



Landesarbeitsgericht Bremen

1 SLa 88/25

10 Ca 10184/24

Verkündet am 19.05.2026

Im Namen des Volkes!

Urteil

*Justizangestellte als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle*

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 19. Mai 2026 durch den Präsidenten des Landesarbeitsgerichts sowie die ehrenamtlichen Richterinnen und für Recht erkannt:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bremen-Bremerhaven vom 03. Juli 2025 – 10 Ca 10184/24 – wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten des Berufungsverfahrens hat der Kläger zu tragen.
3. 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:

Die Parteien streiten noch um die Zahlung tariflichen Urlaubsgeldes und tariflicher Jahreszuwendungen für die Jahre 2021 bis 2023.

Der Kläger ist seit dem 01. Oktober 2003 bei der Beklagten und deren Rechtsvorgängerin als Gesamthafenarbeiter beschäftigt und in der Lohngruppe V/1 nach dem Eingruppierungstarifvertrag für die Hafenarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31.05.2000 begründet wird, eingruppiert. Er war jedenfalls in den Jahren 2021 - 2024 Mitglied der Gewerkschaft v. . Die Beklagte ist die - auf Grundlage des Gesetzes über die Schaffung eines besonderen Arbeitgebers für Hafenarbeiter vom 03. August 1950 - für Bremen - Bremerhaven mit Satzung (Bl. 310 – 335 d. ArbG – Akte) vom 12. Juli 2021 gebildete besondere Arbeitgeberin für Hafenarbeiter (Gesamthafenbetrieb). Sie deckt die Mitarbeiterbedarfe der Hafeneinzelbetriebe in Bremen und Bremerhaven ab. Rechtsvorgängerin der Beklagten war der durch Vereinbarung vom 01. März 1982 (Bl. 303 - 309 d. ArbG-Akte) errichtete Gesamthafenbetrieb im Lande Bremen bzw. der Gesamthafenbetriebsverein im Lande Bremen e.V., welchem die laufenden Verwaltungsarbeiten des Gesamthafenbetriebes im Lande Bremen übertragen waren. Wegen des Inhalts der „Anlage GHB-Umlageverordnung“ zur Satzung vom 12. Juli 2021 wird auf die Blätter 258 bis 268 d. Akte verwiesen. Die Beklagte ist Mitglied im Unternehmensverband Bremische Häfen e.V., welcher wiederum Mitglied im Zentralverband der deutschen Seehafenbetriebe e.V. ist.

In Ziff. 4 des Einstellungsvertrags des Klägers vom 03. September 2003 (Anlage K1, Bl. 11 f. d. ArbG-Akte) heißt es u.a.:

„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 - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V. andererseits, für die Hafenarbeiter abgeschlossenen Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. Insbesondere der jeweilige Rahmentarifvertrag für die Hafenarbeiter 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, Lohntarifvertrag für die die Hafenarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe, Lohntarifvertrag für die die Häfen im Lande Bremen sowie der Eingruppierungsvertrag vom 26.05.2000 (für die Hafenarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31.05.2000 begründet worden ist). Ferner gelten die Verwaltungsordnung und die Arbeitsordnung für den Gesamthafenbetrieb im Lande Bremen in der jeweils gültigen Fassung.“

Die „Sonderbestimmungen für die Häfen im Lande Bremen unter Berücksichtigung des Rahmentarifvertrages für die Hafenarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe gültig ab

01.04.1992“ in der Fassung vom 01.06.2005 (im Folgenden: Sonderbestimmungen) enthalten u.a. folgende Regelungen:

„VIII.
Jahreszuwendung
§ 26
13. Monatslohn

1. Zusätzlich zum tariflichen Arbeitsentgelt erhalten die Hafenarbeiter eine Jahreszuwendung.

2. Diese Jahreszuwendung beträgt:

a) nach mehr als 12-monatigem ununterbrochenen Besitz der Hafenarbeitskarte 40 Grundstundenlöhne,

[...]

d) nach mehr als 48-monatigem ununterbrochenen Besitz der Hafenarbeitskarte 173 Grundstundenlöhne (13. Monatslohn).

[...]

Für Hafenarbeiter, 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

[...]

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.

[...]

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.

[...]

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 Hafenarbeitskarte oder nach einer sechsmonatigen ununterbrochenen Beschäftigung als Hafenarbeiter (Wartezeit).

[...]

9. Hafenarbeiter haben Anspruch auf ein zusätzliches Urlaubsgeld, dessen Höhe im Lohntarifvertrag 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 auszuzahlen. Abweichende Regelungen zum Zahlungszeitpunkt können durch Betriebsvereinbarungen getroffen werden.

[...]

§ 38

Ausschlussfristen

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen spätestens 2 Monate nach Aushändigung der Lohnabrechnung und/oder nach ihrer Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

Nach Ablauf dieser Frist sind die Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erloschen.

[...]

§ 42

Inkrafttreten und Vertragsdauer

1. Die Sonderbestimmungen einschließlich der Besonderen Bestimmungen A bis F vom 12.05.92, gültig ab 1.4.1992, gelten weiter in der Fassung vom 01. April 2005. Sie sind Bestandteil des Rahmentarifvertrages und können nur gleichzeitig mit diesem unter Anwendung der darin festgesetzten Kündigungsvorschriften gekündigt werden. Die Kündigung des Rahmentarifvertrages bedeutet gleichfalls die Kündigung der Sonderbestimmungen.[..]"

Gem. Ziff. V.1 des Lohntarifvertrags für die Hafenarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe, gültig ab 01.06.2020, betrug das jährlich zu zahlende Urlaubsgeld im Jahr 2021 1.340,00 €. Seit dem 01. Januar 2022 beträgt das Urlaubsgeld nach Ziff. V. 1 des Lohntarifvertrags für die Hafenarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe, gültig ab 01.06.2021, 1.400,00 € jährlich. Bei der Beklagten wird das zusätzliche Urlaubsgeld regelmäßig, unabhängig von dem Antritt eines Urlaubs, mit der Vergütung für den Monat April ausbezahlt.

Am 18. Mai 2011 schlossen der Zentralverband der deutschen Seehafenbetriebe e.V. und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di einen „Beschäftigungssicherungstarifvertrag zum Rahmentarifvertrag für die Hafenarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe gültig ab 01.04.1992 in der Fassung vom 18.05.2011 gültig ab 01.06.2011“ (Anlage B5, Bl. 128 f. d.ArbG-Akte; im Folgenden: Beschäftigungssicherungstarifvertrag). Darin ist auszugsweise geregelt:

„§ 1 Anwendungsbereich

Die nachfolgenden Bestimmungen können von tarifgebundenen Mitgliedern des Zentralverbandes der deutschen Seehafenbetriebe e. V. bzw. der örtlichen Arbeitgeberverbände auf Betriebe oder auf abgrenzbare Betriebsteile angewandt werden. [...]

§ 2 Anwendungsvoraussetzungen

[...]

7. Dem Betriebsrat werden die Rechte eines Wirtschaftsausschusses analog §§ 106 ff BetrVG eingeräumt

[...]

§ 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.

Grundlage für die Festlegung des Jahresentgeltvolumens ist der individuelle Monatsgrundlohn bzw. das Monatsgrundgehalt des Monats vor dem Inkrafttreten der betrieblichen Regelung multipliziert mit 12.

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. März 2021 schlossen der Unternehmensverband Bremische Häfen e.V., „handelnd für den Gesamthafenbetriebsverein im Lande Bremen e.V./Gesamthafenbetrieb im Lande Bremen“, und ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft einen „Zukunftssicherungstarifvertrag im Rahmen des Beschäftigungssicherungstarifvertrages zum Rahmentarifvertrag für die Hafenarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe in der Fassung vom 18.05.2011 für die Beschäftigten des Gesamthafenbetriebes im Lande Bremen“ (Anlage B 3, Bl. 121 f. d.ArbG-Akte.; im Folgenden: Zukunftssicherungstarifvertrag). Darin heißt es u.a.:

„II. Zu den Sonderbestimmungen

[...]

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.

[...]"

In einer „Erklärung zum Zukunftssicherungstarifvertrag“ vom 19. Februar 2024 erklärten die Tarifvertragsparteien, dass Einvernehmen bestehe, dass es sich beim Zukunftssicherungstarif vom 01. März 2021 um einen firmenbezogenen Verbandstarifvertrag für den GHB/V, die heutige GHB GmbH, handele (Bl. 135 d. ArbG-Akte). Bei der Beklagten gilt eine zwischen dem Unternehmensverband Bremische Häfen e.V. (im Folgenden: UBH) und ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (im Folgenden: ver.di) abgeschlossene Verwaltungsordnung vom 03. Juni 2021 (Anlage B8, Bl. 351 f. d.ArbG-Akte; nachfolgend: Verwaltungsordnung n.F.). Diese hat die bis zum Rechtsformwechsel bei der Beklagten geltende Verwaltungsordnung vom 05. September 1989 ersetzt. In der neuen Verwaltungsordnung heißt es auszugweise:

„§ 3 Hafenarbeit, Hafeneinzelbetrieb, Hafenarbeiter*innen

[...]

3.3 Hafenarbeiter*innen sind

[...]

b) Gesamthafenarbeiter*innen, wenn sie in einem Arbeitsverhältnis mit dem Gesamthafenbetrieb stehen sowie auf die Dauer ihrer Verteilung mit dem jeweiligen Hafeneinzelbetrieb befristete Zweit-Arbeitsverhältnisse eingehen.

[...]

§ 4

Gestellungsvorrecht

Hafenarbeit kann allein von Hafenarbeiter(n)*innen verrichtet werden. Ein Hafeneinzelbetrieb darf außer seinen Hafeneinzelbetriebsarbeiter(n)*innen allein vom Gesamthafenbetrieb verteilte Gesamthafenarbeiter*innen oder vermittelte Aushilfen zur Hafenarbeit einsetzen (Gestellungsvorrecht des Gesamthafenbetriebes), wenn sich aus dieser Verwaltungsordnung nichts Abweichendes ergibt (insbesondere in §§ 10, 11).

[...]

§ 7

Verteilung der Gesamthafenarbeiter*innen durch den Gesamthafenbetrieb

[...]

7.3. Mit der Order durch den Gesamthafenbetrieb, die dem*der Gesamthafenarbeiter*in unverzüglich mitgeteilt wird, ist der*die Gesamthafenarbeiter*in an den anfordernden Hafeneinzelbetrieb für die Dauer der bestellten Schicht verteilt.

[...]

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

§ 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 Hafenarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe sowie dem Lohnarbeitsvertrag für die Hafenarbeiter in den Häfen im Lande Bremen.

§ 9

Befristung der Zweit-Arbeitsverhältnisse von Gesamthafenarbeiter(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 Gesamthafenarbeiter*innen

12.1 Der Lohnanspruch des*der Gesamthafenarbeiter(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 Gesamthafenarbeiter*innen erfolgt monatlich durch den Gesamthafenbetrieb. Die Hafeneinzelbetriebe müssen sämtliche für die Lohnabrechnung erforderlichen Angaben für jede von einem*einer Gesamthafenarbeiter*in bei ihnen gearbeitete Schicht auf Lohnanweisungen des Gesamthafenbetriebes bis spätestens 10 Uhr des auf die Schicht folgenden 2. Werktages übergeben.

[...]

15.4 Der Anspruch auf Erholungsurlaub von Gesamthafenarbeiter(n)*innen entsteht für die Dauer bestehender Zweit-Arbeitsverhältnisse nicht gegenüber dem Gesamthafenbetrieb, sondern ausschließlich gegenüber den betreffenden Hafeneinzelbetrieben. Der Erholungsurlaub wird dennoch ausschließlich beim Gesamthafenbetrieb beantragt und ausschließlich von dem Gesamthafenbetrieb gewährt. In dem Umfang bestehender Urlaubsansprüche gegen die Hafeneinzelbetriebe gewährt der Gesamthafenbetrieb den Urlaub im Namen und für Rechnung der Hafeneinzelbetriebe.“

Die bis zum Rechtsformwechsel geltende Verwaltungsordnung für den Gesamthafenbetrieb im Lande Bremen vom 05.09.1989, gültig ab dem 07.12.1989 (im Folgenden: Verwaltungsordnung a.F.), welche durch den Ausschuss für Personal und Arbeit des GHB erlassen wurde, lautet auszugsweise wie folgt:

„§ 4

Hafenarbeit, Hafeneinzelbetrieb, Hafenarbeiter

[...]

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

[...]

§ 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.

[...]

§ 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. Die Hafeneinzelbetriebe müssen die für die Lohnabrechnung erforderlichen Angaben für jede von einem Gesamthafenarbeiter bei ihnen

gearbeitete Schicht auf Lohnanweisungen dem Gesamthafenbetriebsverein bis spätestens 10 Uhr des auf die Schicht folgenden 2. Werktages übergeben.“

Zumindest in den Jahren 2022 und 2023 war der Kläger zeitweise erkrankt. In den Jahren 2021 bis 2023 erbrachte der Kläger seine Arbeitsleistung bei verschiedenen Hafeneinzelbetrieben. Zu der Anzahl der bei den verschiedenen Hafeneinzelbetrieben geleisteten Schichten wird auf die Bl. 284 d. ArbG-Akte sowie auf Bl. 218 d. Akte verwiesen.

Mit außergerichtlichem Schreiben vom 20. Juni 2024 (Anlage K5, Bl. 27 f. d. ArbG-Akte) machte der Kläger über seinen Prozessbevollmächtigten gegenüber der Beklagten die Zahlung des zusätzlichen Urlaubsgeldes und der tariflichen Jahreszuwendung für die Jahre 2021 bis einschließlich 2023 geltend. Das zusätzliche Urlaubsgeld für das Jahr 2023 hatte der Kläger bereits zuvor mit außergerichtlichen Schreiben vom 18. August 2023 und die Jahreszuwendung mit Schreiben vom 29. Dezember 2023 geltend gemacht.

