Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Bundesarbeitsgericht 4. Senat	Urteil vom 16. November 2011 - 4 AZR 856/09 -
I. Arbeitsgericht Frankfurt am Main	Urteil vom 30. Oktober 2008 - 1/19 Ca 9790/07 -
II. Hessisches Landesarbeitsgericht	Urteil vom 23. Oktober 2009 - 3/5 Sa 228/09 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Unwirksamkeit einer Tarifbestimmung - (Teil-)Nichtigkeit eines Tarifvertrages

Gesetze:

ZPO § 253 Abs. 2 Nr. 2, § 256 Abs. 1; TVG § 2 Abs. 1, § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1; BGB §§ 26, 139, 164 Abs. 1; AGG § 7 Abs. 2; Landesbezirkstarifvertrag Nr. 16/2007 „über Sonderregelungen für studentische aushilfsweise Beschäftigte bei der Fraport AG“ vom 1. August 2007 §§ 1, 2 Abs. 1, §§ 4, 5, 7, 8 und 12; Satzung der Gewerkschaft ver.di § 35 Satz 4 und Satz 5, § 42 Nr. 3

Leitsätze:

keine

Hinweis des Senats:

führende Entscheidung zu einer weiteren Parallelsache

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 856/09
3/5 Sa 228/09
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. November 2011

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 16. November 2011 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Bepler, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Treber, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Winter sowie die ehrenamtlichen Richter von Dassel und Ratayczak für Recht erkannt:

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

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 23. Oktober 2009 - 3/5 Sa 228/09 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat auch die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, welcher Tarifvertrag kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit für ihr Arbeitsverhältnis gilt. 1

Die Beklagte ist Betreiberin eines Großflughafens. Sie ist Mitglied im Kommunalen Arbeitgeberverband Hessen e. V., welcher seinerseits Mitglied in der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände *(VKA)* ist. Die sich daraus ergebende Tarifgebundenheit schließt den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst vom 13. September 2005 *(TVöD)* in der Fassung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst - Besonderer Teil Flughäfen - *(BT-F)* ein *(in der durchgeschriebenen Fassung: TVöD-F)*. Dieser gilt gemäß § 40 Abs. 1 Satz 1 TVöD-BT-F für Beschäftigte der Verkehrsflughäfen. 2

Der Kläger, der als Student an einer Universität eingeschrieben und seit dem 1. Oktober 2006 Mitglied der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft *(Gewerkschaft ver.di)* ist, wird seit dem 18. Juni 2002 von der Beklagten am Flughafen beschäftigt. Nach dem zunächst befristeten Arbeitsvertrag vom 19. Juli 2002 wurde er als „Studenten-Aushilfe“ im Bereich der Bodenverkehrsdienste tätig. Er wird als „Check-In-Agent“ eingesetzt. Mit Schreiben der Beklagten vom 22. Juni 2004 erfolgte die „Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis“ zum 18. Juni 2004. In diesem Schreiben teilte die Beklagte dem Kläger ua. mit, dass das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats ende, in dem die Exmatrikulation erfolge, ohne dass es hierzu einer besonderen Kündigung bedürfe, spätestens jedoch nach 25 Fachsemestern. Anfang des Jahres 2008 3

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

wurde der Kläger von der Beklagten rückwirkend ab dem 1. November 2007 „in allen Zweigen der Sozialversicherung angemeldet“.

Für Beschäftigte mit Arbeitsverträgen als studentische Aushilfskraft wie den Kläger ist die Arbeitszeit bei der Beklagten nicht wie bei anderen Beschäftigten von vornherein festgelegt, sondern wird idR bedarfsabhängig im gegenseitigen Einvernehmen vereinbart. Für die Vorlesungszeit ist eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 19,5 Stunden und für die vorlesungsfreie Zeit von 38,5 Stunden vereinbart. 4

Am 27. April 2007 machte der Kläger im Hinblick auf seine Mitgliedschaft in der Gewerkschaft ver.di gegenüber der Beklagten Vergütungsansprüche gemäß der Entgeltgruppe 6 TVöD geltend. 5

