

2 Ta 128/11
2 Ca 880/11
(Arbeitsgericht Würzburg)



Landesarbeitsgericht Nürnberg

BESCHLUSS

In dem Beschwerdeverfahren

I... S...

- Klägerin und Beschwerdeführerin -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte S... & H...

g e g e n

Firma T... P... GmbH

vertreten durch die Geschäftsführer J... M... und P... L...

- Beklagte und Beschwerdegegnerin -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte T... W...

hat das Landesarbeitsgericht Nürnberg durch den Vorsitzenden der Kammer 2, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht **Steindl**, ohne mündliche Verhandlung am 19. September 2011

für Recht erkannt:

1. Die sofortige Beschwerde der Klägerin gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Würzburg vom 15.07.2011 - Az.: 2 Ca 880/11 - wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.
2. Zur Klarstellung wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Würzburg vom 15.07.2011 - Az.: 2 Ca 880/11 - wie folgt neu gefasst:

„Der Rechtsstreit wird gemäß § 97 Abs. 5 Satz 1 ArbGG bis zur Erledigung des derzeit vor dem Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Az.: 24 TaBV 1395/11) nach § 2 a Abs. 1 Nr. 4 ArbGG zur Feststellung der Tariffähigkeit der Tarifgemeinschaft der Christlichen Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalservice Agenturen (CGZP) anhängigen Beschlussverfahrens ausgesetzt.“
3. Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.

Gründe:

I.

Die Parteien streiten in dem vorliegenden Beschwerdeverfahren über die Berechtigung der Aussetzung des Verfahrens nach § 97 Abs. 5 Satz 1 ArbGG.

Der Aussetzungsentscheidung des Arbeitsgerichts zugrunde liegt der Rechtsstreit der Klägerin als ehemaliger Leiharbeiterin gegen die Beklagte als Verleiherin auf Zahlung des Lohns vergleichbarer Arbeitnehmer des Entleihers (sog. equal-pay-Klage, §§ 9 Abs. 1 Nr. 2, 10 Abs. 4 AÜG).

Die Klägerin wurde beginnend ab dem 25.10.2005 bei der Firma E... P... & Service GmbH, einer Rechtsvorgängerin der Beklagten, eingestellt und sodann in der Folgezeit bis zu ihrem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis am 15.07.2007 als Produktionshelferin bei der Firma B... GmbH, M..., im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung eingesetzt. Laut Arbeitsvertrag vom 24.10.2005 wurden die zwischen der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) und der Interessengemeinschaft Nordbayerischer Zeitarbeitunternehmen e. V. (INZ) jeweils vereinbarten Tarifwerke vereinbart.

Bereits im ersten Halbjahr 2005 hatte die INZ mit dem Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (AMP) fusioniert. Die letzten von CGZP und INZ geschlossenen Tarifverträge waren ohne Nachwirkung zum 30.06.2005 befristet und erloschen nach den tariflichen Vereinbarungen mit der Fusion der INZ und dem AMP automatisch. Inhaltlich identische tarifliche Regelungen, insbesondere was die Bezahlung anging, hatte die CGZP mit dem AMP bereits am 29.11.2004 geschlossen.

Die Klägerin erhielt während des Bestands des Arbeitsverhältnisses Entgelt in Höhe der tariflichen Regelungen, die zwischen der CGZP und dem AMP vereinbart waren.

Im Hinblick auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 14.12.2010 - 1 ABR 19/10 - macht die Klägerin für die Beschäftigungszeiten von Oktober 2005 bis Juni 2007 die Differenz zwischen dem abgerechneten Lohn und dem unter Zugrundelegung des nach Auskunft der Entleiherfirma an vergleichbare Arbeitnehmer gezahlten Entgelts geltend.

Mit Beschluss vom 15.07.2011 setzte das Arbeitsgericht Würzburg den Rechtsstreit auf Anregung der Beklagten aus bis zur Erledigung des Beschlussverfahrens nach § 2 a

Abs. 1 Nr. 4 ArbGG zur Feststellung der Tariffähigkeit der CGZP im Zeitraum Oktober 2005 bis Juni 2007.