Der Zukunftssicherungstarifvertrag wurde seitens der Gewerkschaft ver.di zum 31. Dezember 2023 gekündigt. Der Unternehmensverband Bremische Häfen e.V. (UBH) und die Beklagte wiesen das Kündigungsschreiben mit Schreiben vom 14. Dezember 2023 zurück. Infolgedessen einigten sich der Unternehmensverband Bremische Häfen e.V. und ver.di „mit Anwendung für die Gesamthafenbetrieb im Lande Bremen GmbH“ im Rahmen einer „Tarifeinigung zur Abwicklung des Zukunftssicherungstarifvertrags“ am 19. März 2025 u.a. darauf, dass die Beschäftigten sowohl das Urlaubsgeld als auch die Jahressonderzuwendung nach den Sonderbestimmungen im Jahr 2024 erhalten sollten.

Der Kläger macht mit seiner der Beklagten am 07. August 2024 zugestellten Klage die Zahlung von Urlaubsgeld und der Jahreszuwendung für die Jahre 2021 bis einschließlich 2023 geltend. Er hatte mit seiner Klageschrift vom 29. Juli 2024 zunächst noch Entgeltfortzahlung für den Monat Oktober 2023 und einen damit im Zusammenhang stehenden Auskunftsanspruch geltend gemacht. In der Kammerverhandlung vor dem Arbeitsgericht vom 03. Juli 2025 haben die Parteien den Rechtsstreit über diese Klageanträge (Klageanträge zu 1 und 2) im Wege eines Teilvergleichs erledigt. Darüber hinaus hatte der Kläger im Rahmen des mit der Klageschrift vom 29. Juli 2024 gestellten Klageantrags zu 3 zunächst noch das Urlaubsgeld für das Jahr 2024 und mit der Klageerweiterung vom 17. Januar 2025 noch die Jahressonderzahlung für das Jahr 2024 geltend gemacht. In der Kammerverhandlung vom 03. Juli 2025 haben die Parteien den Rechtsstreit hierüber – nach erfolgter Zahlung –übereinstimmend für erledigt erklärt.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, dass er einen Anspruch sowohl auf Zahlung der Jahreszuwendung gemäß § 26 als auch auf Zahlung des zusätzlichen Urlaubsgeldes gem.

§ 28 Ziff. 9 der Sonderbestimmungen für die Jahre 2021 bis einschließlich 2023 habe. Die Ansprüche seien nicht durch den Zukunftssicherungstarifvertrag ausgeschlossen. Selbst wenn der Zukunftssicherungstarifvertrag grundsätzlich kraft Verbandszugehörigkeit auf das Arbeitsverhältnis Anwendung fände, sei dieser nicht wirksam vereinbart worden, da ver.di als Vertragspartner nicht tariffähig gewesen sei. Aufgrund des Umstandes, dass ver.di ausweislich der Satzung der GHBG (Anlage B 3, Bl. 310 f. d.ArbG-Akte) im Aufsichtsrat der Beklagten vertreten sei, wichtige Ausschüsse bei der Beklagten besetze und bestimmte Handlungen der Geschäftsführung der Zustimmung des Aufsichtsrats bedürften, sei ver.di auch auf der Arbeitgeberseite vertreten und damit bei Abschluss des Tarifvertrags nicht gegnerfrei gewesen. ver.di habe quasi einen Vertrag mit sich selbst geschlossen. Der Zukunftssicherungstarifvertrag halte sich ferner nicht im Rahmen der Regelungsgrenzen des Beschäftigungssicherungstarifvertrags. So seien dem Betriebsrat u.a. nicht die Rechte eines Wirtschaftsausschusses gem. § 2 Ziff. 7 des Beschäftigungssicherungstarifvertrags eingeräumt worden. Darüber hinaus stelle eine Streichung der Jahressonderzahlung und des Urlaubsgeldes, so wie es im Zukunftssicherungstarifvertrag geregelt sei, keine „Reduzierung“ i.S.v. § 3 f) und g) des Beschäftigungssicherungstarifvertrags dar. Der Anspruch auf die Jahressonderzahlung und auf das Urlaubsgeld ergebe sich ferner aus dem Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und den jeweiligen Hafeneinzelbetrieben; folglich aus den §§ 26 und 28 Nr. 9 der Sonderbestimmungen i.V.m. § 8.1 und 8.2 der Verwaltungsordnung n.F.. In dem Verhältnis zwischen ihm und den Hafeneinzelbetrieben habe der Zukunftssicherungstarifvertrag keine Anwendung gefunden. Die Hafeneinzelbetriebe, bei denen der Kläger im streitgegenständlichen Zeitraum an jedem Arbeitstag beschäftigt gewesen sei, hätten nicht von den Möglichkeiten des Beschäftigungssicherungstarifvertrags Gebrauch gemacht. Insofern seien die Zahlungen des Urlaubsgeldes und der Jahressonderzahlung nicht ausgeschlossen gewesen. Im Übrigen bestünde der Anspruch auch unter dem Gesichtspunkt „Equal pay“. Bei der Verteilung von Gesamthafenarbeitern an die Hafeneinzelbetriebe handele es sich um Leiharbeit i.S.d. AÜG und der Richtlinie 2008/104/EG. Da die Beschäftigten des Entleihbetriebs im streitgegenständlichen Zeitraum sowohl das zusätzliche Urlaubsgeld als auch die Jahreszuwendung nach dem Rahmentarifvertrag für die Hafenarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe und den Sonderbestimmungen erhalten hätten, müsse dies ebenso für den Kläger gelten. Die Ansprüche seien auch nicht wegen Versäumung der Ausschlussfrist gem. § 38 Abs. 1 der Sonderbestimmungen ausgeschlossen. Diese sei wegen ihrer Unbestimmtheit unwirksam.

Der Kläger hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger nicht gezahltes Urlaubsgeld für die Kalenderjahre 2021-2023 in Höhe von insgesamt € 4.140,00 brutto nebst Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus einem Betrag von 1.340,00 € brutto seit dem 07.05.2021, aus einem Betrag von 1.400,00 € brutto seit dem 06.05.2022 und aus einem Betrag i.H.v. 1.400,00 € brutto seit dem 05.05.2023 zu zahlen.
2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger nicht gezahlte Jahressonderzahlung für die Kalenderjahre 2021-2023 von insgesamt 12.049,84 € brutto nebst Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus einem Betrag von 3.828,80 € seit dem 07.12.2021, aus einem Betrag von 4.023,65 € brutto seit dem 07.12.2022 und aus einem Betrag von 4.197,39 € brutto seit dem 07.12.2023 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, dass die Ansprüche auf Zahlung der Jahreszuwendung und des zusätzlichen Urlaubsgeldes für die Jahre 2021 bis einschließlich 2023 durch den Zukunftssicherungstarifvertrag ausgeschlossen seien. Dieser finde bereits kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit, jedenfalls aber aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme auf das Arbeitsverhältnis Anwendung. ver.di habe bei Abschluss des Zukunftssicherungstarifvertrags auch nicht in der Funktion eines Quasi-Arbeitgebers gehandelt. Denn die unternehmerischen Entscheidungen bei der Beklagten würden von der Geschäftsführung und nicht vom Aufsichtsrat getroffen. Der Kläger könne sich insoweit auch nicht auf die Satzung für die heutige Beklagte berufen. Denn zum Zeitpunkt der Unterzeichnung des Zukunftssicherungstarifvertrags sei die Beklagte noch ein Verein gewesen und es hätte die „Vereinbarung über die Schaffung eines Gesamthafenbetriebes für die Häfen im Lande Bremen (Anlage B2, Bl. 303 f. d.Arbg-Akte.)“ gegolten. Der Zukunftssicherungstarifvertrag halte sich ferner im Rahmen des Beschäftigungssicherungstarifvertrags. Zum einen seien die Regelungsmöglichkeiten in § 3 a-g) nicht abschließend aufgeführt und zum anderen sei auch eine vollständige Streichung der Jahreszuwendung und des Urlaubsgeldes von dem Begriff der „Reduzierung“ in § 3 Ziff. I. f-g) gedeckt. Der Anspruch ergebe sich auch nicht aus den Zweitarbeitsverhältnissen mit den Hafeneinzelbetrieben. Die Regelung in § 12.2 der Verwaltungsordnung n.F. mache deutlich, dass sich der Lohnanspruch aus dem Zweitarbeitsverhältnis allein auf schichtbezogene Lohnbestandteile beziehe. Die

Ansprüche auf Urlaubsgeld und Jahressonderzahlung seien hingegen keine schichtbezogenen Lohnbestandteile. Dies entstünden vielmehr in dem Rahmenarbeitsverhältnis mit der Beklagten. Der Kläger könne seinen Anspruch auch nicht unter dem Gesichtspunkt des Equal pay geltend machen, denn das AÜG werde durch das speziellere Gesetz über die Schaffung eines besonderen Arbeitgebers für Hafenarbeiter (Gesamthafenbetrieb) vom 03.08.1950 verdrängt. Ohnehin habe der Kläger seiner Darlegungslast zu einem etwaigen Anspruch nach § 8 AÜG nicht genügt. In einem der Einsatzbetriebe des Klägers, der D. H[...]. S[...]. GmbH & Co. KG hätten zwischen dem 01. Februar 2021 und dem 31. Januar 2024 verschiedene Beschäftigungssicherungstarifverträge gegolten, die unter anderem einen Anspruch auf Urlaubsgeld für die Jahre 2021 bis 2023 ausgeschlossen bzw. reduziert und den Anspruch auf Zahlung einer Jahressonderzuwendung für die Jahre 2021 und 2022 auf 75 % reduziert hätten. In dem weiteren Einsatzbetrieb B[...]. C[...]. L[...] habe im Zeitraum 2021 bis 2023 eine Beschäftigungssicherungsvereinbarung die Berechnung der Jahreszuwendung abgeändert. In zwei weiteren Einsatzbetrieben (H[...]. R[...]. GmbH und B[...]. A[...]. T[...]. B[...]. GmbH & Co. KG) hätten in den Jahren 2021 bis 2023 zumindest zeitweise ebenfalls Beschäftigungssicherungsvereinbarungen gegolten, die u.a. eine Absenkung des Stundenlohnes vorgesehen hätten. Für Einätze in diesen Betrieben habe der Kläger aufgrund der Regelung in Ziff. 2.2 2. der „Anlage GHB – Aufgaben Garantielohnkasse“ zur Satzung vom 12. Juli 2021 (Bl. 370 d. ArbG-Akte) dennoch den jeweils vollen tariflichen Schichtlohn ohne Berücksichtigung der Absenkung durch die Beschäftigungssicherungsvereinbarungen erhalten. Schlussendlich habe der Kläger die tarifliche Ausschlussfrist für die meisten hier streitrelevanten Ansprüche versäumt. Die Ausschlussfrist sei wirksam, dies habe das Bundesarbeitsgericht bereits bestätigt (4 AZR 41/14).

Das Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven hat die Klage mit Urteil vom 3. Juli 2025 abgewiesen. Der Kläger habe keinen Anspruch auf die Zahlung einer Jahreszuwendung und eines zusätzlichen Urlaubsgeldes für die Jahre 2021 bis 2023 gemäß den §§ 26 und 28 Ziff. 9 der Sonderbestimmungen. Die Ansprüche seien aufgrund Ziff. II.3 und 4 des Zukunftssicherungstarifvertrags ausgeschlossen. Der Zukunftssicherungstarifvertrag finde aufgrund beidseitiger Tarifgebundenheit gemäß § 4 Abs. 1 TVG Anwendung auf das Arbeitsverhältnis. Der Zukunftssicherungstarifvertrag bewege sich im Rahmen der vom Beschäftigungssicherungstarifvertrag vorgegebenen Regelungsgrenzen. Selbst wenn dem Betriebsrat nicht gemäß § 2 Ziff. 7 des Beschäftigungssicherungstarifvertrages die Rechte eines Wirtschaftsausschusses eingeräumt worden seien, führe dies nicht zur Unwirksamkeit des gesamten Zukunftssicherungstarifvertrages. Der Zukunftssicherungstarifvertrag sei wirksam abgeschlossen worden, der Gewerkschaft ver.di habe bei Abschluss des Tarifvertrages nicht aufgrund fehlender Gegnerfreiheit die

Tariffähigkeit im Sinne von § 2 Abs. 1 TVG gefehlt. Die Funktionen, die ver.di bei der Beklagten ausübe, würden keinen auf die Tariffähigkeit durchschlagenden Interessenkonflikt begründen. Denn ver.di sei weder Gesellschafter noch Teil der Geschäftsführung der Beklagten. Bei dem Aufsichtsrat handele es sich lediglich um ein Kontrollgremium. Die geltend gemachten Ansprüche ergäben sich auch nicht aus einem Zweitarbeitsverhältnis mit den jeweiligen Hafeneinzelbetrieben. Denn die Ansprüche entstünden nicht im Rahmen des Zweitarbeitsverhältnisses, sondern innerhalb des Rahmenarbeitsverhältnisses zur Beklagten, dies ergäbe eine systematische Auslegung der Verwaltungsordnung und der Sonderbestimmungen. Ein Anspruch auf der Grundlage von § 8 Abs. 1 AÜG oder auf der Grundlage der Anwendung von Unionsrecht scheide aus. § 8 AÜG findet keine Anwendung auf die Überlassung von Gesamthafenarbeitern durch die Beklagte. Denn die Vorschriften des Gesamthafenbetriebsgesetz und die auf dessen Grundlage erlassenen Vorschriften gingen dem AÜG als spezielleres Gesetz vor. Die Erwägungen des Bundesarbeitsgerichtes im Urteil vom 5. Juli 2022 – 9 AZR 476/21- zu § 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG, § 10 Abs. 1 i.V.m. § 9 Abs. 1 Nr. 1, Nr. 1a und Nr. 1b AÜG seien auf § 8 AÜG übertragbar. Denn im Hinblick auf die Gleichstellung von Gesamthafenarbeitern und Hafeneinzelbetriebsarbeitern enthielten sowohl die alte wie auch die neue Verwaltungsordnung der Beklagten eigene Regelungen zur Angleichung der Arbeitsbedingungen, die § 8 AÜG vorgingen. Aus der Richtlinie 2008/104 EG ergäbe sich, selbst bei einem Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, als Rechtsfolge nicht zwingend ein Anspruch gegen das verleihende oder das entleihende Unternehmen.

