

Bundesarbeitsgericht
Beschl. v. 25.04.2017, Az.: 1 ABR 62/14

Auskunftsanspruch des Leiharbeitnehmers gegen seinen Entleiher; Keine Aussetzung eines Rechtsstreits des Leiharbeitnehmers gegen den Entleiher auf Auskunftserteilung; Keine Vermittlung der Antragsbefugnis für den Leiharbeitnehmer durch einen Aussetzungsbeschluss des Gerichts

Gericht: BAG

Entscheidungsform: Beschluss

Datum: 25.04.2017

Referenz: JurionRS 2017, 17805

Aktenzeichen: 1 ABR 62/14

ECLI: ECLI:DE:BAG:2017:250417.B.1ABR62.14.0

Verfahrensgang:

vorgehend:

LAG Hessen - 04.09.2014 - AZ: 9 TaBV 91/14

Rechtsgrundlagen:

ArbGG § 2a Abs. 1 Nr. 4

ArbGG § 9 Abs. 1

ArbGG § 78

ArbGG § 83 Abs. 3

ArbGG § 97 Abs. 1

ArbGG § 97 Abs. 5

ArbGG § 112

AÜG § 3 Abs. 1 Nr. 3

AÜG § 3a Abs. 2

AÜG § 9 Nr. 2

AÜG § 13

ZPO § 150

ZPO § 250

ZPO § 252

UmwG § 3 Abs. 1 Nr. 4

UmwG § 20 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 2 S. 1

UmwG §§ 99 ff.

Drittes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt Art. 93 Nr. 3

Fundstellen:

BAGE 159, 38 - 48

AP-Newsletter 2017, 188-189

ArbR 2017, 401

ArbRB 2017, 304-305

AuUR 2017, 467

BB 2017, 1843-1844

DB 2017, 7

EzA-SD 16/2017, 16

FA 2017, 327

NZA 2018, 61-64

BAG, 25.04.2017 - 1 ABR 62/14**Orientierungssatz:**

1. Nimmt ein Leiharbeiter seinen Entleiher auf Auskunftserteilung nach § 13 AÜG in Anspruch, kann ein solcher Rechtsstreit nicht nach § 97 Abs. 5 Satz 1 ArbGG ausgesetzt werden. Wird der Rechtsstreit dennoch ausgesetzt, vermittelt der Aussetzungsbeschluss dem Leiharbeiter keine Antragsbefugnis nach § 97 Abs. 5 Satz 2 ArbGG .

2. Lässt sich auch im Wege der Auslegung nicht zuverlässig feststellen, welche Vorfrage das aussetzende Gericht für entscheidungserheblich gehalten hat, vermittelt der Aussetzungsbeschluss keine Antragsbefugnis iSd. § 97 Abs. 5 Satz 2 ArbGG . Das Gleiche gilt, wenn die Entscheidung des ausgesetzten Rechtsstreits offensichtlich nicht von der in einem Verfahren nach § 2a Abs. 1 Nr. 4 , § 97 ArbGG zu klärenden rechtlichen Eigenschaft der Tarifzuständigkeit oder Tariffähigkeit abhängt.

Amtlicher Leitsatz:

Ein Rechtsstreit, mit dem ein Leiharbeiter seinen Entleiher auf Auskunftserteilung nach § 13 AÜG in Anspruch nimmt, kann nicht nach § 97 Abs. 5 Satz 1 ArbGG ausgesetzt werden. Eine gleichwohl erfolgte Aussetzung vermag keine Antragsbefugnis iSd. Vorschrift zu vermitteln.

Tenor:

Auf die Rechtsbeschwerden der Beteiligten zu 4. bis 8. und 11. wird unter Zurückweisung der Rechtsbeschwerde des Antragstellers der Beschluss des Hessischen Landesarbeitsgericht vom 4. September 2014 - 9 TaBV 91/14 - aufgehoben, soweit das Hessische Landesarbeitsgericht den Beschluss des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 11. Februar 2014 - 4 BV 532/13 - teilweise abgeändert und den Anträgen des Antragstellers entsprochen hat.

Die Beschwerde des Antragstellers gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 11. Februar 2014 - 4 BV 532/13 - wird insgesamt mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass alle Anträge unzulässig sind.

Von Rechts wegen!

