
Datum: 21.12.2011
Gericht: Landesarbeitsgericht Düsseldorf
Spruchkörper: 2. Kammer
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 2 Ta 616/11
ECLI: ECLI:DE:LAGD:2011:1221.2TA616.11.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Düsseldorf, 4 Ca 8299/10
Schlagworte: Aussetzung einer "equal-pay" Klage wegen Abhängigkeit von der Tariffähigkeit einer Vereinigung
Normen: § 2 a Abs. 1 Nr. 4 ArbGG; § 97 Abs. 5 Satz 1 ArbGG
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

Zur Aussetzung einer "equal-pay" Klage für den Zeitraum 2007 - 2009 nach der Entscheidung des BAG vom 14.12.2010 - 1 ABR 19/10 - zur Tariffähigkeit der CGZP.

Tenor:

Die sofortige Beschwerde des Klägers gegen den Aussetzungsbeschluss des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 29.09.2011 wird zurückgewiesen.

Streitwert: 8.700,00 €

Die Rechtsbeschwerde wird für den Kläger zugelassen.

GR Ü N D E : 1

I. 2

Die Parteien streiten über diverse Ansprüche auf Vergütungsnachzahlung auf Basis des sogenannten "equal-pay"-Grundsatzes. Der Kläger begehrt Vergütungsdifferenzen für den Zeitraum von 2007 bis Juli 2011, überdies eine Weihnachts- und eine Sondervergütung 3

jeweils für die Jahre 2007 bis 2010.

Bei der Beklagten handelt es sich um ein Unternehmen der Zeitarbeitsbranche, welches Arbeitnehmer auf der Grundlage der durch das Landesarbeitsamt NRW am 24.03.1977 erteilten Erlaubnis "verleiht". Der Kläger steht in einem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten seit dem 27.01.2003. In dem ab 01.01.2005 geltenden Arbeitsvertrag heißt es in Ziffer 1. u. a. wie folgt:

"Die Rechte und Pflichten der Parteien dieses Arbeitsvertrages bestimmen sich nach den nachstehenden Regelungen sowie nach den zwischen der Interessengemeinschaft Nordbayerischer Zeitarbeitsunternehmen e. V. (INZ) und der Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA (CGZP) geschlossenen Tarifverträgen in der jeweils gültigen Fassung ()."

Der Arbeitgeber ist berechtigt, durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Mitarbeiter die vorgenannten Tarifverträge jeweils für die Zukunft zu ersetzen, die von einem anderen für den Arbeitgeber zuständigen Arbeitgeberverband geschlossen wurden (Tarifwechsel kraft Inbezugnahme). ()"

Der in Ziffer 1. in Bezug genommene Tarifvertrag zwischen der INZ und der CGZP wurde unter dem 09.06.2005 geschlossen.

Der Kläger hat geltend gemacht, dass er als Kombi-Außendienstmonteur tätig gewesen sei und dass er nach dem Tarif der Stammarbeiter der S.-AG eine Vergütung nach Vergütungsgruppe B 2 beanspruchen könne, da die tariflichen Vereinbarungen mit der CGZP mangels Tariffähigkeit unzulässig seien. Dies habe das Bundesarbeitsgericht durch Beschluss vom 14.12.2010 festgestellt.

Auf dieser Grundlage begehrt der Kläger zuletzt Zahlung von insgesamt 64.785,26 € brutto nebst Zinsen.

Das Arbeitsgericht hat durch Teil-Urteil vom 29.09.2011 der Klage insoweit stattgegeben, als der Kläger die Differenz der Vergütung für den Zeitraum von Januar 2010 bis Juli 2011, eine Weihnachts- sowie eine Sonderzuwendung für das Jahr 2010 geltend gemacht hat.

Hinsichtlich der geltend gemachten Ansprüche bis einschließlich des Jahres 2009 hat das Arbeitsgericht den Rechtsstreit ausgesetzt, da diese Ansprüche von der Frage der Tariffähigkeit der CGZP zu diesem Zeitpunkt abhingen.

Durch Beschluss vom 29.09.2011 hat das Arbeitsgericht wie folgt entschieden:

"Der Rechtsstreit über die Klageanträge zu 1., 2., 3., 5., 6., und 7. sowie über den Klageantrag zu 9., soweit er darauf gerichtet ist, die Beklagte zur Zahlung der Sonderzuwendungen 2007 bis 2009 in Höhe von jeweils 300,00 EUR brutto nebst Zinsen zu verurteilen, wird ausgesetzt bis zur rechtskräftigen Erledigung eines Beschlussverfahrens über die Frage, ob die Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen am 09.06.2005 tariffähig war."