Gegen dieses Urteil, dass dem Kläger am 8. September 2025 zugestellt wurde (Bl. 532.A d. ArbG-Akte), hat er mit Schriftsatz vom 7. Oktober 2025, beim Landesarbeitsgericht am selben Tage eingegangen (Bl. 1-2 der Akte), Berufung eingelegt und diese, nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 8. Dezember 2025, mit Schriftsatz vom 8. Dezember 2025, der am selben Tage beim Landesarbeitsgericht einging (Bl. 131 – 139 d. A.), begründet.

Der Kläger hält das arbeitsgerichtliche Urteil unter Wiederholung und Vertiefung seines erstinstanzlichen Vortrags für fehlerhaft. Der Zukunftssicherungstarifvertrags fände trotz beidseitiger Tarifgebundenheit keine Anwendung, da er sich nicht im Rahmen der vom Beschäftigungssicherungstarifvertrag vorgegebenen Regelungsgrenzen bewege. Ver.di sei mangels Gegnerfreiheit nicht tariffähig für auf die Beklagte bezogene Tarifverträge. Aufgrund des Inhalts der Satzung vom 12. Juli 2021 befände sich ver.di quasi in der Funktion eines Arbeitgebers. Zudem ergäben sich die geltend gemachten Ansprüche aus den Zweit-Arbeitsverhältnissen zu den Hafeneinzelbetrieben, da sie eine Gegenleistung für die dort erbrachte Arbeitsleistung darstellten und die Hafeneinzelbetriebe der Beklagten die Kosten für Urlaubsgeld und Jahressonderzuwendung gemäß der GHB-

Umlageverordnung zu erstatten haben. Die Beklagte habe die diesbezüglich von den Hafeneinzelbetrieben im Rahmen der Umlage erhaltenen Beträge an die Gesamthafenarbeiter weiterzuleiten. Der Anspruch ergebe sich ebenfalls aus § 8 Abs. 1 AÜG. Entscheidend sei, dass die tatsächliche Bezahlung in den Hafeneinzelbetrieben, in welchen der Kläger eingesetzt gewesen ist, besser gewesen ist, als bei der Beklagten. Die unionsrechtlichen Vorgaben der Richtlinie 2008/104 EG würden nicht eingehalten. Da die Beklagte einzelnen Beschäftigten auf der Grundlage geschlossener Vergleiche 50 % der Sonderzahlungen für die Jahre 2021 bis 2023 gezahlt habe, ergäbe sich der Anspruch zumindest i.H.v. 50 % darüber hinaus aus dem arbeitsrechtlichen Grundsatz der Gleichbehandlung.

Der Kläger beantragt:

1. Unter Abänderung des Urteils vom 14.08.2025, Aktenzeichen 10 Ca 10184/24,

- a) die Beklagte zu verurteilen an den Berufungskläger nicht gezahltes Urlaubsgeld für die Kalenderjahre 2021 bis 2023 in Höhe von insgesamt 4.140,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus einem Betrag von 1.340,00 € brutto seit dem 07.05.2021, aus einem Betrag von 1.400,00 € brutto seit dem 06.05.2022 und aus einem Betrag von 1.400,00 € brutto seit dem 05.05.2023 zu bezahlen.**
- b) die Beklagte zu verurteilen, an den Berufungskläger nicht gezahlte Jahressonderzuwendung für die Jahre 2021 bis 2023 von insgesamt 12.049,84 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus einem Betrag von 3.828,00 € seit dem 07.12.2021, aus einem Betrag von 4.023,65 € brutto seit dem 09.12.2022 und aus einem Betrag von 4.197,39 € brutto seit dem 09.12.2023 zu zahlen.**

Die Beklagte beantragt,

die Berufung des Klägers zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vortrages das arbeitsgerichtliche Urteil. Der Zukunftssicherungstarifvertrags fände sowohl aufgrund beidseitiger Tarifbindung wie auch aufgrund der arbeitsvertraglichen Inbezugnahmeklausel Anwendung. Die Inbezugnahmeklausel sei hinreichend transparent. Die in Bezug genommen Tarifverträge seien in der Vergangenheit und aktuell inhaltlich aufeinander abgestimmt und somit zu jedem Zeitpunkt der Vertragsdurchführung eindeutig bestimmbar gewesen. Der Kläger habe bei Vertragsschluss klar erkennen können, dass er durch die Inbezugnahmeklausel unter die Anwendung der branchenüblichen Tarife falle,

die für alle Hafenarbeiter die Regelungen des allgemeinen Rahmentarifes des ZDS und an den entsprechenden Stellen örtliche besondere Regelungen vorsehen würden. Der UBH habe in Form der Sonderbestimmungen mit ver.di einen mit dem Rahmentarifvertrag des ZDS inhaltlich abgestimmten Tarifvertrag, ergänzt um örtliche besondere Bestimmungen, entsprechend der jeweiligen Öffnungsklauseln im Rahmentarifvertrag abgeschlossen. Eine Bezugnahme auf die Tarifwerke beider Arbeitgeberverbände sei auch ohne ausdrückliche Kollisionsregel zulässig ist, da die Tarifverträge derart miteinander verklammert seien, dass sie nur einheitlich geändert oder beendet werden können. Dies ergäbe sich insbesondere aus § 40 und § 42 der Sonderbestimmungen und § 26 Ziff. 6 des Rahmentarifvertrages. § 2 Ziff. 7 des Beschäftigungssicherungstarifvertrages fände neben dem Zukunftssicherungstarifvertrag Anwendung, dies ergäbe eine Auslegung des Zukunftssicherungstarifvertrages, welcher darauf verweise, dass dieser neben dem Rahmentarifvertrag gelte. Der Betriebsrat habe während der Laufzeit des Zukunftssicherungstarifvertrages zudem die Rechte eines Wirtschaftsausschusses gehabt. ver.di sei tariffähig. Die Einrichtung eines Gesamthafenbetriebes diene nach der gesetzgeberischen Intention gerade der kollektiven Regelung von Arbeitsbedingungen im Hafenbereich durch gemeinsame Vereinbarung der Tarifvertragsparteien. Die nähere Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten des Gesamthafenbetriebes (gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien) erfordere den Abschluss von Tarifverträgen. Ein durchschlagender Interessenkonflikt läge nicht vor, ver.di sei gerade nicht Gesellschafter der Beklagten. Aus der GHB-Umlageverordnung ergäbe sich kein Anspruch der Gesamthafenarbeiter auf Weiterleitung sämtlicher Beträge, die die Beklagte von den Hafeneinzelbetrieben als Umlage erhalte. Ein Anspruch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz auf 50 % der geltend gemachten Ansprüche scheide aus, da es sich bei dem Abschluss der individuellen Vergleiche vor dem Bundesarbeitsgericht nicht um eine generalisierende Maßnahme der Beklagten gehandelt habe.

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, jedoch unbegründet.

A.

Die Berufung des Klägers ist zulässig. Das Rechtsmittel ist wegen des Werts des Beschwerdegegenstandes statthaft (§§ 64 Abs. 2 b, 8 Abs. 2 ArbGG). Der Kläger hat die Berufung auch form- und fristgerecht eingelegt und begründet (§§ 519, 520 ZPO, 66 Abs. 1 ArbGG).

B.

Die Berufung ist unbegründet.

I.

Der Kläger hat keinen Anspruch auf die Zahlung der Jahreszuwendung und des zusätzlichen Urlaubsgeldes für die Jahre 2021 - 2023 gem. Ziff. 4 des Einstellungsvertrags i.V.m. §§ 26 und 28 Ziff. 9 der Sonderbestimmungen. Die Ansprüche auf die Jahressonderzuwendung und das Urlaubsgeld waren aufgrund Ziff. II. 3 und 4 des Zukunftssicherungstarifvertrags für den streitgegenständlichen Zeitraum ausgeschlossen.

1.

Der Zukunftssicherungstarifvertrag findet auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung.

Die Anwendung folgt aus § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG kraft beidseitiger Tarifgebundenheit. Die Gewerkschaftsmitgliedschaft des Klägers im streitgegenständlichen Zeitraum ist zuletzt ebenso unstreitig wie die Mitgliedschaft der Beklagten im Unternehmensverband Bremische Häfen e.V.

2.

Die kraft beidseitiger Tarifgebundenheit geltenden Regelungen des Zukunftssicherungstarifvertrags werden nicht durch für den Kläger günstigere Regelungen verdrängt, die aufgrund der arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel in Ziff. 4 des Arbeitsvertrages der Parteien vereinbart sind.

a.

Eine Kollision zwischen den aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme geltenden Bestimmungen von Tarifverträgen und normativ wirkenden Bestimmungen von Tarifverträgen ist gemäß § 4 Abs. 3 TVG nach dem Günstigkeitsprinzip aufzulösen. Hiernach treten unmittelbar und zwingend geltende Tarifbestimmungen hinter einzelvertraglichen Vereinbarungen mit für den Arbeitnehmer günstigeren Bedingungen zurück. Ob ein Arbeitsvertrag abweichende günstigere Regelungen gegenüber dem Tarifvertrag enthält, ergibt sich aus einem Vergleich zwischen den tarif- und den

individualvertraglichen Bestimmungen (*BAG, Urteil vom 12.06.2024 – 4 AZR 202/23 – Rn. 41 – 42*).

b.

Die Parteien haben mit der arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel in Ziff. 4 des Arbeitsvertrages keine für den Kläger günstigere Regelung vereinbart. Die Anwendbarkeit des Zukunftssicherungstarifvertrags auf das Arbeitsverhältnis ergibt sich auch aus der Bezugnahmeklausel.

Hierzu im Einzelnen:

aa.

Die Klausel umfasst den Zukunftssicherungstarifvertrag als firmenbezogenen Verbandstarifvertrag abgeschlossen von ver.di und dem UBH. Denn nach dem Wortlaut der Bezugnahmeklausel finden 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 Hafenarbeiter abgeschlossenen Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung Anwendung und bei dem Zukunftssicherungstarifvertrag handelt es sich um einen jedenfalls auch zwischen ver.di und UBH abgeschlossenen Tarifvertrag.

Bei dem Zukunftssicherungstarifvertrag vom 1. März 2021 handelt es sich um einen mehrgliedrigen Tarifvertrag abgeschlossen durch die Gewerkschaft ver.di auf Arbeitnehmerseite und dem UBH und der Rechtsvorgängerin der Beklagten (Gesamthafenbetriebsverein im Lande Bremen e.V. /Gesamthafenbetrieb im Lande Bremen) auf Arbeitgeberseite.

Zweifel daran, dass der UBH Partei des Zukunftssicherungstarifvertrags ist, bestehen aufgrund des Wortlauts „*handelnd für*“. Dieser Wortlaut legt zunächst nahe, dass der UBH nicht Vertragspartner des Zukunftssicherungstarifvertrags ist, sondern allein vertretend für die Rechtsvorgänger der Beklagten handelte (so *LAG Bremen, Urteil vom 03.11.2022 -2 Sa 71/22 - unter Bezugnahme auf BAG, Urteil vom 22.02.2012 – 4 AZR 24/10-*).

Für die Annahme, dass der UBH Partei des Zukunftssicherungstarifvertrags ist spricht allerdings, dass neben dem UBH auch die Rechtsvorgängerin der Beklagten den Tarifvertrag unterschrieben hat (*anders in der Fallkonstellation im Urteil des BAG vom 22.02.2012 – 4 AZR 24/10 - Rnr. 29*). Dabei legt das Schriftbild der Unterschriftenleiste nahe, dass die Rechtsvorgängerin der Beklagten gleichberechtigt und zusätzlich zum Unternehmensverband Vertragspartner des Zukunftssicherungstarifvertrags sein sollte. Die Unterschriftenblöcke des UBH und der Rechtsvorgängerin der Beklagten sind durch

das Wort „und“ verbunden. Hätte der UBH den Tarifvertrag allein als Vertreter für die Rechtsvorgängerin der Beklagten abschließen wollen, hätte es nahegelegen anstelle des Wortes „und“ das Wort „für“ zu verwenden. Zudem wäre es überflüssig gewesen, dass die gesetzlichen Vertreter der Rechtsvorgängerin der Beklagten selbst für diese den Tarifvertrag unterschreiben.

Der Wortlaut „handelnd für“ ist mit diesem Verständnis auch vereinbar; er bringt zum Ausdruck, dass der Anwendungsbereich des Sanierungstarifvertrags auf die Rechtsvorgängerin der Beklagten beschränkt war und nicht auf andere Mitglieder des Unternehmensverbandes Anwendung finden sollte.

Für eine solche Auslegung des Zukunftssicherungstarifvertrags spricht auch das übereinstimmende Verständnis der Tarifvertragsparteien der in der Tarifeinigung zur Abwicklung des Zukunftssicherungstarifvertrags vom 19. März 2025 wie folgt zum Ausdruck kommt:

„Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen, dass der am 01.03.2021 für die gewerblichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Gesamthafenbetrieb im Lande Bremen GmbH geschlossene Zukunftssicherungstarifvertrag, der als firmenbezogener Verbandstarifvertrag bei der GHB GmbH zur Anwendung kam, mit Wirkung zum 31.12.2024 endete.....“

Insgesamt wird hierdurch hinreichend deutlich, dass der UBH selbst Partei des Tarifvertrags sein wollte und nach übereinstimmenden Willen der Vertragsparteien auch sein sollte.

Der Wortlaut „Haustarifvertrag“ in Ziff. I. des Zukunftssicherungstarifvertrags steht dem Verständnis eines Verbandstarifvertrags zwischen Arbeitgeberverband und Gewerkschaft nicht entgegen, da es sich - wie dargelegt - um einen mehrgliedrigen Tarifvertrag handelt und damit im Verhältnis zwischen Arbeitgeberin und Gewerkschaft (auch) um einen Haustarifvertrag.

bb.

