

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Beschluss vom 26. Januar 2016
- 1 ABR 13/14 -
ECLI:DE:BAG:2016:260116.B.1ABR13.14.0

I. Arbeitsgericht Frankfurt am Main

Beschluss vom 6. Juni 2013
- 20 BV 78/13 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Beschluss vom 16. Januar 2014
- 9 TaBV 127/13 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Tarifzuständigkeit - Antragsbefugnis

Bestimmungen:

ArbGG § 97 Abs. 5; AÜG § 13

Leitsätze:

1. Hängt die Entscheidung eines nach § 97 Abs. 5 Satz 1 ArbGG 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.

2. Ein Rechtsstreit, mit dem ein Leiharbeitnehmer von dem Entleiher Auskunft nach § 13 AÜG verlangt, kann nicht nach § 97 Abs. 5 Satz 1 ArbGG ausgesetzt werden.

BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 13/14
9 TaBV 127/13
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
26. Januar 2016

BESCHLUSS

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

3.

4.

5.

6.

7.

8.

9.

10.

11.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 26. Januar 2016 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Koch, die Richterin am Bundesarbeitsgericht K. Schmidt sowie die ehrenamtlichen Richter Fasbender und Kunz für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde des Antragstellers gegen den Beschluss des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 16. Januar 2014 - 9 TaBV 127/13 - wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass auch die Anträge zu I. 1., II. 1. und III. 1. unzulässig sind.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über die Tarifzuständigkeiten von Mitgliedsge- 1
werkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) für mehrere mit dem
Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V. (BZA) geschlossene
Tarifverträge.

Der Antragsteller war bei der I GmbH als Leiharbeitnehmer beschäftigt. 2
Dem Arbeitsverhältnis lag ein schriftlicher Arbeitsvertrag vom 27. September
2006 zugrunde. In diesem war ua. niedergelegt:

„Für das Arbeitsverhältnis gelten die vom Bundesverband
Zeitarbeit und Personal-Dienstleistungen e.V. abgeschlos-
senen Tarifverträge (Mantel- (MTV), Entgeltrahmen-
(ERTV) und Entgelttarifvertrag (ERTV) vom 22.07.2003 in
der jeweils geltenden Fassung.“

Der BZA schloss am 22. Juli 2003 einen Manteltarifvertrag Zeitarbeit 3
(MTV 2003), einen Entgelttarifvertrag Zeitarbeit (ERTV 2003) und einen
Entgelttarifvertrag Zeitarbeit (ETV 2003) mit „den unterzeichnenden Mitglieds-
gewerkschaften des DGB“. Unterzeichnet haben diese Tarifverträge die zu 2.
bis 7. beteiligten Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE),
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG), Industriegewerkschaft Me-
tall (IG Metall), Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Allgemeiner Deut-
scher Lehrer- und Lehrerinnen-Verband) - Gesamtverband der Lehrerinnen und
Lehrer, Erzieherinnen und Erzieher (GEW), ver.di - Vereinte Dienstleistungsge-
werkschaft (ver.di), Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU), die
zu 9. beteiligte Gewerkschaft der Polizei (GdP) sowie die Gewerkschaft
TRANSNET, die am 30. November 2010 mit der Verkehrsgewerkschaft GDBA
zu der zu 8. beteiligten Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) ver-
schmolzen ist. Der BZA und die zu 2. bis 7. sowie zu 9. beteiligten Gewerk-
schaften sowie TRANSNET sind außerdem Parteien des Änderungstarifver-
trags vom 22. Dezember 2004 zum Manteltarifvertrag und Entgelttarifvertrag
Zeitarbeit BZA-DGB vom 22. Juli 2003 (ÄndTV 2004). In dessen Satz 1 ist for-
muliert, dass zwischen BZA „und den im Manteltarifvertrag Zeitarbeit vom

22. Juli 2003 aufgeführten Mitgliedsgewerkschaften des DGB (Tarifgemeinschaft Zeitarbeit)“ die nachstehenden Änderungen vereinbart werden. Am 30. Mai 2006 schlossen der BZA und die zu 2. bis 7. sowie zu 9. beteiligten Gewerkschaften den nach seiner Nummer XIV. Satz 1 am 1. Juli 2006 in Kraft tretenden Änderungstarifvertrag vom 30. Mai 2006 zum Manteltarifvertrag, Entgelttrahmentarifvertrag und Entgelttarifvertrag Zeitarbeit BZA-DGB vom 22. Juli 2003 (ÄndTV 2006).

Der BZA ist aufgrund des 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 ist am 27. Juni 2011 in das Register des Sitzes des übernehmenden Rechtsträgers eingetragen worden.

Vom 9. Oktober 2006 bis 30. Juni 2009 war der Antragsteller der zu 10. beteiligten Entleiherin zur Arbeitsleistung überlassen. Diese bietet Software und IT-Dienstleistungen für Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, Rechtsanwälte und deren Mandanten an; der Antragsteller war als Fachredakteur für eine Steuerdatenbank eingesetzt. Mit im Februar 2011 beim Arbeitsgericht Nürnberg erhobener Klage (- 7 Ca 1152/11 -) machte er ihr gegenüber einen Auskunftsanspruch nach § 13 AÜG geltend. Nach einer während des Rechtsstreits erteilten schriftlichen Auskunft, die der Antragsteller für unzureichend hielt, setzte das Arbeitsgericht Nürnberg mit am 23. Januar 2012 verkündeter Beschlussformel den Rechtsstreit aus

„...bis in einem Verfahren nach § 97 Abs. 1, § 2a Abs. 1 Nr. 4 ArbGG über die Tarifzuständigkeit der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie, Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, IG Metall, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft, Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Transnet, Gewerkschaft der Polizei und der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit, für den Bereich der Arbeitnehmerüberlassung für die im Zeitraum 09.10.2006 bis 30.09.2009 geltenden Tarifverträge (Mantel-, Entgelttrahmen- und Entgelttarifvertrag) - abgeschlossen mit dem Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen

e.V. - entschieden ist.“

Der mit Gründen versehene Beschluss wurde dem Antragsteller und D nach dem 10. August 2012 zugestellt und enthält die Belehrung, dass ein Rechtsmittel nicht mehr gegeben sei.

