

---

**Datum:** 04.05.2011  
**Gericht:** Arbeitsgericht Herford  
**Spruchkörper:** 2. Kammer  
**Entscheidungsart:** Teilurteil  
**Aktenzeichen:** 2 Ca 144/11  
**ECLI:** ECLI:DE:ARBGHF:2011:0504.2CA144.11.00

---

**Schlagworte:** Equal-Pay, CGZP, Unwirksamkeit der mehrgliedrigen Nachfolgetarifverträge mit CGM, DHV, BIGD ALEB, medsonet vom 15.3.2010, Rückwirkung der BAG Entscheidung zur Tariffähigkeit des CGZP vom 14.12.2010 zu 1 ABR 19/10

**Normen:** § 10 AÜG

**Leitsätze:**

zur Unwirksamkeit der mehrgliedrigen Nachfolgetarifverträge mit CGM, DHV, BIGD ALEB, medsonet vom 15.3.2010 und zur Rückwirkung der Feststellung der Nichttariffähigkeit der CGZP in der Entscheidung des BAG vom 14.12.2010 zu 1 ABR 19/10 – keine Aussetzung insoweit erforderlich

---

**Tenor:**

1. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für die Monate Mai 2010 bis Dezember 2010 1.793,97 € brutto nebst Zinsen iHv. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 15.2.11 zu zahlen.

2. Die Klage wird in Höhe von 309,98 € (Prämien Juni 2010 bis November 2010) abgewiesen.

3. Die Klage wird auch wegen der eingeklagten Gutschrift iHv. 51 Stunden auf dem Gleitzeitkonto der Klägerin abgewiesen.

4. Die Kostenentscheidung bleibt dem Schlussurteil vorbehalten.

5. Der Streitwert wird auf 2.605,28 € festgesetzt.

---

## **Tatbestand**

Die Klägerin macht Ansprüche nach dem Grundsatz des "Equal Pay" in Höhe von 2.457,97 € für den Zeitraum Mai 2010 bis Januar 2011 geltend sowie Prämien-Differenz-Ansprüche für den Zeitraum Juni 2010 bis November 2010 iHv. 309,98 € sowie eine Gutschrift auf das Gleitzeitkonto in Höhe von 51 Stunden (entsprechend der Klageerweiterung im Schriftsatz vom 29.04.2011).

Die Klägerin ist seit dem 20.05.2010 im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses bei der Beklagten als Helferin beschäftigt. Auf dem Arbeitsvertrag vom 19.05.2010 (Bl. 8 ff. d. A.) wird inhaltlich verwiesen. Der ursprüngliche Befristungsablauf zum 30.11.2010 wurde mit Vereinbarung vom 24.11.2010 (Bl. 14 d. A.) bis zum 30.11.2011 verlängert.

Die Beklagte betreibt eine Personalüberlassungsfirma mit mehr als 600 Mitarbeitern.

In § 2 Ziff. 3 des ursprünglichen Arbeitsvertrages heißt es: *Die von dem Mitarbeiter im Rahmen des Arbeitsverhältnisses zu leistenden Arbeitsleistungen und –pflichten werden durch nachfolgende Regelungen, den jeweils gültigen tarifvertraglichen Regelungen zwischen der Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA (CGZP) und dem Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e. V. (AMP) sowie durch bestehende oder künftige Betriebsvereinbarungen/Betriebsordnungen bzw. durch die Firma P1 P2 bzw. den Kundenbetrieb im Rahmen des Direktionsrechts durch entsprechende Einzelanweisungen bestimmt.*

Am 23.06.2010 trafen die Parteien die folgende Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag [...] vom 19.05.2010 (s. Bl. 57 d. A.):

Mit Wirkung vom 01.07.2010 ändern sich folgende Vertragsbestandteile:

### **§ 1 Anwendbare Tarifverträge**

1. *Auf das Arbeitsverhältnis finden die zwischen dem Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e. V. (AMP) einerseits und der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP), der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM), der DHV – Die Berufsgewerkschaft e. V. (DHV), dem Beschäftigungsverband Industrie, Gewerbe, Dienstleistung (BIGD), dem Arbeitnehmerverband land- und ernährungswirtschaftlicher Berufe (ALEB), medsonet. Die Gesundheitsgewerkschaft (medsonet) andererseits abgeschlossenen Tarifverträge, derzeit bestehend aus Manteltarifvertrag, Manteltarifvertrag für die Auszubildenden, Entgelttarifvertrag, Entgelttarifverträge West und Ost sowie Beschäftigungssicherungstarifvertrag, in ihrer jeweils gültigen Fassung Anwendung. ...*

Wegen der in der Zusatzvereinbarung in Bezug genommenen Tarifverträge wird auf die Anlagen zur Klageerweiterung vom 06.04.2011 (hier Bl. 95 ff. d. A.) Bezug genommen.

