



# Sächsisches Landesarbeitsgericht

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

Bitte bei allen Schreiben angeben:

Az.: **4 Ta 162/11 (5)**  
9 Ca 1171/11 ArbG Chemnitz

Chemnitz, 05.09.2011

## 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 05. September 2011 beschlossen:

1. Der Beschluss des Arbeitsgerichts Chemnitz vom 20.06.2011 wird aufgehoben und der Rechtsstreit zur rechtskräftigen Entscheidung des Beschlussverfahrens vor dem Arbeitsgericht Berlin vom 30.05.2011 unter dem Aktenzeichen – 29 BV 13947/10 – im Sinne des § 2 a Abs. 1 Nr. 4 ArbGG betreffend die Frage der Tariffähigkeit der CGZP im Zeitraum Juli 2009 bis September 2009 ausgesetzt.
2. Der Wert des Beschwerdegegenstandes wird auf 153,92 € festgesetzt.
3. 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 auszusetzen ist bzw. ausgesetzt werden kann.

Der Kläger war bei der Beklagten, einem Arbeitnehmerüberlassungsunternehmen, aufgrund eines schriftlichen Arbeitsvertrages vom 10.07.2009 tätig.

Der Arbeitsvertrag lautet auszugsweise wie folgt:

#### § 1 Vertragsgegenstand/Tarifanwendung

...

5. 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 Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA (CGZP) und dem Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e. V. (AMP) abgeschlossenen Tarifverträge (Manteltarifvertrag, Entgelttrahmentarifvertrag, Entgelttarifvertrag und Beschäftigungssicherungstarifvertrag).

Im Falle eines Verbandswechsels 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.

...

#### § 4 Vergütung

1. Die Vergütung erfolgt auf der Grundlage der für den Arbeitgeber gem. § 1 dieses Vertrages geltenden Tarifverträge (Entgelttrahmentarifvertrag und Entgelttarifvertrag). Der Arbeitnehmer wird entsprechend seiner Tätigkeit in die Entgeltgruppe E 1 Ost des Entgelttrahmentarifvertrages (derzeit Ziffer 3) eingruppiert. Der Stundenlohn beträgt danach 6,15 Euro brutto (derzeit Ziffer 2 Entgelttarifvertrag). Die Vergütung wird für die Zeit vom.... bis ....um Euro gesenkt (nach Ziffer 4 Entgelttrahmentarifvertrag).

...

Mit seiner am 03.05.2011 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 13.07.2009 bis 18.09.2009 als Produktionsmitarbeiter eingesetzt war, geltend.

Hilfsweise begehrt der Kläger Auskunft von der Beklagten über diejenigen Arbeitsbedingungen, die vergleichbaren Stammarbeitnehmern des Entleiherunternehmens ... GmbH & Co. KG gewährt werden sowie die Zahlung der sich hieraus ergebenden Differenzvergütung nebst Zahlung einer angemessenen Entschädigung, sollte die Beklagte dem Auskunftsanspruch des Klägers nicht nachkommen.

Zur Begründung führt der Kläger aus, im Hinblick auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 14.12.2010 - 1 ABR 19/10 - stehe ihm für die Beschäftigungszeit vom 13.07.2009 bis 18.09.2009 die Differenz zwischen dem abgerechneten Lohn und dem der Stammebelegschaft bei dem Entleiherunternehmen tatsächlich gezahlten und aktuellen Lohn als sog. equal-pay-Anspruch zu.

Dem ist die Beklagte mit Schriftsatz vom 30.05.2011 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.

Das Arbeitsgericht hat mit Beschluss vom 20.06.2011 das Verfahren im Hinblick auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 15.11.2006 - 10 AZR 665/09 - nicht ausgesetzt.

Wegen der Begründung des Arbeitsgerichts im Einzelnen in seinem Beschluss vom 20.06.2011 wird auf Bl. 53/54 d. A. verwiesen.

