

Arbeitsrecht

CGZP Tarifverträge – BAG klärt offene Rechtsfragen

Das BAG klärt in 5 Entscheidungen offene Fragen zur Leiharbeit. Im Rahmen dieser Entscheidungen hat das BAG zu Ungunsten der Leiharbeiter die Wirksamkeit von einzelvertraglichen Ausschlussfristen bestätigt, sofern sie 3 Monate nicht unterschreiten. Die geltend gemachten Ansprüche werden mit der Vergütung fällig und unterliegen der regelmäßigen Verjährungsfrist von 3 Jahren.

(BAG v. 13.03.2013, 5 AZR 424/12; 5 AZR 954/11; 5 AZR 424/12; 5 AZR 146/12; 5 AZR 294/12)

Die Kläger der einzelnen Verfahren begehren Vergütungsnachzahlungen für ihre Tätigkeiten als Leiharbeiter auf der Grundlage des Anspruchs auf gleiche Vergütung wie die im Betrieb des Entleihers vergleichbaren Beschäftigten gem. §§ 9 Abs. II, 10 Abs. 4 AÜG (equal pay). Nachdem der erste Senat des BAG in seiner Entscheidung vom 14.12.2010 – 1 ABR 19/10 festgestellt hat, dass die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA (CGZP) nicht tariffähig ist, haben Leiharbeiter Klagen auf Differenzzahlungen zu ihren tariflichen Entgelten und den vergleichbarer Arbeitnehmer im Entleiherbetrieb erhoben. Einige der höchstrichterlich noch nicht geklärten, offenen Fragen hat der fünfte Senat des BAG jetzt in 5 Entscheidungen geklärt.

Allgemeine Grundsätze in allen Verfahren

Das BAG hatte in allen Verfahren über die Frage zu entscheiden, ob die zugrunde liegenden Formulararbeitsverträge mit Bezugnahmeklauseln auf den jeweils geltenden Tarifvertrag des AMP mit der CGZP wirksam sind und das Vertrauen der Verleiher in die Tariffähigkeit der CGZP geschützt ist. Später vereinbarte Änderungen der Arbeitsverträge, die die Geltung weiterer Tarifverträge (AMP-Tarifvertrag 2010) beinhalten waren Prüfungsgegenstand wie auch einzelvertraglich vereinbarte, zweistufige Ausschlussfristen und der Beginn der Verjährungsfrist. Die Darlegungs- und Beweislast hat das Gericht in drei Einzelentscheidungen geprüft.

Unser Team

Martina Perrong	Referatsleiterin Individualarbeitsrecht
Robert Nazarek	Referatsleiter Sozialrecht
Ralf-Peter Hayen	Referatsleiter Recht
Torsten Walter	Referent Rechtsprechung
Peter Klenter	Referatsleiter Individualarbeitsrecht
Heike Niederhausen	Referentin Arbeitsrecht

Sekretariat:

Helga Jahn	030 – 24060-265
Michaela Görner	030 – 24060-720
Gabriel Betge	030 – 24060-513

Infos unter: www.dgb.de/recht

Das BAG bestätigt in allen Verfahren die rechtsbindende Wirkung der Entscheidung zur Tariffähigkeit der CGZP des BAG vom 14.12.2010 – 1 ABR 19/10 sowie die daran im Anschluss ergangenen Entscheidungen, dass die CGZP seit ihrer Gründung nicht tariffähig war. Es zieht daraus konsequent die Rechtsfolge, dass die abgeschlossenen Tarifverträge von Anfang an unwirksam sind und begründet die Rechtswirkung für die Vergangenheit in Auslegung des § 2a Abs. 1 Nr. 4 ArbGG, dass in einem Statusverfahren über die Tariffähigkeit einer Gewerkschaft diese nicht „abgesprochen“ wird, sondern das Fehlen der Tariffähigkeit festgestellt wird. Die von den Verleihern vielfach vorgebrachte „These vom fehlerhaften Tarifvertrag“ mit der Rechtsfolge der Unwirksamkeit für die Zukunft greift nach Auffassung des BAG nicht, da es nicht um die Rückabwicklung vollzogener Tarifverträge geht sondern um „die Rechtsfolge des Scheiterns einer vom Gesetz nach § 9 Nr. 2, § 10 Abs. 2 S.2 AÜG gegebenen Gestaltungsmöglichkeit“.

Das Vertrauen des Verleihers in die Tariffähigkeit des CGZP ist nicht geschützt, da keine vertrauensbegründende höchstrichterliche Rechtsprechung vorlag. Bereits im Jahr 2003 nach dem ersten Tarifvertragsabschluss der CGZP hat es erste Hinweise auf deren Tariffähigkeit gegeben, so dass der Verleiher bei Anwendung der Tarifverträge ein Risiko eingegangen sei, welches sich später bestätigt hat.