Gegen diesen Aussetzungsbeschluss wendet sich der Kläger mit seiner fristgemäß eingelegten sofortigen Beschwerde. Er macht im Wesentlichen geltend, dass das Bundesarbeitsgericht im Ergebnis auch die Tariffähigkeit der CGZP zum Zeitpunkt 09.06.2005 festgestellt habe.

II.

Die sofortige Beschwerde des Klägers, gegen dessen Zulässigkeit gemäß § 78 ArbGG i. V. m. den §§ 567 Abs. 1 Ziffer 1 und 252 ZPO keine Bedenken bestehen, konnte keinen Erfolg haben. Der Aussetzungsbeschluss des Arbeitsgerichts ist nicht zu beanstanden; die Beschwerdekammer folgt den zutreffenden Ausführungen des Arbeitsgerichts sowohl in dem Beschluss vom 29.09.2011 als auch in dem Nichtabhilfebeschluss vom 01.12.2011. 16

Wie die Beschwerdekammer des Landesarbeitsgerichts bereits im Beschluss vom 11. November 2011 - 2 Ta 558/11 - entschieden hat, besteht bei der vorliegenden Fallkonstellation eine Aussetzungspflicht: 17

1. 18

a) Nach § 97 Abs. 5 Satz 1 1. Altern. 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 oder tarifzuständig ist. Das Gericht hat das Verfahren von Amts wegen und ohne dass die Entscheidung in das Ermessen des Gerichts gestellt ist bis zum Abschluss des Beschlussverfahrens auszusetzen (vergleiche BAG vom 28. Januar 2008 - 3 AZB 30/07 - NZA 2008, 489 Rdn. 10; LAG Hamm vom 28. September 2011 - 1 Ta 500/11 - juris Rdn. 13; GK-ArbGG/Dörner, Stand September 2009, § 97 Rdn. 48). 19

b) Dabei ist die Ansicht des aussetzenden Gerichts hinsichtlich der Entscheidungserheblichkeit für die bei ihm zugrundeliegende Rechtsfrage nur begrenzt überprüfbar. Andernfalls würden Fragen, deren Klärung nach der Systematik der Zivilprozessordnung den Rechtsmitteln der Berufung und gegebenenfalls der Revision vorbehalten ist, in das anders gestaltete Beschwerdeverfahren, das beispielsweise keine Pflicht zur mündlichen Verhandlung kennt, verschoben. Die materiell-rechtliche Beurteilung des Streitstoffs durch das Arbeitsgericht hat das Beschwerdegericht grundsätzlich hinzunehmen, da eine Überprüfung dem Rechtsmittel gegen die spätere Sachentscheidung vorbehalten ist. Eine Ausnahme besteht nur, wenn die Entscheidungserheblichkeit offensichtlich nicht vorliegt (vgl. BAG vom 20.01.2008 - 3 AZB 30/07 - NZA 2008, 489, Rdn. 10; BAG vom 26.10.2009 - 3 AZB 24/09 - Juris; LAG Rheinland-Pfalz vom 15.06.2011 - 6 Ta 99/11 - Rdn. 18; vgl. auch LAG Düsseldorf vom 18.07.2011 - 2 Ta 347/11 - n. v. und vom 11.11.2011 - 2 Ta 501/11 - n. v.). 20

2. Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze hat das Arbeitsgericht in nicht zu beanstandender Weise die Aussetzungspflicht im Hinblick auf § 97 Abs. 5 Satz 1 ArbGG bejaht. 21

a) Zunächst ist das Arbeitsgericht zutreffend davon ausgegangen, dass es für den vorliegenden Rechtsstreit, in dem es um Vergütungsansprüche aus dem Grundsatz des "equal pay" für die Jahre 2007-2009 geht, rechtserheblich darauf ankommt, ob ein (wirksamer) Tarifvertrag im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung eine abweichende Regelung zulässt. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelung vereinbaren (§ 9 Nr. 2 AÜG i. V. m. § 10 Abs. 4 a) AÜG). 22

Maßgeblich ist dabei zur Entscheidung des Rechtsstreits der zwischen der INZ und CGZP am 9. Juni 2005 abgeschlossene Tarifvertrag, der auf die Entgelttarifverträge und den Entgelttrahmentarifvertrag vom 29. 11. 2004, jeweils geschlossen zwischen dem AMP und der 23

CGZP, Bezug nimmt. War die CGZP zu dem angegebenen Zeitpunkt tarifunfähig, fehlte ihr im jeweiligen Zeitpunkt die Befugnis, Tarifverträge abzuschließen. Schließt eine Vereinigung ohne Tariffähigkeit einen Tarifvertrag ab, ist dieser Tarifvertrag unwirksam und damit nichtig.

b)Die Beschwerdekammer folgt auch dem Arbeitsgericht insoweit, als das Arbeitsgericht 24
angenommen hat, dass durch die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 14.12.2010 -
1 ABR 19/10 - nicht rückwirkend für den 29.11.2004 und den 19.06.2006 mit
Rechtskraftwirkung geklärt ist, dass die CGZP bereits in diesem Zeitpunkt tarifunfähig war.