Der hiergegen eingelegten sofortigen Beschwerde der Beklagten vom 22.06.2011, auf dessen Begründung im Einzelnen Bezug genommen wird (Bl. 55 bis 57 d. A.), hat das Arbeitsgericht mit Beschluss vom 24.06.2011 nicht abgeholfen und sie dem Sächsischen Landesarbeitsgericht zur Entscheidung vorgelegt.

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

## II.

Die zulässige Beschwerde ist auch begründet.

Der Rechtsstreit ist bis zur rechtskräftigen Erledigung des gemäß §§ 2 a Abs. 1 Nr. 4, 97 Abs. 1 und Abs. 5 ArbGG eingeleiteten Beschlussverfahrens vor dem Arbeitsgericht Berlin vom 30.05.2011 - 29 BV 13947/10 - über die Frage, ob die CGZP im Zeitraum vom Juli 2009 bis September 2009 tariffähig war, auszusetzen. Die Entscheidung des Rechtsstreits hängt von der Frage der Tariffähigkeit der CGZP zu diesem Zeitpunkt ab. Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 14.12.2010 - 1 ABR 19/10 - hat die Frage für diesen Zeitpunkt nicht geklärt.

1. Nach § 97 Abs. 5 Satz 1 Altern. 1 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 ins 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 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 auch in materielle Rechtskraft, die sich in subjektiver Hinsicht nicht auf die Verfahrensbeteiligten, sondern auf jedermann erstreckt (BAG 28.03.2006 - 1 ABR 58/04 - NZA 2006, 1112). 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.

Der Kläger begründet seine Klageforderung mit dem equal-pay-Anspruch. Dieser steht ihm nur zu, wenn die in seinem Arbeitsvertrag vom 10.07.2009 in Bezug ge-

nommenen Tarifverträge zur Zeitarbeit zwischen dem Arbeitgeberverband Mittelstädtischer Personaldienstleister AMP und der Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA (CGZP) keine Rechtswirkungen entfalten können, weil sie, und dies ist der einzige Streitpunkt, mangels Tariffähigkeit der CGZP unwirksam sind. Nur in diesem Falle kann der Kläger statt der arbeitsvertraglich/tarifvertraglich vereinbarten Vergütung die eingeklagte Vergütung nach den Bedingungen erhalten, welche in den Kundenbetrieben der Beklagten üblich sind.

Die Aussetzung des Rechtsstreits nach § 97 Abs. 5 Satz 1 ArbGG ist allerdings nur dann geboten, wenn die Frage der Tariffähigkeit oder Tarifzuständigkeit zweifelhaft ist. Dies ist dann der Fall, wenn entweder die Tariffähigkeit der Gewerkschaft streitig ist oder aber, wenn gegen diese Bedenken bestehen, wobei allgemein bekannt gewordene Bedenken zu berücksichtigen und vom Arbeitsgericht aufzugreifen sind (BAG 28.01.2008 - 2 AZB 30/07 - NZA 2008, 489 - 491). Eine Aussetzung kommt trotz bestehender Zweifel jedoch dann nicht in Betracht, wenn über die Frage der Tariffähigkeit bzw. Tarifzuständigkeit bereits rechtskräftig entschieden und dieser Beschluss noch immer bindend ist (Schwab/Weth/Walker § 97 ArbGG, Rz. 44; BAG 01.02.1983 - 1 ABR 33/78 - BAGE 41, 316).

Entgegen der Auffassung des Klägers ist durch die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 14.12.2010 - 1 ABR 19/10 - nicht rückwirkend für den Zeitraum von Juli 2009 bis September 2009 mit Rechtskraftwirkung geklärt, dass die CGZP bereits zu diesem Zeitpunkt tarifunfähig war.

Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 14.12.2010 zwar festgestellt, dass die CGZP nicht tariffähig ist, sie 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 aus-

drücklich als nicht vergangenheitsbezogen angesehen, weshalb davon auszugehen ist, dass es auch nicht vergangenheitsbezogen entscheiden wollte.

