

focus RECHT

Die Tarifunfähigkeit der CGZP in der Zeitarbeit

Nur für Mitgliedsfirmen des VDMA

VDMA e.V.
Lyoner Str. 18
60528 Frankfurt am Main, Germany
Telefon +49 69 6603-1361
E-Mail recht@vdma.org
Internet www.vdma.org
Vereinsregister AG Frankfurt/Main, Nr. VR4278

Abteilung Recht
Abteilungsleiter:
Christian Steinberger

Präsident:
Carl Martin Welcker
Hauptgeschäftsführer:
Thilo Brodtmann

focus RECHT

Die Tarifunfähigkeit der CGZP in der Zeitarbeit

Zur Beachtung:

Der Inhalt der Broschüre wurde sorgfältig recherchiert und zusammengestellt, ersetzt aber nicht die Rechtsberatung im Einzelfall. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit sowie für zwischenzeitliche Änderungen wird keine Gewähr übernommen.

Diese Publikation einschließlich aller Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist unzulässig (§ 53 UrhG) und strafbar (§ 106 UrhG). Dies gilt insbesondere für das Fotokopieren der Unterlagen, sowie für die Speicherung, Verarbeitung und Verbreitung unter Verwendung elektronischer Systeme.

Kontakt:

Fabian Seus

Leiter Competence Center Arbeitsmarkt
Abteilung Recht
Telefon: +49-6603-1350
E-Mail: fabian.seus@vdma.org

Stand: Januar 2012

Se/Msd
06 Arbeitsmarkt und Tarifpolitik\01
Veröffentlichungen

Kontakt:

Christian Hess

Abteilung Recht
Telefon: +49-6603-1268
E-Mail: christian.hess@vdma.org

Die Tarifunfähigkeit der CGZP in der Zeitarbeit – eine Entscheidung mit unsicheren Folgen

Bereits am 14.12.2010 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) die Tarifunfähigkeit der „Tarifgemeinschaft christlicher Gewerkschaften Zeitarbeit und Personal-Serviceagenturen CGZP“ durch Beschluss festgestellt. Allerdings führte diese Entscheidung nur auf den ersten Blick zu einer rechtssicheren Situation. Denn im Anschluss stellten sich zahlreiche arbeitsrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Folgefragen für die betriebliche Praxis. Bis heute (Stand: Januar 2012) konnten diese weder durch die Gerichte noch durch den Gesetzgeber oder die zuständigen Behörden abschließend beantwortet werden. Die aktuelle Diskussion zwischen dem Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales über die nachträgliche Erhebung von Sozialversicherungsbeiträgen durch die deutsche Rentenversicherung zeigt, dass auch nach gut einem Jahr keine einheitlichen Lösungen in Sicht sind.

Die Entscheidung des BAG und ihre Nachwirkungen

Im Grundsatz führt die Feststellung der Tarifunfähigkeit dazu, dass Tarifverträge unter Beteiligung der CGZP nicht wirksam zustande kommen können. Ausgehend vom Zeitpunkt des 14.12.2010 ist jedoch bis heute nicht geklärt, ob diese Tarifunfähigkeit der CGZP auch für die Vergangenheit oder ausschließlich für die Gegenwart bzw. Zukunft verbindlich festgestellt worden ist.

Gerade der Frage einer vergangenheitsbezogenen Feststellung kommt jedoch eine zentrale Bedeutung zu. Bejaht man eine solche rückwirkende Tarifunfähigkeit der CGZP, so wären auch alle in der Vergangenheit geschlossenen Tarifverträge unwirksam. Dies wiederum hätte zur Folge, dass gerade die tarifvertraglichen Abweichungen vom sogenannten „Equal Pay-Grundsatz“ (§ 3 Abs. 1 Nr. 3 und § 9 Nr. 2 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – AÜG) im Rahmen der Entlohnung der Zeitarbeitnehmer nicht zulässig gewesen wären. Im Ergebnis hätten daher die eingesetzten Zeitarbeitnehmer ebenso bezahlt werden müssen wie die Stammitarbeiter, so dass bei einer solchen rechtlichen Bewertung die Zeitarbeitnehmer nachträglich einen Anspruch auf Zahlung von Differenzlohn geltend machen könnten.

Praxis der Arbeitsgerichte und Sozialversicherungsträger

Bei derzeitigen Klagen von Zeitarbeitnehmern auf Lohnnachzahlungen wegen Nichteinhaltung des „Equal Pay-Grundsatzes“ wartet die Mehrzahl der Arbeitsgerichte die Entscheidung so lange ab, bis ein klarstellendes Urteil des BAG zur Tarifunfähigkeit der CGZP in der Vergangenheit bzw. zur Wirksamkeit früherer Tarifverträge ergeht. Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg hat in seinem Beschluss vom 21.06.2011 ausdrücklich auf die entsprechende Pflicht der Arbeitsgerichte hingewiesen, solche Verfahren bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung auszusetzen. Allerdings konnte damit bisher nur Zeit, aber keine Rechtssicherheit gewonnen werden. Zwischenzeitlich hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg in einem neuen Beschluss vom 09.01.2012 die Tariffähigkeit der CGZP auch für die Jahre 2004, 2006 und 2008 verneint.

Damit wären auch die jeweiligen Tarifverträge in diesen Jahren unwirksam. Letztlich bleibt eine weitere Entscheidung des BAG abzuwarten. Vermutlich wird ein Beschluss des höchsten deutschen Arbeitsgerichts für die Zeitarbeitsbranche jedoch wenig positiv ausgehen. Denn die CGZP hat wohl auch in den vergangenen Jahren die Anforderungen des BAG an eine tariffähige Spitzenorganisation nicht erfüllt.

Anders gehen jedoch die deutschen Sozialversicherungsträger vor. Obwohl die zeitliche Wirkung der Feststellung der Tarifunfähigkeit durch das BAG noch nicht abschließend geklärt ist, vertritt die deutsche Rentenversicherung inzwischen ausdrücklich die Auffassung, dass die CGZP auch in der Vergangenheit tarifunfähig gewesen war und daher auch die mit ihr geschlossenen früheren Tarifverträge als unwirksam anzusehen sind. Folglich hätten die Zeitarbeitnehmer auf Grundlage des „Equal Pay-Prinzips“ einen Lohndifferenzanspruch, der nun rückwirkend auch verbeitragt werden müsse. Dabei handelt es sich insbesondere um Forderungen ab dem Jahr 2005. Die deutsche Rentenversicherung geht im Rahmen ihrer Beitrags-erhebung davon aus, dass die entsprechenden Forderungen einer 30jährigen Verjährungsfrist unterliegen. Zum Nachteil der Arbeitgeber ist weiterhin zu beachten, dass die sozialversiche-rungsrechtlichen Beitragsansprüche bereits dann entstehen, wenn auch die Lohnansprüche entstanden sind. Auf eine tatsächliche Zahlung der Lohndifferenzen an die betroffenen Zeitar-beitnehmer kommt es dabei nicht an. Die deutsche Rentenversicherung hat bereits 260 Bei-tragsbescheide mit Nachforderungen von ca. 14,4 Millionen EURO erlassen und bei rund 2.150 Zeitarbeitsfirmen Betriebsprüfungen eingeleitet. In der Summe könnten die Nachforderungen einen Stand von insgesamt 2 Milliarden EURO erreichen.

Grundsätzlich muss die Höhe der nachzuzahlenden Beiträge individuell berechnet werden. Soweit die Ermittlung des Differenzentgelts und damit die Höhe der nachzuzahlenden Sozial-versicherungsbeiträge aber nicht mit einem vertretbaren Aufwand möglich ist, kann die Ermittlung auch anhand eines sogenannten Stufenmodells erfolgen. Nur wenn eine Ermittlung auch auf diese Weise nur mit unverhältnismäßig hohem Aufwand möglich ist, so kann eine pau-schale Erhebung durchgeführt werden. Hierbei dürfen die tatsächlich gezahlten Arbeitsent-gelte dann pauschal um 24 % erhöht werden.

Zwar sind die Beitragsforderungen zunächst an die Personaldienstleister als Arbeitgeber der Zeitarbeitnehmer gerichtet, doch könnte auch eine finanzielle Belastung der jeweiligen Kun-denunternehmen drohen. Denn falls ein Zeitarbeitsunternehmen den Beitragsforderungen der Sozialversicherungsträger nicht nachkommen kann, so haftet für deren Erfüllung auch das Einsatzunternehmen (§ 28 E Abs. 2 Satz 1 SGB IV). Dass dies nicht nur ein theoretisches Szenario bleiben muss, zeigen schon die zahlreichen Insolvenzen, insbesondere von kleinen und mittleren Personaldienstleistern, die eine Beitragsnachzahlung mangels finanzieller Mög-lichkeiten nicht leisten konnten. In solchen Fällen treten die Sozialversicherungsträger dann an die Kundenunternehmen heran, bei denen die jeweiligen Zeitarbeitnehmer in den zu ver-beitragenden Zeiträumen gearbeitet haben.

Uneinigkeit in der Politik

Das Arbeitsministerium unter Leitung von Ursula von der Leyen stärkt den Sozialversicherungsträgern bisher den Rücken, was von der Opposition und den Gewerkschaften begrüßt wird. Allerdings werden im Hinblick auf die unklare rechtliche Situation auch aus den Reihen der Koalition sowie aus dem Wirtschaftsministerium Stimmen laut, die eine Abkehr von dem derzeitigen Vorgehen der deutschen Rentenversicherung fordern, um weitere Insolvenzen in der Zeitarbeitsbranche und eine finanzielle Belastung der Einsatzunternehmen zu vermeiden. Der Wirtschaftsflügel der CDU/CSU spricht von einer existentiellen Gefährdung der Zeitarbeitsbranche, sollte die deutsche Rentenversicherung ihre Handhabung nicht überdenken. Dabei werden Vorschläge für einen gesetzlich verankerten Vertrauensschutz zu Gunsten der Zeitarbeitsunternehmen und deren Kunden laut. Selbst wenn die Gerichte eine Tarifunfähigkeit der CGZP in den vergangenen Zeiträumen bejahen würden und Tarifverträge dann keine Gültigkeit gehabt hätten, könnten dadurch Nachzahlungen vermieden werden. Untermauert werden die Forderungen nach einer moderaten Praxis bei der Beitragserhebung auch durch ein aktuelles Urteil des Sozialgerichts Hamburg. Das Gericht äußerte nämlich an der Rechtmäßigkeit der derzeitigen nachträglichen Beitragsforderungen durch die Sozialversicherungsträger ernsthafte Zweifel.

Forderung des VDMA

Im Rahmen der CGZP-Diskussionen appelliert der VDMA weiterhin an die Sozialversicherungsträger, dass sie gemeinsam mit den betroffenen Zeitarbeitsunternehmen praxisnahe Lösungen auf einer sicheren rechtlichen Grundlage entwickeln. Auch die zuständigen Ministerien und die Politik sind hier gefordert. Es bedarf einer ressortübergreifenden Abstimmung zwischen dem Arbeits- und dem Wirtschaftsministerium, um eine Lösung zu finden, mit der alle Beteiligten leben können. Natürlich müssen die Sozialversicherungsträger ihrem gesetzlichen Auftrag zum Beitragseinzug nachkommen. Allerdings wäre es fatal, das Risiko einer nach wie vor ungeklärten Rechtslage allein auf die Zeitarbeitsunternehmen sowie auf die Einsatzbetriebe zu verlagern. Die Zeitarbeit ist ein wichtiges Instrument zur Flexibilisierung des deutschen Arbeitsmarkts und ist daher für die deutschen Unternehmen unerlässlich. Vor diesem Hintergrund darf man die betroffenen Zeitarbeitsunternehmen nicht durch rückwirkende Beitragsforderungen in eine Insolvenz treiben lassen. Außerdem müssen die Einsatzbetriebe, die bei einer Insolvenz des Personaldienstleisters für die Zahlungen einzustehen haben, von einer hohen finanziellen Belastung aufgrund einer zweifelhaften rechtlichen Situation verschont bleiben.