6

Mit am 25. April 2012 beim Arbeitsgericht Berlin angebrachter Antragschrift hat der als Rechtsanwalt zugelassene Antragsteller das vorliegende Beschlussverfahren eingeleitet. Er hat die Auffassung vertreten, die zu 2. bis 9. beteiligten Gewerkschaften seien weder für sich genommen noch als Tarifgemeinschaft für den Bereich der Arbeitnehmerüberlassung tarifzuständig gewesen.

7

Er hat zuletzt beantragt

8

- I.1. festzustellen, dass die DGB-Mitgliedsgewerkschaften
- Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE),
 - Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG),
 - IG Metall,
 - Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW),
 - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
 - Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG Bau),
 - TRANSNET,
 - Gewerkschaft der Polizei

als eigenständige Gewerkschaften jeweils am 22. Juli 2003 nicht tarifzuständig waren für den Abschluss des Mantel- sowie Entgeltrahmen- und Entgelttarifvertrages Zeitarbeit BZA-DGB mit dem in § 1.2 des Manteltarifvertrages definierten fachlichen Geltungsbereich der tarifgebundenen Mitgliedsunternehmen des Bundesverbandes Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V. (einschließlich ihrer Hilfs- und Nebenbetriebe), abgeschlossen mit dem Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V.;

- I.2. festzustellen, dass die DGB-Mitgliedsgewerkschaften
- Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE),
 - Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG),

- IG Metall,
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW),
- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
- Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG Bau),
- TRANSNET,
- Gewerkschaft der Polizei

gemeinsam in ihrer Verbundenheit als Tarifvertragsparteien im Rahmen der DGB Tarifgemeinschaft Zeitarbeit am 22. Juli 2003 nicht tarifzuständig waren für den Abschluss des Mantel- sowie Entgeltrahmen- und Entgelttarifvertrages Zeitarbeit BZA-DGB mit dem in § 1.2 des Manteltarifvertrages definierten fachlichen Geltungsbereich der tarifgebundenen Mitgliedsunternehmen des Bundesverbandes Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e. V. (einschließlich ihrer Hilfs- und Nebenbetriebe), abgeschlossen mit dem Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e. V.;

II.1. festzustellen, dass die DGB-Mitgliedsgewerkschaften

- Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE),
- Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG),
- IG Metall,
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW),
- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
- Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG Bau),
- TRANSNET,
- Gewerkschaft der Polizei

als eigenständige Gewerkschaften jeweils am 22. Dezember 2004 nicht tarifzuständig waren für den Abschluss des „Änderungstarifvertrages vom 22. Dezember 2004 zum Manteltarifvertrag und Entgelttarifvertrag Zeitarbeit BZA-DGB vom 22. Juli 2003“ mit dem in § 1.2 des Manteltarifvertrages definierten fachlichen Geltungsbereich der tarifgebundenen Mitgliedsunternehmen des Bundesverbandes Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e. V. (einschließlich ihrer Hilfs- und Nebenbetriebe), abgeschlossen mit dem Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e. V.;

II.2. festzustellen, dass die DGB-Mitgliedsgewerkschaften

- Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE),
- Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG),
- IG Metall,
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW),
- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
- Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG Bau),
- TRANSNET,
- Gewerkschaft der Polizei

gemeinsam in ihrer Verbundenheit als Tarifvertragsparteien im Rahmen der DGB Tarifgemeinschaft Zeitarbeit am 22. Dezember 2004 nicht tarifzuständig waren für den Abschluss des „Änderungstarifvertrages vom 22. Dezember 2004 zum Manteltarifvertrag und Entgelttarifvertrag Zeitarbeit BZA-DGB vom 22. Juli 2003“ mit dem in § 1.2 des Manteltarifvertrages definierten fachlichen Geltungsbereich der tarifgebundenen Mitgliedsunternehmen des Bundesverbandes Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e. V. (einschließlich ihrer Hilfs- und Nebenbetriebe), abgeschlossen mit dem Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e. V.;

III.1. festzustellen, dass die DGB-Mitgliedsgewerkschaften

- Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE),
- Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG),
- IG Metall,
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW),
- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
- Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG Bau),
- Gewerkschaft der Polizei

als eigenständige Gewerkschaften jeweils am 30. Mai 2006 nicht tarifzuständig waren für den Abschluss des „Änderungstarifvertrages vom 30. Mai 2006 zum Manteltarifvertrag, Entgelttarifvertrag und Entgelttarifvertrag Zeitarbeit BZA-DGB vom 22. Juli 2003“ mit dem in § 1.2 des Manteltarifvertrages definierten fachlichen Geltungsbereich der tarifgebundenen Mitgliedsunternehmen des Bundesverbandes Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e. V. (einschließlich ihrer Hilfs- und Nebenbetriebe), abgeschlossen mit dem Bundesverband Zeitarbeit Personal-

Dienstleistungen e.V.;

III.2. festzustellen, dass die DGB-Mitgliedsgewerkschaften

- Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE),
- Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG),
- IG Metall,
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW),
- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
- Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG Bau),
- Gewerkschaft der Polizei

gemeinsam in ihrer Verbundenheit als Tarifvertragsparteien im Rahmen der DGB Tarifgemeinschaft Zeitarbeit am 30. Mai 2006 nicht tarifzuständig waren für den Abschluss des „Änderungstarifvertrages vom 30. Mai 2006 zum Manteltarifvertrag, Entgelttarifvertrag und Entgelttarifvertrag Zeitarbeit BZA-DGB vom 22. Juli 2003“ mit dem in § 1.2 des Manteltarifvertrages definierten fachlichen Geltungsbereich der tarifgebundenen Mitgliedsunternehmen des Bundesverbandes Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V. (einschließlich ihrer Hilfs- und Nebenbetriebe), abgeschlossen mit dem Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e. V.