Das Bundesarbeitsgericht hat in der Entscheidung vom 14.12.2010, 1 ABR 19/10 festgestellt, dass die CGZP nicht tariffähig ist.	11
Im Zeitraum Mai 2010 bis Dezember 2010 war die Klägerin bei der Firma V3 S3 GmbH in B4 eingesetzt, im Januar 2011 war die Klägerin (zumindest an einzelnen Tagen) bei der Firma A1 in L2 tätig.	12
Auf die entsprechenden Lohnabrechnungen der Beklagten von Mai 2010 bis Dezember 2010 (Bl. 21 – 28 d. A.) wird inhaltlich Bezug genommen.	13
Die Beklagte rechnete das Arbeitsverhältnis mit der vertraglich vereinbarten Vergütung von 7,35 € je Arbeitsstunde ab; ab Oktober 2010 erhielt die Klägerin einen Stundenansatz von 7,60 €.	14
Auf Anfrage des Klägersvertreter teilte die Firma V3 S3 GmbH am 27.01.2011 mit, dass in ihrer Firma nach Tarifvertrag BdZ/NGG Produktionshelferinnen nach der Tarifgruppe 2 d mit 9,02 € pro Stunde vergütet werden (s. Bl. 19 d. A.).	15
Mit Schreiben vom 27. Januar 2011 teilte die Firma A1 auf entsprechende Anfrage den Stundensatz für 2010 für gewerbliche Mitarbeiter mit 11,60 € mit (Bl. 20 d. A.).	16
Aus diesem Tatbestandskomplex heraus macht die Klägerin nach dem Equal-Pay-Prinzip insgesamt 2.457,97 € klageweise geltend für den Zeitraum Mai 2010 bis Januar 2011 vor dem Hintergrund der benannten BAG-Entscheidung vom 14.12.2010.	17
Daran – so die Klägerin – ändere auch die Zusatzvereinbarung vom 23.06.2010 nichts, da diese nicht wirksam sei. Weder die CGZP noch die übrigen genannten Gewerkschaften seien tariffähig. Das Erfordernis einer sozialen Mächtigkeit sei in keinem Falle erfüllt. Im übrigen sei durch die Vielzahl der den Tarifvertrag abschließenden Gewerkschaften für die Klägerin nicht erkennbar, welche konkrete Tarifvertrag für sie überhaupt gelten solle.	18
Im Übrigen folge aus der BAG-Entscheidung, dass selbst wenn die Voraussetzungen der Tariffähigkeit im übrigen erfüllt sein sollten, die einzelnen Gewerkschaften immer noch außerhalb des Zuständigkeitsbereichs ihrer Mitglieder tätig geworden seien.	19
Auch könne sich die Beklagte nicht auf die Ausschlussfristen-Regelung in § 8 des Arbeitsvertrages vom 19.05.2010 berufen vor dem Hintergrund, dass die einschlägige BAG-Entscheidung erst vom 14.12.2010 datiert.	20
Unstreitig hat die Klägerin ihre Ansprüche mit Schreiben vom 27.01.2011 geltend gemacht und sodann mit Klageerhebung unter dem 07.02.2011.	21
Für die im Zeitraum Mai bis Dezember 2010 tatsächlich von der Klägerin bei der Firma V3 S3 GmbH in B4 geleisteten Arbeitsstunden verlangt die Klägerin entsprechend der Berechnung in der Klageschrift vom 07.02.2011 in Summe 1.793,92 € brutto; für Januar 2011 verlangt die Klägerin weitere 664,00 € brutto. Bei der Berechnung in der Klageschrift ist die Klägerin von den in den einzelnen Monatsabrechnungen ausgewiesenen Stunden ausgegangen und hat statt der dort ausgewiesenen arbeitsvertraglichen Stundenansätze den Equal-Pay-Grundsatz angewendet und die Differenzberechnung mit 9,02 € betreffend die Tätigkeit bei der Firma V3 S3 GmbH in B4 angesetzt bzw. 11,60 € für Januar 2011 für den Einsatz bei der Firma A1 in L2 – dieser Einsatz, das wurde im Kammertermin vom 04.05.2011 deutlich, dauerte jedoch nur 5 Tage, während die Klägerin im übrigen im Januar 2011 arbeitsunfähig erkrankt war.	22

