

# Auswirkungen der Entscheidung des BAG zur Tariffähigkeit der CGZP



## Einleitung

Mit der Entscheidung zur Tariffähigkeit der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen ("CGZP") vom 14. Dezember 2010 (1 ABR 19/10) hat das BAG einen der für die Leiharbeitsbranche wichtigsten Beschlüsse der letzten Jahre getroffen. Der Beschluss betrifft eine Vielzahl von Verleihunternehmen ("Verleiher") und wird voraussichtlich auch finanzielle Auswirkungen auf Entleiherunternehmen ("Entleiher") haben. Insbesondere drohen Nachzahlungen an die Sozialversicherungsträger.

## Entscheidung des BAG

Die CGZP, die als Spitzenorganisation nach § 2 Abs. 3 TVG gegründet wurde, war – im Gegensatz zu ihren Mitgliedsgewerkschaften – nach ihrer Satzung für den Abschluss von Tarifverträgen in der Leiharbeitsbranche zuständig. Die Tarifverträge der CGZP fanden häufig aufgrund von Bezugnahme-klauseln in den Arbeitsverträgen auf die Arbeitsverhältnisse von Leiharbeitnehmern Anwendung. Nach der Entscheidung des BAG ist die CGZP zum jetzigen Zeitpunkt nicht tariffähig und kann damit keine rechtswirksamen Tarifverträge abschließen.

Die CGZP sei keine Spitzenorganisation im Sinne des § 2 Abs. 3 TVG, weil sich ihre Mitgliedsgewerkschaften nicht im Umfang ihrer Tariffähigkeit zusammengeschlossen haben. Die Tariffähigkeit der Mitgliedsgewerkschaften werde einerseits eingeschränkt, da diese ursprünglich auch für andere Arbeitnehmer als Leiharbeitnehmer zuständig gewesen seien. § 2 Abs. 3 TVG verlange aber, dass eine Spitzenorganisation die Tariffähigkeit ihrer Mitgliedsgewerkschaften vollständig und nicht nur für eine einzelne Branche vermittele. Andererseits gehe der in der Satzung der CGZP bestimmte Organisationsbereich für die Arbeitnehmerüberlassung über den Organisationsbereich der Mitgliedsgesellschaften hinaus, da diese nur Tarifverträge für ihre jeweiligen Branchen abschließen könnten, wohingegen die CGZP den fraglichen Tarifvertrag zur Leiharbeit für alle Branchen abgeschlossen habe. Für die Zeit vor dem 14. Dezember 2010 hat das BAG zur Frage der Tariffähigkeit der CGZP keine expliziten Aussagen getroffen. Allerdings führt das BAG aus, dass die aktuelle Satzung der CGZP an den entscheidenden Stellen identisch mit der Satzung aus dem Jahr 2005 ist, so dass allgemein angenommen wird, dass die CGZP seit 2005 nicht tariffähig gewesen ist.

## Inhalt

Einleitung

Praxisfolgen

Ansprüche des Leiharbeitnehmers

Ansprüche des Sozialversicherungsträgers

Haftung des Entleihers für Sozialversicherungsabgaben

Tarifverträge der Gewerkschaften

Praxistipps

Die folgenden Ansprechpartner stehen Ihnen für weitere Informationen zu dem Thema zur Verfügung:

[Thomas Hey](#) +49 211 4355-5408

[Nicole Engesser Means](#) +49 69 7199-3163

[Bernt Gach](#) +49 69 7199-1561

[Dr. Stefan Simon](#) + 49 69 7199-1257

[Dr. Peter Christ](#) +49 211 4355-5404

E-Mail-Adressen dieser Personen:  
vorname.nachname@cliffordchance.com

Clifford Chance  
Königsallee 59  
40215 Düsseldorf

Clifford Chance  
Mainzer Landstraße 46  
60325 Frankfurt am Main

[www.cliffordchance.com](http://www.cliffordchance.com)

Dieser Newsletter dient der allgemeinen Information und ersetzt nicht die Beratung im Einzelfall. Gerne beantworten wir Ihre Fragen und stehen Ihnen für weitergehende Informationen jederzeit gerne zur Verfügung.

## Praxisfolgen

Die Entscheidung begründet finanzielle Risiken der Verleiher und Entleiher bei der Arbeitnehmerüberlassung und gefährdet das bisherige Geschäftsmodell der Zeitarbeitsbranche.

### Ansprüche des Leiharbeitnehmers

Dem Leiharbeitnehmer stehen gegen den Verleiher Ansprüche auf Nachzahlung der Differenz zwischen seiner erhaltenen Vergütung und der Vergütung nach dem "equal-pay" Grundsatz zu, d.h. der üblichen Vergütung vergleichbarer Arbeitnehmer des Entleihers (§§ 9 Nr. 2 i.V.m. 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG).

Die dreijährige Verjährungsfrist (§ 195 BGB) für Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers beginnt nach unserer Ansicht mit dem Schluss des Jahres 2010.

### Ansprüche der Sozialversicherung

Die Sozialversicherungsträger haben gegenüber dem Verleiher einen Anspruch auf die Sozialversicherungsabgaben, die auf den Differenzbetrag zwischen der nach dem unwirksamen Tarifvertrag gezahlten Vergütung und der Vergütung nach dem "equal-pay" Grundsatz zu zahlen sind. Diese Ansprüche bestehen unabhängig von der Geltendmachung von Nachforderungen der Leiharbeitnehmer.