Gründe

- 1 A. Die Beteiligten streiten über die Tarifzuständigkeiten von Mitgliedsgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) für mehrere mit dem Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V. (BZA) abgeschlossenen Tarifverträge.
- 2 Der Antragsteller war bei der M als Leiharbeitnehmer beschäftigt. Dem Arbeitsverhältnis lag ein schriftlicher Arbeitsvertrag vom 28. Mai 2010 zugrunde, dessen Nr. 10 auszugsweise wie folgt lautete:

"Es gelten die zwischen dem Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V. (BZA) und den Mitgliedsgewerkschaften des DGB geschlossenen Tarifverträge in der jeweils gültigen bzw. nachwirkenden Fassung."
- 3 Der BZA schloss bereits am 22. Juli 2003 einen Manteltarifvertrag Zeitarbeit, einen Entgelttarifvertrag Zeitarbeit und einen Entgelttarifvertrag Zeitarbeit mit "den unterzeichnenden Mitgliedsgewerkschaften des DGB". Das waren die zu 2. bis 8. beteiligten ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Industriegewerkschaft Metall (IG Metall), Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE), Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU), Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG), Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Allgemeiner Deutscher Lehrer- und Lehrerinnen-Verband) - Gesamtverband der Lehrerinnen und Lehrer, Erzieherinnen und Erzieher (GEW) und die Gewerkschaft der Polizei (GdP) sowie die Gewerkschaft TRANSNET, die am 30. November 2010 mit der Verkehrsgewerkschaft GDBA zu der zu 9. beteiligten Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) verschmolzen worden ist.
- 4 Am 9. März 2010 schlossen der BZA und die zu 2. bis 8. beteiligten Gewerkschaften einen Tarifvertrag mit Änderungen zum Manteltarifvertrag, Entgelttarifvertrag und Entgelttarifvertrag Zeitarbeit BZA-DGB vom 22. Juli 2003 ab. Zuvor kam es bereits zu Änderungen/Ergänzungen der Tarifverträge vom 22. Juli 2003 durch Änderungstarifverträge vom 22. Dezember 2004 und 30. Mai 2006.
- 5 Der BZA ist aufgrund eines Verschmelzungsvertrags sowie der Versammlungsbeschlüsse der beteiligten Rechtsträger vom 14. April 2011 durch Übertragung seines Vermögens als Ganzes auf den zu 11. beteiligten Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP) verschmolzen. Die Verschmelzung wurde am 27. Juni 2011 in das Vereinsregister eingetragen.
- 6 Der Antragsteller war vom 3. Juni 2010 bis 18. November 2011 der zu 12. beteiligten B GmbH (Entleiherin) als Elektroinstallateur zur Arbeitsleistung überlassen. Mit Klage vom 29. August 2012 machte er beim Arbeitsgericht Berlin (- 36 Ca 13335/12 -) ihr gegenüber einen Auskunftsanspruch nach § 13 AÜG geltend. Das Arbeitsgericht setzte mit nicht angegriffenem Beschluss vom 13. November 2012 in der Fassung des Berichtigungsbeschlusses vom 22. Februar 2013 den Rechtsstreit aus

"... bis zur rechtskräftigen Entscheidung eines gemäß den §§ 2a Abs. 1 Nr. 4 , 97 Abs. 1 und 5 ArbGG geführten bzw. zu führenden Beschlussverfahrens über die Frage, ob die Mitgliedsgewerkschaften der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit (Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE), Gewerkschaft Nahrung - Genuss - Gaststätten (NGG), Industriegewerkschaft Metall (IG Metall), Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Industriegewerkschaft Bauen - Agrar - Umwelt (IG Bau) und Gewerkschaft der Polizei (GdP)) im Zeitpunkt des Abschlusses der für den Zeitraum vom 3. Juni 2010 bis zum 18. November 2011 einschlägigen Tarifverträge für die gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung, geschlossen zwischen dem Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V. (BZA) und jenen, nämlich am 22. Juli 2003, 22. Dezember 2004, 30. Mai 2006 und 9. März 2010 für diese Branche tarifzuständig waren."