In einem weiteren Tatbestandskomplex verlangt die Klägerin die Gutschrift von weiteren 50 Stunden auf dem Gleitzeitkonto.	
Die arbeitsvertragliche Regelung zum Urlaub befindet sich in § 14 des Arbeitsvertrages vom 19.05.2010.	24
Darin heißt es:	25
1. <i>Innerhalb der ersten 6 Monate richtet sich der Urlaubsanspruch nach den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG).</i>	26
<i>Ab dem 7 Monat hat der Mitarbeiter Anspruch auf Urlaub von</i>	27
• <i>24 Arbeitstagen bis zu einer Beschäftigungsdauer von einem vollendeten Kalenderjahr und</i>	28
• <i>25 Arbeitstagen bis zur Beschäftigungsdauer von drei vollendeten Kalenderjahren und</i>	
• <i>26 Arbeitstagen nach der Beschäftigungsdauer von drei vollendeten Kalenderjahren</i>	
<i>bei einer 5-Tage-Woche gemäß den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes und des Tarifvertrages.</i>	29
<i>Vollendetes Kalenderjahr bedeutet, dass das Arbeitsverhältnis innerhalb eines Kalenderjahres <b>volle</b> zwölf Monate bestanden haben muss.</i>	30
...	31
In der Lohnabrechnung Dezember 2010 (Bl. 28 d. A.) hat die Beklagte zwar 151,5 Stunden berechnet, dabei jedoch 67,5 Stunden aus dem Arbeitszeitkonto der Klägerin entnommen. Die restlichen 84 Stunden sind als Urlaub ausgewiesen.	32
Unstreitig und tatsächlich hat die Klägerin im Dezember 2010 abredegemäß nicht gearbeitet.	33
Die <u>Klägerin</u> meint, dass unter Berücksichtigung der tatsächlichen Urlaubsansprüche der Klägerin das Gleitzeitkonto nur mit 16,5 Stunden hätte belastet werden dürfen, so dass 51 Arbeitsstunden dem Arbeitszeitkonto wieder gutzuschreiben seien.	34
Dabei geht die Klägerin davon aus, dass ihr im Dezember 2010 noch restliche 20 Urlaubstage zugestanden hätten. Und zwar der Mindesturlaub nach BUrlG in einer 5-Tage-Woche von 20 Tagen und hinsichtlich des im Arbeitsvertrag geregelten Zusatzurlaubs von 4 Tagen für eine Beschäftigungsdauer von 8 Monaten anteilig 1 weiterer Tag unter Berücksichtigung eines Urlaubstages im Juni 2010.	35
Bei 22 Arbeitstagen im Dezember 2010 und einem von der Klägerin berechneten 20-tägigen Urlaubsanspruch seien mithin nur 2 Arbeitstage á 8,25 Stunden dem Gleitzeitkonto zu entnehmen gewesen. Dabei geht die Klägerin von einer 38,5-Stunden-Woche aus – unstreitig regelt der Arbeitsvertrag in § 5 Nr. 2, dass bis zu 161 Arbeitsstunden monatlich zu leisten sind.	36
In einem dritten Tatbestandskomplex verlangt die Klägerin für den Zeitraum Juni 2010 bis November 2010 Differenzen aus gezahlten Prämien.	37

Den Prämienzahlungen liegt folgendes zugrunde: Kunden der Beklagten entschieden nach freiem Ermessen, ob ein Mitarbeiter eine Prämie erhalten sollte. In einem solchen Fall reichte die Beklagte die Prämie als Vergütungsbestandteil an den Mitarbeiter weiter; jedoch unter Abzug der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung einschließlich der Beiträge zur Berufsgenossenschaft. Vor Erhöhung der Krankenkassenbeiträge betrug der Arbeitgeberanteil bis Oktober 2010 29 % (5 % Berufsgenossenschaft und 24 % Arbeitgebersozialversicherungsbeiträge); seit November 2010 beträgt der Arbeitgeberanteil 30,01 % (5 % Berufsgenossenschaft und 25,01 % Arbeitgebersozialversicherungsbeiträge).	
Von der Oktoberprämie 2010 in Höhe von 244,31 € hat die Beklagte unter Abzug von 29 % Arbeitgeberanteile der Klägerin 173,46 € ausgezahlt, im November 2010 bei einer Kunden-Prämienzahlung von 266,66 € nach Abzug von 30,01 % Arbeitgeberanteile, einen Betrag von 186,84 € an die Klägerin weitergereicht.	39
Die <u>Klägerin</u> meint, dass sie Anspruch auf die volle (brutto) Prämie habe und macht für die Monate Juni 2010 bis November 2010 die entsprechenden Differenzansprüche zwischen der tatsächlich gezahlten Brutto-Prämie und der Prämienzusage des Entleihers geltend. Die Klägerin berechnet hier 309,98 € - auf die Berechnung im Schriftsatz vom 07.02.2011 (Bl. 6 d. A.) wird inhaltlich Bezug genommen.	40
Die Klägerin meint, dass nicht ersichtlich sei, dass bereits der Entleiher-Betrieb berücksichtigungsfähige Arbeitgeberanteile in Abzug gebracht habe.	41
Die Klägerin bestreitet, dass für die Beklagte Arbeitgeberanteile überhaupt angefallen sind oder durch sie abgeführt worden sind und die Prämienzahlung an die Beklagte vollständig abgegeben worden sei.	42
Die arbeitsvertragliche Ausschlussklausel könne nicht greifen.	43
Die Klägerin beantragt,	44
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 2.767,95 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 15.02.2011 zu zahlen,</li> <li>2. die Beklagte zu verurteilen, dem Gleitzeitkonto der Klägerin weitere 20 Stunden, insgesamt also 51 Stunden gutzuschreiben.</li> </ol>	45
Die Beklagte beantragt,	46
die Klage abzuweisen.	47
Die <u>Beklagte</u> ist der Meinung, dass der Klägerin kein Zahlungsanspruch aus dem Grundsatz des Equal-Pay zustehe. Die Klägerin sei entsprechend ihrer arbeitsvertraglichen und in Bezug genommenen tarifvertraglichen Vereinbarungen ordnungsgemäß durch die Beklagte abgerechnet und bezahlt worden.	48
Wegen des Zeitraums vor Geltung der Zusatzvereinbarung vom 23.06.2010 ab dem 01.07.2010 – also für den Zeitraum 20.05. bis 30.06.2010 – sei zu berücksichtigen, dass die BAG-Entscheidung vom 14.12.2010 keine vergangenheitsbezogene Aussage über die Tarifunfähigkeit der CGZP treffe. Dementsprechend könnten die ausschließlich durch die CGZP abgeschlossenen Tarifverträge nur ex nunc, mithin seit dem 14.12.2010, unwirksam sein. Gegen eine rückwirkende Unwirksamkeit spreche der Gesichtspunkt des Vertrauensschutzes, die Richtigkeitsgewähr von Tarifverträgen und die praktische	49

