung (GGVS/ADR) erforderlich sei, erfülle er das dieser Vergütungsgruppe zugeordnete Richtbeispiel. Auch die allgemeinen Anforderungen des Tätigkeitsmerk- 13

mals seien gegeben. Er sei mit der Schadstoffsammlung beauftragt und benötige dafür eine besondere Qualifikation und erweiterte Kenntnisse, die durch mehrjährige Berufserfahrung erlangt worden seien. Soweit ihm nach dem Juni 2010 im Hinblick auf seine Betriebsratstätigkeit nur noch Tätigkeiten als Fahrer unterhalb der Vergütungsgruppe 8 BERT zugewiesen worden seien, habe er einen Anspruch auf seine bisherige Vergütung nach § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG. Für den Zeitraum von April bis Dezember 2010 ergebe sich dabei eine Vergütungsdifferenz zu dem ihm gezahlten Entgelt in Höhe von 4.232,61 Euro. Für den Zeitraum von Januar bis Dezember 2011 betrage die Differenz 4.297,32 Euro, wobei für das Jahr 2011 in der Berufungsinstanz alternative Berechnungen mit niedrigeren Beträgen für den Fall eine niedrigeren Eingruppierung - in Vergütungsgruppe 7, 6 oder 5 BERT - konkret vorgenommen worden sind. Die Ausschlussfrist des § 19 BMTV 2009 sei mit der Geltendmachung einer Vergütung nach Vergütungsgruppe 8 BERT auch für die darunter liegenden Vergütungsgruppen gewahrt.

Der Kläger hat, soweit für die Revision von Bedeutung, beantragt

14

1. festzustellen, dass auf das Arbeitsverhältnis der Parteien ab 1. Januar 2009 der Bundesmanteltarifvertrag (BMTV) vom 12. November 2008, der Bundesentgelttarifvertrag (BERT) vom 31. Oktober 2001 in der Fassung des Änderungstarifvertrages vom 3. Juni 2008 sowie der Bundesentgelttarifvertrag (BETV) vom 7. Mai 2008 sowie ab 1. Januar 2011 der BETV vom 15. März 2011, jeweils abgeschlossen zwischen BDE Entsorgungswirtschaft e. V. und der Gewerkschaft ver.di, kraft beiderseitiger Tarifbindung Anwendung findet;
2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 4.232,61 Euro brutto sowie weitere 4.297,32 Euro brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags die Auffassung vertreten, eine Tarifgebundenheit sei nicht mehr gegeben. Ihre Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband des BDE habe zum 30. April 2002 geendet. Der BDE habe ihr Schreiben vom 22. April 2002 zutreffend als Antrag auf eine Mitgliedschaft im Wirtschaftsverband verstanden (OT-Mitgliedschaft). Durch die

15

Satzung des BDE sei sichergestellt, dass die Mitglieder im Wirtschaftsverband keine Entscheidungskompetenz in tarifpolitischen Fragen hätten. Den entsprechenden verbandlichen Institutionen der Großen und der Kleinen Tarifkommission gehörten ausschließlich Mitglieder des Arbeitgeberverbands an. Mit dem Austritt der Beklagten aus dem Arbeitgeberverband zum 30. April 2002 sei auch deren Geschäftsführer aus der Kleinen Tarifkommission ausgeschieden. Gleiches gelte für die Geschäftsführerin Frau B in Bezug auf die Mitgliedschaft in der Großen Tarifkommission. Die BDE-Satzung begründe ein sog. Aufteilungsmodell und kein Stufenmodell. Wirtschaftsverband und Arbeitgeberverband seien zwei selbständige Rechtsobjekte, die lediglich gemeinsam nach außen aufträten. Vom Geltungsbereich der Tarifverträge seien nur Unternehmen erfasst, die Mitglied des Arbeitgeberverbands des BDE seien. Die Tarifgebundenheit der Beklagten sei mit dem Ende der Tarifverträge erloschen. Der BMTV 2001 habe zum 31. Juli 2007 geendet. Die Bundesentgelttarifverträge hätten aufgrund befristeter Laufzeiten geendet. Im Übrigen bestehe nach der Verbandsatzung keine Tarifzuständigkeit des BDE für die Mitglieder des Wirtschaftsverbands. Erforderlichenfalls sei das Verfahren gem. § 97 Abs. 5 ArbGG zur Klärung sowohl der Tarifzuständigkeit als auch der Tariffähigkeit des BDE auszusetzen. Auch bei Anwendbarkeit der Tarifverträge stehe dem Kläger kein Entgelt nach der Vergütungsgruppe 8 BERT zu. Er übe keine Tätigkeit aus, die den Anforderungen dieser Vergütungsgruppe entspreche. Er sei nicht als Fahrer und Bediener eines Sonderabfalltransporters beschäftigt, sondern als Müllwerker. Er habe im Übrigen die tarifliche Ausschlussfrist nicht gewahrt.

Der BDE, der als Nebenintervenient nach einer Streitverkündung durch die Beklagte in der Berufungsinstanz dem Rechtsstreit auf Seiten der Beklagten beigetreten ist, hat sich zur Begründung seiner Klageabweisungsanträge formal und inhaltlich auf die Ausführungen der Beklagten bezogen. 16

Das Arbeitsgericht hat der Klage teilweise stattgegeben. Auf die Berufung beider Parteien hat das Landesarbeitsgericht in insgesamt vier Teilurteilen das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert und die Revision gegen seine Teilurteile teilweise zugelassen. Die Beklagte und der Nebenintervenient greifen mit ihren zugelassenen Revisionen die berufsgerichtliche Stattgabe 17

des Antrags zu 1. sowie das Kostenschlussurteil des Landesarbeitsgerichts, der Kläger mit seinen zugelassenen Revisionen die Abweisung der Anträge zu 2. und 3. sowie das Kostenschlussurteil an.

Der Senat hat die vier selbständigen Rechtsmittelverfahren durch Beschluss vom 27. Juli 2015 zur gemeinsamen Verhandlung und Entscheidung verbunden. 18

Entscheidungsgründe

Die zulässigen Revisionen der Beklagten und des Nebenintervenienten sind unbegründet, soweit sie das Teilurteil vom 11. Dezember 2012 betreffen. Die Revision gegen das Teilurteil vom 15. Oktober 2013 hat der Kläger in der Revisionsverhandlung zurückgenommen. Seine Revision gegen das Teilurteil vom 11. Juli 2014 hat dagegen Erfolg. Dieses ist aufzuheben und die Sache im Umfang der Aufhebung an das Landesarbeitsgericht zur neuen Verhandlung und Entscheidung zurückzuverweisen. Die Kostenentscheidung des Landesarbeitsgerichts, die Gegenstand des Kostenschlussurteils vom 28. April 2015 ist, ist von Amts wegen aufzuheben. 19

A. Die Revisionen sind zulässig. 20

I. Auch der Nebenintervenient ist selbst zur Revisionseinlegung befugt (vgl. BAG 18. September 2014 - 8 AZR 733/13 - Rn. 16). Nach dem von ihm am 11. April 2012 erklärten Beitritt auf Seiten der Beklagten als Reaktion auf die erfolgte Streitverkündung mit Schriftsatz vom 26. Oktober 2011 sind die Regelungen der Nebenintervention zur Bestimmung des Verhältnisses zwischen den Parteien maßgebend (§ 74 Abs. 1 ZPO iVm. § 46 Abs. 2 ArbGG). Form und Frist für Einlegung und Begründung der Revisionen sind jeweils gewahrt. 21

II. Die regelmäßig von Amts wegen vorzunehmende Prüfung der Zulässigkeit von Teilurteilen iSv. § 301 ZPO (vgl. nur BAG 17. April 2013 - 4 AZR 361/11 - Rn. 15 mwN; 19. November 2014 - 4 AZR 996/12 - Rn. 11) ist vorlie- 22

gend nicht erforderlich. Sinn und Zweck dieser Überprüfung durch das Rechtsmittelgericht ist die Verhinderung von widersprüchlichen Entscheidungen des Berufungsgerichts. Da alle vier Teilurteile des Landesarbeitsgerichts in die Revision gelangt und vom Senat nach Verbindung der Rechtsmittelverfahren einheitlich zu überprüfen sind, steht fest, dass sich die - vor Erlass des Schlussurteils - seinerzeit bestehende Gefahr widersprüchlicher Entscheidungen nicht (mehr) verwirklichen kann. Aufgrund dieser Prozesslage sind die Teilurteile der Vorinstanz in keinem Fall wegen eines möglichen Verstoßes gegen § 301 ZPO aufzuheben (*vgl. BGH 10. Juli 1991 - XII ZR 109/90 - zu 1 der Gründe mwN*).

