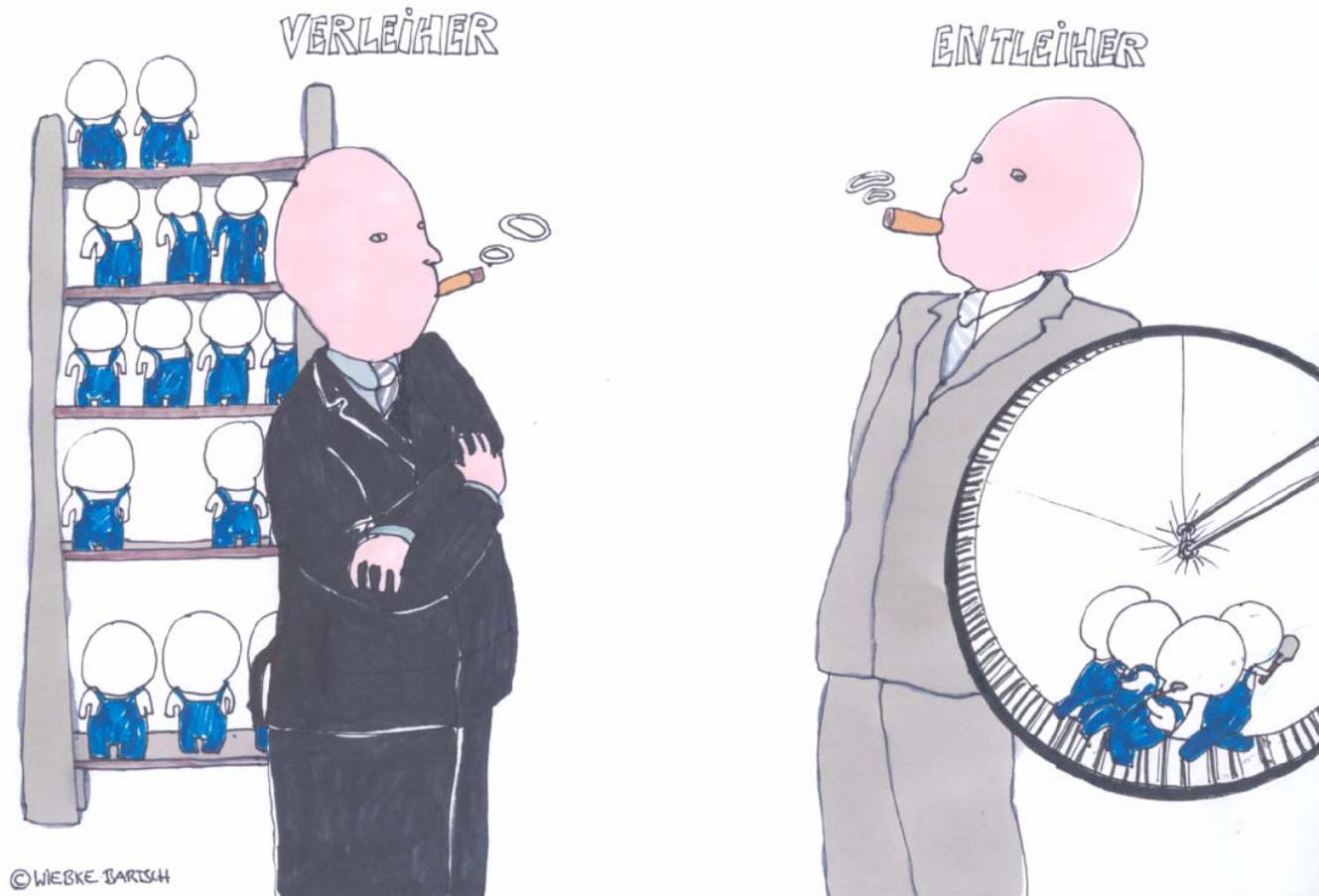


Die aktuelle Rechtsprechung zur Tariffähigkeit in der Leiharbeitsbranche

**Prof. Dr. Christiane Brors
Universität Oldenburg**

Überblick



Überblick

- I. Gesetzliche Ausgangslage Tarifverträge in der Leiharbeit
- II. Entscheidungen zur Tariffähigkeit
CGZP
- III. Ausgangslage für BAG-Entscheidung
- IV. Was ist zu tun?