- 7 Mit am 18. Januar 2013 beim Arbeitsgericht Berlin angebrachter Antragsschrift hat der Antragsteller das vorliegende Beschlussverfahren eingeleitet. Er hat die Auffassung vertreten, die zu 2. bis 9. beteiligten Gewerkschaften und der zu 10. beteiligte Spitzenverband seien weder für sich genommen noch als Tarifgemeinschaft für den Bereich der Arbeitnehmerüberlassung tarifzuständig gewesen.
- 8 Er hat zuletzt beantragt
1. festzustellen, dass die Tarifgemeinschaft Zeitarbeit des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) am 9. März 2010 für den Wirtschaftszweig der gewerbsmäßigen bzw. gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung nicht tarifzuständig war;
 2. festzustellen, dass die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) am 9. März 2010 für den Wirtschaftszweig der gewerbsmäßigen bzw. gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung nicht tarifzuständig war;
 3. festzustellen, dass die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) am 9. März 2010 für den Wirtschaftszweig der gewerbsmäßigen bzw. gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung nicht tarifzuständig war;
 4. festzustellen, dass die Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) am 9. März 2010 für den Wirtschaftszweig der gewerbsmäßigen bzw. gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung nicht tarifzuständig war;
 5. festzustellen, dass die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) am 9. März 2010 für den Wirtschaftszweig der gewerbsmäßigen bzw. gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung nicht tarifzuständig war;
 6. festzustellen, dass die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V. (ver.di) am 9. März 2010 für den Wirtschaftszweig der gewerbsmäßigen bzw. gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung nicht tarifzuständig war;
 7. festzustellen, dass die Industriegewerkschaft Bauen - Agrar - Umwelt (IG BAU) am 9. März 2010 für den Wirtschaftszweig der gewerbsmäßigen bzw. gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung nicht tarifzuständig war;
 8. festzustellen, dass die Gewerkschaft der Polizei (GdP) am 9. März 2010 für den Wirtschaftszweig der gewerbsmäßigen bzw. gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung nicht tarifzuständig war.
- 9 Die weiteren Beteiligten haben die Zurückweisung der Anträge beantragt.
- 10 Mit Beschluss vom 29. Mai 2013 hat sich das Arbeitsgericht Berlin für örtlich unzuständig erklärt und das Verfahren an das Arbeitsgericht Frankfurt am Main verwiesen. Dieses hat die Anträge zu 1. bis 3. und 5. bis 8. als unzulässig, den Antrag zu 4. als unbegründet abgewiesen.
- 11 Mit seiner Beschwerde hat der Antragsteller seine Anträge beschränkt auf die fehlende Tarifzuständigkeit der zu 2. bis 8. beteiligten Gewerkschaften weiterverfolgt. Das Landesarbeitsgericht hat unter Zurückweisung der Beschwerde im Übrigen den arbeitsgerichtlichen Beschluss teilweise abgeändert und festgestellt, dass die zu 4. bis 7. beteiligten IG BCE, IG Bau, NGG und GEW für die Branche der gewerbsmäßigen bzw. gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung am 9. März 2010 nicht tarifzuständig waren, soweit die Arbeitnehmerüberlassung außerhalb ihres satzungsmäßigen Organisationsbereichs (ohne die Zuständigkeitsregelungen zur Arbeitnehmerüberlassung) stattfand. Bezüglich der zu 8. beteiligten GdP hat es entschieden, dass diese am 9. März 2010 für die Branche der gewerbsmäßigen bzw. gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung nicht tarifzuständig gewesen sei.

Mit seiner Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsteller seine Anträge hinsichtlich der zu 2. bis 8. beteiligten Gewerkschaften weiter. Die zu 4. bis 8. beteiligten Gewerkschaften sowie der zu 11. beteiligte Arbeitgeberverband begehren mit ihren jeweils eigenen Rechtsbeschwerden die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Beschlusses. Die zu 2. bis 9. beteiligten Gewerkschaften, der zu 10. beteiligte Spitzenverband und die zu 12. beteiligte Entleiherin beantragen die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde des Antragstellers.