Selbst wenn man der Argumentation des Klägers folgend den Zukunftssicherungstarifvertrag als Haustarifvertrag verstehen würde, den der UBH ausschließlich in Vertretung für die Beklagte bzw. ihren Rechtsvorgänger abgeschlossen hätte, wäre er durch die arbeitsvertragliche Bezugnahmeklausel in Ziff. 4 des Arbeitsvertrages ebenfalls wirksam vereinbart. Diese umfasst zwar nicht unmittelbar Haustarifverträge, aber den *„Beschäftigungssicherungstarifvertrag zum Rahmentarifvertrag für die Hafenarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe gültig ab 01.04.1992 in der Fassung vom 18.05.2011 gültig ab 01.06.2011“* zwischen dem Zentralverband der deutschen Seehafenbetriebe e.V. und ver.di. Dieser wiederum enthält

eine Regelungsermächtigung, welche ver.di sowie den Rechtsvorgänger der Beklagten zum Abschluss des Zukunftssicherungstarifvertrags ermächtigt hat.

Hierzu hat die zweite Kammer des LAG Bremen mit Urteil vom 3. November 2022 -2 Sa 71/22 – zutreffend folgendes ausgeführt:

„...Mit Abschluss des Zukunftssicherungstarifvertrags haben die Tarifvertragsparteien - Beklagte (vertreten durch den Arbeitgeberverband) und die Gewerkschaft ver.di - der Regelungsermächtigung des Beschäftigungssicherungstarifvertrags Gebrauch gemacht. Der Beschäftigungssicherungstarifvertrag ermöglicht ausdrücklich, die dortigen Bestimmungen auf betrieblicher Ebene anzuwenden und damit insbesondere auf haustarifvertraglicher Grundlage umzusetzen. Der Anwendungsbereich des Beschäftigungssicherungstarifvertrags ist eröffnet. Die Beklagte ist Mitglied des Unternehmensverbands Bremische Häfen e.V. und damit Mitglied eines örtlichen Arbeitgeberverbands i.S.d. § 1 Beschäftigungssicherungstarifvertrag. Als ein zwischen dem Zentralverband der deutschen Seehafenbetriebe e.V. und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft - abgeschlossener Verbandstarifvertrag unterfällt der Beschäftigungssicherungstarifvertrag der Bezugnahmeklausel in § 4 des Arbeitsvertrags. Somit findet auch der in Umsetzung des Beschäftigungssicherungstarifvertrags geschlossene Zukunftssicherungstarifvertrag im Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung.“

Diesen Ausführungen schließt sich die Berufungskammer nach eigener Prüfung an.

c.

Damit ist ausgeschlossen, dass für den Kläger als günstigere Regelung aufgrund individualvertraglicher Vereinbarung die anspruchsbegründenden Regelungen in den Sonderbestimmungen bzw. im Rahmentarifvertrag, nicht jedoch der den Anspruch ausschließende Zukunftssicherungstarifvertrag gilt. Damit kann offenbleiben, ob die arbeitsvertragliche Bezugnahmeklausel in Ziff. 4 des Arbeitsvertrages aufgrund der Formulierung *„Zentralverband der deutschen Seehafenbetriebe e.V. oder dem Unternehmensverband Bremische Häfen e.V.“* aufgrund einer fehlenden Kollisionsregel gemäß § 307 Abs. 1 S. 1, 2 BGB mangels ausreichender Transparenz unwirksam ist. Denn Rechtsfolge der Unwirksamkeit der arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel wäre gemäß § 306 Abs. 2 BGB die Anwendung der normativ geltenden Regelungen und damit vorliegend die Anwendung der aufgrund unmittelbarer Tarifbindung geltenden Tarifverträge (vgl. zuletzt: LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 19.01.2024 – 1 Sa 159/23 – Rn. 63 m.w.N. sowie in Bezug auf eine Konzernbetriebsvereinbarung: BAG, Urteil vom 08.12.2015 – 3 AZR 267/14 – Rn. 34); Raum für einen Günstigkeitsvergleich wäre auch in diesem Fall nicht.

Nur ergänzend wird daher darauf hingewiesen, dass die arbeitsvertragliche Bezugnahmeklausel auch ohne eigenständige Kollisionsregelung hinreichend transparent im Sinne des § 307 Abs. 1 S. 2 BGB und damit wirksam ist.

aa.

Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Bezugnahmeklausel ist, dass ihr Bezugnahmeobjekt – ggf. nach entsprechender Auslegung – bestimmt genug oder jedenfalls eindeutig bestimmbar ist. Ist dies nicht der Fall, ist die Klausel unwirksam. Allerdings ist eine – im Zeitpunkt des Vertragsschlusses hinreichend bestimmte oder zumindest bestimmbare – dynamische Bezugnahmeklausel noch nicht deshalb unwirksam, weil nicht absehbar ist, welchen zukünftigen Inhalt die in Bezug genommenen Tarifregelungen haben werden. Ausreichend ist vielmehr, dass diese im Zeitpunkt ihrer jeweiligen Anwendung bestimmbar sind (*BAG, Urteil vom 28.04.2021 – 4 AZR 229/20 -Rn. 26*).

Die zwischen den Parteien im Arbeitsvertrag vereinbarte Bezugnahmeklausel verweist gleichzeitig auf die Tarifverträge des Zentralverbandes der Deutschen Seehafenbetriebe e.V. und des Unternehmensverbandes Bremische Häfen e.V. in ihrer jeweils gültigen Fassung ohne eine eigenständige Regelung für den Fall zu enthalten, dass diese Regelungen inhaltlich kollidieren.

Einer solchen dynamischen Bezugnahmeklausel ist eine gewisse Unbestimmtheit immanent. Bei einer umfassenden Bezugnahme auf einschlägige Tarifverträge ist allerdings gewährleistet, dass es sich bei dem Bezugnahmeobjekt um von tariffähigen Personen oder Verbänden ausgehandelte Bedingungen handelt, denen die Vermutung ihrer Angemessenheit zukommt. Deshalb hat der Gesetzgeber in § 310 Abs. 4 S. 3 BGB auch bestimmt, dass solche Tarifnormen auch dann nicht der AGB-Kontrolle unterliegen, wenn sie nicht normativ gelten, sondern ihre Anwendung nur individualvertraglich vereinbart ist. Dies ist eine arbeitsrechtliche Besonderheit iSv § 310 Abs. 4 S. 2 Hs. 1 BGB, die bei der Anwendung von § 307 Abs. 1 S. 2 BGB angemessen zu berücksichtigen ist (*Eylert/Rinck RdA 2022, 146, beck-online*). Zur Wahrung des Transparenzgebotes reicht es aus, dass die im Zeitpunkt der jeweiligen Anwendung geltenden in Bezug genommenen Regelungen bestimmbar sind (*BAG, Urteil vom 21.11.2012 – 4 AZR 85/11 –, BAGE 144, 36-46, Rn. 35 mwN*); ggf. auch durch ergänzende Vertragsauslegung (*Eylert/Rinck RdA 2022, 146, beck-online; BAG 28.4.2021 – 4 AZR 229/20, NZA 2021, 1567 Rn. 25 ff.*).

Bei einer Verweisung auf mehrgliedrige Tarifverträge, bei denen es sich um mehrere eigenständige tarifliche Regelwerke handelt, die nur aus Gründen der Vereinfachung in einer Urkunde zusammengefasst sind, genügt es zur Wahrung des Transparenzgebots im Grundsatz, dass die in Bezug genommenen Tarifregelungen im Zeitpunkt der jeweiligen Anwendung bestimmbar sind, was im Einzelfall durch Auslegung zu ermitteln ist (*vgl. BAG 10.12.2008 – 4 AZR 801/07, AP BGB § 611 Kirchendienst Nr. 52 Rn. 49 ff.; weiterhin 23.3.2011 – 10 AZR 831/09, NZA 2012, 396 Rn. 30 ff. mwN*).

bb.

Bei Beachtung dieser Grundsätze genügt die vorliegende Bezugnahmeklausel dem Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 S. 2 BGB.

Die vorliegende Bezugnahmeklausel verweist nicht auf einen formal mehrgliedrigen Tarifvertrag und auch nicht auf einen Einheitstarifvertrag, sondern auf die Tarifwerke zweier Arbeitgeberverbände.

Die Besonderheiten des vorliegenden Falles liegen jedoch darin, dass der UBH Vereinsmitglied des Zentralverbandes und damit als Mitglied an die Tarifverträge des Zentralverbandes gebunden ist, § 3 Abs. 1 TVG. Die Besonderheiten der Tarifregelungen auf die die Bezugnahmeklausel verweist, liegen darin, dass diese aufeinander abgestimmt sind und sich einander ergänzen und so ein aufeinander abgestimmtes einheitliches Tarifsystem bilden. Dabei setzt der Rahmentarifvertrag für die Hafenarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe einen bundeseinheitlichen Rahmen mit Öffnungsklauseln für örtlich vereinbarte Sonderbestimmungen. Gemäß § 26 Ziff. 6 des Rahmentarifvertrags sind die örtlich vereinbarten Sonderbestimmungen Bestandteil des Rahmentarifvertrags und können nur gleichzeitig mit dem Rahmentarifvertrag gekündigt werden. Die Kündigung des Rahmentarifvertrags bedeutet gleichzeitig die Kündigung der Sonderbestimmungen.

Daraus folgt, dass ein etwaiger inhaltlicher Widerspruch zwischen den örtlichen Sonderbestimmungen und dem Rahmentarifvertrag keine Kollision konkurrierender Tarifverträge darstellt, da es sich um ein und denselben Tarifvertrag handelt. Unklar wäre der Inhalt des Tarifvertrags, aber nicht die Verweisungsklausel des Arbeitsvertrags. Es läge kein Verstoß gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 S. 2 BGB vor, weil der Tarifvertrag nicht der Transparenzkontrolle unterliegt, § 310 Abs. 4 BGB. Eine Unklarheit im Rahmentarifvertrag wäre dementsprechend durch Tarifauslegung zu klären und nicht durch eine Kollisionsregelung konkurrierender Tarifverträge.

cc.

Eine Kollision konkurrierender Tarifverträge ergibt sich daher entgegen der Ansicht des Klägers auch nicht aus einer Kollision des Beschäftigungssicherungsvertrags zu den Sonderbestimmungen für die Häfen im Lande Bremen, weil beide Regelungen Teil des Rahmentarifvertrags sind, § 26 Z. 6 RTV. Beide Tarifverträge nehmen ausdrücklich Bezug auf den Rahmentarifvertrag. Bei dem Beschäftigungssicherungstarifvertrag handelt es sich wörtlich um *„Ergänzungen zum Rahmentarifvertrag für die Hafenarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe“*. Die *„Sonderbestimmungen für die Häfen im Lande Bremen“* unterfallen dem Wortlaut des § 26 Ziff. 6 RTV. In der Präambel der Sonderbestimmungen erklären die Tarifvertragsparteien, dass eine Überarbeitung und Ergänzung der Sonderbestimmungen deshalb erforderlich wurde, weil der zentrale Rahmentarifvertrag für die Hafenarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe überarbeitet und ergänzt wurde. Hierin zeigt sich deutlich die

Verbindung und Ergänzung zwischen den Tarifsystemen des Zentralverbandes Deutscher Seehafenbetriebe und des UBH. Auch im Zukunftssicherungstarifvertrag machen die Tarifvertragsparteien deutlich, dass es sich um eine *„GHB-spezifische Einzellösung im Rahmen und in Ergänzung des Rahmentarifvertrags für die Hafenarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe und der Sonderbestimmungen für die Häfen im Lande Bremen“* handelt.

Damit handelt es sich innerhalb des Rahmentarifvertrags bei dem Beschäftigungssicherungstarifvertrag um die speziellere Regelung gegenüber den Sonderbestimmungen, die unter den genannten Voraussetzungen Abweichungen vom Rahmentarifvertrag und damit auch von den Sonderbestimmungen ermöglicht.

dd.

Eine Kollision der in Bezug genommenen Tarifverträge käme daher vorliegend nur außerhalb des Rahmentarifvertrags in Betracht. Eine solche Kollision ist für die Berufungskammer zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung nicht ersichtlich und vom Kläger auch nicht dargetan.

ee.

Der Umstand, dass die Bezugnahmeklausel keine Kollisionsregelung für den Fall enthält, dass die in Bezug genommenen Tarifwerke in der Zukunft nicht mehr einheitlich sind, steht der Bestimmbarkeit des Bezugnahmeobjekts bis zu dem (zukünftigen) Zeitpunkt einer Kollision nicht entgegen, weil es für die Bestimmbarkeit nicht erforderlich ist, dass bereits bei Vertragsabschluss absehbar ist, welchen zukünftigen Inhalt die in Bezug genommenen Tarifregelungen haben werden (*vgl. BAG, Urteil vom 28. April 2021 – 4 AZR 229/20 –, BAGE 174, 382-396, Rn. 26, 27*), sondern dass die in Bezug genommenen Tarifregelungen im Zeitpunkt der jeweiligen Anwendung bestimmbar sind, was im Einzelfall durch Auslegung zu ermitteln ist.

ff.

Zudem ließe sich in einem solchen Fall eine durch das Fehlen einer Kollisionsregelung in der Bezugnahmeklausel entstehende Regelungslücke durch ergänzende Vertragsauslegung schließen (*vgl. BAG, Urteil vom 21. Mai 2025 – 4 AZR 267/24 –, Rn. 36, juris*).

aaa.

Voraussetzung für eine ergänzende Vertragsauslegung ist, dass die Vereinbarung eine Regelungslücke im Sinne einer planwidrigen Unvollständigkeit aufweist. Das ist dann der Fall, wenn die Parteien einen Punkt übersehen oder ihn bewusst offengelassen haben, weil sie ihn im Zeitpunkt des Vertragsschlusses für nicht regelungsbedürftig gehalten haben und sich diese Annahme nachträglich als unzutreffend herausstellt. Dabei kann von

einer planwidrigen Regelungslücke nur dann gesprochen werden, wenn der Vertrag eine Bestimmung vermissen lässt, die erforderlich ist, um den ihm zugrundeliegenden Regelungsplan zu verwirklichen, wenn also ohne Vervollständigung des Vertrags eine angemessene, interessengerechte Lösung nicht zu erzielen ist (*BAG vom 21. Mai 2025 – 4 AZR 267/24 –, Rn. 37 mwN*).

bbb.