Am 1. August 2007 schlossen die Beklagte und der Kommunale Arbeitgeberverband Hessen e. V. *(KAV)* mit der Gewerkschaft ver.di, diese vertreten durch die Landesbezirksleitung Hessen, den Landesbezirkstarifvertrag Nr. 16/2007 „über Sonderregelungen für studentische aushilfsweise Beschäftigte bei der Fraport AG“ mit Wirkung ab dem 1. August 2007 *(TV 16/2007)*. Dieser Tarifvertrag ist für die Gewerkschaft ver.di von deren Verhandlungsführer S und der stellvertretenden Landesbezirksleiterin K unterzeichnet worden. Der Kontroll- und Beschwerdeausschuss der Gewerkschaft ver.di gab mit Schreiben vom 7. April 2008 einer Beschwerde, eingereicht ua. von dem Kläger, gegen den Abschluss des TV 16/2007 statt. Darin heißt es, dass der Abschluss des TV 16/2007 ua. nach § 68 der ver.di-Satzung unzulässig gewesen sei. Gegenüber Beschäftigten mit Arbeitsverträgen als studentische Aushilfskraft wie den Kläger, die kraft Mitgliedschaft tarifgebunden sind, wendet die Beklagte nicht den TVöD-F, sondern den TV 16/2007 an. 6

Mit seiner Klage hat der Kläger geltend gemacht, dass auf sein Arbeitsverhältnis nicht der TV 16/2007, sondern der TVöD-F anzuwenden ist. Nachdem erstinstanzlich ein bezifferter Antrag, der auf Zahlung von Entgeltdifferenzen zwischen der nach dem TV 16/2007 gezahlten und der nach dem TVöD-F beanspruchten Vergütung, sowie ein Feststellungsantrag, der auf Vergütung gemäß der Entgeltgruppe 6 Stufe 3 TVöD gerichtet ist, durch Beschluss des Arbeitsgerichts zur eigenständigen Verhandlung und Entscheidung abgetrennt 7

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

und ruhend gestellt worden sind, hat der Kläger das vorliegende Verfahren als eines von zwei Musterverfahren mit dem darin allein noch anhängigen Feststellungsantrag weitergeführt. Er vertritt die Auffassung, dass auf sein Arbeitsverhältnis bereits deshalb der TVöD-F und nicht der TV 16/2007 anzuwenden sei, weil er nicht unter den persönlichen Geltungsbereich nach § 1 TV 16/2007 falle. Er sei nicht zu Zuverdienstzwecken iS dieser Regelung bei der Beklagten tätig, sondern bestreite seinen gesamten Lebensunterhalt aus diesem Arbeitseinkommen.

Der Abschluss des TV 16/2007 beinhalte eine willkürliche Umgehung der §§ 3, 4 TVG. Die Geltung des Flächentarifvertrages sei zu Gunsten des tarifpolitischen Gegners und zu Lasten der betroffenen studentischen Gewerkschaftsmitglieder geopfert worden. Der TV 16/2007 sei abgeschlossen worden, nachdem eine größere Anzahl von studentischen Aushilfskräften, darunter er, in die Gewerkschaft ver.di eingetreten seien und angesichts der Unwirksamkeit des arbeitsvertraglich vereinbarten Ausschlusses der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes eine Vergütung nach dem TVöD verlangt hätten. Der TV 16/2007 sei, wie auch die Entscheidung des Kontroll- und Beschwerdeausschusses der Gewerkschaft ver.di vom 7. April 2008 zeige, satzungswidrig ohne Beteiligung der Tarifkommission und tarifbereichszugehöriger Gewerkschaftsmitglieder zustande gekommen. Auf Seiten der Gewerkschaft ver.di sei der TV 16/2007 von S mit unterzeichnet worden, der zugleich in Personalunion stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats der Beklagten sei. Gegnerfreiheit sei hier nicht gegeben, sondern eine Interessenverflechtung der am Tarifvertragsabschluss mitwirkenden Personen. 8

