

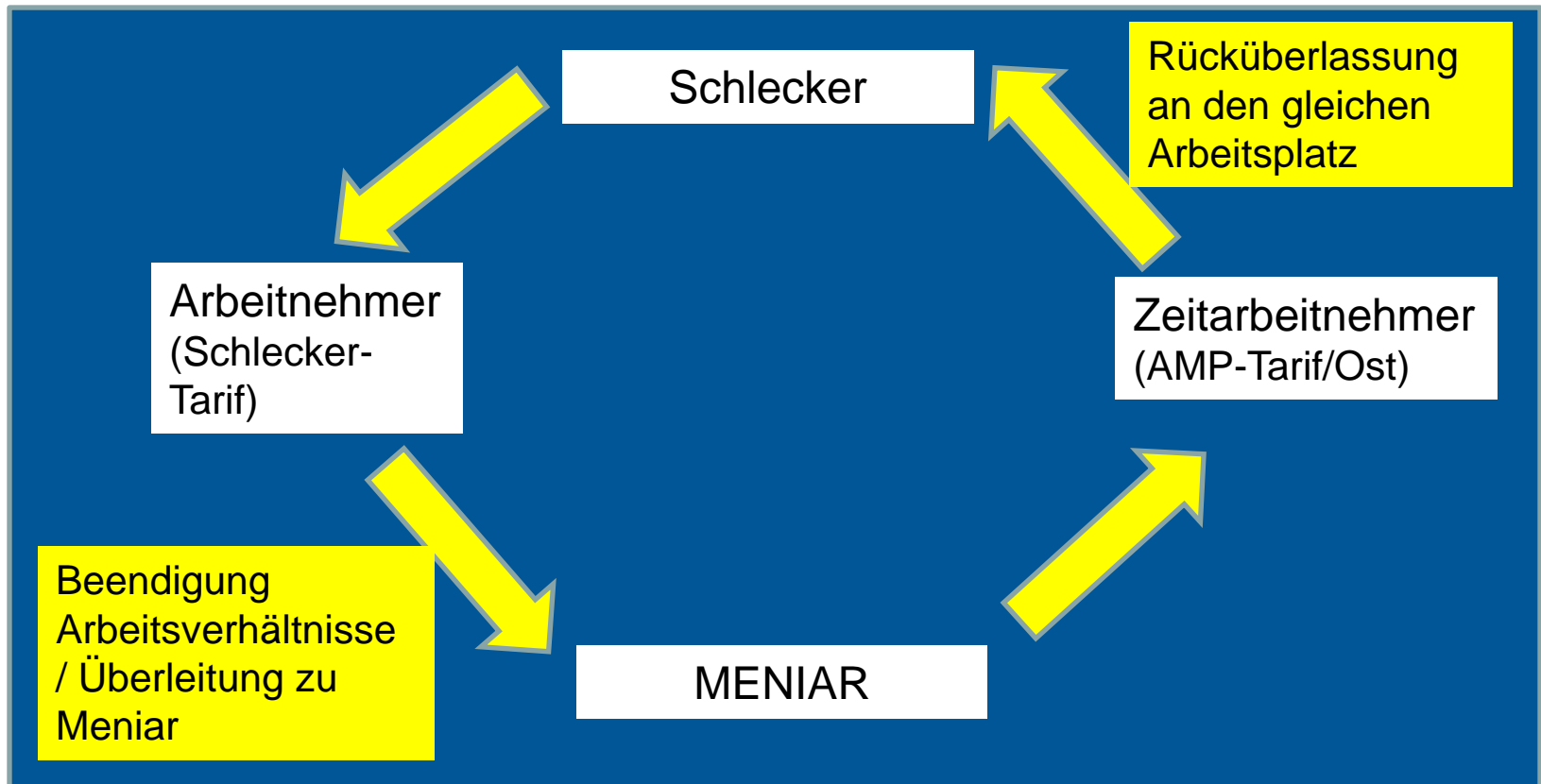
Landeskongress Baden-Württemberg, 24. März 2010

Aktuelle Probleme der Arbeitnehmerüberlassung

RA Dr. Martin Dreyer
iGZ-Geschäftsführer

- „Schlecker“, Stroh Männer und Papiertiger: Wann liegt rechtlich Missbrauch vor?
- CGZP-Beschluss: Die Entscheidung, die Folgen und das weitere Prozedere
- EU-Zeitarbeitsrichtlinie: was muss geändert werden, was nicht?