- 13** B. Die jeweilige Rechtsbeschwerde der zu 4. bis 8. beteiligten Gewerkschaften und die Rechtsbeschwerde des zu 11. beteiligten Arbeitgeberverbandes ist begründet, die des Antragstellers ist unbegründet. Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht der Beschwerde des Antragstellers teilweise stattgegeben. Dessen Anträge sind sämtlich unzulässig.
- 14** I. Zu Unrecht rügt der Antragsteller eine Beteiligung des zu 11. beteiligten Arbeitgeberverbandes.
- 15** 1. Mit seinen Anträgen hat der Antragsteller ein Beschlussverfahren zur Feststellung von Tarif(un-)zuständigkeiten mehrerer Vereinigungen nach § 2a Abs. 1 Nr. 4 , § 97 ArbGG eingeleitet. Für dieses ist § 97 ArbGG in der bis 15. August 2014 geltenden Fassung (aF) maßgeblich. Nach § 112 ArbGG (idF des Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie - Tarifautonomiestärkungsgesetz - vom 11. August 2014, BGBl. I S. 1348) gilt für Beschlussverfahren nach § 2a Abs. 1 Nr. 4 ArbGG , die - wie vorliegend - bis zum Ablauf des 15. August 2014 anhängig gemacht worden sind, § 97 ArbGG in der an diesem Tag geltenden Fassung bis zum Abschluss des Verfahrens durch rechtskräftigen Beschluss fort.
- 16** 2. Beteiligte eines Verfahrens nach § 97 ArbGG über die Tarifzuständigkeit einer Vereinigung sind neben dem Antragsteller alle Personen und Stellen, die von der Entscheidung über die Tarifzuständigkeit in ihrer Rechtsstellung unmittelbar betroffen sind. Dies folgt aus § 97 Abs. 2 ArbGG aF, wonach ua. § 83 Abs. 3 ArbGG entsprechend anzuwenden ist. Daher ist stets die Vereinigung beteiligt, über deren Tarifzuständigkeit gestritten wird. Betrifft der Verfahrensgegenstand die Tarifzuständigkeit einer Vereinigung für einen bestimmten Tarifvertrag, sind die diesen mit abschließenden Vertragsparteien in das nach § 97 Abs. 5 Satz 2 ArbGG eingeleitete Verfahren einzubeziehen. Hingegen sind die sonstigen nach § 97 Abs. 1 ArbGG antragsberechtigten Vereinigungen und Stellen an einem Beschlussverfahren nach § 97 Abs. 5 ArbGG nicht beteiligt, weil es an einer unmittelbaren Betroffenheit in einer eigenen Rechtsstellung fehlt. Ebenso sind die Arbeitsbehörden des Bundes oder der Länder in einem Verfahren über die Tarifzuständigkeit einer Vereinigung nicht anzuhören, sofern sie nicht selbst als Antragsteller auftreten (vgl. BAG 26. Januar 2016 - 1 ABR 13/14 - Rn. 23 mwN, BAGE 154, 64).
- 17** 3. Danach ist an dem vorliegenden Verfahren neben dem Antragsteller, den Gewerkschaften, deren Tarifzuständigkeiten im Streit stehen, und der Entleiherin als beklagter Arbeitgeberin in dem nach § 97 Abs. 5 Satz 1 ArbGG ausgesetzten (Ausgangs-)Rechtsstreit auch die Arbeitgebervereinigung BAP beteiligt. Das haben die Vorinstanzen zu Recht erkannt.
- 18** a) Allerdings ist der zu 11. beteiligte Arbeitgeberverband nicht originär Partei der Tarifverträge, für deren Abschluss die Tarifzuständigkeiten der beteiligten Gewerkschaften im Streit stehen. Nicht er, sondern die Vereinigung BZA hat diese Tarifverträge abgeschlossen.
- 19** b) Der BZA ist aber als Arbeitgeberverband in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins auf den zu 11. beteiligten Arbeitgeberverband verschmolzen (§ 3 Abs. 1 Nr. 4 , §§ 99 ff. UmwG). Mit der Eintragung der Verschmelzung in das Register ist er als übertragender Rechtsträger gemäß § 20 Abs. 1 Nr. 2 Satz 1 UmwG erloschen. Sein Vermögen ist einschließlich der Verbindlichkeiten nach § 20 Abs. 1 Nr. 1 UmwG auf den zu 11. beteiligten Arbeitgeberverband übergegangen. Die im Gesetz angeordnete Gesamtrechtsnachfolge umfasst auch die von dem BZA geschlossenen (Verbands-)Tarifverträge. Der zu 11. beteiligte Arbeitgeberverband ist damit in die Stellung des BZA als Tarifvertragspartei eingetreten (ausführlich BAG 26. Januar 2016 - 1 ABR 13/14 - Rn. 26 mwN, BAGE 154, 64). Für das Eintreten des übernehmenden Arbeitgeberverbandes in die von dem übertragenden Arbeitgeberverband geschlossenen Tarifverträge kommt es nicht darauf an, ob sich

der Geltungsbereich der jeweiligen Tarifverträge innerhalb der Grenzen bewegt, welche die Satzung des übernehmenden Arbeitgeberverbandes für seine Tarifzuständigkeit festlegt (BAG 26. Januar 2016 - 1 ABR 13/14 - aaO.; Wiedemann/Oetker TVG 7. Aufl. § 2 Rn. 44 mwN). Die tarifrechtlichen Folgen berühren weder die Wirksamkeit der Verschmelzung und ihren Charakter als Gesamtrechtsnachfolge noch die Bewertung der Stellung einer Tarifvertragspartei als Vermögensbestandteil iSv. § 20 Abs. 1 Nr. 1 UmwG (BAG 26. Januar 2016 - 1 ABR 13/14 - aaO.). Deshalb ist es - entgegen der Auffassung des Antragstellers - für die Verfahrensbeteiligung des zu 11. beteiligten Arbeitgeberverbandes nicht entscheidend, ob seine Satzung und die des BZA kongruente Tarifzuständigkeiten festlegen.