Eine solche Regelungslücke im Hinblick auf eine etwaige Kollision der Tarifregelungen des Zentralverbandes der Deutschen Seehafenbetriebe e.V. mit den Tarifregelungen des UBH wäre von den Arbeitsvertragsparteien übersehen oder nicht beabsichtigt gewesen, da die Parteien bei Abschluss des Arbeitsvertrags eine Kollisionsregelung für entbehrlich halten durften, da sie von aufeinander abgestimmten einheitlichen Tarifregelungen ausgingen, bzw. aufgrund der Harmonisierung der Tarifregelungen die Möglichkeit einer Kollision gar nicht in Betracht gezogen haben.

ccc.

Ist eine vertragliche Regelung planwidrig unvollständig, tritt an die Stelle der lückenhaften Vertragsbestimmung diejenige Gestaltung, welche die Parteien bei einer angemessenen Abwägung der beiderseitigen Interessen nach Treu und Glauben als redliche Vertragsparteien vereinbart hätten, wenn diesen die Lückenhaftigkeit des Vertrags bekannt gewesen wäre. Hierfür ist zunächst an den Vertrag selbst anzuknüpfen und die Lücke soweit möglich in der Weise auszufüllen, dass die Grundzüge des konkreten Vertrags „zu Ende gedacht“ werden. Bei Allgemeinen Geschäftsbedingungen orientiert sich die ergänzende Vertragsauslegung an einem objektiv generalisierenden, am Willen und Interesse der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise ausgerichteten Maßstab (*BAG 24. Mai 2023 - 7 AZR 169/22 - Rn. 27; 13. Juli 2021 - 3 AZR 298/20 - Rn. 74, BAGE 176, 1*). Maßgebend für die Feststellung und Bewertung des mutmaßlichen typisierten Parteiwillens und der Interessenlage ist der Zeitpunkt des Vertragsschlusses, da die ergänzende Vertragsauslegung eine anfängliche Regelungslücke rückwirkend schließt (*BAG 22. Oktober 2020 - 6 AZR 566/18 - Rn. 39, BAGE 172, 377; BGH 9. Juli 2024 - XI ZR 44/23 - Rn. 36, BGHZ 241, 107*). Lassen sich nach diesen Kriterien hinreichende Anhaltspunkte für einen typischen Parteiwillen nicht finden, etwa weil mehrere gleichwertige Möglichkeiten der Lückenschließung in Betracht kommen, scheidet eine ergänzende Vertragsauslegung aus (*BAG 21. Mai 2025 – 4 AZR 267/24 –, Rn. 37, juris 28. April 2021 - 4 AZR 229/20 - Rn. 44, aaO; BGH 10. Juni 2020 - VIII ZR 360/18 - Rn. 39*).

ddd.

Bei Beachtung dieser Grundsätze ist der Arbeitsvertrag der Parteien dahingehend auszulegen, dass im Falle einer Kollision die Regelungen des Zentralverbandes vorrangig

anzuwenden sind. Eine solche Regelung entspricht dem von den Tarifvertragsparteien gewollten Verhältnis zwischen den Regelungen des Zentralverbandes Deutscher Seehafenbetriebe und dem lokalen Arbeitgeberverband UBH. Der Zentralverband legt mit dem Rahmentarifvertrag bundesweit einheitliche Arbeitsbedingungen für Hafenarbeiter fest und erlaubt an verschiedenen Stellen Abweichungen durch örtliche Sonderbestimmungen, welche nach § 46 Ziff. 6 RTV Bestandteil des Rahmentarifvertrags sind. Hierin liegt ein Regel-Ausnahme-Prinzip, wonach im Hinblick auf bundeseinheitliche Arbeitsverhältnisse Abweichungen von den Regelungen des Zentralverbandes nur dann zulässig sind, wenn der Zentralverband dies ausdrücklich erlaubt. Daraus ergibt sich im Umkehrschluss, dass dort wo Tarifverträge des Zentralverbandes solche örtlichen Sonderbestimmungen nicht erlauben, Abweichungen durch Tarifverträge der lokalen Arbeitgeberverbände nicht gewollt sind. Dieses Prinzip entspricht auch dem Verhältnis zwischen UBH und dem Zentralverband, weil der UBH als Mitglied des Zentralverbandes an dessen Regelungen gebunden ist. Dadurch, dass der UBH in seinen Sonderregelungen jeweils ausdrücklich darauf hinweist, dass diese im Rahmen des Rahmentarif- bzw. Beschäftigungssicherungsvertrages erfolgen, macht er deutlich, dass er sich diesen Regelungen unterwirft und keine hiervon abweichenden Regelungen beabsichtigt. Umgekehrt würde der UBH durch unerlaubte Abweichungen von den Tarifverträgen des Zentralverbandes gegen seine Pflichten als Vereinsmitglied verstoßen.

eee.

Sollte der UBH in Zukunft aus dem Zentralverband austreten und von dessen Regelung abweichende tarifliche Regelungen festlegen, ohne dass eine ergänzende Vertragsauslegung möglich wäre, könnte in Anwendung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Dynamik der Bezugnahmeklausel des Arbeitsvertrags enden (*vgl. BAG, Urteil 21. Mai 2025 -4 AZR 267/24-*).

fff.

Damit ist die Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag der Partei ausreichend transparent und deshalb nicht nach § 307 BGB unwirksam.

3.

Der Zukunftssicherungsvertrag ist auch rechtswirksam.

a.

Der Ansicht des Klägers, dass ver.di keine die Beklagte betreffenden Tarifverträge abschließen könne, weil sie wegen ihrer Beteiligung an der Beklagten nicht gegnerfrei sei, folgt die Berufungskammer nicht. Es bestehen keine ernsthaften Zweifel an der Tariffähigkeit von ver.di für den Abschluss von Tarifverträgen, welche die Beklagte betreffen.

aa.

An der Voraussetzung einer tariffähigen Koalition fehlt es, wenn eine tarifvertragsschließende Partei nicht gegnerfrei und nicht in ausreichendem Maße gegnerunabhängig ist. Auch eine Gewerkschaft muss strukturell vom sozialen Gegenspieler unabhängig sein. Dieser Grundsatz ist dann verletzt, wenn durch personelle oder organisatorische Verflechtungen oder durch wesentliche finanzielle Zuwendungen die eigenständige Interessenwahrnehmung der Tarifvertragspartei ernsthaft gefährdet wird (*BeckOK ArbR/Waas*, 79. Ed. 1.3.2026, TVG § 2 Rn. 11 m.w.N.). Allein die Ausübung unternehmerischer Mitbestimmung ist unter dem Gesichtspunkt der Gegnerunabhängigkeit ebenso unbedenklich (*BeckOK ArbR/Waas*, a.a.O. TVG § 2 Rn. 12) wie Kooperationen im Rahmen einer gemeinsamen Einrichtung der Tarifvertragsparteien im Sinn von § 4 Abs. 2 TVG (*Däubler Peter/Rödl, Tarifvertragsgesetz 5. Auflage 2022 § 2 TVG Rn. 13*). Merkmal einer gemeinsamen Einrichtung von Tarifvertragsparteien im Sinne von § 4 Abs. 2 TVG ist regelmäßig die paritätische Verteilung von Organisation und Verwaltung unter den Tarifvertragsparteien (*BAG, Urteil vom 25.01.1989 – 5 AZR 43/88 –, BAGE 61, 29-43, Rn. 29*). Bereits aus § 4 Abs. 2 TVG ergibt sich unzweifelhaft, dass es dem gesetzgeberischen Willen entspricht, dass die Tarifverträge der Tarifvertragsparteien, welche die gemeinsame Einrichtung betreiben, unmittelbar und zwingend für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der gemeinsamen Einrichtung gelten sollen. Demnach kann allein die Beteiligung einer Gewerkschaft an Organisation und Verwaltung einer gemeinsamen Einrichtung i.S.d. § 4 Abs. 2 TVG nicht deren Tariffähigkeit für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der gemeinsamen Einrichtung beseitigen.

bb.

Unter Berücksichtigung der vorgenannten Grundsätze fehlt es ver.di nicht an der notwendigen Gegnerfreiheit und Gegnerunabhängigkeit. Bei der Beklagten handelt es sich um eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien und es kann nicht festgestellt werden, dass ver.di über die in der Satzung vom 12. Juli 2021 und der Verwaltungsordnung n.F. vorgesehene, für eine gemeinsame Einrichtung typische, Unternehmensmitbestimmung hinaus z.B. durch finanzielle Beteiligungen ernsthaft an ihrer eigenständigen Interessenwahrnehmung behindert würde. Dabei kann dahinstehen, ob die Auffassung der Beklagten zutreffend ist, dass es vorliegend für die Beurteilung der Gegnerunabhängigkeit nicht auf den Inhalt der Satzung vom 12. Juli 2021 und der Verwaltungsordnung n.F., sondern auf den Inhalt der Errichtungsvereinbarung vom 01. März 1982 sowie der Verwaltungsordnung a.F. ankomme, da der Zukunftssicherungstarifvertrag bereits im März 2021 abgeschlossen wurde. Denn auch aus der Errichtungsvereinbarung sowie der Verwaltungsordnung a.F. ergeben sich zu Gunsten von ver.di lediglich Rechte zur Beteiligung an Organisation, Verwaltung und Aufsicht über

den Gesamthafenbetrieb bzw. den Gesamthafenbetriebsverein, wie sie für eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien typisch sind, so dass auch in diesem Fall keine Anhaltspunkte für eine ernsthafte Beeinträchtigung der eigenständigen Interessenwahrnehmung durch ver.di bestünden (*vgl. zutreffend und ausführlich: LAG Bremen, Urteil vom 16.03.2011 – 2 Sa 132/10- Rn. 153f.*).

In § 1 GHfBetrG werden die zuständigen Arbeitgeberverbände bzw. einzelne Arbeitgeber und Gewerkschaften ermächtigt, durch schriftliche Vereinbarung „zur Schaffung stetiger Arbeitsverhältnisse“ einen besonderen Arbeitgeber zu bilden. Die auf dieser Grundlage gebildeten Gesamthafenbetriebe stellen nach der ständigen zutreffenden Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien dar (*vgl. zuletzt: BAG, Urteil vom 05.07.2022 – 9 AZR 476/21 – Rn. 27 sowie ausführlich: BAG, Urteil vom 25.01.1989 – 5 AZR 43/88 – Rn. 19ff.*).

Etwas anderes ergibt sich im vorliegenden Einzelfall nicht aus dem Umfang der Beteiligung von ver.di an der Beklagten. Gemäß § 4 Ziff. 4.2 der Satzung vom 12. Juli 2021 ist der UBH in finanzieller Hinsicht alleiniger Gesellschafter der Beklagten, ver.di ist damit kein Gesellschafter und finanziell nicht vom Unternehmensergebnis der Beklagte betroffen. Durch die paritätische Besetzung des Aufsichtsrates gemäß § 7 Ziff. 7.2. der Satzung vom 12. Juli 2021 übt ver.di lediglich entsprechend des Zweckes des GHfBetrG in gesteigertem Maße eine Unternehmensmitbestimmung für die durch sie vertretenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus. Durch die Beteiligung an den in § 11 der Satzung geregelten Ausschüsse ist ver.di, wie es für gemeinsame Einrichtungen von Tarifvertragsparteien typisch ist, an Organisation und Verwaltung der Beklagten beteiligt.

Insgesamt ist damit weder in Bezug auf den Zeitraum vor Inkrafttreten der Satzung vom 12. Juli 2021 und der Verwaltungsordnung n.F. noch für den Zeitraum davor festzustellen, dass ver.di durch seine in § 1 Abs. 1 GHfBetrG angelegte Beteiligung an Organisation und Verwaltung der Beklagten nicht ausreichend gegnerunabhängig ist.

b.

Der Zukunftssicherungsvertrag verstößt nicht gegen die §§ 9 und 12 RTV, obwohl diese keine ausdrückliche Öffnungsklausel für abweichende örtliche Sonderbestimmungen enthalten.

Der Zukunftssicherungstarifvertrag erfüllt nämlich die Voraussetzungen des Beschäftigungssicherungstarifvertrages zum Rahmentarifvertrag vom 1. Juni 2011 der die entsprechenden Abweichungen vom Rahmentarifvertrag und damit auch von den Sonderbestimmungen zulässt.

aa.

Der Zukunftssicherungstarifvertrag bewegt sich im Rahmen der durch den Beschäftigungssicherungstarifvertrag vorgegebenen Regelungsgrenzen. Dem klägerischen Vortrag lässt sich insbesondere nicht entnehmen, dass die im Zukunftssicherungstarifvertrag insgesamt vorgesehene Entgeltsenkung die in § 3 Beschäftigungssicherungstarifvertrag vorgesehen Obergrenze von 15 % des tarifvertraglichen Jahresentgeltvolumens überschreitet. Auch soweit der Beschäftigungssicherungstarifvertrag in § 3 Nr. 1. g und f jeweils eine Reduzierung von Jahreszuwendung und Urlaubsgeld ermöglicht, hält sich der im Zukunftssicherungstarifvertrag vorgesehene Wegfall von Jahreszuwendung und Urlaubsgeld im Rahmen der Regelungsermächtigung. Reduzierung kann sprachlich u.a. Einschränkung, Kürzung, Verkleinerung, aber auch Streichung bedeuten. Die Wortbedeutung schließt eine Verminderung auf 0 nicht aus. Dem Beschäftigungssicherungstarifvertrag sind auch sonst keine Anhaltspunkte dafür zu entnehmen, dass nach Reduzierung ein Restanspruch auf Jahreszuwendung und Urlaubsgeld verbleiben müsse (*LAG Bremen, Urteil vom 3. November 2022 -2 Sa 71/22-*).

bb.

Ein Verstoß gegen den Beschäftigungssicherungstarifvertrag besteht nicht darin, dass der Zukunftssicherungstarifvertrag dem Betriebsrat nicht ausdrücklich die Rechte eines Wirtschaftsausschusses eingeräumt hat. Eine solche ausdrückliche Regelung im Zukunftssicherungstarifvertrag war entbehrlich, weil dieser Anspruch in § 2 Ziff.7 Beschäftigungssicherungstarifvertrag bereits geregelt ist und daher keiner weiteren Umsetzung bedurfte.

II.