Mehrgliedrige Tarifverträge und AGB

In dem Verfahren **5 AZR 424/12** hatte das BAG zudem zu entscheiden, ob nachträglich vereinbarte Änderungen der Arbeitsverträge mit Bezugnahmeklauseln, in denen neben den CGZP Tarifverträgen auch weitere Tarifverträge, geschlossen mit dem Arbeitgeberverband AMP und mehreren christlichen Arbeitnehmervereinigungen, aus dem Jahr 2010 wirksam sind. Das BAG wertet diese Bezugnahmeklausel auf einen sogenannten mehrgliedrigen Tarifvertrag wie auch schon etliche Vorinstanzen als Verstoß gegen das Transparenzgebot der AGB. Bei den vorliegend zu bewertenden Klauseln handelt es sich nach Auffassung des BAG um nicht hinreichend bestimmbare Regelungen, da der Leiharbeitnehmer mangels einer „Kollisionsregel“ nicht erkennen kann, welche der in Bezug genommenen tariflichen Regelungen bei sich widersprechenden Regelungen gelten soll. Dieses Verfahren wurde aufgrund zu kurzer einzelvertraglicher vereinbarter Ausschlussfristen (2 Monate) an das LAG zur weiteren Sachaufklärung über die zu ermittelnde Differenzvergütung zurückverwiesen.

Ausschlussfristen und Verjährungsbeginn

Das BAG hatte in dem Verfahren **5 AZR 954/11** eine Klausel zu beurteilen, die eine zweistufige Ausschlussfrist von je 3 Monaten nach Fälligkeit des Anspruchs vorsah. Die einzelvertragliche Klausel beinhaltete die Formulierung, dass *Ansprüche der Vertragsparteien aus dem Arbeitsverhältnis und solche,*

die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, ausgeschlossen sind wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden.

Die Leiharbeitnehmer sind zwar nicht gehalten, Ausschlussfristen aus unwirksamen Tarifverträgen der CGZP oder aus den nicht wirksam in das Arbeitsverhältnis einbezogenen mehrgliedrigen AMP-Tarifverträgen aus dem Jahr 2010 einzuhalten. Sofern jedoch individualrechtlich einzelvertragliche Ausschlussfristen wirksam vereinbart wurden und die einzuhaltende Frist 3 Monate nicht unterschreitet müssen sie die erste Stufe der Ausschlussfrist beachten. Das BAG vertritt die Auffassung, dass es sich um eine eigenständige arbeitsvertragliche Regelung handelt, die der AGB-Kontrolle standhält.

Zu den Ansprüchen aus einem Arbeitsverhältnis gehören alle Ansprüche welche die Vertragsparteien gegeneinander haben, ohne dass es auf die materiell-rechtliche Anspruchsgrundlage ankommt. Dieses kann der Leiharbeitnehmer nach Auffassung des BAG aus der Formulierung in der Klausel „die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen“ erkennen – ohne das Arbeitsverhältnis bestünde ein Anspruch auf equal pay nicht.

Der Anspruch des Leiharbeitnehmers auf gleiches Arbeitsentgelt ist ein die „arbeitsvertragliche Vergütungsabrede korrigierender gesetzlicher Entgeltanspruch“, der mit der Überlassung entsteht und zu dem für die Vergütung grundsätzlich bestimmten Zeitpunkt fällig wird.

Hinsichtlich der Länge der Frist bleibt das BAG bei der gefestigten Rechtssprechung aus dem Jahr 2005 (BAG v. 28.09.2005 – 5 AZR 52/05) und vertritt die Auffassung, dass eine Frist von 3 Monaten nach Fälligkeit der AGB-Kontrolle standhält. Das BAG hält es für ausreichend, wenn die Ansprüche vom Leiharbeitnehmer „dem Grunde“ nach geltend gemacht werden.

In diesem Verfahren hatte die Revision des Verleihers Erfolg, die Klage wurde abgewiesen.

In dem Verfahren **5 AZR 424/12** ging es um die Problematik, wann der Beginn der Verjährung einsetzt. Der dortige Kläger hatte Differenzvergütung aus den Jahren 2006 bis 2007 geltend gemacht, diese aber erst im März 2011 eingeklagt. Das BAG greift auf die Überlegung zurück, die es auch schon bezüglich der Ausschlussfristen angestellt hat, dass der Anspruch mit der Vergütung fällig wird.

