



Landesarbeitsgericht Bremen

1 Sa 68/22

11 Ca 11166/21

Verkündet am 14.12.2022

Im Namen des Volkes!

*Justizfachangestellte als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle*

Urteil

In dem Rechtsstreit

– Kläger und Berufungskläger –

Prozessbevollmächtigter:

g e g e n

– Beklagte und Berufungsbeklagte –

Prozessbevollmächtigte:

hat die 1. Kammer des Landesarbeitsgerichts Bremen aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. Dezember 2022 durch den Präsidenten des Landesarbeitsgerichts sowie die ehrenamtlichen Richter und für Recht erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bremen-Bremerhaven vom 22.03.2022 – 11 Ca 11166/21 – wird zurückgewiesen.

Die Kosten des Berufungsverfahrens hat der Kläger zu tragen.

Die Revision wird zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von dem Kläger

Revision

eingelegt werden.

Die Revision muss innerhalb **einer Notfrist von einem Monat** schriftlich beim Bundesarbeitsgericht eingelegt werden. Sie ist gleichzeitig oder innerhalb **einer Frist von zwei Monaten** schriftlich zu begründen.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Vor dem Bundesarbeitsgericht müssen sich die Parteien durch Prozessbevollmächtigte vertreten lassen. Als Bevollmächtigte sind außer Rechtsanwälten auch Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgeberverbänden sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder als Bevollmächtigte vertretungsbefugt. Als Bevollmächtigte zugelassen sind auch juristische Personen, die die Voraussetzungen gemäß § 11 Abs. 2 Satz 2 Ziff. 5 ArbGG erfüllen. Die handelnden Personen müssen die Befähigung zum Richteramt haben.

Die Anschrift des Bundesarbeitsgerichts lautet:

Bundesarbeitsgericht,

99113 Erfurt

Per Telefax ist das Bundesarbeitsgericht unter der

Telefax-Nr. (0361) 26 36 - 20 00

zu erreichen.

Wegen der Revisionseinlegung mit elektronischem Dokument wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 9. März 2006 (Bundesgesetzblatt I 2006, Nr. 12, Seite 519 ff.) verwiesen.

Für die Beklagte ist gegen die Entscheidung kein Rechtsmittel gegeben.

Hinweis der Geschäftsstelle

Das Bundesarbeitsgericht bittet, sämtliche Schriftsätze, die in Papierform eingereicht werden, in siebenfacher Ausfertigung - für jeden weiteren Beteiligten eine Ausfertigung mehr - bei dem Bundesarbeitsgericht einzureichen.

TATBESTAND:

Der Kläger verlangt von der Beklagten die Zahlung von Urlaubsgeld und einer Jahressonderzahlung.

Der Kläger ist seit 2005 bei dem G. beschäftigt. Er schloss mit diesem mit Datum vom 29.09.2005 einen schriftlichen Arbeitsvertrag (Anlage B3, Bl. 92 f. d. ArbG-Akte), der unter anderem folgende Regelungen enthält:

„[...] Herr S. wird mit dem 01.10.2005 im Auftrage des Ausschusses für Personal und Arbeit des G. als Gesamthafenarbeiter eingestellt. Er gehört damit für diese Zeit der Belegschaft des G. an und erhält die Hafentarbeitskarten Nr. 20753.

Die Eingruppierung erfolgt in der Lohngruppe 1.

[...]

Auf das Arbeitsverhältnis finden die jeweiligen zwischen dem Zentralverband der deutschen Seehafenbetriebe e.V. oder dem Unternehmensverband Bremische Häfen e.V. einerseits und der ver.di - Dienstleistungsgewerkschaft e.V. andererseits, für die Hafentarbeiter abgeschlossenen Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. Insbesondere der jeweilige Rahmentarifvertrag für die Hafentarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe, gültig ab 01.04.1992 in der Fassung vom 13.09.2001, Sonderbestimmungen für die Häfen im Lande Bremen, Tarifvertrag für den Autoumschlag in Bremerhaven, Lohnvertrag für die Hafentarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe, Lohnvertrag 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).

Ferner gelten die Verwaltungsordnung und die Arbeitsordnung für den G. in der jeweils gültigen Fassung.

Auf das Arbeitsverhältnis finden auch die „Sonderbestimmungen für die Häfen im Lande Bremen unter Berücksichtigung des Rahmentarifvertrages für die Hafentarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe gültig ab 01.04.1992“ in der Fassung vom 01.06.2005 (Sonderbestimmungen) Anwendung. Darin heißt es auszugswise:

VIII.

Jahreszuwendung

§ 26

13. Monatslohn

1. Zusätzlich zum tariflichen Arbeitsentgelt erhalten die Hafendarbeiter eine Jahreszuwendung.
2. Diese Jahreszuwendung beträgt:
 - a) nach mehr als 12-monatigem ununterbrochenen Besitz der Hafendarbeitskarte 40 Grundstundenlöhne,
 - b) nach mehr als 24-monatigem ununterbrochenen Besitz der Hafendarbeitskarte 80 Grundstundenlöhne,
 - c) nach mehr als 36-monatigem ununterbrochenen Besitz der Hafendarbeitskarte 120 Grundstundenlöhne,
 - d) nach mehr als 48-monatigem ununterbrochenen Besitz der Hafendarbeitskarte 173 Grundstundenlöhne (13. Monatslohn).

Für Hafendarbeiter, deren Beschäftigungsverhältnis nach dem 31.12.2000 begründet wird, beträgt die Jahreszuwendung

- a) nach mehr als 12-monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses: 20% des Monatsgrundlohns der jeweiligen Lohngruppe
- b) nach mehr als 24-monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses: 35% des Monatsgrundlohns der jeweiligen Lohngruppe
- c) nach mehr als 36-monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses: 50% des Monatsgrundlohns der jeweiligen Lohngruppe
- d) nach mehr als 48-monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses: 60% des Monatsgrundlohns der jeweiligen Lohngruppe
- e) nach mehr als 60-monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses: 75% des Monatsgrundlohns der jeweiligen Lohngruppe
- f) nach mehr als 72-monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses: 100% des Monatsgrundlohns der jeweiligen Lohngruppe

Als Stichtag für die Ermittlung der Beschäftigungszeit bzw. der Dauer des Arbeitsverhältnisses gilt der 31. Dezember des betreffenden Jahres

3. In Häfen, in denen keine Hafendarbeitskarte oder ein vergleichbarer Nachweis ausgestellt wird, ist für die Staffelung die ununterbrochene Beschäftigung als Hafendarbeiter maßgebend. Ausbildungsjahre gelten als Beschäftigungsjahre.
4. Für die Berechnung der Jahreszuwendung ist die im Monat Oktober des jeweiligen Kalenderjahres maßgebliche Lohngruppe des Mitarbeiters heranzuziehen. Sofern sich der Grundstundenlohn dieser Lohngruppe durch Abschluss eines neuen Lohntarifvertrages während des Kalenderjahres geändert hat, kommt das gewogene Mittel der jeweiligen Grundstundenlöhne für die Berechnung gemäß Ziff. 2 zur Anwendung.

Grundsätzlich ist der Betrag in einer Summe und in zeitlichem Zusammenhang mit dem Jahresende zu zahlen.