B. Die Revisionen der Beklagten und des Nebenintervenienten gegen das Teilurteil vom 11. Dezember 2012 bleiben ohne Erfolg. Die Revision des Klägers gegen das Teilurteil vom 11. Juli 2014 ist dagegen begründet. Das Kostenschlussurteil vom 28. April 2015 ist von Amts wegen aufzuheben. 23

I. Die Revisionen der Beklagten und des Nebenintervenienten gegen das Teilurteil vom 11. Dezember 2012 sind unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerfrei festgestellt, dass auf das Arbeitsverhältnis der Parteien die im klägerischen Antrag zu 1. bezeichneten Tarifverträge Anwendung finden. 24

1. Das Landesarbeitsgericht hat dem Feststellungsantrag des Klägers in der Sache im Wesentlichen mit der Begründung stattgegeben, dass die Beklagte, die nach ihrer eigenen Auffassung jedenfalls bis zum 30. April 2002 tarifgebundenes Mitglied des BDE gewesen sei, nicht wirksam in eine OT-Mitgliedschaft gewechselt sei. Die Satzung des BDE sehe, auch nach der Satzungsänderung von 2006/2007, die notwendige und strikte Trennung von T- und OT-Mitgliedern nicht vor. Entgegen der Auffassung der Beklagten werde sie auch vom Geltungsbereich der im Antrag genannten Tarifverträge erfasst. 25

2. Die Revisionen der Beklagten und des Nebenintervenienten sind zurückzuweisen, weil die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts insoweit keine Rechtsfehler aufweist. 26

a) Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerfrei die Zulässigkeit des Feststellungsantrags des Klägers angenommen. Evtl. Fehlbezeichnungen der Tarif- 27

verträge hinsichtlich ihres Abschlussdatums sind in der Berufungsinstanz berichtigt worden. Soweit die Tarifverträge aufgrund Zeitablaufs bzw. der Vereinbarung von Anschlussentgelttarifverträgen zum Zeitpunkt der Revisionsverhandlung nicht mehr galten, ist dies unbeachtlich. Die Feststellung der Geltung der Tarifverträge umfasst auch deren Laufzeit. Im Übrigen sind sie ua. auf Zeiträume bezogen, die den auf ihrer Geltung beruhenden Leistungsanträgen zugrunde liegen.

b) Der im vorliegenden Rechtsstreit vor allem streitige „Übertritt“ der Beklagten in den Status eines Mitglieds des „Wirtschaftsverbands“ des BDE, die von der Beklagten geltend gemachte fehlende Erfassung des Arbeitsverhältnisses der Parteien vom Geltungsbereich sowie die von der Beklagten wiederum erhobene Rüge der mangelnden Tarifzuständigkeit betreffend die streitigen Tarifverträge waren bereits Gegenstand mehrerer Entscheidungen des Senats, die nach dem Berufungsurteil in dieser Sache ergangen sind. Darin ist das - weitestgehend identische - Vorbringen der Beklagten auch aus dem vorliegenden Rechtsstreit ausführlich gewürdigt worden. Zusammenfassend hat der Senat im Urteil vom 21. Januar 2015 (- 4 AZR 797/13 - Rn. 14 bis 73, BAGE 150, 304, vgl. dazu Stein Anm. zu AP TVG § 3 Verbandszugehörigkeit Nr. 30; Gaul/Jessen/Müller ArbRB 2015, 372; Niklas/de Diego/Weishaupt ArbR 2016, 158) die Erklärung der Beklagten vom 22. April 2002 auch im Zusammenhang mit den folgenden Ereignissen als nicht geeignet angesehen, den Status eines tarifgebundenen Vollmitglieds des BDE zu beenden. Auch die Auffassungen der Beklagten im Zusammenhang mit dem Geltungsbereich des BMTV 2009 sowie der fehlenden Tarifzuständigkeit des BDE wurden zurückgewiesen.

28

aa) Die Satzung eines Arbeitgeberverbands kann auch eine Mitgliedsform vorsehen, die die Gebundenheit an die vom Verband abgeschlossenen Tarifverträge ausschließt (OT-Mitgliedschaft). Voraussetzung hierfür ist eine Satzung, die eine klare Trennung der beiden Formen der Mitgliedschaft regelt. Eine solche ist dann gegeben, wenn eine auch nur mögliche unmittelbare Einflussnahme von OT-Mitgliedern auf tarifpolitische Entscheidungen des Verbands

29

ausgeschlossen ist. Dies ist ua. dann nicht der Fall, wenn die Satzung vorsieht, dass die konkrete Besetzung eines tarifpolitischen Gremiums (zB Tarifkommission) auch durch OT-Mitglieder bestimmt wird.

Diesen Anforderungen wurde die Satzung 2000 des BDE ua. deshalb nicht gerecht, weil sie vorsah, dass die - zwingend tarifgebundenen - Mitglieder der Tarifkommissionen durch ein Gremium bestimmt werden, dem auch OT-Mitglieder angehören (können). Weiterhin sah die Satzung nicht vor, dass der Präsident des Verbands, der satzungsgemäß die Große Tarifkommission führt, zwingend ein tarifgebundenes Mitgliedsunternehmen repräsentiert, was auch in mindestens zwei Fällen dazu geführt hat, dass ein Tarifvertrag durch einen Präsidenten unterzeichnet wurde, dessen Unternehmen an den Tarifvertrag selbst nicht gebunden war (*vgl. dazu ausf. BAG 21. Januar 2015 - 4 AZR 797/13 - Rn. 16 bis 33 mwN, BAGE 150, 304*). 30

bb) Die erforderliche Trennung und deren Absicherung der unterschiedlichen Mitgliedsbereiche muss in der Satzung selbst erfolgen. „Unterrangiges Vereinsrecht“, wie zB die Geschäftsordnung eines Gremiums, reicht hierfür nicht aus. Die Beklagte kann sich deshalb bereits grundsätzlich nicht auf die „Geschäftsordnung für die Große und Kleine Tarifkommission“ des BDE berufen. Auch diese Geschäftsordnung sieht im Übrigen eine hinreichende Trennung der beiden Mitgliedsbereiche nicht vor (*vgl. dazu ausf. BAG 21. Januar 2015 - 4 AZR 797/13 - Rn. 35 bis 44 mwN, BAGE 150, 304*). 31

cc) Die Änderungen der Satzung in den Jahren 2006/2007 sind für die Tarifgebundenheit der Beklagten ohne Bedeutung, weil sie an den für die mangelnde Trennung der Mitgliedsbereiche des BDE maßgebenden Satzungsregelungen substantiell nichts geändert haben (*vgl. dazu ausf. BAG 21. Januar 2015 - 4 AZR 797/13 - Rn. 45 bis 50 mwN, BAGE 150, 304*). 32

dd) Die Erklärung der Beklagten vom 22. April 2002 kann auch nicht dahingehend ausgelegt werden, dass mit ihr zumindest hilfsweise der vollständige Austritt aus dem BDE erklärt werden sollte (*vgl. dazu ausf. BAG 21. Januar 2015 - 4 AZR 797/13 - Rn. 52 bis 55 mwN, BAGE 150, 304*). 33

- ee) Entgegen der Auffassung der Beklagten ist das Recht des Klägers, sich auf deren Tarifgebundenheit zu berufen, nicht „verwirkt“. Für eine solche Annahme fehlt es an jeder Rechtsgrundlage (*vgl. dazu ausf. BAG 21. Januar 2015 - 4 AZR 797/13 - Rn. 56 bis 60, BAGE 150, 304*). 34
- ff) Das Arbeitsverhältnis der Parteien wird von der Geltungsbereichsbestimmung des BMTV 2009 erfasst. Die Auslegung ergibt, dass die Tarifvertragsparteien eine Erfassung der Mitglieder des Wirtschaftsverbands des BDE nicht ausgeschlossen haben. Für eine solche Beschränkung des Geltungsbereichs eines Tarifvertrags auf nur einen Teil der tarifgebundenen Mitgliedsunternehmen des tarifschließenden Arbeitgeberverbands bedarf es einer ausdrücklichen und unmissverständlichen Regelung. Eine solche liegt hier nicht vor (*vgl. dazu ausf. BAG 21. Januar 2015 - 4 AZR 797/13 - Rn. 61 bis 70 mwN, BAGE 150, 304*). 35
- gg) Auch gegen eine Tarifzuständigkeit des BDE für den BMTV 2009 bestehen keine Bedenken. Die Tarifzuständigkeit eines Verbands richtet sich nach seiner Satzung. Die Satzung 2000 des BDE begründet die Tarifzuständigkeit für Unternehmen und Betriebe der Kreislauf- und Entsorgungswirtschaft sowie der Wasser- und Abwasserwirtschaft einschließlich der mit diesen verbundenen Servicebetriebe. Hierzu gehört auch die Beklagte als ordentliches Mitglied des BDE (*vgl. dazu ausf. BAG 21. Januar 2015 - 4 AZR 797/13 - Rn. 71 bis 73 mwN, BAGE 150, 304*). 36
- c) Zu einer Änderung dieser Rechtsauffassung oder des Ergebnisses der Rechtsanwendung gibt das Vorbringen der Beklagten im Streitfall auch nach nochmaliger Überprüfung durch den Senat keinen Anlass. 37
- aa) Die Ausführungen zur Tarifgebundenheit der Beklagten iSv. § 3 Abs. 1 TVG werden durch den Parteivortrag nicht wesentlich betroffen. Dass die Satzung 2006/2007 insoweit nicht beachtlich ist, wurde dargelegt. Eine weitere Änderung der Satzung im Jahre 2012 betrifft die vom Kläger begehrte Feststellung nicht, da sie erst mit Eintragung in das Vereinsregister am 23. Januar 2013 38

wirksam geworden ist und die Bindung an die hier streitigen, im Tenor genannten Tarifverträge schon deshalb nicht ändern konnte.