Schlecker, Stroh­männer und Papiertiger



- Worin liegt der Missbrauch?
 - Drehtüreffekt: „Zurücküberlassung“ an den gleichen Arbeitsplatz zu schlechteren Arbeitsbedingungen
 - Unzulässige Austauschündigung?
 - evtl. Betriebsübergang (§ 613 a BGB)
 - Zeitarbeitskonstruktion formal rechtmäßig?

■ Worin liegt der Missbrauch?

- Drehtüreffekt: „Zurücküberlassung“ an den gleichen Arbeitsplatz zu schlechteren Arbeitsbedingungen
 - Unzulässige Austausch Kündigung?
 - Ja, da Beschäftigungsbedarf bestehen bleibt (BAG, Urteil vom 26.09.1996 – 2 AZR 200/96) ; anders bei Fremdvergabe
 - Vergleichbare Rechtsprechung zu der Frage, ob Abmeldung von ZAN vor Kündigung von **Stammpersonal** (LAG Hamm, Urteil vom 06.08.2007 – 8 Sa 2311/04; LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 03.03.2009 – 12 Sa 2468/08; siehe auch zur Weiterbeschäftigung eines Auszubildendenvertreters gem. § 78a Abs. 4 BetrVG: BAG, Beschlüsse vom 25.02.2009 – 7 ABR 61/07; 17.02.2010 – 7 ABR 89/08

■ Worin liegt der Missbrauch?

- Drehtüreffekt: „Zurücküberlassung“ an den gleichen Arbeitsplatz zu schlechteren Arbeitsbedingungen
 - Unzulässige Austausch Kündigung?
 - evtl. Betriebsübergang (§ 613 a BGB)
 - Bejaht bei Übernahme aller Reinigungskräfte in eine konzerninterne Service-GmbH (BAG, Urteil vom 21.05.2008 – 8 AZR 481/07)
 - Fraglich aber bei Zeitarbeitsunternehmen, die frei auf dem Markt tätig sind oder wenn nur einzelne Arbeitnehmer übernommen werden (kein Übergang einer wirtschaftlichen Einheit)
- Zeitarbeitskonstruktion formal rechtmäßig?

- Zeitarbeitskonstruktion formal rechtmäßig?
 - Aufbau eines Strohmans (Papiertigers), der nur zum Zwecke des Unterlaufens von Tarifbedingungen gegründet wird und Zeitarbeitnehmer ausschließlich und dauerhaft an das Mutterunternehmen überlassen werden
 - evtl. Betriebsübergang (§ 613a BGB)
 - Strohmann, wenn Zeitarbeitsunternehmen über keine eigene Betriebsorganisation verfügt (keine internen Mitarbeiter); vgl. LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 18.06.2008 – 3 TaBV 8/08)
 - Formal ordnungsgemäß, wenn Serviceunternehmen über eigene Betriebsstrukturen verfügt (Beschluss vom 21.07.2009 – 1 ABR 35/07)

Wie lässt sich der Missbrauch verhindern?



Interessenverband
Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.

- Konkrete gesetzliche Missbrauchsabwehr
 - Keine AÜ-Erlaubnis für Strohänner (bereits jetzt Gesetzeslage, vgl. § 3 Abs. 1 Nr. 2 AÜG)
 - „Unzuverlässigkeit“, wenn Gründung eines Zeitarbeitsunternehmens zum Zwecke des Unterlaufens von Tarifbedingungen
 - Verbot dauerhafter konzerninterner Überlassung oder Anordnung von Equal Pay / Equal Treatment bei dauerhafter konzerninterner Überlassung
 - Verbot der „Zurücküberlassung“ oder Anordnung von Equal Pay / Equal Treatment innerhalb bestimmter zeitlicher Grenzen

Wie lässt sich der Missbrauch verhindern?



Interessenverband
Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.

- Allgemeine gesetzliche Missbrauchsabwehr
 - (Wieder-) Einführung einer Höchstüberlassungsdauer
 - Equal Pay / Equal Treatment ab einer gewissen Überlassungsdauer
 - Stärkung der Mitbestimmungsrechte des Entleiherbetriebsrats

Wie lässt sich der Missbrauch verhindern?



Interessenverband
Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.