- 20** II. Die in der Rechtsbeschwerdeinstanz anhängigen Anträge sind sämtlich unzulässig. Für die mit ihnen erstrebten Feststellungen fehlt es bereits an einer Antragsbefugnis.
- 21** 1. Ein Rechtsstreit, in dem ein Leiharbeitnehmer seinen Entleiher auf Auskunftserteilung nach § 13 AÜG in Anspruch nimmt, ist schon nicht nach § 97 Abs. 5 Satz 1 ArbGG aussetzungsfähig. Eine gleichwohl erfolgte Aussetzung vermag keine Antragsbefugnis iSd. Vorschrift zu vermitteln.
- 22** a) Nach § 13 Halbs. 1 AÜG kann der Leiharbeitnehmer im Falle der Überlassung von seinem Entleiher Auskunft über die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts verlangen. Sinn und Zweck der gerichtlich einklagbaren Auskunft nach § 13 AÜG ist die Schaffung einer Vergleichsmöglichkeit zwischen den Leistungen des Verleihers und den nach dem Gleichstellungsgebot zustehenden Leistungen. Die - ordnungsgemäße - Auskunft des Entleihers über das einem vergleichbaren Stammarbeitnehmer gewährte Arbeitsentgelt ist das gesetzlich vorgesehene Mittel, das dem Leiharbeitnehmer ermöglichen soll, die Einhaltung des Gebots der Gleichbehandlung zu überprüfen und die Höhe des Anspruchs aus § 10 Abs. 4 AÜG zu berechnen. Eine Auskunft nach § 13 Halbs. 1 AÜG kann nach Halbs. 2 der Vorschrift nicht verlangt werden, soweit die Tatbestände der § 3 Abs. 1 Nr. 3 und § 9 Nr. 2 AÜG erfüllt sind. Diese betreffen Ausnahmen von dem Gebot der Gleichbehandlung des Leiharbeitnehmers, wonach diesem für die Zeit der Überlassung an einen Entleiher die im Betrieb dieses Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts zu gewähren sind (§ 3 Abs. 1 Nr. 3 Satz 1 , § 9 Nr. 2 Halbs. 1 AÜG). Hiervon kann ein Tarifvertrag abweichende Regelungen zulassen, soweit er nicht die in einer Rechtsverordnung nach § 3a Abs. 2 AÜG festgesetzten Mindeststundenentgelte unterschreitet (§ 3 Abs. 1 Nr. 3 Satz 2 , § 9 Nr. 2 Halbs. 2 AÜG). Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren (§ 3 Abs. 1 Nr. 3 Satz 3 , § 9 Nr. 2 Halbs. 3 AÜG). Mit § 13 Halbs. 2 AÜG als Ausschlussstatbestand ist klargestellt, dass ein Auskunftsanspruch ausscheidet, soweit kein Gleichbehandlungsanspruch besteht (BAG 26. Januar 2016 - 1 ABR 13/14 - Rn. 49, BAGE 154, 64).
- 23** b) Zweifel an der Tariffähigkeit oder Tarifzuständigkeit einer einen Tarifvertrag iSd. § 3 Abs. 1 Nr. 3 , § 9 Nr. 2 AÜG schließenden Tarifvertragspartei lassen den Auskunftsanspruch des § 13 AÜG jedoch unberührt. Für dessen Geltendmachung reicht - wie für jegliche Auskunftsansprüche - die hinreichende Wahrscheinlichkeit des Bestehens eines Hauptanspruchs aus. Davon ist auch der Gesetzgeber bei der Anfügung von Halbs. 2 in § 13 AÜG mit Art. 93 Nr. 3 des Dritten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. Dezember 2003 (BGBl. I S. 2848) ausweislich der Gesetzesbegründung (BT-Drs. 15/1515 S. 133) ausgegangen. Bei bloßer Unklarheit, ob die Geltung oder Anwendbarkeit eines Tarifvertrags den Auskunftsanspruch ausschließt, steht gerade nicht fest, dass der die Auskunft Beanspruchende keinesfalls etwas fordern könnte. Eine Aussetzung des Auskunftsrechtsstreits im Hinblick auf das Eingreifen des den Anspruch sperrenden Tatbestands von § 13 Halbs. 2 AÜG nach § 97 Abs. 5 Satz 1 ArbGG kommt damit nicht in Betracht (ausführlich BAG 26. Januar 2016 - 1 ABR 13/14 - Rn. 50 mwN, BAGE 154, 64 [BAG 26.01.2016 - 1 ABR 13/14]). Sie wäre auch nicht mit dem aus dem Rechtsstaatsprinzip und dem arbeitsgerichtlichen Beschleunigungsgrundsatz (§ 9 Abs. 1 ArbGG) folgenden Anspruch der Parteien des Auskunftsrechtsstreits auf eine zeitnahe Entscheidung vereinbar (vgl. zu § 97 Abs. 5 ArbGG BAG 26. Januar 2016 - 1 ABR 13/14 - aaO.).

- 24** c) Der Antragsteller und die zu 12. beteiligte Entleiherin sind als Parteien des ausgesetzten Rechtsstreits durch diese prozessuale Lage nicht rechtsschutzlos gestellt (vgl. hierzu BAG 26. Januar 2016 - 1 ABR 13/14 - Rn. 52, BAGE 154, 64 [BAG 26.01.2016 - 1 ABR 13/14]). Mit dem Hinweis auf die Unbeachtlichkeit des Aussetzungsbeschlusses kann gegen diesen - auch noch nach Ablauf der Frist der gegen ihn an sich gegebenen sofortigen Beschwerde nach § 252 ZPO iVm. § 78 ArbGG - Gegenvorstellung erhoben werden (BAG 18. Juli 2016 - 1 ABR 36/05 - Rn. 19, BAGE 119, 103 [BAG 18.07.2006 - 1 ABR 36/05]). Auch kann der Aussetzung eines Rechtsstreits jederzeit mit einem Antrag auf Fortsetzung des Verfahrens gemäß §§ 150, 250 ZPO begegnet werden. Gegen die einem solchen Antrag stattgebende oder ihn ablehnende Entscheidung ist wiederum nach § 252 ZPO iVm. § 78 ArbGG die sofortige Beschwerde möglich (vgl. BAG 26. Januar 2016 - 1 ABR 13/14 - aaO.). Einer Aufhebung des Aussetzungsbeschlusses, gegen den kein Rechtsmittel eingelegt worden ist, steht die dadurch eingetretene Unanfechtbarkeit nicht entgegen. Sie gilt für den Aussetzungsbeschluss selbst, nicht aber für die gerichtliche Entscheidung über einen Antrag auf Verfahrensfortgang (vgl. BGH 11. September 2012 - XI ZB 32/11 - Rn. 12 f.).
- 25** 2. Dem Antragsteller fehlt auch deswegen die Antragsbefugnis, weil der Aussetzungsbeschluss des Arbeitsgerichts Berlin entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht den Anforderungen des § 97 Abs. 5 Satz 1 ArbGG genügt.
- 26** a) Die Antragsbefugnis folgt nicht aus § 97 Abs. 1 ArbGG. Der Antragsteller gehört nicht zu den in der Vorschrift aufgeführten antragsberechtigten Vereinigungen und Stellen.
- 27** b) Die Antragsbefugnis folgt auch nicht aus § 97 Abs. 5 Satz 2 ArbGG.
- 28** aa) § 97 Abs. 5 Satz 2 ArbGG erweitert die Antragsbefugnis zur Einleitung eines Beschlussverfahrens nach § 2a Abs. 1 Nr. 4 ArbGG in den Fällen, in denen ein Gericht einen Rechtsstreit gemäß § 97 Abs. 5 Satz 1 ArbGG bis zur Erledigung eines Beschlussverfahrens nach § 2a Abs. 1 Nr. 4 ArbGG ausgesetzt hat, über den Kreis der nach § 97 Abs. 1 ArbGG Antragsbefugten hinaus auf die Parteien des ausgesetzten Rechtsstreits. Die Antragsbefugnis nach § 97 Abs. 5 Satz 2 ArbGG beschränkt sich allerdings auf die Vorfrage, wegen derer das Gericht das Verfahren ausgesetzt hat. Die Parteien eines ausgesetzten Rechtsstreits sind nicht befugt, eine andere als die von dem aussetzenden Gericht für entscheidungserheblich erachtete Frage der Tariffähigkeit oder der Tarifzuständigkeit zum Gegenstand eines Beschlussverfahrens nach § 2a Abs. 1 Nr. 4 ArbGG zu erheben. Der Aussetzungsbeschluss bestimmt damit den zulässigen inhaltlichen und zeitlichen Umfang eines Antrags der nach § 97 Abs. 5 Satz 2 ArbGG Antragsberechtigten (BAG 26. Januar 2016 - 1 ABR 13/14 - Rn. 37 mwN, BAGE 154, 64).
- 29** bb) Welche Vorfrage das aussetzende Gericht für entscheidungserheblich erachtet hat, ist erforderlichenfalls durch Auslegung des Aussetzungsbeschlusses zu ermitteln. Dabei sind neben der Beschlussformel auch dessen Gründe heranzuziehen. Lässt sich auch im Wege der Auslegung nicht zuverlässig feststellen, welche Vorfrage das aussetzende Gericht für entscheidungserheblich gehalten hat, vermag der Aussetzungsbeschluss keine Antragsberechtigung der Parteien des Ausgangsverfahrens für ein Beschlussverfahren nach § 97 Abs. 5 Satz 2 ArbGG zu begründen. Er ist unbeachtlich. Für ein Verfahren nach § 97 Abs. 5 Satz 1, § 2a Abs. 1 Nr. 4 ArbGG ist kein Raum. Ein solches Verfahren muss notwendig dieselbe Frage zum Gegenstand haben wie der Aussetzungsbeschluss. Lässt sich diesem die für entscheidungserheblich erachtete Vorfrage nicht entnehmen, können die Parteien des Ausgangsverfahrens die Tariffähigkeit oder Tarifzuständigkeit einer Vereinigung nicht in einem gesonderten Beschlussverfahren zur gerichtlichen Entscheidung stellen (BAG 26. Januar 2016 - 1 ABR 13/14 - Rn. 38 mwN, BAGE 154, 64).
- 30** cc) Weiterhin gehört es zu den formellen Voraussetzungen eines Aussetzungsbeschlusses iSv. § 97 Abs. 5 Satz 2 ArbGG, die Entscheidungserheblichkeit der festzustellenden Eigenschaften darzulegen. Kommt es nach Ansicht des aussetzenden Gerichts auf die Zuständigkeit einer Vereinigung zum Abschluss eines bestimmten Tarifvertrags an, kann nur die so beschriebene Eigenschaft zum Gegenstand des Antrags im Verfahren nach § 97 ArbGG gemacht werden. In

