

Bundesarbeitsgericht  
Vierter Senat

Urteil vom 26. August 2015  
- 4 AZR 41/14 -  
ECLI:DE:BAG:2015:260815.U.4AZR41.14.0

I. Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven  
- Kammern Bremerhaven -

Urteil vom 13. September 2012  
- 11 Ca 11246/10 -

II. Landesarbeitsgericht Bremen

Urteil vom 31. Oktober 2013  
- 3 Sa 178/12 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

---

Entscheidungsstichworte:

Eingruppierung eines Containerbrückenfahrers - Tarifvorrang - Unwirksamkeit einer Betriebsvereinbarung

Bestimmungen:

ZPO § 264 Nr. 2; BetrVG § 77 Abs. 3; Eingruppierungsvertrag vom 26. Mai 2000 für die Hafendarbeiter der deutschen Seehafendarbetriebe, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. Mai 2000 begründet wird; Rahmentarifvertrag für die Hafendarbeiter der deutschen Seehafendarbetriebe vom 27. März 1992, gültig ab 1. April 1992 idF vom 13. September 2001 § 8; Sonderbestimmungen für die Häfen im Lande Bremen vom 12. Mai 1992, gültig ab 1. April 1992 idF vom 1. Juni 2005 § 8

# BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 41/14

3 Sa 178/12

Landesarbeitsgericht  
Bremen

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
26. August 2015

## URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp

Beklagter, Berufungsbeklagter, Berufungskläger und Revisions-  
beklagter,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. August 2015 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Eylert, den Richter am Bundesarbeitsgericht Creutzfeldt, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rinck sowie die ehrenamtliche Richterin Pfeil und den ehrenamtlichen Richter Rupprecht für Recht erkannt:

- I. Auf die Revisionsanträge des Klägers aus dem Schriftsatz vom 17. März 2014 wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 31. Oktober 2013 - 3 Sa 178/12 - aufgehoben und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision insgesamt - an das Landesarbeitsgericht insoweit zurückverwiesen.
- II. Die klageerweiternden Revisionsanträge des Klägers aus dem Schriftsatz vom 15. Juli 2014 werden als unzulässig verworfen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über die Eingruppierung des Klägers und damit im Zusammenhang stehende Zahlungsansprüche. 1

Der Kläger ist seit Dezember 2000 als Gesamthafenarbeiter bei dem Beklagten beschäftigt. Grundlage des Arbeitsverhältnisses ist der schriftliche Arbeitsvertrag vom 28. Februar 2002. In dessen Ziffer 4 heißt es: 2

„Auf das Arbeitsverhältnis finden die jeweiligen zwischen dem Zentralverband der deutschen Seehafenbetriebe e.V. oder dem Hafenbetriebsverein im Lande Bremen e.V. einerseits und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr andererseits, für die Hafentarbeiter abgeschlossenen Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. Insbesondere der jeweilige Rahmentarifvertrag für die Hafentarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe, Ergänzungstarifvertrag vom 06.04.2001 für die Hafentarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe vom 27.03.1992, gültig ab 01.04.1992, Sonderbestimmungen für die Häfen im Lande Bremen, Tarifvertrag für den Autoumschlag in Bremerhaven, Lohntarifvertrag für die Hafentarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe, Lohntarifvertrag für die Häfen im Lande Bremen sowie der Eingruppierungsvertrag vom 26.05.2000 (für die Hafentarbeiter der deutschen

Seehafenbetriebe, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31.05.2000 begründet worden ist).

...“

Der Kläger nahm auf Kosten des Beklagten und während seiner Arbeitszeit die Ausbildung zum Hafenfacharbeiter auf, die er im November 2006 erfolgreich abschloss. Am 23. März 2007 bestand er die Funktionsausbildung zum Containerbrückenfahrer. Danach wurde er in der Zeit vom 1. April 2007 bis 31. März 2008 in 155 von 236 Schichten, vom 1. April 2008 bis 28. März 2009 in 136 von 173 Schichten, vom 1. April 2009 bis 28. März 2010 in 40 von 168 Schichten und vom 1. April 2010 bis 28. März 2011 in 54 von 220 Schichten sowie ab dem Jahr 2012 oder 2013 wieder schichtweise in dieser Funktion eingesetzt.

3

Mit Schreiben vom 2. August 2010 hat der Kläger gegenüber dem Beklagten Vergütung nach der Lohngruppe VI des zwischen dem Zentralverband der deutschen Seehafenbetriebe e.V. und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr abgeschlossenen „Eingruppierungsvertrags für die Hafentarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. Mai 2000 begründet wird“ (EV), geltend gemacht.

4

Der Beklagte hat den Kläger bis zum 31. Dezember 2012 nach der Lohngruppe III EV und in der Zeit vom 1. Januar 2013 bis zum 30. Juni 2014 - vorläufig und befristet bis zum rechtskräftigen Abschluss des vorliegenden Verfahrens - nach der Lohngruppe V EV vergütet. Soweit der Kläger höherwertige Tätigkeiten verrichtet hat, hat er schichtweise ein Entgelt nach der entsprechend höheren Lohngruppe erhalten. Seit dem 1. Juli 2014 erhält er Vergütung nach der Lohngruppe VII EV.

