

Zeitarbeitstag beim Bundesarbeitsgericht (BAG)

Begründung des BAG-Urteils vom 13. März 2013 - Kurzversion

19.06.2013 bap | Das BAG hat am 13. März 2013 eine Reihe von Entscheidungen zur Zeitarbeit getroffen (vgl. BAP-Recht vom 13. März, 06. März 2013 und 20. März 2012). Insgesamt fünf Verfahren wurden an diesem Tag verhandelt. Das BAG hat die Urteilsbegründung zu dem Verfahren mit dem Aktenzeichen 5 AZR 954/11 kürzlich veröffentlicht. Mit diesem Rundschreiben informieren wir Sie über deren Inhalt und mögliche Auswirkungen. Hierbei handelt es sich um eine Kurzbewertung des Urteils. Diese ist nach juristischem Austausch mit dem iGZ erstellt worden und mit der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA) inhaltlich abgestimmt. Eine detaillierte Bewertung des Urteils können Sie einer Langversion dieses Rundschreibens entnehmen, die wir Ihnen ebenfalls zur Verfügung stellen.

Gegenstand aller Verfahren sind Equal-Pay-Klagen von Arbeitnehmern gewesen, die infolge des CGZP-Beschlusses des BAG vom 14. Dezember 2010 (Aktenzeichen: 1 ABR 19/10) erhoben wurden. Im Rahmen dieser Verfahren hat das BAG zur Transparenz einer arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel auf die mehrgliedrigen CGB-Tarifverträge (vgl. BAP Recht vom 20. März 2012), zur Frage der Anwendung tarif- und arbeitsvertraglicher Ausschlussfristen auf Equal-Pay-Ansprüche sowie zum Schutz des Vertrauens der Zeitarbeitsunternehmen in die Gültigkeit der CGZP-Tarifverträge Stellung bezogen. Im Folgenden klammern wir die Einlassungen des BAG zum Thema Vertrauensschutz aus. Über diese werden wir Sie in den nächsten Tagen in einem gesonderten Rundschreiben informieren.

1. Allgemeine Bewertung der BAG-Entscheidung

Aufgrund des relativ kurzen Zeitraums kann hier nur eine erste Einschätzung vorgenommen werden, die vorbehaltlich noch nicht absehbarer Entwicklungen Änderungen oder Ergänzungen erfahren kann.

Mit BAP-Recht vom 20. März 2012 hatten wir Sie bereits darüber informiert, dass ein mögliches Entscheidungsszenario ist, dass eine Diskussion über die Wirksamkeit der arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklauseln auch im Hinblick auf die DGB-Zeitarbeitstarifverträge entsteht. In den letzten Tagen sind Veröffentlichungen erschienen, die genau dies nahelegen. Diese gehen zum Teil von einer Übertragbarkeit der BAG-Entscheidung auf die DGB-Bezugnahmeklauseln aus. Auch wenn eine Übertragbarkeit mit letzter Gewissheit nicht auszuschließen ist, sind unserer Auffassung nach solche Bewertungen zum jetzigen Zeitpunkt zu weitreichend und verfrüht. Sie blenden erhebliche Unterschiede der Sachverhalte aus. Es gibt einige Argumente, die einer „1-zu-1-Übertragbarkeit“ des Urteils entgegenstehen (vgl. zu den Einzelheiten: BAP Recht Langversion, S. 4 ff.). Gleichwohl ist bemerkenswert, dass das BAG in dem Urteil neue, höhere Anforderungen an die Wirksamkeit arbeitsvertraglicher Bezugnahmeklauseln aufgestellt hat.

Allgemein ist vorzuschicken, dass die gesetzliche Konstellation im AÜG (Gleichbehandlungsgrundsatz mit Tariföffnungsklausel) ein Novum im deutschen Tarifrecht ist. Sie hat daher eine Reihe von Rechtsfragen aufgeworfen, die aber inzwischen weitgehend höchstrichterlich geklärt sind.