Abweichungen zu den vorstehenden Bestimmungen dieser Ziffer können betrieblich bzw. durch Betriebsvereinbarungen geregelt werden.

[...]

X.**Urlaub****§ 28****Erholungsurlaub**

1. Es gilt das Bundesurlaubsgesetz vom 08.01.1963 mit den Abweichungen, die sich aus den folgenden Bestimmungen ergeben.

2. Der volle Urlaubsanspruch entsteht erstmalig nach sechsmonatigem ununterbrochenen Besitz der Hafendarbeitskarte oder nach einer sechsmonatigen ununterbrochenen Beschäftigung als Hafendarbeiter (Wartezeit).

[...]

9. Hafendarbeiter haben Anspruch auf ein zusätzliches Urlaubsgeld, dessen Höhe im Lohnvertrag festgelegt wird. Bei Erhöhung des Urlaubsgeldes im Laufe des Kalenderjahres ist der jeweils höhere Betrag zu zahlen, ggf. ist die Differenz nachzuzahlen. Der Betrag ist bei Antritt eines Urlaubs von mindestens zweiwöchiger Dauer auszuführen. Abweichende Regelungen zum Zahlungszeitpunkt können durch Betriebsvereinbarungen getroffen werden.

[...]

Bei der Beklagten galt bis zu ihrem Rechtsformwechsel die Verwaltungsordnung für den G. vom 5. September 1989, gültig ab dem 7. Dezember 1989 (Verwaltungsordnung a.F.), welche durch den Ausschuss für Personal und Arbeit des G. erlassen wurde. Sie bestimmt auszugswise:

§ 1**Aufgabe und Geltungsbereich**

(1) Die Verwaltungsordnung bezweckt die Durchführung der in § 2 über die Schaffung eines Gesamthafenbetriebes für die Häfen Bremen und Bremerhaven getroffenen Vereinbarung vom 1. März 1982 dem Gesamthafenbetrieb gestellten Aufgaben. Ihre Bestimmungen sind in den Häfen im Lande Bremen für die Betriebe und die Arbeiter verbindlich, die Hafendarbeit leisten.

[...]

§ 4**Hafendarbeit, Hafeneinzelbetrieb, Hafendarbeiter**

[....]

(2) Entsprechend Ziff. 1 sind

a) [...]

b) **H a f e n a r b e i t e r** der Häfen im Lande Bremen diejenigen gewerblichen Arbeiter, die gemäß Ziff. 1 Hafendarbeit verrichten.

Diese Hafenarbeiter sind

- aa) Hafeneinzelbetriebsarbeiter, wenn sie in einem Hafeneinzelbetrieb fest eingestellt sind und deshalb zur Belegschaft dieses Betriebes gehören,
- bb) Gesamthafenarbeiter, wenn sie zur Belegschaft des Gesamthafenbetriebes gehören und aus dieser den Hafeneinzelbetrieben wechselweise zur Arbeitsleistung zur Verfügung stehen. Ihr Arbeitsverhältnis zum jeweils beschäftigenden Hafeneinzelbetrieb ist ein unständiges.
- cc) [...]

§ 8

Bestellung der Arbeitskräfte durch die Hafeneinzelbetriebe

[...]

(2) Die Hafeneinzelbetriebe bestellen die jeweils erforderliche Anzahl von Arbeitskräften bei den Verteilungsstellen des Gesamthafenbetriebsvereins schriftlich, mündlich oder telefonisch.

[...]

(7) Die Vermittlung von Gesamthafen-/Aushilfsarbeitern erfolgt zu den jeweils gültigen Sonderbestimmungen für die Häfen im Lande Bremen bzw. Lohn- und Rahmentarifverträgen für Hafenarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe sowie dem Lohntarifvertrag für die Hafenarbeiter in den Häfen im Lande Bremen.

[...]

§ 9

Verteilung der Hafenarbeiter durch die Verteilungsstellen des Gesamthafenbetriebsvereins

[...]

(4) Mit der Order durch die Verteilungsstelle ist der Gesamthafenarbeiter durch den anfordernden Hafeneinzelbetrieb mit der Wirkung angenommen worden, daß zwischen dem Hafeneinzelbetrieb und dem Gesamthafenarbeiter für die Dauer der Beschäftigung ein Arbeitsvertrag abgeschlossen worden ist. Aus diesem so abgeschlossenen Arbeitsvertrag entsteht für den Hafeneinzelbetrieb die Entlohnungspflicht, sofern der Gesamthafenarbeiter nicht durch eigenes Verschulden unbeschäftigt bleibt.

(5) Im Interesse der Abfertigung eines Schiffes kann ein Gesamthafen- oder Aushilfsarbeiter zwischen Seeschiff, Binnenschiff und Landorganisation vor Betriebszugehörigkeit im Laufe der Schicht ausgleichsweise umgesetzt werden. Die Umsetzung kann während der Schicht nur einmal erfolgen. Die zur Landseite umgesetzten Gesamthafen- oder Aushilfsarbeiter können im gesamten Bereich des Schuppens eingesetzt werden, an dem das Schiff liegt.

Die von der Landorganisation zum Schiff umgesetzten Gesamthafen- oder Aushilfsarbeiter können auf einem anderen Schiff der gleichen Stauerei im Verlaufe der Schicht nur weiterbeschäftigt werden, wenn ihre Arbeit auf dem Schiff, auf dem sie zunächst eingesetzt waren, beendet ist.

Der Schichtlohn ist von dem Hafeneinzelbetrieb zu zahlen, zu dem die Verteilung erfolgt ist.

[...]

§ 15

Entlohnung der Gesamthafenarbeiter

(1) Der Lohnanspruch des Gesamthafenarbeiters richtet sich gegen den Hafeneinzelbetrieb, zu dem er verteilt ist.

(2) Die Zusammenstellung des erzielten Verdienstes der Gesamthafenarbeiter erfolgt durch den Gesamthafenbetriebsverein. [...]

Seit dem 12. Juli 2021 gilt die Verwaltungsordnung n.F. (Anl. B6, Bl. 108 ff. d. ArbG-Akte).

Darin heißt es auszugsweise:

§ 7 Verteilung der Gesamthafenarbeiter*innen durch den Gesamthafenbetrieb

[...]

7.4 Im Interesse der Abfertigung eines Schiffes kann ein*e Gesamthafenarbeiter*in zwischen Seeschiff, Binnenschiff und Landorganisation vor bzw. im Laufe der Schicht ausgleichsweise umgesetzt werden.

Der Schichtlohn ist von dem Hafeneinzelbetrieb zu zahlen, zu dem die Verteilung erfolgt ist.

Gesamthafenarbeiter*innen können bei dem*der gleichen Arbeitgeber*in während der Schicht von Schiff zu Schiff bzw. von einem Arbeitsplatz zum anderen umgesetzt werden. Sollte der*die Gesamthafenarbeiter*in für andere Tätigkeiten eingesetzt werden als diejenigen, die Gegenstand der Bestellung bzw. Order sind, so hat der Hafeneinzelbetrieb den Gesamthafenbetrieb unmittelbar nach Schichtschluss darüber zu informieren.