Unmöglichkeit der rückwirkenden Abwicklung.

Im übrigen greife auf jeden Fall die Ausschlussklausel in § 8 Ziff. 1 des Arbeitsvertrages vom 19.05.2010. 50

Auch ab dem 01.07.2010, dem Geltungszeitraum der Zusatzvereinbarung vom 23.06.2010, könne sich die Klägerin nicht auf den Grundsatz des Equal-Pay berufen. Die in Bezugnahme der neuen Tarifverträge der CGZP gemeinsam mit ihren Mitgliedsgewerkschaften einerseits und der AMP andererseits sei wirksam. In der Zusatzvereinbarung der Parteien vom 23.06.2010 sei eindeutig geregelt, dass ab dem 01.07.2010 nicht mehr die von der CGZP allein vereinbarten Tarifverträge Anwendung finden sollten, sondern die von der CGZP unter Beteiligung der Mitgliedsgewerkschaften abgeschlossenen Tarifverträge Anwendung finden sollten. Ein Nebeneinander bzw. eine Eventual-Inbezugnahme finden in keiner Weise statt. Die Klägerin gehe rechtsirrig davon aus, dass eine Vielzahl von Tarifverträgen Anwendung finden könnte. Fakt sei, dass die aktuellen Tarifverträge zwischen dem AMP und der CGZP zusätzlich von den in der CGZP zusammengeschlossenen einzelnen Gewerkschaften unterzeichnet worden sind. Damit seien die weiter aufgezählten Gewerkschaften lediglich Parteien der abgeschlossenen Tarifverträge. Es liege somit ein mehrgliederiger Tarifvertrag vor, wie sich auch aus der Präambel des "neuen" Manteltarifvertrages (hier Bl. 96 d. A.) ergebe. 51

Betreffend den zweiten Tatbestandskomplex meint die Beklagte, dass der Klägerin kein Anspruch auf ein Zeitguthaben auf das Gleitzeitkonto von weiteren 51 Stunden zustehe. Ausgangspunkt ist dabei unstrittig, dass die Klägerin den gesamten Dezember 2010 nicht arbeitete und dafür das Gleitzeitkonto insofern in Anspruch genommen werden sollte, als ein Urlaubsanspruch für den gesamten Monat Dezember 2010 nicht hierfür ausreichte. 52

Der Klägerin hätten schlussendlich im Monat Dezember 2010 noch 12 Urlaubstage zugestanden entsprechend der Regelung in § 14 des Arbeitsvertrages der Parteien. Im Dezember 2010 hätte das Arbeitsverhältnis erst 7 Monate bestanden. Dementsprechend seien für die ersten 6 Monate entsprechend der Regelung in § 14 des Arbeitsvertrages 10 Urlaubstage entstanden (20 Tage nach BUrlG in einer 5-Tage-Woche dividiert durch 12 Monate mal 6 Monate) und weitere 2 Tage für den 7. Monat (24 vertragliche Urlaubstage dividiert durch 12 Monate). 53

