

Auswirkungen bei Feststellung der Tarifunfähigkeit der CGZP

A. Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat die Entscheidung des Arbeitsgerichts Berlin vom 01.04.2009 bestätigt und die **Tarifunfähigkeit der Christlichen Gemeinschaft für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) festgestellt** (Beschluss vom 07.12.2009, Az.: 23 TaBV 1016/09). Das Gericht hat seine Entscheidung damit begründet, dass die CGZP durch drei Einzelgewerkschaften gebildet werde, die aufgrund ihrer Satzung nicht zum Abschluss von Tarifverträgen für den gesamten Bereich der Zeitarbeit zuständig seien. Die CGZP als Spitzenorganisation könne keinen weitergehenden Zuständigkeitsbereich haben, als die Mitgliedsgewerkschaften in der Summe.

Die CGZP hat in der Zeitarbeitsbranche Verbands- und Haustarifverträge abgeschlossen. Am bedeutsamsten ist der Verbandstarifvertrag mit dem Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (AMP) sowie dem Bundesverband Deutscher Dienstleistungsunternehmen (BVD). Die CGZP hat angekündigt, gegen die Entscheidung Rechtsbeschwerde vor dem Bundesarbeitsgericht einlegen zu wollen, so dass damit zu rechnen ist, dass die Entscheidung des LAG nicht rechtskräftig wird. Damit treten auch die nachfolgend beschriebenen Konsequenzen für die Anwender eines CGZP-Tarifvertrages zunächst nicht ein, sondern erst dann, wenn das Bundesarbeitsgericht die vorherigen Instanzen bestätigt.

B. Auswirkungen auf die mit der CGZP abgeschlossenen Tarifverträge

Ein **Tarifvertrag**, der mit einer **tarifunfähigen Gewerkschaft** abgeschlossen wird, ist **unwirksam**. Das Gericht stellt in einem solchen Verfahren, wie es vor dem LAG Berlin-Brandenburg anhängig war, die Tarifunfähigkeit einer Gewerkschaft fest, sie tritt nicht erst mit der Entscheidung des Gerichts ein. Damit wären der **AMP-/CGZP-Tarifvertrag** sowie sämtliche weitere mit der CGZP abgeschlossenen Tarifverträge grundsätzlich von Anfang an **unwirksam**, sollte die Entscheidung über die Tarifunfähigkeit der CGZP rechtskräftig werden.

Nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) gilt der Grundsatz, dass dem Zeitarbeitnehmer während der Überlassung der Anspruch auf die wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts eines vergleichbaren Mitarbeiters im Kundenbetrieb zusteht (so genanntes **Equal Treatment**, § 9 Nr. 2 AÜG). Von diesem Grundsatz kann – auch zum Nachteil des Arbeitnehmers – durch Bezugnahme auf einen Zeitarbeitstarifvertrag abgewichen werden. Diese **Abweichung vom Gleichbehandlungsgrundsatz ist nur durch Anwendung eines wirksamen Zeitarbeitstarifvertrages möglich**. Wird dagegen im Arbeitsvertrag auf einen **unwirksamen Tarifvertrag** Bezug genommen, hat der Zeitarbeitnehmer **Anspruch auf Equal Treatment** (§ 10 Abs. 4 AÜG). Wären die mit dem CGZP abgeschlossenen Tarifverträge wegen der Tarifunfähigkeit der CGZP unwirksam, beständen Ansprüche der Zeitarbeitnehmer und der Sozialversicherungsträger gegen das Zeitarbeitsun-

ternehmen und hinsichtlich der Sozialversicherungsabgaben nachrangig gegenüber dem Kundenunternehmen (siehe nachfolgend unter C. und D.).

C. Ansprüche des Zeitarbeitnehmers gegenüber dem Zeitarbeitsunternehmen

Der Zeitarbeitnehmer hätte deshalb einen **Anspruch auf Lohnnachzahlung** in Höhe der Differenz zwischen der unwirksamen tariflichen Vergütung und der Vergütung eines vergleichbaren Mitarbeiters im Kundenbetrieb. Zu dem nachzuzahlenden Arbeitsentgelt gehören neben dem Grundgehalt auch Provisionen, variable Vergütungsbestandteile, Gratifikationen, Zuschläge, vermögenswirksame Leistungen, Sachbezüge, Leistungen der betrieblichen Altersversorgung.

Da die mit dem CGZP abgeschlossenen Tarifverträge von Anfang an unwirksam wären, könnten die Arbeitnehmer die **Lohnansprüche rückwirkend bis zur Verjährungsgrenze** von drei Jahren geltend machen (§ 195 BGB). Zur Sicherung der Ansprüche vor Verjährung sind bereits in einigen Fällen Arbeitsgerichtsverfahren rechtshängig gemacht worden. Teilweise wird zur Reduzierung der Haftungsrisiken empfohlen, einzelvertraglich wirksame Ausschlussfristen zu vereinbaren (die in den CGZP-Tarifverträgen vereinbarten Ausschlussfristen sind bei Unwirksamkeit der CGZP-Tarifverträge gleichermaßen unwirksam). Nach der Rechtsprechung dürfen einzelvertragliche **Ausschlussfristen** nicht kürzer als drei Monate sein. Allerdings beginnt eine Ausschlussfrist erst mit Fälligkeit zu laufen. Es ist sehr **zweifelhaft**, ob eine solche Frist überhaupt in Gang gesetzt wird, wenn ein Equal Treatment-Anspruch objektiv besteht, aber nicht abgerechnet wurde. Denn nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts beginnt die Fälligkeit erst dann, wenn der Arbeitnehmer objektiv in der Lage ist, die Anspruchshöhe zu beziffern (BAG, Urteil vom 09.02.2005 - 5 AZR 175/04). Deshalb spricht viel dafür, dass auch eine arbeitsrechtlich zulässige Ausschlussfrist von drei Monaten nicht geeignet ist, die rückwirkende Geltendmachung zu verhindern. Das BAG wird nach aller Voraussicht auch **keinen Vertrauensschutz** gewähren. So hat das höchste deutsche Arbeitsgericht festgestellt, dass der gute Glaube in die Tariffähigkeit einer Gewerkschaft – und damit in die Wirksamkeit eines Tarifvertrages – nicht geschützt sei (BAG, Urteil vom 15.11.2006 – 10 AZR 665/05).