Grundsätzlich handelt es sich bei der Zeitarbeit um eine Einsatzwechseltätigkeit, bei der ein Zeitarbeiter in unterschiedlichen Branchen eingesetzt wird. Dieser Besonderheit der Zeitarbeitsbranche müssen sowohl die Tarifverträge als auch die arbeitsvertragliche Bezugnahme Klausel Rechnung tragen.

Die dazu gebotene Transparenz haben die Arbeitgeberverbände BAP und iGZ bei den von ihnen vorgeschlagenen arbeitsvertraglichen Muster-Bezugnahme Klauseln auf das DGB-Tarifwerk auch berücksichtigt. Nach Einführung der Branchenzuschlagstarifverträge ab 1. November 2012 wurden zur Erhöhung der Transparenz Modifizierungen der Klauseln vorgenommen. Die Arbeitgeberverbände behalten sich aus Gründen der Rechtssicherheit auch für die Zukunft vor, etwaige Änderungen der Rechtsprechung bei der Vertragsgestaltung zu berücksichtigen.

Dahinstehen kann zum jetzigen Zeitpunkt die wohl eher akademische Kreise interessierende Frage, ob es sich beim DGB-Tarifwerk für die Zeitarbeit im strengen juristischen Sinne um einen mehrgliedrigen „Einheitstarifvertrag“ oder einen mehrgliedrigen Tarifvertrag im engeren Sinne handelt. Zuletzt hat das LAG Baden-Württemberg als bisher einziges LAG in einem Urteil vom 4. Juni 2013 (Aktenzeichen: 22 Sa 73/12) entschieden, dass es sich beim BZA/DGB-Tarifwerk um einen Einheitstarifvertrag handele und damit die DGB-Bezugnahme Klausel transparent sei.

Unabhängig hiervon ist jedoch klar, dass es sich beim DGB-Basistarifwerk jedenfalls um ein einheitliches Tarifwerk bzw. um ein Tarifwerk mit einheitlichen Arbeitsbedingungen handelt. Diese sollten und sollen sich auch nicht auseinanderentwickeln. Dass die DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit den Mantel-, den Entgeltrahmen- und den Entgelttarifvertrag in den letzten zehn Jahren seit dem Erstabschluss stets im Gleichlauf weiterentwickelt hat, unterstreicht diesen Umstand. Im Ergebnis ist demzufolge im Grundsatz davon auszugehen, dass auf Grundlage der DGB-Bezugnahme Klauseln zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses für den Arbeitnehmer vorhersehbar, sprich transparent sein sollte, welche Arbeitsbedingungen für die Laufzeit seines Arbeitsverhältnisses gelten.

Allgemein sollte man die Transparenzanforderungen an tarifliche Bezugnahme Klauseln in der Zeitarbeit auch nicht überziehen. Schon die Anwendung des gesetzlichen Equal-Treatment-Grundsatzes würde zu einer erheblichen Unübersichtlichkeit der geltenden Arbeitsbedingungen führen. Zudem muss man sich vor Augen führen, dass ohne Anwendung einer Bezugnahme Klausel auch keine Klarheit herrschte. So würde bei beiderseitiger Tarifgebundenheit (Arbeitnehmer = Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft und Arbeitgeber = tarifgebundenes Mitglied eines Arbeitgeberverbandes), auch unklar sein, wann welcher Tarifvertrag einsatzabhängig gelten soll. Fraglich ist beispielsweise, ob der Tarifvertrag mit der IG Metall für ein IG Metall Mitglied zwingend gelten soll, wenn dieses in den Dienstleistungsbereich überlassen wird. Eigentlich müsste der Zeitarbeiter in diesem Fall Mitglied der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) werden.