5

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, ihm stehe bereits seit April 2010 eine Vergütung nach der Lohngruppe VII EV, hilfsweise nach der Lohngruppe V EV zu. Für die Eingruppierung in die Lohngruppe VII EV genüge die Qualifikation, jedenfalls aber ein einmaliges „Tätigsein“ als Containerbrückenfahrer. Im Übrigen habe er in der Zeit von April 2007 bis März 2011 zu etwa 65,

6

78, 23 bzw. 24 vH seiner Gesamttätigkeit Tätigkeiten eines Containerbrückenfahrers ausgeübt. Dass er ab 2011 vorübergehend nicht mehr als Containerbrückenfahrer eingesetzt worden sei, sei eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung und Maßregelung dafür, dass er seine Höhergruppierung begehrt habe. Der Besitz des Führerscheins C/CE sei für den Einsatz als Containerbrückenfahrer nicht erforderlich.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

7

1. den Beklagten zu verurteilen, an ihn für den Abrechnungszeitraum 1. April 2010 bis einschließlich 31. August 2013 weitere Arbeitsvergütung in Höhe von 36.380,37 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz in näher bestimmtem Umfang und bestimmter zeitlicher Staffelung zu zahlen;
2. festzustellen, dass der Beklagte verpflichtet ist, ihn ab dem 1. September 2013 bis zum 30. Juni 2014 nach Lohngruppe VII EV zu vergüten;
3. hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit den Anträgen zu Ziff. 1 und/oder 2:  
festzustellen, dass der Beklagte verpflichtet ist, ihn ab dem 1. April 2010 nach Lohngruppe VII EV zu vergüten und den sich ergebenden Differenzbetrag zwischen der Lohngruppe III und der Lohngruppe VII EV an ihn auszuzahlen;
4. hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit den Anträgen zu Ziffer 1 bis 3:  
festzustellen, dass der Beklagte verpflichtet ist, ihn ab dem 1. April 2010 bis zum 31. Dezember 2012 nach der Lohngruppe V EV als Hafenfacharbeiter, der die Hafenfacharbeiterprüfung auf betriebliche Veranlassung absolviert hat, zu vergüten und den sich ergebenden Differenzbetrag zwischen Lohngruppe III und Lohngruppe V EV an ihn auszuzahlen.

In der Revisionsinstanz hat der Kläger die weiteren Anträge gestellt

8

5. festzustellen, dass der Beklagte verpflichtet ist, ihn ab dem 1. April 2013 nach Lohngruppe VIII EV zu vergüten;

6. hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu Ziff. 5:

festzustellen, dass der Beklagte verpflichtet ist, ihn ab dem 1. Oktober 2013 nach Lohngruppe VIII EV zu vergüten.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat die Auffassung vertreten, der Kläger sei bis zum 30. Juni 2014 zutreffend in die Lohngruppe III EV eingruppiert gewesen. Der für eine Höhergruppierung erforderliche Umfang des Einsatzes in einer höherwertigen Tätigkeit habe sich bis zum Inkrafttreten des Tarifvertrags über die Qualifizierung und Eingruppierung von GroßgerätEFahrern zum 1. November 2013 nach der „Betriebsvereinbarung zur Eingruppierung von Gesamthafenarbeitern, die entsprechend dem Eingruppierungsvertrag vom 26.05.2000 zu behandeln sind, eine Ausbildung zum Hafenfacharbeiter a) freiwillig oder extern oder b) auf betriebliche Veranlassung absolviert und eine Funktionsausbildung als Containerbrücken- oder Vancarrierfahrer erhalten haben“ vom 10. März 2003 (BV Eingruppierung), die auch nicht wegen Verstoßes gegen den Tarifvorrang unwirksam sei, gerichtet. Deren Anforderungen erfülle der Kläger nicht. Sollte die BV Eingruppierung nicht wirksam sein, habe er gleichwohl keinen Anspruch auf ein Entgelt nach der Lohngruppe VII EV, da sein Einsatz als Containerbrückenfahrer nicht den tariflichen Anforderungen genüge, weshalb ihm die Tätigkeit als Containerbrückenfahrer auch zwischenzeitlich und nicht willkürlich entzogen worden sei. Containerbrücken- und Vancarrierfahrer benötigten für eine entsprechende Beschäftigung den Führerschein Klasse C/CE, den der Kläger nicht besitze.

9

Das Arbeitsgericht hat festgestellt, dass der Beklagte verpflichtet ist, den Kläger ab dem 1. April 2010 nach der Lohngruppe V EV zu vergüten. Im Übrigen hat es die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage insgesamt abgewiesen. Die Berufung des Klägers hat es zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren im Wesentlichen weiter.