Noch bedeutsamer dürften die Nachforderungsansprüche der Sozialversicherungen sein. Das Zeitarbeitsunternehmen hat nur **Sozialversicherungsbeiträge** auf Grundlage der unwirksamen Tarifvergütung abgeführt. Nach dem sozialversicherungsrechtlichen Entstehungsprinzip wären aber Beitragsansprüche auf der Grundlage des höheren Arbeitsentgelts im Kundenbetrieb entstanden. Dieser Differenzanspruch begründet **erhebliche Nachzahlungsansprüche der Sozialversicherung**, deren nötigenfalls gerichtliche Geltendmachung zu erwarten ist. Diese Ansprüche verjähren vier Jahre nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem die Beiträge fällig geworden sind (§ 25 Abs. 1 SGB IV).

D. Haftungsgefahren für die Kundenunternehmen

Das Gesetz sieht im Falle des Einsatzes von Zeitarbeitskräften eine **Subsidiärhaftung des Kundenunternehmens für die Sozialversicherungsbeiträge des Zeitarbeitsunternehmens** vor (§ 28e Abs. 2 SGB IV). Ist der Versuch der Sozialversicherungsträger, die Beiträge bei dem Zeitarbeitsunternehmen einzufordern, nach Mahnung und Fristablauf erfolglos, kann das Kundenunternehmen herangezogen werden. Das **Kundenunternehmen haftet wie ein selbstschuldnerischer Bürge**, kann also nicht verlangen, dass die Sozialversicherung ihre Forderungen zunächst gerichtlich vergeblich gegen das Zeitarbeitsunternehmen einzufordern versucht. Auch eine Insolvenz des Zeitarbeitsunternehmens ist nicht erforderlich. Die **Haftung des Kunden ist verschuldensunabhängig**.

Wie unter C. dargestellt, beständen im Falle der Unwirksamkeit der CGZP-Tarifverträge erhebliche Nachzahlungsansprüche der Sozialversicherungsträger gegenüber dem Zeitarbeitsunternehmen. Können oder wollen diese nicht zahlen, kann die Sozialversicherung die Kundenunternehmen in Anspruch nehmen. Das gilt nur für Kundenunternehmen, die Zeitarbeitnehmer eines CGZP-Anwender beschäftigen oder beschäftigt haben. Diejenigen Kunden, die ausschließlich Anwender des **iGZ/DGB- oder BZA/DGB-Tarifvertrages** beauftragt haben, tragen wegen der Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg **kein Haftungsrisiko**.

Wegen des erheblichen Umfangs der Ansprüche, die gegen das Zeitarbeitsunternehmen gerichtet werden könnten, ist es **kein unwahrscheinliches Szenario**, dass die Sozialversicherung gegen das Zeitarbeitsunternehmen erfolglos vorgeht und sodann das Kundenunternehmen in Anspruch nimmt. Dass die Kundenunternehmen die mögliche Unwirksamkeit der Tarifverträge nicht erkennen konnten, stände dieser verschuldensunabhängigen Haftung nicht entgegen.

E. Zusammenfassung

Im Falle der rechtskräftig festgestellten Tarifunfähigkeit der CGZP sind sämtliche mit der CGZP abgeschlossenen Tarifverträge von Anfang an unwirksam. Das hätte nach dem System des AÜG die Geltung des Gleichbehandlungsprinzips zur Folge. Die Zeitarbeitnehmer, in deren Arbeitsvertrag ein mit dem CGZP abgeschlossener Tarifvertrag einbezogen wurde, könnten deshalb den Differenzbetrag zwischen der unwirksamen Tarifvergütung und dem vergleichbaren Arbeitsentgelt im Kundenbetrieb fordern und gegebenenfalls einklagen. Die Ansprüche könnten rückwirkend bis zur Grenze der Verjährung eingefordert werden. Es ist eher unwahrscheinlich, dass diesen rückwirkenden Ansprüchen Ausschlussfristen oder Vertrauensschutzaspekte entgegengehalten werden könnten. Es beständen auch Nachzahlungsansprüche der Sozialversicherung, da lediglich Beiträge auf Grundlage der unwirksamen Tarifvergütung gezahlt wurden. Diese Ansprüche verjähren in vier Jahren. Der Kunde haftet für diese Sozialversicherungsbeiträge, wenn sie beim Zeitarbeitsunternehmen erfolglos eingefordert wurden. Die Sozialversicherung kann, ohne zuvor das Zeitarbeitsunternehmen verklagen zu müssen, das Kundenunternehmen dafür in Haftung nehmen, wenn nach Mahnung und erfolglosem Fristablauf das Zeitarbeitsunternehmen nicht gezahlt hat.

Die vorgenannten Schwierigkeiten betreffen nicht die Zeitarbeitstarifverträge, die mit dem DGB abgeschlossen wurden (iGZ / BZA). Ihre Wirksamkeit steht gerichtlich nicht in Zweifel.

Münster, Dezember 2009