

BAP Tarifwerk

Nachwirkung von Tarifverträgen in der Zeitarbeit

01.11.2016 bap | Mit Rundschreiben BAP Tarif vom 17.10.2016 hatten wir darüber informiert, dass die zwischen der DGB Tarifgemeinschaft Zeitarbeit und dem BAP geschlossenen Entgeltrahmen- und Entgelttarifverträge (ERTV BAP, ETV BAP) seitens der Gewerkschaften zum 31.12.2016 gekündigt sind und sich ab dem 01.01.2017 in der Nachwirkung befinden können, sofern bis zu diesem Zeitpunkt noch kein neuer Tarifabschluss vorliegt. Der Manteltarifvertrag BAP (MTV BAP) ist ungekündigt.

Nachdem die Nachwirkung von Tarifverträgen in der Zeitarbeit im Internet thematisiert wurde, möchten wir Ihnen einen kurzen Überblick über den Meinungsstand geben.

In der Zeitarbeitsbranche werden Tarifverträge fast ausnahmslos durch einzelvertragliche Vereinbarung zur Anwendung gebracht (sog. Inbezugnahmeklausel in den Arbeitsverträgen; vgl. BAP Musterarbeitsvertrag). In Rede steht, ob bei Neueinstellungen im Nachwirkungszeitraum lediglich nachwirkende Zeitarbeitsverträge in Bezug genommen werden können, um vom gesetzlichen Gleichstellungsgebot („Equal Treatment“) wirksam abzuweichen.

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) bejaht dies ausdrücklich. Sie hat sich hierzu in ihrer Geschäftsanweisung zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (GA AÜG) unter Punkt 3.1.6. Absatz 4 auf S. 54 klar positioniert:

„Auch nachwirkende Tarifverträge können die Abweichung vom Gleichstellungsgrundsatz des § 3 Abs. 1 Nr. 3 wirksam ermöglichen. Für im Nachwirkungszeitraum neu begründete Arbeitsverhältnisse gilt dies allerdings nur im Fall der einzelvertraglichen Inbezugnahme, wenn also der nachwirkende Zeitarbeitstarifvertrag mit der Abweichung vom Gleichstellungsgrundsatz ausdrücklich im Zeitarbeitsvertrag mit dem Leiharbeitnehmer in Bezug genommen wird.“

Hintergrund

Gemäß § 4 Absatz 5 Tarifvertragsgesetz (TVG) gelten nach Ablauf des Tarifvertrages seine Rechtsnormen weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden. Mit der Nachwirkung soll im Interesse der Arbeitsvertrags- sowie Tarifvertragsparteien ein regelungsfreier Zustand vermieden werden. Aufgrund der gesetzlichen Regelung kommt es daher zu einer zeitlichen Erweiterung der Tarifgeltung.

Bei der Frage, ob sich die Nachwirkung eines Tarifvertrages auch auf Rechtsverhältnisse erstreckt, die erst im Nachwirkungszeitraum neu begründet werden, muss danach differenziert werden, ob die *gesetzliche Tarifgeltung* oder die *Geltung von Tarifverträgen durch einzelvertragliche Vereinbarung (Inbezugnahme)* betroffen ist.

Gesetzlich gelten gemäß § 3 TVG Tarifverträge (bereits) immer dann, wenn beide Beteiligte, also Arbeitgeber und Arbeitnehmer, tarifgebunden sind. Die Tarifbindung entsteht aufgrund der Mitgliedschaft in der jeweiligen Organisation, die den Tarifvertrag geschlossen hat. Aufgrund dieser beidseitigen Bindung

gelten die Tarifverträge somit quasi „automatisch“, ohne dass es einer einzelvertraglichen Bezugnahme bedarf.

Umstritten ist, ob diese „automatische“ Tarifgeltung auch bei neu begründeten Arbeitsverhältnissen im Nachwirkungszeitraum abgelaufener Tarifverträge eintritt. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat dies verneint. Allerdings erkennt das BAG für die in der Praxis weitaus relevanteren Fälle der *Geltung von Tarifverträgen durch einzelvertragliche Vereinbarung (Inbezugnahme)* an, dass die Arbeitsvertragsparteien abgelaufene oder ablaufende Tarifbestimmungen in Bezug nehmen können (BAG, Urteil vom 5. 6. 2007 - 9 AZR 241/06).

Gleichwohl wird in der juristischen Literatur zum Teil vertreten, dass durch die Bezugnahme auf lediglich nachwirkende Zeitarbeitstarifverträge bei neu begründeten Arbeitsverhältnissen im Nachwirkungszeitraum nicht vom gesetzlichen Gleichstellungsgebot abgewichen werden könne. Die wohl überwiegende Meinung hält dies hingegen für möglich (vgl. *Schüren* in Schüren/Hamann, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – Kommentar, 4. Auflage, § 9 Rn. 177; *Bayreuther* in BB 2010, S. 309).

Wie oben bereits ausgeführt, ist auch nach Auffassung der BA die einzelvertragliche Inbezugnahme von nachwirkenden Zeitarbeitstarifverträgen zur Abweichung vom Gleichstellungsgrundsatz für im Nachwirkungszeitraum neu begründete Arbeitsverhältnisse möglich. Das heißt, dass die für die Zeitarbeit zuständige Aufsichtsbehörde bei Prüfungen die einzelvertragliche Inbezugnahme der BAP-DGB-Tarifverträge selbst im Falle der Nachwirkung nicht beanstanden würde.

Die Geschäftsanweisung der BA finden Sie im Internet unter folgendem Link:

http://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mtaw/~edisp/l6019022dstbai397835.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI397838