Durch die faktische Herausnahme der studentischen Aushilfskräfte aus dem Anwendungsbereich des TVöD-F durch die Sonderregelungen des TV 16/2007 würden die studentischen Mitarbeiter bei der Entlohnung gegenüber der sogenannten Stammbelegschaft bei identischer Arbeitsleistung schlechter gestellt. Dies verstoße gegen Art. 3 Abs. 1 GG; zudem seien die Grundrechte der Berufs- und Koalitionsfreiheit berührt. Weiterhin liege eine mittelbare Altersdiskriminierung gemäß § 1 iVm. § 2 Abs. 1 Nr. 1, Nr. 2 und Nr. 4 AGG vor und es werde gegen § 4 Abs. 1 und Abs. 2 TzBfG verstoßen. 9

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

Der Kläger hat zuletzt beantragt 10

> festzustellen, dass auf das Arbeitsverhältnis der Parteien ab dem 1. Oktober 2006 der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst vom 13. September 2005 in der Fassung des TVöD-BT-F Anwendung findet.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, dass auf das Arbeitsverhältnis der TV 16/2007 Anwendung findet. Hintergrund des Abschlusses des TV 16/2007 sei, dass der TVöD-F, der auf kontinuierliche Dauerarbeitsverhältnisse mit grundsätzlich gleich bleibender Arbeitszeit angelegt sei, für Arbeitsverhältnisse mit studentischen Aushilfskräften nicht passe. Mit diesen würden feste oder regelmäßige Arbeitszeiten nicht vereinbart; sie seien vielmehr stundenweise jeweils nach einvernehmlicher Absprache tätig. Dies diene der notwendigen Flexibilität der Arbeitsverhältnisse mit Rücksicht auf die Belange des Studiums. Studentische Aushilfskräfte verpflichteten sich zudem lediglich, während der Vorlesungszeit bis zu 19,5 Stunden und während der vorlesungsfreien Zeit bis zu 38,5 Stunden wöchentlich zu arbeiten. Die Beklagte habe keine Möglichkeit, Arbeitseinsätze kurzerhand abzurufen, sondern nur ein eingeschränktes Direktionsrecht. Der TVöD berücksichtige die Besonderheiten dieser Arbeitsverhältnisse nicht. Insbesondere Berechnungen nach § 7 Abs. 1, §§ 20, 21, 26 TVöD-F würden zu nicht sachgerechten Ergebnissen führen. 11

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Feststellungsklage hinsichtlich des Zeitraums vor Inkrafttreten des TV 16/2007 vom 1. Oktober 2006 bis 31. Juli 2007 stattgegeben und die Klage im Übrigen abgewiesen. Gegen diese Klageabweisung wendet sich der Kläger mit der für ihn zugelassenen Revision. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision. 12

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung gegen das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts im Ergebnis zu Recht zurückgewiesen. 13

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

I. Der Feststellungsantrag ist zulässig. 14

1. Der Feststellungsantrag bedarf der Auslegung. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht das Feststellungsinteresse des Klägers dahingehend aufgefasst, dass der TV 16/2007 aus mehreren Gründen insgesamt unwirksam sei und deshalb insgesamt nicht für das Arbeitsverhältnis des Klägers gelte, weshalb dann der TVöD-F maßgebend sei. Der Antrag kann dagegen nicht, wie das Landesarbeitsgericht ebenfalls zutreffend und ohne Widerspruch durch den Kläger angenommen hat, so verstanden werden, dass es dem Kläger um die Frage der Anwendbarkeit lediglich einzelner Regelungen des TVöD-F oder der Unwirksamkeit einzelner Regelungen des TV 16/2007 geht. Dies wäre kein im Antrag enthaltenes „Weniger“, sondern etwas „Anderes“. Darin läge ein anderer Streitgegenstand, der nicht Gegenstand dieses Rechtsstreits ist. 15

2. Der so verstandene Antrag ist zulässig. Der Antrag ist in der zuletzt gestellten Fassung hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Der Kläger hat auch das erforderliche besondere Feststellungsinteresse nach § 256 Abs. 1 ZPO. Die - zwischen den Prozessparteien umstrittene - Anwendbarkeit eines bestimmten Tarifvertrages oder Tarifwerks auf ein Arbeitsverhältnis ist zulässiger Gegenstand einer (Elementen-)Feststellungsklage *(st. Rspr., BAG 19. Oktober 2011 - 4 AZR 811/09 - Rn. 13 mwN, DB 2011, 2783; 22. Oktober 2008 - 4 AZR 784/07 - Rn. 11 mwN, BAGE 128, 165)*. 16