▪ Tarifvertragliche Lösungen

- Herausnahme dauerhafter konzernter Überlassungen und/oder Zurücküberlassungen („Drehtürvorgänge“) aus dem Anwendungsbereich des Tarifvertrages
- Einführung einer dynamischen Tarifentwicklung bei längerfristiger Überlassung an denselben Kunden
- Keine Regelung in den Tarifverträgen der Kundenseite (z.B. Metall) möglich und sinnvoll, da nicht zuständig. Zuständig ist allein die Zeitarbeitsbranche selbst
- Einheitliche Lösung in allen Flächentarifverträgen wünschenswert, um Ausweichmöglichkeiten (Insellösungen) auszuschließen


▪ Abstraktes Feststellungsverfahren

- Geprüft werden nicht konkrete Ansprüche eines Arbeitnehmers, sondern die „abstrakte“ Tariffähigkeit der CGZP
- Antragssteller: Berliner Senatorin für Arbeit und Soziales und ver.di
- Deshalb geringe Wahrscheinlichkeit für gütliche Einigung (Vergleich, Rücknahme des Antrags)
- Bei Feststellung der Tarifunfähigkeit gilt der AMP-Tarifvertrag als von Anfang an unwirksam
- Es drohen rückwirkend Gehaltsforderungen (Equal Pay, Equal Treatment) und Nachforderungen von Sozialversicherungsabgaben

CGZP deckt nur einen Teilbereich ab
(CGM, DHV, GÖD)

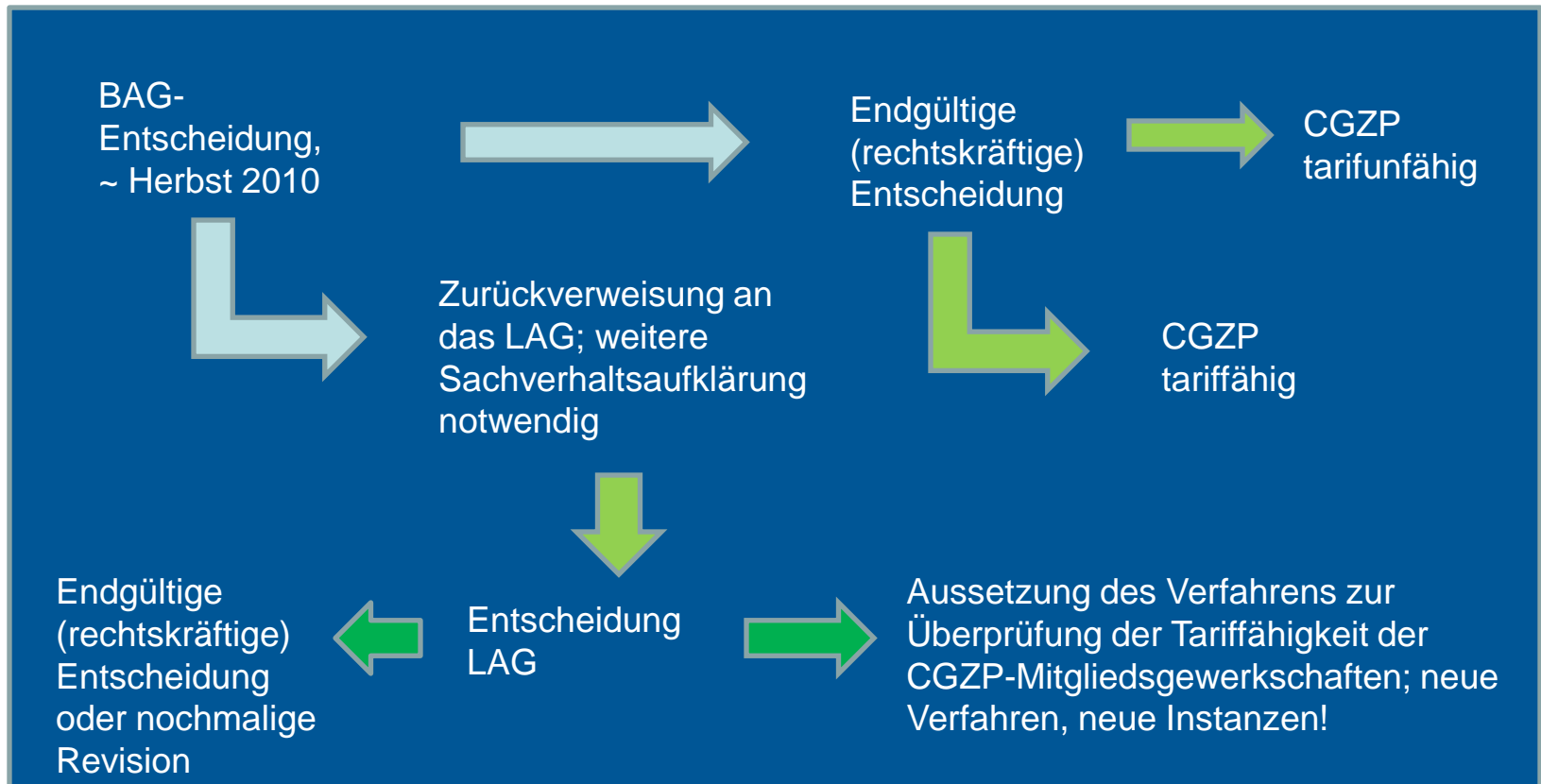
Keine Tarifmacht in den
Bereichen, in denen CGM, DHV,
GÖD satzungsmäßig nicht
zuständig sind

