

L 11 R 2772/15 ER-B

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Rentenversicherung
Abteilung
11
1. Instanz
SG Karlsruhe (BWB)
Aktenzeichen
S 17 R 1478/15 ER
Datum
02.06.2015
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 11 R 2772/15 ER-B
Datum
27.07.2015
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen

-
Datum

-
Kategorie
Beschluss

Die Beschwerde der Antragstellerin gegen den Beschluss des Sozialgerichts Karlsruhe vom 02.06.2015 wird zurückgewiesen.

Die Kosten des Beschwerdeverfahrens trägt die Antragstellerin.

Der Streitwert für Beschwerdeverfahren wird auf 27.880,35 EUR festgesetzt.

Gründe:

I.

Die Antragstellerin begehrt im Beschwerdeverfahren noch die Anordnung der aufschiebenden Wirkung ihres Widerspruchs vom 04.05.2015 gegen den Bescheid der Antragsgegnerin vom 14.04.2015, mit welchem diese Gesamtsozialversicherungsbeiträge iHv insgesamt 222.029,46 EUR (einschließlich Säumniszuschläge iHv 56.569,50 EUR) für den Zeitraum vom 01.01.2010 bis 31.12.2013 festgesetzt hat, auch, soweit die Antragsgegnerin Beiträge für die Zeit vom 01.01.2010 bis 30.04.2011 iHv 111.521,40 EUR nachfordert. Für die Beiträge betreffend die Zeit ab 01.05.2011 (110.508,06 EUR) hat das Sozialgericht die aufschiebende Wirkung angeordnet.

Die Antragstellerin ist einzelkaufmännische Inhaberin einer Personalserviceagentur. Grundlage der Arbeitsverträge zwischen der Antragstellerin und den bei ihr beschäftigten Leiharbeitnehmern waren bis 31.12.2009 unstrittig die Tarifverträge der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) und des Arbeitgeberverbandes mittelständischer Personaldienstleister eV (AMP).

Mit Beschluss vom 19.10.2012 stellte das Bundesarbeitsgericht (BAG) die Tarifunfähigkeit der CGZP fest. Daraufhin forderte die Antragsgegnerin von der Antragstellerin für den Zeitraum bis einschließlich 31.12.2009 Beiträge zur Sozialversicherung nach. Ein diesbezüglicher Antrag auf Anordnung der aufschiebenden Wirkung des Widerspruchs gegen den Beitragsbescheid blieb in zwei Instanzen erfolglos (SG Karlsruhe 19.10.2012, [S 2 R 2711/12 ER](#); LSG Baden-Württemberg 22.01.2013, [L 11 R 4869/12 ER-B](#)). Das Sozialgericht wies die diesbezügliche Klage mit Urteil vom 28.05.2015 (S 17 R 1711/13) ab.

Mit Schreiben vom 20.01.2014 leitete die Antragsgegnerin ein erneutes Betriebsprüfungsverfahren für die Zeit ab 01.01.2010 bei der Antragstellerin ein. Die Antragstellerin teilte mit, sie habe über den 31.12.2009 hinaus keine Tarifverträge, an deren Abschluss die CGZP beteiligt gewesen sei, angewandt. Sie übersandte drei Arbeitsvertragsmuster, die nach Ihren Angaben in der Zeit ab 01.01.2010 auf alle Arbeitsverträge Anwendung gefunden hätten. Tatsächlich abgeschlossene Arbeitsverträge mit ihren Arbeitnehmern übersandte sie nicht.

Für den Zeitraum vom 01.01.2010 bis 31.12.2010 beinhaltete das Arbeitsvertragsmuster folgende Bezugnahmeklausel: "§ 2 Anwendung eines Tarifvertrages 1. Die Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien ergeben sich aus dem Arbeitgeberverband mittelständischer Personaldienstleister eV (AMP) bestehenden Mantel-, Entgeltrahmen-, Entgelt- und Beschäftigungssicherungstarifverträgen sowie etwaigen ergänzenden oder ersetzenden Tarifverträgen in der jeweils aktuell gültigen Fassung an. Dies gilt auch, wenn der Mitarbeiter nicht Mitglied einer der vorgenannten Gewerkschaften ist."

