Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 4 AZR 581/02
Bundesarbeitsgericht 4. Senat — Urteil vom 14. Januar 2004 - 4 AZR 581/02 -

I. Arbeitsgericht Düsseldorf — Urteil vom 22. März 2002 - 1 Ca 6934/01 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf — Urteil vom 27. August 2002 - 16 (8) Sa 708/02 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Tarifvertrag und Senioritätsrang

Gesetze:

TVG § 1 Tarifverträge: Seniorität; TVG § 1 Tarifverträge: Hapag-Lloyd; TV über die Auswahl bei Förderungen und Rückgruppierungen des Bordpersonals der Hapag-Lloyd Fluggesellschaft mbH vom 7.Juni 1993 § 3; Tarifvertrag über Förderungen und Rückgruppierungen des Kabinenpersonals vom 20. November 2000 § 3; ZPO § 253 Abs. 2 Nr. 2; ArbGG §§ 4, 101; BetrVG § 76 Abs. 7; GG Art. 2, 3 Abs. 1, Art. 12, Art. 20 Abs. 3

Leitsatz:

Nach dem Tarifvertrag über die Auswahl bei Förderungen und Rückgruppierungen des Bordpersonals der Hapag-Lloyd Fluggesellschaft mbH (TV AFR BPers) vom 7. Juni 1993 ist der individuelle Anspruch auf Korrektur der bestehenden Senioritätsliste ausgeschlossen.

Hinweise des Senats:

Parallelsachen 14. Januar 2004 - 4 AZR 289/03 -, - 4 AZR 268/03 -

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

4 AZR 581/02
16 (8) Sa 708/02
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
14. Januar 2004

URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 14. Januar 2004 durch den Richter am Bundesarbeitsgericht Bott als Vorsitzenden, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Friedrich und Dr. Wolter sowie die ehrenamtlichen Richter Seifner und Ratayczak für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 27. August 2002 - 16 (8) Sa 708/02 - wird zurückgewiesen.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Klägerin erstrebt mit ihrer Klage eine Änderung der Senioritätsliste, deren Aufstellung und Fortschreibung bei der Beklagten tarifvertraglich geregelt ist.

Die Klägerin ist für die Beklagte, ein Luftfahrtunternehmen, als Flugbegleiterin tätig. Im Betrieb der Beklagten, die etwa 600 Arbeitnehmer beschäftigt, besteht eine Personalvertretung.

Die Klägerin war vom 12. Februar bis zum 31. Oktober 1990 auf Grund des befristeten Arbeitsvertrages vom 1. November 1989 und vom 1. März bis zum 30. November 1991 auf Grund des befristeten Arbeitsvertrages vom 12. Oktober 1990 beschäftigt. Beide Verträge sehen unter § 7 Ziff. 1 vor, dass auf das Arbeitsverhältnis die Tarifverträge für das Bordpersonal in der jeweils gültigen Fassung anwendbar sind. Unter dem 15. Oktober 1991 schlossen die Parteien mit Wirkung vom 1. Dezember 1991 einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Sie vereinbarten ua., das Anstellungsverhältnis richte sich nach den Bestimmungen des jeweils geltenden Mantel- und Vergütungstarifvertrages für das Bordpersonal, die Bestandteil des Vertrages seien.

Der von der Beklagten mit der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft abgeschlossene „Tarifvertrag über die Auswahl bei Förderungen und Rückgruppierungen des Bordpersonals der Hapag-Lloyd Fluggesellschaft mbH" (TV AFR BPers) vom 7. Juni 1993, von dessen Anwendbarkeit auf das Arbeitsverhältnis die Parteien übereinstimmend ausgehen, lautet auszugsweise wie folgt:

> „**§ 3 Auswahllisten**
>
> 1) Für die Auswahl bei Förderungen und Rückgruppierungen sind ausschließlich die folgenden Listen für
>
> (1) Flugzeugführer (Kapitäne und Copiloten)
>
> (2) Copiloten
>
> (3) Flugbegleiter
>
> entsprechend nachfolgenden Bestimmungen maßgebend.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

2) Die Förderung und Rückgruppierung der Kapitäne und Copiloten erfolgt nach der Flugzeugführerliste gemäß Anlage 1. Die Förderung und Rückgruppierung von Flugbegleitern erfolgt nach der Flugbegleiterliste gemäß Anlage 2.

3) Arbeitnehmer, die beim Bordpersonal von HF neu eingestellt werden, werden entsprechend dem Datum der Eingliederung als Arbeitnehmer des Bordpersonals bei HF fortlaufend dem jeweiligen Ende ihrer Liste zugefügt. Haben mehrere neueingestellte Arbeitnehmer das gleiche Eingliederungsdatum, so ist für ihren Platz auf der jeweiligen Liste das höhere Lebensalter maßgebend. Ein Wechsel innerhalb der Gruppen im Sinne des Absatzes 1 gilt als Neueinstellung.

4) Bei der Wiedereinstellung eines Arbeitnehmers in die gleiche Gruppe gemäß Absatz 1 ist bei der Feststellung seines Listenplatzes so zu verfahren, als wäre der Arbeitnehmer nicht ausgeschieden.