Der Kläger hat keinen Anspruch auf die geltend gemachte Klageforderung als Differenzentgelt nach § 8 Abs. 1 S. 1 AÜG unter den Gesichtspunkt des Equal-Pay. Der Kläger hat bereits dem Grunde nach keinen Anspruch auf Differenzvergütung gemäß § 8 Abs. 1 Satz 1 AÜG, da § 8 AÜG auf das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht und auch nicht in unionsrechtskonformer Auslegung zur Anwendung kommt. Aus diesem Grund sind auch die Ziffern II. 3. und 4. des Zukunftssicherungstarifvertrags nicht gemäß § 9 Abs. 1 Nr. 2 AÜG teilunwirksam, soweit sie eine Absenkung des Entgelts der Gesamthafenarbeiter im Vergleich zu Hafeneinzelbetriebsarbeitern über die in § 8 Abs. 4 AÜG geregelten Fristen hinaus vorsehen (*vgl. zur Rechtsfolge der Teilunwirksamkeit verbunden mit einem Anspruch nach § 8 Abs. 1 Satz 1 AÜG: BAG, Beschluss vom 21.07.2009 – 1 ABR 35/08 – Rn. 26; Urban-Crell; Germakowski; Bissels; Hurst AÜG-Kommentar 4. Aufl. 2024 § 9 Rn. 46 sowie HK-ArbR/Lorenz, 6. Aufl. 2026, AÜG § 9 Rn. 13*).

1.

§ 8 AÜG ist auf das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht anwendbar, denn das GHfBetrG geht dem AÜG in Bezug auf § 8 AÜG als *lex specialis* vor.

Die Berufungskammer macht sich zunächst die nachfolgenden zutreffenden Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts im Urteil vom 5. Juli 2022 – 9 AZR 476/21 – zu eigen:

„...aa) Beide Gesetzeswerke stehen als Bundesgesetze im gleichen Rangverhältnis und regeln die Überlassung von Arbeitnehmern. Das Gesamthafenbetriebsgesetz regelt jedoch spezifische Rahmenbedingungen für die Errichtung eines GHB, 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 (vgl. BT-Drs. 12/5016 S. 91). Der Anwendung des Gesamthafenbetriebsgesetzes steht nicht entgegen, dass es zeitlich vor dem AÜG erlassen wurde. Spezialitätsgrundsatz und Ablösungsprinzip stehen nicht gleichberechtigt nebeneinander. Vielmehr genießt Ersterer Vorrang: Die *lex specialis* prior geht der *lex generalis* posterior vor (Ossenbühl in Isensee/Kirchhof Handbuch des Staatsrechts V 3. Aufl. § 100 Rn. 94; Kolbe/Helmbold EuZA 2021, 406, 413).

bb) Das AÜG bestimmt allgemein für das Verhältnis zwischen Verleiher, Entleiher und Leiharbeitnehmer die leiharbeitstypische gespaltene Arbeitgeberstellung. Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG bedürfen Arbeitgeber, die als Verleiher Dritten (Entleihern) Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit zur Arbeitsleistung überlassen (Arbeitnehmerüberlassung) wollen, der Erlaubnis. Arbeitnehmer werden nach der Legaldefinition des § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG zur Arbeitsleistung überlassen, wenn sie in die Arbeitsorganisation des Entleihers eingegliedert sind und deren Weisungen unterliegen. Die Überlassung und das Tätigwerden von Arbeitnehmern als Leiharbeitnehmer ist nur zulässig, soweit zwischen dem Verleiher und dem Leiharbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis besteht und die Höchstüberlassungsdauer des § 1 Abs. 1b AÜG nicht überschritten wird.

cc) Begrenzt auf den Gesamthafen ermöglicht das Gesamthafenbetriebsgesetz demgegenüber unbefristet die Möglichkeit, mit dem GHB einen Arbeitgeber zu schaffen, um das in den Hafeneinzelbetrieben anfallende, stark schwankende Arbeitsaufkommen bedarfsgerecht zu verteilen. Die Beschäftigung der dort angestellten Hafenarbeiter entspricht zwar im Hinblick auf die Weisungsgebundenheit und Eingliederung in den Hafeneinzelbetrieb derjenigen von Leiharbeitnehmern im Allgemeinen. Der Zweck einer gegenüber dem AÜG speziellen Arbeitgeberfunktion zur Überlassung von Personal, die staatliche Kontrolle und das Sanktionssystem sind jedoch im Gesamthafenbetriebsgesetz, der Errichtungsvereinbarung und der auf dieser Grundlage erlassenen Verwaltungsordnung eigenständig und abweichend geregelt.

(1) Das Gesamthafenbetriebsgesetz verfolgt gegenüber dem AÜG einen eigenständigen Zweck. In § 1 Gesamthafenbetriebsgesetz werden die zuständigen Arbeitgeberverbände bzw. einzelne Arbeitgeber und Gewerkschaften ermächtigt, durch schriftliche Vereinbarung „zur Schaffung stetiger Arbeitsverhältnisse“ einen besonderen Arbeitgeber zu bilden (vgl. BT-Drs. 12/5016 S. 91). Als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien (vgl. BAG 25. Januar 1989 - 5 AZR 43/88 - zu II 1 der Gründe, BAGE 61, 29) soll eine dauerhafte Beschäftigung der Gesamthafenarbeiter sichergestellt werden. Als Arbeitnehmerschutzeinrichtung (HaKo-BetrVG/Kloppenburger 6. Aufl. § 1 Rn. 97; Richardi/Maschmann BetrVG 17. Aufl. § 1 Rn. 94) ist der GHB nach § 1 Abs. 1 Satz 2 Gesamthafenbetriebsgesetz nicht auf eine erwerbswirtschaftliche Tätigkeit gerichtet. Im Rahmen einer aufgespaltenen Arbeitgeberfunktion nimmt er die von den Hafeneinzelbetrieben übertragenen Arbeitgeberrechte wahr, ohne dass diese dadurch ihre Selbständigkeit verlieren (vgl. BAG 25. Januar 1989 - 5 AZR 43/88 - zu II 1 der Gründe, aaO). Gemäß § 2 Abs. 1 Gesamthafenbetriebsgesetz bestimmt der GHB dazu nach Maßgabe der geltenden Gesetze

seine Rechtsform, Aufgaben, Organe und Geschäftsführung, speziell auch die Grundsätze für die Erhebung, Verwaltung und Verwendung von Beiträgen und Umlagen. Insbesondere obliegt es dem GHB, den Begriff der Hafenarbeit iSd. § 1 Abs. 1 Gesamthafenbetriebsgesetz bindend festzulegen.

(2) Zur Umsetzung dieses Gesetzeszwecks haben die Tarifvertragsparteien den GHB durch Errichtungsvereinbarung vom 1. März 1982 gebildet. Die Aufgaben des GHB bestehen nach § 2 Abs. 1 der Errichtungsvereinbarung darin, die in den Häfen anfallenden Arbeitsangelegenheiten auf die Gesamthafenarbeiter zweckmäßig und gerecht zu verteilen sowie die Gesamthafenarbeiter im Rahmen der geltenden Tarife und betrieblichen Vereinbarungen sozial zu betreuen. Die Errichtungsvereinbarung sieht die Bildung verschiedener Organe vor und bestimmt deren Aufgaben im Rahmen der Vorgaben des Gesamthafenbetriebsgesetzes. Sie erstreckt sich aufgrund ihres Normcharakters und ihrer zwingenden Wirkung ähnlich einem Tarifvertrag (vgl. § 4 Abs. 1 TVG) auf alle vom Gesamthafenbetriebsgesetz erfassten Arbeitsrechtsbeziehungen und ist einem Tarifvertrag daher vergleichbar (vgl. BAG 25. November 1992 - 7 ABR 7/92 - zu B II der Gründe, BAGE 72, 12). Der nach § 3 der Errichtungsvereinbarung paritätisch besetzte Ausschuss für Personal und Arbeit erlässt gemäß § 4 der Errichtungsvereinbarung eine sowohl für Hafenbetriebe als auch für Gesamthafenarbeiter bindende Verwaltungsordnung, um die gestellten Aufgaben einer zweckmäßigen und gerechten Verteilung der Arbeitsangelegenheiten durchzuführen. Die Tarifvertragsparteien übertragen damit Regelungsbefugnisse auf dieses Beschlussorgan (vgl. BAG 25. Januar 1989 - 5 AZR 43/88 - zu II 3 der Gründe mwN, BAGE 61, 29). Der Ausschuss für Personal und Arbeit erließ die vom Senator für Arbeit der Freien Hansestadt Bremen genehmigte Verwaltungsordnung vom 5. September 1989, dessen zwingende Bestimmungen wie ein Tarifvertrag Rechtsnormcharakter aufweisen. Die Erledigung der laufenden Verwaltungsangelegenheiten ist nach § 6 Errichtungsvereinbarung dem GHBV übertragen. Er nimmt nach § 6 Errichtungsvereinbarung die Geschäftsführung wahr und vertritt den GHB.

(3) Der Genehmigungsvorbehalt des § 2 Abs. 2 des Gesamthafenbetriebsgesetzes ist auf die besondere Gefährdungslage im GHB zugeschnitten und hebt sich dadurch von dem allgemeinen Erlaubnisvorbehalt des § 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG ab (vgl. Kolbe/Helmbold EuZA 2021, 406, 413; Petri Das Phänomen „Arbeitgeberzusammenschlüsse“ als Arbeitnehmerüberlassung S. 123 f.; Sandmann/Marschall/Schneider AÜG Stand: Oktober 2019 Art. 1 § 1 Rn. 43; aA Schüren/Hamann/Hamann AÜG 6. Aufl. § 1 Rn. 17; MHdB ArbR/Schüren 5. Aufl. § 144 Rn. 38).

(a) Als Ausgleich für die weitreichenden Regelungsbefugnisse verlangt das Gesetz eine umfassende, auf die einzelnen Befugnisse des GHB bezogene staatliche Aufsicht. Soweit der GHB nach Maßgabe der geltenden Gesetze seine Rechtsform, Aufgaben, Organe und Geschäftsführung einschließlich der Grundsätze für die Erhebung, Verwaltung und Verwendung von Beiträgen und Umlagen bestimmt, müssen die Regelungen gemäß § 2 Abs. 2 Gesamthafenbetriebsgesetz durch die oberste Arbeitsbehörde des Landes genehmigt werden. Soweit der GHB gemäß § 2 Abs. 3 Gesamthafenbetriebsgesetz nichtgewerbsmäßige Arbeitsvermittlung durchführt, ist er der Aufsicht der Bundesagentur für Arbeit unterstellt und an deren Weisungen gebunden.

(b) Durch die in § 2 Abs. 2 letzter HS Gesamthafenbetriebsgesetz ausdrücklich bestimmte Widerruflichkeit der Genehmigung wird eine stetige staatliche Überwachung der Verwaltungspraxis gewährleistet. Etwaigen Missständen kann durch (Teil-)Widerruf begegnet werden (Kolbe/Rieble ZfA 2015, 125, 156 f.; Löwisch/Rieble TVG 4. Aufl. § 4 Rn. 428b). Der staatlichen Aufsicht unterliegt damit nicht zuletzt die dem GHB nach § 2 Abs. 1 Nr. 2 Errichtungsvereinbarung obliegende Aufgabe, die Gesamthafenarbeiter im Rahmen der geltenden Tarife und betrieblichen Vereinbarungen zu betreuen....“ (BAG, Urteil vom 5. Juli 2022 – 9 AZR 476/21 –, BAGE 178, 227-245, Rn. 24 - 31).

Die zitierten Erwägungen des Bundesarbeitsgerichts beziehen sich allgemein auf das Verhältnis zwischen Gesamthafenbetriebsgesetz und AÜG. Das Bundesarbeitsgericht hat dieser Begründung folgenden Obersatz vorangestellt: „Das Gesamthafenbetriebsgesetz geht dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz vor.“ (BAG 5. Juli 2022 - 9 AZR 476/21 - Rn. 23). Die sich daran anschließende Begründung des Bundesarbeitsgerichts zur Anwendbarkeit von § 9 Abs. 1, § 10 Abs. 1 AÜG auf die Beklagte begründet das Bundesarbeitsgericht wörtlich damit, dass das Gesamthafenbetriebsgesetz gegenüber dem AÜG „auch insoweit“ ein eigenständiges Regelungsziel verfolgt (BAG 5. Juli 2022 aaO. Rn. 32).

