

CGZP nicht tariffähig

*RA Benedikt Kröger, Sendenhorst
www.kroeger-ra.de*

Allgemeines

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Beschluss vom 14.12.2010, 1 ABR 19/10, entschieden, dass die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) nicht tariffähig ist.

I. Historie

Unter dem Dach des Christlichen Gewerkschaftsbundes Deutschlands (CGB) besteht die im Dezember 2002 gegründete Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit (CGZP). Ihr gehören folgende vier Mitgliedsgewerkschaften an:

- Christliche Gewerkschaft Metall (CGM),
- Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen (GÖD),
- Christliche Gewerkschaft Postservice und Telekommunikation (CGPT)
- DHV - Die Berufsgewerkschaft e. V. im CGB

Alleinige satzungsmäßige Aufgabe der Tarifgemeinschaft ist der Abschluss von Tarifverträgen mit Arbeitgebern, die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung betreiben wollen.

Tarifliche Regelungen gelten für den nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer grundsätzlich nur, wenn der konkrete Tarifvertrag durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales für allgemeinverbindlich (§ 5 TVG) erklärt wurde oder die tariflichen Regelungen durch den Einzelarbeitsvertrag in Bezug genommen worden sind. In Fällen der Bezugnahme erlangen (wirksam geschlossene) Tarifverträge damit auch für Nichtgewerkschaftsmitglieder Bedeutung.

Die Wirksamkeit eines Tarifvertrages setzt die Tariffähigkeit der Vertragsparteien voraus. Tariffähigkeit besitzen Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, einzelne Arbeitgeber (§ 2 Abs. 1 TVG).

Die CGZP selbst ist nicht Gewerkschaft, sie stellt einen Zusammenschluss mehrerer Gewerkschaften dar.

Zusammenschlüsse von Gewerkschaften (Spitzenorganisationen) können Tarifverträge schließen,

- als Partei im eigenen Namen aufgrund satzungsrechtlicher Legitimation (§ 2 Abs. 3 TVG)

oder

- als Bevollmächtigte in fremden Namen, wenn sie durch eine Vollmacht der ihnen angeschlossenen Verbände legitimiert sind (§ 2 Abs. 2 TVG).

Die satzungsmäßige Legitimation erfordert

- Tariffähigkeit der angeschlossenen Verbände
- Zusammenschluss in vollem Umfang ihrer Tariffähigkeit.

Die satzungsmäßige Legitimation fehlt, wenn die Befugnis der Spitzenorganisation zum Abschluss von Tarifverträgen

- auf einen Teil des Organisationsbereichs der Mitgliedsgewerkschaften beschränkt wird oder
- über den Organisationsbereich der Mitgliedsgewerkschaften hinausgeht.

Der Organisationsbereich wird dabei durch die in den Satzungen der Mitgliedsgewerkschaften geregelten Zwecke geregelt.

Nach dem BAG ist eine satzungsmäßige Legitimation der CGZP nicht gegeben:

- Der in der Satzung der CGZP geregelte Zuständigkeitsbereich wurde nicht begrenzt. Er erstreckt sich auf die Überlassung von Arbeitnehmern aller Berufsgruppen an Unternehmen aller denkbaren Wirtschaftszweige. Der Zuständigkeitsbereich der CGZP konnte jedoch nur in Übereinstimmung mit den Zuständigkeitsbereichen, wie sie in den Satzungen der angeschlossenen Mitgliedsgewerkschaften bestimmt sind, festgelegt werden.
- Die Satzung der CGZP beschränkte die Befugnis zum Abschluss von Tarifverträgen auf einen Teil des Organisationsbereichs der Mitgliedsgewerkschaften, nämlich auf Tarifverträge allein im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung.

Folge der fehlenden Tariffähigkeit der Spitzenorganisation ist, dass die CGZP keine wirksamen Tarifverträge abschließen konnte. Die Tarifverträge, die die CGZP allein abgeschlossen hat, sind grundsätzlich als unwirksam anzusehen.

II. Wirkung der Entscheidung

Das BAG hat durch den Zurückweisungsbeschluss vom 14.12.2010 über die Rechtsbeschwerde entschieden. Diese diente der rechtlichen Überprüfung des Beschlusses des Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg. Das BAG war an den vom LAG festgestellten Sachverhalt gebunden (§ 96 Abs. 1 S. 2 ArbGG, § 563 Abs. 3 ZPO), mithin an den Antrag und den zu dessen Begründung bis zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung am 07.12.2009 vor dem LAG geltend gemachten Tatsachenvortrag. Aufgrund des am 07.12.2009 gegebenen Tatsachenvortrages hatte das LAG entschieden, dass Tariffähigkeit der CGZP nicht gegeben war.

Mit dem abweisenden Beschluss des BAG ist die LAG-Entscheidung rechtskräftig. Damit steht fest,

dass die CGZP am 07.12.2009 nicht tariffähig war.

Aus der Entscheidung lässt sich nicht unmittelbar etwas für die Tariffähigkeit der CGZP in den Jahren 2006 bis 2008 herleiten. Dies ist u.a. davon abhängig, ob die Fassung der Satzung der CGZP mit der Fassung, die der LAG-Entscheidung zugrunde lag, identisch ist.

Weiter ist die Wirkung ab dem 01.01.2010 begrenzt. Der Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (AMP), als bekanntester Tarifvertragspartner der CGZP, hatte die Neufassung des Tarifvertrags zu Beginn des Jahres 2010 nicht allein mit der CGZP geschlossen, sondern zusätzlich einzeln mit allen, ihr angeschlossenen Mitgliedsgewerkschaften.

III. Konsequenzen aus der Entscheidung

1. Ansprüche des Leiharbeitnehmers

Für die Dauer der Arbeitnehmerüberlassung hat der Verleiher dem Leiharbeitnehmer grundsätzlich die für vergleichbare Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen im Entleiherbetrieb zu gewähren (§ 10 Abs. 4 AÜG); das betrifft insbesondere das Arbeitsentgelt („Equal-Pay-Gebot bzw. „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“).

Hiervon sind nur zwei Ausnahmen zugelassen (§ 9 Nr. 2 AÜG):

- ein Tarifvertrag kann abweichende - für den Leiharbeitnehmer ungünstigere - Regelungen vorsehen; im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren; derartige Verweisungsklauseln, die in Abweichung vom gesetzlichen Gleichbehandlungsgebot für Leiharbeitnehmer eine niedrigere Vergütung zulassen als im Entleiherbetrieb, bedürfen jedoch einer eindeutigen Vereinbarung.
- um verstärkt Arbeitslosen den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen, darf der Verleiher diesen einmalig für max. 6 Wochen ein niedrigeres Arbeitsentgelt, min. jedoch in Höhe des zuletzt bezogenen Arbeitslosengeldes, bezahlen.

a. Lohnnachzahlung

Folge einer Unwirksamkeit des für den Leiharbeitnehmer ungünstigeren Tarifvertrages ist ein Anspruch des Leiharbeitnehmers gegen den ihn beschäftigenden Zeitarbeitgeber auf Nachzahlung einer etwaigen Lohndifferenz (Zulagen, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld).

Es gilt jedoch

- die 3-jährige Verjährungsfrist des § 195 BGB, gerechnet ab Schluss des Kalenderjahres, in dem der jeweilige Lohnanspruch entstanden ist und Kenntniserlangung hinsichtlich der anspruchsbegründenden Umstände bzw. grob fahrlässiger Unkenntnis; bei unübersichtlicher und verwickelter Rechtslage können ausnahmsweise auch erhebliche rechtliche Zweifel den Verjährungsbeginn bis zur Klärung ausschließen (BGH NJW 1999, 2041; 2009, 2041); Der

Zeitpunkt der Kenntniserlangung dürfte mit dem Zeitpunkt der BAG-Entscheidung vom 14.12.2010 gleichzusetzen sein;

- etwaige Ausschlussfristen (i.d.R. von 3 Monaten) im Arbeitsvertrag; streitig ist, ob für Leiharbeiter auch die für die Stammkräfte des Entleiherbetriebes maßgeblichen Ausschlussfristen zu beachten sind.

b. gleiche sonstige Arbeitsbedingungen

- z.B. gleiche Anzahl von Urlaubstagen wie die vergleichbare Stammkraft; Urlaub für ein Kalenderjahr verfällt jedoch grundsätzlich zum Jahreswechsel (§ 7 Abs. 3 BurlG).

c. höhere Rentenansprüche

2. Nachforderungen der Sozialversicherungsträger

Beitragsansprüche entstehen, wenn der Anspruch des Arbeitnehmers auf Arbeitsentgelt entstanden ist (vgl. § 22 Abs. 1 SGB IV). Beiträge sind auch für geschuldetes, bei Fälligkeit aber noch nicht gezahltes Arbeitsentgelt zu zahlen. In der Sozialversicherung gilt das Entstehungsprinzip, das seit Juli 1977 das Zuflussprinzip ersetzt hat.

Es gilt jedoch die 4-jährige Verjährungsfrist; diese beginnt mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem der Anspruch fällig geworden ist (§ 25 SGB IV).

3. Zuständigkeit der Gewerkschaften in den Kundenbetrieben für die Zeitarbeiter

Nach dem BAG-Urteil steht fest, dass eine Gewerkschaft in ihrem Betätigungsfeld neben den Stammarbeitnehmern auch für das im dortigen Unternehmen eingesetzte Zeitarbeitspersonal zuständig ist.