Voraussetzung hierfür ist, daß zwischen Beendigung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses und der Wiedereinstellung nicht mehr als ein Zeitraum von 1 Jahr liegt und der Austritt nicht aus Gründen erfolgt ist, die der Arbeitnehmer zu vertreten hat.

5) Die Auswahllisten werden von HF fortgeführt, veröffentlicht und der Personalvertretung bis zum 01.12. eines jeden Jahres - erstmals zum 01.12.1980 - zugeleitet.

Hat die Personalvertretung im Einzelfall gegen die Festsetzung bestimmter Listenplätze Bedenken, so kann sie unter Angabe der Gründe innerhalb einer Frist von 6 Wochen nach Veröffentlichung bei HF Einspruch einlegen. Ein Betroffener kann seine Bedenken nur gegenüber der Personalvertretung geltend machen.

Der Einspruch hat aufschiebende Wirkung. Erfolgt zwischen HF und der Personalvertretung keine Einigung, so kann die Personalvertretung innerhalb von 3 Wochen nach Einlegung des Einspruchs die Einigungsstelle anrufen. Die Entscheidung der Einigungsstelle ist verbindlich."

Am 20. November 2000 schloss die Beklagte mit der Deutschen Angestelltengewerkschaft den „Tarifvertrag über Förderungen und Rückgruppierungen des Kabinenpersonals" (TV FR KPers), von dessen Anwendbarkeit auf das Arbeitsverhältnis die Parteien übereinstimmend ausgehen; dessen § 3 lautet wie folgt:

§ 3 Auswahllisten

(1) Für die Auswahl bei Förderungen und Rückgruppierungen ist ausschließlich die folgende Liste für Flugbegleiter entsprechend nachfolgenden Bestimmungen maßgebend.

(2) Die Förderung und Rückgruppierung von Flugbegleitern erfolgt nach der Flugbegleiterliste.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

(3) Arbeitnehmer, die beim Kabinenpersonal von HF unbefristet neu eingestellt werden, werden entsprechend dem technischen Datum des Beginns der unbefristeten Einstellung als Arbeitnehmer des Kabinenpersonals bei HF fortlaufend dem jeweiligen Ende der Liste zugefügt. Ein Eingriff in die Seniori-tätsliste des Vorjahres findet nicht statt.

Das technische Eintrittsdatum errechnet sich aus der der unbefristeten Einstellung vorausgehenden akkumulierten Gesamtzeit der befristeten Arbeitsverträge. Haben mehrere neueingestellte Arbeitnehmer das gleiche Eingliederungsdatum, so ist für ihren Platz auf der jeweiligen Liste das höhere Lebensalter maßgebend.

(4) Bei der Wiedereinstellung eines unbefristet beschäftigten Arbeitnehmers ist bei der Feststellung seines Listenplatzes so zu verfahren, als wäre der Arbeitnehmer nicht ausgeschieden.

Voraussetzung hierfür ist, daß zwischen Beendigung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses und der Wiedereinstellung nicht mehr als ein Zeitraum von einem Jahr liegt und der Austritt nicht aus Gründen erfolgt ist, die der Arbeitnehmer zu vertreten hat.

(5) Die Auswahllisten werden von HF fortgeführt, zum 01.12. eines jeden Jahres veröffentlicht und der Personalvertretung zugeleitet.

Hat die Personalvertretung im Einzelfall gegen die Festsetzung bestimmter Listenplätze Bedenken, so kann sie unter Angabe der Gründe innerhalb einer Frist von 6 Wochen nach Veröffentlichung bei HF Einspruch einlegen. Ein Betroffener kann seine Bedenken nur gegenüber der Personalvertretung geltend machen.

Der Einspruch der PV hat aufschiebende Wirkung. Erfolgt zwischen HF und der Personalvertretung keine Einigung, so kann die Personalvertretung innerhalb von 3 Wochen nach Einlegung des Einspruchs die Einigungsstelle anrufen. Die Entscheidung der Einigungsstelle ist verbindlich.

Einsprüche in die vorjährige Liste sind nicht zulässig."

Nach §§ 4 und 5 TV FR KPers besetzt die Beklagte ausgeschriebene Stellen - mit Ausnahme der Funktion Leiter/Leiterin Kabinendienste - nach der Reihenfolge der jeweiligen Auswahlliste, wobei sie im Hinblick auf einen bestimmten Anteil der Stellen grundsätzlich um einen Listenplatz, ausnahmsweise um mehr als einen Listenplatz abweichen kann. Gemäß § 6 TV FR KPers sind die Auswahllisten der Flugbegleiter - unbeschadet der Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes und der einschlägigen Tarifbestimmungen - auch bei Kündigungen maßgebend, die wegen Wegfalls oder der zahlenmäßigen Verringerung bestimmter Arbeitsplätze erforderlich werden.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Im Dezember 2000, als die Klägerin auf Platz 269 der Senioritätsliste geführt wurde, revidierte die Beklagte die Senioritätsliste. Auf der neuen Liste wurden elf Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die zuvor hinter der Klägerin rangierten, nunmehr vor der Klägerin geführt. Unter dem 31. Dezember 2000 erhob die Klägerin gegen ihre Zurückstufung bei der Personalvertretung erfolglos Einspruch.