Für den Zeitraum vom 01.01.2011 bis 30.04.2011 beinhaltete das Arbeitsvertragsmuster folgende Bezugnahmeklausel: "§ 2 Anwendung eines Tarifvertrages 1. Auf das Arbeitsverhältnis finden die zwischen dem Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e.V. (AMP) einerseits und der Tarifgemeinschaft der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM), der DHV - die Berufsgewerkschaft e.V. (DHV), dem

Beschäftigtenverband Industrie, Gewerbe, Dienstleistung (BIGD), dem Arbeitnehmerverband land- und ernährungswirtschaftlicher Berufe (ALEB) und die Gesundheitsgewerkschaft (medsonet) andererseits abgeschlossenen Tarifverträge, derzeit bestehend aus Manteltarifvertrag, Manteltarifvertrag für die Auszubildenden, Entgelttarifvertrag, Entgelttarifverträge West und Ost sowie Beschäftigungssicherungstarifvertrag, in ihrer jeweils gültigen Fassung Anwendung."

Für den Zeitraum ab 01.05.2011 beinhaltet das Arbeitsvertragsmuster folgende Bezugnahme Klausel: "§ 1 Beginn / Inhalt / Einbeziehung des Tarifvertrages [] (2) Die Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien bestimmen sich nach den zwischen dem Arbeitgeberverband iGZ und den DGB-Gewerkschaften geschlossenen Tarifverträgen für die Zeitarbeitsbranche, bestehend aus dem Mantel-, Entgelt-, Entgelttarif- und Beschäftigungssicherungstarifvertrag in ihrer jeweils gültigen Fassung. Dies gilt auch, wenn der Mitarbeiter nicht Mitglieder einer DGB-Einzelgewerkschaft ist. []"

Nach Anhörung forderte die Antragsgegnerin mit Bescheid vom 14.04.2015 von der Antragstellerin Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 222.029,46 EUR (einschließlich Säumniszuschläge iHv 56.569,50 EUR) für den Zeitraum vom 01.01.2010 bis 31.12.2013 nach. Zur Begründung führte sie aus, dass für die Zeit vom 01.01.2010 bis 31.12.2010 in den Arbeitsverträgen auf die Tarifverträge der AMP Bezug genommen worden sei. Für diesen Zeitraum habe der AMP mit der CGZP einen Tarifvertrag geschlossen gehabt. Aufgrund der fehlenden Tariffähigkeit der CGZP sei dieser Tarifvertrag unwirksam, mithin bestünde ein equal-pay-Anspruch. Im Zeitraum 01.01.2011 bis 30.04.2011 seien unwirksame Bezugnahme Klauseln in den Arbeitsverträgen verwendet worden, so dass der equal-pay-Anspruch bestünde. Nach [§ 28f Abs 2 S 3 SGB IV](#) könne der Rentenversicherungsträger die Höhe der Arbeitsentgelte schätzen, wenn diese nicht oder nicht ohne unverhältnismäßig großen Verwaltungsaufwand ermittelt werden könnten. Der Lohnabstand zwischen den Arbeitsentgelten der bei der Antragstellerin beschäftigten Leiharbeiter und dem equal-pay-Anspruch betrage 24 % im Jahr 2010. Im Jahr 2011 werde der Schätzung ein Lohnabstand von 24 % bzw. 27 % bei den Beschäftigten, bei denen höhere Arbeitsentgelte gezahlt worden seien, ausgehend vom Tariflohn der CGZP zu Grunde gelegt.

Gegen den Bescheid erhob die Antragstellerin am 04.05.2015 Widerspruch und beantragte die Anordnung der aufschiebenden Wirkung des Widerspruchs bei der Antragsgegnerin. Diese lehnte den Antrag mit Schreiben vom 07.05.2015 ab.

Am 06.05.2015 hat die Antragstellerin beim Sozialgericht Karlsruhe im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes die Anordnung der aufschiebenden Wirkung beantragt. Sie hat zwei eidesstattliche Versicherungen von ihr und dem bei ihr angestellten M. S. beigefügt. Darin ist bestätigt worden, dass die Arbeitsvertragsformulare in den jeweiligen Zeiträumen auf alle Arbeitnehmer Anwendung gefunden haben.