Das GHfBetrG geht dem AÜG auch in Bezug auf § 8 AÜG als spezielleres Recht vor. Dies ergibt sich aus dem vom Bundesarbeitsgericht zutreffend ermittelten Gesetzeszweck des GHfBetrG. Während das AÜG ausweislich § 1 Abs. 1 S. 4 und § 1 Abs. 1b AÜG bezweckt, die lediglich vorübergehende Überlassung von Arbeitnehmern zur Arbeitsleistung an einen Entleiher zu ermöglichen und zu regeln, ergibt sich aus § 1 Abs. 1 GHfBetrG, nach welchem der Gesamthafenbetrieb „zur Schaffung stetiger Arbeitsverhältnisse für Hafenarbeiter“ gebildet wird, dass eine dauerhafte Beschäftigung der Gesamthafenarbeiter ermöglicht werden soll. Auf diesen Gesetzeszweck ist § 8 AÜG ausweislich der in § 8 Absatz 4 AÜG vorgesehenen Fristen, die auf den vorübergehenden Charakter der Arbeitnehmerüberlassung nach dem AÜG ausgelegt sind, nicht ausgerichtet. § 8 Abs. 1 Satz 1 AÜG bezweckt im Kern den Missbrauch von Leiharbeit zu verhindern, den Gesamtschutz der Leiharbeiter zu stärken (BAG, Urteil vom 31.05.2023 – 5 AZR 143/19 – Rn. 34f.) und Leiharbeit als regulierte, sozial abgesicherte Beschäftigungsform zu etablieren. Das GHfBetrG enthält gegenüber dem AÜG nicht nur in Bezug auf § 9 Abs. 1, § 10 Abs. 1 AÜG, sondern auch in Bezug auf den bezweckten Schutz der Gesamthafenarbeiter vor ungünstigen Arbeitsbedingungen eigenständige speziellere Regelungen, was nach dem Grundsatz *lex specialis prior* die Anwendung von § 8 AÜG ausschließt. Der Gesetzgeber hat in das GHfBetrG keine mit § 8 AÜG vergleichbare Vorschrift aufgenommen, sondern einen abweichenden Schutzmechanismus gewählt, in dem er die Regelung der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Gesamthafenbetriebs den Sozialpartnern überlassen und die durch die Sozialpartner nach § 2 Abs. 1 GHfBetrG zu schaffenden Regelungen gemäß § 2 Abs. 2 GHfBetrG unter Genehmigungsvorbehalt gestellt hat. Durch eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien soll eine dauerhafte Beschäftigung der Gesamthafenarbeiter sichergestellt werden, wobei dem Gesamthafenbetrieb als Arbeitnehmerschutzeinrichtung nach § 1 Abs. 1 Satz 2 GHfBetrG eine erwerbswirtschaftliche Tätigkeit verboten ist. Der Zweck des Schutzes und der Gleichstellung der Gesamthafenarbeiter wird mithin durch ein spezielleres Konzept verfolgt. Durch und aufgrund des GHfBetrG gelten für die Gesamthafenarbeiter ergänzend die Vorschriften der Verwaltungsordnung n.F. und vor

deren Inkrafttreten die Vorschriften der Verwaltungsordnung a.F.. Die einem staatlichen Genehmigungsvorbehalt unterliegenden Verwaltungsordnungen (§ 2 Abs. 2 GHfBetrG) weisen Rechtsnormcharakter auf (*BAG, Urteil vom 5. Juli 2022 – 9 AZR 476/21 – Rn. 28*). Dies gilt sowohl für die Verwaltungsordnung a.F., welche gemäß § 4 der Errichtungsvereinbarung vom 1. März 1982 durch den Ausschuss für Personal und Arbeit erlassen wurde, wie auch für die unmittelbar durch ver.di und den UBH vereinbarte Verwaltungsordnung n.F. Durch die in § 2 Abs. 2 letzter HS GHfBetrG ausdrücklich bestimmte Widerruflichkeit der Genehmigung der Verwaltungsordnung wird eine stetige staatliche Überwachung gewährleistet. Etwaigen Missständen kann durch (Teil-)Widerruf begegnet werden. Der staatlichen Aufsicht unterliegt damit nicht zuletzt die der Beklagten nach § 3 Ziff. 3.1 b) (iv) der Satzung vom 12. Juli 2021 und ihrem Rechtsvorgänger nach § 2 Abs. 1 Nr. 2 Errichtungsvereinbarung vom 01. März 1982 obliegende Aufgabe, die in den Häfen anfallenden Arbeitsangelegenheiten auf die Gesamthafenarbeiter zweckmäßig und gerecht zu verteilen sowie die Gesamthafenarbeiter im Rahmen der geltenden Tarife und betrieblichen Vereinbarungen sozial zu betreuen. Sowohl aus § 3 Ziff. 3.3 b), § 7 Ziff. 7.3, § 8 Ziff. 8.1, 8.2 und § 12 Ziff. 12.1 der Verwaltungsordnung n.F. wie auch aus § 4 Abs. 7, § 8 Abs. 7, § 9 Abs. 4 und § 15 Abs. 1 der Verwaltungsordnung a.F. ergibt sich, abweichend von dem Konzept der Arbeitnehmerüberlassung nach dem AÜG, dass für den jeweiligen Zeitraum der Überlassung ein Arbeitsverhältnis zu dem jeweiligen Hafeneinzelbetrieb zu den jeweils für diesen gültigen tarifvertraglichen Bedingungen entsteht und sich der auf die Verteilung bezogene Lohnanspruch gegen den Hafeneinzelbetrieb richtet. Der Gesamthafenarbeiter wird daher für die Zeit seiner Verteilung zu einem Hafeneinzelbetrieb nach den für die dortigen (Stamm)beschäftigten geltenden Tarifbedingungen entlohnt. Lediglich in Bezug auf nicht schichtbezogene Lohnbestandteile, wie zum Beispiel Jahressonderzahlungen, bleiben arbeitsvertragliche oder tarifliche Abweichungen möglich (*vgl. hierzu im Einzelnen: LAG Bremen, Urteil vom 03.11.2022 – 2 Sa 71/22 – Rn. 162*). Aufgabe des auf Grundlage des GHfBetrG geschaffenen besonderen Arbeitgebers ist daher nicht nur die Verstetigung von Arbeitsverhältnissen im Hafen, sondern auch die Angleichung der Arbeitsbedingungen von Gesamthafenarbeitern und Beschäftigten der Hafeneinzelbetriebe. Soweit auch § 8 AÜG die Gleichstellung von Leiharbeitnehmern und Beschäftigten von Entleihunternehmen bezweckt, geht das GHfBetrG als spezialgesetzliche Regelung vor (*vgl. ebenso bereits: LAG Bremen a.a.O. Rn. 172*).

2.

Die Anwendung von § 8 AÜG auf die Arbeitsverhältnisse von Gesamthafenarbeitern ist auch nicht durch das Unionsrecht veranlasst.

Die Berufungskammer kann hierfür offenlassen, ob die Beklagte die Gesamthafenarbeiter den Hafeneinzelbetrieben im Rahmen einer wirtschaftlichen Tätigkeit zuweist und damit

unter den Anwendungsbereich der Richtlinie fällt (vgl. *hierzu im Einzelnen: BAG, Urteil vom 05.07.2022 a.a.O. Rn. 36*). Die Leiharbeitsrichtlinie gibt die Regelung des § 8 AÜG als zivilrechtliche Regelung jedenfalls nicht vor.

Hierzu hat die zweite Kammer des LAG Bremen zutreffend das Folgende ausgeführt:

„Kernstück der Leiharbeitsrichtlinie ist der Gleichbehandlungsgrundsatz. Gegenstand des Gleichbehandlungsgrundsatzes sind die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gem. Art. 3 Abs. 1 lit. f der Leiharbeitsrichtlinie. Die Richtlinie regelt jedoch nicht, gegen wen sich der auf Gleichbehandlung zielende Anspruch des Leiharbeitnehmers richten soll. Die Mitgliedstaaten können insofern das entleihende Unternehmen oder das Leiharbeitsunternehmen in die Pflicht nehmen oder auch eine (subsidiäre) Haftung des anderen Unternehmens vorsehen. Ein bestimmtes Haftungssystem schreibt die Richtlinie gerade nicht vor (etwa EuArbRK/Kolbe, 4. Aufl. 2022, RL 2008/104/EG Art. 5 Rn. 1). Die in § 8 Abs. 1 AÜG geregelte Haftung des Verleihers ist damit durch die Leiharbeitsrichtlinie nicht vorbestimmt. Eine Anwendung von § 8 AÜG auf die spezielle Personalgestellung nach dem Gesamthafenbetriebsgesetz lässt sich daher nicht aus unionsrechtlichen Vorgaben ableiten.“ (LAG Bremen a.a.O. Rn. 175).

Dem schließt sich die Berufungskammer nach eigener Prüfung an.

Ergänzend wird auf folgendes hingewiesen. Selbst wenn eine entsprechende Anwendung von § 8 AÜG auf Arbeitsverhältnisse nach dem GHfBetrG im Wege unionsrechtskonformer Auslegung für möglich gehalten würde, wäre diese mangels eines Verstoßes der für die Gesamthafenarbeiter geltenden Rechtsnormen gegen Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 2008/104/EG (im Folgenden: Leiharbeitsrichtlinie) nicht geboten.

a.

Art. 5 Abs. 1 der Leiharbeitsrichtlinie regelt, dass die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Leiharbeitnehmer während der Dauer ihrer Überlassung mindestens denjenigen entsprechen müssen, die für sie gelten würden, wenn sie von entleihenden Unternehmen unmittelbar für den gleichen Arbeitsplatz eingestellt worden wären. Der darin enthaltene Anspruch auf gleiche Bezahlung beschränkt sich auf die Dauer der Überlassung, die Höhe des in der verleihfreien Zeit zu bezahlenden Entgeltes wird nicht vorgegeben (*EuArbRK/Kolbe, 5. Aufl. 2024, RL 2008/104/EG Art. 5 Rn. 1, Rn. 15*). Von dem Grundsatz des Art. 5 Abs. 1 Leiharbeitsrichtlinie kann gemäß Art. 5 Abs. 2 Leiharbeitsrichtlinie durch Gesetz in Bezug auf das Arbeitsentgelt während der Dauer der Überlassung abgewichen werden, wenn zum Ausgleich ein unbefristeter Vertrag mit dem Leiharbeitsunternehmen besteht und eine -der Höhe nach nicht vorgegebene - Bezahlung auch in der Zeit zwischen den Überlassungen geleistet wird. Zudem darf den Sozialpartnern nach Art. 5 Abs. 3 Leiharbeitsrichtlinie die Möglichkeit eingeräumt werden, Tarifverträge aufrechtzuerhalten oder zu schließen, die unter Achtung des Gesamtschutzes der Leiharbeitnehmer von den Vorgaben des Art. 5 Abs. 1 Leiharbeitsrichtlinie abweichen. Nach der Rechtsprechung des EuGH ist bei Anwendung von Art. 5 Abs. 3 Leiharbeitsrichtlinie zu prüfen, ob das auf das Leiharbeitsverhältnis

Anwendung findende Tarifwerk den Gesamtschutz der Leiharbeitnehmer angemessen beachtet, wobei die Sozialpartner bei der Aushandlung und dem Abschluss von Tarifverträgen über einen weiten Beurteilungsspielraum verfügen (*EuGH, Urteil vom 15.12.2022 - C-311/21 - [TimePartner Personalmanagement] Rn. 71 ff. sowie BAG, Urteil vom 31.05.2023 – 5 AZR 143/19- Rn. 17*). Erhält ein Leiharbeitnehmer während der Dauer der Überlassung ein niedrigeres Arbeitsentgelt als vergleichbare Stammmitarbeiter, können die Sozialpartner, die ihre Regelungsbefugnis im Einklang mit dem Unionsrechts ausüben müssen, diesen Nachteil durch Ausgleichsvorteile neutralisieren (*EuGH, Urteil vom 15.12.2022 – a.a.O. Rn. 39, 49, 50 sowie BAG, Urteil vom 31.05.2023 – 5 AZR 143/19- Rn. 20*). Dabei verlangt der EuGH nicht zwingend, dass der zur Achtung des Gesamtschutzes von Leiharbeitnehmern erforderliche Ausgleich einer Ungleichbehandlung in Bezug auf wesentliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen ausschließlich durch den Tarifvertrag selbst erfolgen muss (*BAG, Urteil vom 31.05.2023 – 5 AZR 143/19- Rn. 21*). Es muss sich lediglich im Ergebnis um einen erheblich ausgleichenden Vorteil handeln (*BAG, Urteil vom 31.05.2023 – 5 AZR 143/19- Rn. 22*). Entsprechend des Zweckes von Art. 5 Abs. 2 Leiharbeitsrichtlinie kommt hierfür als Vorteil insbesondere die Fortzahlung des Entgeltes in verleihfreien Zeiten in Betracht (*BAG, Urteil vom 31.05.2023 – 5 AZR 143/19- Rn. 23,25*).

b.

Unter Beachtung dieser Grundsätze verstoßen die für Gesamthafenarbeiter geltenden Rechtsnormen auch unter Berücksichtigung des Zukunftssicherungstarifvertrages nicht gegen Art. 5 Abs. 1 Leiharbeitsrichtlinie. Nach dem vorerläuterten Schutzkonzept des GHfBetrG handelt es sich bei den Normen des GHfBetrG und den auf seiner Grundlage durch die Sozialpartner erlassenen Rechtsnormen um Vorschriften, die bestimmte Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen regeln und zugunsten der Gesamthafenarbeiter sichern. Diese achten, den durch Art. 5 Abs. 3 Leiharbeitsrichtlinie geforderten Gesamtschutz der Gesamthafenarbeiter i.S.d. Rechtsprechung des EuGH und des Bundesarbeitsgerichts. Aufgrund der vorerläuterten normativen Verpflichtung zur Bezahlung der Gesamthafenarbeiter während der Überlassung zu den tarifvertraglichen Bedingungen der Stammbeschäftigten, kommt lediglich in Bezug auf die nicht auf die nicht schichtbezogenen Lohnbestandteile, wie zum Beispiel Jahressonderzahlungen mit Entgeltcharakter, eine Unterschreitung der in Art. 5 Abs. 1 Leiharbeitsrichtlinie normierten gleichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Überlassungszeitraum in Betracht. Als Ausgleich im Sinne der Rechtsprechung des EuGH werden auf der Grundlage des GHfBetrG nach dessen Zwecksetzung in § 1 Abs. 1 jedoch stetige Arbeitsverhältnisse für Hafenarbeiter mit einem Lohnanspruch auch für Zeiten ohne Verteilung an Hafeneinzelbetriebe geschaffen. Für Zeiten ohne Verteilung richtet sich der Lohnanspruch der Gesamthafenarbeiter gegen die Beklagte (§ 12 Ziff. 12.1 *Verwaltungsordnung n.F.* und § 2 Abs. 2 *Errichtungsvereinbarung*

vom 01. März 1982). Insgesamt bestehen keine Zweifel daran, dass die für Gesamthafenarbeiter geltenden Regelungen den Gesamtschutz von Leiharbeitnehmern im Sinne der Leiharbeitsrichtlinie im Bezug auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen ausreichend im Sinne von Art. 5 Abs. 3 Leiharbeitsrichtlinie achten, auch unter Berücksichtigung des Inhalts des Zukunftssicherungstarifvertrages.

Daraus folgt, dass § 8 Abs. 1 Satz 1 AÜG auf die spezielle Überlassungskonstellation nach dem GHfBetrG auch aus unionsrechtlichen Erwägungen weder direkt noch analog Anwendung findet.

c.