Zur Begründung führte das Arbeitsgericht aus, dass die Entscheidung des Rechtsstreits davon abhinge, ob die CGZP im streitgegenständlichen Zeitraum von Oktober 2005 bis Juni 2007 tariffähig gewesen sei. Für diesen Zeitraum treffe die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 14.12.2010 keine Aussage. Ausdrücklich stelle das Bundesarbeitsgericht in dem genannten Beschluss klar, dass die „gegenwartsbezogenen Feststellungsanträge“ begründet seien. Ob die Auffassung der Klägerin, dass es keine Anhaltspunkte dafür gebe, dass die CGZP in der Vergangenheit tariffähig gewesen sei, richtig sei oder nicht, habe das Arbeitsgericht nicht zu entscheiden. Diese Frage sei zwingend in dem Beschlussverfahren nach § 2 a Abs. 1 Nr. 4 ArbGG zu klären.

Mit seiner am 03.08.2011 beim Arbeitsgericht eingegangenen sofortigen Beschwerde wendet sich die Klägerin gegen den ihr am 20.07.2011 zugestellten Aussetzungsbeschluss und begründet die Beschwerde damit, dass das Bundesarbeitsgericht die Tariffähigkeit der CGZP mit der tragenden Erwägung verneint habe, § 3 Abs. 1 der CGZP-Satzung sehe lediglich eine Beitrittsmöglichkeit für die im CGZP zusammengeschlossenen Arbeitnehmerkoalitionen vor, so dass nach der Satzung der CGZP keine Arbeitnehmer organisiert würden. Des Weiteren sei die Eigenschaft der CGZP als tariffähige Spitzenorganisation mit der Begründung verneint, dass die Tarifzuständigkeit der CGZP nach § 1 Abs. 1 der CGZP-Satzung auf Tarifverträge mit Arbeitgebern und Arbeitgeberverbänden beschränkt sei, die oder deren Mitglieder als Verleiher Dritten Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung überlassen wollten. §§ 1 und 3 der CGZP-Satzung seien jedoch seit dem 15.01.2003 unverändert geblieben. Somit stehe fest, dass die CGZP bereits seit ihrer Gründung im Jahre 2003 tarifunfähig gewesen sei.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Beschwerdebegründung vom 02.08.2011 (Bl. 227 bis 229 d. A.) verwiesen.

Mit Beschluss vom 08.08.2011 hat das Arbeitsgericht Würzburg der Beschwerde der Klägerin nicht abgeholfen und sie dem Landesarbeitsgericht Nürnberg vorgelegt. Wegen der weiteren Einzelheiten des Nichtabhilfebeschlusses wird auf Bl. 230, 231 d. A. verwiesen.

Die Beklagte verteidigt den Aussetzungsbeschluss des Arbeitsgerichts mit Schriftsatz vom 05.09.2011 (Bl. 241 d. A.). Der Klägervertreter hält an seiner Ansicht, dass der Rechtsstreit nicht auszusetzen sei mit Schriftsatz vom 06.09.2011 fest.

Wegen weiterer Einzelheiten wird auf den gesamten Inhalt der Beschwerdeakte verwiesen.

II.

Die innerhalb der gesetzlichen Zwei-Wochen-Frist, gerechnet ab Zustellung des arbeitsgerichtlichen Beschlusses, eingelegte sofortige Beschwerde der Klägerin ist zulässig, sie ist aber nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat den Rechtsstreit zu Recht ausgesetzt und dies mit zutreffenden Argumenten begründet.

1. Nach § 97 Abs. 5 Satz 1 1. Alt. ArbGG hat das Gericht das Verfahren bis zur Erledigung des in § 2 a Abs. 1 Nr. 4 ArbGG vorgesehenen Beschlussverfahrens auszusetzen, wenn die Entscheidung eines Rechtsstreits davon abhängt, ob eine Vereinigung tariffähig ist. Die nicht in das Ermessen des Gerichts gestellte Aussetzung ist dem Umstand geschuldet, dass über die Frage der Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit einer Vereinigung ausschließlich im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren nach § 2 a Abs. 1 Nr. 4 ArbGG mit den sich aus § 97 Abs. 1 bis 4 ArbGG ergebenden Besonderheiten mit bindender Wirkung entschieden werden kann. Denn der Beschluss über die Tariffähigkeit oder Tarifzuständigkeit einer Vereinigung erwächst in formelle und materielle Rechtskraft, die sich in subjektiver Hinsicht nicht auf die Verfahrensbeteiligten beschränkt, sondern auf jedermann erstreckt (BAG vom 28.03.2006 - 1 ABR 58/04; LAG Baden-Württemberg vom 21.06.2011 - 11 Ta 10/11).