Mit Schreiben vom 21.5.2015 hat sich die Antragsgegnerin bereit erklärt, dem Antrag auf Aussetzung der Vollziehung des Beitragsbescheides mit einer Beitragsforderung für die Zeit ab 01.05.2011 iHv 110.508,06 EUR bis zum Abschluss des Vorverfahrens mit der Auflage der Verzinsung zu entsprechen.

Das Sozialgericht hat mit Beschluss vom 02.06.2015 die aufschiebende Wirkung des Widerspruchs vom 04.05.2015 gegen den Bescheid vom 14.04.2015 angeordnet, soweit die Antragsgegnerin Sozialversicherungsbeiträge ab dem 01.05.2011 iHv 110.508,06 EUR von der Antragstellerin nachfordert. Im Übrigen hat es den Antrag abgelehnt.

Gegen den, dem Bevollmächtigten der Antragstellerin am 08.06.2015 zugestellten, Beschluss hat diese am 01.07.2015 Beschwerde zum Landessozialgericht Baden-Württemberg eingelegt.

Die Antragstellerin ist der Auffassung, dass ernstliche Zweifel an der Rechtmäßigkeit des Bescheides auch bezüglich der Zeit vom 01.01.2010 bis 30.04.2011 bestünden.

Sie habe für die Zeit vom 01.01.2010 bis 31.12.2010 auf einen zum damaligen Zeitpunkt geltenden Tarifvertrag verwiesen. Bei den Tarifverträgen, die AMP am 15.03.2010 abgeschlossen habe und die Gültigkeit für den Zeitraum ab dem 01.01.2010 besessen hätten, handle es sich um mehrgliedrige Tarifverträge, an denen auf Arbeitnehmerseite nicht ausschließlich die CGZP, sondern auch verschiedene Einzelgewerkschaften beteiligt gewesen seien. Mehrere selbstständige Tarifverträge seien lediglich in einer Urkunde zusammengefasst worden, was zur Folge habe, dass die fehlende Tariffähigkeit einer auf Arbeitnehmerseite beteiligten Vereinbarung nicht auf die durch die weiteren an dieser auf Arbeitnehmerseite beteiligten Gewerkschaften abgeschlossenen Tarifverträge ausstrahle. Es handle sich zudem um eine dynamische Verweisung.

Die Bezugnahme Klausel, die in den Arbeitsverträgen für die Zeit vom 01.01.2011 bis 30.04.2011 verwendet worden sei, sei wirksam und verstoße nicht gegen das Transparenzgebot des [§ 307 Abs 1 S 2 BGB](#). In Bezug auf mehrgliedrige Tarifverträge sei die Transparenz einer Verweisklausel dann zu bejahen, sofern zwar auf den ersten Blick mehrere Tarifverträge nebeneinander stünden, der jeweils anwendbare Tarifvertrag aber ohne weiteres bestimmbar sei, was bei jedenfalls inhaltlich identischen Tarifverträgen außer Frage stehe. Bei den durch den AMP mit den Einzelgewerkschaften abgeschlossenen Tarifverträgen handle es sich um solche inhaltlich identischen Tarifverträgen.

Die Antragstellerin ist zudem der Auffassung, dass eine Schätzbefugnis der Antragsgegnerin nicht gegeben sei. Es liege keine Aufzeichnungspflichtverletzung vor. Sie habe auch nicht die Herausgabe von Unterlagen verweigert, sondern von der Antragsgegnerin eine taugliche Begründung für ihr Herausgabeverlangen gefordert. Eine solche sei nicht erfolgt.

Die Antragstellerin beantragt,

unter Abänderung des Beschlusses des Sozialgerichts Karlsruhe vom 02.06.2015 die aufschiebende Wirkung des Widerspruchs vom 04.05.2015 gegen den Bescheid der Antragsgegnerin vom 14.04.2015 auch anzuordnen, soweit die Antragsgegnerin Sozialversicherungsbeiträge für den Zeitraum 01.01.2010 bis zum 30.04.2011 von ihr nachfordert.

