

Bundesarbeitsgericht
Vierter Senat

Beschluss vom 18. November 2019
- 4 AZR 105/19 -
ECLI:DE:BAG:2019:181119.B.4AZR105.19.0

I. Arbeitsgericht Wuppertal

Urteil vom 16. November 2017
- 5 Ca 3581/15 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 7. Dezember 2018
- 10 Sa 995/17 -

Entscheidungsstichworte:

Zulässigkeit der Revision - Anforderungen an die Revisionsbegründung

BUNDEsarbeitsgericht



4 AZR 105/19
10 Sa 995/17
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

BESCHLUSS

In Sachen

Kläger, Widerbeklagter, Berufungskläger, Berufungsbeklagter und
Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Widerklägerin, Berufungsbeklagte, Berufungsklägerin und
Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts am 18. November 2019 beschlossen:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 7. Dezember 2018 - 10 Sa 995/17 - wird als unzulässig verworfen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.
3. Der Streitwert wird auf 40.218,97 Euro festgesetzt.

4. Der Antrag des Klägers auf Gewährung von Prozesskostenhilfe wird zurückgewiesen.

Gründe

I. Die Parteien streiten über Ansprüche des Klägers auf Arbeits- und Feiertagsentgelt sowie Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall unter dem Gesichtspunkt des „equal pay“ und zudem über Auskunftsansprüche. Die Beklagte verfolgt einen Zahlungsanspruch im Wege der Widerklage. 1

Der Kläger war bei der Beklagten, die Arbeitnehmerüberlassung betreibt, seit dem 1. Februar 1996 als Leiharbeitnehmer beschäftigt. Am 24. März 2005 schlossen die Parteien einen Arbeitsvertrag, der ua. eine Bezugnahme auf die zwischen dem Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e.V. (AMP) und der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und PSA (CGZP) geschlossenen Tarifverträge enthält. Nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 14. Dezember 2010 (- 1 ABR 19/10 - BAGE 136, 302) über die fehlende Tariffähigkeit der Gewerkschaft CGZP teilte die Beklagte dem Kläger mit Schreiben vom 1. Januar 2010 mit, dass sich die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis in Anwendung der zwischen dem AMP auf der einen sowie der CGZP und weiterer Gewerkschaften auf der anderen Seite geschlossenen Tarifverträge ergeben sollten. 2

Der Kläger war in der Zeit von 2012 bis 2016 nahezu durchgehend im Unternehmen B GmbH (Entleiher) eingesetzt. Am 23. Juni 2015 bestätigte der Kläger, von der Beklagten einen Betrag iHv. 2.000,00 Euro erhalten zu haben. 3

Mit seiner der Beklagten am 29. Dezember 2015 zugestellten Klage hat der Kläger zunächst Differenzentgeltansprüche unter dem Gesichtspunkt des „equal pay“ für die Zeit vom 1. Januar 2012 bis zum 31. Oktober 2015 und mit weiterem Schriftsatz vom 28. Juni 2016 klageerweiternd Differenzentgelt- und Auskunftsansprüche für den Zeitraum ab dem Jahr 2006 bis einschließlich April 2016 geltend gemacht. Er hat die Auffassung vertreten, die vereinbarten Bezugnahmeklauseln seien sämtlich unwirksam. Soweit die Beklagte zwei Anhän- 4

ge zum Arbeitsvertrag - vom 10. Februar 2010 und vom 1. April 2013 - mit Bezugnahmeregelungen auf andere Tarifwerke anführe, habe er diese nicht unterzeichnet. Seine Ansprüche seien auch nicht verjährt. Von der Unwirksamkeit der mit der CGZP geschlossenen Tarifverträge habe er erst am 2. Juli 2015 anlässlich der Beratung durch seinen Prozessbevollmächtigten erfahren. Soweit die Beklagte die Rückzahlung der ihm gezahlten 2.000,00 Euro verlange, sei er entreichert.