Die zu 2. bis 9. beteiligten Gewerkschaften und der zu 11. beteiligte Arbeitgeberverband haben Antragsabweisung beantragt; die zu 10. beteiligte Entleiherin hat keinen Antrag gestellt. 9

Nachdem das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg mit Beschluss vom 21. Januar 2013 das Arbeitsgericht Frankfurt am Main nach § 36 Abs. 1 Nr. 3 ZPO als das für das Verfahren zuständige Gericht bestimmt hatte, hat dieses die Anträge als unzulässig abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die hiergegen gerichtete Beschwerde des Antragstellers zurückgewiesen. Zur Begründung hat es ausgeführt, die sich gegen die Tarifzuständigkeit der Beteiligten zu 2. bis 9. in ihrer Verbundenheit als Tarifvertragsparteien in der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit richtenden Anträge zu I.2., II.2. und III.2. seien unzulässig. Die zulässigen Anträge zu I.1., II.1. und III.1. seien unbegründet, weil jedenfalls ver.di nach ihrer Satzung in dem Organisationsbereich, zu dem die zu 10

10. beteiligte Entleiherin gehöre, auch für Leiharbeitsunternehmen zuständig sei. Die Tarifzuständigkeit von ver.di sei auch maßgeblich, denn die „Tarifverträge DGB-BZA Zeitarbeit“ seien mehrere selbständige - sog. mehrgliedrige - Tarifverträge. Nur bei einem einheitlichen Tarifvertrag führe die Tarifzuständigkeit einer Gewerkschaft zu seiner Gesamtnichtigkeit.

Das Landesarbeitsgericht hat die Rechtsbeschwerde beschränkt auf die Zurückweisung der Beschwerde gegen die arbeitsgerichtliche Abweisung der Anträge zu I.1., II.1. und III.1. zugelassen. Die Nichtzulassungsbeschwerde, mit der der Antragsteller die Zulassung der Rechtsbeschwerde auch hinsichtlich der Anträge zu I.2., II.2. und III.2. begehrt hat, hat der Senat durch Beschluss vom 1. Juli 2014 (- 1 ABN 46/14 -) als unzulässig verworfen. Mit seiner Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsteller die Anträge zu I.1., II.1. und III.1. weiter. Die zu 2. bis 9. beteiligten Gewerkschaften sowie der zu 11. beteiligte Arbeitgeberverband beantragen die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde; die zu 10. beteiligte Entleiherin stellt keinen Antrag. 11

B. Die auf die Anträge zu I.1., II.1. und III.1. beschränkte, zulässige Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Antragstellers gegen den diese Anträge abweisenden Beschluss des Arbeitsgerichts im Ergebnis zu Recht zurückgewiesen. 12

I. Die Rechtsbeschwerde ist zulässig. 13

1. Sie bezieht sich - entsprechend der Beschränkung ihrer Zulassung in dem angefochtenen Beschluss - nur auf die zu I.1., II.1. und III.1. gestellten Anträge. In diesem Umfang ist sie statthaft (§ 92 Abs. 1 Satz 1 ArbGG). 14

a) Die Rechtsbeschwerde ist nur hinsichtlich der Anträge zu I.1., II.1. und III.1. zugelassen worden. Diese Beschränkung des Rechtsmittels ergibt sich mit der gebotenen Eindeutigkeit aus dem Tenor der angefochtenen Entscheidung und den Ausführungen des Beschwerdegerichts in den Gründen. 15

b) Die Zulassung der Rechtsbeschwerde konnte in der vom Landesarbeitsgericht erkannten Weise beschränkt werden. 16

aa) Eine beschränkte Zulassung der Rechtsbeschwerde ist grundsätzlich 17
möglich. Sie setzt aber voraus, dass sie sich auf einen tatsächlich und rechtlich
selbständigen und abtrennbaren Teil des Gesamtstreitstoffes bezieht. Eine Be-
schränkung auf einzelne Anspruchsgrundlagen oder Rechtsfragen ist nicht
möglich; sie ist ohne rechtliche Bedeutung und führt zur unbeschränkten Statt-
haftigkeit der Rechtsbeschwerde (*BAG 12. November 2014 - 7 ABR 86/12 -*
Rn. 13 mwN, BAGE 150, 1).

bb) Daran gemessen ist die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Be- 18
schränkung der Rechtsbeschwerdezulassung beachtlich. Sie betrifft nicht ein-
zelne rechtliche Aspekte eines unteilbaren Verfahrensgegenstandes, sondern
tatsächlich und rechtlich selbständige und abtrennbare Teile des Streitstoffs.
Die mit den Anträgen zu I.2., II.2. und III.2. erstrebten Feststellungen der Tarif-
unzuständigkeit der angeführten Gewerkschaften zu unterschiedlichen Zeit-
punkten für den Abschluss mehrerer Tarifverträge „gemeinsam in ihrer Verbun-
denheit als Tarifvertragsparteien im Rahmen der DGB Tarifgemeinschaft Zeit-
arbeit“ handelnd sind auf ein anderes Antragsziel gerichtet als die Anträge zu
I.1., II.1. und III.1., mit denen der Antragsteller jeweils die Tarifunzuständigkeit
der einzelnen Gewerkschaften festgestellt lassen will.

2. Die Rechtsbeschwerde ist frist- und formgerecht eingelegt sowie be- 19
gründet worden (§ 92 Abs. 2 Satz 1, § 94 Abs. 1 und Abs. 2 ArbGG). Dem steht
nicht entgegen, dass sich der Antragsteller selbst vertritt. Nach § 94 Abs. 1
ArbGG gilt für die Einlegung und Begründung der Rechtsbeschwerde § 11
Abs. 4 und 5 ArbGG entsprechend. Der Antragsteller ist Rechtsanwalt und kann
sich nach § 11 Abs. 4 Satz 2 und Satz 4 ArbGG vor dem Bundesarbeitsgericht
selbst vertreten.

II. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Die mit ihr angebrachten Rü- 20
gen einer verfahrensfehlerhaften Beteiligung und der nicht ordnungsgemäßen
Vertretung des zu 11. beteiligten Arbeitgeberverbandes greifen nicht durch. Al-
lerdings hat das Landesarbeitsgericht bei seiner die Anträge zu I.1., II.1. und
III.1. betreffenden Entscheidung § 308 Abs. 1 ZPO verletzt. Dieser von Amts
wegen zu prüfende Verfahrensverstoß bedingt jedoch keine teilweise Aufhe-

bung des angefochtenen Beschlusses und Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Die die Beschwerde des Antragstellers auch hinsichtlich der Anträge zu I.1., II.1. und III.1. zurückweisende Entscheidung des Landesarbeitsgerichts stellt sich aus anderen Gründen als richtig dar (§ 561 ZPO). Die Anträge sind mangels Antragsbefugnis unzulässig. Der Aussetzungsbeschluss des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 23. Januar 2012 (- 7 Ca 1152/11 -) vermag dem Antragsteller nicht die erforderliche Antragsbefugnis zu vermitteln.

1. Zu Unrecht rügt der Antragsteller eine Verfahrensbeteiligung des zu 11. beteiligten Arbeitgeberverbandes. Bereits aus diesem Grund liegt auch der von ihm geltend gemachte absolute Rechtsbeschwerdegrund der nicht ordnungsgemäßen Vertretung dieses Beteiligten (§ 93, § 92 Abs. 1 Satz 2, § 72 Abs. 2 Nr. 3 ArbGG iVm. § 547 Nr. 4 ZPO) nicht vor. 21

a) Für das von dem Antragsteller eingeleitete Beschlussverfahren zur Feststellung von Tarif(un-)zuständigkeiten mehrerer Vereinigungen ist § 97 ArbGG in der bis 15. August 2014 geltenden Fassung (aF) maßgeblich. § 97 ArbGG ist mit Art. 2 Nr. 4 Buchst. a bis Buchst. e des Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie - Tarifautonomiestärkungsgesetz - vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) geändert worden. Nach § 112 ArbGG gilt für Beschlussverfahren nach § 2a Abs. 1 Nr. 4 ArbGG, die 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 einen rechtskräftigen Beschluss fort. 22

b) 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. In einem von den Beteiligten eines ausgesetzten Beschlussverfahrens eingeleiteten Verfahren nach § 97 Abs. 5 Satz 1 ArbGG sind diese stets im Verfahren nach § 2a Abs. 1 Nr. 4 ArbGG über die Tarifzuständigkeit einer Arbeitnehmervereinigung anzuhö- 23

ren. Betrifft der Verfahrensgegenstand die Tarifzuständigkeit einer Vereinigung für einen bestimmten Tarifvertrag, sind die diesen abschließenden Tarifvertragsparteien 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 17. April 2012 - 1 ABR 5/11 - Rn. 20 mwN, BAGE 141, 110*).

c) 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. 24

aa) Allerdings ist diese nicht originär Partei der Tarifverträge, für deren Abschluss die Tarifzuständigkeiten der beteiligten Gewerkschaften im Streit stehen. Nicht sie, sondern die Vereinigung BZA hat diese Tarifverträge abgeschlossen. 25

bb) Der BZA ist aber als Arbeitgeberverband in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins auf den BAP 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 BAP übergegangen. Die im Gesetz angeordnete Gesamtrechtsnachfolge umfasst auch die von dem BZA geschlossenen (Verbands-)Tarifverträge. Der BAP ist damit in die Stellung des BZA als Tarifvertragspartei eingetreten (*vgl. für einen Firmentarifvertrag bei einer Verschmelzung von Unternehmen BAG 4. Juli 2007 - 4 AZR 491/06 - Rn. 41, BAGE 123, 213; 24. Juni 1998 - 4 AZR 208/97 - zu 2 a der Gründe, BAGE 89, 193; zum Übergang der von den verschmolzenen Gewerkschaften abgeschlossenen Tarifverträge auf ver.di*

BAG 14. November 2007 - 4 AZR 861/06 - Rn. 39 und grdl. 11. Mai 2005 - 4 AZR 315/04 - zu I 2 c der Gründe, BAGE 114, 332). 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 (so *Wiedemann/Oetker TVG 7. Aufl. § 2 Rn. 44 mwN*). Die Frage, ob der übernehmende Rechtsträger tarifzuständig für den Abschluss eines Tarifvertrags ist, den der übertragende Rechtsträger abgeschlossen hat, ist keine Frage des Eintretens des übernehmenden Rechtsträgers in die Stellung der Tarifvertragspartei im Wege einer Universalsukzession, sondern eine (tarifrechtliche) Frage der (Fort-)Wirksamkeit des entsprechenden Tarifvertrags. 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 (vgl. *BAG 4. Juli 2007 - 4 AZR 491/06 - Rn. 42, BAGE 123, 213*). Deshalb ist es - entgegen der Auffassung des Antragstellers - für die Verfahrensbe teiligung des BAP nicht entscheidend, ob seine Satzung und die des BZA kongruente Tarifzuständigkeiten festlegen.

d) Entsprechend liegt der absolute Rechtsbeschwerdegrund der nicht ordnungsgemäßen Vertretung des zu 11. beteiligten Arbeitgeberverbandes nicht vor, ohne dass es darauf ankäme, ob mit einer entsprechenden Rüge nach § 93, § 92 Abs. 1 Satz 2, § 72 Abs. 2 Nr. 3 ArbGG iVm. § 547 Nr. 4 ZPO die fehlerhafte Beteiligung eines Nichtbeteiligten überhaupt beanstandet werden kann.