2. Inhalt der BAG-Entscheidung

a) Arbeitsvertragliche Bezugnahme Klausel

Das BAG hat entschieden, dass die streitgegenständliche arbeitsvertragliche Verweisungsklausel auf den mehrgliedrigen CGB-Zeitarbeitstarifvertrag gemäß § 307 Absatz 1 Satz 2 BGB unwirksam und damit intransparent sei (vgl. zum Wortlaut der Bezugnahme Klausel: BAP Recht Langversion, S. 1 ff.).

Nach BAG-Auffassung handelt es sich bei den CGB-Tarifverträgen, die gemäß § 1 des streitgegenständlichen Arbeitsvertrages auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden sollten, nicht um ein einheitliches Tarifwerk (Einheitstarifvertrag), sondern um einen mehrgliedrigen Tarifvertrag, bei dem mehrere selbständige Tarifverträge in einer Urkunde zusammengefasst sind. Die arbeitsvertragliche Bezugnahme erstreckt sich damit auf sechs eigenständige Tarifwerke. Mangels anderweitiger Regelung in der Klausel, etwa einer einsatzbezogenen Differenzierung der anzuwendenden Tarifverträge nach der Kundenbranche, müsse der durchschnittliche Zeitarbeitnehmer davon ausgehen, dass gleichzeitig sechs eigenständige Tarifverträge auf sein Arbeitsverhältnis Anwendung finden. Ob die Tariföffnungsklausel des § 9 Nr. 2 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) eine solche Vertragsgestaltung überhaupt gestattet, lässt das BAG mangels Entscheidungserheblichkeit ausdrücklich offen. Jedenfalls bedürfe eine solche Bezugnahmeklausel einer Kollisionsregelung, der sich entnehmen lasse, welcher der in Bezug genommenen Tarifverträge bei sich widersprechenden Regelungen den Vorrang hat. Keine Rolle spiele der Umstand, dass zum Zeitpunkt der Vereinbarung der Klausel alle tariflichen Regelwerke inhaltlich gleich waren, da der Arbeitnehmer bereits bei Vertragsschluss wissen müsse, was ggf. „auf ihn zukommt“. Fehlt eine Kollisionsregelung, bestehe laut BAG die Gefahr, dass der Arbeitnehmer seine Rechte nicht wahrnimmt, weil er nicht für jeden Zeitpunkt bestimmen kann, welches der in Bezug genommenen tariflichen Regelwerke gelten soll.

Außerdem sei der Bezugnahmeklausel nicht zu entnehmen, welches der in Bezug genommenen tariflichen Regelwerke bei einer bestimmten Überlassung gelten solle. Dies ergebe sich für den Mitarbeiter nicht eindeutig aus dem organisatorischen Geltungsbereich des Tarifvertrages, da dieser wiederum auf die Gewerkschaftssatzungen verweist. Der Arbeitnehmer sei daher „zu Spekulationen darüber verpflichtet, welches von mehreren tariflichen Regelwerken zu einem bestimmten Zeitpunkt auf sein Arbeitsverhältnis Anwendung findet.“

b) Ausschlussfristen – Zulässigkeit einer arbeitsvertraglichen Ausschlussfrist sowie Beginn und Ende der Verfallsfrist

Das BAG hat entschieden, dass Equal-Treatment-Ansprüche, die sich aus § 10 Absatz 4 AÜG ergeben, ausgeschlossen sind, wenn die Arbeitsvertragsparteien im Arbeitsvertrag eine AGB-konforme und damit wirksame Verfallsklausel vereinbart haben und die Frist zur Geltendmachung des Anspruchs abgelaufen ist (vgl. zum genauen Wortlaut der streitgegenständlichen Ausschlussfristen: BAP Recht Langversion, S. 3).