Zeitarbeit in allen
(Kunden-)Branchen
eingesetzt

A central light blue circle contains the text 'Zeitarbeit in allen (Kunden-)Branchen eingesetzt'. Four arrows point outwards from the circle: up, down, left, and right. The up and down arrows point towards text boxes at the top and bottom of the slide, respectively. The left and right arrows point towards text boxes on the left and right sides of the slide, respectively.

Zuständigkeit CGZP geht über die
der Einzelsatzungen hinaus. CGZP-
Satzung insofern unwirksam

Zuständigkeit der Gewerkschaft
für Ihre Branche (z.B. IG Metall =
Metallindustrie) und die dort
eingesetzten Zeitarbeitnehmer



Vorgabe EU-Zeitarbeitsrichtlinie	Anpassungsbedarf?
Grundsatz Equal Treatment (Art. 5 Abs. 1 ZA-RL; abweichende Regelungen über Tarifverträge möglich „unter Beachtung des Gesamtschutzes“ von Zeitarbeitnehmern (Art. 5 Abs. 3 ZA-RL)	Im Grundsatz: Nein Fraglich: Sichern Niedriglohntarifverträge den „Gesamtschutz der Zeitarbeitnehmer“ Streichung der Ausnahmeregelung für zuvor Arbeitslose
Ausnahme von Equal Pay nur bei unbefristeten Arbeitsverträgen? (vgl. Art. 5 Abs. 2 ZA-RL)	Gemeint ist die einzelvertragliche Abweichung von Equal Pay nur bei unbefristeten Verträgen. Kein Verbot von Befristungen für die Zeitarbeit. Andere Ansicht z.T. in der Literatur. Aber: Befristung schließt die Vergütung in Nichteinsatzzeiten nicht aus (z.B. bei Zeitbefristung und plötzlichen Auftragsende)

Vorgabe EU-Zeitarbeitsrichtlinie	Anpassungsbedarf?
Unterrichtung der ZAN über offene Stellen beim Kunden (Art. 6 Abs. 1 ZA-RL)	Bisher nicht enthalten. Anpassungsbedarf
Verbot einer Vermittlungsprovision, die vom ZAN für die Übernahme vom Kunden zu zahlen ist (Art. 6 Abs. 4 ZA-RL)	§ 296 SGB III erlaubt Vermittlungsprovision in bestimmten Grenzen; Ergänzung notwendig, dass eine solche Provision in der Zeitarbeit nicht zulässig ist.
Zugang des ZAN zu Sozialeinrichtungen (z.B. Kantine, Betriebskindergarten)	Bisher nicht enthalten. Anpassungsbedarf

Vorgabe EU-Zeitarbeitsrichtlinie	Anpassungsbedarf?
Verbote und Einschränkungen nur aus Gründen des Allgemeininteresses (Art. 4 Abs. 1 ZA-RL)	Streichung der nachfolgenden Verbote und Einschränkungen? Verbot der Überlassung ins Bauhauptgewerbe (§ 1b AÜG) Beschränkungen in der Ausländerbeschäftigung Beschränkungen im Werkverkehr