Im März 2001 revidierte die Beklagte die Senioritätsliste erneut und reihte die Klägerin auf Platz 284 ein. Der Einspruch der Klägerin vom 19. März 2001 bei der Personalvertretung gegen diese Einstufung blieb ohne Erfolg.

Die Klägerin, die behauptet, auf der im Dezember 2000 korrigierten Senioritätsliste Platz 277 eingenommen zu haben, hat die Rechtsansicht vertreten, der Platz auf der Senioritätsliste richte sich nach dem Beschäftigungsbeginn auf Grund des ersten befristeten Arbeitsvertrages. Zumindest habe sie Anspruch auf einen Listenplatz, der sich am Beschäftigungsbeginn auf Grund des letzten befristeten Arbeitsvertrages orientiere. § 3 Abs. 3 TV AFR BPers unterscheide nicht zwischen befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnissen. § 3 Abs. 3 Satz 2 TV FR KPers schütze sie gegen eine Verschlechterung ihrer einmal erworbenen Listenposition. Zudem sei eine rückwirkende Verschlechterung tarifvertraglich erworbener Rechtspositionen in ihrem Fall nicht zulässig. Der tarifvertragliche Ausschluss eines Individualanspruches verstoße gegen §§ 4, 101 ArbGG und greife zudem in ihr Grundrecht auf Berufsausübung ein. Der Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen wegen einer fehlerhaften Festsetzung des Senioritätsranges stünden erhebliche tatsächliche Hindernisse entgegen.

Die Klägerin hat erstinstanzlich beantragt,

1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, sie entsprechend ihrer ursprünglichen, gem. § 3 Abs. 3 des bis zum 30. September 2000 geltenden Tarifvertrages über Förderungen und Rückgruppierungen des Bordpersonals der Hapag-Lloyd vom 7. Juni 1993 erfolgten, Einordnung auf der bis zum 31. November 2000 gültigen Senioritätsliste unter Berücksichtigung etwaiger vorausgegangener Änderungen zu ihren Gunsten einzustufen, und

2. die Beklagte zu verurteilen, sie entsprechend der Einstufung unter 1. ordnungsgemäß einzugruppieren.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Die Beklagte hat die Klage mangels Bestimmtheit für unzulässig gehalten. Im Übrigen hat sie die Auffassung vertreten, die tarifvertraglichen Vorschriften schlössen individualrechtliche Ansprüche einzelner Arbeitnehmer auf bestimmte Listenplätze aus. Ungeachtet dessen richte sich

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

das Datum der Eingliederung nach der erstmaligen unbefristeten Einstellung. Dergestalt sei der Tarifvertrag - von einzelnen Anwendungsfehlern abgesehen - seit dem Jahre 1993 gehandhabt worden. Die Klägerin habe auf der im Dezember 2000 korrigierten Senioritätsliste Platz 284 eingenommen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage insoweit stattgegeben, als es die Beklagte verurteilt hat, die Klägerin in die Senioritätsliste gem. § 3 Abs. 3 des Tarifvertrages über Förderungen und Rückgruppierungen des Bordpersonals der Hapag-Lloyd vom 7. Juni 1993 in der Weise einzuordnen, dass maßgebliches Eintrittsdatum der 1. März 1991 ist, und im Übrigen die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten die Klage abgewiesen. Mit der von dem Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

A. Die Revision ist nicht begründet. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht die Klage, soweit sie in die Berufungsinstanz gelangt war, abgewiesen. Die Klägerin hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Einordnung in die Senioritätsliste gem. § 3 Abs. 3 des Tarifvertrages über die Auswahl bei Förderungen und Rückgruppierungen des Bordpersonals der Hapag-Lloyd Fluggesellschaft mbH vom 7. Juni 1993 (TV AFR BPers) in der Weise, dass maßgebliches Eintrittsdatum der 1. März 1991 ist.

1. Die Klage ist zulässig.

a) Der Klageantrag ist hinreichend bestimmt, § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

aa) Die Klägerin hat den Leistungsantrag unter Bezugnahme auf den erstinstanzlichen Feststellungsantrag gestellt.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag zutreffend dahingehend ausgelegt, dass die Klägerin von der Beklagten verlangt, sie in die Senioritätsliste gem. § 3 Abs. 3 des Tarifvertrages über Förderungen und Rückgruppierungen des Bordpersonals der Hapag-Lloyd vom 7. Juni 1993 in der Weise einzuordnen, dass maßgebliches Eintrittsdatum der 1. März 1991 ist.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

bb) Damit ist der Klageantrag hinreichend bestimmt. Mit dem Antrag kommt hinreichend deutlich zum Ausdruck, dass die Klägerin ihren Platz auf der Senioritätsliste entsprechend dem Eingliederungsdatum des 1. März 1991 begehrt. Die Klägerin möchte nicht eine komplette Neuberechnung der Listenplätze - mit der unausgesprochenen Folge, dass andere möglicherweise ebenfalls unrichtig geführte Mitarbeiter an ihr vorbeiziehen - erreichen, sondern lediglich eine Rangposition festgestellt haben, die dem Eingliederungsdatum des 1. März 1991 entspricht. Einer Berechnung des Listenplatzes ihrerseits bedurfte es nicht. Er ergibt sich aus dem für sie zutreffenden Eingliederungsdatum.