bb) Die Ausführungen zur Tarifizständigkeit sind gleichfalls durch die Satzungsänderungen nicht betroffen. 39

cc) Auch die Erwägungen zur jeweiligen Geltungsbereichsbestimmung der genannten Tarifverträge haben weiter Bestand. 40

(1) Der insoweit gegenüber dem Senatsurteil vom 21. Januar 2015 neu zu beurteilende BETV 2011 formuliert für seinen Geltungsbereich, dass er 41

„für alle Entsorgungsunternehmen (gilt), die Mitglied des Arbeitgeberverbandes BDE Bundesverband der Deutschen Entsorgungs-, Wasser- und Rohstoffwirtschaft e.V. sind.“

Der einzige Unterschied in der Formulierung gegenüber der in dem Urteil vom 21. Januar 2015 behandelten Regelung besteht damit in der Präzisierung von „Unternehmen“ auf „Entsorgungsunternehmen“, was ersichtlich der zuvor erfolgten Erweiterung der Verbandstätigkeit auf die Wasser- und Rohstoffwirtschaft geschuldet ist, die sich auch in der Verbandsbezeichnung niedergeschlagen hat. Die Änderung führt im Ergebnis deshalb dazu, dass trotz Änderung des Verbandsnamens weiterhin - wie vorher auch - nur Entsorgungsunternehmen an den BETV gebunden sind. 42

(2) Der den BETV 2011 ablösende BETV 2012, der am 1. April 2012 in Kraft trat, ist im Wortlaut der Geltungsbereichsbestimmung zwar insofern deutlich abweichend; er ist jedoch für die Entscheidung des vorliegenden Rechtsstreits ohne Bedeutung. 43

dd) Soweit sich die Revisionen der Beklagten und des Nebenintervenienten erneut auf Art. 9 Abs. 3 GG berufen, wonach die OT-Mitglieder eines Verbands aufgrund der sog. negativen Koalitionsfreiheit davor geschützt wären, einer Tarifbindung unterworfen zu werden, die sie nicht gewollt haben und auf deren Bestand und Inhalt sie weder ernsthaft Einfluss nehmen konnten noch Einfluss genommen haben, verkennen sie die Struktur der Ausgestaltung des Grund- 44

rechts aus Art. 9 Abs. 3 GG durch das Tarifvertragsgesetz. Danach sind die Mitglieder eines Arbeitgeberverbands, der einen Tarifvertrag schließt, in dessen Geltungsbereich die bei einem Mitgliedsunternehmen geschlossenen Arbeitsverhältnisse fallen, grundsätzlich tarifgebunden (§ 3 Abs. 1 TVG). Eine Ausnahme gilt nach der Rechtsprechung dann, wenn die Satzung des Verbands einen gesonderten Mitgliedsstatus vorsieht, der eine Tarifgebundenheit ausschließt. Ein solcher Status mit der Folge, von der grundsätzlich vorgesehenen Tarifgebundenheit ausnahmsweise ausgeschlossen zu sein, ist jedoch nur dann möglich, wenn diesen Mitgliedern jeder unmittelbare Einfluss auf tarifpolitische Entscheidungen des Verbands durch hierfür geeignete Satzungsregeln verwehrt ist. Ob ein Arbeitgeber Mitglied eines Verbands wird, bleibt ihm überlassen. Wenn er es wird, hat er die gesetzlich vorgesehenen Rechtsfolgen zu tragen. Ob und inwieweit sich ein Arbeitgeber in die innerverbandliche Willensbildung einbringt, ist für die Frage der Tarifgebundenheit danach ohne Bedeutung. Insofern kommt es allein auf die Satzung an. Weist diese nicht die erforderliche klare und strenge Abgrenzung der beiden Mitgliederbereiche auf, bleibt es bei der gesetzlich vorgesehenen Tarifgebundenheit aller Mitglieder, auch der Tarifunwilligen. Art. 9 Abs. 3 GG enthält insoweit das Freiheitsrecht, sich einer Koalition anzuschließen und die ihr zugebilligten Rechte wahrzunehmen. Art. 9 Abs. 3 GG schützt jedoch nicht davor, dass die mit der Mitgliedschaft in einer Koalition verbundenen, gesetzlich geregelten Rechte und Pflichten auch dann bestehen, wenn sie im Einzelfall vom Mitglied nicht beabsichtigt sind oder subjektiv abgelehnt werden.

d) Einer von der Revision beantragten Aussetzung des Rechtsstreits gem. § 97 Abs. 5 ArbGG zur Klärung der Tariffähigkeit - bei unterstellter Tarifzuständigkeit - im gesonderten Beschlussverfahren nach § 97 Abs. 1 ArbGG bedarf es nicht. Für das Vorliegen der erforderlichen „vernünftigen Zweifel“ (so zB BAG 24. Juli 2012 - 1 AZB 47/11 - Rn. 7, BAGE 142, 366) gibt es keine Anhaltspunkte. Die Tariffähigkeit des BDE ist von keinem der Verfahrensbeteiligten bestritten worden. Die Revision führt unter Berufung auf Löwisch/Rieble (TVG 3. Aufl. § 2 Rn. 119) lediglich an, der Anteil derjenigen Verbandsmitglieder, deren Tarifgebundenheit aufgrund einer unzureichenden Satzungstrennung nicht beendet

45

sei, die aber gleichwohl nicht an der tariflichen Willensbildung des Verbands beteiligt seien, dürfe eine bestimmte, noch zu bestimmende „Erheblichkeitschwelle“ nicht überschreiten, da andernfalls die Tariffähigkeit des Verbands gefährdet sei. Für die Annahme der Tariffähigkeit eines Verbands kommt es dagegen allein auf die Tariffähigkeit der Gemeinsamkeit der - objektiv - tarifgebundenen Mitglieder an. Dagegen kann sie nicht davon abhängen, dass eine beabsichtigte, aber satzungsmäßig nicht wirksam abgesicherte OT-Mitgliedschaft von mehr oder weniger Mitgliedsunternehmen - letztlich vergeblich - in Anspruch genommen wird. Im Übrigen fehlt es bereits an jeglichen tatsächlichen Grundlagen dafür, auch unter diesem Gesichtspunkt die Tariffähigkeit des Nebenintervenienten grundsätzlich in Frage zu stellen.

- e) Auch die Rügen formellen Rechts der Beklagten bleiben erfolglos. 46

- aa) Eine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör ist nicht ersichtlich. Die insoweit erhobenen Rügen der Beklagten befassen sich lediglich mit vorgeblichen Auslegungsfehlern des Landesarbeitsgerichts. Im Ergebnis laufen sie allein darauf hinaus, das Landesarbeitsgericht habe bei seinen Erwägungen in den Entscheidungsgründen den Sachvortrag der Beklagten nicht hinreichend bzw. angemessen gewürdigt. Damit beruft sich die Beklagte in der Sache lediglich darauf, dass das Landesarbeitsgericht ihrer Rechtsansicht nicht gefolgt sei. Da es sich bei den von der Revision aufgeworfenen Punkten ausschließlich um Rechts- und Auslegungsfragen handelt, die vom Senat bei seiner Entscheidung über das Berufungsurteil und die Revisionsangriffe ohnehin heranzuziehen waren, bleibt dieser „Verfahrensrüge“ schon deshalb der Erfolg versagt. 47

- bb) Die weiteren gerügten Verfahrensmängel hat der Senat geprüft und sie nicht als durchgreifend erachtet (§ 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 564 Satz 1 ZPO). 48

- f) Die Revision des Nebenintervenienten gegen das Teilurteil 1 ist gleichfalls unbegründet. Insoweit kann auf die obigen Ausführungen verwiesen werden, weil der Nebenintervenient keine anderweitigen oder ergänzenden Anhaltspunkte für eine andere Sichtweise vorgetragen hat. 49

II. Die gegen das Teilurteil des Landesarbeitsgerichts vom 11. Juli 2014 gerichtete Revision des Klägers, mit der er die Zahlung von Vergütungsdifferenzen in Höhe von 4.232,61 Euro brutto für die Monate April bis Dezember 2010 (Antrag zu 2.) und von 4.297,32 Euro brutto für die Monate Januar bis Dezember 2011 (Antrag zu 3.) auf der Grundlage der Vergütungsgruppe 8 BERT erstrebt, ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerhaft angenommen, der Kläger habe die Anspruchsvoraussetzungen nicht ausreichend dargelegt. Das Teilurteil ist deshalb aufzuheben (§ 562 Abs. 1 ZPO). 50

1. Für die Eingruppierung des Klägers sind die allgemeinen Eingruppierungsvorschriften und die Tätigkeitsmerkmale der hier streitigen Vergütungsgruppen des BERT maßgebend, die auszugsweise folgenden Wortlaut haben: 51

„§ 2 Eingruppierungsgrundsätze

- (1) Für die Eingruppierung sind allein die übertragenen und ausgeführten Arbeiten und nicht etwaige Berufsbezeichnungen maßgebend.
- (2) Für die Eingruppierung in eine der in § 3 genannten Vergütungsgruppen ist die überwiegend ausgeübte Tätigkeit entscheidend (Stammvergütungsgruppe). Bewertungszeitraum ist der Kalendermonat. Die aufgeführten Richtbeispiele erfüllen die Tätigkeitsmerkmale auch.