§ 8 Beschäftigung von Arbeitskräften durch einen Hafeneinzelbetrieb, Begründung von (Zweit-)Arbeitsverhältnissen

8.1 Mit dem Arbeitsantritt bei dem Hafeneinzelbetrieb, zu dem der*die Gesamthafenarbeiter*in durch Order des Gesamthafenbetriebes gemäß § 7.3 verteilt worden ist, kommt zwischen dem Hafeneinzelbetrieb und dem Gesamthafenarbeiter*in für die Dauer der Verteilung ein Zweit-Arbeitsverhältnis zustande. Aus dem so zustande gekommenen Zweit-Arbeitsverhältnis entsteht für den*die Gesamthafenarbeiter*in die Arbeits- und für den Hafeneinzelbetrieb die Entlohnungspflicht. Eine Entlohnungspflicht besteht nicht, sofern der*die Gesamthafenarbeiter*in durch eigenes Verschulden unbeschäftigt bleibt; Hierüber hat der Hafeneinzelbetrieb den Gesamthafenbetrieb unverzüglich in Kenntnis zu setzen. Gesamthafenarbeiter*innen gehören für die Dauer der Verteilung zur Belegschaft dieses Hafeneinzelbetriebes.

8.2 Das Zweit-Arbeitsverhältnis von Gesamthafenarbeiter(n)*innen zu den Hafeneinzelbetrieben richtet sich nach den jeweils für den Hafeneinzelbetrieb gültigen tariflichen Sonderbestimmungen für die Häfen im Lande Bremen, insbesondere den

Lohn- und Rahmentarifverträgen für die Hafendarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe sowie dem Lohntarifvertrag für die Hafendarbeiter in den Häfen im Lande Bremen.

§ 9 Befristung der Zweit-Arbeitsverhältnisse von Gesamthafendarbeiter(n)*innen mit einem Hafeneinzelbetrieb

9.1 Die Zweit-Arbeitsverhältnisse nach § 8.1 bestehen befristet für die Dauer ihrer Verteilung an die Hafeneinzelbetriebe.

[...]

§ 12 Entlohnung der Gesamthafendarbeiter*innen

12.1 Der Lohnanspruch des*der Gesamthafendarbeiter(s)*in richtet sich gegen den Hafeneinzelbetrieb, soweit er*sie zu diesem verteilt ist. Fehlt es an einer Verteilung, richtet sich der Lohnanspruch gegen den Gesamthafenbetrieb.

12.2 Die Zusammenstellung des erzielten Verdienstes der Gesamthafendarbeiter*innen erfolgt monatlich durch den Gesamthafenbetrieb. [...]

Unter dem Datum des 18.05.2011 schlossen der Zentralverband der deutschen Seehafenbetriebe e. V. und ver.di den Beschäftigungssicherungstarifvertrag zum Rahmentarifvertrag für die Hafendarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe (Anlage B4, Bl. 95 ff. d. ArbG-Akte). Darin heißt es u.a.:

„§ 3 Regelungsmöglichkeiten

- I. Zur Arbeitsplatzsicherung und/oder zur Stabilisierung der Wettbewerbsfähigkeit eines Betriebes oder Betriebsteiles kann das tarifliche Jahresentgeltvolumen abgesenkt werden. Die Absenkung darf maximal 15% des tarifvertraglichen Jahresentgeltvolumens betragen.

...

Es können insbesondere folgende Regelungen zur Absenkung des Jahresentgeltvolumens im Sinne der Ziffer 1 getroffen werden:

...

f) Reduzierung der Jahreszuwendung

g) Reduzierung des Urlaubsgeldes

...“

Am 01.03.2021 wurde mit Wirkung für die Beklagte der Zukunftssicherungstarifvertrag geschlossen (Anlage B1, Bl. 42 ff. d. ArbG-Akte). Darin heißt es:

„Zukunftssicherungstarifvertrag

im Rahmen des Beschäftigungssicherungstarifvertrages zum Rahmentarifvertrag
für die Hafendarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe in der Fassung vom 18.05.2011

für die Beschäftigten des Gesamthafenbetriebes im Lande Bremen

zwischen

dem Unternehmensverband Bremische Häfen e.V.

Tilsiter Straße 8-10, 2817 Bremen

handelnd für

**den Gesamthafenbetriebsverein im Lande Bremen e.V. / Gesamthafenbetrieb im Lande
Bremen**

Tilsiter Straße 8-10, 2817 Bremen

und

ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,

Landesbezirk Niedersachsen-Bremen.

Dieser Tarifvertrag ist als GHB-spezifische Einzellösung im Rahmen und in Ergänzung
des Rahmentarifvertrages für die Hafendarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe und
der Sonderbestimmungen für die Häfen im Lande Bremen anzusehen. Daher wird bei
abweichenden Regelungen nicht mehr auf die Normen verwiesen, die abweichend
geregelt werden.

Präambel

Gesamthafenbetrieb im Lande Bremen (GHB)/Gesamthafenbetriebsverein im Lande
Bremen e.V. (GHBV) befinden sich in einer existenzbedrohenden Situation. Dieser
Tarifvertrag ist Teil der nachhaltigen Sicherung der Zukunftsfähigkeit von GHB und
GHBV.

[...]

3. Jahreszuwendung

Ab dem 01.01.2021 entfällt der Anspruch auf die Jahreszuwendung für die Laufzeit
dieses Tarifvertrages.

4. Urlaubsgeld

Ab dem 01.01.2021 entfällt der Anspruch auf das Urlaubsgeld für die Laufzeit dieses
Tarifvertrages.

[...]

Unter der Datumsangabe 01.03.2021 befindet sich das Unterschriftenfeld, das, nebeneinander angeordnet, einerseits den „Unternehmensverband Bremische Häfen e.V.“ und andererseits „ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Landesbezirk Niedersachsen Bremen“ nennt; darunter befindet sich ein Unterschriftenfeld für den „Gesamthafenbetriebsverein im Lande Bremen e.V.“ und „Gesamthafenbetrieb im Lande Bremen“.

Der Kläger hat mit seiner Klage die Zahlung von Urlaubsgeld für 2021 sowie der Jahressonderzahlung für 2021 geltend gemacht. Er hat gemeint, ihm stehe der volle Urlaubsgeldanspruch ebenso wie die Jahressonderzahlung für 2021 zu. Die Beklagte könne sich nicht mit Erfolg darauf berufen, dass die hier geltend gemachten Ansprüche nach dem Zukunftssicherungstarifvertrag nicht geschuldet seien. Denn dieser sei auf das Arbeitsverhältnis des Klägers nicht anwendbar und zwar weder aufgrund Verbandszugehörigkeit, noch nach der arbeitsvertraglichen Bezugnahme Klausel. Denn danach fänden auf das Arbeitsverhältnis nur die jeweiligen zwischen dem Zentralverband der deutschen Seehafenbetriebe e.V. oder dem Unternehmensverband Bremische Häfen e.V. einerseits und der Ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V. andererseits für die Hafendarbeiter abgeschlossenen Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. Dies treffe jedoch auf den Zukunftssicherungstarifvertrag nicht zu. Denn dieser sei zwischen dem Gesamthafenbetriebsverein im Lande Bremen e.V. und ver.di abgeschlossen. Außerdem ergebe sich aus dem Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und dem Hafeneinzelbetrieb, das für die Dauer des Einsatzes bei diesem bestehe, ein Anspruch gegenüber dem Hafeneinzelbetrieb, den die Beklagte aber gemäß § 15 Abs. 2 der Verwaltungsordnung zu erfüllen habe. Dem stehe der lediglich mit der Beklagten geschlossene Zukunftssicherungstarifvertrag nicht entgegen, da der Hafeneinzelbetrieb an diesen nicht gebunden sei. Zudem bestünden die Ansprüche auch unter dem Gesichtspunkt des equal pay. Bei der Verteilung von Gesamthafendarbeitern im Lande Bremen handele es sich um eine Überlassung von Leiharbeitnehmern im Sinne des AÜG und der Richtlinie 2008/104/EG. Die Mitarbeiter des Entleihbetriebes würden nach dem Rahmentarifvertrag für die Hafendarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe und den Sonderbestimmungen für die Häfen im Lande Bremen bezahlt, der Kläger allerdings nicht, soweit es das Urlaubsgeld und die Jahressonderzahlung betreffe.