b) Weder die Vorschrift des § 3 Abs. 5 Satz 3 TV AFR BPers noch die gleichlautende Vorschrift des § 3 Abs. 5 Satz 3 TV FR KPers stehen der Zulässigkeit des Klageantrages entgegen. § 3 Abs. 5 TV AFR BPers und § 3 Abs. 5 TV FR KPers haben keine verfahrensrechtliche Bedeutung.

aa) Der TV AFR BPers und der TV FR KPers finden auf das Arbeitsverhältnis der Parteien nach übereinstimmendem Vortrag Anwendung.

bb) Nach den genannten Tarifbestimmungen kann ein Betroffener Bedenken gegen eine Senioritätsliste nur gegenüber der Personalvertretung geltend machen. Nimmt sich diese des Einspruchs an, entscheidet die Einigungsstelle verbindlich, wenn die Personalvertretung mit der Unternehmensleitung zuvor keine Einigung erzielt. Diese Regelungen schränken das Recht eines tarifunterworfenen Angestellten nicht ein, vor den Gerichten für Arbeitssachen Rechtsschutz zu begehren.

cc) Die tarifvertraglichen Bestimmungen von § 3 Abs. 5 TV AFR BPers und § 3 Abs. 5 TV FR KPers, die einen ausdrücklichen Ausschluss des Rechtsweges nicht vorsehen, sind keine Schiedsgerichtsabrede im Sinne des § 101 ArbGG.

dd) Der Senat hat bereits in seiner Entscheidung vom 28. März 1973 *(- 4 AZR 271/72 - AP BGB § 319 Nr. 2)* eine ähnlich lautende Tarifbestimmung im Sinne einer Beschränkung der Sachlegitimation ausgelegt. Die danach einschlägige Tarifnorm *(§ 5 des Tarifvertrages über die Seniorität für das Bordpersonal der Deutschen Lufthansa AG vom 1. September 1961)* hatte den folgenden Wortlaut:

> „Die Senioritätslisten werden von der Deutschen Lufthansa geführt, veröffentlicht und der Betriebsvertretung bis zum 1. 3. eines jeden Jahres zugeleitet. Hat die Betriebsvertretung im Einzelfall gegen die Festsetzung bestimmter Senioritätsdaten Be-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

> denken, so kann sie unter Angabe der Gründe innerhalb einer Frist von 6 Wochen nach Veröffentlichung bei der DLH schriftlich Einspruch einlegen. Der Einspruch hat aufschiebende Wirkung. Erfolgt zwischen der Betriebsvertretung und der DLH keine Verständigung über die mit dem Einspruch angegriffene Festsetzung eines Senioritätsdatums, so kann die Betriebsvertretung innerhalb von 6 Wochen nach Einlegung des Einspruchs das Schiedsgericht anrufen. Die Festsetzung des Senioritätsdatums erfolgt dann für den mit dem Einspruch angegriffenen Fall durch den Spruch des Schiedsgerichts. Ansprüche aus diesem TV stehen nur der Betriebsvertretung zu."

Der Senat hat klar gestellt, aus der Tarifnorm könne nicht die Unzulässigkeit der Klage hergeleitet werden. Die Tarifvorschrift habe keinerlei verfahrensrechtliche Bedeutung. Der Vorschrift sei nicht zu entnehmen, dass sie die Möglichkeit der tarifunterworfenen Arbeitnehmer, zur Wahrung ihrer vermeintlichen Rechte die staatlichen Arbeitsgerichte anzurufen und bei ihnen Klage zu erheben, habe beschränken wollen. Es liegt nahe, die vorliegende Klausel ebenso auszulegen. Diese Frage kann der Senat offen lassen.

ee) Selbst wenn die Tarifvertragsparteien einen Klageausschluss vereinbart hätten, wäre er nach §§ 2 und 4 ArbGG unwirksam.

Gemäß § 2 Abs. 1 Ziff. 3a ArbGG fallen bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern aus dem Arbeitsverhältnis in die ausschließliche Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen. In den Fällen des § 2 Abs. 1 ArbGG kann die Arbeitsgerichtsbarkeit gemäß § 4 ArbGG nur nach Maßgabe der §§ 101 bis 110 ArbGG ausgeschlossen werden. Sinn und Zweck der einschränkenden Regelung des § 4 ArbGG ist es, im Interesse der Parteien des Arbeitsvertrages sicherzustellen, dass das materielle Arbeitsrecht grundsätzlich mit Hilfe staatlicher Gerichte durchgesetzt werden kann *(vgl. Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge ArbGG § 4 Rn. 1)*. Für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten aus einem Arbeitsverhältnis, das sich nach einem Tarifvertrag bestimmt, können die Parteien des Tarifvertrages gemäß § 101 Abs. 2 Satz 1 ArbGG die Arbeitsgerichtsbarkeit im Tarifvertrag durch die ausdrückliche Vereinbarung ausschließen, dass die Entscheidung durch ein Schiedsgericht erfolgen soll, wenn der persönliche Geltungsbereich des Tarifvertrages überwiegend Bühnenkünstler, Filmschaffende, Artisten oder Kapitäne und Besatzungsmitglieder im Sinne der §§ 2 und 3 des Seemannsgesetzes umfasst. Für andere als solche in § 101 Abs. 2 Satz 1 ArbGG genannte Arbeitnehmer kann die ausschließliche Zuständigkeit eines Schiedsgerichts auch einzelvertraglich nicht vereinbart werden *(BAG 6. August 1997*

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

- 7 AZR 156/96 - BAGE 86, 190 = AP ArbGG 1979 § 101 Nr. 5 = EzA ArbGG 1979 § 101 Nr. 3).