Bei einer beklagtenseitig behaupteten 35-Stunden-Woche und unter Berücksichtigung des Umstandes, dass der 24.12. und der 31.12. nur mit einem halben Urlaubstag angesetzt werden, seien für den Zeitraum 15. – 31.12.2010 diese 12 Urlaubstage angesetzt worden mit entsprechend 84 Urlaubsstunden. Der Zeitraum vom 01.12. – 14.12.2010 sei daher über das Gleitzeitkonto mit 67,5 Stunden abgerechnet worden, und zwar die erste Rumpfwache im Dezember (KW 48), mit 18,5 Stunden, die KW 49 sodann mit 35 Stunden und die KW 50 wiederum anteilig mit 14 Stunden. 54

Zum dritten Tatbestandskomplex weist die Beklagte zum einen auf die Ausschlussfristen-Regelung im Arbeitsvertrag vom 19.05.2010 hin als auch auf den Umstand, dass nach ihrer Ansicht für die Prämienzahlung auf Klägerseite keine Rechtsgrundlage bestehe. 55

Die zunächst klägerseitig erhobene Kündigungsschutzklage gegen die Kündigung vom 17.01.2011 hat sich nach Anerkenntnis der Beklagten im Güetermin vom 04.03.2011 (Bl. 59 d. A.) erledigt; auf das entsprechende Teil-Anerkenntnisurteil vom 04.03.2011 (Bl. 60 d. A.) wird Bezug genommen. 56

57

Wegen des gesamten Vortrags der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen und Protokolle verwiesen, die sämtliche Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren.

Im Kammertermin vom 04.05.2011 hat das Gericht den Zeugen W1 zu der Frage der Höhe des betriebsüblichen Stundenlohns eines Produktionshelfers bei der Firma A1 (wegen Januar 2011) gehört. 58

Auf die uneidliche protokollierte Zeugenaussage wird inhaltlich verwiesen. 59

**Entscheidungsgründe** 60

Die Klage ist zulässig, aber nur teilweise begründet. 61

Die Klägerin hat Ansprüche gegen die Beklagte aus dem Grundsatz des Equal-Pay heraus (I.), jedoch keine Ansprüche auf eine Stundengutschrift auf das Gleitzeitkonto (II.) und auch keine Ansprüche auf weitere Prämienzahlungen (III.). 62

I. 63

Die Klägerin hat gegenüber der Beklagten für den Zeitraum Mai 2010 bis Dezember 2010 Anspruch auf Zahlung weiterer 1.793,92 € brutto. Die Beklagte als Verleiher der Klägerin im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung hat nach § 10 Abs. 4 AÜG die Differenz zum Equal-Pay-Lohn nachzuzahlen – Ausgangspunkt bei der Berechnung ist dabei die Auskunft der Firma V3 S3 GmbH vom 27.01.2011. Die Klägerin hat Anspruch in den benannten Monaten auf einen Stundenansatz von 9,02 € entsprechend der in den Abrechnungen tatsächlich ausgewiesenen unstreitigen Stunden. Insoweit wird auf die Berechnung in der Klageschrift vom 07.02.2011 verwiesen. 64

Die beklagtenseitig in Bezug genommenen Tarifverträge sind nichtig. 65

Das gilt zunächst für den Zeitraum 20.05. – 30.06.2010 vor dem Hintergrund der Entscheidung des BAG vom 14.12.2010 zu 1 ABR 19/10. Darin ist festgestellt worden, dass die CGZP nicht tariffähig ist. Richtig ist, dass im Beschluss ausdrücklich zur Tariffähigkeit in der Vergangenheit nichts gesagt wird. Gleichwohl hat der Beschluss des BAG vom 14.12.2010 Wirkung für Klageverfahren, die sich auf einen Equal-Pay-Anspruch für die Vergangenheit stützen. In der Entscheidung des BAG vom 15.11.2006, 10 AZR 665/05 (recherchiert nach JURIS), hat das Bundesarbeitsgericht festgestellt, dass im Verfahren nach § 97 Abs. 5 ArbGG die entsprechende Feststellung der Tariffähigkeit in die Vergangenheit wirken kann. Das gilt insbesondere dann, wenn sich keine besonderen Umstände dafür ergeben, die die Tariffähigkeit – entgegen der gerichtlichen Entscheidung – in der Vergangenheit bestätigen würden. Wie bei der Entscheidung des BAG vom 15.11.2006 ist auch im vorliegenden Verfahren festzustellen, dass die Parteien derartige Umstände nicht vorgetragen haben. Daraus ist unter Anwendung der BAG-Rechtsprechung vom 15.11.2006 zu schließen, dass auch die zuvor abgeschlossenen Tarifverträge mangels anderweitigem Vortrag unwirksam sind. 66

Damit war für die Entscheidung des Gerichts zugrunde zu legen, dass die CGZP auch in der Vergangenheit tariffunfähig gewesen ist. Denn auch in der Vergangenheit war es der CGZP nicht möglich – mangels der entsprechenden Mächtigkeit – für alle Bereiche branchenübergreifend tarifvertragliche Regelungen zu treffen. 67

68

Aber auch die in der Zusatzvereinbarung vom 23.06.2010 in Bezug genommenen neuen tarifrechtlichen Regelungen – mit Wirkung ab dem 1.7.2010 – sind unwirksam. Ob dies schon vor dem Hintergrund der Intransparenz der vertraglichen Regelung zu gelten hat, kann dahingestellt sein bleiben.