II. Die Klage ist jedoch unbegründet. Der TV 16/2007 ist nicht im Ganzen unwirksam und verdrängt in seinem Anwendungsbereich den TVöD-F, dessen Anwendung der Kläger deshalb nicht verlangen kann. 17

1. Für das Arbeitsverhältnis der Parteien gelten kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit normativ nach § 4 Abs. 1, § 3 Abs. 1 TVG die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes im Bereich der Kommunen, darunter vom Grundsatz her auch der streitgegenständliche TVöD-F. Dieser gilt nach seinem § 1 für Beschäftigte der Verkehrsflughäfen, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, der Mitglied eines Mitgliedverbandes der VKA ist. Letzteres trifft auf die Beklagte zu, deren Beschäftigter iS dieser Geltungsbereichsbe- 18

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

stimmung der Kläger ist. Das steht mittlerweile auch nicht mehr im Streit zwischen den Parteien.

2. Ebenfalls normativ kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit gilt nach § 4 Abs. 1, § 3 Abs. 1 TVG für das Arbeitsverhältnis der Parteien der TV 16/2007. 19

a) Der Geltung des TV 16/2007 für das Arbeitsverhältnis der Parteien steht nicht entgegen, dass dieser wegen formaler Mängel unwirksam wäre. Der Tarifvertrag konnte trotz bestehendem TVöD-F geschlossen werden. Die Gewerkschaft ver.di war bei Abschluss dieses Tarifvertrages auch ordnungsgemäß vertreten. 20

aa) Die Beklagte und der KAV konnten mit der Gewerkschaft ver.di den TV 16/2007 als firmenbezogenen Tarifvertrag, der durch die beiden Vertragspartner auf Arbeitgeberseite gleichzeitig „Firmentarifvertrag“ und „firmenbezogener Verbandstarifvertrag“ ist *(zur grundsätzlichen Zulässigkeit firmenbezogener Verbandstarifverträge Däubler/Reim TVG 2. Aufl. § 1 Rn. 65 ff. mwN; Kempen/Zachert/Zachert TVG 4. Aufl. § 1 Rn. 29 ff.; Wiedemann/Thüsing TVG 7. Aufl. § 1 Rn. 63 f. mwN; Wiedemann/Oetker TVG 7. Aufl. § 2 Rn. 184 ff. mwN)*, wirksam abschließen. § 2 Abs. 1 TVG verleiht dem Arbeitgeber die Tariffähigkeit unabhängig von der Zugehörigkeit zu einer Arbeitgebervereinigung. Ein Arbeitgeber kann trotz Verbandszugehörigkeit und trotz eines für ihn gültigen Verbandstarifvertrages einen konkurrierenden oder ergänzenden Firmentarifvertrag abschließen. 21

bb) Der TV 16/2007 ist auch seitens der Gewerkschaft ver.di wirksam zustande gekommen. 22

(1) Auf das Zustandekommen eines Tarifvertrages finden die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs über den Abschluss von Verträgen Anwendung. Eine wirksame Vertretung setzt nach § 164 Abs. 1 BGB voraus, dass der Vertreter - neben der Bevollmächtigung zur Abgabe der Willenserklärung - erkennbar im Namen des Vertretenen gehandelt hat *(s. nur BAG 29. Juni 2004 - 1 AZR 143/03 - zu III 2 a der Gründe mwN, AP TVG § 1 Nr. 36 = EzA TVG § 1* 23

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

Nr. 46). Dies ist vom Revisionsgericht auch ohne besondere Rüge von Amts wegen zu prüfen.

