

(Equal) Pay Day für Leiharbeiter? – Beschluss des Bundesarbeitsgerichts zur Tariffähigkeit der CGZP

Einführung	Bereits am 14. Dezember 2010 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) einen aufsehenerregenden und für den Bereich der Leiharbeit folgenschweren Beschluss verkündet. Gegenstand des Verfahrens war im Kern die Frage, ob die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) eine nach den Regelungen des Tarifvertragsgesetzes (TVG) tariffähige Spitzenorganisation ist, welche Tarifverträge abschließen kann. Bereits im Dezember wurde bekannt, dass das BAG diese Frage im Ergebnis verneint hat. Inzwischen liegt die Entscheidung in ausführlich begründeter Form vor, was noch einmal einen genaueren Blick auf die Gründe der Entscheidung und ihre Folgen in der Praxis ermöglicht.
Rechtlicher Hintergrund der Entscheidung	<p>Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) sieht im Grundsatz vor, dass Leiharbeiter während der Überlassung an einen Entleiher nicht zu schlechteren Arbeitsbedingungen beschäftigt werden dürfen, als die im Betrieb des Entleihers beschäftigte und vergleichbare Stammebelegschaft. Dies bedeutet im Grundsatz auch, dass Leiharbeiter Anspruch auf das Arbeitsentgelt haben, das mit ihnen vergleichbare Arbeitnehmer des Entleihers beziehen (sog. Equal-Pay-Grundsatz).</p> <p>Von diesem Grundsatz kann nach den Regelungen des AÜG jedoch durch Tarifvertrag abgewichen werden, wovon in der Praxis rege Gebrauch gemacht wurde. Gerade die CGZP hat vielfach Tarifverträge abgeschlossen, die für die überlassenen Leiharbeiter gegenüber der Stammebelegschaft eine geringere Vergütung vorsahen.</p> <p>Der CGZP wurde in diesem Zusammenhang vorgeworfen, dass es sich hier um „Gefälligkeitstarifverträge“ handele. Zudem provozierten die in der Praxis sehr weitreichenden Abweichungen vom Grundsatz des „Equal Pay“ heftigen Widerspruch und veranlassten letztendlich insbesondere die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und das Land Berlin, die Tariffähigkeit der CGZP gerichtlich in Frage zu stellen.</p>
Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 14. Dezember 2010 (Az.: 1 ABR 19/10)	<p>Das BAG hat dazu nun in Übereinstimmung mit der Vorinstanz entschieden, dass die CGZP nicht tariffähig ist und somit keine Tarifverträge abschließen kann. Tarifverträge können nach den Regelungen des TVG auf Seiten der Arbeitnehmerschaft nur von tariffähigen Gewerkschaften oder Zusammenschlüssen von Gewerkschaften (sog. Spitzenorganisationen) geschlossen werden.</p> <p>Nach Ansicht des BAG ist die CGZP weder eine tariffähige Arbeitnehmervereinigung (da in ihr selbst schon keine Arbeitnehmer organisiert sind) noch eine tariffähige Spitzenorganisation im Sinne des Gesetzes. Die Annahme einer tariffähigen Spitzenorganisation setzt nach Auffassung des Gerichts voraus, dass die sich in ihr zusammenschließenden Gewerkschaften selbst tariffähig sind und vor allem der Spitzenorganisation ihre Tariffähigkeit vollständig vermitteln. An Letzterem mangelt es nach Auffassung des BAG im Fall der CGZP, da die vermittelte Befugnis zum Abschluss von Tarifverträgen durch die CGZP auf den Bereich der Arbeitnehmerüberlassung und damit nach den maßgeblichen Satzungen nur auf einen Teil des Organisationsbereichs der Mitgliedsgewerkschaften beschränkt wurde. Zudem beanstandete das BAG, dass andererseits in Teilbereichen die Zuständigkeit der CGZP laut ihrer Satzung über den Organisationsbereich der in ihr organisierten Mitgliedsgewerkschaften hinausgeht.</p>

