



# Sächsisches Landesarbeitsgericht

Zwickauer Straße 54, 09112 Chemnitz  
Postfach 7 04, 09007 Chemnitz

Bitte bei allen Schreiben angeben:

Az.: **4 Ta 149/11 (6)**

4 Ca 3441/10 ArbG Chemnitz

Chemnitz, 08.09.2011

## B E S C H L U S S

### In dem Rechtsstreit

...

hat die 4. Kammer des Sächsischen Landesarbeitsgerichts durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende ohne mündliche Verhandlung am 08. September 2011 beschlossen:

1. Die sofortige Beschwerde des Beschwerdeführers/Klägers gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Chemnitz vom 17.05.2011 - 4 Ca 3441/10 - wird auf seine Kosten

z u r ü c k g e w i e s e n .

2. Zur Klarstellung wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Chemnitz vom 17.05.2011 - 4 Ca 3441/10 - wie folgt neu gefasst:

Der Rechtsstreit wird bis zur rechtskräftigen Entscheidung eines gemäß §§ 2 a Abs. 1 Nr. 4, 97 Abs. 1 und 5 ArbGG vor dem Arbeitsgericht Berlin am 30.05.2011 unter dem Az. 29 BV 13947/10 geführten Beschlussverfahrens über die Frage, ob die Tarifgemeinschaft ... am 19.06.2006 tariffähig war, ausgesetzt.

3. Der Wert des Beschwerdegegenstandes wird auf 2.247,46 € festgesetzt.
4. Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.

## Gründe:

### I.

Die Parteien streiten vorliegend zunächst darüber, ob der Rechtsstreit um eine sogenannte equal-pay Klage nach § 97 Abs. 5 Satz 1 ArbGG wirksam ausgesetzt wurde.

Der Kläger war bei der Beklagten, einem Arbeitnehmerüberlassungsunternehmen, aufgrund eines schriftlichen Arbeitsvertrages vom 17.06.2005 als CNC-Maschinenbediener in Leiharbeit tätig.

Der Arbeitsvertrag lautet auszugsweise wie folgt:

#### § 1 Vertragsgegenstand/Tarifanwendung

...

4. Auf das Arbeitsverhältnis finden die für den Arbeitgeber fachlich einschlägigen Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung Anwendung. Dies sind zur Zeit die zwischen der Tarifgemeinschaft ... und der Interessengemeinschaft ... e. V. abgeschlossenen Tarifverträge (Manteltarifvertrag, Entgelttarifvertrag, Entgelttarifvertrag und Beschäftigungssicherungstarifvertrag). Im Falle eines Verbandwechsels des Arbeitgebers gelten die Bestimmungen der dann einschlägigen Tarifwerke. Für den Fall, dass ein Firmentarifvertrag abgeschlossen wird, gilt dessen Inhalt.

Soweit die nachfolgenden Regelungen mit den Bestimmungen der in Bezug genommenen Tarifverträge wörtlich übereinstimmen, dient dies der besseren Verständlichkeit dieses Vertrages; Wortlautwiederholungen tariflicher Bestimmungen sind demnach nur deklaratorisch. Ausgenommen hiervon ist § 11 (Geltendmachung und Ausschluss von Ansprüchen) dieses Vertrages; diese Regelung wirkt konstitutiv.

Soweit die Regelungen dieses Vertrages den in Bezug genommenen Tarifverträgen derzeit oder zukünftig widersprechen sollten, gelten vorrangig die jeweils maßgeblichen tariflichen Bestimmungen. Dies gilt nicht, soweit die Tarifverträge eine Abweichung ausdrücklich zulassen oder sich aus den Regelungen dieses Arbeitsvertrages eine für den Arbeitnehmer günstigere Regelung ergibt.

...

#### § 4 Vergütung

1. Die Vergütung erfolgt auf der Grundlage der für den Arbeitgeber gem. § 1 dieses Vertrages geltenden Tarifverträge Entgelttarifvertrag und Entgelttarifvertrag Ost). Der Arbeitnehmer wird entsprechend seiner Tätigkeit in die Entgeltgruppe E 3 des Entgelttarifvertrages (derzeit Ziffer 3) eingruppiert. Der Stundenlohn beträgt danach 6,50 € brutto (derzeit Ziffer 2 Entgelttarifvertrag Ost).

2. Freiwillige übertarifliche Zulage monatlich/stündlich 0,00 € brutto. Die Zulage kann bei Erreichen einer höheren Lohngruppe oder Tarifierhöhungen angerechnet werden.

3. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, auch in Schichtarbeit, einschließlich Nachtschicht zu arbeiten. Er verpflichtet sich weiter, bei betrieblichen Erfordernissen zur Mehrarbeit über die wöchentliche Arbeitszeit hinaus. Die Vergütung von Zuschlägen erfolgt im jeweiligen Abrechnungsmonat. Zuschlagspflichtige Mehrarbeit sind die vom Arbeitnehmer geleisteten Arbeitsstunden, welche seine arbeitsvertragliche Arbeitszeit um mehr als 20 % überschreiten. Ist die vom Arbeitgeber für den jeweiligen Einsatz im Kundenbetrieb festgelegte und dem Arbeitnehmer vor seinem Einsatz zugewiesene Arbeitszeit länger, sind zuschlagspflichtige Mehrarbeit erst die Arbeitsstunden, welche die einsatzbezogene Sollarbeitszeit um mehr als 20 % überschreiten. Sonstige Zuschläge (Nacht-, Samstags- Sonn- und Feiertagsschicht, Wechselschicht) werden entsprechend des Tarifvertrages (Ziffer 5 MTV) unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen (§ 6 Abs. 2 und 5 ArbZG sowie § 9 Abs. 2 und 11 ArbZG) gewährt. Für die in Ziffer 5 des Manteltarifvertrages aufgeführten Branchen gelten die dort genannten Zuschlagsregelungen.

...

Mit seiner am 21.12.2010 beim Arbeitsgericht Chemnitz eingegangenen Klage macht der Kläger gegenüber der Beklagten die Zahlung des Lohnes vergleichbarer Arbeitnehmer bei dem Entleiherbetrieb, ... GmbH & Co. KG, bei dem er in der Zeit vom 20.06.2005 bis 30.09.2007 als CNC-Maschinenbediener in Leiharbeit eingesetzt war, geltend.

Zur Begründung führt der Kläger aus, im Hinblick auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 04.12.2010 – 1 ABR 19/10 – stehen ihm für die Beschäftigungszeit von Januar 2007 bis September 2007 die Differenz zwischen dem abge-

rechneten Lohn und dem der Stammebelegschaft CNC-Maschinenbediener bei dem Entleiherunternehmen tatsächlich gezahlten und aktuellen Lohn als sog. equal-pay Anspruch zu.

Dem ist die Beklagte mit Schriftsatz vom 26.04.2011 entgegengetreten und hat zunächst die Aussetzung des vorliegenden Verfahrens bis zur rechtskräftigen Erledigung des Beschlussverfahrens vor dem Arbeitsgericht Berlin, Az.: 29 BV 13947/10 beantragt.

Mit Beschluss vom 17.05.2011 setzte das Arbeitsgericht den Rechtsstreit bis zur rechtskräftigen Entscheidung eines gemäß §§ 2 a Abs. 1 Nr. 4, 97 Abs. 1 und 5 ArbGG einzuleitenden Beschlussverfahrens über die Frage, ob die Tarifgemeinschaft ... zum Zeitpunkt des Abschlusses der Tarifverträge, die auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung finden, tariffähig war, aus.

Der hiergegen eingelegten sofortigen Beschwerde des Klägers vom 07.06.2011, auf dessen Begründung im Einzelnen Bezug genommen wird (Bl. 96 bis 98 d. A.) hat das Arbeitsgericht mit Beschluss vom 08.06.2011 nicht abgeholfen und sie dem Sächsischen Landesarbeitsgericht zur Entscheidung vorgelegt.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes im Übrigen wird auf den gesamten Akteninhalt sowie die gewechselten Schriftsätze der Parteien Bezug genommen.

## II.

Die statthafte und insgesamt zulässige Beschwerde ist nicht begründet.

Das Arbeitsgericht hat den Rechtsstreit zu Recht ausgesetzt und dies mit zutreffenden Argumenten begründet.

Für das Beschwerdeverfahren ist von rechtlicher Bedeutung, dass die Auffassung des aussetzenden Gerichts über die Entscheidungserheblichkeit der Tariffähigkeit nur begrenzt nachprüfbar ist. Sie ist solange anzunehmen, wie der Mangel der Ent-

scheidungserheblichkeit nicht offensichtlich ist (zutreffend: Schwab/Weth/Walker, Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz, 3. Aufl., § 97 Rz. 48 m. w. N. auf BAG Beschluss vom 28. Januar 1008 - 3 AZB 30/07 = NZA 2008, 489 BAG Beschluss vom 26. Oktober 2009 - 3 AZB 24/99 = NZA 2009, 1436). Dies ist vorliegend nicht der Fall.