Der Kläger hat - zusammengefasst - zuletzt beantragt,

5

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn rückständigen Bruttolohn iHv. 41.541,74 Euro nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz in näher bestimmter Höhe und zeitlicher Staffelung zu zahlen,
2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn Feiertagsentlohnung iHv. 619,92 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen,
3. die Beklagte zu verurteilen, an ihn rückständiges Bruttoentgelt für die Zeit bei Firma S (1. August 2015 bis 4. September 2015) iHv. 820,99 Euro sowie weitere Entgeltfortzahlung iHv. 1.669,53 Euro brutto für den Zeitraum 5. September 2015 bis 26. Oktober 2015 jeweils nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1. Januar 2016 zu zahlen,
4. die Beklagte zu verurteilen, an ihn Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall iHv. 374,86 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen,
5. die Beklagte zu verurteilen, ihm Auskunft zu erteilen über
 - a) den von ihr an den Kläger gezahlten Bruttostundenlohn in den einzelnen Monaten Januar 2006 bis Dezember 2008,
 - b) die Höhe der monatlich abgerechneten Arbeitsstunden in den einzelnen Monaten Januar 2006 bis Dezember 2008durch Vorlage der einzelnen Lohnabrechnungen des Klägers Januar 2006 bis Dezember 2008,
6. die Beklagte zu verurteilen, ihm Auskunft zu erteilen über

- a) den von ihr an den Kläger gezahlten Bruttostundenlohn in den Monaten Mai und Juni 2009 sowie Juni 2011,
- b) die Höhe der monatlich abgerechneten Arbeitsstunden in den vorbenannten Monaten

durch Vorlage der einzelnen Lohnabrechnungen zu den vorbenannten Monaten.

Die Beklagte hat neben der Klageabweisung widerklagend die Zahlung von 2.000,00 Euro begehrt. Sie hat vorgetragen, die Parteien hätten - ungeachtet der Wirksamkeit der ursprünglich vereinbarten Bezugnahmeregelungen - für die Zeit ab dem 1. April 2013 in einem Anhang zum Arbeitsvertrag (Anhang 2013) folgende Verweisungsklausel vereinbart:

6

„Anhang zum Mitarbeitervertrag

§ 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag ist nunmehr wie folgt ab 01.04.2013 geregelt.

Die Rechte und Pflichten der Parteien dieses Arbeitsvertrages bestimmen sich nach den zwischen dem Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP) und der DGB-Tarifgemeinschaft bestehend aus der Industriegew. Bergbau Chemie Energie, der Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten, der IG Metall, der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, VERDI, IG Bau und der Gewerkschaft der Polizei geschlossenen Tarifverträgen, derzeit bestehend aus Manteltarifvertrag, Entgelttarifvertrag, Entgelttarifvertrag u. Beschäftigungssicherungstarifvertrag sowie etwaigen ergänzenden oder ersetzenden Tarifverträgen in der jeweils gültigen Fassung. Satz 1 erfasst auch Tarifverträge über Branchenzuschläge, die zwischen dem BAP und die in Satz 1 genannten Gewerkschaften geschlossen wurden. Dies gilt auch, wenn der Mitarbeiter nicht Mitglied einer der Mitglieds Gewerkschaften der in Satz 1 genannten Tarifgemeinschaft ist. Bei in sich widersprechenden Regelungen einzelner Mitgliedsgewerkschaften der in Satz 1 genannten DGB-Tarifgemeinschaft gilt folgendes: wird der Mitarbeiter als Facharbeiter oder Helfer im Bereich Heizung/Sanitär, Metall- u. Elektroindustrie, Elektroinstallationshandwerk, Maler & Lackiererhandwerk sowie dem Metall Handwerk eingesetzt, hat der Tarifvertrag der IG Metall den Vorrang. Unterliegt der Kundenbetrieb dem Geltungsbereich des Elektroinstallationshandwerks oder dem Maler & Lackiererhandwerk, gilt für den Mitarbeiter ferner auch das Ar-

beitnehmerentsendegesetz.

Möglichkeit der Einflussnahme auf die geänderte Klausel gemäß § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB

Die Firma P GmbH stellt den gesamten Inhalt der geänderten Vertragsklausel ernsthaft zur Disposition und räumt dem Mitarbeiter hiermit Gestaltungsfreiheit zur Wahrung eigener Interessen ein. Zu gewünschten Änderungen der zu treffenden Vereinbarung erklärt sich die Firma P GmbH ausdrücklich bereit.

Die Möglichkeit der Einflussnahme beträgt 1 Monat und beginnt mit dem Erhalt dieses Anhangs zum Mitarbeitervertrag. Die gewünschten Änderungen sind schriftlich zu erklären (z.B. Brief, Fax, E-Mail) innerhalb der Frist gegenüber der Firma P GmbH.

Zur Wahrung der Einflussnahmefrist genügt die rechtzeitige Absendung der Erklärung des Mitarbeiters. Erklärt sich der Mitarbeiter innerhalb der Frist nicht, gilt die geänderte Klausel als genehmigt.