10

## Entscheidungsgründe

- A. Die Revision ist unzulässig, soweit der Kläger die Klage in der Revisionsinstanz erweitert hat. 11
- I. Im Revisionsverfahren ist eine Klageerweiterung grundsätzlich unzulässig (*BAG 18. September 2007 - 3 AZR 560/05 - Rn. 14; 15. Juli 2008 - 3 AZR 172/07 - Rn. 24*). Antragsänderungen können nur ausnahmsweise aus prozessökonomischen Gründen zugelassen werden, wenn es sich dabei um Fälle des § 264 Nr. 2 ZPO handelt, der neue Sachantrag sich auf den in der Berufungsinstanz festgestellten Sachverhalt stützt und berechnigte Interessen des Gegners nicht beeinträchtigt werden (*BAG 15. Juni 2011 - 4 AZR 492/09 - Rn. 16; 15. Juli 2008 - 3 AZR 172/07 - Rn. 24; 27. Januar 2004 - 1 AZR 105/03 - zu III der Gründe*). 12
- II. In Anwendung dieser Grundsätze erweist sich die Klageerweiterung mit Schriftsatz vom 15. Juli 2014 als unzulässig, was insoweit zur Unzulässigkeit der Revision führt. 13
1. Die der Klageerweiterung zugrunde liegenden Tatsachen, dh. die Erfüllung des Tätigkeitsmerkmals der Lohngruppe VIII EV, ergeben sich nicht schon zweifelsfrei aus dem in der Berufungsinstanz festgestellten Sachverhalt. Das Landesarbeitsgericht hat zu der - für die Eingruppierung maßgebenden - Tätigkeit des Klägers in der Zeit nach November 2010 keine Feststellungen getroffen. Insbesondere fehlt es an Feststellungen zum Zeitpunkt des erneuten Einsatzes des Klägers als Containerbrückenfahrer. Insoweit hat der Kläger im Übrigen in seinen Schriftsätzen widersprüchliche Angaben gemacht. 14
2. Der Beklagte hat einer Entscheidung über die weiteren Anträge im Übrigen widersprochen. Eine Berücksichtigung des neuen Sachvortrags als un- 15

streitiges Vorbringen kommt schon deshalb nicht in Betracht (vgl. dazu BAG 15. Juni 2011 - 4 AZR 492/09 - Rn. 16).

B. Die im Übrigen zulässige Revision ist begründet. Das führt zur Aufhebung des Berufungsurteils (§ 562 Abs. 1 ZPO) und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO). Der Senat kann den Rechtsstreit nicht abschließend entscheiden. Der Sachverhalt ist noch nicht hinreichend festgestellt (§ 563 Abs. 3 ZPO). 16

I. Das Landesarbeitsgericht durfte die Hauptanträge nicht mit der Begründung abweisen, der Kläger habe die Tätigkeit eines Containerbrückenfahrers nicht während seiner gesamten Arbeitszeit verrichtet. 17

1. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft einzelvertraglicher Bezugnahme der Rahmentarifvertrag für die Hafentarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe vom 27. März 1992, gültig ab 1. April 1992 idF vom 13. September 2001 (RTV) und die Sonderbestimmungen für die Häfen im Lande Bremen vom 12. Mai 1992, gültig ab 1. April 1992 idF vom 1. Juni 2005 (Sonderbestimmungen) Anwendung. Der jeweilige § 8 der Tarifwerke lautet im Wesentlichen übereinstimmend: 18

**„§ 8**

**Arbeitslohn**

...

2. Die Lohngruppen werden in Eingruppierungsverträgen festgelegt. Hafentarbeiter, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. Mai 2000 begründet wird, unterliegen den Kriterien des Eingruppierungsvertrages vom 26. Mai 2000, gültig ab 1. Juni 2000.
3. Hafentarbeiter sind entsprechend ihrer Qualifikation bzw. der vorgesehenen Tätigkeit nach den Eingruppierungsverträgen für die Hafentarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe, ggf. unter Berücksichtigung zusätzlicher Regelungen in örtlichen Sonderbestimmungen, einzugruppieren und zu bezahlen. Diese Eingruppierung ergibt die Stammlohngruppe des einzelnen Hafentarbeiters.



Hafenarbeiter, die Tätigkeiten verrichten, die oberhalb ihrer Stammlohngruppe vergütet werden, haben insoweit Anspruch auf Entlohnung nach der höheren Lohngruppe.

4. Für Hafenarbeiter, die dem Eingruppierungsvertrag vom 23. März 1991 unterliegen, gelten folgende Regelungen:
  - a) Ein Anspruch auf generelle Entlohnung nach einer höheren Lohngruppe besteht für einen befristeten Zeitraum, wenn der Hafenarbeiter zuvor überwiegend Tätigkeiten einer höheren Lohngruppe verrichtet hat.
  - b) Die Bestimmung des Begriffs ‚überwiegend‘ sowie die Festlegung der Zeitperiode für die Ermittlung der Überwiegenheit und die Festlegung der Zeitperiode für die Entlohnung nach der höheren Lohngruppe sind durch Betriebsvereinbarungen zu regeln, deren Laufzeit der des Rahmentarifvertrages entsprechen soll. In Betrieben, die keinen Betriebsrat besitzen, erfolgt die Festsetzung des Begriffs unter Hinzuziehung der örtlichen Tarifvertragsparteien. Das Gleiche gilt, wenn zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat keine Einigung zu erzielen ist.
  - c) Arbeitnehmer, die aufgrund der Überwiegenheitsregelung drei Jahre ununterbrochen Anspruch auf generelle Entlohnung nach einer höheren Lohngruppe hatten, werden in diese höhere Lohngruppe fest eingruppiert. Eine Herabgruppierung aus dieser so erreichten neuen Stammlohngruppe ist nur aufgrund einer Änderungskündigung möglich.

...“

§ 8 Ziff. 8 RTV lautet:

19

„Abweichungen von der Ziffer 3 Abs. 2 und Ziffer 4 können in betrieblichen Tarif- bzw. örtlichen Sonderbestimmungen erfolgen.“

§ 8 Ziff. 8 Sonderbestimmungen lautet:

20

„Abweichungen von der Ziffer 3 Abs. 2 und Ziffer 4 können in betrieblichen Tarifbestimmungen erfolgen.“

Der - ebenfalls kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anwendbare - Eingruppierungsvertrag (EV) vom 26. Mai 2000 lautet auszugsweise:

21

**„§ 2 Lohngruppen**

...