§ 3 Vergütungsgruppen (VG) für Arbeitnehmer

Es werden folgende Vergütungsgruppen gebildet:

...

Vergütungsgruppe 5
(100 v.H.)

Tätigkeiten, die erhöhte Kenntnisse oder Fertigkeiten mit Umsicht und Zuverlässigkeit erfordern; eine einschlägige abgeschlossene Berufsausbildung ohne Berufserfahrung erfüllt diese Voraussetzung auch

Richtbeispiele:

Lader/Müllwerker; Fahrer von Flurförderfahrzeugen, Radladern und Baumaschinen; Fahrer von Kraftfahrzeugen und Arbeitsmaschinen, für die Führerscheinklassen B, C1 erforderlich sind; Beifahrer von Sonderabfalltransporten; Ver- und Entsor-

ger; Kranführer mit Ausbildungsnachweis;
technische oder kaufmännische Sachbearbeitung, z. B. in Rechnungswesen, Vertrieb, Einkauf, Personalwesen, Technik, Labor

Vergütungsgruppe 6
(102 v.H.)
(bisher VG 5a)

Tätigkeiten und Qualifikationen, die über die Anforderungen der Vergütungsgruppe 5 hinausgehen.

Richtbeispiele:

Fahrer von Lastkraftwagen und Arbeitsmaschinen, für die die Führerscheinklassen C, CE erforderlich sind.

...

Vergütungsgruppe 7
(105 v.H.)
(bisher VG 6)

Tätigkeiten mit Qualifikationen, die über die Anforderungen der Vergütungsgruppe 6 hinausgehen.

Richtbeispiele:

Fahrer von Raupen und Kompaktoren auf Deponien, Fahrer von mobilen Behandlungsanlagen, die diese auch bedienen, Fahrer von Saugfahrzeugen, Hochdruckspülfahrzeugen und kombinierten Gruben- und Kanalreinigungsfahrzeugen nach DIN 30702, Blatt 5 (Stand: November 1974), Kesselbediener mit Zertifikat; alleinfahrende Fahrer von Seitenlader- oder Frontladerfahrzeugen, die in Sammel Touren eingesetzt sind und zeitlich überwiegend Ladetätigkeiten verrichten;

Angestellte wie in der Vergütungsgruppe 5 beschrieben mit zusätzlichen Spezialaufgaben.

...

Vergütungsgruppe 8
(107,5 v.H.)
(bisher VG 7)

Tätigkeiten mit besonderer Qualifikation und erweiterten Kenntnissen, die durch eine einschlägige abgeschlossene Berufsausbildung und mehrjährige Berufserfahrung (in der Regel drei Jahre) oder durch gesicherte Berufserfahrung erlangt werden können

Richtbeispiele:

Fahrer von Sonderabfalltransporten, für die die Berechtigung nach GGVS/ADR erforderlich ist; Fahrer, die dauerhaft dazu eingesetzt werden, bei den Vergütungsgruppen 6 und 7 genannte Funktionen wechselnd auszuüben (sog. Multifunktionsfahrer); Schichtführer; Klärwärter mit abgeschlossener Ausbildung als Ver- und Entsorger; Rauchgaswäscher; Kesselläufer; Bediener von Kanal-TV-Geräten; Roboter-Geräte-Führer;

Angestellte wie in Vergütungsgruppe 7 beschrieben mit Teilverantwortung.“

2. Entgegen der Auffassung der Beklagten ist die Revision des Klägers betreffend den Klageantrag zu 3. nicht bereits deshalb unbegründet, weil das Landesarbeitsgericht die Zulässigkeit der Berufung des Klägers rechtsfehlerhaft bejaht hätte. 52
- a) Die Zulässigkeit der Berufung ist Prozessfortsetzungsvoraussetzung für das gesamte weitere Verfahren nach Einlegung der Berufung. Sie ist deshalb vom Revisionsgericht von Amts wegen zu prüfen. Fehlt es an einer ordnungsgemäßen Begründung iSd. § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO, hat das Revisionsgericht eine Sachentscheidung des Berufungsgerichts aufzuheben und die Berufung mit der Maßgabe zurückzuweisen, dass sie verworfen wird. Dass das Berufungsgericht das Rechtsmittel für zulässig gehalten hat, ist hierbei ohne Bedeutung (*BAG 16. Mai 2012 - 4 AZR 245/10 - Rn. 9 mwN*). 53
- b) Das Landesarbeitsgericht hat die vom Kläger gegen das erstinstanzliche Urteil eingelegte Berufung rechtsfehlerfrei für zulässig gehalten. 54
- aa) Nach § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO muss die Berufungsbegründung die Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung durch das angefochtene Urteil und deren Erheblichkeit für das Ergebnis der Entscheidung ergibt. Erforderlich ist eine hinreichende Darstellung der Gründe, aus denen 55

sich die Rechtsfehlerhaftigkeit der angefochtenen Entscheidung ergeben soll (vgl. *ausf. BAG 18. Mai 2011 - 4 AZR 552/09 - Rn. 14 mwN*).

bb) Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, dass die Berufungsbegründung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Chemnitz diese Anforderungen erfüllt. Danach hat das Arbeitsgericht die Klageabweisung im streitigen Punkt der Erfüllung der tariflichen Anforderungen „ausschließlich“ auf die nicht hinreichende Darlegung des Klägers betreffend den Umfang derjenigen Tätigkeiten gestützt, die nach seiner Auffassung dem Tätigkeitsmerkmal der Vergütungsgruppe 8 BERT entsprächen. Dem habe der Kläger in der Berufungsbegründung entgegengehalten, sein Sachvortrag sei dahingehend zu verstehen, er habe „nur“ - damit ausschließlich - diese von ihm der Vergütungsgruppe 8 BERT zugeordneten Tätigkeiten ausgeübt. An anderer Stelle habe er dies dahingehend konkretisiert, dass er „mehr als 90 % seiner Arbeitszeit als sog. Schadstoffsammler mit einem Schadstoffmobil durch Sachsen fahre und Schadstoffe einsammle“. Soweit das Arbeitsgericht die Zahlungsansprüche teilweise mit der Begründung verneint habe, die Ansprüche seien wegen der Nichteinhaltung der tariflichen Ausschlussfrist verfallen, weil die vom Kläger dargelegten Geltendmachungsschreiben den Anforderungen nicht genügten, habe der Kläger sich in der Berufung auf eine fehlerhafte Beurteilung der entsprechenden Schreiben durch das Arbeitsgericht berufen. Dies ist ausreichend. Auch die Beklagte trägt hierzu keine speziellen Erwägungen vor, die sich mit den detaillierten Ausführungen des Landesarbeitsgerichts befassen.

56

3. Das Landesarbeitsgericht hat seine in der Sache klageabweisende Entscheidung auf folgende Erwägungen gestützt:

57

a) Der Kläger begründe seine Vergütungsansprüche mit der Eingruppierung in der Vergütungsgruppe 8 BERT und daraus erwachsenden Vergütungsdifferenzen zu dem ihm gezahlten Lohn. Sein Sachvortrag ermögliche jedoch nicht die Feststellung, dass er ein Tätigkeitsmerkmal der Vergütungsgruppe 8 BERT erfülle. Mangels hinreichender konkreter zeitlicher Angaben zu seiner Tätigkeit sei nicht erkennbar, dass seine „überwiegend ausgeübte Tätigkeit“

58

eine solche der Vergütungsgruppe 8 BERT sei. Zwar habe er über mehr als anderthalb Jahre, darunter der gesamte Streitzeitraum, tagesbezogen sowohl Anfang und Ende der Arbeitszeit sowie das im Rahmen der Tätigkeit eingesetzte Fahrzeug und damit die Art der Tätigkeit dargetan. Die Beklagte habe jedoch ausgeführt, er sei nicht stets ganztägig mit einer einheitlichen Arbeit beschäftigt worden, sondern habe unterschiedliche und auch unterschiedlich zu bewertende Tätigkeiten verrichtet. Angesichts dessen hätte der Kläger weiter vortragen müssen, an welchen Arbeitstagen er welche einheitlichen Arbeiten bzw. unterschiedlichen Tätigkeiten erbracht habe. Dies sei nicht geschehen.

