

Bundessozialgericht (BSG)

Anwendbarkeit von Zeitarbeitstarifverträgen in Mischbetrieben

20.10.2016 bap | Mit dem heutigen Rundschreiben möchten wir Sie über eine Entscheidung des BSG zur Anwendbarkeit von Zeitarbeitstarifverträgen in Mischbetrieben informieren. **Das BSG hat mit Urteil vom 12.10.2016 (Az.: B 11 AL 6/15 R) entschieden, dass ein Mischbetrieb durch arbeitsvertragliche Inbezugnahme der Zeitarbeitstarifverträge vom Gleichbehandlungsgebot des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) abweichen darf.** Nach Ansicht des BSG komme es dabei nicht darauf an, ob ein Mischbetrieb Arbeitnehmerüberlassung überwiegend betreibt. Die Klägerin sei als Mischunternehmen nicht vom Geltungsbereich der konkret in Bezug genommenen Tarifverträge ausgeschlossen gewesen, denn deren Geltungsbereich setze kein Überwiegen der Arbeitnehmerüberlassung voraus. Auch aus den Vorschriften des AÜG ließe sich die Voraussetzung des Überwiegens nicht ableiten.

Hintergrund:

Im Streit stand die Rechtmäßigkeit einer Auflage zur Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis. Die klagende GmbH verfolgte als nicht tarifgebundener Mischbetrieb unterschiedliche Unternehmenszwecke. Arbeitnehmer wurden in geringem, zeitlich und zahlenmäßig schwankendem Umfang Dritten gewerbsmäßig zur Arbeitsleistung überlassen. Dabei waren die Arbeitnehmer nur temporär überlassen, in der Regel aber im Betrieb der Klägerin beschäftigt. Eine organisatorisch eigenständige Betriebsabteilung zur Durchführung der Arbeitnehmerüberlassung existierte nicht. Arbeitsvertraglich wurden die zur Zeit des Auflagenbescheides geltenden Tarifverträge des früheren Bundesverbandes Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V. (BZA) in ihrer jeweils gültigen Fassung in Bezug genommen.

Die Klägerin verfügte über eine befristete Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung. Nach Verlängerung der Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung für ein Jahr erließ die Bundesagentur für Arbeit (Beklagte) eine Auflage, mit der sie der Klägerin untersagte, mit den Arbeitnehmern für die Dauer der Überlassung eine Vereinbarung dahingehend zu treffen, dass sie für diesen Zeitraum vom Gleichstellungsgrundsatz gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG durch Anwendung eines Tarifvertrages in der Zeitarbeit freigestellt wird. Eine arbeitsvertragliche Inbezugnahme eines Tarifvertrages in der Zeitarbeit werde nur auf besonderen Antrag gestattet. Hierzu seien der Erlaubnisbehörde geeignete Nachweise dafür vorzulegen, dass der Betrieb vom räumlichen und fachlichen Geltungsbereich eines Tarifvertrages in der Zeitarbeit erfasst wird. Diese Nachweise könnten z.B. dadurch erbracht werden, dass die Gründung einer eigenen Betriebsabteilung für Mitarbeiter, die arbeitszeitlich überwiegend überlassen werden sollen, nachgewiesen wird.

Die Beklagte begründete dies u.a. damit, dass der Betrieb der Klägerin nicht überwiegend auf die Arbeitnehmerüberlassung ausgerichtet sei und sich daher nicht im Geltungsbereich eines Tarifvertrages der Zeit- arbeitsbranche befinde.

Das BSG hat nun die Revision der Bundesagentur für Arbeit gegen das Urteil des Landessozialgericht (LSG) Hamburg (Urteil vom 23.09.2015, Az.: L 2 AL 64/13), das der Klägerin im Wesentlichen Recht gab, zurück- gewiesen.

Zwar liegt eine schriftliche Urteilsbegründung noch nicht vor, jedoch hat das BSG in einem Terminbericht Folgendes veröffentlicht:

„Das LSG hat zu Recht festgestellt, dass die Auflage zur gewerblichen Arbeitnehmerüberlassungser- laubnis rechtswidrig gewesen ist. Die Voraussetzungen für die Erteilung der Auflage gemäß § 2 Abs 2, § 3 Abs 1 Nr 3 S 3 des Gesetzes zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (AÜG) lagen nicht vor.

