

Zeitarbeit im Fokus der Rechtsprechung

RA Dr. Martin Dreyer
iGZ-Bundesgeschäftsstelle

- *Tariffähigkeit*: Diskussion um „christliche“ Tarifverträge
- *Multiple Choice*: Einbeziehung mehrerer Tarifverträge
- *Wechselabsichten*: Erst beim Kunden, dann beim Dienstleister
- *Vermittlungsprovision*: Lieber wenig als gar nichts!
- *Alles inklusive*: Der Personaldienstleister im eigenen Konzern
 - Dienstleister nur ein Strohmann?
- *Ärger mit dem Betriebsrat*: Kann der Kundenbetriebsrat Zeitarbeit verhindern?

Tariffähigkeit der CGZP



Interessenverband
Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.

- ArbG Berlin verneint Tariffähigkeit der CGZP (Beschluss vom 01.04.2009 – 35 BV 17008/08).
- Begründung laut Pressemitteilung
 - Fehlende „Sozialmächtigkeit“
 - Zahl der Tarifverträge steht dem nicht entgegen, da Arbeitgeberseite in der Zeitarbeit nicht zum Abschluss gedrängt werden muss (gesetzl. Gleichbehandlungsgebot)
 - Mitgliederzahl konnte (wohl) nicht positiv zugunsten der CGZP festgestellt werden
- Konsequenzen:
 - Entscheidung nicht rechtskräftig; zunächst keine rechtlichen Konsequenzen
 - „Christliche“ Tarifverträge (z.B. AMP-TV) unwirksam, wenn Tariffähigkeit der CGZP rechtskräftig festgestellt werden sollte.
 - Ansprüche der AN auf Gleichbehandlung für rückwirkend drei Jahre
 - Subsidiärhaftungsgefahr für Kunden, falls Zeitarbeitsunternehmen die Sozialversicherungsbeiträge nicht zahlen kann (vgl. § 28e Abs. 2 SGB IV).

Anderer Tarifvertrag, neue Chance

- Zeitarbeitsunternehmen erklärt Änderungskündigung
- Änderungsangebot: Arbeitsvertrag mit Einbeziehung eines „Christlichen“ Tarifvertrages; für den Fall, dass dieser „unwirksam wird“, sollte der BZA-Tarifvertrag gelten.
- Entscheidung BAG (Urteil vom 15.01.2009 – 2 AZR 641/07):
 - Änderungsangebot unwirksam, weil für Arbeitnehmer nicht ersichtlich, welche konkreten Arbeitsbedingungen gelten sollen (laut Pressemitteilung)
- Konsequenzen:
 - Auswirkungen auf alle Arbeitsverträge mit solchen „Alternativ-Klauseln“?
 - Wenn Einbeziehungsklauseln unwirksam sind, droht Equal Treatment rückwirkend für die letzten drei Jahre

Vom Kunden zum Dienstleister

- Zweijährige Befristung beim Kunden hindert nicht die befristete Einstellung beim Dienstleister für weitere zwei Jahre
 - Keine Vermutung für einen Rechtsmissbrauch
 - Faustformel: Nicht mehr als vier Jahre am gleichen Arbeitsplatz
 - **LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 20.01.2009 – 5 TaBV 3/08**
- Keine Anrechnung von Wartezeiten bei vorangegangener Tätigkeit beim Dienstleister oder beim Kunden (**LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 27.11.2008 – 10 Sa 486/08**)
 - Wartezeit für die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes beginnt neu, wenn der Arbeitgeber wechselt, selbst wenn der AN unverändert auf dem gleichen Arbeitsplatz arbeitet.
- Kein Zustimmungsverweigerungsrecht des Kundenbetriebsrats, wenn AN zuvor zwei Jahre beim Kunden befristet beschäftigt war, und dann über Dienstleister „zurücküberlassen“ wird (**LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 21.01.2009 – 3 TaBV 31/08**)

Lieber wenig, als gar nichts!

- Vermittlungssituation (LG Freiburg, Urteil vom 29.01.2009 – 6 O 382/08)
- Vermittelte Person: Helfer, Bruttomonatsgehalt: 1800 Euro
- Verrechnungssatz: 16,00 Euro
- Vereinbarte Vermittlungsprovision
 - Bis zu sechs Monate: 5000 Euro
 - Bis zu zwölf Monate: 2500 Euro
 - Ab zwölf Monaten: 1000 Euro
- Klageforderung: 5000 Euro (zuzügl. Mehrwertsteuer)

- Provisionsvereinbarung ist unzulässig, da Provision zu hoch
 - Höher als die monatliche Überlassungsprämie von ca. 2700 Euro
 - Übersteigt das Bruttomonatsgehalt um das 2,5-fache
- Keine Reduzierung auf das zulässig Maß. Vereinbarung ist insgesamt unwirksam (Wohl oder Wehe).

Dienstleister nur „Strohmann“?

- Keine erlaubnisfreie konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung, wenn Rückkehr weder vereinbart noch angestrebt (keine „vorübergehende“ Überlassung)
- Gewerbsmäßige Überlassung, weil Gewinnerzielungsabsicht der Konzerngesellschaft dem Dienstleister zugerechnet wird, wenn Dienstleister bloßer „Strohmann“ (keine eigenen Betriebsmittel, kein eigenes internes Personal)
- Zustimmungsverweigerungsrecht des Kundenbetriebsrats, wenn Zeitarbeit ohne Erlaubnis betrieben wird (Verstoß gegen § 1 AÜG; Verweigerungsrecht gem. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG).
- **LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 18.06.2008 – 3 TaBV 8/08**

Kein Zustimmungs- verweigerungsrecht

- Wegen genereller Ablehnung von Zeitarbeit
- Wegen falscher Eingruppierung
- bei geringerer Vergütung im Vergleich zu Stammarbeitskräften (auch nicht bei Verstoß gegen Gleichbehandlungsgebot)
- Bei Versetzung im Entleihbetrieb, wenn diese im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbart wurde (§ 95 Abs. 3 S. 2 BetrVG)
- Bei Aufnahme von Zeitarbeitnehmern in Stellenpool
- Bei Beendigung der Überlassung

Zustimmungs- verweigerungsrecht

- Kurzeinsätzen von z.B. wenigen Tagen
- Verlängerung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages
- Austausch eines Zeitarbeitnehmers
- BAG, Beschluss vom 23.01.2008 – 1 ABR 74/06
- Wenn nicht rechtzeitig Verbindung mit Arbeitsagentur aufgenommen, um die Besetzung der Stelle mit Schwerbehinderten zu prüfen (§ 81 Abs. 1 S. 1 SGB IX)?
 - Umstritten, zuletzt verneint vom LAG Düsseldorf (Beschluss vom 30.10.2008 – 15 TaBV 114/08)
 - Bei internen Ausschreibungen und bei beabsichtigter Besetzung mit Zeitarbeitnehmern ist kein „freier Arbeitsplatz“ zu besetzen.

CHANCE ZEITARBEIT

iGZ

Interessenverband
Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