27

2. Der angefochtene Beschluss erweist sich aber aus einem anderen Grund als verfahrensfehlerhaft. Das Landesarbeitsgericht hat § 308 Abs. 1 ZPO verletzt. Sein Ausspruch zu den in der Rechtsbeschwerde noch verfahrensgegenständlichen Anträgen betrifft einen anderen Verfahrensgegenstand als den vom Antragsteller zur Entscheidung gestellten. Dies hat der Senat auch ohne

28

eine hierauf gestützte Verfahrensrüge von Amts wegen zu berücksichtigen (vgl. BAG 17. März 2015 - 1 ABR 49/13 - Rn. 8).

a) Nach § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO ist ein Gericht nicht befugt, einer Partei etwas zuzusprechen, was nicht beantragt ist. Entsprechendes gilt, wenn das Gericht dem Kläger einen Anspruch abspricht, den dieser nicht erhoben hat (BAG 15. April 2015 - 4 AZR 796/13 - Rn. 21). Die Vorschrift des § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO gilt auch im Beschlussverfahren; Besonderheiten des Verfahrens nach § 2a Abs. 1 Nr. 4, § 97 ArbGG stehen ihrer Anwendung nicht entgegen. Entscheidend für die Beurteilung der Frage, welchen Verfahrensgegenstand ein Antragsteller mit seinem Begehren zur Entscheidung gestellt und über welchen Verfahrensgegenstand das Gericht entschieden hat, ist nicht allein der Wortlaut von Antrag und Beschlussauspruch. Es kommt vielmehr auf deren - ggf. durch Auslegung zu ermittelnden - verfahrensgegenständlichen Inhalt an. 29

b) Das Arbeitsgericht hat die Anträge abgewiesen, ohne sich mit diesen inhaltlich zu befassen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Antragstellers in vollem Umfang zurückgewiesen. Nach seiner Auffassung ist die Beschwerde in Bezug auf die Anträge zu I.1., II.1. und III.1. unbegründet, weil die fehlende Tarifzuständigkeit der Gewerkschaft ver.di für den Einsatz des Klägers bei der Beteiligten zu 10. nicht festgestellt werden könne. In den Beschlussgründen hat es ausgeführt, maßgeblich sei die Tarifzuständigkeit von ver.di., denn bei den „Tarifverträgen DGB-BZA Zeitarbeit“ sei von einer Zusammenfassung mehrerer selbständiger Tarifverträge auszugehen. Damit hat das Landesarbeitsgericht den mit den Anträgen zu I.1., II.1. und III.1. zur Entscheidung gestellten Streitstoff inhaltlich verkannt. Die Anträge betreffen - wie ihre Auslegung ergibt - in der Sache mehrere in einem Verfahren nach § 2a Abs. 1 Nr. 4, § 97 ArbGG zur Entscheidung gestellte Feststellungen rechtlicher Eigenschaften von Gewerkschaften. Entschieden hat das Beschwerdegericht demgegenüber über die Rechtsqualität der von den Gewerkschaften mit dem BZA geschlossenen Tarifverträge. Hierüber zu befinden wäre aber Aufgabe des aussetzenden Gerichts gewesen. 30

- aa) Gegenstand eines Verfahrens nach § 2a Abs. 1 Nr. 4 iVm. § 97 ArbGG ist die Feststellung der Tarif(un-)fähigkeit oder Tarif(un-)zuständigkeit einer Vereinigung oder - wenn dies Gegenstand des Antrags ist - von mehreren Vereinigungen. Dabei handelt es sich um eine von den Gerichten für Arbeitssachen vorzunehmende rechtliche Bewertung (*vgl. BAG 17. Dezember 2014 - 5 AZR 8/13 - Rn. 15, BAGE 150, 218*). 31
- bb) Vorliegend sollen nach der Abfassung der Anträge zu I.1., II.1. und III.1. jeweils für sich gesehen die Zuständigkeiten von acht Gewerkschaften zum Abschluss von drei am 22. Juli 2003 geschlossenen Tarifverträgen und von einem am 22. Dezember 2004 geschlossenen Tarifvertrag sowie von sieben Gewerkschaften zum Abschluss von einem am 30. Mai 2006 geschlossenen Tarifvertrag festgestellt werden. Nach ihrer Begründung beziehen sich die Anträge auf gesonderte Feststellungen der Tarifunzuständigkeiten jeder einzelnen Gewerkschaft zu diversen Zeitpunkten für diverse Tarifverträge. Damit sind - im Sinne einer Antragshäufung - 39 rechtliche Eigenschaften zur Entscheidung gestellt. Andere als diese Feststellungsziele hat der Antragsteller nicht verfolgt. Er hat im Verfahren die Auffassung vertreten, zum wirksamen Abschluss des MTV 2003, ERTV 2003 und ETV 2003 sowie ÄndTV 2004 und ÄndTV 2006 bedürfe es der entsprechenden Tarifzuständigkeit jeder einzelnen Gewerkschaft; entsprechend mache er die Feststellungen der Tarifunzuständigkeiten jeder einzelnen der beteiligten Gewerkschaften für die näher bezeichneten Tarifvertragsabschlüsse in den angeführten Zeitpunkten geltend. 32
- cc) Indem das Landesarbeitsgericht die Zurückweisung der die Anträge zu I.1., II.1. und III.1. betreffenden Beschwerde darauf gestützt hat, bereits die Tarifzuständigkeit von ver.di führe zur Antragsabweisung, hat es nicht über die zur Entscheidung gestellten rechtlichen Eigenschaften befunden, sondern den Antragsgegenstand ausgetauscht. Welche rechtliche Qualität ein von mehreren Tarifvertragsparteien geschlossener Tarifvertrag hat und auf die Tarifzuständigkeit welcher der mehreren Tarifvertragsparteien es in diesem Zusammenhang ankommt, ist nach den Anträgen nicht Gegenstand des Verfahrens. Diese Rechtsfragen können im Übrigen auch von Gesetzes wegen nicht zum Gegen- 33

stand eines Beschlussverfahrens nach § 97 Abs. 1, § 2a Abs. 1 Nr. 4 ArbGG erhoben werden. In einem solchen Verfahren kann nur über die Tariffähigkeit oder die Tarifzuständigkeit von Vereinigungen entschieden werden (*vgl. BAG 17. April 2012 - 1 ABR 5/11 - Rn. 42, BAGE 141, 110*).