Die Streitigkeit der Parteien über die Platzierung der Klägerin auf der Seniori-tätsliste ist als bürgerliche Rechtsstreitigkeit aus dem Arbeitsverhältnis den Arbeitsgerichten zur Entscheidung zugewiesen. Das Personal der Beklagten im Allgemeinen und die Klägerin als Flugbegleiterin im Besonderen gehören nicht zu dem in § 101 Abs. 2 Satz 1 ArbGG genannten Personenkreis mit der Folge, dass die Tarifvertragsparteien den Rechtsweg vor den Arbeitsgerichten nicht wirksam ausschließen konnten.

2. Die Klage ist nicht begründet. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, die Klägerin in die Senioritätsliste gem. § 3 Abs. 3 des Tarifvertrages über die Auswahl bei Förderungen und Rückgruppierungen des Bordpersonals der Hapag-Lloyd Fluggesellschaft mbH vom 7. Juni 1993 (TV AFR BPers) in der Weise einzuordnen, dass maßgebliches Eintrittsdatum der 1. März 1991 ist. Einen derartigen individuellen Anspruch der Klägerin haben die Tarifvertragsparteien rechtswirksam ausgeschlossen.

a) Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, mit der Regelung des § 3 Abs. 5 TV AFR BPers hätten die Tarifvertragsparteien ausdrücklich individuelle Ansprüche von Arbeitnehmern auf einen bestimmten Senioritätsrang ausgeschlossen. Ein tariflicher Ausschluss von Ansprüchen betroffener Arbeitnehmer auf Einräumung eines bestimmten Listenplatzes sei rechtlich zulässig. Da die Tarifvertragsparteien nicht verpflichtet seien, bestimmte Ansprüche für Arbeitnehmer zu normieren, stehe es ihnen auch frei, zugunsten von Arbeitnehmern Normen zu schaffen, aber individuelle Ansprüche der Arbeitnehmer aus dieser Norm gleichwohl auszuschließen.

b) Dem folgt der Senat jedenfalls im Ergebnis. Die entgegenstehenden Erwägungen der Revision greifen nicht durch.

c) § 3 Abs. 5 Satz 3 TV AFR BPers und § 3 Abs. 5 Satz 3 TV FR KPers schließen individuelle Ansprüche von Arbeitnehmern bezüglich der Änderung von Senioritätslisten rechtswirksam aus.

aa) Diese Bestimmungen sind dahingehend auszulegen, dass dem einzelnen Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber kein Anspruch zusteht, ihn gemäß einem bestimmten Eintrittsdatum in die Senioritätsliste einzuordnen.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Die Auslegung des normativen Teils des Tarifvertrages folgt nach ständiger Rechtsprechung den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Dabei ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei einem nicht eindeutigen Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mitzuberücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt *(Senat 30. Mai 2001 - 4 AZR 284/00 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Großhandel Nr. 16 = EzA TVG § 4 Großhandel Nr. 8)*.

Nach dem Wortlaut der Tarifnormen kann ein Betroffener seine Bedenken (gegen die Senioritätslisten) nur gegenüber der Personalvertretung geltend machen. Dadurch wird ein Anspruch des Betroffenen gegen den Arbeitgeber auf Korrektur der Senioritätsliste ausgeschlossen. Gleiches folgt aus dem systematischen Zusammenhang, in den die Tarifvorschriften eingebettet sind. Der jeweilige § 3 Abs. 5 beider Tarifverträge enthält detaillierte Bestimmungen zu dem außergerichtlichen Verfahren, durch das Streitigkeiten über die Führung der Senioritätsliste beigelegt werden sollen. Abgesehen von dem Beschwerderecht des Arbeitnehmers nach § 3 Abs. 5 Satz 3 TV AFR BPers und TV FR KPers sind Verfahrensbeteiligte nur die Personalvertretung und der Arbeitgeber. Es obliegt der Personalvertretung, innerhalb einer Frist von sechs Wochen nach der Veröffentlichung der Senioritätsliste bei der Beklagten Einspruch einzulegen, § 3 Abs. 5 Satz 2 TV AFR BPers und TV FR KPers. Nur der Einspruch der Personalvertretung hat aufschiebende Wirkung, § 3 Abs. 5 Satz 4 TV AFR BPers und TV FR KPers. Zudem fällt in die Zuständigkeit der Personalvertretung, mit dem Arbeitgeber über die Beilegung der Streitigkeit zu verhandeln und gegebenenfalls eine Einigung herbeizuführen, § 3 Abs. 5 Satz 5 TV AFR BPers und TV FR KPers. Schließlich ist es der Personalvertretung vorbehalten, binnen einer dreiwöchigen Frist nach Einlegung des Einspruchs die Einigungsstelle anzurufen, § 3 Abs. 5 Satz 5 TV AFR BPers und TV FR KPers.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Für einen Ausschluss individueller Ansprüche sprechen darüber hinaus der Sinn und der Zweck von § 3 Abs. 5 Satz 3 TV AFR BPers und TV FR KPers. Die von einem Arbeitnehmer begehrte Verbesserung seiner Rangposition hat zwingend zur Folge, dass andere Arbeitnehmer in Zukunft einen schlechteren Listenplatz einnehmen. Da die Rechtskraft des arbeitsgerichtlichen Urteils lediglich inter partes wirkt, bestünde die Gefahr, dass nunmehr die infolge des Urteils zurückgesetzten Arbeitnehmer ihrerseits gerichtliche Verfahren anstrengten, um ihre ursprüngliche Listenposition wiederherzustellen. Die Tarifvertragsparteien wollten den Arbeitgeber durch den tarifvertraglichen Ausschluss individueller Ansprüche vor einer derartigen Prozesslawine bewahren.