Die Antragsgegnerin beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sachverhalt und des Vorbringens der Beteiligten wird auf die Prozessakten erster und zweiter Instanz sowie die beigezogene Akte [L 11 R 4869/12 ER-B](#) verwiesen.

II.

Die gemäß [§ 173 SGG](#) form- und fristgerecht eingelegte Beschwerde der Antragstellerin ist zulässig aber unbegründet.

Das Gericht der Hauptsache kann nach [§ 86b Abs 1 S 1 Nr 2 SGG](#) auf Antrag in den Fällen, in denen Widerspruch oder Anfechtungsklage keine aufschiebende Wirkung haben, die aufschiebende Wirkung ganz oder teilweise anordnen. Nach [§ 86a Abs 2 Nr 1 SGG](#) entfällt - wie vorliegend - die aufschiebende Wirkung bei der Entscheidung über Versicherungs-, Beitrags- und Umlagepflichten sowie der Anforderung von Beiträgen, Umlagen und sonstigen öffentlichen Abgaben einschließlich der darauf entfallenden Nebenkosten.

Die Wirkung der gerichtlich angeordneten aufschiebenden Wirkung des Widerspruchs tritt rückwirkend ab Erlass des mit dem Widerspruch angefochtenen Bescheides ein und endet in den Fällen, in denen Klage erhoben wird, erst mit Eintritt der Unanfechtbarkeit der Hauptsacheentscheidung (Beschlüsse des Senats vom 11.05.2011, [L 11 R 1075/11 ER-B](#), 11.05.2010, [L 11 KR 1125/10 ER-B](#), juris; vgl auch Keller in Meyer-Ladewig/Keller/Leitherer, SGG, 10. Auflage 2012, § 86b RdNr 19).

Die Frage, ob die aufschiebende Wirkung von Widerspruch und Klage aufgrund von [§ 86b Abs 1 Nr 2 SGG](#) anzuordnen ist, ist anhand einer Interessenabwägung zu beurteilen. Die öffentlichen Interessen am sofortigen Vollzug des Verwaltungsaktes und die privaten Interessen an der Aussetzung der Vollziehung sind gegeneinander abzuwägen. Dabei ist zu beachten, dass das Gesetz mit dem Ausschluss der aufschiebenden Wirkung dem öffentlichen Interesse an einer sofortigen Vollziehung des angefochtenen Bescheides Vorrang vor dem Interesse des Betroffenen an einem Aufschub der Vollziehung einräumt. Diese typisierend zu Lasten des Einzelnen ausgestaltete Interessenabwägung kann aber auch im Einzelfall zugunsten des Betroffenen ausfallen. Die konkreten gegeneinander abzuwägenden Interessen ergeben sich in der Regel aus den konkreten Erfolgsaussichten des Hauptsachverfahrens, dem konkreten Vollziehungsinteresse und der für die Dauer einer möglichen aufschiebenden Wirkung drohenden Rechtsbeeinträchtigung (Beschluss des Senats vom 06.05.2010, L 11 R 1806/10 ER-B). Dabei sind auch stets die Maßstäbe des [§ 86a Abs 3 Satz 2 SGG](#) zu berücksichtigen. Demgemäß hat eine Aussetzung der Vollziehung zu erfolgen, wenn ernstliche Zweifel an der Rechtmäßigkeit des angegriffenen Verwaltungsaktes bestehen oder wenn die Vollziehung für den Abgabepflichtigen eine unbillige, nicht durch überwiegende öffentliche Interessen gebotene Härte zur Folge hätte.

Der Senat geht in ständiger Rechtsprechung davon aus, dass bei Beitragsstreitigkeiten ernstliche Zweifel in Sinne des [§ 86a Abs 3 Satz 2 SGG](#) nur dann vorliegen, wenn ein Obsiegen des Antragstellers in der Hauptsache wahrscheinlicher ist als ein Unterliegen (vgl Beschluss vom 28.06.2010, L 11 R 1903/10 ER-B, nv). Andernfalls wäre in Beitragsangelegenheiten angesichts der vielfach in vorläufigen Rechtsschutzverfahren noch ungeklärten Verhältnisse eine Vollziehung häufig nicht durchsetzbar, was die Funktionsfähigkeit der Sozialversicherungsträger beeinträchtigen könnte (LSG Nordrhein-Westfalen 01.07.2004, [L 5 B 2/04 KR ER](#) mwN, juris). Insoweit müssen erhebliche Gründe für ein Obsiegen in der Hauptsache sprechen, damit die in [§ 86a Abs 2 Nr 1 SGG](#) vorgenommene gesetzliche Risikoverteilung geändert werden kann.