Die Klägerin durfte durch arbeitsvertraglich vereinbarte Anwendung der zwischen dem Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen und den DGB-Gewerkschaften geschlossenen Tarifverträge der Zeitarbeit vom Gleichbehandlungsgebot des AÜG abweichen. Als Mischunternehmen mit nicht über- wiegender Arbeitnehmerüberlassung ist die Klägerin nicht von der im AÜG eröffneten Möglichkeit der Bezugnahme auf Tarifverträge ausgeschlossen. Wie das LSG zutreffend ausgeführt hat, kommt es al- lein auf den durch die Tarifvertragsparteien bestimmten Geltungsbereich des jeweiligen Tarifvertrages an. Dass das AÜG darüber hinaus die überwiegende Arbeitnehmerüberlassung in einem Mischunter- nehmen voraussetzt, kann der Auslegung der Norm nicht entnommen werden: Der Wortlaut des § 3 Abs 1 Nr 3 S 3 AÜG knüpft - anders als § 6 Arbeitnehmerentsendegesetz - nicht an ein Überwiegen an. Auch Sinn und Zweck des AÜG gebieten nicht die Geltung des Überwiegensprinzips für nicht tarifge- bundene Mischunternehmen. Ferner ist die Klägerin als Mischunternehmen nicht vom Geltungsbereich der konkret in Bezug genommenen Tarifverträge ausgeschlossen gewesen, denn auch deren Gel- tungsbereich setzt kein Überwiegen der Arbeitnehmerüberlassung voraus. Ob das Überwiegensprinzip als Auslegungsgrundsatz nach Aufgabe der Rechtsprechung zum Grundsatz der Tarifeinheit noch wei- terhin heranzuziehen ist, ist umstritten, kann hier aber dahinstehen. Denn wenn einem Tarifvertrag das Industrieverbandsprinzip erkennbar nicht zugrunde liegt, kann auch nicht angenommen werden, dass er auf den gesamten Betrieb Anwendung finden soll.“

Mögliche Auswirkungen

Das Urteil des BSG bestätigt die Auffassung des BAP, dass auch Betriebe, die nicht ausschließlich oder überwiegend Arbeitnehmerüberlassung betreiben (sog. Mischbetriebe), unter den fachlichen Geltungsbereich des BAP-Tarifwerks fallen können (vgl. Ausführungen im „Tarifhandbuch für die Praxis“, S. 20-21).

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) vertritt hierzu bislang eine andere Rechtsauffassung, wonach nur solche Mischbetriebe unter den Geltungsbereich der Zeitarbeitsverträge fallen sollen, die arbeitszeitlich überwiegend Arbeitnehmerüberlassung betreiben (vgl. Geschäftsanweisung der BA zum AÜG, Stand Januar 2016, S. 56; vgl. hierzu auch Rundschreiben BAP Recht vom 11.06.2014). Die Anwendung von Zeitarbeitsverträgen in Mischbetrieben, die nicht überwiegend Arbeitnehmerüberlassung betreiben, wird allenfalls dann akzeptiert, wenn eine Betriebsabteilung eigens zum Zwecke der Arbeitnehmerüberlassung eingerichtet ist.

Die Entscheidung des BSG ist nunmehr das erste höchstrichterliche Urteil, das die Anwendbarkeit von Zeitarbeitsverträgen zur Abweichung vom gesetzlichen Gleichstellungsgebot für Mischbetriebe bestätigt.

Nach dem Urteil des BSG dürfte sich die bislang von der BA vertretene Ansicht nicht mehr aufrechterhalten lassen. Es bleibt abzuwarten, wie die BA mit dem Urteil umgehen wird und ob sie ihre Prüfpraxis und die Geschäftsanweisung entsprechend anpasst.

Sobald uns hierzu neue Erkenntnisse und die Entscheidungsgründe des Urteils vorliegen, werden wir Sie gesondert informieren.