**Lohngruppe V**

Hafenfacharbeiter, die die Hafenfacharbeiterprüfung auf betriebliche Veranlassung absolviert haben.

**Lohngruppe VI**

...

Hafenfacharbeiter, die als ... Containerbrückenfahrer ... tätig sind, ... in den ersten drei Jahren nach der Funktionsausbildung.

...

**Lohngruppe VII**

...

Hafenfacharbeiter, die als ... Containerbrückenfahrer ... tätig sind, ... im 4. bis einschließlich 6. Jahr nach der Funktionsausbildung.

...

**Lohngruppe VIII**

Hafenfacharbeiter, die als ... Containerbrückenfahrer ... tätig sind, ... ab dem 7. Jahr nach Abschluss der Funktionsausbildung.

**§ 3 Örtliche und Betriebliche Regelungen**

Betrieblich abweichende Vereinbarungen über die Zuordnung bzw. Eingruppierung von Handwerkern sind zulässig.

Bei besonderen Arbeitsformen (Teamarbeit, Multifunktionen) können auf betrieblicher Ebene abweichende Regelungen getroffen werden.

In diesem Vertrag nicht aufgeführte Tätigkeiten sind in den örtlichen Bestimmungen zu regeln.“

In der Protokollnotiz vom 26. Mai 2000 heißt es:

22

„5. Die in § 7 Ziffer 3 Abs. 3 bis 6 [Anm.: nunmehr § 8 Ziff. 4 RTV/Sonderbestimmungen] des Rahmentarifvertrages für die Hafendarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe vom 27. März 1992, gültig ab 1. April 1992, normierte Überwiegenheitsregelung findet auf die Eingruppierung von Hafendarbeitern, die ab dem 1. Juni 2000 eingestellt werden, keine Anwendung.“

2. Die Eingruppierung in die Lohngruppe VII EV setzt - wovon das Landesarbeitsgericht zu Recht ausgegangen ist - voraus, dass es sich bei der Tätigkeit eines Containerbrückenfahrers um die vorgesehene, dh. die vertraglich auszuübende Tätigkeit des Arbeitnehmers handelt. Allein eine entsprechende Qualifikation als solche ist nach den tarifvertraglichen Vorgaben nicht ausreichend.

23

a) Nach § 8 Ziff. 3 RTV bzw. § 8 Ziff. 3 Sonderbestimmungen sind Hafendarbeiter „entsprechend ihrer Qualifikation bzw. der vorgesehenen Tätigkeit nach den Eingruppierungsverträgen“ „einzugruppieren und zu bezahlen“. Das Landesarbeitsgericht hat diese Regelung zutreffend dahingehend ausgelegt, dass dem Begriff „einzugruppieren“ keine konstitutive Bedeutung zukommt, sondern hierunter nur ein Akt der Rechtsanwendung iSd. Zuordnung einer Tätigkeit zu einer in Betracht kommenden Entgeltgruppe zu verstehen ist (vgl. dazu zB BAG 17. April 2013 - 4 AZR 915/11 - Rn. 16 mwN).

24

b) Nach dem Wortlaut der Tarifnormen („bzw.“) ist für die Eingruppierung je nach den Anforderungen der in Betracht kommenden Lohngruppe entweder die Qualifikation oder die vorgesehene Tätigkeit maßgebend. Entgegen der Auffassung des Klägers ist die „vorgesehene“ Tätigkeit nicht diejenige, die der betreffende Arbeitnehmer mit Blick auf seine Qualifikation künftig ausüben wird. Der Begriff „vorsehen“ bedeutet „festlegen“ oder „bestimmen“ (vgl. Duden Deut-

25

*sches Universalwörterbuch 5. Aufl. Stichwort „vorsehen“*). Deshalb ist im vorliegenden Zusammenhang unter der „vorgesehenen Tätigkeit“ die vertraglich festgelegte, dh. die vertraglich vereinbarte auszuübende Tätigkeit zu verstehen. Das verdeutlichen auch die Formulierungen im Eingruppierungsvertrag. Dort haben dieselben Tarifvertragsparteien - soweit nicht, wie etwa in der Lohngruppe V EV, für die Eingruppierung lediglich die Qualifikation relevant ist - bestimmt, dass diejenigen Arbeitnehmer in die Lohngruppen eingruppiert sind, die in der betreffenden Funktion, beispielsweise als Containerbrückenfahrer, „tätig sind“. Eine bloß für die Zukunft vorgesehene Tätigkeit ohne entsprechende - tatsächliche oder vertragliche - Zuweisung reicht danach gerade nicht aus.

c) Entgegen der Auffassung des Klägers ergibt sich etwas anderes nicht aus der Vereinbarung über die Schaffung eines Gesamthafenbetriebs für die Häfen im Lande Bremen vom 1. März 1982. Bereits nach dem Vortrag des Klägers enthält diese allenfalls eine Verpflichtung des Gesamthafenbetriebsvereins zur Bereitstellung qualifizierter Hafentarbeiter, nicht jedoch Maßgaben für deren Vergütung. 26

3. Diesem Auslegungsergebnis steht die BV Eingruppierung vom 10. März 2003 nicht entgegen. Das Landesarbeitsgericht hat die BV Eingruppierung zu Recht als unwirksam erachtet. 27

a) In der BV Eingruppierung heißt es: 28

**„2.**

...