Aus denselben Erwägungen entspricht auch der im Zukunftssicherungstarifvertrag geregelte Ausschluss des Anspruchs auf zusätzliches Urlaubsgeld und Jahressonderzuwendung den Vorgaben des Art. 5 Abs. 1, 3 Leiharbeitsrichtlinie, weswegen der Ausschluss der Ansprüche auch nicht aus diesem Grund unwirksam ist (*vgl. zu der möglichen Unwirksamkeit tarifvertraglicher Regelungen wegen Verstoßes gegen Vorschriften der Leiharbeitsrichtlinie: BAG, Urteil vom 31.05.2023 – 5 AZR 143/19 -*).

3.

Ergänzend wird darauf hingewiesen, dass der Kläger auch für den Fall der Anwendbarkeit von § 8 Abs. 1 S. 1 AÜG die zur Darlegung eines Anspruches auf gleiches Arbeitsentgelt erforderlichen Tatsachen nicht vorgetragen hat.

a.

Der Anspruch des Leiharbeitnehmers auf gleiches Arbeitsentgelt nach § 8 Abs. 1 Satz 1 AÜG ist ein die vertragliche Vergütungsabrede korrigierender gesetzlicher Entgeltanspruch, der mit jeder Überlassung entsteht und jeweils für die Dauer der Überlassung besteht. Zur Ermittlung der Höhe des Anspruchs ist ein Gesamtvergleich der Entgelte im Überlassungszeitraum anzustellen. Dabei richtet sich das maßgebliche Vergleichsentgelt nach den beim Entleiher geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen. Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 2008/104/EG über Leiharbeit gebietet, das Vergleichsentgelt stets tätigkeitsbezogen zu bestimmen. Es ist das Arbeitsentgelt zugrunde zu legen, welches ein vergleichbarer Stammarbeitnehmer erhalten hat oder - gibt es einen solchen nicht - der Leiharbeitnehmer erhalten hätte, wenn er für die gleiche Tätigkeit beim Entleiher eingestellt worden wäre. Zur Ermittlung der Höhe des Anspruchs ist ein Gesamtvergleich der Entgelte im Überlassungszeitraum anzustellen. Dabei sind das im Betrieb der Entleiherin einem Stammarbeitnehmer gewährte Vergleichsentgelt und das dem Leiharbeitnehmer vom Verleiher gezahlte Entgelt miteinander zu saldieren. Darlegungs- und beweispflichtig für die Höhe des Anspruchs ist der Arbeitnehmer. Die Auskunft nach § 13 AÜG ist das gesetzlich vorgesehene Mittel, das dem Leiharbeitnehmer ermöglichen soll,

die Einhaltung des Gebots der Gleichbehandlung zu überprüfen und die Höhe des Anspruchs aus § 8 Abs. 1 AÜG zu berechnen. Stützt sich der Leiharbeitnehmer im Prozess nicht auf eine Auskunft nach § 13 AÜG, muss er zur Darlegung des Anspruchs auf gleiches Arbeitsentgelt alle für dessen Berechnung erforderlichen Tatsachen vortragen. Dazu gehören die Benennung vergleichbarer Stammarbeitnehmer und das diesen vom Entleiher gewährte Arbeitsentgelt. Zur substantiierten Darlegung des Gesamtvergleichs gehört die schriftsätzliche Erläuterung, in welchem Umfang im Überlassungszeitraum Differenzvergütung etwa für geleistete Arbeit, aufgrund krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit oder Feiertagen, gewährten Urlaubs oder Freizeitausgleichs oder Abgeltung von Stunden aus einem Arbeitszeitkonto oder eines sonstigen Tatbestands, der eine Vergütungspflicht ohne Arbeit regelt, begehrt wird (*vgl. LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 18.02.2021 – 5 Sa 257/20 – Rn. 58 - 59*). Das Weihnachtsgeld und alle ähnlichen Sonderzahlungen, die sich am regelmäßigen Einkommen orientieren, sind Arbeitsentgelt i.S.v. § 8 Abs. 1 S. 1 AÜG. Müssen sie dem Stammpersonal anteilig gewährt werden, wenn diese vor dem eigentlichen Zahlungstermin ausscheiden, müssen sie nach § 8 Abs. 1 S. 1 AÜG auch Leiharbeitnehmern, die nur kurzzeitig im Entleihbetrieb beschäftigt sind, anteilig gezahlt werden (*Schüren/Hamann/Schüren, 6. Aufl. 2022, AÜG § 8 Rn. 28; a.A. wohl LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 21.05.2013 – 2 Sa 398/12 – Rn. 44.*).

b.

Vorliegend fehlt es an einem Vortrag des Klägers zu einem Gesamtvergleich der Entgelte in den diversen Verteilungszeiträumen in den Jahren 2021 – 2023. Der Kläger hat sich darauf beschränkt, die gesamten jährlichen Jahreszuwendungen nach § 26 der Sonderbestimmungen sowie die gesamten jährlich zu zahlenden zusätzlichen Urlaubsgelder nach § 28 Nr. 9 Sonderbestimmungen geltend zu machen. Dies genügt nicht.

Unstreitig war der Kläger zumindest in den Jahren 2022 und 2023 zeitweise erkrankt und an diesen Tagen nicht an Hafeneinzelbetriebe verteilt. Für diese Tage kann kein anteiliger Anspruch auf Differenzentgelt entstanden sein. Zudem hat die Beklagte ausdrücklich vorgetragen, dass in einzelnen der Hafeneinzelbetriebe, zu welchen der Kläger im streitgegenständlichen Zeitraum verteilt gewesen ist, ebenfalls Beschäftigungssicherungstarifverträge bzw. Beschäftigungssicherungsvereinbarungen i.S.d. Beschäftigungssicherungstarifvertrages gegolten hätten. Bei der D. H[...] S[...] GmbH & Co. KG sowie der B[...] C[...] L[...] habe zum Teil lediglich ein reduzierter bzw. kein Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld und Jahreszuwendungen bestanden und in zwei weiteren Einsatzbetrieben sei zeitweise der Stundenlohn für die Stammebelegschaft abgesenkt worden, wodurch der Kläger aufgrund der Regelung in Ziff. 2.2. 2. der „Anlage GHB – Aufgaben Garantielohnkasse“ während seiner Einsätze einen höheren Stundenlohn

erhalten habe, als die Stammbeschäftigten. Dies hat der Kläger lediglich mit Nichtwissen bestritten, was vor dem Hintergrund von § 13 AÜG nicht ausreichend ist. Der Kläger hätte zur Begründung eines Anspruchs auf Zahlung von Differenzentgelt im Einzelnen zu sämtlichen Verteilzeiten vortragen müssen, wie hoch das Vergleichsentgelt eines vergleichbaren Stammbeschäftigten unter Berücksichtigung der anteiligen Sonderzahlungen während seines Einsatzes gewesen ist und in welcher Höhe eine Differenz zu der von ihm insgesamt erhaltenen Vergütung entstanden ist.

III.

Der geltend gemachte Anspruch auf Jahreszuwendung und Urlaubsgeld ergibt sich nicht aus §§ 26 und 28 Nr. 9 der Sonderbestimmungen i.V.m. § 9 Abs. 4 und § 8 Abs. 7 Verwaltungsordnung a.F. bzw. § 8 Ziff. 8.1 und 8.2 Verwaltungsordnung n.F.

Nach den genannten Vorschriften der jeweiligen Verwaltungsordnung gilt für die Dauer der Beschäftigung des Gesamthafenarbeiters bei einem Hafeneinzelbetrieb ein Arbeitsverhältnis zwischen Gesamthafenarbeiter und Hafeneinzelbetrieb zu den jeweils für den Hafeneinzelbetrieb gültigen tariflichen Sonderbestimmungen für die Häfen im Lande Bremen als zustande gekommen. Gemäß § 7 Ziff. 7. 3 und § 12 Ziff. 12.1 Verwaltungsordnung a.F. und § 15 Abs. 1 Verwaltungsordnung a.F. richtet sich der Lohnanspruch insoweit gegen den Hafeneinzelbetrieb.

Es kann dahinstehen, ob die Auffassung des Klägers zutreffend ist, dass hierdurch ein jeweils anteiliger Anspruch auf Zahlung der begehrten Sonderzahlungen gegenüber den Hafeneinzelbetrieben entstanden ist, zu welchen er in den Jahren 2021 – 2023 verteilt war und bei welchen ein Anspruch auf die Sonderzahlungen bestand. Denn sollte diese Auffassung zutreffend sein, würde sich der Anspruch nicht gegen die Beklagte, sondern gegen die Hafeneinzelbetriebe richten, welche vorliegend nicht Klagepartei sind.

Nur ergänzend wird daher ausgeführt, dass sich aus der systematischen Ausgestaltung der Regelungen der jeweiligen Verwaltungsanordnung ergibt, dass der den Gesamthafenarbeiter einsetzende Hafeneinzelbetrieb nicht jeden Lohnbestandteil schuldet. Die Regelungen beziehen sich lediglich auf den Teil des Lohnanspruchs, den der Gesamthafenarbeiter unmittelbar durch Verteilung zu Hafeneinzelbetriebe erwirkt, also nur auf schicht- bzw. einsatzbezogene Lohnbestandteile. Jahresbezogene und damit von der konkreten Einsatzanweisung unabhängige Lohnbestandteile, wie die hier geltend gemachten Sonderzahlungen, fallen nicht darunter (*vgl. ausführlich: LAG Bremen, Urteil vom 03.11.2022 – 2 Sa 71/22 – Rn. 159 – 162*).

IV.

Mangels ersichtlicher Anspruchsgrundlage ergibt sich der Anspruch des Klägers nicht daraus, dass die Hafeneinzelbetriebe der Beklagten die Kosten für zusätzliches Urlaubsgeld und Jahreszuwendungen gemäß der GHB-Umlageverordnung zu erstatten haben.

Dem Kläger ist zuzugeben, dass die Hafeneinzelbetriebe nach der Systematik der GHB-Umlageverordnung mit der Lohnnebenkostenumlage (LNK-Umlage), welche als prozentualer Zuschlagssatz zusätzlich zu den direkten Lohnkosten erhoben wird (Ziffer 5.1 und 5.2 GHB-Umlageverordnung), der Beklagten auch deren Kosten für Jahreszuwendungen zu erstatten haben, die gemäß Ziff. 5.3.2 der GHB-Umlageverordnung zu den bei der Berechnung der LNK-Umlage zu berücksichtigenden Lohnnebenkosten gehören. Eine Anspruchsgrundlage des Klägers ergibt sich aus der GHB-Umlageverordnung jedoch ersichtlich nicht, eine solche wurde vom Kläger auch nicht benannt. Es kann dahinstehen, ob die Beklagte tatsächlich, wie der Kläger vermutet, für den streitgegenständlichen Zeitraum die LNK-Umlage weiter so bemessen hat, als ob sie zusätzliches Urlaubsentgelt und Jahreszuwendungen an Gesamthafenarbeiter auszahlen würde. Dies brauchte nicht aufgeklärt zu werden. Denn, ob und inwieweit die Beklagte gegenüber den Hafeneinzelbetrieben berechtigt ist, die LNK-Umlage so zu bemessen, dass ihre Einnahmen hieraus höher sind, als ihre tatsächlichen Ausgaben, betrifft nicht das Rechtsverhältnis zwischen Kläger und Beklagter, sondern zwischen der Beklagten und den Hafeneinzelbetrieben.

V.

Der Kläger hat entgegen seiner zuletzt geäußerten Auffassung keinen Anspruch auf 50 % der eingeklagten Beträge aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

1.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts verbietet der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz sowohl die sachfremde Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage als auch die sachfremde Differenzierung zwischen Arbeitnehmern einer bestimmten Ordnung. Im Bereich der Vergütung und der Gewährung sonstiger Leistungen gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz dabei nur, wenn die Vergütung nach einem bestimmten erkennbaren und generalisierenden Prinzip erfolgt, indem der Arbeitgeber bestimmte Voraussetzungen oder bestimmte Zwecke festlegt. Voraussetzung für die Anwendung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes ist damit, dass der Arbeitgeber durch ein eigenes gestaltendes Verhalten ein eigenes Regelwerk oder eine eigene Ordnung geschaffen hat. Danach knüpft die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Gleichbehandlung seiner Arbeitnehmer nicht unmittelbar an die Leistung selbst an, sondern vielmehr an das

von ihm zugrunde gelegte, selbstbestimmte generalisierende Prinzip. Es handelt sich dabei um eine privatautonome Verteilungsentscheidung, die ihren Ausdruck in einer vom Arbeitgeber freiwillig gesetzten Anspruchsgrundlage für die jeweilige Leistung findet. (*BAG 25. Januar 2012 - 4 AZR 147/10 - Rn. 57, BAGE 140, 291*).

2.

Vorliegend ist nicht erkennbar, dass die Beklagte durch eigenes gestaltendes Verhalten ein eigenes Regelwerk oder eine eigene Ordnung geschaffen hat, aus der sich ergibt, dass sie für die Jahre 2021 - 2023 an ihre Beschäftigten unter bestimmten Voraussetzungen jeweils die Hälfte der Jahreszuwendungen sowie des zusätzlichen Urlaubsgeldes zahlt. Der darlegungsbelastete Kläger hat diesbezüglich lediglich vorgetragen, dass die Beklagte mit einer Reihe von Arbeitnehmern in Folge des vor dem Bundesarbeitsgericht geschlossenen Vergleichs 50 % der Sonderzahlungen für die Jahre 2021, 2022 und 2023 gezahlt habe. Dies ist unstreitig. Dem Abschluss eines Vergleichs aufgrund eines Gerichtsprozesses liegt jedoch regelmäßig kein generalisierendes Prinzip, sondern eine Risikoabschätzung im Einzelfall zugrunde. Es sind keine Anhaltspunkte dafür erkennbar, dass dies vorliegend anders gewesen sein könnte.

C.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. Die Revision war gem. § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zuzulassen, da den Rechtsfragen, ob § 8 AÜG auf die Arbeitsverhältnisse von Gesamthafenarbeitern Anwendung finden, die Regelungen des GHfBetrG im Einklang mit den Vorschriften der Richtlinie 2008/104/EG über Leiharbeit stehen und eine arbeitsvertragliche Bezugnahmeklausel der vorliegenden Art zur wirksamen Vereinbarung eines firmenbezogenen Verbandstarifvertrages der vorliegenden Art führen, grundsätzliche Bedeutung zukommt.