(2) Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht auch unter Berücksichtigung der Ausführungen des Klägers zum Zustandekommen des TV 16/2007 davon ausgegangen, dass dieser Tarifvertrag auf Seiten der Gewerkschaft ver.di in bevollmächtigter Vertretung unterzeichnet worden ist. Nach § 42 Nr. 3 der Satzung der Gewerkschaft ver.di hat der Bundesvorstand die Stellung eines Vorstands im Sinne von § 26 BGB und vertritt die Gewerkschaft ver.di gerichtlich und außergerichtlich. Nach § 35 Satz 4 und Satz 5 dieser Satzung wird die Gewerkschaft ver.di in landesbezirklichen Angelegenheiten von dem/der Landesbezirksleiter/in oder eines/r ihrer/seiner Stellvertreter/innen vertreten, wobei er/sie bei rechtsgeschäftlicher Vertretung als Bevollmächtigte/r des Bundesvorstands handelt. Nach § 34 Nr. 4 Buchst. c der Satzung zählt zu den auf den Landesbezirk bezogenen Angelegenheiten, die der Landesbezirksvorstand in Zusammenarbeit mit der Landesbezirksleitung wahrnimmt, die regionale Tarifpolitik. Der TV 16/2007 wurde als Landesbezirkstarifvertrag und damit landesbezirkliche Angelegenheit für die Tarifvertragspartei Gewerkschaft ver.di - Landesbezirk Hessen - ua. von der stellvertretenden Landesbezirksleiterin Frau K entsprechend der satzungsgemäßen Vorgaben als rechtsgeschäftliche Vertreterin unterzeichnet. Bereits diese Unterschrift genügt nach der Satzung den Vorgaben der Bevollmächtigung zur Abgabe der Willenserklärung, die ausweislich des Tarifvertragstextes ausdrücklich im Namen der Gewerkschaft ver.di abgegeben worden ist. Auch ist ein die Wirksamkeit des Tarifabschlusses möglicherweise gefährdender Interessenkonflikt, was die stellvertretende Landesbezirksleiterin angeht, nicht ersichtlich. Etwaige Mängel bei der innerverbandlichen Willensbildung der am Tarifabschluss beteiligten Gewerkschaft führen nicht zur Unwirksamkeit des Vereinbarten. Das betrifft die von Außen nicht kontrollierbare Einhaltung von Verfahrensvorgaben zur internen Willensbildung ebenso wie die Einhaltung von über die Satzung hinausgehenden Vorgaben zur Unterschriftsleistung durch interne „Tarifrichtlinien“, denen vorliegend offenbar durch weitere Unterschriften entsprochen worden ist. Ohne Belang für die formale Wirksamkeit des mit dem kommunalen Arbeitgeberver- 24

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

band und der Beklagten abgeschlossenen Rechtsgeschäfts Tarifvertrag ist schließlich auch die interne Entscheidung des Kontroll- und Beschwerdeausschusses der Gewerkschaft ver.di.

b) Die Regelungen des TV 16/2007 sind auch nicht insgesamt unwirksam oder unanwendbar. Ein nicht auszuschließender Verstoß gegen Gleichbehandlungsgebote oder Diskriminierungsverbote und eine sich möglicherweise daraus ergebende Rechtsunwirksamkeit einzelner Regelungen, mit denen deutlich abgesenkte Arbeitsbedingungen für studentische Beschäftigte, wie beispielsweise in § 5 TV 16/2007 ein Stundenentgelt in Höhe von 7,60 Euro, vorgesehen sind, führt nicht zur Unwirksamkeit des Tarifvertrages als Ganzem. 25

aa) In der Revision rügt der Kläger insbesondere Verstöße gegen Art. 3 Abs. 1 GG, das Verbot der Altersdiskriminierung nach dem AGG sowie gegen das TzBfG. Auch wenn diese gegeben sein sollten, ist die Rechtsfolge nicht die Nichtigkeit des gesamten TV 16/2007 mit der Folge der vom Kläger angestrebten Geltung des TVöD-F für sein Arbeitsverhältnis. 26