3. Der Verfahrensfehler des Landesarbeitsgerichts zwingt nicht zur teilweisen Aufhebung der angefochtenen Entscheidung. Die Rechtsbeschwerde bleibt ohne Erfolg, weil sich die Zurückweisung der Beschwerde des Antragstellers gegen die seine Anträge zu I.1., II.1. und III.1. abweisende arbeitsgerichtliche Entscheidung aus anderen Gründen als richtig erweist (§ 561 ZPO). Die in die Rechtsbeschwerde gelangten Anträge sind unzulässig. Für die mit ihnen erstrebten Feststellungen fehlt dem Antragsteller die notwendige Antragsbefugnis. 34
- a) Die Antragsbefugnis kann nicht auf § 97 Abs. 1 ArbGG gestützt werden. Der Antragsteller gehört nicht zu den in der Vorschrift genannten Vereinigungen und Stellen, auf deren Antrag ein Verfahren nach § 2a Abs. 1 Nr. 4 ArbGG eingeleitet wird. 35
- b) Entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts ist der Antragsteller auch nicht nach § 97 Abs. 5 Satz 2 ArbGG antragsberechtigt. 36
- 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 (*BAG 17. April 2012 - 1 ABR 5/11 - Rn. 30 mwN*), 37

BAGE 141, 110). Der Aussetzungsbeschluss bestimmt damit den zulässigen inhaltlichen und zeitlichen Umfang eines Antrags der nach § 97 Abs. 5 Satz 2 ArbGG Antragsberechtigten.

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 Tarifizuständigkeit einer Vereinigung nicht in einem gesonderten Beschlussverfahren zur gerichtlichen Entscheidung stellen (*BAG 17. April 2012 - 1 ABR 5/11 - Rn. 30 mwN, BAGE 141, 110; 18. Juli 2006 - 1 ABR 36/05 - Rn. 19, BAGE 119, 103*).

38

cc) Im Übrigen gehört es zu den formellen Voraussetzungen eines Aussetzungsbeschlusses, der die Grundlage für das nach § 97 Abs. 5 Satz 2 ArbGG einzuleitende Beschlussverfahren bildet, die Entscheidungserheblichkeit der festzustellenden Eigenschaften darzulegen (*BAG 24. Juli 2012 - 1 AZB 47/11 - Rn. 4, BAGE 142, 366*). 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 (*Ahrendt in GK-ArbGG Stand November 2014 § 97 Rn. 41*). In diesem Zusammenhang hat das aussetzende Gericht in dem 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 Te-

39

nor 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, § 97 ArbGG die Antragsbefugnis der Parteien des Ausgangsrechtsstreits für die Klärung der dort genannten Eigenschaften nach dem im Aussetzungsbeschluss angeführten Zeitpunkt bestimmt (*vgl. BAG 29. Juni 2004 - 1 ABR 14/03 - zu B I 2 a der Gründe, BAGE 111, 164*).

dd) In einem auf einen Aussetzungsbeschluss nach § 97 Abs. 5 Satz 1 ArbGG eingeleiteten Verfahren nach § 2a Abs. 1 Nr. 4 ArbGG ist nicht zu prüfen, ob die Vorfrage, wegen derer das Verfahren ausgesetzt wurde, tatsächlich vorgreiflich ist. Dies zu beurteilen, ist ausschließlich Sache des aussetzenden Gerichts (*vgl. BAG 18. Juli 2006 - 1 ABR 36/05 - Rn. 18, BAGE 119, 103*). Etwas anderes gilt, soweit das Fehlen der Entscheidungserheblichkeit offensichtlich ist (*vgl. BAG 17. April 2012 - 1 ABR 5/11 - Rn. 30, BAGE 141, 110*). 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. 40

ee) Danach fehlt dem Antragsteller die Antragsberechtigung für die im Rechtsbeschwerdeverfahren verfahrensgegenständlichen Feststellungsbegehren. Zwar hat das Arbeitsgericht Nürnberg den Ausgangsrechtsstreits zwischen dem hiesigen Antragsteller und der hiesigen zu 10. beteiligten Entleiherin mit Beschluss vom 23. Januar 2012 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 vor- 41

greiflich angesehen hat. Darüber hinaus hängt die Entscheidung in dem ausgesetzten Rechtsstreit offensichtlich nicht von der Klärung der streitbefangenen Tarif(un-)zuständigkeiten ab.

(1) Auch nach der gebotenen Auslegung des Aussetzungsbeschlusses unter Hinzuziehung seiner Begründung lässt sich nicht bestimmen, welche Vorfrage das aussetzende Gericht für entscheidungserheblich erachtet hat. 42

(a) Nach dem Wortlaut des Tenors des Aussetzungsbeschlusses kann davon ausgegangen werden, dass die „Tarifzuständigkeit der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie, Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, IG Metall, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft, Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Transnet, Gewerkschaft der Polizei und der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit für ...“ geklärt werden soll. Die Aufzählung mehrerer Einzelgewerkschaften und die ausdrückliche Benennung der „DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit“ deuten darauf, dass es dem aussetzenden Gericht um zwei Fallgruppen von Feststellungen geht: Zum einen um die Tarifzuständigkeit jeder einzelnen der genannten Gewerkschaften und zum anderen um die Tarifzuständigkeit einer - wie auch immer zu verstehenden - „Tarifgemeinschaft“. Dem Aussetzungsbeschluss lässt sich aber an keiner Stelle entnehmen, aus welchen Gründen es auf die Klärung der Tarifzuständigkeit von Einzelgewerkschaften und einer Tarifgemeinschaft ankommen soll und in welchem Verhältnis die zu treffenden Feststellungen einer Tarif(un-)zuständigkeit stehen. 43