Die streitgegenständliche Klausel stellt laut BAG eine eigenständige arbeitsvertragliche Ausschlussfristenregelung dar, die auch den unabdingbaren Equal Pay-Anspruch erfassen soll, da eine Ausschlussfrist ausschließlich die Art und Weise der Durchsetzung eines entstandenen Anspruchs betreffe, nicht aber zu dessen Inhalt gehöre (so bereits BAG-Entscheidung vom 23. März 2011, Aktenzeichen: 5 AZR 7/10, Rn. 31). Zumindest aus der Formulierung der Klausel „die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen“ sei ersichtlich, dass die Klausel auch den Equal Pay-Anspruch erfasse, der ohne Arbeitsverhältnis gar nicht bestehen würde.

Die Ausschlussklausel knüpft im entschiedenen Fall an die arbeitsvertragliche Fälligkeitsregelung an. Laut BAG gilt diese Fälligkeitsregelung auch für gesetzlich begründete Ansprüche wie den Anspruch auf

gleiches Arbeitsentgelt gemäß § 10 Absatz 4 AÜG. Denn der gesetzliche Equal-Treatment-Anspruch sei lediglich eine (gesetzliche) Korrektur des arbeitsvertraglich geregelten Vergütungsanspruches. Auch gebe es keinen Hinweis darauf, dass für den Eintritt der Fälligkeit, der Arbeitnehmer zunächst einmal Kenntnis von dem Anspruch und den für die Bezifferung maßgeblichen Tatsachen erlangt haben müsse.

3. Empfehlung

Wir empfehlen Ihnen, ausgehend von den Ausführungen des BAG zu den Ausschlussfristen arbeitsvertragliche Ausschlussfristen zu vereinbaren, die unabhängig von der Bezugnahme eines Tarifvertrages gelten. Der BAP hat bereits 2012 eine ähnliche Klausel wie die jetzt vorgeschlagene (vgl. Langversion des BAP Recht zum Wortlaut der Ausschlussfrist) in seine aktuellen Arbeitsvertragsmuster aufgenommen, die alternativ zu der tariflichen Ausschlussfrist vereinbart werden kann. Nach der Rechtsprechung des BAG (vgl. BAG-Entscheidung vom 28. September 2005, Aktenzeichen: 5 AZR 52/05) muss die Frist zur Geltendmachung des Anspruchs ab seiner Fälligkeit für den Arbeitnehmer mindestens drei Monate betragen. Bei zweistufigen Ausschlussfristen muss die Anforderung für jede Stufe gewahrt sein. Auf der anderen Seite muss berücksichtigt werden, dass die Vereinbarung einer arbeitsvertraglichen Ausschlussfrist eine Besserstellung des Arbeitnehmers im Vergleich zur tariflichen Regelung bedeuten muss. Daher darf die Frist zur Geltendmachung der Ansprüche nur für die Arbeitnehmer nicht jedoch für die Arbeitgeber verlängert werden. Für diese bleibt es bei der tarifvertraglichen Frist von einem bzw. zwei Monaten.

Hinzuweisen ist jedoch darauf, dass das BAG hinsichtlich der Wirksamkeit der zweiten Stufe der Ausschlussfristenregelung Zweifel äußert, da es eine unangemessene Benachteiligung für den Arbeitnehmer sein könnte, eine Leistungsklage einzureichen, in der die Zahlungsansprüche zu beziffern sind. Dass Prozess- und Kostenrisiko würde allein bei dem Arbeitnehmer liegen.

Zudem empfiehlt es sich, um den Anforderungen gerecht zu werden, die das BAG zum Begriff „Fälligkeit“ aufgestellt hat (vgl. Punkt 2 b), den Fälligkeitszeitpunkt der Vergütung im Arbeitsvertrag ausdrücklich zu regeln (vgl. zum Wortlaut der Fälligkeitsregelung: BAP Recht Langversion, S. 9 ff.).

Der BAP wird sich in den nächsten Monaten vertieft mit den Auswirkungen des BAG-Urteils auseinandersetzen und weitere Empfehlungen erarbeiten. Wir halten Sie hinsichtlich der weiteren Entwicklung auf dem Laufenden.

Im Anhang zu diesem Rundschreiben finden Sie das BAG-Urteil vom 13. März 2013.