(1) Die Rechtsfolge bei Vorliegen solcher Verstöße ist nicht die Gesamtnichtigkeit und damit gänzliche Unanwendbarkeit des Tarifvertrages, was allein Gegenstand des Antrages des Klägers in diesem Verfahren ist, sondern nur die Unwirksamkeit der verbotswidrigen Bestimmung oder Bestimmungen. Für das AGG ergibt sich dies bereits aus § 7 Abs. 2 AGG *(dazu ErfK/Schlachter 11. Aufl. § 7 AGG Rn. 4; Wiedemann NZA 2007, 950)*. Auch ansonsten sind nach der Rechtsprechung des Senats bei Unwirksamkeit einzelner Tarifbestimmungen wegen Verstoßes gegen Gesetze oder die Verfassung nur diese Klauseln unwirksam. Die Unwirksamkeit einer Tarifbestimmung führt grundsätzlich entgegen der Auslegungsregel des § 139 BGB nicht zur Unwirksamkeit der übrigen tariflichen Vorschriften. Dabei kommt es darauf an, ob der Tarifvertrag ohne die unwirksame Regelung noch eine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung dargestellt *(vgl. ua. BAG 9. Mai 2007 - 4 AZR 275/06 - mwN, AP TVG § 3 Verbandszugehörigkeit Nr. 23 = EzA GG Art. 9 Nr. 91)*. Dass bei Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen des Tarifvertrages „die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen dieses Tarifvertrags hiervon unberührt bleibt“, kommt im 27

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

Übrigen auch in § 12 TV 16/2007 zum Ausdruck. Soweit dort nur auf „eine“ unwirksame Bestimmung abgestellt wird, kann dies nicht so verstanden werden, dass bei Betroffenheit von mehr als einer Bestimmung eine andere Rechtsfolge gewollt ist.

(2) Der TV 16/2007 stellt auch ohne die vom Kläger angegriffenen, möglicherweise unwirksamen Regelungen noch eine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung dar. 28

(a) So enthält beispielsweise § 2 Abs. 1 TV 16/2007 Vorgaben zum Inhalt des Arbeitsvertrages, die zwar außer einer Klarstellung kaum eigenständigen Wert haben, jedoch ersichtlich nicht unzulässig sind. Ebenfalls nur klarstellenden, weitgehend selbstverständlichen, jedoch ersichtlich nicht unzulässigen Inhalt haben auch § 4 Abs. 1 TV 16/2007, wonach übertragene Arbeiten gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen sind und Anordnungen des Arbeitgebers Folge zu leisten ist, sowie § 4 Abs. 2 TV 16/2007, wonach Beschäftigte die Arbeit pünktlich zur vereinbarten Zeit aufzunehmen haben. Gleiches gilt für § 4 Abs. 4 TV 16/2007, wonach bei unberechtigtem Fernbleiben kein Anspruch auf Entgelt besteht. Zwar gehören solche Klarstellungen und Wiedergaben selbstverständlicher Verhaltenspflichten, die sich an mehreren Stellen in diesem Tarifvertrag befinden, nicht unbedingt zum typischen Inhalt von Tarifverträgen, jedoch ist kein Grund ersichtlich, sie für unzulässig zu halten. 29

(b) Zudem enthält der TV 16/2007 auch Regelungen, die weitgehend Regelungen des TVöD-F entsprechen, beispielsweise in § 4 Abs. 5 TV 16/2007 zu Verschwiegenheitspflichten und in § 4 Abs. 6 TV 16/2007 zum Verbot der Annahme von Belohnungen und Geschenken. 30

(c) Daneben sind auch eigenständige Regelungen enthalten, die weder vom Kläger angegriffen worden noch offensichtlich unzulässig sind, wie beispielsweise zur Auszahlung der zwischen dem 16. des Vormonats und dem 15. des laufenden Monats geleisteten Einsätze am Monatsende in § 5 Abs. 3 TV 16/2007. Dies weicht zwar von § 24 TVöD-F ab, kann sich jedoch möglicherweise wegen unregelmäßiger Arbeitseinsätze und sich daraus ergebender Abrechnungshindernisse als sachgerechte und zulässige Regelung darstellen. 31