Die Feststellung des Bundesarbeitsgerichts über die Tarifunfähigkeit der CGZP hat damit Wirkung für und gegen alle lediglich ab dem Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung. Da hierbei auf die letzte mündliche Verhandlung in der Tatsacheninstanz abzustellen ist (vgl. Zöller/Vollkommer ZPO 28. Aufl. vor § 322 Rdnr. 53), bezieht sich die Feststellung des Bundesarbeitsgerichts zur Tarifunfähigkeit der CGZP auf den Zeitpunkt der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg als Tatsacheninstanz am 07.12.2009 - 23 TaBV 1016/09 - BB 2010, 1927 und nicht nur auf den Zeitpunkt der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts am 14.12.2010. Bereits das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hatte seiner Entscheidung die am 08.10.2009 geänderte Satzung der CGZP zu Grunde gelegt. Neue Tatsachen sind zwischen dem Zeitpunkt der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg am 07.12.2009 und derjenigen des Bundesarbeitsgerichtes am 14.12.2010 nicht eingetreten. Kommt es für die Entscheidung eines Rechtsstreits deshalb auf die Tariffähigkeit der CGZP ab dem 07.12.2009 an, ist die Frage rechtskräftig geklärt. Für die Zeitpunkte davor fehlt es aber an einer rechtskräftigen und damit bindenden Entscheidung.

2. Dem steht auch nicht, entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts, die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 15.11.2006 – 10 AZR 665/05 – 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 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 Beleg der fehlenden Tariffähigkeit herangezogen hatte. Dementsprechend war im Beschlussverfahren des Arbeitsgerichts Gera der Zeit-

raum 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 nicht nur nicht erkennbar, sondern durch Betonung des Gegenwartsbezugs von Antragstellung und mithin auch Entscheidung auszuschließen (vgl. auch LAG Baden-Württemberg)

3. Zuzugeben ist, dass ein weiteres nach den §§ 2 a Abs. 1 Nr. 4, 97 Abs. 1 ArbGG durchzuführendes Beschlussverfahren über die Frage der Tariffähigkeit der CGZP im Zeitraum von Juli 2009 bis September 2009 vom Ergebnis her vorgegeben sein dürfte. Das Bundesarbeitsgericht hat zwar über die CGZP-Satzung in der Fassung der Änderung aus dem Jahre 2009 entschieden. Im vorliegenden Fall käme es jedoch für die Entscheidung eines Rechtsstreits auf Tariffähigkeit der CGZP vor dem 07.12.2009 an. Unterschiede dürften sich hieraus nicht ergeben. Auch wenn das Ergebnis deshalb festzustehen scheint, ist die Aussetzungspflicht nach § 97 Abs. 5 ArbGG dennoch zu berücksichtigen. Darin ist geregelt, dass das Gericht das Verfahren auszusetzen „hat“. Ein Ermessensspielraum ist insofern nicht eröffnet. Auch wenn die Zweifel an der Tariffähigkeit der CGZP im Zeitraum von Juli 2009 bis September 2009 sich aufgrund der Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts im Beschluss vom 14.12.2010 - 1 ABR 19/10 – fast zur Sicherheit verdichten, ist eine Aussetzung unumgänglich.

Nach alledem war auf die sofortige Beschwerde der Beklagten der Beschluss des Arbeitsgerichts Chemnitz entsprechend abzuändern.

Als Beschwerdewert erscheint ein Fünftel des Hauptsachewerts angemessen (vgl. Thomas/Putzo, 28. 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 Nr. 1, 568 Abs. 1 ZPO, 64 Abs. 7, 53 Abs. 1 S. 1 ArbGG ).

Die Rechtsbeschwerde war wegen grundsätzlicher Bedeutung zuzulassen.



## **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen diesen Beschluss kann von **der Beklagten**

### **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.