bb) Dieser Ausschluss individueller Ansprüche der Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber ist rechtswirksam.

(1) In Ausübung der grundrechtlich gewährleisteten Tarifautonomie sind die Tarifvertragsparteien berechtigt, die materiellen Arbeitsbedingungen unter Beachtung des zwingenden Gesetzesrechts zu gestalten. Die Tarifvertragsparteien können, müssen aber nicht Regelungen schaffen, die Arbeitnehmern Ansprüche gegen den Arbeitgeber einräumen, die über aus anderen Rechtsgründen bestehende Ansprüche hinausreichen. Es liegt in der Rechtsmacht der tarifvertragschließenden Parteien, über das Ob und Wie der tariflichen Regelung zu befinden. Diese Regelungsbefugnis schließt das Recht ein, den Inhalt, den Umfang und die Reichweite der Tarifnormen auszugestalten und die Person zu bestimmen, der eine Rechtsposition zugewiesen ist. Wenn die Tarifvertragsparteien frei sind, eine Rechtsposition als Ganzes zu gewähren, müssen sie auch frei sein, das durch andere Rechtsquellen ausgeformte Arbeitsverhältnis durch ein Weniger dieser Rechtsposition zu ergänzen. Aus diesem Grunde begegnet es rechtlich keinen Bedenken, wenn die Tarifvertragsparteien zugunsten von Arbeitnehmern Normen schaffen, aber individuelle Ansprüche der Arbeitnehmer aus diesen Normen ausschließen *(Senat 22. Mai 1985 - 4 AZR 278/84 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Seniorität Nr. 4; in diesem Sinne auch ein obiter dictum in BAG 5. März 1996 - 1 AZR 286/95 und 1 AZR 285/95 -)*.

(2) Die Einwände der Klägerin greifen nicht durch.

In der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist anerkannt, dass Tarifverträge nicht in demselben Umfang der gerichtlichen Inhaltskontrolle unterliegen wie Einzelarbeitsverträge *(6. September 1995 - 5 AZR 174/94 - BAGE 81, 5 = AP BGB*

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

§ 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 22). Bei tarifvertraglichen Regelungen ist es nicht Sache der Gerichte zu prüfen, ob jeweils die gerechteste oder zweckmäßigste Regelung gefunden wurde. Tarifverträge sind allein daraufhin zu untersuchen, ob sie gegen die Verfassung, gegen anderes höherrangiges zwingendes Recht oder gegen die guten Sitten verstoßen *(6. November 1996 - 5 AZR 334/95 - BAGE 84, 282 = AP AVR Caritasverband § 10a Nr. 1 = EzA BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 16).*

(a) § 3 Abs. 5 Satz 3 TV AFR BPers und § 3 Abs. 5 Satz 3 TV FR KPers verstoßen nicht gegen die §§ 4 und 101 ArbGG.

Die Vorschriften der §§ 4 und 101 ArbGG gehören dem Verfahrensrecht an und regeln nicht den (materiellen) Inhalt individueller Ansprüche. § 4 ArbGG gewährleistet, dass ein Arbeitnehmer gerichtlichen Rechtsschutz in Anspruch nehmen kann, um seine Rechte gegenüber Dritten mit staatlicher Hilfe durchsetzen zu können. Diese Verfahrensgarantie sichert das Klagerecht als rein verfahrensrechtliche Rechtsposition, ohne Aussagen darüber zu treffen, welchen Inhalt das seitens des Arbeitnehmers geltend gemachte Recht hat, das den Gegenstand des gerichtlichen Verfahrens bildet.

Zutreffend führt die Klägerin aus, sie habe einen Anspruch darauf, dass ein Eingriff in ihre Rechte nur erfolgen dürfe, wenn für sie die Möglichkeit bestehe, den Eingriff zur Überprüfung durch ein staatliches Gericht zu stellen. Aus eben diesem Grunde hat das Landesarbeitsgericht die Klage - wie zutreffend dargelegt - nicht als unzulässig abgewiesen.

(b) Eine analoge Anwendung des § 4 ArbGG kommt mangels Vergleichbarkeit der zu regelnden Sachverhalte nicht in Betracht.