Der Mitarbeiter erreicht über eine Zeitschiene - wie folgt - die höheren Lohngruppen:

**Zu a):**

Hafenfacharbeiter werden nach der Funktionsausbildung in einem darauffolgenden 3-Jahres-Zeitraum weiterhin einsatzbezogen bezahlt. Danach erfolgt bei Erreichen eines ‚Überwiegend‘ gemäß der Betriebsvereinbarung zur ‚Überwiegend-Regelung‘ vom 26.06.1997 die Eingruppierung und Bezahlung nach Lohngruppe VI.

Für weitere Eingruppierungen werden grundsätzlich 3-Jahres-Zeiträume zugrunde gelegt:

Nach 3 Beschäftigungsjahren in der Lohngruppe VI erfolgt bei Erreichen eines ‚Überwiegend‘ die Eingruppierung und Bezahlung nach Lohngruppe VII. Darüber hinaus erfolgt eine Beurteilung zwischen der Geschäftsführung und dem Betriebsrat, ob die Ausbildung zum Hafenfacharbeiter auf betriebliche Veranlassung anerkannt wird. Eine einvernehmliche Regelung ist zu erzielen.

Nach 3 Jahren in der Lohngruppe VII erfolgt bei Erreichen eines ‚Überwiegend‘ die Eingruppierung und Bezahlung nach Lohngruppe VIII.

Hafenfacharbeiter die nach dem einsatzbezogenen 3-Jahres-Zeitraum ein ‚Überwiegend‘ nicht erreichen, erhalten anschließend eine Eingruppierung nach der Lohngruppe V. Wenn in einem anschließenden durchgehenden 3-Jahre-Zeitraum keine Eingruppierung in der höheren Lohngruppe (VI, VII, VIII) erfolgt, überprüfen die Geschäftsführung und der Betriebsrat die weitere Vorgehensweise auch mit dem Ziel, die erworbene Hafenfacharbeiterprüfung auf Veranlassung des Betriebes anzuerkennen.“

Die Protokollnotiz vom 1. April 2010 zur BV Eingruppierung vom 29

10. März 2003 lautet auszugsweise:

- „1. Die Ziffern 2a) und 2b) der Ursprungsvereinbarung werden dahingehend geändert, dass eine Höhergruppierung in der jeweiligen Zeitschiene vorgenommen wird, wenn das ‚Überwiegend‘ 3 Jahre lang erreicht wird. Ein durchgehender 3-Jahres-Zeitraum ist nicht erforderlich. Es können Unterbrechungen vorliegen.
2. Sollte ein durchgehender 3-Jahres-Zeitraum nicht erreicht werden, z.B. wenn ein Mitarbeiter in 2 aufeinander folgenden Jahren das ‚Überwiegend‘ erreicht, im 3. Jahr hingegen nicht, werden die Betriebsparteien sich nach Ablauf des 4. Jahres eine Überprüfung vornehmen und die weitere Verfahrensweise festlegen.

...“

- b) Die BV Eingruppierung ist gem. § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG unwirksam. 30
- aa) Nach § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG können Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Dies gilt nach Satz 2 der Vorschrift nur dann nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt. Dem Betriebsrat fehlt die Zuständigkeit für Betriebsvereinbarungen, deren Gegenstand tarifüblich oder bereits in Tarifverträgen geregelt ist (*BAG 13. März 2012 - 1 AZR 659/10 - Rn. 20; 22. März 2005 - 1 ABR 64/03 - zu B II 2 c ee (1) der Gründe, BAGE 114, 162*). Eine gegen § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG verstoßende Betriebsvereinbarung ist unwirksam (*BAG 29. Oktober 2002 - 1 AZR 573/01 - zu I 1 a aa der Gründe, BAGE 103, 187*). 31
- bb) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts greift die Tarifsperre des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG allerdings nicht ein, soweit es um Angelegenheiten geht, die nach § 87 Abs. 1 BetrVG der erzwingbaren Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen (*BAG GS 3. Dezember 1991 - GS 2/90 - zu C I 4 der Gründe, BAGE 69, 134; 17. Mai 2011 - 1 AZR 473/09 - Rn. 30, BAGE 138, 68*). Ein solches Mitbestimmungsrecht setzt aber nach § 87 Abs. 1 Eingangshalbs. BetrVG voraus, dass keine zwingende tarifliche Regelung besteht, an die der Arbeitgeber gebunden ist. § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG führt daher auch im Anwendungsbereich des § 87 Abs. 1 BetrVG zur Unwirksamkeit einer betrieblichen Regelung, soweit dieser eine zwingende tarifliche Regelung entgegensteht. Etwas anderes gilt nach § 77 Abs. 3 Satz 2 BetrVG dann, wenn der Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt (*BAG 13. März 2012 - 1 AZR 659/10 - Rn. 21; 29. April 2004 - 1 ABR 30/02 - zu B II 2 a der Gründe, BAGE 110, 252*). 32
- cc) In Anwendung dieser Grundsätze ist die BV Eingruppierung wegen des Tarifvorrangs unwirksam. Dabei kann zugunsten des Beklagten unterstellt werden, dass die Betriebsvereinbarung eine Angelegenheit regelt, die an sich der 33

zwingenden Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG unterliegt. Die bestehenden Tarifverträge enthalten insoweit aber eine abschließende Regelung. Sie sehen keine Öffnungsklausel für ergänzende Betriebsvereinbarungen vor.

(1) Nach den vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen gelten bei dem Beklagten die Eingruppierungsregelungen des § 8 Ziff. 3 RTV sowie die entsprechenden Sonderbestimmungen für die Häfen im Lande Bremen. Danach ist der Beklagte normativ an diese gebunden. 34

(2) Die - insoweit gleichlautenden - Bestimmungen des RTV und der Sonderbestimmungen enthalten entgegen der Auffassung des Beklagten eine abschließende Regelung. Das ergibt die Auslegung der Tarifvorschriften. 35

(a) Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, bei den Sonderbestimmungen handele es sich um einen Tarifvertrag iSd. § 1 TVG. Sie enthalten Rechtsnormen iSv. § 1 Abs. 1 TVG, die Inhalt, Begründung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse betreffen. Ob es sich bei den Sonderbestimmungen um ein gegenüber dem RTV spezielleres Regelwerk handelt oder ob sie ein Bestandteil des RTV sind (vgl. BAG 10. Dezember 1996 - 1 ABR 43/96 -), kann dahinstehen, da die hier einschlägigen Regelungen in den wesentlichen Punkten wortgleich sind. 36

(b) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt nach ständiger Rechtsprechung des Senats den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln (näher dazu zB BAG 28. Januar 2009 - 4 ABR 92/07 - Rn. 26, BAGE 129, 238; 7. Juli 2004 - 4 AZR 433/03 - Rn. 48, BAGE 111, 204, jeweils mwN). Sie ist in der Revisionsinstanz in vollem Umfang nachzuprüfen (BAG 19. September 2007 - 4 AZR 670/06 - Rn. 30, BAGE 124, 110). Die Einholung einer Tarifauskunft kommt entgegen der Auffassung des Klägers nicht in Betracht. Eine solche darf nicht auf die Beantwortung der prozessentscheidenden Rechtsfrage gerichtet sein (vgl. nur BAG 12. Dezember 2012 - 4 AZR 267/11 - Rn. 22; 24. Februar 2010 - 10 AZR 40/09 - Rn. 23; 18. August 1999 - 4 AZR 247/98 - zu I 2.3.1 der Gründe, BAGE 92, 229). Die 37

Auslegung von Tarifverträgen und tariflichen Begriffen ist Sache des Gerichts (vgl. ausführlich Creutzfeldt Die „Tarifauskunft“ im Arbeitsgerichtsverfahren FS Düwell S. 286, 294).

(c) Nach der tarifvertraglichen Vorschrift bleibt für eine betriebliche Regelung kein Raum. 38

(aa) Gem. § 8 Ziff. 3 Abs. 1 RTV bzw. § 8 Ziff. 3 Abs. 1 Sonderbestimmungen richtet sich die Eingruppierung der Hafendarbeiter, deren Arbeitsverhältnis - wie das des Klägers - nach dem 31. Mai 2000 begründet worden ist, nach der „Qualifikation bzw. der vorgesehenen Tätigkeit“ in Verbindung mit dem Eingruppierungsvertrag. Daraus ergibt sich die Stammlohngruppe des Arbeitnehmers. § 8 Ziff. 3 Abs. 2 RTV bzw. § 8 Ziff. 3 Abs. 2 Sonderbestimmungen sieht vor, dass Hafendarbeiter, die Tätigkeiten verrichten, die oberhalb ihrer Stammlohngruppe vergütet werden, „insoweit“ Anspruch auf Entlohnung nach der höheren Lohngruppe haben. Unter Einbeziehung der Eingruppierungsverträge haben die Tarifvertragsparteien damit sämtliche Regelungen getroffen, die für die Eingruppierung der Arbeitnehmer erforderlich sind. Der Umstand, dass die Tarifnorm hinsichtlich des für die Eingruppierung in die Stammlohngruppe relevanten Umfangs der höherwertigen Tätigkeit der Auslegung bedarf, steht dem nicht entgegen. 39

(bb) Der Wille der Tarifvertragsparteien, die Eingruppierung der Hafendarbeiter, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. Mai 2000 begründet worden ist, abschließend zu regeln, wird durch den systematischen Zusammenhang mit § 8 Abs. 4 RTV bzw. § 8 Abs. 4 Sonderbestimmungen bestätigt. Für die Hafendarbeiter, die dem Eingruppierungsvertrag vom 23. März 1991 unterliegen, besteht unter bestimmten Voraussetzungen ein Anspruch auf generelle Entlohnung nach einer höheren Lohngruppe, wenn der Hafendarbeiter zuvor „überwiegend“ Tätigkeiten dieser Lohngruppe verrichtet hat. Die Bestimmung des Begriffs „überwiegend“ sowie die Festlegung der Zeitperiode für die Ermittlung der Überwiegenheit und die Festlegung der Zeitperiode für die Entlohnung nach der 40



höheren Lohngruppe sind durch Betriebsvereinbarungen zu regeln. Danach haben die Tarifvertragsparteien den für die Bestimmung der Stammlohngruppe erforderlichen Umfang der maßgebenden Tätigkeit („überwiegend“) ausdrücklich geregelt und lediglich die Bestimmung des Begriffs im Einzelnen den Betriebsparteien überlassen. Daraus wird deutlich, dass sie bezüglich aller übrigen Bestimmungen einen abschließenden Regelungswillen hatten. Es ist nicht anzunehmen, dass sie für die eine Gruppe von Arbeitnehmern - auch hinsichtlich der Kompetenzen der Betriebsparteien - selbst eine ausdrückliche abschließende Regelung treffen, für die andere Gruppe eine solche stillschweigend den Betriebsparteien überlassen wollten.