I. Gesetzliche Ausgangslage

1. Ausgangspunkt „Equal Pay“:

Verleiher ist verpflichtet, dem AN **während Verleihzeit** die gleichen wesentlichen Arbeitsbedingungen wie einem vergleichbaren AN der Stammbelegschaft zu gewähren §§ 9 Nr. 2, 10 IV AUG; Art. 5 Richtlinie 2008/104/EG

Gesetzliche Ausgangslage

Achtung § 9 Nr. 2 AÜG aber nicht richtlinienkonform, denn

Grundsätzlich Equal pay immer bei Befristung,

Richtlinie 2008/104/EG, 15. Erwägungsgrund:

„...Im Falle von AN, die einen unbefristeten Vertrag mit dem Leiharbeitsunternehmen geschlossen haben, sollte angesichts des hierdurch gegebenen besonderen Schutzes die Möglichkeit vorgesehen werden, von den im entleihenden Unternehmen geltenden Regeln abzuweichen.“

Also in anderen Fällen nicht!!

2. Ausnahme:

Abweichung von equal pay durch Tarifvertrag möglich § 9 Nr.2 :

- Abweichung von der klassischen Funktion der Tarifautonomie, die Position des AN zu verbessern
- Inbezugnahme eines Tarifvertrags ausreichend (individualvertraglich!!)
- Tarifvertrag muss wirksam sein

2. Ausnahme

Was könnte Sinn der Abweichungsmöglichkeit sein?

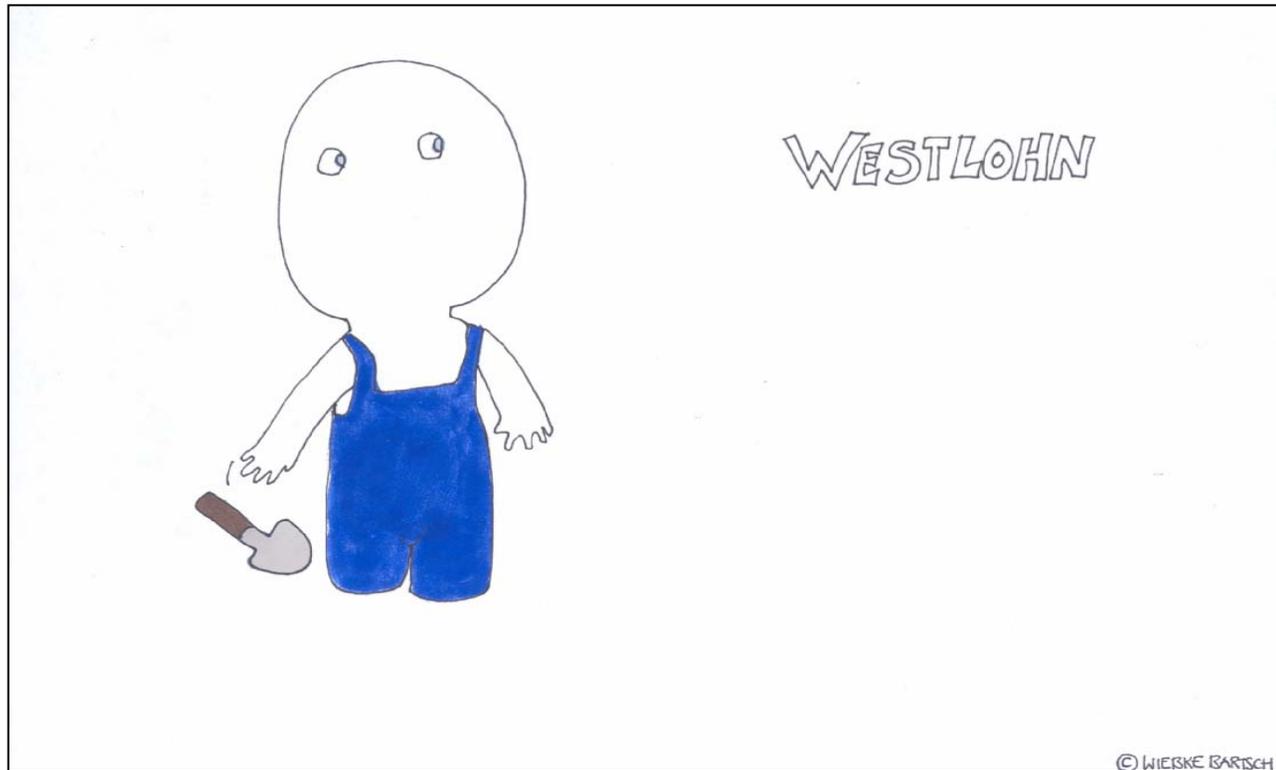
Warum sollten Leiharbeitnehmer in die Gewerkschaft eintreten?