Die in der Zusatzvereinbarung vom 23.06.2010 in Bezug genommenen Tarifverträge überschreiten jedoch (erneut) die satzungsgemäße Zuständigkeit. Wird aber der satzungsgemäße Zuständigkeitsbereich überschritten, ist der Tarifvertrag nichtig, so BAG vom 15.11.2006, 10 AZR 665/05 (recherchiert nach JURIS). Denn eine tariffähige Gewerkschaft kann nur innerhalb ihres satzungsgemäßen Zuständigkeitsbereiches wirksame Tarifverträge abschließen. 69

In Ziffer 1.2 des in der Zusatzvereinbarung vom 23.06.2010 in Bezug genommenen ("neuen") Manteltarifvertrages heißt es zum betrieblichen Geltungsbereich: 70

*Dieser Tarifvertrag gilt vorbehaltlich der Sätze 2 und 3 fachlich für alle Unternehmen, Betriebe, Betriebsabteilungen sowie Hilfs- und/oder Nebenbetriebe, die Dienstleistungen in der Arbeitnehmerüberlassung erbringen ...* 71

Dieser Geltungsbereich ist somit nicht auf bestimmte Branchen beschränkt, in die entliehen werden kann, sondern nach dem klaren Wortlaut erstreckt sich der betriebliche Geltungsbereich auf den bundesweiten Bereich der Arbeitnehmerüberlassung und zwar branchenübergreifend. Auch § 1.1 des Manteltarifvertrages regelt: 72

*Dieser Tarifvertrag erstreckt sich räumlich auf das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.* 73

Auf der anderen Seite handelt es sich um einen mehrgliedrigen Tarifvertrag, der von den bezeichneten Einzelgewerkschaften mit jeweiliger Zuständigkeit abgeschlossen worden ist. 74

Die Einzelgewerkschaften decken jedoch nach Wegfall der CGZP alleine oder in ihrer Zusammenschau den Bereich der bundesweiten branchenübergreifenden Arbeitnehmerüberlassung nicht ab. 75

Unterschrieben haben den mehrgliedrigen Tarifvertrag die CGM, DHV, BIGD, ASEB und medsonet. Nach der Entscheidung des BAG vom 14.12.2010, 1 ABR 19/10, steht fest, dass die Einzelgewerkschaften CGM, DHV und GÖD alleine nicht den tariflichen Geltungsbereich der branchenübergreifenden Arbeitnehmerüberlassung abdecken; das Bundesarbeitsgericht hat ausgeführt, dass die Mitglieder der CGZP ihre Tariffähigkeit der CGZP nicht vollständig vermitteln konnten. Weiter hat das BAG festgestellt, dass der Organisationsbereich der CGZP über den ihrer Mitglieder hinausgeht. 76

Für eine volle bundesweite und branchenübergreifende Abdeckung könnte daher nur das Hinzutreten von BIGD, ALEB und medsonet führen. Da sich jedoch medsonet auf den Gesundheitssektor, ALEB auf den land- und ernährungswirtschaftlichen Bereich bezieht, verbleibt nur die Frage der Abdeckung durch die BIGD. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass z. B. im Bereich Chemie, Holz- und Kunststoffverarbeitung (s. u. a. BAG vom 05.10.2010, 1 ABR 88/09 – recherchiert nach JURIS), wie auch in den Bereichen des Gaststättengewerbes spezielle "christliche" Branchenorganisationen bestehen, so dass die Satzung der BIGD sich dennotwendigerweise nicht auf diese Bereiche erstrecken kann (so auch Brors in AuR 2011, Seite 138 ff.). 77

Damit haben die den Manteltarifvertrag unterzeichnenden Einzelgewerkschaften die satzungsgemäße Zuständigkeit überschritten, indem sie einen Tarifvertrag für die branchenübergreifende Arbeitnehmerüberlassung abgeschlossen haben.