Der Kläger hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 1.340,- € nebst Zinsen i.H.v. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit an den Kläger zu zahlen;

2. die Beklagte zu verurteilen, 5.859,46 € brutto nebst Zinsen i.H.v. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit an den Kläger zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat gemeint, dem Kläger stünden die Ansprüche nicht zu. Denn dies ergebe sich aus Ziffer II. Punkt 3 und 4 des Zukunftssicherungstarifvertrags. Dieser finde zumindest aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung. Bei dem Urlaubsgeld und der Jahressonderzahlung handele es sich auch nicht um schichtbezogene Leistungen i.S.v. § 9 Abs. 5 der Verwaltungsordnung a.F., sondern um echte Sonderzahlungen, mit der Folge, dass sich derartige Ansprüche nicht gegen den Hafeneinzelbetrieb richteten, sondern grundsätzlich gegen die Beklagte. Auch ein Anspruch nach § 8 AÜG unter dem Gesichtspunkt des equal pay sei nicht gegeben. Jahressonderzahlungen und Urlaubsgeld würden von § 8 Abs. 1 AÜG nämlich nicht erfasst. Abgesehen davon fehle es an Darlegungen des Klägers zu einem Gesamtvergleich der wesentlichen Arbeitsbedingungen. Jedenfalls betreibe die Beklagte keine gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung im Sinne des AÜG und der Leiharbeitsrichtlinie der EU. Außerdem hat die Beklagte die Berechnung des geltend gemachten Anspruchs auf Jahressonderzahlung nach Grund und Höhe bestritten und hat sich auf den tarifvertraglichen Ausschluss berufen.

Das Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven hat durch Urteil vom 22.03.2022 – 11 Ca 11166/21 – Bl. 3 ff. d. A. – die Klage als unbegründet abgewiesen. Der Kläger habe keinen Anspruch auf Zahlung einer Jahressonderzahlung oder Urlaubsgeld. Es bestehe kein Anspruch aus § 26 der Sonderbestimmungen bzw. § 28, da der tarifvertragliche Leistungsausschluss durch Ziffer II. 3 und 4 des Zukunftssicherungstarifvertrages dem entgegenstehe. Dieser sei auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anwendbar wegen der arbeitsvertraglichen Bezugnahme. Dies ergebe sich aus dem Rubrum des Zukunftssicherungstarifvertrages, der zwischen dem Unternehmensverband Bremische Häfen e. V. und ver.di abgeschlossen sei. Die Formulierung „handelnd für den Gesamthafenbetriebsverein im Lande Bremen e. V./GHB im Lande Bremen“ stehe dem nicht entgegen, da der Gesamthafenbetrieb nicht Vertragspartei geworden sei. Denn hier handele es sich um einen so genannten firmen- oder unternehmensbezogenen Verbandstarifvertrag. Aus dem Geltungsbereich des Zukunftssicherungstarifvertrages ergebe sich, dass dieser für „für alle Gesamthafenarbeiter*innen“ Anwendung findet. Eine Stellvertretung des Unternehmensverbandes Bremische Häfen e. V. für den Gesamthafenbetrieb sei nicht erfolgt. Denn ver.di hätte ja auch direkt mit dem GHB/GHBV

eine Vereinbarung abschließen können. GHB/GHBV seien Mitglied im Unternehmensverband Bremische Häfen e. V., so dass kein Anlass für eine Stellvertretung bestehe. Auch das eigene Unterschriftenfeld für den GHBV/GHB spreche nicht gegen die hier gefundene Lösung, zumal ja auch der Unternehmensverband Bremische Häfen unterzeichnet habe. Zudem müsse der Zukunftssicherungstarifvertrag auch vor dem Hintergrund des Rahmentarifvertrages für die Hafendarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe gesehen werden, da er Abweichungen von diesem enthält. Der Anspruch folge auch nicht aus dem Arbeitsverhältnis mit dem Hafeneinzelbetrieb, da Ansprüche gegen den Einzelbetrieb nur insoweit gegeben seien, soweit schicht- bzw. einsatzbezogene Lohnbestandteile in Rede stünden. Urlaubsgeld und die Jahressonderzuwendung schuldeten die Hafeneinzelbetriebe jedoch nicht. Zudem verfüge der Hafeneinzelbetrieb auch nicht über die Kenntnisse der Personaldaten, die bei der Berechnung zu Grunde zu legen sind. Etwas Anderes folge auch nicht aus § 9 Abs. 5 bzw. § 7 der Verwaltungsordnung n.F., da es sich nicht um „Schichtlohn“ handele. Auch ein Anspruch gem. § 8 Abs. 1 AÜG wegen equal pay sei nicht gegeben. Denn es liege im Streitfall keine Arbeitnehmerüberlassung gem. § 1 Abs. 1 AÜG vor. Das Gesamthafenbetriebsgesetz sei gegenüber dem AÜG als lex specialis anzusehen. Nach allem sei auch der geltend gemachte Zinsanspruch nicht gegeben.

Gegen dieses Urteil, das dem Kläger am 29.04.2022 zugestellt wurde (Bl. 270 d. ArbG-Akte) hat er mit Schriftsatz vom 20.05.2022, der beim Landesarbeitsgericht am selben Tage einging (Bl. 23 d. A.), Berufung eingelegt und diese mit Schriftsatz vom 27.07.2022, der am selben Tage beim Landesarbeitsgericht einging (Bl. 152 d. A.), begründet, nachdem die Berufungsbegründungsfrist durch Beschluss des Landesarbeitsgerichts vom 23.05.2022 bis zum 29.07.2022 verlängert worden war (Bl. 24 d. A.).