b) Auch eine Zuordnung der Tätigkeit des Klägers zu einer der - niedrigeren - Vergütungsgruppen 7, 6 oder 5 des BERT sei nicht möglich gewesen. Hierauf habe sich der Kläger erstinstanzlich nicht berufen. Deren Geltendmachung sei auch nicht als „minus“ in dem entsprechenden Zahlungsantrag enthalten gewesen. Die Vergütungsgruppen 5, 6, 7 und 8 BERT bauten nicht aufeinander auf, es lägen weder „echte Aufbaufallgruppen“ noch lediglich höhere Anforderungen in den höheren Vergütungsgruppen vor. Die Vergütungsgruppe 8 BERT enthalte eigenständige, von den niedrigeren Vergütungsgruppen unabhängige Anforderungen. 59

c) Soweit der Kläger sich im Laufe des Berufungsverfahrens ausdrücklich auf die niedrigeren Vergütungsgruppen berufen und die sich aus ihnen ergebenden jeweiligen Lohnansprüche gleichsam zum „Hilfsantrag“ bezogen auf den Zahlungsantrag gemacht habe, liege darin eine unzulässige Klageerweiterung in der Berufungsinstanz. Die Beklagte habe dieser nicht zugestimmt. Sie sei auch nicht als sachdienlich anzusehen, da es hierfür eines gänzlich neuen Vortrags hinsichtlich der Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppen 5, 6 und 7 BERT bedurft hätte und erstinstanzlicher Vortrag insoweit nicht verwertbar gewesen wäre. 60

d) Hinsichtlich des Zahlungsantrags für das Jahr 2011 gelte dies auch für die Vergütungsgruppe 8 BERT, weil der Kläger diesen Anspruch ebenfalls erstmals in der Berufung vorgebracht habe. Die Voraussetzungen für eine zulässige Klageerweiterung lägen deshalb nicht vor. 61

4. Das Landesarbeitsgericht hat die Anforderungen an die Darlegungslast des Klägers rechtsfehlerhaft überspannt. Es hat nicht beachtet, dass die Darlegungslast jeweils konkret und notwendig unter Einbeziehung des streitigen Tätigkeitsmerkmals zu bestimmen ist. Das Landesarbeitsgericht hat in diesem Zusammenhang die für die Erfüllung des Richtbeispiels heranzuziehenden Tätigkeiten nicht ausdrücklich bestimmt. Soweit die Darlegungen des Landesarbeitsgerichts einen Rückschluss auf die von ihm als bedeutsam erachteten Einzeltätigkeiten ermöglichen, geht es von einer unzutreffenden Auslegung des Richtbeispiels aus. 62

a) Grundsätzlich trägt der Kläger einer auf eine Eingruppierung gestützten Zahlungsklage die volle Darlegungs- und ggf. Beweislast für die seinen Anspruch begründenden Tatsachen. Dazu gehört ein Sachvortrag, der es dem Gericht ermöglicht, die Erfüllung der Anforderungen des angestrebten Tätigkeitsmerkmals oder die Zuordnung der Einzeltätigkeiten zu der in einem Richtbeispiel genannten Tätigkeit zu überprüfen. Dabei sind die allgemeinen Eingruppierungsbestimmungen zu beachten, aus denen sich die tariflich zu bewertende Arbeitseinheit ergibt. Ferner hängt es von dem konkreten Tätigkeitsmerkmal ab, wie umfangreich und detailliert der Klägervortrag sein muss, um als schlüssig angesehen zu werden. 63

Dies gilt grundsätzlich auch für die Tätigkeitsmerkmale nach § 3 BERT. Die Anforderungen an die Darlegungs- und Beweislast bestimmen sich im vorliegenden Fall nach den konkreten Eingruppierungsregelungen und Tätigkeitsmerkmalen. 64

b) Für das vom Kläger geltend gemachte Richtbeispiel „Fahrer von Sonderabfalltransporten, für die die Berechtigung nach GGVS/ADR erforderlich ist“ bedeutet dies, dass er schlüssig darlegen muss, die konkret von ihm ausgeübte Tätigkeit erfülle dieses Richtbeispiel zu mehr als der Hälfte seiner Arbeitszeit. Hierfür genügt es in einem ersten Schritt, wenn der Kläger vorträgt, an einem bestimmten Tag ganztätig mit einem Fahrzeug, das ein Sonderabfalltransporter im oa. Sinne ist, unterwegs gewesen zu sein. Diesen Anforderungen hat der 65

Kläger jedenfalls grundsätzlich mit seiner tagesbezogenen Übersicht über mehr als 18 Monate Genüge getan.

c) Soweit das Landesarbeitsgericht ihn nicht für ausreichend gehalten hat, ist dies erkennbar auf die Erwidern der Beklagten zurückzuführen, er habe arbeitstäglich unterschiedliche und auch unterschiedlich zu bewertende Arbeiten verrichtet. Ein solcher Vortrag mag im Rahmen der abgestuften Darlegungs- und Beweislast grundsätzlich geeignet sein, den schlüssigen Vortrag eines klagenden Arbeitnehmers in Frage zu stellen und diesen dazu zu veranlassen, detaillierter zu den konkreten, von ihm im Lauf des Tages verrichteten unterschiedlichen Arbeiten vorzutragen. 66

d) Allerdings ist dies hier nicht der Fall. 67

aa) Die Beklagte hat nicht bestritten, dass der Kläger in der Regel ganztägig mit den von ihm genannten Sonderfahrzeugen unterwegs war. Sie hat im Wesentlichen lediglich angemerkt, der Kläger habe während dieser Fahrten Arbeiten verrichtet, die das Richtbeispiel der Vergütungsgruppe 8 BERT nicht erfüllten. Dabei geht sie offenbar davon aus, dass für die Zuordnung zu der Richtbeispielstätigkeit „Fahrer von Sonderabfalltransporten“ mit besonderer Fahrerlaubnis (GGVS/ADR) lediglich diejenigen Tätigkeitszeiten heranzuziehen sind, in denen der Kläger ein solches Sonderfahrzeug tatsächlich fährt bzw. gefahren hat. So hat sie zur Tätigkeit als Fahrer bei einer sog. Schadstoffkleinmengensammlung ausgeführt, dazu gehöre auch die Anreise mit dem Sonderfahrzeug von der Betriebsstätte zum Sammelgebiet. Für eine solche „Leerfahrt“ bedürfe es aber keiner Sonderberechtigung nach der GGVS/ADR. Deshalb erfülle die dafür aufgewandte Tätigkeitszeit nicht die Anforderungen des Richtbeispiels der Vergütungsgruppe 8 BERT. Auch seien die Zeiten, in denen das Sonderfahrzeug an den jeweiligen Sammelorten stehe, nicht dieser Tätigkeit zuzurechnen. Lediglich für die Weiterfahrt zum nächsten Sammelort sei die Sonderfahrerlaubnis erforderlich, für die dort dann anfallenden Stand- sowie Auf- und Abbauzeiten jedoch nicht. Auch für die Entladung des Fahrzeugs nach seiner Rückkehr zum Sonderabfallzwischenlager bedürfe es der tariflich vorausgesetzten Sondererlaubnis nicht. Gleiches gelte für die vom Kläger durch- 68

geführten Gefahrguttransporte, bei denen auch nur die reine Fahrzeit bzw. bei Leerfahrten nicht einmal diese auf die Erfüllung des Richtbeispiels anzurechnen sei.

bb) Diese Auffassung, die sich das Landesarbeitsgericht offensichtlich zu eigen gemacht hat, weil es die konkrete Darlegungslast des Klägers mit dem Beklagtenvortrag begründet hat, ist rechtsfehlerhaft. Lediglich die erlaubnispflichtigen „Netto-Fahrzeiten“ des Schadstoffmobils bzw. des Sonderabfalltransporters bei der Zurechnung zu dem Richtbeispiel der Vergütungsgruppe 8 BERT heranzuziehen widerspricht dem „Atomisierungsverbot“ bei der Eingruppierung. 69

(1) In vielen Tarifverträgen ist für die Bestimmung der tariflich zu bewertenden Arbeitseinheit das sog. Atomisierungsverbot ausdrücklich normiert (vgl. zB *Protokollnotiz zu § 22 Abs. 2 BAT: „Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhängenarbeiten), die ... zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen“*). Aber auch ohne ausdrückliche Regelung entspricht es einem allgemein gültigen und auch im Bereich der Eingruppierung in der Privatwirtschaft anzuwendenden Grundsatz. Dabei geht es um die Einbeziehung unselbständiger Teiltätigkeiten, die der Hauptarbeit zu- oder untergeordnet sind und in einem engen inneren Zusammenhang mit dieser stehen (*Schaub/Treber ArbR-HdB 16. Aufl. § 64 Rn. 44*). Der hierbei angewandte Grundsatz gilt sinngemäß auch für die Auslegung von Richtbeispielen. 70