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

Auf eine genauere Prüfung einer diesbezüglichen Rechtfertigung, für die jedoch entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts zu § 4 Abs. 1 und Abs. 2 TzBfG und dem Verbot mittelbarer Diskriminierung nicht derselbe Maßstab sachlicher Gründe wie zu Art. 3 Abs. 1 GG heranzuziehen ist, kommt es mangels entsprechenden Sachvortrages hier nicht an. Dasselbe gilt für Regelungen wie § 7 Abs. 1 TV 16/2007, soweit darin als Referenzzeitraum für die einer Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zugrunde zu legende Stundenanzahl die letzten zwölf abgerechneten Kalendermonate bestimmt sind, während nach § 21 TVöD-F für nicht in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile die letzten drei vollen Kalendermonate herangezogen werden. Auch dies mag bei unregelmäßigen Arbeitseinsätzen gerechtfertigt sein, solange es in dem von § 4 Abs. 4 Satz 1 EFZG vorgegebenen Rahmen bleibt; dazu kann dem Vortrag des Klägers - anders als zu einer ebenfalls in § 7 Abs. 1 TV 16/2007 vorgesehenen Beschränkung der pro Kalendertag fortzuzahlenden Arbeitsstunden - nichts entnommen werden, was für eine Unzulässigkeit sprechen würde. Dies trifft auch für § 8 Abs. 3 TV 16/2007 zu, in dem eine nach § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG tarifvertraglich mögliche Abweichung von § 11 Abs. 1 BUrlG mit zwölf Monaten als Bemessungszeitraum für das Urlaubsentgelt vorgegeben wird.

(d) Bereits mit den unter (a) und (b) aufgezeigten Regelungen enthält der TV 16/2007 neben den vom Kläger angegriffenen Entgeltregelungen, über deren Bewertung jedoch nicht zu dem in diesem Verfahren allein anhängigen Feststellungsantrag zu entscheiden war, Bestimmungen, die noch eine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung darstellen. 32

bb) Soweit der Kläger eine willkürliche Umgehung der §§ 3, 4 TVG rügt und sich dafür insbesondere auf die zeitliche Abfolge des Abschlusses des TV 16/2007 nach seiner Geltendmachung von Ansprüchen nach dem TVöD-F mit Schreiben vom 27. April 2007 beruft, führt dies ebenfalls nicht zur Nichtigkeit des Tarifvertrages. Zwar mag ein zeitlicher und inhaltlicher Zusammenhang mit dem Abschluss des TV 16/2007 am 1. August 2007 bestehen. Dafür spricht zumindest der Inhalt eines Antwortschreibens der Beklagten vom 23. November 2007 auf das Geltendmachungsschreiben des Klägers, wonach die „studentischen Aushilfstätigkeiten nicht in die Entgeltsystematik des TVöD passen und 33

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

damit auch bisher schon eine Bezahlung nach TVöD nicht in Frage kam“ und „sich die Tarifparteien daher jetzt auf eine eigene Tarifstruktur für die studentischen Aushilfen geeinigt“ hätten.

Dass tariffähige Parteien eine vom allgemeinen Verbandstarifvertrag abweichende Vereinbarung schließen, ist jedoch grundsätzlich von der Tarifautonomie und dem Tarifvertragsgesetz gedeckt. Ob alle in einem solchen Tarifvertrag getroffenen Regelungen gesetzeskonform sind, ist eine Frage, die auf einzelne Ansprüche bezogen zu beantworten ist, die aber vorliegend nicht Streitgegenstand ist. 34

c) Das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der Beklagten fällt in den Geltungsbereich des nach alledem wirksamen TV 16/2007. 35

aa) Der Geltungsbereich des TV 16/2007 ist in seinem § 1 Abs. 1 wie folgt geregelt: 36

> „Dieser Tarifvertrag gilt für studentische Beschäftigte der Fraport AG (Beschäftigte), die zu Zuverdienstzwecken während der Ausbildung aushilfsweise tätig werden und mit denen eine feste oder regelmäßige Arbeitszeit nicht vereinbart ist und mit denen die Arbeitseinsätze überwiegend im gegenseitigen Einvernehmen bedarfsorientiert vereinbart werden.“

bb) Von dieser Bereichsbestimmung ist das Arbeitsverhältnis des Klägers erfasst. 37

