

Stefanie Stöcker

DGB Zeitarbeits-Tarifverträgen droht Unwirksamkeit



Abb.: © Reena - Fotolia

Das Kaninchen vor der Schlange: Wie Zeitarbeitsunternehmen vorbeugen können

16.03.2014 – Die BAP- und IGZ-Tarifverträge sind eventuell nicht tariffähig! Erinnerungen an 2010 werden wach, als Zeitarbeitsunternehmen hohe Nachzahlungen an Mitarbeiter und Sozialversicherungen leisten mussten. Noch weiß keiner, wie die Sache aktuell ausgeht – es sind mehrere Verfahren anhängig –, aber jedes Unternehmen sollte wissen, ob es betroffen ist und wie es sich wappnen kann.

Am 14.12.2010 stellte das Bundesarbeitsgericht (BAG) fest, das AMP und CGZP „nicht tariffähig“ sind. Die finanziellen Nachforderungen der betroffenen Leiharbeitnehmer und der Sozialversicherungsträger belasteten etliche Zeitarbeitsunternehmen stark, denn das Urteil verpflichtete alle Mitglieder, die den AMP und CGZP angewandt hatten, zu Equal Pay.

Unter den vielen Begriffen im Zusammenhang mit der „Nicht-Tariffähigkeit“ hat die „Mehrgliedrigkeit“ zentrale Bedeutung.

Was genau heißt Mehrgliedrigkeit?

Am besten definiert man sie über ihr Gegenstück, die Eingliedrigkeit. Bei eingliedrigen Tarifverträgen finden sich verschiedene Tarifparteien **freiwillig in einer** Vertragsurkunde zusammen: Jedes Mitglied unterschreibt. Der eingliedrige Tarifvertrag bündelt die Interessen der Mitglieder, um ein gemeinsames Ziel umzusetzen. Die Organisationsstruktur ist in einer Satzung festgehalten. Einfach unterschreiben, „DGB-Vertrag“ darüberschreiben und abweichend handeln – das geht nicht, und das hat das BAG auch klar herausgestellt. **Eigenständige** Tarifwerke unter dem Mäntelchen **einer** Urkunde sind zwar möglich – gelten dann aber als „mehrgliedrig“. Mehrgliedrigkeit jedoch erfordert verschärfte Aufmerksamkeit für die „Bezugnahmeklausel“ und „Kollisionsregelung“ (siehe unten).

Neues Urteil, neue Unsicherheit

Nach einem weiteren Urteil des BAG vom 13.03.2013 herrscht nun die Sorge, dass diese Mehrgliedrigkeit auch für die DGB-Tarifverträge mit BAP und IGZ zutreffen könnte. Die Urteilsbegründung stellt neue verschärfte Anforderungen an den Arbeitsvertrag des Leiharbeitnehmers, wenn mehrgliedrige Tarifverträge Anwendung finden. Vereinfacht gesagt, muss für einen Zeitarbeiter immer klar sein, nach welchem Tarif mit welchen Bedingungen er gerade eingesetzt ist.

Da immer noch nicht endgültig geklärt ist, ob die IGZ/BAP-DGB-Tarifverträge als eingliedrig durchgehen oder mehrgliedrig sind, ist Anwendern der DGB-Verträge zu raten, die neuen Auflagen umzusetzen. Sollte ein Gericht die Mehrgliedrigkeit feststellen, könnte sich das AMP- und CGZP-Szenario wiederholen, d.h.: Mehrgliedrig = Equal-Pay Gebot!

Wo verstecken sich die potentiellen Problemfälle?

In der Regel sind Zeitarbeitsunternehmen in vielen Branchen

vertreten. Je größer der Kundennstamm, umso vielfältiger die Branchenzugehörigkeit. Ein Leiharbeiter in Wechseltätigkeit kann somit in kürzester Zeit in unterschiedlichen Branchen überlassen werden. Ein Beispiel: Der Monteur Christian Muster war bisher an einen Kunden überlassen worden, bei dem der „TV BZ ME für Arbeitnehmerüberlassungen (AÜ) in der Metall- und Elektroindustrie mit der IGM“ gilt. Aktuell arbeitet er bei einem Betrieb, für den der „TV BZ Kautschuk für AÜ in der Kautschukindustrie mit der IG BCE“ gilt. Demnächst hat er einen Einsatz ohne Branchenzugehörigkeit, also wird nach dem BAP/IGZ-DGB-Regelwerk abgerechnet. Es ist offensichtlich, dass Monteur Muster ohne hinreichende Information nicht weiß, welche Rechte und Pflichten er aus den jeweiligen Tarifwerken hat. Das BAG hat jedoch im Urteil 2013 festgehalten, dass der Arbeitnehmer bereits bei Vertragsabschluss für die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses erkennen können muss, was auf ihn zukommt.

Arbeitsverträge prüfen und überarbeiten

Um für den eventuellen Fall der Tarifunfähigkeit des BAP/IGZ-DGB-Tarifvertrags gerüstet zu sein, sollten Zeitarbeitsunternehmen in erster Linie ihre Arbeitsverträge überprüfen und ggf. überarbeiten. Der Verweis auf den Manteltarifvertrag BAP/IGZ-DGB wird bei einer eventuellen Rechtsprechung gegen den DGB keinen Bestand haben. Folge: Das Zeitarbeitsunternehmen ist zur Equal-Pay-Zahlung verpflichtet. So schreibt es § 10 Abs. 4 AÜG vor.

Was heißt das konkret?

Wichtig für wasserfeste Arbeitsverträge sind die „Bezugnahmeklausel“ und die „Kollisionsregelung“. Die

Bezugnahmeklausel erklärt im Arbeitsvertrag, dass neben den tariflichen Regelungen **weitere** Bestimmungen anwendbar sind, d.h.: Die Klausel ergänzt den Arbeitsvertrag um umfangreiche weitere Regelungen, obwohl diese **nicht** darin enthalten sind.

Was Zeitarbeitsunternehmen tun sollten: Alle DGB- und weiteren Tarifverträge, die für den Leiharbeiter Anwendung finden könnten, im Arbeitsvertrag aufnehmen. Das gibt erste Klarheit, denn Christian Muster z.B. kann bereits bei Vertragsabschluss erkennen, welche Tarifverträge für ihn Anwendung finden können. Die **Kollisionsregelung** verfeinert nun dieses Bild. Sie macht die Bezugnahme auf verschiedene Tarifverträge möglichst transparent – so wie es das BAG fordert. Allerdings hat das BAG 2013 nicht festgelegt, wie die Kollisionsregelung konkret aussieht. Dennoch ist wichtig, jetzt zu handeln und Arbeitsvertrag und Zusatzvereinbarungen so transparent wie möglich zu gestalten. Richtschnur ist dabei immer die Arbeitnehmersicht: Eine Kollisionsregelung beschreibt im Bestfall den Arbeitseinsatz, damit Mitarbeiter Muster weiß, wann, wie lange, welcher Tarifvertrag gilt. In der Praxis erfolgt dies am besten bei einem Gespräch, Inhalt: „Herr Muster, der nächste Einsatz im Betrieb X unterliegt dem Tarifvertrag Y.“ Zudem sollte der Disponent den Tarifvertrag Y aushändigen und sich das vom Mitarbeiter schriftlich bestätigen lassen. Auch wie Christian Muster ohne Einsatz tarifrechtlich behandelt wird, sollte schriftlich vereinbart sein.

Ausschlussfristen einzelvertraglich regeln

Mitarbeiter-Nachzahlungen verjähren erst nach drei Jahren, d.h.: Wenn das BAG ein

Mehrgliedrigkeits-Urteil fällt, können Equal-Pay-Löhne rückwirkend bis zum 1. Januar 2011 gefordert werden. Um dies zu verhindern, sollten alle Arbeitsverträge **einzelvertragliche** Ausschlussfristen enthalten, die eine Nachzahlung auf drei Monate begrenzen. Die einzelvertragliche Ausschlussfrist muss sich explizit und unabhängig vom angewandten Tarifvertrag abgrenzen, eine Unterschreitung der tariflichen Ausschlussfristen darf aber nicht erfolgen! Die drei Monate beginnen, nachdem der Arbeitnehmer seinen Anspruch schriftlich angemeldet hat. Diese Drei-Monats-Frist entspricht dem derzeit gültigen Tarifwerk. Wenn das Zeitarbeitsunternehmen die Nachforderung schriftlich ablehnt, beginnt eine zweite Ausschlussfrist von drei Monaten, innerhalb der der Arbeitnehmer seine Ansprüche gerichtlich geltend machen muss. Für die Sozialversicherungsträger beträgt die Grenze vier Jahre, d.h.: Nachzahlungen rückwirkend ab 1.1.2010 – ohne (!) die Möglichkeit, die Frist zu verkürzen. Zeitarbeitsunternehmen können also nur das Risiko von Arbeitnehmer-Nachforderungen zeitlich einschränken.

Ein Lichtblick?

Ob BAP und IGZ tarif(un)fähig sind, ist gerichtlich noch nicht entschieden. Hoffnung schöpfen viele aus dem Urteil des LAG Baden-Württemberg vom 4.6.2013. Das Gericht stützt sich auf die Entstehungsgeschichte der Tarifverträge im Jahre 2003. Die DGB-Tarifpartner dokumentierten damals in einer Zuständigkeitsrichtlinie zur Leih- und Zeitarbeit, dass sie gemeinsam Tarifverträge für die Zeitarbeit vorantreiben wollen. Daraus resultierte das Urteil, dass ein Einheitstarifvertrag vorliege und die Bezugnahmeklausel hinreichend transparent sei.