Der Kläger hält arbeitsgerichtliche Urteil für fehlerhaft. Der Zukunftssicherungstarifvertrag sei auf sein Arbeitsverhältnis nicht anwendbar. Zum einen sei er kein Mitglied der Gewerkschaft ver.di, zum anderen greife auch die arbeitsvertragliche Bezugnahme Klausel nicht. Das Arbeitsgericht lasse in seinem Urteil die Formulierung „handelnd für“ außer Acht. Im Streitfall liege offensichtlich Stellvertretung vor. Auch dürfe das eigene Unterschriftenfeld für den GHB/GHBV nicht übersehen werden. Dass der Unternehmensverband Bremische Häfen e. V. überhaupt in den Tarifvertrag einbezogen worden sei, solle nur den Einklang mit den vom UBH geschlossenen Verbandstarifverträgen gewährleisten. Der Verdienst werde vom Gesamthafenbetrieb zusammengestellt (Ziffer 12.2 der Verwaltungsordnung). Dieser verfüge auch über alle Informationen, die zur Sonderzahlungsberechnung notwendig seien. Im Streitfall liege jedenfalls Arbeitnehmerüberlassung i.S.d. Richtlinie 2008/104/EG vor. Diese Richtlinie sei auch auf Doppelarbeitsverhältnisse anwendbar, wie sich aus der Entscheidung des EuGH

vom 11.04.2018 (C-290/12) ergebe. Das Gesamthafenbetriebsgesetz setze die Vorgaben der EU-Richtlinie nicht um. Denn es enthalte keinen Hinweis auf die Richtlinie, der Grundsatz der Gleichbehandlung und Sicherung sei nicht gegeben, es fehlte ein Anspruch auf Information über offene Stellen im Entleiherbetrieb und die staatliche Kontrolle und die Sanktionen seien unzureichend. Schon deshalb könne das Gesamthafenbetriebsgesetz nicht als *lex specialis* dem AÜG vorgehen. Der GHB/GHBV hätte – wie nicht – eine AÜG-Erlaubnis haben müssen. Zudem würden durch die staatliche Aufsicht nicht die Arbeitsverhältnisse kontrolliert, sondern nur die Rechtsform. Auch dem Schutzbedürfnis der Arbeitnehmer werde nicht genüge getan. Es liege auch kein Doppelarbeitsverhältnis vor, da die Sozialversicherungsbeiträge vom GHB abgeführt würden und Pflichtverletzungen von diesem geahndet würden. Jedenfalls liege eine der Arbeitnehmerüberlassung vergleichbare Konstellation vor. Die GHB-Arbeitnehmer verdienten wegen des Zukunftssicherungstarifvertrages ca. 30 % weniger als die in den Hafeneinzelbetrieben beschäftigten. Es gebe nicht nur kein Urlaubsgeld und keine Jahressonderzahlung, sondern auch die Wochenendarbeit sei als Pflichtarbeit ausgestaltet und die Arbeitszeitverkürzungstage würden zur Disposition des Arbeitgebers gegeben. Die Errichtungsvereinbarung des GHB sei wie ein Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zu verstehen. Dies ergebe sich auch aus der Kostenregelung. Zudem sei auch die Argumentation falsch, dass die Hafeneinzelbetriebe den GHB tragen würden, da dieser ja in die Insolvenz gegangen sei. Der GHB trage auch das Unternehmerrisiko, so dass sehr wohl eine „wirtschaftliche Tätigkeit“ i.S.v. § 1 Abs. 1 AÜG vorliege. Der GHB habe auch durch diverse Personaldienstleistungsunternehmen Konkurrenz auf dem Markt. Auch der Insolvenzplan (Anlage K2, Bl. 60 ff. d. A.) spreche von „Markt“. Die Verwaltungsordnung sei nicht mit einem Tarifvertrag vergleichbar. Regelungen des materiellen Arbeitsrechts durch Verwaltungsordnung seien nicht möglich. Auch erfolge keine tägliche Zuteilung des Klägers zu den Hafeneinzelbetrieben durch den GHB. Der Beschäftigungsbedarf beim Hafeneinzelbetrieb sei dauerhaft, so dass auch das Merkmal „vorrübergehend“ nicht gewahrt sei, mit der Folge, dass ein Richtlinienverstoß vorliege. Auch das Urlaubsgeld und die Jahressonderzuwendung unterlägen dem Grundsatz des *equal pay*.

Der Kläger beantragt,

unter Aufhebung des Urteils des Arbeitsgerichts Bremen-Bremerhaven vom 22.03.2022, Az. 11 Ca 11166/21 die Beklagte zu verurteilen,

1. an den Kläger Euro 1.340,- brutto nebst Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit an den Kläger zu zahlen;

2. die Beklagte zu verurteilen, Euro 5.380,30 brutto nebst Zinsen i.H.v. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit an den Kläger zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt das arbeitsgerichtliche Urteil. Der Zukunftssicherungstarifvertrag gelte qua arbeitsvertraglicher Bezugnahmeklausel und schließe damit Ansprüche des Klägers auf Urlaubsgeld und Jahressonderzuwendung für 2021 aus. Der Zukunftssicherungstarifvertrag sei ein unternehmensbezogener Verbandstarifvertrag und zwischen UBH und ver.di abgeschlossen. Urlaubsgeld und Jahressonderzuwendung seien keine schichtbezogenen Leistungen. Es werde bestritten, dass die Arbeitnehmer des Gesamthafenbetriebs 30 % weniger verdienten als die eigenen Mitarbeiter der Hafeneinzelbetriebe. Zudem lasse der Rahmenbeschäftigungssicherungstarifvertrag eine Absenkung des Entgeltvolumens um bis zu 15 % zu. Die Mitarbeiter des Gesamthafenbetriebs unterliegen dem Lohntarifvertrag und erhielten daher genau das gleiche Entgelt wie die Arbeitnehmer im Hafeneinzelbetrieb. Zudem sei die Berechnung einer Reduzierung von 30 % unsubstantiiert. Auch liege kein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz vor. Denn auch Hafeneinzelbetriebe könnten Beschäftigungssicherungstarifverträge abschließen. Wenn Gesamthafenbetriebsmitarbeiter in Hafeneinzelbetrieben in Beschäftigungssicherung eingesetzt würden und dies zu Lohnreduzierungen führen würde, würde die Garantielohnkasse des GHB eintreten (Ziff. 2.2.2, Anlage B7, Bl. 192 d. A.). Auch habe das Bundesarbeitsgericht in der Entscheidung vom 05.07.2022 (9 AZR 476/21) entschieden, dass das AÜG nicht auf Gesamthafenbetriebsarbeitsverhältnisse anwendbar sei. Es sei nicht ersichtlich, weshalb die Beklagte nicht von der Möglichkeit des Beschäftigungssicherungstarifvertrages Gebrauch machen sollte. Zudem werde bestritten, dass Gesamthafenbetriebsmitarbeiter am Wochenende zu 12-Stunden-Schichten herangezogen würden.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien, ihrer Beweisantritte und der von ihnen überreichten Unterlagen sowie wegen ihrer Rechtsausführungen im Übrigen wird ergänzend auf den gesamten Akteninhalt Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

Die Berufung ist zulässig, aber unbegründet.

I.

Die Berufung ist gem. § 64 Abs. 1 und 2 ArbGG statthaft. Sie ist i.S.d. §§ 64 Abs. 6, 66 Abs. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden und damit zulässig.

II.

Die Berufung des Klägers ist unbegründet. Er hat keinen Anspruch auf Zahlung von Urlaubsgeld und Jahreszuwendung für das Jahr 2021. Das Arbeitsgericht hat die Ansprüche zu Recht zurückgewiesen. Das Berufungsgericht folgt der Entscheidung im Ergebnis und im überwiegenden Teil der Begründung. Der auf das Arbeitsverhältnis anwendbare Zukunftssicherungstarifvertrag vom 01.03.2021 sieht vor, dass sowohl die Jahreszuwendung als auch das Urlaubsgeld ab dem 01.01.2021 für die Laufzeit des Tarifvertrages entfallen. Diese Regelung führt auch zum Wegfall der klägerischen Ansprüche.