<p>Konsequenzen der Entscheidung für die Leiharbeitsbranche</p>	<p>Die Konsequenzen der Entscheidung im Bereich der Leiharbeit werden durchaus weitreichend sein: Nach Verneinung der Tariffähigkeit der CGZP kann diese nach derzeitigem Stand keine Tarifverträge mehr abschließen. Die Entscheidungsbegründung lässt überdies darauf schließen, dass auch die durch die CGZP in der Vergangenheit abgeschlossenen Tarifverträge nach Auffassung des BAG unwirksam sind.</p> <p>Dies wiederum führt dazu, dass vielfach keine (wirksame) tarifliche Regelung existiert, die eine Abweichung vom Equal-Pay-Grundsatz im Sinne des AÜG rechtfertigen könnte. Dies hat zunächst gravierende Folgen für die erfassten Unternehmen der Leiharbeitsbranche:</p> <p>Leiharbeitnehmer werden vom jeweiligen Verleiher - d.h. von dem Leiharbeitsunternehmen, bei dem sie angestellt sind - die Zahlung des (höheren) Entgelts verlangen können, welches im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer der Stammbesellschaft gezahlt wird. Es ist zudem zu erwarten, dass eine Vielzahl von Leiharbeitnehmern in den Grenzen der Verjährung und – soweit diese wirksam sind – in den Grenzen arbeitsvertraglicher Verfallregelungen auch für die Vergangenheit ausstehende Vergütungsdifferenzen geltend machen wird. Ein weiteres großes Problem dürfte auf die Unternehmen der Leiharbeit im Bereich der Sozialversicherung zukommen. Da viele Leiharbeitnehmer nach der jüngsten Rechtsprechung des BAG rückwirkend Anspruch auf eine höhere Vergütung haben, sind auf die Vergütungsdifferenzen nunmehr auch Sozialversicherungsbeiträge für bis zu vier Jahre nachträglich zu entrichten. Insoweit ist davon auszugehen, dass massive Nachforderungen auf die Unternehmen der Leiharbeitsbranche zukommen. Schätzungen belaufen sich hier auf ein Gesamtvolumen von ca. zwei Milliarden Euro. Es gibt politisch bereits erste Überlegungen, Nachzahlungspflichten zu stunden oder Ratenzahlungen zu ermöglichen, um Unternehmen der Leiharbeitsbranche vor der baldigen Pleite zu bewahren.</p>
<p>Konsequenzen außerhalb der Leiharbeitsbranche</p>	<p>Die sich aus der Entscheidung ergebenden Risiken sind zudem nicht auf die Unternehmen der Leiharbeitsbranche beschränkt! Auch für Unternehmen außerhalb dieser Branche, die Leiharbeitnehmer in ihren Betrieben beschäftigen oder beschäftigt haben, droht nach den Regelungen des Sozialrechts das Risiko, als weiterer Schuldner auf Nachzahlung der Sozialversicherungsbeiträge in Anspruch genommen zu werden, wenn das Leiharbeitsunternehmen als originärer Schuldner seiner Verpflichtung zur Nachzahlung dieser Beiträge nicht nachkommt oder ggf. sogar nicht mehr nachkommen kann.</p> <p>Die jetzt veröffentlichte Entscheidung des BAG sollte daher für alle Unternehmen, die Leiharbeitnehmer in ihren Betrieben einsetzen und die mit einem Leiharbeitsunternehmen zusammenarbeiten, welches direkt oder über eine Arbeitgebervereinigung Tarifverträge mit der CGZP geschlossen hat, dringend Anlass sein, sich mit dieser Thematik intensiv zu beschäftigen und bestehende rechtliche und wirtschaftliche Risiken zu identifizieren. Es ist allerdings auch davon auszugehen, dass das letzte Wort zu diesen Fragen noch nicht gesprochen ist und auch die Leiharbeitsbranche noch einmal den Versuch unternimmt, der aktuellen Entwicklung in der Rechtsprechung entgegenzuwirken.</p>
<p>Ansprechpartner</p>	<p>Dr. Henning Reitz Christoph Frieling</p> <p style="text-align: right;">(h.reitz@justem.de) (c.frieling@justem.de)</p> <p style="text-align: center;">www.justem.de</p>