...“

Dieser Anhang sei dem Kläger Ende März 2013 vorgelegt worden. Er habe dessen Erhalt durch seine Unterschrift bestätigt, ohne inhaltlich Einfluss zu nehmen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage teilweise stattgegeben. Auf die Berufungen der Parteien hat das Landesarbeitsgericht der Klage für den Zeitraum von Januar 2012 bis einschließlich März 2013 iHv. 10.108,07 Euro stattgegeben und deren weiter gehende Berufungen zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht nur für den Kläger zugelassenen Revision verfolgt dieser sein Begehren im Übrigen weiter.

II. Die Revision des Klägers ist mangels ausreichender Begründung unzulässig. Sie war daher nach § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 552 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 ZPO zu verwerfen. Die Entscheidung konnte gemäß § 74 Abs. 2 Satz 3 ArbGG ohne Hinzuziehung der ehrenamtlichen Richter durch Beschluss ergehen.

1. Zur ordnungsgemäßen Begründung der Revision müssen gemäß § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO die Revisionsgründe angegeben werden. Bei Sachrügen sind diejenigen Umstände bestimmt zu bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung ergibt (§ 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2

Buchst. a ZPO). Die Revisionsbegründung muss den angenommenen Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts so aufzeigen, dass Gegenstand und Richtung des Revisionsangriffs erkennbar sind. Das erfordert eine Auseinandersetzung mit den tragenden Gründen der angefochtenen Entscheidung. Der Revisionsführer muss darlegen, warum er die Begründung des Berufungsgerichts für unrichtig hält. Allein die Darstellung anderer Rechtsansichten ohne jede Auseinandersetzung mit den Gründen des Berufungsurteils genügt den Anforderungen an eine ordnungsgemäße Revisionsbegründung ebenso wenig wie die Wiedergabe des bisherigen Vorbringens (*st. Rspr., vgl. etwa BAG 20. März 2019 - 4 AZR 595/17 - Rn. 10; 9. September 2015 - 7 AZR 190/14 - Rn. 9 mwN*). Es reicht auch nicht aus, wenn der Revisionsführer die tatsächlichen und/oder rechtlichen Würdigungen des Berufungsgerichts lediglich mit formelhaften Wendungen rügt (*BAG 24. Januar 2013 - 8 AZR 429/11 - Rn. 21*). Verfahrensrügen müssen nach § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. b ZPO die genaue Bezeichnung der Tatsachen enthalten, die den Mangel ergeben, auf den sich die Revision stützen will. Dazu muss auch die Kausalität zwischen Verfahrensmangel und Ergebnis des Berufungsurteils dargelegt werden (*BAG 15. April 2015 - 4 AZR 587/13 - Rn. 25, BAGE 151, 221*).

- | | | |
|----|---|----|
| 2. | Diesen Anforderungen wird die Revisionsbegründung nicht gerecht. | 11 |
| a) | Das Landesarbeitsgericht hat - kurz zusammengefasst - Zahlungsansprüche des Klägers unter dem Gesichtspunkt des „equal pay“ für die Zeit ab dem 1. April 2013 abgewiesen. Die Parteien hätten mit Anhang zum Mitarbeitervertrag vom 1. April 2013 eine Abweichung vom Grundsatz des „equal pay“ vereinbart. Der Kläger habe diese Vereinbarung unterschrieben. Das habe die Einvernahme des Zeugen ergeben. Die Bezugnahmeklausel sei - da teilbar - auch wirksam. Zwar sei die Kollisionsregelung intransparent. Streiche man diese, verbleibe aber eine klare Bezugnahme auf die genannten Tarifverträge. Bei diesen handele es sich um sog. Einheitstarifverträge. Deshalb sei die Klausel nicht intransparent. Den Differenzentgeltansprüchen für die Zeit vor dem 1. Januar 2012 stehe die Einrede der Verjährung entgegen. Gleiches treffe für die geltend gemachten Feiertagsvergütungen für die Zeit vor dem 1. Januar 2013 zu, da der Kläger sie erst mit Klageerweiterung vom 28. Juni 2016 geltend | 12 |

gemacht habe. Die Klage sei ebenfalls hinsichtlich der Entgeltfortzahlungsansprüche für die Jahre 2009 und 2016 unbegründet. Einem Anspruch aus dem Jahr 2009 stehe die Einrede der Verjährung, dem für das Jahr 2016 die wirksame Bezugnahmeklausel entgegen. Schließlich hat das Landesarbeitsgericht die Auskunftsanträge zu 5. und 6. als unbegründet abgewiesen und der Widerklage der Beklagten stattgegeben.

b) Mit dieser Begründung setzt sich die Revision nicht ausreichend auseinander. 13

aa) Soweit die Revision zunächst eine Verkenning der Beweislast geltend macht, bezieht sich diese Rüge auf den Teil des Anhangs, der die Überschrift „Möglichkeit der Einflussnahme auf die geänderte Klausel gemäß § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB“ trägt. Mit diesem Abschnitt der Allgemeinen Geschäftsbedingung hat sich das Landesarbeitsgericht allerdings nicht beschäftigt. Die Sachrüge setzt sich deshalb nicht mit der Urteilsbegründung auseinander. 14

bb) Bei dem Revisionsangriff der „mangelnde[n] Sachverhaltsaufklärung, gepaart mit falscher Beweiswürdigung“ (*S. 4 aE der Revisionsbegründung*) handelt es sich um eine unzulässige Verfahrensrüge. 15

(1) Die Rüge bedarf zunächst der Auslegung. Der Angriff der falschen Beweiswürdigung ist aus Sicht der Revision lediglich Folge einer unzureichenden Sachverhaltsaufklärung. Unter weiteren Gesichtspunkten wird die Beweiswürdigung nicht beanstandet. Da im Urteilsverfahren der Beibringungsgrundsatz gilt, macht die Revision demnach die Verletzung des verfassungsrechtlichen Anspruchs auf Gewährung rechtlichen Gehörs (*Art. 103 Abs. 1 GG*) in der Form des Übergehens von erheblichem Sachvortrag und der Verletzung der richterlichen Hinweispflicht geltend. Dass überdies - materiellrechtlich - eine fehlerhafte Beweislastverteilung bei der Würdigung der Zeugenaussage gerügt würde, ist der Revision nicht zu entnehmen. 16

(2) Die so verstandene Rüge ist unzulässig. 17

- (a) Bei einer auf die Verletzung des verfassungsrechtlichen Anspruchs auf Gewährung rechtlichen Gehörs (*Art. 103 Abs. 1 GG*) gestützten Verfahrensrüge muss, sofern sie auf das Übergehen von Sachvortrag gestützt wird, in der Revisionsbegründung angegeben werden, welchen konkreten Sachvortrag das Berufungsgericht übergangen haben soll, und dass das Urteil auf dem Verfahrensfehler beruht, also bei richtigem Verfahren das Landesarbeitsgericht möglicherweise anders entschieden hätte, sofern sich das nicht aus der Art des gerügten Verfahrensfehlers von selbst ergibt (*BAG 16. Mai 2018 - 4 AZR 209/15 - Rn. 41*). Wird eine Verletzung der dem Landesarbeitsgericht obliegenden Hinweispflicht nach § 139 Abs. 3 ZPO gerügt, muss im Einzelnen vorgetragen werden, welchen konkreten Hinweis das Landesarbeitsgericht dem Revisionskläger aufgrund welcher Tatsachen hätte erteilen müssen und was dieser auf einen entsprechenden Hinweis vorgebracht hätte. Der unterbliebene Vortrag muss vollständig nachgeholt und über die Rüge aus § 139 ZPO schlüssig gemacht werden. Nur so kann das Revisionsgericht beurteilen, ob die angefochtene Entscheidung auf dem unterlassenen Hinweis beruht (*BAG 17. April 2019 - 7 AZR 292/17 - Rn. 47; 29. August 2018 - 7 AZR 206/17 - Rn. 46 mwN*). 18
- (b) Ein solcher Vortrag ist der Revisionsbegründung nicht zu entnehmen. Der Kläger hat weder dargetan, welchen konkreten Sachvortrag das Landesarbeitsgericht übergangen haben soll, noch welchen Hinweis es zur weiteren Aufklärung des Sachverhalts hätte erteilen sollen und was er in diesem Fall vorgetragen hätte. Das gilt insbesondere für die von ihm angesprochene Frage, ob es das Großraumbüro zum angenommenen Zeitpunkt der Unterzeichnung des Anhangs 2013 gegeben habe. Sollte der Kläger der Auffassung sein - was der Senat zu seinen Gunsten annimmt -, das Landesarbeitsgericht hätte im Rahmen der Beweisaufnahme andere oder weiter gehende Fragen stellen sollen, hätte sein Prozessbevollmächtigter während der Beweisaufnahme oder im Rahmen der Erörterung dessen Ergebnisses auf eine entsprechende Aufklärung hinwirken können und im Übrigen auch müssen. 19