diesem Zusammenhang hat das aussetzende Gericht im Aussetzungsbeschluss nach § 97 Abs. 5 Satz 1 ArbGG auch den Zeitpunkt anzugeben, zu dem die in § 2a Abs. 1 Nr. 4 ArbGG genannten Eigenschaften vorliegen müssen. Unzureichend ist es, wenn im Tenor oder in den Gründen nur die Dauer des Arbeitsverhältnisses angegeben und auf die in diesem Zeitraum geltenden Tarifverträge verwiesen wird. Vielmehr ist das Abschlussdatum des für entscheidungserheblich angesehenen Tarifvertrags konkret zu bezeichnen, da sich in den Beschlussverfahren nach § 2a Abs. 1 Nr. 4 ArbGG die Antragsbefugnis der Parteien des Ausgangsrechtsstreits für die Klärung der dort genannten Eigenschaften nach dem im Aussetzungsbeschluss angeführten Zeitpunkt bestimmt (st. Rspr. BAG 26. Januar 2016 - 1 ABR 13/14 - Rn. 39 mwN, BAGE 154, 64). Hebt das aussetzende Gericht auf die Tarifzuständigkeiten (oder Tariffähigkeiten) mehrerer Vereinigungen ab, muss der Aussetzungsbeschluss erkennen lassen, ob als erhebliche Vorfrage die rechtlichen Eigenschaften jeder dieser Vereinigungen für sich gesehen oder lediglich einzelner Vereinigungen - ggf. in einer bestimmten Verbundenheit - oder auch nur einer dieser Vereinigungen geklärt werden soll.