Der Leiharbeitnehmer hat Kenntnis von der Tatsache, dass vergleichbare Stammarbeitnehmer des Entleihers mehr verdienen als er. Die Kenntnis nach § 199 Abs. 1 Nr. 2 BGB setzt keine zutreffende rechtliche Würdigung voraus, es genügt vielmehr die Kenntnis der den Anspruch begründenden tatsächlichen Umstände. Die rechtliche Würdigung einer Klausel von der der Verleiher Gebrauch macht, um von dem Gebot der Gleichbehandlung abzuweichen sei unbeachtlich. Das Vertrauen der Leiharbeitnehmer

in die Tariffähigkeit der CGZP ist ebenso wenig schützenswert wie das des Verleihers. Die Revision des Klägers wurde zurückgewiesen.

Darlegungs- und Beweislast

In dem Verfahren **5 AZR 146/12** war über die Frage zu entscheiden, ob der Kläger seinen Anspruch ausreichend substantiiert dargelegt hat. Das BAG kommt zu dem Ergebnis, dass der Leiharbeitnehmer seiner Darlegungslast ausreichend genügt, wenn er sich auf eine nach § 13 erteilte Auskunft des Entleihers beruft. Tut er dies nicht, muss er für die Berechnung seines Anspruchs alle erforderlichen Tatsachen vortragen. Im vorliegenden Fall hat es der Kläger versäumt, vergleichbare Stammarbeitnehmer konkret zu benennen und zur Höhe des Arbeitsentgelts vorzutragen. Die Klage wurde abgewiesen.

In dem Parallelverfahren **5 AZR 294/12** hat der Kläger die Ansprüche durch eine ins Verfahren eingeführte Entleiherauskunft ausreichend substantiiert dargelegt. Die Darlegungs- und Beweislast geht somit auf den Verleiher über, der diese nicht ausreichend entkräftet hat. Ausschlussfristen waren im vorliegenden Verfahren nicht einzuhalten, da der Leiharbeitnehmer die vom Verleiher begehrte Änderung des Arbeitsvertrages im Jahr nicht unterzeichnet hat und der Ursprungsarbeitsvertrag eine 2-monatige (unzulässige) Ausschlussfrist vorsah. Der Kläger hat Anspruch auf die begehrte Vergütungsnachzahlung. Die Klage wurde dennoch an das LAG zurückverwiesen, da dieses zu klären hat, ob die vom Kläger in die Berechnung der Klagforderung einbezogenen Spesen und Fahrtkosten als „Aufwendungersatz“ ein verschleiertes Arbeitsentgelt darstellen könnte.

Fazit für die Praxis:

Das BAG entscheidet zunächst - wie zu erwarten war - zugunsten der Ansprüche der Leiharbeitnehmer auf equal pay und weist die Einwände der Verleiher auf Vertrauensschutz zurück. Der Versuch der Verleiher, durch Änderungen der Arbeitsverträge und die damit verbundene Einbeziehung der AMP –Tarife 2010 weiterhin das Gleichbehandlungsgebot aus § 10 Abs. 4 AÜG zu umgehen, ist ebenfalls höchstrichterlich gescheitert.

Die in der Literatur und Rechtssprechung kontrovers diskutierte Frage der Ausschlussfristen und des Verjährungsbeginns hat das BAG nun abschließend und höchstrichterlich zu Ungunsten der betroffenen Leiharbeitnehmer entschieden. Ein großer Teil der eingeklagten Ansprüche dürfte verfristet sein, da die betroffenen Leiharbeitnehmer ihre Ansprüche erst nach der Statusentscheidung des BAG aus dem Jahr 2010 geltend gemacht haben.

Sind einzelvertraglich 3-monatige Ausschlussfristen vereinbart mit dem Hinweis, dass diese Ausschlussfristen alle mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehende Ansprüche umfassen, sind länger als 3 Monate zurückliegende Ansprüche verfristet. Bei unzulässigen Ausschlussfristen (2 Mon.) greift die Verjährung zurückliegend wohl für die Ansprüche aus den Jahren 2006-2007.

Zukünftig müssen Leiharbeitnehmer ihre Ansprüche auf Gleichbehandlung mit Stammarbeitnehmern aus dem Entleiherbetrieb gegenüber dem Verleiher umgehend schriftlich geltend machen, wenn sie Zweifel an der Wirksamkeit des Tarifvertrages haben. Ausreichend ist es dem Verleiher das Gleichbehandlungsbegehren dem Grunde nach zu äußern. Eine wiederholte Geltendmachung ist nicht erforderlich ebenso wenig wie eine konkrete Bezifferung.

Das Einholen einer Auskunft des Entleihers gem. § 13 AÜG ist für die Durchsetzung des Anspruchs empfehlenswert.