



---

## Aktueller Begriff

### Tariffähigkeit der CGZP und die Rechtsfolgen

---

Die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) war zu keinem Zeitpunkt tariffähig. Dies hat das **Bundesarbeitsgericht (BAG)** mit Beschlüssen vom 22. Mai 2012 (1 ABN 27/12) und 23. Mai 2012 (1 AZB 58/11 und 1 AZB 67/11) festgestellt und damit einen Schlussstrich unter eine lang anhaltende Diskussion gezogen.

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG), das die Leiharbeit bzw. Zeitarbeit regelt, sieht seit dem 1. Januar 2003 in § 3 Abs. 1 Nr. 3 und § 9 Nr. 2 ausdrücklich vor, dass der Verleiher dem Leiharbeitnehmer die gleichen wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts zu gewähren hat, die einem vergleichbaren Arbeitnehmer im Entleihbetrieb zustehen (sog. „*equal treatment*“ bzw. „*equal pay*“). Abweichungen von diesem Gleichbehandlungsgebot können nach § 9 Nr. 2 AÜG nur durch einen Tarifvertrag zugelassen werden.

Die CGZP wurde am 11. Dezember 2002 von ursprünglich sechs Mitgliedsgewerkschaften des Christlichen Gewerkschaftsbundes (CGB) gegründet und schloss branchenübergreifende Tarifverträge im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung ab. Heute gehören ihr noch die Christliche Gewerkschaft Metall (CGM), die DHV-Die Berufsgewerkschaft und die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen (GÖD) an.

Die Tariffähigkeit der CGZP war von Anfang an umstritten. Bereits mit Beschluss vom 14. Dezember 2010 (1 ABR 19/10) hat das BAG festgestellt, dass ihr zum damaligen Zeitpunkt weder nach § 2 Abs. 1 des Tarifvertragsgesetzes (TVG) als Gewerkschaft noch nach § 2 Abs. 3 TVG als Spitzenorganisation Tariffähigkeit zukam. Die CGZP ist danach keine tariffähige Arbeitnehmervereinigung nach § 2 Abs. 1 TVG, da sie nach ihrer Satzung keine Arbeitnehmer organisiert. Sie ist auch keine tariffähige Spitzenorganisation (Zusammenschluss von Gewerkschaften), weil ihre Mitglieder ihre Tariffähigkeit der CGZP nicht vollständig vermittelt haben. Eine Spitzenorganisation hat keine originäre Tariffähigkeit, sondern leitet diese ausschließlich von ihren Mitgliedern ab. Die CGZP ist satzungsgemäß nicht im gesamten Organisationsbereich ihrer Mitglieder zum Abschluss von Tarifverträgen berechtigt, sondern nur im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung. Außerdem geht der Organisationsbereich der CGZP über den ihrer Mitglieder hinaus, da diese weder einzeln noch in der Summe für sämtliche Arbeitsverhältnisse im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung zuständig sind. Ob die Mitglieder der CGZP selbst tariffähige Arbeitnehmervereinigungen mit der erforderlichen sozialen Mächtigkeit sind, hat das BAG offen gelassen. Der damalige Beschluss des BAG war zeitlich beschränkt auf den Zeitraum ab dem 8. Oktober 2009. In der Begründung wies das BAG aber bereits darauf hin, dass die zur Tariffähigkeit führenden Bestimmungen auch in den vorhergehenden Satzungen der CGZP enthalten gewesen seien.

---

#### Nr. 17/12 (13. Juli 2012)

Ausarbeitungen und andere Informationsangebote der Wissenschaftlichen Dienste geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Der Deutsche Bundestag behält sich die Rechte der Veröffentlichung und Verbreitung vor. Beides bedarf der Zustimmung der Leitung der Abteilung W, Platz der Republik 1, 11011 Berlin.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg stellte mit Beschluss vom 9. Januar 2012 (24 TaBV 1285/11) die Tarifunfähigkeit der CGZP entsprechend der Begründung des BAG auch nach ihren früheren Satzungen fest. Mit den Beschlüssen vom 22. und 23. Mai 2012 hat das BAG nun ausdrücklich bestätigt, dass die CGZP nie tariffähig war.