(1) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln *(zu den Kriterien vgl. ua. 4. April 2001 - 4 AZR 180/00 - zu I 2 a der Gründe, BAGE 97, 271)* und ist - wie auch die Auslegung von Gesetzen selbst - in der Revisionsinstanz in vollem Umfang nachzuprüfen *(st. Rspr., zB BAG 17. Oktober 2007 - 4 AZR 1005/06 - Rn. 40, BAGE 124, 240)*. 38

(2) Der Schwerpunkt der Bereichsbestimmung des TV 16/2007 liegt in der Bezugnahme auf „studentische Beschäftigte“ der Beklagten. Die den Geltungsbereich bestimmenden Tatbestandsmerkmale sind im ersten Satzteil von § 1 39

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

Abs. 1 TV 16/2007 enthalten, wonach dieser Tarifvertrag „für studentische Beschäftigte der Fraport AG“ gilt. Die darauf folgenden Satzbestandteile unter den Stichworten „Zuverdienstzwecken“, „aushilfsweise“, „Arbeitszeit“ und „Arbeitseinsätze“ sind erkennbar illustrierende Situationsumschreibungen der Tarifvertragsparteien für das ihnen typisierend vorschwebende Bild einer studentischen Beschäftigung. Ihnen ging es darum - und dafür spricht auch der Vortrag des Klägers -, Sonderregelungen für an den TVöD-F tarifgebundene studentische Beschäftigte zu etablieren. Nichts spricht dafür, dass es sich bei den zur Illustration gewählten Stichworten um auf eine weitere Differenzierung angelegte Tatbestandsmerkmale handelt und dass die Tarifvertragsparteien die Anwendbarkeit des Tarifvertrages beispielsweise von einer individuellen Prüfung der Einkommenssituation und damit der Bedürftigkeit abhängig machen wollten. Dies ergibt sich auch aus dem Gesamtzusammenhang des TV 16/2007, der in seinen Regelungen auf eine derartige Differenzierung nicht eingeht. Dem entspricht auch die Überschrift des TV 16/2007, in der dem Begriff „aushilfsweise“, mit dem auf die Unregelmäßigkeit der Arbeitszeit bei der Beklagten und die Bedarfsabhängigkeit des Arbeitseinsatzes abgestellt wird, keine eigenständig differenzierende Bedeutung zukommt.

(3) Der Kläger ist studentischer Beschäftigter der Beklagten iS von § 1 Abs. 1 TV 16/2007, wobei er in einer für die dort tätigen Studierenden typischen Form, die auf die Studienbedingungen Rücksicht nimmt, beschäftigt wird. 40

3. Der TV 16/2007 ist daher auf das Arbeitsverhältnis des Klägers ab dessen Inkrafttreten am 1. August 2007 anwendbar und verdrängt seither - jedenfalls in seinem Regelungsbereich - als speziellere Regelung den TVöD-F. Dem steht das Fehlen einer Öffnungsklausel im Verbandstarifvertrag TVöD-F nicht entgegen. 41

Dem firmenbezogenen Tarifvertrag TV 16/2007 kommt als der spezielleren Regelung Vorrang vor dem nicht-firmenbezogenen, allgemeinen Verbandstarifvertrag zu. Dieser Vorrang gilt ohne Weiteres aufgrund der allgemeinen, das Tarifvertragsrecht beherrschenden Konkurrenzregeln. Für ihn spricht im Übrigen auch § 1 Abs. 2 TV 16/2007, durch den eine Anwendung ua. des TVöD und der diesen ergänzenden Tarifverträge, wozu der TVöD-F gehört, 42

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

ausgeschlossen werden sollte. Darauf, dass die allgemeinen Verbandstarifverträge keine Öffnungsklausel für einen Firmentarifvertrag enthalten, kommt es nicht an *(BAG 4. April 2001 - 4 AZR 237/00 - zu II 1 d der Gründe, BAGE 97, 263; 24. Januar 2001 - 4 AZR 655/99 - mwN, AP TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie Nr. 173 = EzA TVG § 4 Tarifkonkurrenz Nr. 14)*.

III. Der Kläger hat die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen *(§ 97 Abs. 1 ZPO)*. 43

Bepler Treber Winter

von Dassel 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