- Rechtfertigung: Gleichmäßig sicherer Lohn (Mischkalkulation aus möglichen Löhnen Einsatzzeit und verleihfreien Zeiten)
- keine Rechtfertigung: freier Fall nach unten...

Trotzdem bisherige Tarifsituation....

Helfer: € 6,85

Brutto ca. € 1040 monatlich.



Helfer: € 5,93

Brutto ca. € 900 monatlich.



3. FOLGE:

Kombination von Dauerausleihe und niedrigem Tariflohn für Leiharbeiter haben in der Vergangenheit zu neuen Billiglohngruppen geführt

3. Folge

Wenn dieser Lohn nicht ausreicht,
„Aufstocken“ durch Sozialleistungen.

Ergebnis: Steuerzahler subventioniert das
System...

4. „Christliche“ Tarifverträge in der Leiharbeit:

Zweifel an der Tariffähigkeit der auf AN-Seite auftretenden „Tarifgemeinschaft christlicher Gewerkschaften Zeitarbeit“ CGZP (Tarifverträge mit AMP)

- Fast keine Mitglieder innerhalb und außerhalb der „Zeitarbeit“; aber nur im Bereich Zeitarbeit tätig
- Bisherige Entscheidungen: ArbG Berlin 1.4.2009 35 BV 17008/08; LAG Berlin-Brandenburg 1.12.2009 23 TaBV 1016/09 Entscheidung BAG steht noch aus...

Worum ging es im Einzelnen in den Entscheidungen?

II. Entscheidungen zur Tariffähigkeit CGZP

1. Überblick

a) Art des Verfahrens § 97 Abs 1 ArbGG:

- Überprüfung Tariffähigkeit CGZP (Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit)
Anträge von ver.di, DGB und Senatsverwaltung Berlin,
- **Anträge nur gegenwartsbezogen!!!**, anders Verfahren § 97 V ArbGG vergangenheitsbezogen

II. Entscheidungen zur Tariffähigkeit CGZP

b) Bisheriges Ergebnis:

aa) Nach ArbG Berlin ver.di und DGB nicht antragsberechtigt, da selbst nicht tariffähig, LAG anders ver.di antragsbefugt)

bb) CGZP nach beiden Instanzen nicht tariffähig

→ Begründung im Einzelnen: Antragsbefugnis,
Tariffähigkeit

2. Antragsberechtigung ver.di und DGB

a) ArbG Berlin:

aa) ver.di: Nach eigener Satzung nicht für Leiharbeit zuständig, da Leiharbeit (als Branche) dort nicht genannt

„1. Der Organisationsbereich von ver.di umfasst:

- alle Arbeitnehmer (...) im Organisationsgebiet der ver.di in den folgenden Branchen, Wirtschaftszweigen und Berufen:*
- 1.1 Postdienste, Postbank, und Telekommunikation....“*
- 1.2.4.3 Verleihwesen: Leasingunternehmen, Autoverleiher und **sonstige Verleihunternehmen**“*

bb) DGB: schließt keine eigenen TV ab

2. Antragsberechtigung ver.di und DGB

b) LAG Berlin-Brandenburg

- ver.di antragsbefugt, da für alle Arbeitsverhältnisse (auch Leiharbeit) in den satzungsmäßig genannten Branchen zuständig, d.h. also z.B. Post etc.
- DGB nicht antragsbefugt, da keine eigenen Tarifabschlüsse

2. Antragsberechtigung ver.di und DGB

Unterschied ArbG und LAG:

- Nach ArbG muss „Leiharbeitsbranche“ in Satzung genannt sein, da eigener Zuständigkeitsbereich bei branchenübergreifender Leiharbeit besteht
- Nach LAG ist Gewerkschaft auch für Leiharbeitnehmer im satzungsmäßig benannten Bereich mitzuständig

Grundsatz: Es gibt keine partielle Tarifzuständigkeit, wenn Gewerkschaft für einen Bereich tariffähig ist, Tariffähigkeit ist nicht teilbar

Entscheidend: Ist branchenübergreifende Leiharbeit eine eigene Branche und damit ein eigener Tarifbereich?

3. Tariffähigkeit CGZP

a) ArbG Berlin:

aa) Erste Begründung: Eigene Satzung der CGZP schließt Tariffähigkeit aus: Spitzenorganisation gem. [§ 2 Abs. 3 TVG](#), da TV satzungsgemäß im eigenen Namen

„§ 7 Abschluss von Tarifverträgen

(1) Tarifvertragsschließende Partei in der Zeitarbeit kann nur die Tarifgemeinschaft Ch. Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) sein. Die Mitgliedsgewerkschaften haben durch ihren Beitritt zur Tarifgemeinschaft ihre Tarifhoheit für die Branche der Zeitarbeit an die Tarifgemeinschaft abgetreten.“

aa) Aus Satzungen einzelner christl. Gewerkschaften ergibt sich ebenfalls keine Zuständigkeit für branchenübergreifende Leiharbeit und einzelne Gewerkschaften haben auf Tariffähigkeit verzichtet– Zuständigkeit Spitzenorganisation kann nicht darüber hinaus gehen....

ArbG Berlin: „Hat die Spitzenorganisation – wie hier – jedoch ausschließlich eine Tarifzuständigkeit für einen Bereich, den die Mitgliedsorganisationen jedenfalls ihrer Satzung nach nicht abdecken, so stellt sich die Frage, ob die dann möglicherweise völlig fehlende Tarifzuständigkeit nicht auch zu einer fehlenden Tariffähigkeit der Spitzenorganisation führt.“

Zweite Begründung: Tarifunfähigkeit wegen fehlender sozialer Mächtigkeit

bb) Kein Indiz durch Anzahl der abgeschlossenen Tarifverträge:

Abweichung nach unten kein Anzeichen für starke Verhandlungsposition....

cc) Soziale Mächtigkeit über die in den Mitgliedsgewerkschaften mittelbar vertretenen Leiharbeitnehmern? Im erstinstanzlichen Verfahren nichts vorgetragen

Ergebnis: Keine Tariffähigkeit

3. Tariffähigkeit CGZP

b) LAG Berlin Brandenburg Dezember 2009:

Tatsachen anders CGZP Satzungsänderung ab 8.10.2009 in § 7 Abs. 1:

„ ... Recht der Mitgliedsgewerkschaften... selbst Tarifverträge ... zu schließen ... bleibt unberührt.“

-> Reaktion auf ArbG Berlin (s.o.)

Wiederholung

LAG Berlin geht davon aus, dass „Leiharbeit“ nicht als eigene Branche in der Satzung genannt sein muss, sondern Gewerkschaft Leiharbeiternehmer im genannten Zuständigkeitsbereich z.B. Post mitvertritt.

3. Tariffähigkeit CGZP

Deshalb LAG Begründung anders:

Tariffähigkeit CGZP scheitert aber auch an eigener Satzung –

In Satzung CGZP „branchenübergreifender Verleih“ genannt, **aber** Mitgliedsgewerkschaften nur Zuständigkeit für bestimmte Branchen, z.B. CGM Metall, d.h. es werden Zuständigkeiten an CGZP delegiert, die Mitgliedsgewerkschaften nicht haben...

3. Tariffähigkeit CGZP

Darüber hinaus auch materiell keine Tariffähigkeit nach LAG, da eben

**keine soziale Mächtigkeit für
branchenübergreifende Leiharbeit, da
keine branchenübergreifende
Organisation von christlichen
Gewerkschaften (derzeit CGM, DHV und
GÖD in CGZP)**

III. Ausgangslage für BAG-Entscheidung

1. Konsequenzen, bei Tarifunfähigkeit CGZP

Verleiher:

Haftet auf Differenz zu Lohn Stammebelegschaft

Entleiher:

Haftet zwar nicht auf Lohn, **aber auf**

Sozialversicherungsbeiträge gem. §§ 28e II 1 SGB IV, 150 III SGB VII als selbstschuldnerischer Bürge

....

(... dabei hängt Anspruch **nicht** davon ab, ob AN selbst Lohn einklagt)

1. Konsequenzen bei Tarifunfähigkeit CGZP

... Beitragsrückstände von ½ Milliarde Euro pro Jahr.

Ansprüche verjähren innerhalb vier Jahren nach Fälligkeit, werden aber durch Betriebsprüfungen gehemmt § 25 Abs. 2 SGB IV,
werden Betriebsprüfungen durchgeführt?

1. Konsequenzen bei Tarifunfähigkeit CGZP

Betriebsprüfungen?

Kleine Anfrage „Die Linke“ (Drs. 17/863) v.
26.2.2010

Antwort Bundesregierung (Drs. 17/1121)
v. 22.3.2010:

Nein, Regierung (Sozialversicherungsträger) müssen sich vor Urteil BAG neutral verhalten

Stimmt das?

2. Was entscheidet das BAG eigentlich?

a) Antragstellung: Verfahren § 97 Abs. 1
ArbGG

Ist CGZP im Zeitpunkt letzter mündlicher
Verhandlung Tatsacheninstanz tariffähig

Antrag ist gegenwartsbezogen

a) Antragstellung: Verfahren § 97 Abs. 1 ArbGG

d.h. über zurückliegende Zeit entscheidet das BAG nicht

d.h. Beitragsforderungen insbesondere aus Haustarifverträgen verjähren in diesem Moment, obwohl von der Entscheidung nicht betroffen. Einschätzung der Bundesregierung ist daher falsch!

b) Zeitpunkt der Entscheidung

Grds. Zeitpunkt mündliche Verhandlung
Tatsacheninstanz (LAG Dezember 2009)

neue Tarifabschlüsse CGZP und AMP
(Arbeitgeberverband Mittelständischer
Personaldienstleister) im März 2010

in der Rechtsmittelinstanz (Rechtsbeschwerde
§§ 92 ArbGG) zu berücksichtigen?

b) Zeitpunkt der Entscheidung

Berücksichtigung neuer Tatsachen:

Ja, wenn offenkundig und unstreitig

Daher kann BAG neue Tarifabschlüsse
CGZP berücksichtigen.

b) Wie kann Entscheidung aussehen?

aa) Letzte Entscheidung BAG 28.3.2006 – 1 ABR 58/04 – „CGM-Beschluss“:

„Für die gerichtliche Prüfung der Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung ist wesentlich, ob diese bereits aktiv am Tarifgeschehen teilgenommen hat. Hat eine Arbeitnehmervereinigung schon in nennenswertem Umfang Tarifverträge geschlossen, belegt dies regelmäßig ihre Durchsetzungskraft und Leistungsfähigkeit.“ und

aa) BAG 28.3.2006 – 1 ABR 58/04 – „CGM-Beschluss“:

„Entgegen der Auffassung der IG Metall muss eine Arbeitnehmervereinigung bei einem Streit über ihre Tariffähigkeit nicht den Nachweis führen, dass sie in dem Tarifbereich über eine bestimmte Mindestmitgliederzahl verfügt, auf welche die geschlossenen Tarifverträge nach [§ 4 Abs. 1 TVG](#) unmittelbar Anwendung finden. Das „Vertretensein“ in Betrieben, die dem räumlichen und fachlichen Geltungsbereich eines Tarifvertrags unterfallen, ist keine notwendige Voraussetzung für die Tariffähigkeit. Aus dem Umstand geringer oder fehlender Repräsentanz kann auch nicht der Schluss gezogen werden, ein gleichwohl geschlossener Tarifvertrag diene anderen Zwecken als der Regelung von Arbeitsbedingungen und der Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer.“

bb) Mögliche Argumentation

(1) CGZP ist tariffähig, letzter Tarifabschluss indiziert „soziale Mächtigkeit“

Folgen:

- Vergangenheit wird vergessen
- falls es sich um eine arbeitgebergesteuerte Vereinigung handelt wird das Arbeitsrecht in diesem Bereich aufgegeben

bb) Mögliche Argumentation

(2) CGZP ist nicht tariffähig, da sie als Spitzenorganisation mehr Kompetenz in Anspruch nimmt als ihr von den (eben nicht branchenweit organisierten) Mitgliedsgewerkschaften gegeben werden kann

oder

bb) Mögliche Argumentation

(3) CGZP ist nicht tariffähig, da letzter Tarifabschluss keine „soziale Mächtigkeit“ indiziert

Warum?

- Tarifabschlüsse in Gesamtheit (nur ein Tarifabschluss in Höhe TV DGB Gewerkschaften)
- Tarifabschluss senkt immer noch „nur“ ab

bb) Mögliche Argumentation

Anknüpfen an BAG „CGM-Beschluss“:

„Zum anderen können unter ‘Gefälligkeitstarifverträgen’ auch solche Vereinbarungen verstanden werden, bei denen die Arbeitnehmervereinigung der Arbeitgeberseite ‘gefällig’ ist. Von einem Gefälligkeitstarifvertrag in diesem Sinn wird freilich nur in Fällen eines kollusiven Zusammenwirkens der Arbeitnehmervereinigung mit der Arbeitgeberseite ausgegangen werden können. Auch für eine solche Annahme bedarf es des Vorliegens besonderer Anhaltspunkte. Um solche kann es sich handeln, wenn etwa in einem Tarifvertrag unter Ausnutzung einer gesetzlichen Tariföffnungsklausel gesetzliche Mindestbedingungen ohne Kompensation unterschritten werden oder ein besonders krasses Missverhältnis zwischen den vereinbarten Leistungen vorliegt.“

(2) Keine Tariffähigkeit

Folge:

- Alte Tarifverträge (nur mit CGZP) unwirksam, equal pay (Doppelterweisungen unwirksam)
- Neuer Tarifabschluss (mehrgliedrig mit CGZP und jeweiligen Einzelgewerkschaften) partiell unwirksam

IV. Was ist zu tun?

1. Hinweis und Öffentlichkeitsarbeit bezüglich noch laufender Haustarifverträge
2. Hinweis und Öffentlichkeitsarbeit bezüglich verjährender Beitragsforderungen
3. Vernünftige und zukunftsgerichtete Tarifpolitik