Die analoge Anwendung einer rechtlichen Bestimmung ist zu erwägen, wenn der zur Beurteilung stehende Sachverhalt mit dem vergleichbar ist, den der Normgeber geregelt hat, und die in der Vorschrift zum Ausdruck kommende Interessenabwägung für den nicht geregelten Sachverhalt in gleicher Weise zutrifft und Geltung erheischt *(in diesem Sinne BGH 8. Dezember 1997 - II ZR 217/96 - BGHR LwAnpG § 44 Volkseigenes Gut Nr. 1)*.

Der verfahrensrechtliche Sachverhalt, den § 4 ArbGG regelt, ist mit dem materiell-rechtlichen Sachverhalt, ob der Klägerin ein individueller Anspruch auf Korrektur der Senioritätsliste zusteht, nicht vergleichbar. Während § 4 ArbGG den Zugang zu den staatlichen Gerichten unabhängig davon garantiert, welche arbeitsrechtlichen Ansprüche der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber geltend macht, ist die Frage, ob das

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

geltend gemachte Recht tatsächlich besteht, allein anhand des materiellen Arbeitsrechts zu beantworten.

(c) Ein Verstoß gegen § 76 Abs. 7 BetrVG liegt nicht vor.

Nach § 76 Abs. 7 BetrVG schließt der Spruch der Einigungsstelle den Rechtsweg nicht aus, soweit dieser nach anderen Vorschriften gegeben ist.

Zwar bestimmen beide Tarifnormen (§ 3 Abs. 5 Satz 6 TV AFR BPers und TV FR KPers), dass dem Spruch der Einigungsstelle verbindliche Wirkung zukommt. Diese Regelung betrifft aber nur die Frage der gerichtlichen Überprüfbarkeit des Einigungsstellenspruchs im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Personalrat, die für die Aufstellung der Senioritätsliste zuständig sind. Für die Frage, ob dem Betroffenen ein individueller Anspruch auf Korrektur der Senioritätsliste zustehen muss oder ob er die Fehlerhaftigkeit nur im Rahmen einer Leistungsklage (zB als Schadensersatzanspruch) geltend machen kann, ist § 76 Abs. 7 BetrVG ebenso unergiebig wie § 4 ArbGG.

(d) § 3 Abs. 5 Satz 3 TV AFR BPers und § 3 Abs. 5 Satz 3 TV FR KPers verletzen nicht das klägerische Grundrecht der Berufsfreiheit aus Art. 12 GG.

Ob die Tarifvertragsparteien wegen des in dem Verbandsbeitritt oder wegen des in der einzelarbeitsvertraglichen Übernahme des Tarifvertrages liegenden Grundrechtsverzichts bis zur Grenze des „Unerträglichen“ *(ErfK/Dieterich Einl. GG Rn. 46 ff., 67)* in die Berufsfreiheit eingreifen dürfen oder ob eine Übertragung der vom Bundesverfassungsgericht entwickelten Drei-Stufen-Theorie auf Tarifnormen geboten ist oder ob die Abwägung nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit erfolgen muss und es dann ausreicht, wenn die Tarifvertragsparteien einem „Grundrechtseingriff“ eine „Gegenleistung“ des hierdurch Begünstigten entgegengestellt haben *(so Senat 25. Oktober 2000 - 4 AZR 438/99 - BAGE 96, 168 = AP TVG § 1 Tarifverträge: Internationaler Bund Nr. 1 = EzA TVG § 1 Arbeitszeit Nr. 1; vgl. auch Sechster Senat 28. Juni 2001 - 6 AZR 114/00 - BAGE 98, 175 = AP BGB § 611 Arbeitszeit Nr. 24 = EzA TVG § 4 Beschäftigungssicherung Nr. 7)*, braucht nicht abschließend entschieden zu werden. Selbst wenn man bei tarifvertraglichen Regelungen wie § 3 Abs. 5 Satz 3 TV AFR BPers und § 3 Abs. 5 Satz 3 TV FR KPers, die individuelle Ansprüche hinsichtlich der Feststellung eines bestimmten Senioritätsranges ausschließen, einen Eingriff in die Berufsfreiheit annehmen wollte, können für die Rechtfertigung bloßer Berufsausübungsregelungen in weitem Maße Gesichtspunkte der bloßen Zweckmäßigkeit ins Feld geführt werden *(ständige Rechtsprechung BVerfG 11. Juni 1958 - 1 BvR 596/56 - BVerfGE 7, 377,*