Solche erheblichen Gründe liegen hier nicht vor. Wie das Sozialgericht zutreffend ausgeführt hat, besteht zumindest bei summarischer Prüfung keine Erfolgsaussicht des Widerspruchs gegen den Beitragsbescheid vom 14.04.2015. Der Senat kann es dabei im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes offen lassen, ob entsprechend den Angaben in den eidesstattlichen Versicherungen der Antragstellerin und des Herrn S. tatsächlich die vorgelegten Arbeitsvertragsmuster auf die im Beitragsbescheid genannten Arbeitnehmer Anwendung gefunden haben. Denn auch wenn dies als wahr unterstellt wird, bestehen keine ernstlichen Zweifel an der Rechtmäßigkeit des Beitragsbescheides, soweit er noch Gegenstand des Beschwerdeverfahrens ist.

Dies gilt sowohl für den Zeitraum 01.01.2010 bis 31.12.2010 (siehe 1) sowie für den Zeitraum 01.01.2011 bis 30.04.2011 (siehe 2). Bzgl der Schätzbefugnis der Antragsgegnerin wird auf die Entscheidung des Senats, die Antragstellerin betreffend, vom 22.01.2013 ([L 11 R 4869/12 ER-B](#)) verwiesen. Die Ausführungen der Antragstellerin, die Vorlage der Unterlagen sei deshalb nicht zu Unrecht nicht erfolgt, weil die Antragsgegnerin ihr Herausgabeverlangen nicht ordnungsgemäß begründet habe, überzeugen nicht. Die Antragstellerin war verpflichtet, vorhandene Unterlagen im Rahmen einer Betriebsprüfung herauszugeben.

1. Wie das Sozialgericht zutreffend ausgeführt und die Antragstellerin indirekt in der Beschwerdebegründung bestätigt hat, hat die AMP am 15.03.2010 mit Wirkung zum 01.01.2010 mehrgliedrige, jeweils selbstständige, Tarifverträge geschlossen (AMP-TV 2010). Mit der sprachlich unglücklichen und unvollständigen Verweisung im Arbeitsvertragsmuster, das nach den Angaben der Antragstellerin in der Zeit vom 01.01.2010 bis 31.12.2010 Anwendung fand, wurde nach dem Willen der Antragstellerin (siehe Ausführungen in der Beschwerdebegründung) und nach dem Empfängerhorizont der Arbeitnehmer auf das gesamte Tarifwerk aller dieser Tarifverträge, an denen der AMP beteiligt war, verwiesen. Dazu gehört auch der Tarifvertrag mit der CGZP. Da dieser Tarifvertrag aufgrund der fehlenden Tariffähigkeit der CGZP unwirksam ist, spricht schon deshalb einiges dafür, dass aufgrund unwirksamen Tarifvertrags ein equal-pay-Anspruch bestand (siehe ausführlich den die Antragstellerin betreffenden Senatsbeschluss vom 22.01.2013, [L 11 R 4869/12 ER-B](#)).

Aber auch wenn man der Argumentation der Antragstellerin folgt, dass in diesem Zeitraum nicht der Tarifvertrag mit der CGZP, sondern die Tarifverträge mit den Einzelgewerkschaften Anwendung gefunden haben, so ändert dies nichts daran, dass die Verweisklausel im Arbeitsvertragsmuster aufgrund [§ 307 Abs 1 S 2 BGB](#) intransparent und deshalb unwirksam ist. Folglich besteht auch dann ein equal-pay-Anspruch. Der Senat folgt insoweit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu einer inhaltlich vergleichbaren Bezugnahmeklausel (BAG 13.03.2013, [5 AZR 954/11](#), juris). Zwar stimmt der Wortlaut der Bezugnahmeklausel im Fall des BAG nicht mit der von der Antragstellerin verwendeten Formulierung überein. Die vom BAG in seiner Entscheidung aufgezeigten Rechtsgrundsätze und deren Folgen sind jedoch auf die Formulierung der Antragstellerin übertragbar. Der Senat macht sich folgende Ausführungen des BAG (aaO, Rn 29ff, mwN) zu eigen:

"[Die Verweisklausel] ist eine Allgemeine Geschäftsbedingung ([§ 305 Abs. 1 Satz 1 BGB](#)). Die Klausel ist unstreitig von der Beklagten für eine Vielzahl von Änderungsvereinbarungen vorformuliert und den Arbeitnehmern einseitig gestellt worden. [] Verweist eine Regelung in Allgemeinen Geschäftsbedingungen auf Vorschriften eines anderen Regelwerks, führt dies für sich genommen nicht zur Intransparenz.

Insbesondere arbeitsvertragliche Bezugnahmen auf tarifliche Regelwerke, auch wenn sie dynamisch ausgestaltet sind, entsprechen einer im Arbeitsrecht gebräuchlichen Regelungstechnik und dienen den Interessen beider Parteien eines auf die Zukunft gerichteten Arbeitsverhältnisses. Dass bei Vertragsschluss noch nicht absehbar ist, welchen zukünftigen Inhalt die in Bezug genommenen Tarifregelungen haben werden, ist unerheblich. Die im Zeitpunkt der jeweiligen Anwendung geltenden, in Bezug genommenen Regelungen sind bestimmbar. Das ist zur Wahrung des Transparenzgebots für Klauseln, die - wie im Regelfall - auf einen bestimmten bzw. bestimmbaren Tarifvertrag oder ein bestimmtes bzw. bestimmbares tarifliches Regelwerk im Sinne einer Einheit aus Mantel-, Entgelt- und sonstigen Einzeltarifverträgen verweisen, ausreichend. Doch bedarf eine Bezugnahme Klausel wie die streitgegenständliche, mit der mehrere eigenständige tarifliche Regelwerke gleichzeitig auf das Arbeitsverhältnis zur Anwendung gebracht werden sollen, zur Gewährleistung ihrer hinreichenden Bestimmtheit einer Kollisionsregel, der sich entnehmen lässt, welches der mehreren in Bezug genommenen tariflichen Regelwerke bei sich widersprechenden Regelungen den Vorrang haben soll. Andernfalls lässt sich nicht für jeden Zeitpunkt bestimmen, welches der in Bezug genommenen tariflichen Regelwerke sich jeweils durchsetzen und gelten soll. Fehlt in der Bezugnahme Klausel eine Kollisionsregel, besteht die Gefahr, dass der Arbeitnehmer wegen dieser Unklarheit seine Rechte nicht wahrnimmt. Gerade dies will das Bestimmtheitsgebot verhindern. Nach diesen Grundsätzen verstößt [die Bezugnahme Klausel] gegen das Transparenzgebot. Die Klausel enthält keine Kollisionsregel. Der Leiharbeitnehmer kann aus ihr nicht ersehen, welches der mehreren in Bezug genommenen tariflichen Regelwerke bei sich widersprechenden Regelungen den Vorrang haben und bei welcher - für das Gebot der Gleichbehandlung nach [§ 10 Abs. 4 AÜG](#) maßgeblichen - Überlassung gelten soll. Er kann außerdem anhand der Klausel und der gemäß [§ 8 TVG](#) im Betrieb auszulegenden Tarifverträge nicht ermitteln, welches der in Bezug genommenen tariflichen Regelwerke bei einer bestimmten Überlassung eine Vereinbarung "im Geltungsbereich" eines Tarifvertrags iSv. [§ 9 Nr. 2 AÜG](#) ist. Denn die AMP-TV 2010 enthalten neben dem räumlichen, fachlichen und persönlichen einen "organisatorischen" Geltungsbereich, der sich nur aus den Satzungen der Arbeitnehmervereinigungen, bei der CGZP aus der Kenntnis von deren Mitgliederbestand erschließen lässt. Unerheblich ist, dass bei der Vereinbarung der Klausel die tariflichen Regelwerke noch inhaltsgleich waren. Der Arbeitnehmer muss bereits bei Vertragsschluss für die Dauer des Arbeitsverhältnisses erkennen können, was gegebenenfalls "auf ihn zukommt". Er kann weder auf eine ständige Beobachtung der Tariflandschaft im Arbeitnehmerüberlassungsgewerbe noch zu Spekulationen darüber verpflichtet werden, welches von mehreren tariflichen Regelwerken zu einem bestimmten Zeitpunkt auf sein Arbeitsverhältnis Anwendung finden soll."