§ 97 Abs. 5 ArbGG, wonach das Gericht das Verfahren auszusetzen hat, wenn die Entscheidung eines Rechtsstreits u. a. von der Tariffähigkeit eine Vereinigung abhängt, will mit der normierten Notwendigkeit im Procedere ein Höchstmaß an Klarheit für die Befugnis zur Normsetzung erreichen (vgl. BAG Beschluss vom 25. September 1996 - 1 ABR 25/96 = NZA 1997, 668 (670) m. zust. Anm. Oetker in AP Nr. 4 zu § 97 ArbGG 1979). Die Annahme des Arbeitsgerichts, dass die Entscheidung des vorliegenden Rechtsstreits von der Tariffähigkeit der Tarifgemeinschaft . . . abhängt, ist angesichts des dargestellten eingeschränkten Prüfungsmaßstabes nicht offensichtlich unzutreffend. Die Klageforderung kann nämlich nur begründet sein, wenn die in arbeitsvertraglich in Bezug genommenen Tarifverträge unwirksam sind. Dies könnte sich ersichtlich lediglich aus einer fehlenden Tariffähigkeit der ... im Anspruchszeitraum ergeben. Dies wird auch aus § 9 Nr. 2 des Gesetzes zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (AÜG) deutlich, wonach Vereinbarungen unwirksam sind, die für den Leiharbeiter für die Zeit der Überlassung an einen Entleiher schlechter sind als die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen, einschließlich des Arbeitsentgeltes falls nicht eine zeitlich begrenzte Überlassung eines zuvor arbeitslosen Leiharbeitnehmers gegeben ist (vgl. auch LAG Rheinland-Pfalz vom 15.06.2011 - 6 Ca 99/11 -, dessen Auffassung sich das Beschwerdegericht hier anschließt).

Die Auffassung des Klägers, wonach im Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 14.12.2010 - 1 ABR 19/10 - ausdrücklich darauf abgehoben wird, dass „die gegenwartsbezogene Feststellungsanträge“ begründet sind (Ziffer 63 des Beschlusses des Bundesarbeitsgerichts) hat im Rahmen der Offensichtlichkeitsprüfung daher rechtliche Relevanz. Dass für die klagegegenständlichen Zeiträume noch keine

rechtskräftige Entscheidung getroffen wurde und damit letztlich ein Aussetzungsbedarf besteht, ist nicht von der Hand zu weisen.

Dem steht auch nicht die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 15.11.2006 entgegen. Soweit dort darauf hingewiesen wird, dass die Entscheidung über die Tariffähigkeit einer Vereinigung nach §§ 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 Tarifunfähigkeit der ... 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 ... die Satzung von 1997 und von der ... geschlossene Tarifverträge in den Jahren 1998 bis 2000 überprüft und zum Beleg 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 ... nicht nur nicht erkennbar, sondern durch Betonung des Gegenwartsbezugs von Antragstellung und mithin auch Entscheidung auszuschließen (vgl. LAG Baden-Württemberg vom 11.06.2011 - 11 Ta 10/11 -).

Nach alledem war daher die sofortige Beschwerde des Klägers mit der Kostenfolge des § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

Als Beschwerdewert erscheint ein Fünftel des Hauptsachewertes angemessen (vgl. Thomas/Putzo, 31. Auflage, § 148 Rdnr. 6 c; GK-ArbGG-Wenzel, § 1 Anmerkung 234 m w. N.).

Diese Entscheidung konnte ohne mündliche Verhandlung durch die Vorsitzende allein ergehen (§§ 567 Abs. 1 Satz 1, 568 Abs. 1 ZPO, 64 Abs. 7, 53 Abs. 1 S. 1 ArbGG).

Die Rechtsbeschwerde war wegen grundsätzlicher Bedeutung zuzulassen.

Gegen diesen Beschluss kann von **dem Kläger**

### **Rechtsbeschwerde**

eingelegt werden.

Die Rechtsbeschwerde muss innerhalb

#### **einer Notfrist von einem Monat**

schriftlich beim Bundesarbeitsgericht eingelegt werden.

Die Anschrift des Bundesarbeitsgerichts lautet:

**Postfach, 99113 Erfurt**

oder

**Hugo-Preuß-Platz 1, 99084 Erfurt**

Telefon:(03 61) 26 36 – 0

Telefax: (03 61) 26 36 – 20 00.

Sie ist gleichzeitig oder innerhalb

#### **einer Frist von zwei Monaten**

schriftlich zu begründen.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Rechtsbeschwerdeschrift und die Begründung der Rechtsbeschwerde **müssen** von einem **Prozessbevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Prozessbevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgeberverbänden sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände und Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, die die Voraussetzungen des § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 5 ArbGG erfüllen

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Beschwerdeschrift und die Begründung unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Bezüglich der Möglichkeiten elektronischer Einlegung und Begründung der Revision – eine Einlegung per E-Mail ist ausgeschlossen! – wird verwiesen auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 9. März 2006 (BGBl. I S. 519).

Für die weiteren Beteiligten ist gegen die Entscheidung kein Rechtsmittel gegeben.