Die Ansprüche unterliegen gemäß § 25 Abs. 1 SGB IV grundsätzlich einer Verjährungsfrist von vier Jahren nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem sie erstmalig fällig geworden sind, so dass die Sozialversicherungsbeiträge für die Jahre 2003 bis 2005 bereits verjährt sein dürften. Falls die Sozialversicherung Rückzahlungsansprüche für das Jahr 2006 geltend machen will, müssten entsprechende Bescheide den Verleihern noch vor Ablauf des Jahres 2010 zugegangen sein.

Zusätzlich fallen gemäß § 24 Abs. 1 SGB IV Säumniszuschläge in Höhe von 1 % je angefangenen Monat an. Diese werden nur dann nicht fällig, wenn der Beitragschuldner glaubhaft macht, dass er unverschuldet keine Kenntnis von der Zahlungspflicht hatte. Dies wird aufgrund der komplizierten Rechtslage wohl anzunehmen sein.

### Haftung des Entleihers für Sozialversicherungsabgaben

Aber auch für den Entleiher kann die Entscheidung des BAG finanzielle Konsequenzen haben: Der Entleiher haftet gemäß § 28e Abs. 2 SGB IV wie ein selbstschuldnerischer Bürge für die Gesamtsozialversicherungsabgaben des Leiharbeitnehmers für die Zeit der Überlassung.

Die Haftung als selbstschuldnerischer Bürge bedeutet, dass dem Entleiher die Einrede der Vorausklage nicht zusteht und er die Zahlung nicht deshalb verweigern

kann, weil der Sozialversicherungsträger die Zwangsvollstreckung gegen den Verleiher nicht versucht hat. Der Entleiher kann die Zahlung nur solange verweigern, wie der Sozialversicherungsträger gegenüber dem Verleiher keine Mahnung angesprochen hat und die gesetzte Mahnfrist nicht abgelaufen ist. Nach der Eröffnung eines Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Verleihers kann sich der Entleiher nicht mehr auf sein Leistungsverweigerungsrecht berufen; dann ist auch eine Mahnung des Verleihers nicht mehr erforderlich. Somit besteht die Gefahr, dass im Ergebnis die Entleiher zumindest für einen Teil der Sozialversicherungsbeiträge der bei ihnen beschäftigten Leiharbeiter aufkommen werden müssen.

### Tarifverträge der Gewerkschaften

Die Mitgliedsgewerkschaften der CGZP (CGM, DHV, GÖD) haben auch eigene Tarifverträge abgeschlossen. Ob diese Tarifverträge wirksam sind, lässt sich bislang nicht abschließend beurteilen. Das Arbeitsgericht Berlin deutet jedoch an, auch die Mitgliedsgewerkschaften könnten mangels Tariffähigkeit keine wirksamen Tarifverträge abschließen.

### Praxistipps

Entleiher sollten vorsorglich Verträge mit solchen Verleihern **beenden**, die einem Tarifvertrag mit einer nicht tariffähigen Gewerkschaft unterliegen.

Entleiher sollten in Zukunft Arbeitnehmerüberlassungsverträge nur noch mit solchen Verleihern abschließen, deren Leiharbeitnehmer einem Tarifvertrag unterliegen, der von einer **tariffähigen Gewerkschaft** abgeschlossen worden ist. Auch diese Vorgehensweise ist jedoch nicht vollständig risikofrei, weil nach Auffassung des Arbeitsgerichts Berlin allen Gewerkschaften aufgrund des geringen Organisationsgrades der Leiharbeitnehmer die Tariffähigkeit für die Branche der Leiharbeit fehlen dürfte.

Entleiher sollten sich in den Verträgen mit dem Verleiher **schriftlich bestätigen** lassen, dass alle Leiharbeitnehmer, die in ihren Unternehmen eingesetzt werden, einem Tarifvertrag unterliegen, der mit einer tariffähigen Gewerkschaft abgeschlossen worden ist. Verleiher sollten verstärkt darauf achten, dass Tarifverträge, auf die in einzelvertraglichen Verweisungsklauseln Bezug genommen wird, mit solchen Gewerkschaften geschlossen werden, die für den Bereich der Zeitarbeit tariffähig sind.

### Weitere Informationen

Zu den Einzelheiten hinsichtlich eventueller Nachzahlungen verweisen wir auf unseren Newsletter aus dem Mai 2010, in dem wir die möglichen Auswirkungen des Beschlusses des BAG bereits ausführlich beschrieben hatten. Den Newsletter vom Mai 2010 fügen wir diesem Newsletter als Anhang bei.

Dieser Newsletter dient der allgemeinen Information und ersetzt nicht die Beratung im Einzelfall.

Weitere Informationen zur Clifford Chance Partnerschafts-gesellschaft, u.a. auch im Hinblick auf die erforderlichen Angaben gem. §§ 2,3 DL-InfoV, finden Sie unter:

[www.cliffordchance.com](http://www.cliffordchance.com)

GERMANY-1236955-v8

Abu Dhabi ■ Amsterdam ■ Bangkok ■ Barcelona ■ Beijing ■ Brüssel ■ Bukarest ■ Dubai ■ Düsseldorf ■ Frankfurt ■ Hongkong ■ Kiew ■ London ■ Luxemburg ■ Madrid ■ Mailand ■ Moskau ■ München ■ New York ■ Paris ■ Prag ■ Riad\* ■ Rom ■ São Paulo ■ Shanghai ■ Singapur ■ Tokio ■ Warschau ■ Washington, D.C.

\* Clifford Chance unterhält außerdem eine Kooperation mit der Rechtsanwaltssozietät Al-Jadaan & Partners in Riad.

© Clifford Chance, Partnerschaftsgesellschaft von Rechtsanwälten, Wirtschaftsprüfern, Steuerberatern und Solicitors  
Sitz: Frankfurt am Main · AG Frankfurt am Main PR 1000 · März 2011