(3) Die Regelung ist auch nicht betriebsvereinbarungsoffen. Nach § 8 Ziff. 8 RTV bzw. § 8 Ziff. 8 Sonderbestimmungen können Abweichungen von Ziff. 3 Abs. 2 und Ziff. 4 in betrieblichen Tarifbestimmungen erfolgen. Danach kommt eine abweichende Regelung durch Betriebsvereinbarung nicht in Betracht. Soweit nach § 8 Ziff. 8 RTV eine Abweichung auch in örtlichen Sonderbestimmungen möglich ist, sind auch damit ausweislich des Regelungszusammenhangs nur tarifliche Bestimmungen gemeint, da selbst auf betrieblicher Ebene Abweichungen nur durch Tarifvertrag getroffen werden können. Im Übrigen bezeichnen die Tarifvertragsparteien ihre örtlichen Tarifverträge als „Sonderbestimmungen“.

4. Anders als vom Landesarbeitsgericht angenommen muss dem Arbeitnehmer die „vorgesehene“ Tätigkeit nicht während seiner gesamten Arbeitszeit übertragen worden sein. Es kann vielmehr zur Erfüllung des Tätigkeitsmerkmals genügen, dass der Containerbrückenfahrer diese Tätigkeit in einem geringeren Umfang ausübt.

a) Im Eingruppierungsrecht ist allgemein anerkannt, dass in den Fällen, in denen sich die auszuübende Tätigkeit eines Arbeitnehmers - wie hier - aus verschiedenen Teiltätigkeiten unterschiedlicher Entgeltgruppen zusammensetzt, nicht stets eine einheitlich zu bewertende Gesamttätigkeit des Arbeitnehmers

anzunehmen ist. Vielmehr kann die zu beurteilende Tätigkeit auch aus mehreren, jeweils eine Einheit bildenden Einzeltätigkeiten bestehen, die tariflich gesondert zu bewerten sind (*st. Rspr., BAG 13. November 2013 - 4 ABR 16/12 - Rn. 26; 23. Oktober 2013 - 4 AZR 431/12 - Rn. 18, BAGE 146, 226; 25. August 2010 - 4 ABR 104/08 - Rn. 15*). Dafür, dass die Tarifvertragsparteien bei den hier anzuwendenden Tarifverträgen von dieser Regel abweichen wollten, bestehen keinerlei Anhaltspunkte. Insbesondere setzt eine „Tätigkeit“ iSd. tarifvertraglichen Regelung begrifflich nicht voraus, dass der Arbeitnehmer eine in der Lohngruppe aufgeführte Tätigkeit ausschließlich ausübt. Auch ein Hafenfacharbeiter, der nur schichtweise als Containerbrückenfahrer eingesetzt wird, wird als solcher „tätig“. Danach bedeutet der Umstand, dass die Tarifnorm keinen bestimmten zeitlichen Anteil der qualifizierten Tätigkeit an der Gesamttätigkeit vorsieht, nicht zwingend, dass die qualifizierte Tätigkeit ausschließlich ausgeübt werden muss. Das gilt umso mehr, als Hafenfacharbeitern - so auch dem Kläger - regelmäßig aus Arbeitsschutzgründen verschiedene Teiltätigkeiten übertragen werden. Dies hätte bei Zugrundelegung der Auffassung des Landesarbeitsgerichts zur Folge, dass es praktisch kaum Arbeitnehmer gäbe, die in die Lohngruppen VI, VII oder VIII EV als Stammlohngruppe einzugruppieren wären.

b) Entgegen einer im Eingruppierungsrecht ebenfalls gebräuchlichen Regel bestimmt sich die Stammlohngruppe des Arbeitnehmers nach dem ausdrücklichen Willen der Tarifvertragsparteien im Streitfall allerdings nicht nach der überwiegend ausgeübten Tätigkeit. Die Tarifvertragsparteien haben in § 8 Ziff. 4 RTV bzw. § 8 Ziff. 4 Sonderbestimmungen für die Hafenarbeiter, die - anders als der Kläger - dem Eingruppierungsvertrag vom 23. März 1991 unterliegen, eine „Überwiegend-Regelung“ getroffen. Die Differenzierung macht deutlich, dass eine solche für die übrigen Hafenarbeiter gerade nicht gelten soll. Das wird durch Ziff. 5 der Protokollnotiz vom 26. Mai 2000 bestätigt. Danach findet die Überwiegenheitsregelung für die Arbeitnehmer, die ab dem 1. Juni 2000 eingestellt werden, ausdrücklich keine Anwendung.