- cc) Bei seinem weiteren Vorbringen - „Insoweit stützt das Berufungsgericht seine Entscheidungsfindung auf einer Schlussfolgerung bzw. Mutmaßung des Zeugen, ohne hier den Sachverhalt tatsächlich weiter beleuchtet zu haben“- ist bereits unklar, ob der Kläger eine Sach- oder eine Verfahrensrüge erheben will. Versteht man das Vorbringen dahin, das Landesarbeitsgericht habe den Sachverhalt - also den Vortrag der Parteien - unzureichend gewürdigt („weiter beleuchtet“), genügt diese Verfahrensrüge nicht den bereits genannten gesetzlichen Anforderungen an eine Revisionsbegründung. Sollte der Kläger die Beweiswürdigung durch das Landesarbeitsgericht rügen wollen, fehlte es an einer hinreichenden Auseinandersetzung mit den Gründen des Berufungsurteils. Das Landesarbeitsgericht ist schon nicht von einer „Schlussfolgerung oder Mutmaßung des Zeugen“ ausgegangen. 20
- dd) Auch soweit die Revision meint, das Landesarbeitsgericht habe den in Bezug genommenen Tarifvertrag zu Unrecht als sog. Einheitstarifvertrag angesehen, setzt sie sich mit der Argumentation des Berufungsgerichts nicht hinreichend auseinander. 21
- (1) Mit der Rüge, das „Berufungsgericht entscheidet sich ..., ob es sich bei dem Tarifwerk um ein mehrgliedriges Tarifwerk oder aber um ein sog. Einheitstarifwerk handelt, ... für die Sichtweise des BAP bzw. des DGB, also des Herstellers und ggf. sogar späteren Verwenders“ und diese „Entscheidung erscheint bedenklich im Hinblick auf eine freie Würdigung und vor allem auf eine Unabhängigkeit der Richterschaft“, setzt die Revision lediglich ihre eigene Rechtsauffassung gegen die des Landesarbeitsgerichts. Auch den weiteren Ausführungen ist keine rechtliche Auseinandersetzung mit den Gründen zu entnehmen. Gleiches gilt für das Vorbringen, dass hinsichtlich der Bezugnahmeregelung „eine geltungserhaltende Reduktion eben nicht besteht“. 22
- (2) Der Hinweis darauf, dass an den in Rede stehenden Tarifwerken mehrere Tarifvertragsparteien beteiligt waren, ist kein Argument für die eine oder andere Rechtsauffassung. Es handelt sich um schlichten Sachvortrag, der sowohl für einen Einheits- als auch für einen mehrgliedrigen Tarifvertrag zutrifft. Die Erwägung der Revision, „bei kollusivem Zusammenwirken mehrerer Ge- 23

werkschaften“ sei „eher ein mehrgliedriger Tarifvertrag“ anzunehmen, greift keine Begründung des Berufungsurteils auf. Eine solche Fallgestaltung ist weder festgestellt noch ersichtlich. Das Landesarbeitsgericht hat sich daher nicht mit entsprechenden rechtlichen Fragestellungen befasst.

ee) Mit den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zur teilweisen Verjährung der Ansprüche setzt sich die Revision ebenfalls nicht genügend auseinander. Eine „Pflicht des Klägers, grundsätzlich das Umfeld auszuspionieren“ hat das Landesarbeitsgericht an keiner Stelle „konstruiert“. Soweit die Revision auch in diesem Zusammenhang rügt, das Landesarbeitsgericht habe „ebenfalls fehlende Sachverhaltsaufklärung betrieben und die gebotenen Beweismittel nicht umfassend ausgeschöpft“, handelt es sich erneut um eine unzulässige Verfahrensrüge. Es fehlt auch hier an der Darlegung, welcher Sachvortrag übergangen, welcher Hinweis nicht erteilt oder welcher angebotene Beweis nicht erhoben worden sein soll. 24

ff) Die Abweisung der Auskunftsansprüche und die Stattgabe der Widerklage werden in der Revisionsbegründung nicht erwähnt. Insoweit ist die unbeschränkt eingelegte Revision ohne Weiteres unzulässig. 25

3. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO, die Entscheidung über den Streitwert auf § 63 Abs. 2 GKG, § 3 ZPO. 26

III. Der vom Kläger gestellte Antrag auf Gewährung von Prozesskostenhilfe war zurückzuweisen. Die beabsichtigte Rechtsverfolgung bietet nicht die nach § 114 Abs. 1 Satz 1 ZPO erforderliche hinreichende Aussicht auf Erfolg. Die - unbedingt eingelegte - Revision kann unter keinem denkbaren rechtlichen Gesichtspunkt Erfolg haben, weil sie schon mangels ordnungsgemäßer Begründung unzulässig ist. 27

Treber

Klug

Rinck