(b) Allerdings betrifft nur die erstgenannte Fallgruppe die in der Rechtsbeschwerde noch verfahrensgegenständlichen Anträge. Auch ist jedenfalls (noch) hinreichend bestimmbar, dass Bezugspunkt der zu klärenden Tarifzuständigkeit der genannten Gewerkschaften Tarifverträge sein sollen. Im Beschlusstenor findet sich hierzu zwar auch der Ausdruck „... für den Bereich der Arbeitnehmerüberlassung“. Mit diesem - letztlich überflüssigen - Passus ist aber augenscheinlich inhaltlich nichts Anderes oder Weitergehendes gemeint als eine auf Tarifverträge bezogene und zu klärende Tarifzuständigkeit. 44

(c) Dies allein genügt jedoch nicht. Zuverlässig feststellbar muss auch der Zeitpunkt sein, zu dem es nach der maßgeblichen Beurteilung des aussetzenden Gerichts auf die Tarifzuständigkeit welcher Vereinigung (oder Vereinigungen) ankommen soll. Nur dann lässt sich im vorliegenden Verfahren die nach Auffassung des Arbeitsgerichts entscheidungserhebliche Vorfrage der Tarifzuständigkeit beantworten. An einer solchen Bestimmung oder Bestimmbarkeit der maßgeblichen Zeitpunkte fehlt es. Der Antragsteller hat seine Anträge auf näher bezeichnete Tarifverträge und auf die Daten 22. Juli 2003, 22. Dezember 2004 und 30. Mai 2006 sowie in diesem Zusammenhang auf acht (*bei den Anträgen zu I.1. und II.1.*) sowie auf sieben (*beim Antrag zu III.1.*) Einzelgewerkschaften bezogen. Hierfür muss ihm durch den Aussetzungsbeschluss die Antragsberechtigung vermittelt sein. Das Arbeitsgericht hat hingegen in der Beschlussformel buchstäblich abgestellt auf die Tarifzuständigkeit „...für die im Zeitraum 09.10.2006 bis 30.09.2009 geltenden Tarifverträge (Mantel-, Entgeltrahmen- und Entgelttarifvertrag) - abgeschlossen mit dem Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e. V.“. Aus den Beschlussgründen lassen sich zu den von ihm für entscheidungserheblich gehaltenen Zeitpunkten der Tarifzuständigkeit keine Erkenntnisse ziehen. Diese verhalten sich nicht dazu, von der Geltung welcher Tarifverträge - deren Abschlussdaten dann ggf. ermittelbar wären - das Arbeitsgericht in dem benannten Zeitraum ausgegangen ist, zumal insoweit auch eine Diskrepanz zwischen der vom ihm nach dem Beschlusstext für maßgeblich gehaltenen Zeitspanne (9. Oktober 2006 bis 30. September 2009) und der von ihm festgestellten Dauer des Einsatzes des Antragstellers bei der Entleiherin (vom 9. Oktober 2006 bis 30. Juni 2009) auffällt. Vor allem aber genügt die Benennung eines bloßen Geltungszeitraums deshalb nicht, weil es um die Tarifzuständigkeiten mehrerer Gewerkschaften für mehrere Tarifverträge gehen soll.

45

(2) Die Aussetzungsentscheidung begründet außerdem deshalb keine Befugnis für die gestellten Anträge, weil es aus mehreren Gründen offensichtlich an einer Entscheidungserheblichkeit der - ohnehin nicht konkret gefassten - Vorfrage im Zusammenhang mit der streitbefangenen Klärung von mehreren rechtlichen Eigenschaften fehlt.

46

(a) Der Aussetzungsbeschluss lässt jegliche Ausführungen zu der vertragsrechtlichen und tarifrechtlichen Beurteilung des Ausgangsrechtsstreits vermischen. So ist bereits nicht klar, wie das aussetzende Gericht die in dem Arbeitsvertrag des hiesigen Antragstellers vereinbarte Bezugnahme auf Tarifverträge - die es wohl als Grundlage der Tarifvertragsanwendung angesehen hat - bewertet hat. Jedenfalls aber liegt auf der Hand, dass es bei einem Einsatz des Antragstellers bei der zu 10. beteiligten Entleiherin vom 9. Oktober 2006 bis 30. Juni 2009 nicht auf die Zuständigkeiten aller genannten Gewerkschaften für die Abschlüsse von MTV 2003, ETV 2003, ERTV 2003 und ÄndTV 2004 ankommen kann, denn nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist dem Ende des Tarifvertrags jede Änderung des Tarifvertrags - hier erfolgt mit dem am 1. Juli 2006 in Kraft getretenen ÄndTV 2006 - gleichzustellen (*BAG 25. Februar 2009 - 4 AZR 986/07 - Rn. 39 mwN*). Außerdem war an dem ÄndTV 2006 die im Aussetzungsbeschluss angeführte Gewerkschaft TRANSNET schon nicht mehr beteiligt. 47

(b) Ungeachtet dessen kann die Entscheidung in einem Rechtsstreit, mit dem ein Leiharbeitnehmer seinen Entleiher auf Auskunftserteilung nach § 13 AÜG in Anspruch nimmt, von vornherein nicht von der Klärung Tarifzuständigkeit (oder Tariffähigkeit) einer Vereinigung abhängen. Die Aussetzung eines solchen Rechtsstreits nach § 97 Abs. 5 Satz 1 ArbGG scheidet damit aus. 48

(aa) 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 (*BAG 24. April 2014 - 8 AZR 1081/12 - Rn. 18 mwN, BAGE 148, 84*). 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 49

zu überprüfen und die Höhe des Anspruchs aus § 10 Abs. 4 AÜG zu berechnen (*BAG 25. März 2015 - 5 AZR 368/13 - Rn. 14*). Eine Auskunft nach § 13 Halbs. 1 AÜG kann nach Halbs. 2 der Vorschrift nicht verlangt werden, soweit die Voraussetzungen der in § 3 Abs. 1 Nr. 3 und § 9 Nr. 2 AÜG genannten Ausnahme vorliegen. Die Tatbestände des § 3 Abs. 1 Nr. 3 und § 9 Nr. 2 AÜG 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), wobei im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren können (§ 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 24. April 2014 - 8 AZR 1081/12 - Rn. 19, BAGE 148, 84*).