Somit konnte vorliegend ohne ein Verfahren nach § 97 ArbGG entschieden werden: es geht nicht um die Feststellung der Tariffähigkeit einer Einzelgewerkschaft, sondern um die Wirksamkeit des abgeschlossenen Tarifvertrages. 79

Bei dem Stundenansatz der Klägerin von 9,02 € ist das Gericht der entsprechenden Mitteilung der Firma V3 S3 GmbH vom 27.01.2011 (Bl. 19 d. A.) gefolgt. Diese hat dezidiert 9,02 € je Arbeitsstunde begründet. Das Bestreiten der Beklagten zu diesem Punkt war unzureichend und unsubstantiiert. Die Beklagtenseite hätte hier konkret zur Frage der benannten Tarifgruppe und des Tarifwerks Stellung nehmen müssen. Ein schlichtes Bestreiten reicht insoweit nicht aus. Die Beklagte weiß, wie sie die Klägerin bei der Firma V3 S3 GmbH in B4 im Zeitraum Mai 2010 bis Dezember 2010 eingesetzt hat. 80

Dementsprechend stehen der Klägerin die Differenzlohnansprüche zwischen der tatsächlichen Abrechnung auf Beklagtenseite und dem Ansatz von 9,02 € je Stunde in dem Zeitraum Mai 2010 bis Dezember 2010 zu, mithin in Höhe von 1.793,92 € brutto, entsprechend der Einzelberechnung in der Klageschrift vom 07.02.2011. 81

Die Beklagtenseite kann sich in diesem Punkt auch nicht auf die Ausschlussfristenregelung in § 8.1 des Arbeitsvertrages vom 19.05.2010 berufen. Tatsächlich ist wegen der Frage der Verfallfristen auf die Entscheidung des BAG vom 14.12.2010 zu Aktenzeichen 1 ABR 19/10 abzustellen. Erst mit Verkündung dieser Entscheidung war die von der Klägerin geltend gemachte und eingeklagte Forderung fällig. Erst zu diesem Zeitpunkt war der Bestand der Forderung feststellbar und konnte entsprechend geltend gemacht werden. 82

II. 83

Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Gutschrift von weiteren 51 Stunden auf ihr Gleitzeitkonto. 84

Dem Ansatz- und Berechnungsweg der Klägerin konnte dabei nicht gefolgt werden vor dem Hintergrund der klaren, eindeutigen und verständlichen Urlaubsregelung in § 14.1 des Arbeitsvertrages der Parteien vom 19.05.2010. In diesem Punkt hat sich das Gericht in vollem Umfang dem Berechnungsweg der Beklagtenseite angeschlossen. Vor allen Dingen irrt die Klägerin, wenn sie meint, dass ihr im Dezember 2010 noch restliche 20 Urlaubstage zugestanden hätten. Dabei verkennt die Klägerin, dass ihr für das Jahr 2010 nicht der volle Mindesturlaubsanspruch nach BUrlG deswegen zugestanden hat, da sie mehr als 6 Monate für die Beklagte tätig gewesen sei. Diese in Bezug genommene Regelung in § 5 Abs. 1 b BUrlG gilt nur im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und damit des Ausscheidens des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsvertrag. Der Arbeitsvertrag der Parteien ist jedoch zu keinem Zeitpunkt wirksam beendet worden. Insoweit wird auch auf das Teil-Anerkenntnisurteil vom 04.03.2011 Bezug genommen. 85

Im Dezember 2010 konnte die Klägerin also nur die bis dahin seit dem 20.05.2010 entstandenen Urlaubstage in Ansatz bringen. Das bedeutet für die ersten 6 Monate des Bestehens des Arbeitsverhältnisses 10 Urlaubstage und für den Dezember 2010 weitere 2 Urlaubstage, mithin 12 Urlaubstage. Die Beklagte hat insoweit die Regelung in § 14.1 des Arbeitsvertrages nachvollziehbar angewendet. Richtig ist in diesem Zusammenhang auch, dass unter Berücksichtigung der Regelung in § 5 Abs. 1 BUrlG nur Urlaubstage für volle 86

Monate des Bestehens des Arbeitsverhältnisses entstehen können.

Somit war im Folgenden auch nachvollziehbar, warum die Beklagte 67,5 Stunden vom Arbeitszeitkonto und Gleitzeitkonto der Klägerin entnommen hat, um für die Klägerin eine volle Lohnzahlung für Dezember 2020 zu erreichen, also so, wie unter den Parteien vereinbart. Dabei ist das Gericht auch zugunsten der Klägerin davon ausgegangen, dass hier nur 35 Stunden wöchentlich rechnerisch in Ansatz zu bringen waren. Im Übrigen wird auf die Berechnung und Darstellung der Beklagten Bezug genommen. 87