44

- c) Für die Erfüllung des Tätigkeitsmerkmals der Lohngruppe VII EV kann danach auch eine Verrichtung der höherwertigen Tätigkeiten mit einem geringeren Anteil an der Gesamttätigkeit genügen. 45
- aa) Entgegen der Auffassung des Klägers ist allerdings eine einmalige Tätigkeit als Containerbrückenfahrer nicht ausreichend. Nach § 8 Ziff. 3 Abs. 2 RTV bzw. § 8 Ziff. 3 Abs. 2 Sonderbestimmungen haben Hafentarbeiter, die Tätigkeiten verrichten, die oberhalb ihrer Stammlohngruppe vergütet werden, „insoweit“ Anspruch auf Entlohnung nach der höheren Lohngruppe, dh. sie werden einsatzbezogen teilweise nach dieser höheren Lohngruppe und im Übrigen nach ihrer Stammlohngruppe vergütet. Würde bereits eine einmalige oder auch geringfügige Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit zu einer Änderung der Stammlohngruppe führen, hätte es einer solchen Regelung nicht bedurft. 46
- bb) Voraussetzung für die Erfüllung des Tätigkeitsmerkmals ist nicht ein bestimmter prozentualer Anteil der Tätigkeit als Containerbrückenfahrer an der Gesamttätigkeit. Damit die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit als „vorgesehene“ Tätigkeit im tariflichen Sinne angesehen werden kann, bedarf es vielmehr einer ausdrücklichen oder zumindest konkludenten Abrede bezüglich der geschuldeten Tätigkeit. Dabei kann der praktischen Durchführung des Arbeitsverhältnisses ein rechtsgeschäftlicher Erklärungswert zukommen, insbesondere wenn die höherwertige Tätigkeit regelmäßig und in einem nicht ganz unwesentlichen Umfang ausgeübt wird. Maßgebend sind stets die jeweiligen Umstände des Einzelfalls. 47
- II. Ob der Kläger ab April 2010 nach der Lohngruppe VII EV zu vergüten ist, kann der Senat auf der Grundlage der bisherigen Feststellungen nicht abschließend beurteilen. Das Landesarbeitsgericht wird unter Berücksichtigung der vorstehenden Maßgaben zu klären haben, ob es sich bei der Tätigkeit des Containerbrückenfahrers um die „vorgesehene“, dh. vom Kläger vertraglich auszuübende Tätigkeit handelt. 48

1. Dabei wird das Berufungsgericht zu prüfen haben, ob der Kläger nach dem zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrag nach wie vor die Tätigkeit eines Gesamthafenarbeiters und nicht die eines Containerbrückenfahrers zu erbringen hat. Die Einsätze in den Jahren 2007 bis 2011 könnten allerdings dafür sprechen, dass die Beschäftigung als Containerbrückenfahrer nunmehr die vertraglich auszuübende Tätigkeit im tariflichen Sinne ist. Bei der Beurteilung werden insoweit nicht nur die Anzahl der übertragenen Schichten und die Gesamtdauer dieser Beschäftigung von vier Jahren, sondern auch weitere Umstände zu berücksichtigen sein. Dabei wird es ua. darauf ankommen, ob bspw. die Übertragung der höherwertigen Tätigkeit ausdrücklich nur zur Aushilfe erfolgte, was einer erforderlichen Regelmäßigkeit der Übertragung entgegenstehen könnte, wie die Regelung in § 8 Ziff. 3 Abs. 2 RTV bzw. § 8 Ziff. 3 Abs. 2 Sonderbestimmungen zeigt. Stand die Übertragung der höherwertigen Tätigkeit zB unter einem zulässigen Vorbehalt - etwa einer Bedingung (zB Erwerb eines bestimmten Führerscheins) oder einer Befristung (zB Vertretung) - wird noch nicht davon auszugehen sein, dass es sich um die vertraglich auszuübende Tätigkeit handelt. Entsprechendes kann auch gelten, wenn sich die Tätigkeit auf rechtsgeschäftlicher Grundlage nachträglich wieder geändert hat. Das Landesarbeitsgericht wird - ggf. nach nochmaliger Gewährung rechtlichen Gehörs - die entsprechenden Feststellungen zu treffen haben. 49

2. Sollte hiernach der Einsatz als Containerbrückenfahrer seit April 2010 die vertraglich auszuübende Tätigkeit sein, wird das Landesarbeitsgericht zu beachten haben, dass es für eine Eingruppierung des Klägers in die Lohngruppen VI bis VIII EV nicht darauf ankommt, ob er die Hafenfacharbeiterausbildung und -prüfung auf betriebliche Veranlassung absolviert hat. Die genannten Lohngruppen bauen nicht auf der Lohngruppe V EV auf. Allerdings wird es in diesem Fall weiter zu prüfen haben, ob der Kläger die tarifvertraglichen Ausschlussfristen gewahrt hat. Diese betragen gem. § 22 RTV sowie § 38 Sonderbestimmungen zwei Monate nach Aushändigung der Lohnabrechnung und/oder Fälligkeit der jeweiligen Ansprüche. Dabei wird zu beachten sein, dass der Klä- 50

ger seine Ansprüche erst mit Schreiben vom 2. August 2010 geltend gemacht und mit diesem zunächst lediglich Eingruppierung in die Lohngruppe VI EV verlangt hat.

III. Über die Hilfsanträge zu 3. und 4. hatte der Senat nicht zu entscheiden, da noch nicht feststeht, ob die Klage bereits hinsichtlich der Hauptanträge erfolgreich ist. 51

Eylert

Creutzfeldt

Rinck

Pfeil

Rupprecht