Voraussetzung der Aussetzungspflicht ist, dass es im auszusetzenden Verfahren als Vorfrage um die Tariffähigkeit oder Tarifzuständigkeit einer Vereinigung geht und diese Frage vorgreiflich ist. Die Entscheidung des Rechtsstreits im auszusetzenden Verfahren muss also davon abhängen, dass sie bei Bejahung der Tariffähigkeit bzw. Tarifzuständigkeit anders ausfällt, als bei ihrer Verneinung (LAG Baden-Württemberg

vom 21.06.2011 - 11 Ta 10/11).

Im Beschwerdeverfahren ist die Ansicht des aussetzenden Gerichts hinsichtlich der Entscheidungserheblichkeit der Tariffähigkeit bzw. Tarifzuständigkeit jedoch nur begrenzt überprüfbar. Andernfalls würden Fragen, deren Klärung nach der Systematik der ZPO den Rechtsmitteln der Berufung und gegebenenfalls der Revision vorbehalten ist, in das anders ausgestaltete Beschwerdeverfahren, das beispielsweise keine Pflicht zur mündlichen Verhandlung kennt, verschoben. Im Beschwerdeverfahren kann daher die Entscheidungserheblichkeit nur dann verneint werden, wenn dies nach dem Stand des Verfahrens offensichtlich ist (BAG vom 28.01.2008 - 3 AZB 30/07 -; LAG Rheinland-Pfalz vom 15.06.2011 - 6 Ta 99/11).

2. Die Klägerin begründet ihre Klageforderungen mit dem equal-pay-Anspruch. Dieser steht ihr nur zu, wenn die im Arbeitsvertrag vom 24.10.2005 in Bezug genommenen Tarifverträge keine Rechtswirkungen entfalten können. Insoweit ist zwischen den Parteien allein streitig, ob der CGZP bei Abschluss der Tarifverträge mit dem AMP tariffähig gewesen ist. Nicht streitig zwischen den Parteien ist, ob die arbeitsvertragliche Verweisung auf die zwischen CGZP und INZ vereinbarten Tarifverträge wirksam ist, obwohl zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages solche Tarifverträge nicht mehr existierten. Offenbar gehen beide Parteien und auch das Erstgericht davon aus, dass damit auch die Tarifverträge die zwischen CGZP und AMP abgeschlossen wurden, in Bezug genommen wurden. Jedenfalls wurde der Arbeitsvertrag offensichtlich so gelebt, wie die während des Arbeitsvertrages vollzogene Entgelterhöhung entsprechend des Entgelttarifvertrags West vom 19.06.2006 zeigt. Auch sonstige Einwände gegen die Klageforderung hat die Beklagte bis zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht vorgebracht. Somit ist der einzige Streitpunkt zwischen den Parteien nach dem derzeitigen Stand des Verfahrens die Frage der Tariffähigkeit der CGZP zum Zeitpunkt des Abschlusses der für den streitgegenständlichen Zeitraum vom Oktober 2005 bis Juni 2007 einschlägigen Tarifverträge zwischen CGZP und AMP vom 29.11.2004 und 19.06.2006.
3. Über die Frage der Tariffähigkeit bzw. Tarifzuständigkeit der CGZP zum Zeitpunkt des Abschlusses der nach der übereinstimmenden Auffassung der Parteien einschlägigen

Tarifverträge vom 29.11.2004 und vom 19.06.2006 zwischen der CGZP und der AMP ist nicht bereits rechtskräftig entschieden.