1. Der Zukunftssicherungstarifvertrag vom 01.03.2021 findet auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung. Aus dessen Nummer II. Ziff. 3 und 4 folgt der Ausschluss von Jahreszuwendung und Urlaubsgeld für das Jahr 2021.

a) Der Kläger beruft sich hinsichtlich des Anspruches auf Jahreszuwendung auf § 26 der Sonderbestimmungen für die Häfen im Lande Bremen unter Berücksichtigung des Rahmentarifvertrages für die Hafentarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe gültig ab 01.04.1992 i.d.F. vom 01.06.2005. Der Anspruch auf Urlaubsgeld folgt aus § 28 Ziff. 9 der Sonderbestimmungen. Die Sonderbestimmungen finden auf Grund der Bezugnahmeklausel aus dem Arbeitsvertrag der Parteien vom 29.09.2005 Anwendung. In dieser Bezugnahmeklausel sind die Sonderbestimmungen für die Häfen im Lande Bremen ausdrücklich erwähnt.

b) Im Gegensatz zur Auffassung des Klägers sind die vorgenannten Ansprüche jedoch auf Grund des Zukunftssicherungstarifvertrages vom 01.03.2021 für das Jahr 2021 sowie die Laufzeit des Tarifvertrages ausgeschlossen. Denn auch die Anwendbarkeit des Zukunftssicherungstarifvertrages folgt aus der Bezugnahmeklausel aus dem

Arbeitsvertrag der Parteien, allerdings auf Grund der Bezugnahme auf den Beschäftigungssicherungstarifvertrag vom 18.05.2011.

Zutreffend weist der Kläger darauf hin, dass sich aus dem Arbeitsvertrag der Parteien keine unmittelbare Bezugnahme auf den Zukunftssicherungstarifvertrag ergibt. Denn die Klausel aus dem Arbeitsvertrag nimmt lediglich Bezug auf die zwischen dem Zentralverband der deutschen Seehafenbetriebe e. V. oder dem Unternehmensverband Bremische Häfen e. V. einerseits und der ver.di-Dienstleistungsgewerkschaft e. V. andererseits für die Hafentarbeiter abgeschlossenen Tarifverträge. Darunter fällt der Zukunftssicherungstarifvertrag jedoch nicht. Dieser stellt auch im Gegensatz zur Auffassung des Arbeitsgerichts keinen unternehmensbezogenen Verbandstarifvertrag dar. Dies folgt daraus, dass es im Rubrum des Zukunftssicherungstarifvertrages ausdrücklich heißt „handelnd für den Gesamthafenbetriebsverein im Lande Bremen e. V./Gesamthafenbetrieb im Lande Bremen“. Es handelt sich daher um einen Haustarifvertrag, was auch durch die Mitunterschrift durch die Beklagte unterstrichen wird (vgl. BAG vom 22.02.2012, 4 AZR 24/10). Der Unternehmensverband Bremische Häfen e. V. hat insoweit in Stellvertretung für die Beklagte gehandelt.

- c) Mit Abschluss des Zukunftssicherungstarifvertrages vom 01.03.2021 haben die Tarifvertragsparteien, nämlich die Beklagte – vertreten durch den Arbeitgeberverband – und die Gewerkschaft ver.di, von der Regelungsermächtigung des Beschäftigungssicherungstarifvertrages vom 18.05.2011 Gebrauch gemacht.

Dies ergibt sich schon aus dem Einleitungssatz des Zukunftssicherungstarifvertrages, der deutlich macht, dass dieser „im Rahmen des Beschäftigungssicherungstarifvertrages zum Rahmentarifvertrag für die Hafentarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe i.d.F. vom 18.05.2011 für die Beschäftigten des Gesamthafenbetriebs im Lande Bremen“ abgeschlossen worden ist. Weiter heißt es im Eingangsteil: „Dieser Tarifvertrag ist als GHB-spezifische Einzellösung im Rahmen und in Ergänzung des Rahmentarifvertrages für die Hafentarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe und der Sonderbestimmungen für die Häfen im Lande Bremen anzusehen“. Der Beschäftigungssicherungstarifvertrag wiederum ermöglicht ausdrücklich, die dortigen Bestimmungen auf betrieblicher Ebene anzuwenden und damit insbesondere auf haustarifvertraglicher Grundlage umzusetzen.

Der Anwendungsbereich des Beschäftigungssicherungstarifvertrages vom 18.05.2011 ist auch eröffnet. Denn die Beklagte ist Mitglied des Unternehmensverbandes Bremische Häfen e. V. und damit Mitglied eines örtlichen

Arbeitgeberverbandes i.S.v. § 1 des Tarifvertrages. Als ein zwischen dem Zentralverband der deutschen Seehafenbetriebe e. V. und der Gewerkschaft ver.di abgeschlossener Verbandstarifvertrag unterfällt der Beschäftigungssicherungstarifvertrag vom 18.05.2011 der Bezugnahmeklausel aus dem Arbeitsvertrag der Parteien. Nach allem ergibt sich, dass der Zukunftssicherungstarifvertrag vom 01.03.2021 auch für das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung findet, da dieser in Umsetzung des Beschäftigungssicherungstarifvertrages abgeschlossen worden ist.

- d) Der Zukunftssicherungsvertrag vom 01.03.2021 bewegt sich auch im Rahmen der durch den Beschäftigungssicherungsvertrag vom 18.05.2011 vorgegebenen Regelungsgrenzen.

Soweit § 3 Ziff. I. des Beschäftigungssicherungstarifvertrages konstatiert, dass das tarifliche Jahresentgeltvolumen maximal um 15 % abgesenkt werden darf, ist dem Vortrag des Klägers nicht zu entnehmen, dass diese Obergrenze durch die im Zukunftssicherungstarifvertrag niedergelegte Entgeltsenkung überschritten worden ist.

Soweit der Beschäftigungssicherungstarifvertrag in § 3 Ziff. I. f) und g) eine „Reduzierung“ der Jahreszuwendung bzw. des Urlaubsgeldes vorsieht, steht dies einem vollständigen Entfallen der beiden Leistungen nicht entgegen. Denn eine „Reduzierung“ kann eine Einschränkung, Kürzung, Verkleinerung, aber auch eine Streichung bedeuten. Eine „Reduzierung“ schließt auch eine Verminderung auf Null nicht aus. Dass in jedem Fall ein restlicher Anspruch an Jahreszuwendung oder Urlaubsgeld verbleiben müsste, lässt sich dem Beschäftigungssicherungstarifvertrag jedenfalls nicht entnehmen.

2. Der Kläger hat auch keinen Anspruch auf Jahreszuwendung und Urlaubsgeld aus §§ 26 und 28 Nr. 9 der Sonderbestimmungen für die Häfen im Lande Bremen i.V.m. § 9 Abs. 4 und § 8 Abs. 7 der Verwaltungsordnung a.F. bzw. § 8 Ziff. 8.1 und 8.2 der Verwaltungsordnung n.F.

Gemäß der vorgenannten Vorschriften der jeweiligen Verwaltungsordnung kommt für die Dauer der Beschäftigung des Gesamthafenarbeiters bei einem Hafeneinzelbetrieb ein Arbeitsverhältnis zwischen Gesamthafenarbeiter und Hafeneinzelbetrieb zu den jeweils für diesen gültigen tariflichen Sonderbestimmungen für die Häfen im Lande Bremen zu Stande. Doch auch aus diesem Zweit-Arbeitsverhältnis lassen sich die vom Kläger geltend gemachten Ansprüche auf Jahreszuwendung und Urlaubsgeld nicht herleiten. Dies gilt auch ungeachtet der Tatsache, dass der Kläger in diesem Verfahren

lediglich die Beklagte, nicht aber ein Hafeneinzelunternehmen, bei dem er eingesetzt war, in Anspruch genommen hat.

Das Arbeitsgericht hat bereits zutreffend darauf hingewiesen, dass aus der systematischen Ausgestaltung der Regelungen der Verwaltungsordnungen folgt, dass der den Gesamthafenarbeiter einsetzende Hafeneinzelbetrieb nicht jeden Lohnbestandteil schuldet. Denn die Regelungen beziehen sich auf den Teil des Lohnanspruchs, den der Gesamthafenarbeiter durch Verteilung zu dem Hafeneinzelbetrieb erwirbt. Soweit die Hafeneinzelbetriebe nach § 15 Abs. 2 der Verwaltungsordnung a. F. bzw. § 12 Nr. 12.2 der Verwaltungsordnung n. F. der Beklagten die für die Lohnabrechnung erforderlichen Angaben für jede von einem Gesamthafenarbeiter bei ihnen gearbeitete Schicht zu übermitteln haben, kann sich dies nur auf schicht- bzw. einsatzbezogene Lohnbestandteile beziehen, nicht aber auf schichtunabhängige Sonderzahlungen wie das Urlaubsgeld oder die Jahreszuwendung. Ganz entsprechend bestimmt § 12 Nr. 12.1 der Verwaltungsordnung n. F., dass sich der Lohnanspruch des Gesamthafenarbeiters gegen den Hafeneinzelbetrieb richtet, „soweit“ er zu diesem verteilt ist. Jahresbezogene und damit von der konkreten Einsatzeinteilung unabhängige Lohnbestandteile - wie z. B. die Jahressonderzuwendung oder Urlaubsgeld – fallen nicht darunter. Für die Berechnung wären nämlich Angaben nötig, die die Hafeneinzelbetriebe nur von der Beklagten erhalten könnten, wie etwa Angaben dazu, ob ein unterjähriger Eintritt vorliegt oder wie lange das Arbeitsverhältnis bereits besteht.

Auch soweit in den Verwaltungsordnungen davon die Rede ist, dass „der Schichtlohn“ von dem Hafeneinzelbetrieb zu zahlen ist, zu dem die Verteilung erfolgt ist, ergibt sich nichts Anderes. Denn schon begrifflich handelt es sich bei Leistungen wie der Jahressonderzuwendung und Urlaubsgeld nicht um „Schichtlohn“, da Grund und Höhe dieser Leistungen nicht von Schichten oder ihrer Anzahl abhängen.

3. Auch § 8 Abs. 1 AÜG stellt keine Anspruchsgrundlage für die vom Kläger geltend gemachten Ansprüche auf Jahressonderzuwendung und Urlaubsgeld dar.

Gemäß § 8 Abs. 1 S. 1 AÜG ist der Verleiher bei einer Arbeitnehmerüberlassung i.S.d. AÜG verpflichtet, dem Leiharbeiternehmer für die Zeit der Überlassung an den Entleiher die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts zu gewähren.

- a) Es fehlt bereits an einer hinreichenden Darlegung des Klägers, dass eine Ungleichbehandlung für die Zeit der Überlassung vorliegt.

Die jeweilige Verwaltungsordnung der Beklagten stellt sicher, dass der Einsatz des Gesamthafenarbeiters „zu den jeweils gültigen Sonderbestimmungen für die Häfen im Lande Bremen bzw. Lohn- und Rahmentarifverträgen für Hafentarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe sowie dem Lohntarifvertrag für die Hafentarbeiter in den Häfen im Lande Bremen“ (§ 8 Abs. 7 Verwaltungsordnung a.F.) bzw. zu „den jeweils für den Hafeneinzelbetrieb gültigen tariflichen Sonderbestimmungen für die Häfen im Lande Bremen, insbesondere den Lohn- und Rahmentarifverträgen für die Hafentarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe sowie dem Lohntarifvertrag für die Hafentarbeiter in den Häfen im Lande Bremen“ (§ 8 Nr. 8.2. Verwaltungsordnung n. F.) erfolgt. Der Kläger wird somit für die Zeit des Einsatzes bei einem Hafeneinzelbetrieb nach den dort geltenden hafentariflichen Bestimmungen vergütet. Eine Ungleichbehandlung mit den bei dem jeweiligen Hafeneinzelbetrieb beschäftigten Arbeitnehmern findet nicht statt.

Zudem hat die Beklagte mit dem Zukunftssicherungstarifvertrag vom 01.03.2021 von einem Regelungsinstrument Gebrauch gemacht, das nach dem Beschäftigungssicherungstarifvertrag vom 18.05.2011 allen tarifgebundenen Mitgliedern des Zentralverbandes der deutschen Seehafenbetriebe e. V. bzw. der örtlichen Arbeitgeberverbände in den Häfen offensteht. Eine Einschränkung vorgesehener Leistungen nach den Sonderbestimmungen wie im Falle des Zukunftssicherungstarifvertrages stellt daher keine „verleispezifische“ Verschlechterung der Arbeitsbedingungen dar. Vielmehr handelt es sich lediglich um die Anwendung einer gerade für die Entleiherbranche geschaffenen tarifvertraglichen Regelung.

- b)** Zudem findet § 8 AÜG auf die Überlassung von Gesamthafenarbeitern durch die Beklagte an die Hafeneinzelbetriebe keine Anwendung.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gehen nämlich die Vorschriften des Gesamthafenbetriebsgesetzes und der auf Grund dessen erlassenen Vorschriften den Bestimmungen des AÜG als *lex specialis* vor (BAG vom 05.07.2022, 9 AZR 476/21). Dies hat das BAG zwar ausdrücklich nur für den Erlaubnisvorbehalt nach § 1 Abs. 1 S. 1 AÜG und das Rechtsfolgensystem des § 10 Abs. 1 i.V.m. § 9 Abs. 1 Nr. 1a) und Nr. 1b) AÜG entschieden, die dortigen Erwägungen müssen aber auch für den in § 8 AÜG geregelten Grundsatz der Gleichstellung Anwendung finden. Denn auch insoweit geht das Gesamthafenbetriebsgesetz dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz vor.

Beide Gesetzeswerke stehen als Bundesgesetze im gleichen Rangverhältnis und regeln die Überlassung von Arbeitnehmern. Das Gesamthafenbetriebsgesetz regelt

jedoch spezifische Rahmenbedingungen für die Errichtung eines Gesamthafenbetriebes, der als besonderer Arbeitgeber auf deutschen Seehäfen ausschließlich für dort geleistete Hafenarbeit gebildet wird, um die in den Häfen anfallenden Arbeiten bedarfsorientiert zu verteilen und den Hafenarbeitern dauerhafte Arbeitsverhältnisse zu ermöglichen. Der Anwendung des Gesamthafenbetriebesgesetzes steht auch nicht entgegen, dass es zeitlich vor dem AÜG erlassen wurde. Spezialitätsgrundsatz und Ablösungsprinzip stehen nämlich nicht gleichberechtigt nebeneinander. Vielmehr genießt ersterer Vorrang (die *lex specialis prior* geht der *lex generalis posterior* vor; BAG vom 05.07.2022, a.a.O.).