Zwar hat das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 14.12.2010 festgestellt, dass 25
die CGZP nicht tariffähig ist. Es hat diese Feststellung jedoch ausdrücklich
gegenwartsbezogen getroffen. Es hat sich dabei orientiert an der Antragstellung 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 nicht
vergangenheitsbezogen entscheiden wollte.

Zwar wäre es dem Bundesarbeitsgericht aufgrund der im Verfahren an sich vorliegenden 26
Informationen möglich und entsprechend den Feststellungen des Bundesarbeitsgerichts im
Urteil vom 15.11.2006 auch üblich gewesen, die Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung
bzw. einer Spitzenorganisation für die Vergangenheit und Zukunft festzustellen. Einer solchen
Feststellung stand jedoch in dem CGZP-Verfahren die Rechtshängigkeit der selben Frage
jedenfalls für die Vergangenheit in der Zeit vom 17.10.2006 bis 31.01.2008 in einem weiteren
Verfahren beim Arbeitsgericht Berlin entgegen (Arbeitsgericht Berlin - 63 BV 9415/08 -). Da
das Bundesarbeitsgericht nach der Anhängigkeit dieses Verfahrens nicht in gleicher Weise in
einem Verfahren urteilen konnte, stellt es in seiner Entscheidung vom 14.12.2010
ausdrücklich klar, dass das hier in Rede stehende Verfahren nach Antrag und
Antragsbegründung nicht die Vergangenheit, sondern nur die gegenwärtige Tariffähigkeit der
CGZP betreffe. Wortwörtlich heißt es in der Entscheidung vom 14.12.2010 - 1 ABR 19/10 -
(NZA 2011,289 Rdn. 33):

"Der Antrag von ver.di und der Hauptantrag des Landes Berlin sind auf die Gegenwart 27
gerichtet und nicht vergangenheitsbezogen."

Entsprechend wird auch von der überwiegenden Anzahl der Landesarbeitsgerichte die Pflicht 28
zur Aussetzung bejaht und festgestellt, dass die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts
vom 14.12.2010 die Tarifunfähigkeit der CGZP nicht für die Vergangenheit festgestellt hat
(LAG Rheinland-Pfalz vom 15.06.2011 - 6 Ta 99/11 -; Sächsisches Landesarbeitsgericht vom
08.09.2011 - 4 Ta 149/11 -; LAG Nürnberg vom 19.09.2011 - 2 Ta 128/11 -; LAG Hamm vom
28.09.2011 - 1 Ta 500/11 - jeweils zitiert nach Juris; LAG Baden-Württemberg vom
21.06.2011 - 11 Ta 10/11 - n.v.; vgl. auch Bissel, Juris PR-ArbR 33/2011 Anmerkung 2 m. w.
N.; Neef NZA 2011, 615/618; Lembke, NZA 2011, 1062/1065; Gaul/Köhler, ArbRB 9/11 S.
273; Bissels, Juris PR-ArbR 49/204,Anm.2).

c)Der Kläger kann auch nicht geltend machen, dass aus seiner Sicht keine Zweifel daran 29
bestehen, dass die CGZP zu keinem Zeitpunkt die Eigenschaft einer Spitzenorganisation im
Sinne von § 2 Abs. 2 u. 3 TVG innehatte, da sowohl in der Satzung vom 05.12.2005 als auch
in der Satzung vom 08.10.2009 gleichlautende Bestimmungen enthalten seien.