(2) Danach ist der Begriff „Fahrer von Sonderabfalltransporten, für die die Berechtigung nach GGVS/ADR erforderlich ist“ nicht so zu verstehen, dass diesem Richtbeispiel nur diejenigen Tätigkeiten zuzuordnen sind, die unmittelbar ohne eine Sondererlaubnis nicht verrichtet werden dürfen. Das folgt zunächst bereits aus dem Wortlaut des Richtbeispiels, das die Erlaubnispflichtigkeit nicht dem Fahren als solchem, sondern den Fahrzeugen zuordnet. Bereits dies legt nahe, dass die tariflich gemeinte Tätigkeit das Fahren eines solchen Fahrzeugs ist, das bei bestimmungsgemäßer Benutzung einer Sondererlaubnis bedarf, und nicht ausschließlich und minutengenau das sondererlaubnispflichtige Fahren selbst. In der Konsequenz würde die Auffassung des Landesarbeitsgerichts 71

dazu führen, dass zB nicht einmal die Fahrtunterbrechung zum Zwecke des Tankens oder der notwendigen Fahrtunterbrechung nach Art. 7 der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 oder einer kurzen Rast, der Tätigkeit als „Fahrer von Sonderabfalltransporten ...“ zugerechnet werden könnte. Denn auch für diesen Zeitraum bedarf es der entsprechenden Sondererlaubnis nicht, weil das Fahrzeug nicht fährt. Eine solche Auffassung lässt den Grundgedanken des Atomisierungsverbots außer Betracht.

(3) Die Klage durfte deshalb nicht mit dem Argument abgewiesen werden, der Kläger habe zu dieser - rechtfehlerhaft angenommenen - Anforderung nichts dargelegt. Das Landesarbeitsgericht hätte vielmehr den anhand der Tageslisten konkretisierten Sachvortrag des Klägers würdigen müssen, er sei im gesamten Anspruchszeitraum von April 2010 bis Dezember 2011 regelmäßig ganztägig als Fahrer auf einem bestimmten Fahrzeug, das jeweils durch das Kennzeichen benannt wurde, eingesetzt worden. Er hat dazu weiter ausgeführt, dass die mit diesen Fahrzeugen durchgeführten Transporte einer der im Richtbeispiel zu Vergütungsgruppe 8 BERT genannten Erlaubnisse bedurfte.

72

e) Zudem hat sich das Landesarbeitsgericht mit dem vom Kläger gleichfalls in Anspruch genommenen und der Vergütungsgruppe 8 BERT zugeordneten Richtbeispiel „Fahrer, die dauerhaft dazu eingesetzt werden, bei den Vergütungsgruppen 6 und 7 genannte Funktionen wechselnd auszuüben (sog. Multifunktionsfahrer)“ nicht befasst. Hierzu hätte aber schon deshalb Anlass bestanden, weil bereits die Beklagte selbst dargelegt hat, der Kläger sei ab Juni 2010 nach Aufnahme von Betriebsratstätigkeiten „nicht mehr überwiegend auf dem Schadstoffmobil der Beklagten, sondern fast ausschließlich nur noch auf anderen Entsorgungsfahrzeugen der Beklagten arbeitsmäßig eingeteilt (worden)“, bzw. „... auf anderen Spezialfahrzeugen ...“ eingesetzt worden.

73

Da - soweit ersichtlich - lediglich Lastkraftwagen und Arbeitsmaschinen mit einem zulässigen Gesamtgewicht von unter 7,5 t von den Richtbeispielen der Vergütungsgruppe 5 BERT erfasst werden, im Übrigen aber in den Richtbeispielen zu den Vergütungsgruppen 6 und 7 BERT genannt sind, konnte das

74

Landesarbeitsgericht die mögliche Erfüllung dieses Richtbeispiels der Vergütungsgruppe 8 BERT nicht ohne weitere Begründung außer Acht lassen.

III. Im Umfang der Aufhebung ist die Sache an das Landesarbeitsgericht zur neuen Verhandlung und Entscheidung zurückzuverweisen, da dem Senat aufgrund fehlender hinreichender tatsächlicher Feststellungen eine eigene Sachentscheidung nicht möglich ist. Bei der weiteren Sachbehandlung der Zahlungsanträge des Klägers und der Kostenentscheidung wird das Landesarbeitsgericht Folgendes zu beachten haben: 75

1. Das Landesarbeitsgericht wird nach Maßgabe der oben dargelegten Ausführungen zu prüfen haben, ob die vom Kläger dargelegten und ggf. nach Erteilung eines richterlichen Hinweises noch darzulegenden Tatsachen für die Erfüllung der Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals der Vergütungsgruppe 8 BERT ausreichen, namentlich ob er eines der Richtbeispiele „Fahrer von Sonderabfalltransporten, für die die Berechtigung nach GGVS/ADR erforderlich ist“ oder „Fahrer, die dauerhaft dazu eingesetzt werden, bei den Vergütungsgruppen 6 und 7 genannte Funktionen wechselnd auszuüben (sog. Multifunktionsfahrer)“ erfüllt. Dabei wird es ggf. in Betracht zu ziehen haben, ob der Kläger hinsichtlich des von der Beklagten angeordneten Einsatzes seit Juni 2010 wegen seiner Betriebsratstätigkeit eine Benachteiligung nach § 78 Satz 2 BetrVG erlitten hat (*zu den sich hieraus ergebenden Rechtsfolgen vgl. BAG 17. August 2005 - 7 AZR 528/04 -*). 76

2. Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, dass die Vergütungsgruppe 8 BERT keine „Aufbaufallgruppe“ zu den Vergütungsgruppen 5, 6 und 7 BERT im tariflichen Sinne ist. Jedenfalls baut die Vergütungsgruppe 8 BERT auf die darunter liegenden Vergütungsgruppen 5, 6 und 7 BERT nicht in dem Sinne auf, dass die niedrigeren Vergütungsgruppen jeweils als Streitgegenstand in demjenigen der höheren Vergütungsgruppe notwendig enthalten sind und von daher eine Geltendmachung eines Betrags aus einer höheren Vergütungsgruppe notwendig die Begründung eines - möglicherweise niedrigeren - Betrags aus einer niedrigeren Vergütungsgruppe (als „minus“) beinhaltet. 77

- a) Grundsätzlich umfasst die gerichtliche Geltendmachung eines quantifizierten Leistungsanspruchs einen Anspruch, der in seiner Höhe unterhalb des bezifferten (Haupt-)Anspruchs liegt. Aus § 308 Abs. 1 ZPO ergibt sich, dass das Gericht deshalb ein Weniger zuerkennen darf und muss, wenn es in dem nicht in voller Höhe begründeten Sachantrag des Klägers enthalten ist. Dies begründet die Pflicht des Gerichts, bei einer auf eine bestimmte Vergütungsgruppe gerichteten Klage auch ohne gesonderten Antrag zu prüfen, ob die Klage nicht teilweise deshalb begründet ist, weil die qualitativ niedrigeren Anforderungen einer niedrigeren Vergütungsgruppe, auf die sie nicht ausdrücklich gestützt wird, erfüllt sind. Dies gilt jedoch nicht, wenn es sich bei dem - möglicherweise - begründeten Teil der Klage nicht um ein Weniger, sondern um etwas Anderes handelt. Bei einer auf eine bestimmte Vergütungsgruppe gestützten Zahlungsklage bedeutet dies, dass eine solche Prüfungsverpflichtung durch das Gericht nur dann besteht, wenn die - evtl. gegebene - niedrigere Vergütungsgruppe als ein Weniger in der höheren Vergütungsgruppe materiell enthalten ist. Dies ist der Fall, wenn es sich um eine sog. Aufbaufallgruppe handelt, die Erfüllung der Anforderungen des höherwertigen Tätigkeitsmerkmals also zwingend die Erfüllung der Anforderungen des niedrigeren Tätigkeitsmerkmals voraussetzt (*vgl. dazu ausf. BAG 6. Juni 2007 - 4 AZR 505/06 -*). Nicht ausreichend ist dagegen, wenn ein Tätigkeitsmerkmal im Verhältnis zu einem anderen lediglich höhere Anforderungen stellt (*BAG 12. Mai 2004 - 4 AZR 371/03 -; 25. Februar 2009 - 4 AZR 41/08 - Rn. 34 ff., BAGE 129, 355*).
- b) Das Verhältnis der Vergütungsgruppe 8 BERT zu den Vergütungsgruppen 7, 6 und 5 BERT ist kein solches einer Aufbaufallgruppe. Bereits aus dem Wortlaut des Tätigkeitsmerkmals ergibt sich, dass die Vergütungsgruppe 8 BERT nicht auf alle alternativen Voraussetzungen der darunterliegenden Vergütungsgruppe 7 BERT Bezug nimmt und deshalb denotwendig die Erfüllung dieser nächstniedrigeren Vergütungsgruppe voraussetzt.
- aa) Die allgemeinen Anforderungen an eine Tätigkeit der Vergütungsgruppe 8 BERT werden ohne jeden Bezug zu den allgemeinen Anforderungen der Vergütungsgruppen 7, 6 und 5 BERT bestimmt. Das Niveau der Tätigkeit wird

durch eine besondere Qualifikation und erweiterte Kenntnisse (diese wiederum durch das Erfordernis des Abschlusses einer Berufsausbildung und einer mehr-, in der Regel dreijährigen Berufserfahrung oder durch „gesicherte Berufserfahrung“) definiert. Der Natur der Sache nach sind die Anforderungen dieser Vergütungsgruppe höher als die der Darunterliegenden. Gleichwohl umfassen sie nicht automatisch die Anforderungen dieser Vergütungsgruppe(n) als logische und zwingende Voraussetzung. So können für konkrete Tätigkeiten nach der Vergütungsgruppe 5 BERT „erhöhte Kenntnisse“ erforderlich sein, die von der „besonderen Qualifikation und erweiterten Kenntnissen“ der Vergütungsgruppe 8 BERT nicht erfasst sind. Dies ist bereits deshalb evident, weil sich die allgemeinen Anforderungen nicht nur auf verschiedene Tätigkeiten, sondern auf unterschiedliche Tätigkeitsbereiche beziehen, nämlich die gewerblichen Arbeitnehmer, die kaufmännischen Angestellten und die technischen Angestellten.

bb) Entgegen der Auffassung des Klägers bauen auch die Richtbeispiele nicht aufeinander auf. Es mag sein, dass die Tarifvertragsparteien das Verhältnis der Richtbeispiele der verschiedenen Vergütungsgruppen zueinander in einer bestimmten Relation bewertet und hierarchisch strukturiert haben. Von einem „Aufeinander-Aufbauen“ im tariflichen Sinne kann jedoch keine Rede sein. Nach allgemeinen Grundsätzen ist das Tätigkeitsmerkmal einer Vergütungsgruppe erfüllt, wenn ein dem Tätigkeitsmerkmal zugewiesenes Richtbeispiel erfüllt ist. Das Richtbeispiel ist dann regelmäßig ohne jeden Rückbezug auf die allgemeinen Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals, insbesondere auf eine niedrigere Vergütungsgruppe oder auf dessen Richtbeispiele, zu überprüfen. Etwas Anderes kann nur bei ausdrücklich tariflich geregelten Abweichungen im Einzelfall, wie bspw. beim Multifunktionsfahrer der Vergütungsgruppe 8 BERT, gelten. Übt der Arbeitnehmer eine Tätigkeit aus, die das Richtbeispiel erfüllt, ist er der entsprechenden Vergütungsgruppe zuzuordnen.

81

3. Der auf die Vergütungsgruppen 5, 6 und 7 BERT bezogene, hilfsweise Zahlungsantrag des Klägers wird ggf. gleichwohl näher zu prüfen sein. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts liegt, auch wenn die Merkmale

82

der niedrigeren Vergütungsgruppen in derjenigen der Vergütungsgruppe 8 BERT nicht enthalten sind, keine unzulässige Klageerweiterung in der Berufungsinstanz vor. Das Berufungsgericht hat insoweit den Begriff der Sachdienlichkeit iSv. § 263 ZPO verkannt.

a) Nach § 263 ZPO ist eine nach dem Eintritt der Rechtshängigkeit erfolgte Änderung der Klage nur zulässig, wenn - was vorliegend nicht zutrifft - der Beklagte einwilligt oder wenn das Gericht sie für sachdienlich erachtet. Die Beurteilung der Sachdienlichkeit einer Klageänderung iSv. § 263 ZPO eröffnet dem Berufungsgericht einen Ermessensspielraum. In der Revisionsinstanz kann grundsätzlich nur überprüft werden, ob der Rechtsbegriff der Sachdienlichkeit verkannt oder die Grenzen des Ermessens überschritten worden sind (*BGH 7. Juli 1993 - IV ZR 190/92 - mwN, BGHZ 123, 132*). 83

b) Auch diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält das Berufungsurteil nicht stand. 84

aa) Das Landesarbeitsgericht hat die - hilfsweise - Geltendmachung der Entgeltzahlungspflicht nach den Vergütungsgruppen 7, 6 und 5 BERT, die vom Kläger in der Berufungsinstanz eingebracht worden ist, als nicht sachdienlich und damit unzulässig angesehen. Danach hätte es für diese neu geltend gemachten Anspruchsgrundlagen eines vom bisherigen Vorbringen abweichenden neuen Tatsachenvortrags hinsichtlich der Erfüllung der entsprechenden Richtbeispiele, insbesondere der jeweiligen Zeitanteile, bedurft. Erstinstanzlicher Sachvortrag sei insoweit nicht verwertbar. 85

bb) Dies verkennt den Begriff der Sachdienlichkeit iSv. § 263 ZPO. 86

(1) Nach ständiger Rechtsprechung kommt es für die Frage der Sachdienlichkeit allein auf die objektive Beurteilung der Frage an, ob und inwieweit die Zulassung der Klageänderung den sachlichen Streitstoff im Rahmen des anhängigen Rechtsstreits ausräumt und einem andernfalls zu gewärtigenden weiteren Rechtsstreit vorbeugt (*BGH 30. November 1999 - VI ZR 219/98 - mwN, BGHZ 143, 189*). Dabei sind auf die - hier vorliegende - nachträgliche Klageerweiterung die Grundsätze der Klageänderung entsprechend anzuwenden (*BAG* 87

12. September 2006 - 9 AZR 271/06 - Rn. 16 mwN, BAGE 119, 238). Unter diesem Gesichtspunkt ist nicht die beschleunigte Erledigung des Rechtsstreits, sondern die Erledigung der Streitpunkte zwischen den Parteien bedeutsam. Deshalb kommt es nicht entscheidend darauf an, ob neuer Tatsachenvortrag erforderlich ist. Der Sachdienlichkeit einer Klageänderung stünde nicht einmal entgegen, dass im Falle ihrer Zulassung Beweiserhebungen nötig werden und dadurch die Erledigung des Rechtsstreits verzögert würde (BGH 21. Dezember 1989 - VII ZR 84/89 - zu II 4 a der Gründe mwN; BAG 26. Februar 1986 - 7 AZR 503/84 -). Die Sachdienlichkeit kann unter diesem Blickpunkt im Allgemeinen nur dann verneint werden, wenn ein völlig neuer Streitstoff in den Rechtsstreit eingeführt werden soll, bei dessen Beurteilung das Ergebnis der bisherigen Prozessführung nicht verwertet werden kann. Besteht zwischen mehreren Streitgegenständen ein innerer rechtlicher oder tatsächlicher Zusammenhang, so ist es regelmäßig sachdienlich, diese Streitgegenstände auch in einem Verfahren zu erledigen (BAG 6. Dezember 2001 - 2 AZR 733/00 - zu B I 2 a und b der Gründe mwN).

(2) Danach ist die vom Kläger vorgenommene Klageerweiterung sachdienlich. Sie steht in einem inneren tatsächlichen und rechtlichen Zusammenhang mit den bereits anhängigen Streitgegenständen. 88

(a) Auch wenn keine Aufbaufallgruppe im engeren Sinn vorliegt, bei der sich die Frage einer Klageerweiterung gar nicht stellen würde, handelt es sich vorliegend bei der hilfswisen Geltendmachung der niedrigerwertigen tariflichen Tätigkeitsmerkmale auf der tatsächlichen Ebene weitgehend um dieselbe Tätigkeit und lediglich um eine abweichende rechtliche Bewertung derselben. Es besteht ein innerer und tatsächlicher Zusammenhang. Auch muss kein neuer sachlicher Streitstoff eingeführt werden. Im Vordergrund steht vielmehr die rechtliche Bewertung einer ohnehin tatsächlich festzustellenden Arbeitseinheit. 89

(b) Darüber hinaus ergibt sich im Entscheidungsfall ein weiterer innerer Zusammenhang aus dem Umstand, dass der Kläger ausdrücklich anführt, das weitere Richtbeispiel des „Multifunktionsfahrers“ der Vergütungsgruppe 8 BERT sei erfüllt. Dieses setzt materiell eine dauerhafte Übertragung von Tätigkeiten 90

nach den Vergütungsgruppen 6 und 7 BERT voraus. Dadurch gehört die Erfüllung von deren Tätigkeitsmerkmalen zum notwendigen Vortrag des bereits vorher geltend gemachten Anspruchs.

(c) Zudem wäre andernfalls auch ein Folgeprozess zu erwarten, der uU Entscheidungen über die rechtlichen Vorfragen, soweit sie nicht Gegenstand des Tenors und nicht nur der Entscheidungsgründe der letztlich rechtskräftig gewordenen Entscheidung des Rechtsstreits geworden wäre, erneut und ggf. mit abweichendem Resultat erzwingen könnte. Derartige Vorfragen sind in diesem Rechtsstreit mannigfach vorhanden und von den verschiedenen Kammern des Landesarbeitsgerichts auch unterschiedlich beantwortet worden. 91

(d) Gegen die Sachdienlichkeit der Klageerweiterung lässt sich schließlich nicht einwenden, dass eine Verzögerung des Rechtsstreits zu erwarten war. Das Landesarbeitsgericht hat in diesem Rechtsstreit insgesamt vier Teilurteile erlassen, das letzte am 28. April 2015, mithin mehr als vier Jahre nach Klageingang bzw. drei Jahre und acht Monate nach Berufungseinlegung bzw. - zuletzt - mehr als drei Jahre und sechs Monate nach Eingang der klägerischen Berufungsbegründung, mit der zweifelsfrei die niedrigeren Vergütungsgruppen als Streitgegenstand in den Rechtsstreit eingeführt worden sind. Angesichts dessen sollte eine prozessrechtlich korrekte Sachverhaltsaufklärung, ggf. auch unter Einschluss einer evtl. Beweisaufnahme, ohne Weiteres möglich gewesen sein. 92

4. Bei seiner weiteren auf die niedrigeren Vergütungsgruppen bezogenen Prüfung wird das Landesarbeitsgericht ggf. zu berücksichtigen haben, dass aufgrund des Arbeitsvertrags der Parteien und der darin vereinbarten und vom Kläger geschuldeten Tätigkeit als Müllwerker jedenfalls eine Vergütungspflicht der Beklagten nach Vergütungsgruppe 5 BERT bestehen kann. 93

a) Der Wortlaut des § 2 Abs. 2 BERT mag zunächst ein Abstellen allein auf die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit des Arbeitnehmers - bezogen auf jeweils einen Kalendermonat in der Vergangenheit - nahelegen. 94

b) Aufgrund allgemeiner Grundsätze ist jedoch nur eine solche Tätigkeit des Arbeitnehmers für die tarifliche Bewertung heranzuziehen, die ihm im Rahmen der vertraglich vereinbarten Arbeitspflicht zugewiesen worden ist. Die tatsächliche Beschäftigung mit untervertraglichen Tätigkeiten kann nicht dazu führen, den Arbeitnehmer in dem betreffenden Kalendermonat entsprechend niedriger „einzugruppieren“ bzw. zu entlohnen. 95

aa) Dass auch der BERT von einer solchen „grundsätzlichen“ Zuweisung einer bestimmten, tariflich zu bewertenden Tätigkeit ausgeht, ergibt sich bereits aus § 2 Abs. 2 Satz 1 BERT. Dort ist nach der Definition der entscheidenden Tätigkeit („überwiegend ausgeübte“) in Klammern der Begriff „Stammvergütungsgruppe“ eingefügt. Dies verdeutlicht, dass nach dem BERT auch bei einer - vergütungsgruppenübergreifenden - wechselnden Tätigkeit von einer jedenfalls grundsätzlich zutreffenden Vergütungsgruppe auszugehen ist. Das ist auch angesichts der zum Beispiel in den Vergütungsgruppen 5 bis 7 BERT aufgeführten Richtbeispiele nachvollziehbar, da sich hier die Zuordnung mit der Zuweisung des entsprechenden Fahrzeugs arbeitstäglich oder gar innerhalb eines Arbeitstages ändern kann, ohne dass eine Änderung des Arbeitsvertrags vorliegt. 96

bb) Besonders deutlich wird dies am Beispiel der arbeitsvertraglich vereinbarten und damit vom Kläger geschuldeten Tätigkeit eines Müllwerkers. 97

(1) Diese Tätigkeit umfasst ein weites Spektrum an Einzeltätigkeiten. Sie lässt sich in ihrer tariflichen Bewertung nicht ohne Rückbezug auf die jeweils entsprechenden Tarifregelungen bestimmen. Deshalb sind die Ausführungen des Senats in seiner Entscheidung vom 11. Oktober 2006 (- 4 AZR 534/05 - Rn. 25) zum Begriff des Müllwerkers im Sinne des seinerzeit anzuwendenden Lohngruppenverzeichnisses eines Bezirkstarifvertrags im Rahmen der Anwendung des BMT-G II ohne unmittelbare Bedeutung. Das dort erwähnte Richtbeispiel eines Müllwerkers war einer Lohngruppe zugeordnet, deren abstrakte Anforderungen „Arbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als zweieinhalb Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf be- 98

schäftigt werden“ erfasste. Im Unterschied dazu wird bei dem von Vergütungsgruppe 5 BERT erfassten Richtbeispiel eine abgeschlossene Berufsausbildung zumindest als geeignet zur Erfüllung des Tätigkeitsmerkmals angesehen. Auch der Vergleich mit den weiteren Richtbeispielen bestätigt diese Differenz.

(2) Die Parteien haben vertraglich die Tätigkeit des Klägers mit „Müllwerker“ bezeichnet. Damit ist mangels anderer Anhaltspunkte davon auszugehen, dass der Kläger zumindest solche Tätigkeiten schuldet, die grundsätzlich die Anforderungen der Vergütungsgruppe 5 BERT erfüllen, ohne dass dies im Einzelnen anhand der allgemeinen Anforderungen noch nachzuprüfen ist. Durch das Richtbeispiel eines „Müllwerkers“ in der Vergütungsgruppe 5 BERT verdeutlicht der BERT, dass mit der arbeitsvertraglichen Vereinbarung einer solchen Tätigkeit und entsprechendem Einsatz als geschuldete vertragliche Leistung das Tätigkeitsmerkmal grundsätzlich auch als erfüllt gilt. 99

(3) Der weitere Einwand der Beklagten, die vertraglich vereinbarte Tätigkeit des Klägers als „Müllwerker“ umfasse Tätigkeiten verschiedener Vergütungsgruppen, nämlich ua. auch solche der Vergütungsgruppe 3 BERT, ist nicht begründet. Er suggeriert, es gebe neben dem „Müllwerker“ iSd. BERT noch einen „Müllwerker“ iSd. Arbeitsvertrags. Ein „Müllwerker“ iSd. Arbeitsvertrags führe nicht zwingend zu einer Eingruppierung als „Müllwerker“ iSd. BERT, sondern umfasse Tätigkeiten mehrerer verschiedener Vergütungsgruppen des BERT. Dies widerspricht der zutreffenden Auslegung des Arbeitsvertrags der Parteien. Es ist davon auszugehen, dass Arbeitsvertragsparteien bestimmte Begriffe so verstehen, wie sie in der jeweiligen Branche üblicherweise verstanden werden. Für dieses Verständnis ist die jeweilige Begriffsbestimmung in einem einschlägigen bundesweiten Verbandstarifvertrag von zentraler Bedeutung. Dies gilt umso mehr als die Beklagte jedenfalls zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrags an diesen Tarifvertrag auch nach ihrer eigenen Auffassung als Verbandsmitglied der tarifschließenden Partei auf Arbeitgeberseite unmittelbar gebunden war. 100

5. Das Landesarbeitsgericht wird ferner zu überprüfen haben, inwieweit der Kläger hinsichtlich der einzelnen Teil-Klagebeträge die nach den oa. Aus- 101

fürungen unter B II anzuwendende tarifliche Ausschlussfrist des § 19 BMTV 2009 gewahrt hat.

IV. Über die Kosten des Rechtsstreits kann ebenfalls noch nicht abschließend entschieden werden. Aus diesem Grund war das Kostenschlussurteil des Landesarbeitsgerichts vom 28. April 2015 ungeachtet der gegen diese Entscheidung eingelegten Revisionen der Parteien und des Nebenintervenienten von Amts wegen aufzuheben. 102

1. Durch die Verbindung der durch die Teilurteile getrennten Sachen gem. Beschluss des Senats vom 27. Juli 2015 ist ein einheitliches Revisionsverfahren begründet worden. Das Revisionsgericht hat deshalb über die Kostenentscheidung des Berufungsgerichts von Amts wegen zu entscheiden und sie bei Fehlerhaftigkeit von Amts wegen aufzuheben (*BAG 21. Oktober 2015 - 4 AZR 649/14 - Rn. 52; BGH 5. Mai 2015 - XI ZR 406/13 - Rn. 32 mwN, BGHZ 205, 249*). 103

2. Das Kostenschlussurteil des Landesarbeitsgerichts kann keinen Bestand haben, da aufgrund der noch nicht entscheidungsreifen Anträge zu 2. und 3. die Kostenquote noch nicht endgültig feststeht. Diese ist einer abschließenden rechtskräftigen Entscheidung in der Sache vorbehalten. 104

3. Bei der Kostenentscheidung wird das Landesarbeitsgericht zu beachten haben, dass diese einheitlich zu ergehen hat und eine Trennung nach Zeitabschnitten, wie sie im Kostenschlussurteil vom 28. April 2015 vorgenommen worden ist, unzulässig ist (*vgl. nur Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann ZPO 74. Aufl. Übers § 91 Rn. 38*). 105

Eylert

Rinck

Creutzfeldt

Pieper

Redeker