Ergänzend weist der Senat darauf hin, dass das vom Bevollmächtigten zitierte Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 04.06.2013 ([22 Sa 73/12](#)) nicht die hier streitgegenständlichen Tarifverträge betrifft, sondern die Tarifverträge der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit.

2. Für die Verweisungsklausel im Arbeitsvertragsmuster, das nach den Angaben der Antragstellerin in der Zeit vom 01.01.2011 bis 30.04.2011 Anwendung fand, gilt das oben unter 1 zu [§ 307 Abs 1 S 2 BGB](#) ausgeführte entsprechend. Auf den Umstand, dass eine Verweisung auf den Tarifvertrag mit der CGZP nicht erfolgt ist, kommt es demnach nicht an. Soweit der Bevollmächtigte der Antragstellerin zu Recht darauf hinweist, dass keine Verweisung auf etwaige ergänzende oder ersetzende Tarifverträge erfolgt ist und die Klausel insoweit von der Klausel, die das BAG beurteilt hatte, abweicht, lässt sich daraus nicht auf die Transparenz der Klausel schließen. Es fehlt immer noch an einer Kollisionsregel. Das Fehlen einer Kollisionsregel ist auch nicht deshalb unbeachtlich, weil die Tarifverträge, auf die verwiesen wird, inhaltlich identisch sind. Denn es liegt eine sog dynamische Verweisung vor, mit der auf die jeweils gültige Fassung verwiesen wird. Da nicht von vornherein feststeht, dass die Tarifverträge inhaltlich identisch bleiben, bedarf es auch in diesem Fall einer Kollisionsregel.

Andere Gesichtspunkte, die für eine Rechtswidrigkeit des Bescheides sprechen könnten, sind weder vorgetragen noch ersichtlich. Im Übrigen wird auf die Ausführungen des Sozialgerichts im Beschluss vom 02.06.2015 verwiesen.

Damit ist nach derzeitigem Stand ein Obsiegen der Antragstellerin nicht wahrscheinlicher als ein Unterliegen; ernstliche Zweifel an der Rechtmäßigkeit des angegriffenen Verwaltungsaktes bestehen nicht. Solche ergeben sich auch nicht daraus, dass im Widerspruchsverfahren die Klärung schwieriger Rechtsfragen erforderlich sein könnte (aA Schleswig-Holsteinisches LSG 20.04.2012, [L 5 KR 9/12 B ER](#), juris) oder die Rechtsfragen kontrovers diskutiert werden. Die Antragstellerin hat nicht dargelegt, dass die Vollziehung des Beitragsbescheides für sie eine unbillige, nicht durch überwiegende öffentliche Interessen gebotene Härte darstellt.

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 197a SGG](#) iVm [§ 154 Abs 1 VwGO](#).

Die Festsetzung des Streitwertes für das Beschwerdeverfahren erfolgt nach [§ 197a SGG](#) iVm [§§ 47 Abs 1 Satz 1](#), [52 Abs 1](#), [53 Abs 2 Nr 4](#) Gerichtskostengesetz (GKG). Es entspricht der Senatspraxis, im einstweiligen Rechtsschutz einen geringeren Streitwert anzunehmen als im Hauptsacheverfahren. In Beitragsstreitigkeiten der vorliegenden Art bemisst der Senat inzwischen den Streitwert nach einem Viertel des Hauptsachestreitwertes (vgl Beschluss vom 16.08.2013, [L 11 R 3031/13 ER](#)), dies sind hier ein Viertel von 111.521,40 EUR, also 27.880,35 EUR.

Dieser Beschluss ist unanfechtbar ([§ 177 SGG](#)).

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2015-07-29