- 31** dd) In einem auf einen Aussetzungsbeschluss nach § 97 Abs. 5 Satz 1 ArbGG eingeleiteten Verfahren nach § 2a Abs. 1 Nr. 4 ArbGG ist hingegen nicht zu prüfen, ob die Vorfrage, wegen derer das Verfahren ausgesetzt wurde, tatsächlich vorgreiflich ist. Dies zu beurteilen, ist ausschließlich Sache des aussetzenden Gerichts. Etwas anderes gilt, soweit das Fehlen der Entscheidungserheblichkeit offensichtlich ist. Denn die Antragsberechtigung der Partei eines ausgesetzten Rechtsstreits iSv. Satz 2 des § 97 Abs. 5 ArbGG knüpft unmittelbar an die Voraussetzung von Satz 1 der Vorschrift an. Hängt aber die Entscheidung des ausgesetzten Rechtsstreits offensichtlich nicht von der in einem Verfahren nach § 2a Abs. 1 Nr. 4, § 97 ArbGG zu klärenden rechtlichen Eigenschaft der Tarifzuständigkeit oder Tariffähigkeit ab, vermittelt der Aussetzungsbeschluss keine Antragsbefugnis nach § 97 Abs. 5 Satz 2 ArbGG. Weder das aussetzende Gericht noch die Parteien des ausgesetzten Rechtsstreits vermögen insofern über die Antragsbefugnis iSv. § 97 Abs. 5 Satz 2 ArbGG zu disponieren (BAG 26. Januar 2016 - 1 ABR 13/14 - Rn. 40 mwN, BAGE 154, 64).
- 32** ee) Danach fehlt dem Antragsteller die Antragsberechtigung für sämtliche Anträge, die Gegenstand der Rechtsbeschwerden sind. Zwar hat das Arbeitsgericht Berlin den Ausgangsrechtsstreit auf der Grundlage von § 97 Abs. 5 Satz 1 ArbGG ausgesetzt. Der Aussetzungsbeschluss ist aber unbeachtlich. Es lässt sich nicht zuverlässig feststellen, welche Vorfrage das Arbeitsgericht als vorgreiflich angesehen hat. Darüber hinaus hängt die Entscheidung in dem ausgesetzten Rechtsstreit offensichtlich nicht von der Klärung der streitbefangenen Tarif(un-)zuständigkeiten ab.
- 33** (1) Der Beschlusstenor des Arbeitsgerichts lässt zunächst hinreichend erkennen, für welche Tarifverträge und für welche Zeitpunkte die beschließende Kammer die Tarifzuständigkeit der dort genannten "Mitgliedsgewerkschaften der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit" als entscheidungserheblich angesehen hat. Um welche Tarifverträge es sich dabei handelt, folgt aus den Gründen des Aussetzungsbeschlusses.
- 34** (2) Es lässt sich dem Beschluss jedoch nicht entnehmen, ob das aussetzende Gericht eine Tarifzuständigkeit jeder einzelnen Gewerkschaft und/oder der "DGB-Gewerkschaften" in einer - wie auch immer zu verstehenden - "Verbundenheit" oder ggf. auch die Tarifzuständigkeit nur einer Gewerkschaft für erheblich erachtet hat. Die mit den Anträgen im hiesigen Verfahren erstrebten Feststellungen beziehen sich auf die Tarifzuständigkeiten jeder der in den Anträgen aufgeführten Gewerkschaften "für sich gesehen" für den Abschluss des Tarifvertrags am 9. März 2010. Der Aussetzungsbeschluss muss daher die (jeweilige) Antragsbefugnis für jede der geltend gemachten Feststellungen vermitteln.
- 35** Der Entscheidung des Arbeitsgerichts Berlin kann indes an keiner Stelle entnommen werden, ob es aus seiner Sicht auf alternativ oder kumulativ gegebene Tarifzuständigkeiten ankommt. Nach dem Beschlusstenor soll geklärt werden, "ob die Mitgliedsgewerkschaften der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit ... am ... 9. März 2010 für diese Branche tarifzuständig waren". Die Aufzählung der Gewerkschaften in der Klammer mag darauf deuten, es sei dem aussetzenden Gericht auf die Zuständigkeit jeder einzelnen Gewerkschaft - für sich gesehen - angekommen. Hiergegen spricht jedoch die zugleich erfolgte Zusammenfassung der in der Klammer aufgeführten Gewerkschaften

als "DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit". Auch die Gründe der Entscheidung geben keine weiteren Aufschlüsse. Sie formulieren einerseits als streitentscheidend, "ob die Mitgliedsgewerkschaften der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit ... im Zeitpunkt des Abschlusses der auf das Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und seinem Arbeitgeber relevanten Tarifverträge tarifzuständig waren." Andererseits gehen sie davon aus, die Entscheidung hänge "jedenfalls hinsichtlich des 17 Einzelpositionen umfassenden Antrags zu 2) davon ab, ob die Tarifzuständigkeit der DGB-Gewerkschaften ... bestand."

- 36** (3) Der Aussetzungsbeschluss des Arbeitsgerichts Berlin begründet außerdem deshalb keine Befugnis für die gestellten Anträge, weil es offensichtlich an einer Entscheidungserheblichkeit der - ohnehin nicht konkret gefassten - Vorfrage im Zusammenhang mit der streitbefangenen Klärung mehrerer rechtlicher Eigenschaften fehlt. Ausführungen zu der vertragsrechtlichen und tarifrechtlichen Beurteilung des Ausgangsrechtsstreits können den Gründen nicht entnommen werden. Es bleibt offen, wie das Arbeitsgericht die in dem Arbeitsvertrag des hiesigen Antragstellers vereinbarte Bezugnahme auf Tarifverträge - die es wohl als Grundlage der Tarifvertragsanwendung angesehen hat - beurteilt hat. Bei einer Unwirksamkeit der arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel käme es auf die Wirksamkeit der Tarifverträge vom 9. März 2010 und damit der Tarifzuständigkeit einer oder mehrerer der beteiligten Gewerkschaften nicht an. Nur im anderen Fall stellte sich überhaupt die durch den Antragsteller zum Gegenstand des vorliegenden Verfahrens gemachte Frage.

Schmidt
Treber
Heinkel
Klebe
Hann

Verhältnis zu bisheriger Rechtsprechung:

zu OS 1. und 2.: Bestätigung von BAG 26. Januar 2016 - 1 ABR 13/14 - BAGE 154, 64

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.