Eine Aussetzungspflicht besteht, wenn entweder die Tariffähigkeit der Gewerkschaft streitig ist oder wenn gegen sie allgemein bekannt gewordene Bedenken bestehen, die seitens des Gerichts aufzugreifen sind (vgl. BAG vom 28.01.2008 - 3 AZB 30/07 - NZA 2008, 489 Rdn. 10). Zumindest die letzte Alternative ist hier gegeben. Dabei mag man den Aktenvortrag zur Tariffähigkeit der CGZP vor dem Hintergrund der BAG-Entscheidung vom 14.12.2010 - 1 ABR 19/10 - für unsubstantiiert halten. Die Tarifunfähigkeit der CGZP zu den hier maßgeblichen Zeitpunkten der Tarifvertragsabschlüsse steht damit nicht fest. Die Entscheidung über die Frage der Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit hängt nicht davon ab, welche Tatsachen eine Partei dafür vorträgt (BAG vom 23.10.1996 - 4 AZR 409/95 - NZA 1997, 383; LAG Hamm vom 28.09.2011 a. a. O., Rdn. 16). Maßgeblich ist allein das Ergebnis eines nach § 97 Abs. 1 ArbGG durchgeführten objektivierten Verfahrens, das wegen des dort vorgesehenen Amtsermittlungsgrundsatzes besser geeignet ist, die Tariffähigkeit zu klären, als einzelne Individualverfahren zwischen Parteien. Hinzu kommt, dass in dem Beschlussverfahren der Kreis der am Verfahren zu Beteiligten größer ist, als in einer Individualrechtsstreitigkeit zwischen dem Kläger und einem Leiharbeitgeber. Das Bundesarbeitsgericht hat in der Entscheidung vom 28.01.2008 ausdrücklich klargestellt, dass § 97 ArbGG der Stärkung der Tarifautonomie dient, weshalb in entsprechender Anwendung von § 83 Abs. 3 ArbGG alle Stellen zu hören sind, die im Einzelfall beteiligt sind, insbesondere die betroffene Vereinigung selbst. Diese Vorgabe bleibt unbeachtet, wenn nach allgemeinen verfahrensrechtlichen Regeln im Ausgangsprozess allein zwischen den Parteien eines Arbeitsverhältnisses verhandelt und entschieden wird.

d) Dem steht auch nicht etwa die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 15.11.2006 - 10 AZR 665/05 - NZA 2007, 448 entgegen. Soweit dort darauf hingewiesen wird, dass die Entscheidung über die Tariffähigkeit einer Vereinigung nach den §§ 2 a) Abs. 1 Nr. 4, 97 ArbGG die Tariffähigkeit nicht erst begründet oder beendet, sondern die Tariffähigkeit oder Tarifunfähigkeit nur feststellt, macht es lediglich klar, dass mit der Entscheidung des Arbeitsgerichts Gera vom 17.10.2002 auch die Tariffähigkeit der dortigen CGD zum Zeitpunkt des Tarifvertrags vom 25.01.1999 verneint wurde. Dies liegt schon deshalb nahe, weil das Arbeitsgericht Gera bei seiner Überprüfung der Tariffähigkeit der CGD die Satzung von 1997 und von der CGD geschlossene Tarifverträge in den Jahren 1998 bis 2000 überprüft und zum belegt der fehlenden Tariffähigkeit herangezogen hatte. Dementsprechend war im Beschlussverfahren des Arbeitsgerichts Gera der Zeitraum streitgegenständlich, für den das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil vom 15.11.2006 den Vergangenheitsbezug herstellte. Im Rechtsstreit 1 ABR 19/10 dagegen ist ein solcher Vergangenheitsbezug zur Feststellung der Tariffähigkeit der CGZP gerade nicht erkennbar, sondern durch die Betonung des Gegenwartsbezugs von Antragstellung und mithin auch Entscheidung auszuschließen (Sächsisches LAG vom 08.09.2001 a. a. O., Rdn. 23; LAG Baden-Württemberg vom 11.06.2011 - 11 Ta 10/11 - nicht veröffentlicht; LAG Hamm vom 28.09.2011 a. a. O., Rdn. 20).

Nach alledem war die Beschwerde des Klägers zurückzuweisen. 32

III. 33

Eine Kostenentscheidung war nicht zu treffen. Die durch das Beschwerdeverfahren entstandenen Kosten sind Teil der Prozesskosten und gegebenenfalls bei der Hauptsacheentscheidung zu berücksichtigen. 34

Der Beschwerdewert wurde auf einen Bruchteil der von der Aussetzung betroffenen Restforderung festgesetzt (1/5 von 43.000 €). 35

36

Die Rechtsbeschwerde war wegen der grundsätzlichen Bedeutung zuzulassen.	
RECHTSMITTELBELEHRUNG	37
Gegen diesen Beschluss kann von der klagenden Partei	38
R E C H T S B E S C H W E R D E	39
eingelegt werden.	40
Gegen diesen Beschluss ist für die beklagte Partei ein Rechtsmittel nicht gegeben.	41
Die Rechtsbeschwerde muss	42
innerhalb einer Notfrist* von einem Monat	43
nach der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses schriftlich beim	44
Bundesarbeitsgericht	45
Hugo-Preuß-Platz 1	46
99084 Erfurt	47
Fax: 0361-2636 2000	48
eingelegt werden.	49
Die Rechtsbeschwerdeschrift muss von einem Bevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen:	50
1.Rechtsanwälte,	51
2.Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,	52
3.Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nr. 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung der Mitglieder dieser Organisation oder eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung entsprechend deren Satzung durchführt und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.	53
In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Rechtsbeschwerdeschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.	54
Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.	55
* eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.	56
Goeke	57