Das AÜG bestimmt allgemein für das Verhältnis zwischen Verleiher, Entleiher und Leiharbeitnehmer die leiharbeitstypische gespaltene Arbeitgeberstellung. Begrenzt auf den Gesamthafen ermöglicht das Gesamthafenbetriebesgesetz demgegenüber unbefristet die Möglichkeit, mit dem GHB einen Arbeitgeber zu schaffen, um das in den Hafeneinzelbetrieben anfallende, stark schwankende Arbeitsaufkommen bedarfsgerecht zu verteilen. Das Gesamthafenbetriebesgesetz verfolgt dabei gegenüber den AÜG einen eigenständigen Zweck. In § 1 Gesamthafenbetriebesgesetz werden die zuständigen Arbeitgeberverbände bzw. einzelne Arbeitgeber und Gewerkschaften ermächtigt, durch schriftliche Vereinbarung „zur Schaffung stetiger Arbeitsverhältnisse“ einen besonderen Arbeitgeber zu bilden. Als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien soll eine dauerhafte Beschäftigung der Gesamthafenarbeiter sichergestellt werden. Als Arbeitnehmerschutzeinrichtung ist der GHB nach § 1 Abs. 1 S. 2 Gesamthafenbetriebesgesetz nicht auf eine erwerbswirtschaftliche Tätigkeit gerichtet (BAG vom 05.07.2022, a.a.O.). Auf Grund der Entscheidung des BAG sind die Einwände des Klägers gegen das dem Urteil vom 05.07.2022 zu Grunde liegende Urteil des LAG Bremen vom 10.08.2021 (1 Sa 22/21) überholt, da das BAG die Berufungsentscheidung im Wesentlichen bestätigt hat.

Insbesondere hinsichtlich der Gleichstellung von Gesamthafenarbeitern und Arbeitnehmern der Hafeneinzelbetriebe verfolgen das Gesamthafenbetriebesgesetz, die auf seiner Grundlage von den Tarifvertragsparteien geschlossene Errichtungsvereinbarung zur Bildung des GHB und die Verwaltungsordnung der Beklagten gegenüber dem AÜG ein eigenständiges Regelungsziel. Die Aufgaben des GHB bestehen nach § 2 Abs. 1 der Errichtungsvereinbarung darin, die in den Häfen anfallenden Arbeitsgelegenheiten auf die Gesamthafenarbeiter zweckmäßig und gerecht zu verteilen sowie die Gesamthafenarbeiter im Rahmen der geltenden Tarife und betrieblichen Vereinbarungen sozial zu betreuen. Die Verwaltungsordnung legt unabhängig von ihrer jeweiligen Fassung fest, dass der

Einsatz eines Gesamthafenarbeiters bei einem Hafeneinzelbetrieb zu den jeweils gültigen tariflichen Sonderbestimmungen für die Häfen im Lande Bremen, insbesondere den Lohn- und Rahmentarifverträgen für die Hafentarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe sowie dem Lohntarifvertrag für die Hafentarbeiter in den Häfen im Lande Bremen erfolgt. Der Gesamthafenarbeiter wird daher für die Zeit seiner Verteilung zu einem Hafeneinzelbetrieb nach den für die dortigen Beschäftigten geltenden Tarifbedingungen entlohnt. Aufgabe des auf Grundlage des Gesamthafenbetriebsgesetzes geschaffenen besonderen Arbeitgebers ist daher nicht nur die Verstetigung von Arbeitsverhältnissen im Hafen, sondern auch die Angleichung von Arbeitsbedingungen von Gesamthafenarbeitern und Beschäftigten der Hafeneinzelbetriebe. Soweit auch § 8 AÜG die Gleichstellung von Leiharbeiternehmern und Beschäftigten von Entleihunternehmen bezweckt, geht das Gesamthafenbetriebsgesetz auch insoweit als spezialgesetzliche Regelung vor.

Soweit der Kläger im Übrigen behauptet hat, die Gesamthafenarbeiter würde auf Grund des Zukunftssicherungstarifvertrages vom 01.03.2021 30 % weniger verdienen als die in den Hafeneinzelbetrieben Beschäftigten, hat er dies nicht substantiiert dargelegt.

- c) Der Anspruch des Klägers auf Jahreszuwendung bzw. Urlaubsgeld in Anwendung von § 8 Abs. 1 AÜG ergibt sich auch nicht auf Grund des Unionsrechts.

Dabei kann offenbleiben, ob die Gestellung von Gesamthafenarbeitern durch die Beklagte überhaupt dem Anwendungsbereich der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19.11.2008 über Leiharbeiter unterfällt. Denn selbst wenn dies so wäre, wären die Ansprüche des Klägers gleichwohl unbegründet.

Kernstück der Leiharbeitsrichtlinie ist der Gleichbehandlungsgrundsatz. Gegenstand des Gleichbehandlungsgrundsatzes sind die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gem. Art. 3 Abs. 1 f. der Leiharbeitsrichtlinie. Die Richtlinie bestimmt jedoch nicht, gegen wen sich der auf Gleichbehandlung zielende Anspruch des Leiharbeiternehmers richten soll. Die Mitgliedsstaaten können insofern das entleihende Unternehmen oder das Leiharbeitsunternehmen in die Pflicht nehmen oder auch eine (subsidiäre) Haftung des anderen Unternehmens vorsehen. Jedenfalls schreibt die Richtlinie ein bestimmtes Haftungssystem nicht vor (EuArbRK (-Kolbe), 4. Aufl. 2022, RL 2008/104/EG Artikel 5 Rn 1). Die in § 8 Abs. 1 AÜG geregelte Haftung des Verleihers ist damit durch die Leiharbeitsrichtlinie nicht vorgegeben. Eine Anwendung von § 8 AÜG auf die spezielle Personalgestellung

nach dem Gesamthafenbetriebsgesetz lässt sich nach allem aus unionsrechtlichen Vorgaben nicht ableiten.

Ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass Art. 5 Abs. 2 der Leiharbeitsrichtlinie vorsieht, dass die Mitgliedsstaaten in Bezug auf das Arbeitsentgelt die Möglichkeit vorsehen können, dass vom Grundsatz der Gleichbehandlung abgewichen wird, wenn Leiharbeitnehmer, die einen unbefristeten Vertrag mit dem Leiharbeitsunternehmen abgeschlossen haben, auch in der Zeit zwischen den Überlassungen bezahlt werden. Gerade dies ist im Bereich der Gesamthafenarbeiter der Fall. Denn es entspricht ja gerade der Intention des Gesamthafenbetriebsgesetzes den Hafentarbeitern dauerhafte Arbeitsverhältnisse mit durchgehender Bezahlung zu ermöglichen.

Nach allem war die Berufung zurückzuweisen.

III.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Die Revision ist wegen grundsätzlicher Bedeutung nach § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen worden.