III. 88

Die Klägerin hat auch keinen Anspruch auf Zahlung von weiteren Prämienlöhnen. 89

Die Beklagtenseite weist richtigerweise darauf hin, dass Zahlungsansprüche auf die Prämienzahlung für die Klägerin nicht bestehen. Aus dem Arbeitsvertrag der Parteien vom 19.05.2010 ist eine Prämiengewährung nicht ersichtlich. Insofern handelt es sich um eine freiwillige Weitergabe von Prämienzahlungen, die der Entleiher zusätzlich für die jeweiligen Arbeitnehmer zur Verfügung stellt. Auch die Klägerin selbst hat hier keine Anspruchsgrundlage für ihre behaupteten Differenzprämienzahlungen darlegen können. 90

Damit war der Beklagtenseite auch in diesem Punkt in ihrer Darstellung in vollem Umfang zu folgen. Die Beklagtenseite hat hinreichend dargelegt, wie sie die Beträge für Oktober 2010 und November 2010 – beispielhaft und vor dem Hintergrund der Ausschlussfristenregelung in § 8.1 des Arbeitsvertrages – berechnet hat. Da die Klägerin im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Entleiher steht, kann die von der Klägerin aufgeworfene Frage, ob nicht der Entleiher etwaige Arbeitgeberanteile zu leisten hat, mit einem klaren "nein" beantwortet werden. Arbeitgeber ist allein die Beklagte. Diese ist sozialversicherungsrechtlich und steuerrechtlich verpflichtet, die an die Arbeitnehmer ausgekehrten Löhne der entsprechenden Sozialversicherung und Besteuerung zu unterwerfen. Woher die Beklagte das hierfür zur Verfügung stehende Geld nimmt, ist bei der Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge und Steuerbeträge und berufsgenossenschaftlichen Beiträge arbeitsrechtlich nicht relevant. 91

Auch wenn es nicht mehr darauf ankommt, sei zu diesem Punkt noch darauf hingewiesen, dass die von der Klägerin geltend gemachten Ansprüche für die Monate Juni bis September 2010 verfallen sind. Nach § 8.1 des Arbeitsvertrages der Parteien hätten diese Ansprüche innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit gegenüber der Beklagten schriftlich geltend gemacht werden müssen. Die erste Geltendmachung erfolgte unter dem 27.01.2011, mithin für die Ansprüche bis einschließlich September 2010 verspätet. 92

IV. 93

Die Entscheidung durch Teilurteil beruht auf § 301 Abs. 1 ZPO. Ist nur ein Teil des klageweise geltend gemachten Anspruchs zur Entscheidung reif, so hat das Gericht sie durch Teilurteil zu erlassen. 94

Im vorliegenden Rechtsstreit ist die Frage des Equal Pay für Januar 2011 in Höhe von 664,00 € noch unentschieden. Nach den obigen Ausführungen steht für das Gericht uneingeschränkt fest, dass die Klägerin ihren Anspruch nach § 10 Abs. 4 AÜG gegenüber der Beklagten hat. Die Frage ist nur, in welcher konkreten Höhe. Dies vor dem Hintergrund, dass erst im Kammertermin vom 04.05.2011 klar wurde, dass die Klägerin mit hoher Wahrscheinlichkeit tatsächlich nur an 5 Arbeitstagen für die Firma A1 im Januar 2011 tätig geworden ist, 95

während im übrigen Arbeitsunfähigkeit bestand. Die Frage, wie somit die 156,5 Stunden im Januar 2011, die also überwiegend aus Arbeitsunfähigkeit bestehen, abzurechnen sind, kann erst abschließend beurteilt werden, wenn feststeht, über welchen Zeitraum genau die Klägerin bei der Firma A1 war und im Übrigen welche genauen übrigen Reststunden über die Arbeitsunfähigkeit abgerechnet worden sind. Aktuell geht das Gericht davon aus, dass die geleisteten Arbeitsstunden bei der Firma A1 mit 10,65 € tatsächlich abzurechnen sind. Die Frage der Abrechnung der Entgeltfortzahlung wird sich nach dem Dafürhalten des Gerichts nach § 4 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz bestimmen. Diese Berechnung ist davon abhängig, ob ein längerfristiger Einsatz für den Januar 2011 bei der Firma A1 geplant war oder ob sich dieser nur auf die 5 Tage beschränken sollte. Im letzteren Fall wäre von dem Durchschnittsverdienst der letzten 3 Monate bei der Berechnung der Entgeltfortzahlung auszugehen, was auf jeden Fall zu einer erhöhten Auszahlung zugunsten der Klägerin führt vor dem Hintergrund der Ansprüche der Klägerin auch für die Monate Dezember, November und Oktober 2010 nach § 10 Abs. 4 AÜG (s. oben I.).

V. 96

Die Kostenentscheidung ist dem Schlussurteil vorzubehalten. 97

Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 61 Abs. 1 ArbGG i. V. mit § 3 ZPO unter Ansatz der bezifferten Zahlungsanträge und unter Ansatz von 387,60 € für die Frage der Gutschrift von 51 Stunden auf dem Gleitzeitkonto (51 x 7,60 €). 98