(bb) 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 (*ebenso Lembke in Boemke/Lembke AÜG 3. Aufl. § 13 Rn. 21; Pelzner/Kock in Thüsing AÜG 3. Aufl. § 13 Rn. 10; Urban-Crell in Urban-Crell/Germakowski/Bissels/Hurst AÜG 2. Aufl. § 13 Rn. 7; vgl. im Übrigen [zum richterrechtlich entwickelten Auskunftsanspruch des Leiharbeitnehmers bei unerlaubter Arbeitnehmerüberlassung nach § 242 BGB] BAG 11. April 1984 - 5 AZR 316/82 - zu II 2 der Gründe, BAGE 45, 316*). 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 (*BGBI. I S. 2848*) ausgegangen.

50

In der Gesetzesbegründung ist - unter Verweis auf diverse Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts - ausgeführt, dass der Auskunftsanspruch des § 13 AÜG im Verhältnis zum Hauptanspruch nur ein Hilfsanspruch ist, der „gegenstandslos“ ist, „wenn feststeht, dass der Gläubiger aufgrund der Auskunft keinesfalls etwas fordern könnte“, was mit dem angefügten Halbs. 2 in § 13 AÜG „klargestellt“ werde (*BT-Drs. 15/1515 S. 133*). Die Klarstellung ist damit inhaltlich nicht auf Konstellationen bezogen, in denen die Auskunftssperre nur möglicherweise besteht. 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. 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 24. Juli 2012 - 1 AZB 47/11 - Rn. 8 f., BAGE 142, 366; zu § 148 ZPO BAG 16. April 2014 - 10 AZB 6/14 - Rn. 10; BGH 8. November 2011 - VI ZB 59/10 - Rn. 11, BGHZ 191, 251*). Demgegenüber wird dem Entleiher nichts Unzumutbares abverlangt, wenn er zur Auskunft verpflichtet ist, obwohl dem Gleichbehandlungsanspruch des die Auskunft verlangenden Leiharbeitnehmers gegenüber dem Verleiher möglicherweise eine Tarifvertragsgeltung oder -anwendung entgegensteht.

(c) Im vorliegenden Streitfall kommt hinzu, dass im arbeitsgerichtlichen Aussetzungsbeschluss selbst angeführt ist, die auf Auskunft nach § 13 AÜG in Anspruch genommene Entleiherin habe dem Antragsteller „in der Verhandlung am 14.12.2011 ... eine schriftliche Auskunft“ übergeben. Ist aber eine Auskunft erteilt worden, kommt es auf die Frage der Anspruchssperre nach § 13 Halbs. 2 AÜG evident nicht (*mehr*) an, zumal es Sache des Entleihers ist, sich auf diese zu berufen (*BAG 24. April 2014 - 8 AZR 1081/12 - Rn. 23, BAGE 148, 84*). Zwar ist dem Aussetzungsbeschluss weiter zu entnehmen, „der Kläger“ (und hiesige

51

Antragsteller) habe beantragt, „die erteilte Auskunft zu ergänzen und zu berichtigen“. Auch für den damit ggf. erhobenen Ergänzungs- oder Berichtigungsanspruch liegt aber das Fehlen der Abhängigkeit der Entscheidung von einer in ihrer Reichweite wie auch immer zu verstehenden Vorfrage der Tarifzuständigkeit diverser Gewerkschaften auf der Hand. Ein Anspruch auf Ergänzung der erteilten Auskunft bestünde nur, wenn diese - wovon das aussetzende Gericht nicht ausgegangen ist - unvollständig wäre. Ein Anspruch auf Berichtigung der erteilten Auskunft wäre nur gegeben, wenn - was das aussetzende Gericht gleichfalls nicht festgestellt hat - mit der erteilten Auskunft keine Erfüllung eingetreten wäre.

ff) Der Antragsteller und die zu 10. beteiligte Entleiherin sind als Parteien des ausgesetzten Rechtsstreits durch diese verfahrensrechtliche Lage nicht rechtsschutzlos gestellt. 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 (*vgl. BAG 18. Juli 2006 - 1 ABR 36/05 - Rn. 19, BAGE 119, 103*). Auch kann der Aussetzung eines Rechtsstreits jederzeit mit einem Antrag auf Fortsetzung des Verfahrens begegnet werden. Dies folgt aus den Vorschriften der auch für das Beschlussverfahren geltenden §§ 150, 250 ZPO, die die Aufnahme eines ausgesetzten Verfahrens grundsätzlich zulassen und die Entscheidung darüber in das Ermessen des Gerichts stellen, soweit nicht einerseits ein Aussetzungszwang oder andererseits eine Fortsetzungspflicht besteht. Gegen die einem solchen Antrag stattgebende oder ihn ablehnende Entscheidung ist wiederum nach § 252 ZPO iVm. § 78 ArbGG die sofortige Beschwerde möglich. Einer Aufhebung des Aussetzungsbeschlusses steht auch nicht entgegen, dass gegen diesen kein Rechtsmittel eingelegt worden ist. Die dadurch eingetretene Unanfechtbarkeit gilt für den Aussetzungsbeschluss selbst, nicht aber für die gerichtliche Ent-

52

scheidung über einen Antrag auf Verfahrensfortgang (vgl. *BGH 11. September 2012 - XI ZB 32/11 - Rn. 12 f.*).

Schmidt

Koch

K. Schmidt

Fasbender

Olaf Kunz