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

405 f. = AP GG Art. 12 Nr. 13; 15. Dezember 1987 - 1 BvR 563/85 ua. - BVerfGE 77, 308, 332 = AP GG Art. 12 Nr. 62; 23. Januar 1990 - 1 BvL 44/86, 48/87 - BVerfGE 81, 156, 189 = AP GG Art. 12 Nr. 64 = EzA AFG § 128 Nr. 1). Der Tarifvertrag ordnet die Konkurrenz der Arbeitnehmer untereinander. Der betroffene Arbeitnehmer ist nicht beteiligt. Die Senioritätsliste ist nicht Gegenstand eines Anspruchs, sondern bildet eine Grundlage für eine zu treffende Auswahlentscheidung. Erst eine solche Auswahlentscheidung berührt individuelle Rechte des Arbeitnehmers unmittelbar und kann gegebenenfalls angegriffen werden; gegebenenfalls auch unter dem Gesichtspunkt, dass die Senioritätsliste fehlerhaft sei. Der Schaden muss sich erst aktualisieren, dann kann der Arbeitnehmer ihn geltend machen. Würde dem Arbeitnehmer gestattet, einen bestimmten Platz in der Senioritätsliste gelten zu machen, müssten sinnvollerweise alle anderen Inhaber von Plätzen auf der Senioritätsliste in geeigneter Form in die Auseinandersetzung einbezogen werden, um am Ende zu gewährleisten, dass die Senioritätsliste wenigstens zu einem bestimmten Zeitpunkt „richtig“ ist. Denn hätte ein Arbeitnehmer mit seinem Begehren, einen bestimmten Platz in der Senioritätsliste zu besetzen, Erfolg, müssten sich andere Arbeitnehmer mit einem niedrigeren Platz zufrieden geben oder ihrerseits versuchen, klageweise den alten Rang zurückzuerlangen. Die Versagung eines individuellen Anspruchs auf die Feststellung eines bestimmten Ranges in der Senioritätsliste ist daher sachgemäß und zweckmäßig.

(e) Der Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG wird durch die tarifvertraglichen Bestimmungen von § 3 Abs. 5 Satz 3 TV AFR BPers und § 3 Abs. 5 Satz 3 TV FR KPers nicht verletzt.

Ob der Gleichheitssatz die Tarifvertragsparteien in gleicher Weise wie den Gesetzgeber bindet, wird unterschiedlich beantwortet. Der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat mehrfach entschieden, dass die Tarifvertragsparteien bei ihrer Rechtsetzung an die zentrale Gerechtigkeitsnorm des Art. 3 Abs. 1 GG gebunden sind *(ausführlich 4. April 2000 - 3 AZR 729/98 - AP TVG §1 Gleichbehandlung Nr. 2 = EzA BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 19 = RdA 2001, 110 mit krit. Anm. Dieterich; zuletzt 19. März 2002 - 3 AZR 121/01 - AP BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 53 = EzA GG Art. 3 Nr. 96)*. Der erkennende Senat ist dieser materiellen Betrachtungsweise mehrfach entgegengetreten *(schon 24. April 1985 - 4 AZR 457/83 - BAGE 48, 307 = AP BAT § 3 Nr. 4 = EzA GG Art. 9 Nr. 39; 30. August 2000 - 4 AZR 563/99 - BAGE 95, 277 = AP TVG § 4 Geltungsbereich Nr. 25 = EzA GG Art. 9 Nr. 74; 4. April 2001 - 4 AZR 232/00 - BAGE 97, 251 = AP DienstVO ev. Kirche § 12 Nr. 2; zuletzt*

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

29. August 2001 - 4 AZR 352/00 - BAGE 99, 31 = AP GG Art. 3 Nr. 291 = EzA GG Art. 3 Nr. 93 mzN). Er hat insbesondere Zweifel daran geäußert, ob die Tarifvertragsparteien überhaupt unmittelbar an Art. 3 Abs. 1 GG gebunden sind *(5. Oktober 1999 - 4 AZR 668/98 - BAGE 92, 303 = AP TVG § 1 Tarifverträge: Einzelhandel Nr. 70 = EzA TVG § 4 Einzelhandel Nr. 40 = RdA 2000, 310 mit krit. Anm. Löwisch).*

Auf diesen Meinungsstreit kommt es hier nicht an. Es bestehen nämlich keine Anhaltspunkte dafür, dass die Versagung eines individuellen Anspruchs auf die Feststellung eines bestimmten Ranges in der Senioritätsliste mit Art. 3 Abs. 1 GG unvereinbar wäre. Denn dieser Ausschluss eines individuellen Anspruchs betrifft alle Arbeitnehmer gleichermaßen. Eine andere Frage ist, ob die tarifvertraglichen Regelungen zur Senioritätsliste gegen den allgemeinen Gleichheitssatz verstoßen. Dieses Problem stellt sich aber erst im Rahmen eines Rechtsstreits, in dem die Fehlerhaftigkeit des Ranges eines Betroffenen in der Senioritätsliste überprüft werden kann.

(f) Das in Art. 20 Abs. 3 GG normierte Rechtsstaatsprinzip steht den Vorschriften des § 3 Abs. 5 Satz 3 TV AFR BPers und des § 3 Abs. 5 Satz 3 TV FR KPers nicht entgegen.

Unabhängig von der Frage, ob und inwieweit die Tarifvertragsparteien an die verfassungsrechtliche Norm des Art. 20 Abs. 3 GG gebunden sind, begegnen die in Rede stehenden Tarifnormen unter dem Gesichtspunkt des Rechtsstaatsprinzips keinen durchgreifenden Bedenken. Den Tarifnormen lässt sich - unter Heranziehung der üblichen Auslegungsregeln - mit hinreichender Klarheit entnehmen, welche Rechtspositionen den tarifunterworfenen Arbeitnehmern und welche Rechtspositionen der Personalvertretung zugewiesen sind.

B. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Bott Wolter Friedrich

Seifner J. Ratayczak

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS