

**Kommentar von Alexander Fürst, HKF Personalprojekte GmbH zum Thema  
„BAG-Entscheidung zur Tariffähigkeit CGZP“:**

„Für Kunden der HKF Personalprojekte GmbH ist das Urteil des Bundesarbeitsgerichts nicht relevant, da HKF von Beginn an, ausschließlich den IGZ-Tarifvertrag, der mit den DGB-Gewerkschaften abgeschlossen wurde, angewendet hat und anwendet.

Dieser Tarifvertrag ist durch das Urteil des BAG nicht betroffen. Als Kunde von HKF sind Sie diesbezüglich auf der sicheren Seite.“

Nachfolgend eine Mitteilung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände zur Tariffähigkeit der CGZP und die Folgen für Entleihbetriebe (Quelle: Arbeitgeberverband Herford e.V.):

## **Arbeitnehmerüberlassung - Tariffähigkeit CGZP**

- BAG, Beschluss vom 14.12.2010 - 1 ABR 19/10

Mit Entscheidung vom 14. Dezember 2010 hat das Bundesarbeitsgericht festgestellt, dass die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personal-serviceagenturen (CGZP) nicht tariffähig ist. Die Pressemitteilung dazu können Sie im Internet unter [www.arbeitgeberverband-herford.de](http://www.arbeitgeberverband-herford.de) / Mitgliederbereich herunterladen.

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände teilt dazu mit:

### **„I. Sachverhalt**

Die CGZP wurde im Dezember 2002 gegründet. Nach ihrer damaligen Satzung hatte die CGZP die tariflichen Interessen ihrer Mitgliedsgewerkschaften zu vertreten und für deren Mitglieder Tarifverträge abzuschließen. Mit Anfang September 2005 in Kraft getretener Satzung vertritt sie "die tariflichen Interessen ihrer Mitgliedsgewerkschaften als Spitzenorganisation nach § 2 Abs. 3 TVG und schließt für deren Mitglieder Tarifverträge mit Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden ab, die als Verleiher Dritten (Entleiher) Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) gewerbsmäßig zur Arbeitnehmerüberlassung überlassen wollen". In § 7 der Satzung war vorgesehen, dass die Mitgliedsgewerkschaften durch den Beitritt zur CGZP "ihre Tariffähigkeit für die Branche Zeitarbeit an die Tarifgemeinschaft abgetreten haben". Ferner war geregelt, dass die einzelnen Gewerkschaften ohne Beschluss des Vorstandes nicht eigenständig als Tarifpartner in der Zeitarbeitsbranche auftreten konnten.

Die Satzung der CGZP wurde im Oktober 2009 geändert. Nunmehr dürfen die Mitgliedsgewerkschaften der CGZP selbst Tarifverträge im Bereich der Zeitarbeit abschließen, müssen jedoch zuvor die Zustimmung der CGZP hierzu einholen. Im Oktober 2009 waren die Christlichen Gewerkschaften Metall, die DHV - die Berufsgewerkschaft und die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen (GÖD) Mitglied der CGZP.

Die Antragsteller - ver.di und das Land Berlin - begehren die Feststellung, dass die CGZP nicht tariffähig ist. Sie sind der Ansicht, dass die CGZP weder als Spitzenorganisation, noch als sonstige Vereinigung tariffähig sei.

Die CGZP vertrat die Ansicht, der Antrag sei unzulässig. Den Antragstellern fehle die notwendige Antragsbefugnis. Auch in der Sache sei der Antrag zurückzuweisen. Die CGZP sei eine tariffähige Spitzenorganisation. Alle ihre Mitgliedsgewerkschaften seien tariffähig.

### **II. Entscheidungsgründe**

Das Bundesarbeitsgericht stellt fest, dass die CGZP nicht tariffähig ist. Die Entscheidung wirkt ab dem Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung. Die Pressemitteilung des Gerichts äußert sich nicht dazu, ob der Entscheidung Rückwirkung für die von der CGZP abgeschlossenen Tarifverträge zukommt. Sie äußert sich ebenfalls nicht zum Vertrauensschutz hinsichtlich der von der CGZP bisher abgeschlossenen Tarifverträge.

Das Bundesarbeitsgericht begründet seine Entscheidung damit, dass die Tariffähigkeit einer Spitzenorganisation nur gegeben ist, wenn die sich zusammenschließenden Gewerkschaften ihrerseits tariffähig sind und der Spitzenorganisation ihre Tariffähigkeit vollständig vermitteln. Dies sei nicht der Fall, wenn die Befugnis zum Abschluss von Tarifverträgen durch die Spitzenorganisation auf einen Teil des Organisationsbereichs der Mitgliedsgewerkschaften beschränkt wird. Zudem darf der Orga-

nisationsbereich einer Spitzenorganisation nicht über den ihrer Mitglieder hinausgehen.

Die CGZP ist nach diesen Grundsätzen keine tariffähige Spitzenorganisation im Sinne von § 2 Abs. 3 TVG, weil sich ihre Mitgliedsgewerkschaften nicht im Umfang ihrer Tariffähigkeit zusammengeschlossen haben. Außerdem geht der in der Satzung der CGZP festgelegte Organisationsbereich für die gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung über den ihrer Mitgliedsgewerkschaften hinaus.

### **III. Bewertung / Folgen der Entscheidung**

Nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts steht fest, dass die CGZP nicht tariffähig ist. Nach allgemeiner Auffassung hat dies zur Folge, dass die CGZP keine wirksamen Tarifverträge vereinbaren konnte (sogenannte ex-tunc Wirkung der Entscheidung). Dies ist nicht unbestritten. Sollte sich die Ansicht durchsetzen, dass die Wirkungen der Entscheidung ex-tunc eintreten, ist ebenfalls umstritten, ab wann diese ex-tunc Wirkung eingreift. Regelmäßig wird dies der Zeitpunkt des Aussetzungsbeschlusses sein.

Sollten demnach Arbeitnehmer von Zeitarbeitsunternehmen, die kraft normativer Wirkung oder Einzelvereinbarungen dem Anwendungsbereich des Tarifvertrags mit der CGZP unterliegen, den Differenzbetrag zwischen der tatsächlich gezahlten und der gesetzlich geschuldeten Vergütung gem. § 10 Abs. 4 AÜG gerichtlich geltend machen, kann ein solcher Anspruch auf § 10 Abs. 4 AÜG gestützt werden. Der Anspruch richtet sich gegen den Vertragsarbeitgeber. Der Einsatzbetrieb haftet dem Zeitarbeitnehmer nicht für den Differenzentgeltanspruch.

Unabhängig davon, ob der einzelne Arbeitnehmer seinen Anspruch gerichtlich geltend macht, können Sozialversicherungsträger von den Unternehmen der Zeitarbeitsbranche den Gesamtsozialversicherungsbeitrag (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) einfordern, der auf die Differenz des Entgelts entfallen würde. Gem. § 28e Abs. 2 SGB IV können hierfür auch - wie selbstschuldnerische Bürgen - die Einsatzbetriebe haften. Welche Folgen sich für die Einsatzbetriebe tatsächlich aus dieser Regelung ergeben, lässt sich zum heutigen Tag nicht abschätzen. Wir werden Sie über die Ergebnisse der zu erwartenden Besprechung der Träger der Rentenversicherung in den nächsten Tagen informieren, sobald uns die Ergebnisse dieser Besprechung und Abstimmung vorliegen.

Die Entscheidung betrifft die alten Tarifverträge mit der CGZP. Mittlerweile hat die CGZP gemeinsam mit ihren Mitgliedsgewerkschaften neue Tarifverträge mit AMP und BVD abgeschlossen, diese sind nicht Gegenstand des Verfahrens gewesen. Da diese Tarifverträge auch mit der jeweiligen Einzelgewerkschaft abgeschlossen sind, stellen sie unserer Auffassung nach eine ausreichende Grundlage für ein Abweichen vom Gleichbehandlungs- und Gleichvergütungsgrundsatz dar.

Die Entscheidung zur Tariffähigkeit der CGZP hat erwartungsgemäß keine Auswirkung auf die Diskussion zur Tarifeinheit. Die Entscheidung betrifft ausschließlich die Frage, unter welchen Bedingungen die Tariffähigkeit einer Spitzenorganisation gegeben ist. Er berührt nicht die Frage der Sozialmächtigkeit. Der Beschluss ist für die Diskussion über die Tarifeinheit daher nicht relevant.“

Die Entscheidungsgründe des BAG werden wir Ihnen zukommen lassen, sobald sie uns vorliegen.

Mit freundlichen Grüßen

**Arbeitgeberverband Herford e.V.**

- Wolfram Jacob - - Jörg Markmann - - Tobias Ostermann -

## **Arbeitnehmerüberlassung**

- **Folgen für Entleihbetriebe aus der BAG-Entscheidung zur Tariffähigkeit CGZP**
- **Schreiben der Deutschen Rentenversicherung an Zeitarbeitsunternehmen**

Mit Arbeitsrechtlichem Rundschreiben Nr. 10/2010 vom 17.12.2010 haben wir Sie über die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (Beschluss vom 14. Dezember 2010 - 1 ABR 19/10 -).

Konsequenz der BAG-Entscheidung ist, dass die CGZP nicht als Tarifvertragspartei Tarifverträge abschließen konnte. Damit konnte mangels eines wirksamen Tarifvertrages beim Einsatz von Zeitarbeitnehmern nicht wirksam von dem in § 9 Nr. 2 AÜG vorgesehenen „Equal-Treatment-Grundsatz“ abgewichen werden.

### **a. Arbeitsrechtliche Konsequenzen**

Dies kann zunächst arbeitsrechtliche Konsequenzen für die Verleiher haben. Den Zeitarbeitnehmern steht damit kraft gesetzlicher Regelung für den Einsatz im Entleihbetrieb die gleiche Behandlung und Bezahlung zu wie den Stammbeschäftigten („Equal-Treatment“). Im Falle der Unwirksamkeit der von der CGZP geschlossenen Tarifverträge sieht § 10 Abs. 3 AÜG vor, dass ein hiervon betroffener Leiharbeitnehmer den sich hieraus ergebenden Differenzentgeltanspruch gegenüber dem Verleiher (Zeitarbeitsunternehmen) geltend machen kann. Der Entleiher haftet dem Zeitarbeitnehmer gegenüber nicht für diesen Differenzentgeltanspruch.

Entscheidend wird in diesem Zusammenhang allerdings noch sein, ob die Entscheidung des BAG rückwirkend die betroffenen Tarifverträge der CGZP unwirksam sein lässt („ex tunc“) oder ob eine solche Unwirksamkeit erst ab einem späteren Zeitpunkt („ex nunc“) eingetreten ist. Die bisher veröffentlichte Pressemitteilung des BAG äußert sich hierzu nicht verbindlich, so dass die Entscheidungsgründe abzuwarten sind.

### **b. Auskunftsanspruch der Zeitarbeitnehmer**

Der Zeitarbeitnehmer hat im Übrigen dem Entleiher gegenüber nach § 13 AÜG einen Auskunftsanspruch bezüglich der im Entleihbetrieb geltenden Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts. Wegen des Informationsbedürfnisses der Zeitarbeit-

nehmer im Hinblick auf den Differenzentgeltanspruch gegenüber dem Verleiher könnten betroffene Entleiher in der nächsten Zeit mit entsprechenden Auskunftsbegehren konfrontiert werden.

### **c. Sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen**

Wegen des in der Sozialversicherung geltenden Entstehungsprinzips können unabhängig davon, ob ein konkreter Zeitarbeitnehmer diesen Differenzentgeltanspruch auch tatsächlich dem Verleiher gegenüber geltend macht, die Sozialversicherungsträger die hierauf entfallenden Sozialversicherungsbeiträge geltend machen. Hierbei ist zu beachten, dass die Sozialversicherungsträger diesen Anspruch zunächst zwar nur dem Verleiher gegenüber geltend machen können, aber gemäß § 28 e Abs. 2 SGB IV der Entleiher wie ein selbstschuldnerischer Bürge für diese Ansprüche haftet. Voraussetzung für die Inanspruchnahme des bürgenden Entleihers ist lediglich eine Mahnung gegenüber dem Verleiher durch die Einzugsstelle für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag und der Ablauf der Mahnfrist ohne entsprechende Zahlung durch den Verleiher.

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände teilt mit, dass die Sozialversicherungsträger noch in diesem Jahr diejenigen Zeitarbeitsunternehmen anschreiben wollen, bei denen Anhaltspunkte für die Anwendung von CGZP-Tarifverträgen bestehen. Damit soll nach Auffassung der Deutschen Rentenversicherung und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) die Verjährung der ggf. nachzuentrichtenden Sozialversicherungsbeiträge für das Jahr 2006 verhindert werden. Die Zeitarbeitsunternehmen werden in dem Schreiben zur Beitragsnachberechnung aufgefordert. Dort heißt es: Wir sehen uns "verpflichtet, hiermit Frist während die Ansprüche auf entgangene Sozialversicherungsbeiträge noch im Jahr 2010 geltend zu machen." Die BDA hat allerdings rechtliche Zweifel an der Frist währenden Wirkung eines solchen Anschreibens geäußert.

### **d. Mögliche Regressansprüche**

Vor dem Hintergrund des dargestellten Haftungsrisikos auch für Entleiher stellen sich selbstverständlich auch Regressfragen für eventuell betroffene entleihende Mitgliedsunternehmen. Im Falle der Inanspruchnahme als Bürge steht dem Einsatzbetrieb ein gesetzlicher Regressanspruch gegenüber dem Verleiher zu. Der sich im Wege des Forderungsübergangs nach § 774 BGB ergebende Anspruch gegenüber dem Hauptschuldner setzt allerdings eine entsprechende Zahlungsfähigkeit des Verleihers voraus.

Für den Fall, dass Sie nicht wissen sollten, ob das Zeitarbeitsunternehmen, mit dem Sie zusammenarbeiten, den CGZP-Tarifvertrag anwendet oder angewandt hat, kann dies durch entsprechende Nachfrage bei dem Zeitarbeitsunternehmen geklärt werden. Entscheidend ist hierbei, ob für das Zeitarbeitsunternehmen eine Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e.V. (AMP) besteht, ein Haustarifvertrag mit der CGZP abgeschlossen wurde oder in den zwischen Verleiher und Zeitarbeitnehmer geschlossenen Arbeitsverträgen auf die Tarifverträge der CGZP Bezug genommen wurde.

Da die **aktuellen** Tarifverträge zwischen dem AMP und der CGZP zusätzlich auch von den in der CGZP zusammengeschlossenen einzelnen Gewerkschaften unterzeichnet worden sind, führen diese Tarifverträge damit nach Auffassung der Bundesvereinigung

der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) nicht mehr zu den zuvor beschriebenen Konsequenzen .

**e. Ausarbeitung der BDA**

Die BDA hat zu der Thematik eine Ausarbeitung zur Verfügung gestellt, die auf der Grundlage der mündlichen Verhandlung und der Pressemitteilung des BAG basiert. Sie kann von interessierten Mitgliedsfirmen unter [www.arbeitgeberverband-herford.de](http://www.arbeitgeberverband-herford.de) / Mitgliederbereich heruntergeladen werden.

Für eine abschließende Bewertung sind die schriftlichen Entscheidungsgründe des BAG abzuwarten, über die wir Sie informieren werden.

Mit freundlichen Grüßen

**Arbeitgeberverband Herford e.V.**

- Wolfram Jacob - - Jörg Markmann - - Tobias Ostermann -