Die rechtskräftige Feststellung der Tarifunfähigkeit der CGZP auch für die Vergangenheit hat **weitreichende Folgen für Teile der Zeitarbeitsbranche:**

Da sämtliche von der CGZP abgeschlossenen Tarifverträge aufgrund der Tarifunfähigkeit von Anfang an nichtig waren, können Leiharbeitnehmer rückwirkend gegen ihre Arbeitgeber einen Anspruch auf den gleichen Lohn wie die jeweils vergleichbare Stammbesellschaft geltend machen (§§ 9 Nr. 2, 10 Abs. 4 AÜG). Ausgesetzte Verfahren, in denen Leiharbeitnehmer auf *equal pay* klagen, müssen nun wieder aufgenommen werden, neue Verfahren können ohne Aussetzung fortgeführt werden. Durch die höheren Entgeltansprüche erhöhen sich auch die Sozialversicherungsbeiträge, die von den Trägern - unabhängig von der Geltendmachung der Lohnansprüche - ebenfalls rückwirkend nachgefordert werden können. Ansprüche der Arbeitnehmer auf Zahlung der Lohndifferenz verjähren allerdings gemäß § 195 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) nach drei Jahren, die Ansprüche der Sozialversicherungsträger nach § 25 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch - Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung (SGB IV) nach vier Jahren. Hinsichtlich der Nachforderung der Sozialversicherungsbeiträge haftet gemäß § 28e Abs. 2 S. 1 SGB IV subsidiär auch das entleihende Unternehmen wie ein selbstschuldnerischer Bürge.

Die betroffenen Zeitarbeitsunternehmen berufen sich zur Abwehr von Ansprüchen auf ihr Vertrauen in den Bestand der Tarifverträge. Nach dem Beschluss des LAG Berlin-Brandenburg vom 9. Januar 2012 genießen die CGZP und ihre Tarifpartner jedoch keinen Vertrauensschutz; denn die Feststellung der Tarifunfähigkeit stelle einen reinen Anwendungsfall der Auslegung des § 2 TVG und keinen rückwirkenden Eingriff in abgeschlossene Lebenssachverhalte dar. Für Nachforderungen von Sozialversicherungsbeiträgen gilt dies nach Feststellung des Landessozialgerichts (LSG) Nordrhein-Westfalen vom 10. Mai 2012 (L 8 R 164/12 B ER) sogar dann, wenn betroffene Betriebe zuvor von den Rentenversicherungsträgern beanstandungslos geprüft wurden.

Schätzungen des DGB gehen von mehr als 100.000 betroffenen Leiharbeitnehmern aus, die bisher nach CGZP-Tarifen entlohnt wurden und nun Lohnnachzahlungen geltend machen können. Die Zahl der Klagen von Arbeitnehmern ist allerdings einem aktuellen Pressebericht zufolge geringer als erwartet, so lägen etwa dem Arbeitsgericht Berlin nur 55 Klagen vor.

Die Deutsche Rentenversicherung Bund hat bereits mit Verkündung des BAG-Beschlusses vom 14. Dezember 2010 Betriebsprüfungen und Beitragsnachforderungen der Rentenversicherungsträger für ab dem Jahr 2006 fällige Beiträge gegenüber den betroffenen Zeitarbeitgebern angekündigt. Bis Ende Mai 2012 wurden nach Auskunft der Deutschen Rentenversicherung Bund 1.395 der 3.115 betroffenen Arbeitgeber geprüft. Es wurden bisher Nachforderungen in Höhe von insgesamt 54 Millionen Euro erhoben. Zur Vermeidung von Existenzgefährdungen sieht § 76 Abs. 2 SGB IV die Möglichkeit von Beitragsstundungen vor.

Quellen:

- Beschlüsse des BAG vom 14. Dezember 2010 (1 ABR 19/10), 22. Mai 2012 (1 ABN 27/12) und 23. Mai 2012 (1 AZB 58/11 und 1 AZB 67/11); Beschluss des LAG Berlin-Brandenburg vom 9. Januar 2012 (24 TaBV 1285/11); Beschluss des LSG Nordrhein-Westfalen vom 10. Mai 2012 (L 8 R 164/12 B ER).
- Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, BT-Drs. 17/8549.
- Budras, Corinna: Zeitarbeitsfirmen müssen Löhne nachzahlen. In: Frankfurter Allgemeine vom 29. Mai 2012.
- Dribbusch, Barbara: Nachschlag für Zeitarbeiter. In: Die Tageszeitung vom 4. Juni 2012.