Zwar hat das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 14.12.2010 festgestellt, dass die CGZP nicht tariffähig ist. Es hat diese Feststellung jedoch ausdrücklich gegenwartsbezogen getroffen. Es hat sich dabei orientiert an der Antragsstellung der die Feststellung begehrenden Parteien, die es aus Wortlaut und Begründung gegenwartsbezogen ausgelegt hat. Maßgeblich für die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts war deshalb allein die gegenwärtige Tarifunfähigkeit unter Berücksichtigung der Satzung in der Fassung vom 08.10.2009. Das Bundesarbeitsgericht hat den Antrag von ver.di und den Hauptantrag des Landes Berlin ausdrücklich als nicht vergangenheitsbezogen angesehen, weshalb davon auszugehen ist, dass es auch nicht vergangenheitsbezogen entscheiden wollte (LAG Baden-Württemberg vom 21.06.2011 - 11 Ta 10/11 mit ausführlicher Begründung; ebenso LAG Rheinland-Pfalz vom 15.06.2011 - 6 Ta 99/11; LAG Nürnberg vom 04.08.2011 - 4 Ta 108/11 n.v.; Bissel, juris PR-ArbR 33/2011 Anm. 2 mit zahlreichen weiteren Nachweisen zur erstinstanzlichen arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung).

Die in Rechtsprechung und Schrifttum umstrittene Frage, auf welches Datum beim Begriff des Gegenwartsbezugs abzustellen ist, ist im vorliegenden Fall unerheblich. Denn im vorliegenden Verfahren sind Ansprüche aus den Jahren 2005 bis 2007 streitgegenständlich.

Soweit ersichtlich werden hier folgende Ansichten vertreten (vgl. Segebrecht, juris PR-ArbR 33/2011, Anm. 1), wonach entscheidend sei

- der 14.12.2010, weil an diesem Tag die Anhörung vor dem BAG stattfand (vgl. beispielsweise Bissel, a.a.O. m.w.N.),
- der 07.12.2009, weil an diesem Tag die letzte mündliche Verhandlung der Tatsacheninstanz vor dem LAG Berlin-Brandenburg stattfand (so z. B. LAG Nürnberg vom 04.08.2011 - 4 Ta 108/11 n.v., vgl. auch die zahlreichen Nachweise zu dieser Ansicht bei Bissel, a.a.O.),

- 8 -

- der 08.10.2009, weil sich die CGZP an diesem Tag (während des der Entscheidung des BAG vom 14.12.2010 vorausgehenden Instanzenzugs) eine neue Satzung gegeben hat (vgl. hierzu ArbG Freiburg, Beschluss vom 13.04.2011 - 3 Ca 497/10) oder
- der „Herbst 2008“ als der Zeitpunkt, zu dem der gegenwartsbezogene Antrag in der 1. Instanz beim ArbG Berlin gestellt wurde (vgl. hierzu ArbG Frankfurt/Oder vom 09.06.2011, 3 Ca 422/11; Segebrecht, juris PR-ArbR 33/2011, Anm. 1 m.w.N.).

Der streitgegenständliche Zeitraum 2005 bis 2007 liegt nach allen genannten Ansichten vor dem Datum, ab dem die Bindungswirkung der Entscheidung des BAG eingetreten sein kann.

4. Im Verfahren vor dem Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (24 TaBV 1395/11) ist streitgegenständlich die Frage, ob die CGZP im Zeitpunkt der von ihr abgeschlossenen Tarifverträge am 29.11.2004, 19.06.2006 und 09.07.2008 tariffähig war. Damit wird in diesem Verfahren über den hier streitgegenständlichen Zeitraum entschieden. Dementsprechend hat das Beschwerdegericht den Tenor des erstinstanzlichen Aussetzungsbeschlusses klargestellt.

III.

1. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts kann ohne Hinzuziehung der ehrenamtlichen Richter erfolgen, § 78 Satz 3 ArbGG.
2. Die Klägerin hat die Kosten ihres erfolglosen Rechtsmittels zu tragen (vgl. § 97 Abs. 1 ZPO).
3. Die Rechtsbeschwerde war wegen grundsätzlicher Bedeutung zuzulassen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Beschluss kann die Beschwerdeführerin Rechtsbeschwerde einlegen.

Für die Beschwerdegegnerin ist gegen diesen Beschluss kein Rechtsmittel gegeben.

Die Rechtsbeschwerde muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des Beschlusses.

Die Rechtsbeschwerde muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Rechtsbeschwerdeschrift und die Rechtsbeschwerdebegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder

- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Rechtsbeschwerdeeinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de>

Steindl
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht