



Themenübersicht

Editorial

Rechtliches/Aktuelles

1. **Branchenzuschlag TV BZ Druck: Es zählt die Zeitspanne, nicht die Summe der Einzeltage**
 2. **Betriebsbedingte Kündigung durch Entleiher zur Umgehung von Tariflöhnen unzulässig**
 3. **BAG: Prämienzahlungen nicht direkt gegenüber dem Entleiher geltend zu machen**
 4. **Renaissance des Gemeinschaftsbetriebs – mit Tücken**
 5. **Neue Tarifverträge zur Regelung der Überlassungshöchstdauer im Elektrohandwerk**
-

Termine

Impressum



Editorial

Liebe Leserin, liebe Leser,

lang war der Sommer und heiß. Nun blicken wir wieder mit kühlem Kopf auf die Neuigkeiten aus der Rechtswelt, die wir Ihnen in diesem Newsletter vorstellen.

So entschied das BAG, dass für die **Gewährung eines Branchenzuschlags nach TV BZ Druck** die Zeitspanne eines Einsatzes beim Entleiher zählt, nicht die Summe der Einzeltage. Das Arbeitsgericht Mönchengladbach untersagte **betriebsbedingte Kündigungen durch den Personaldienstleister zur Vermeidung von Tariflohnzahlungen**. Und bei **Klagen von Arbeitnehmern gegen Verleiher** ist laut BAG nicht das jeweilige Arbeitsgericht zuständig. Eventuelle Ansprüche müssten vor Amts- oder Landgerichten geltend gemacht werden. Doch führt manchmal vielleicht gerade der Umweg zum Ziel?

Seit Einführung der Überlassungshöchstdauer erlebt der **Gemeinschaftsbetrieb** eine Renaissance. Manch einer dieser sich so verstehenden Betriebe hält allerdings einer rechtlichen Überprüfung nicht stand, wie die aktuelle Entscheidung des LAG Baden-Württemberg zeigt.

Zudem gibt es Neuigkeiten für Verleiher aus dem **Elektrohandwerk**: Mit Wirkung zum 1. Juli 2018 sind zwei Tarifverträge zur Regelung einer verlängerten Überlassungshöchstdauer in Kraft getreten. Damit ist dieser Bereich jetzt in allen Bundesländern bis auf Baden-Württemberg tariflich geregelt.

Unter **Termine** finden Sie neben unseren kostenfreien **Webinaren** und unseren **ZP1-Seminaren** auch den Hinweis auf meine Vorträge auf den **iGZ-Landeskongressen**. Wir freuen uns, wenn wir Sie dort treffen!



Viel Spaß bei der Lektüre unseres Newsletters wünscht Ihnen

Ihr Jörg Hennig



Rechtliches/Aktuelles

1. Branchenzuschlag TV BZ Druck:

Es zählt die Zeitspanne, nicht die Summe der Einzeltage

Das BAG hat am 21.03.2018 ([Az. 5 AZR 862/16](#)) entschieden, dass als „Einsatz“ i.S.v. § 2 Abs. 2 Satz 1 TV BZ druckgewerblich die Zeitspanne (erster bis letzter Tag der Überlassung) zu verstehen ist, für die der Überlassungsvertrag gültig ist. Nicht relevant ist dagegen die Summe der einzelnen Tage, an denen die Person im Kundenbetrieb die Arbeitsleistung erbringt. Eine Arbeitnehmerin war im Zeitraum vom 16. September 2014 bis zum 31. Mai 2015 bis auf eine Ausnahme durchgehend an einen Kundenbetrieb überlassen worden, für den der TV BZ Druck galt.

Der Personaldienstleister zahlte für die Arbeitsstunden, die in den Monaten März bis Mai 2015 beim Kunden geleistet wurden, einen Branchenzuschlag in Höhe von 8 %. Die Klägerin machte jedoch einen deutlich höheren Branchenzuschlag geltend mit der Begründung, es komme nicht auf eine konkrete Zählung der Einsatztage an, wie es der Dienstleister sah. Stattdessen sei ein Einsatz für die gesamte Dauer des Überlassungsverhältnisses zu werten. Das BAG gab der Klägerin Recht und führte zur Begründung aus, dass als „Einsatz“ i.S.v. § 2 Abs. 2 Satz 1 TV BZ Druck die Zeitspanne zu verstehen ist, in welcher der Leiharbeiter an den Kundenbetrieb überlassen wird, und nicht die Summe der Tage, an denen er im Kundenbetrieb die Arbeitsleistung erbringt. Dies ergäbe sich schon daraus, dass der Branchenzuschlag in Abhängigkeit von Wochen und Monaten und nicht von Tagen des Einsatzes des Leiharbeitnehmers berechnet wird. Der Tarifvertrag stelle auf Zeitspannen ab, zu denen nicht nur Arbeitstage, sondern auch arbeitsfreie Tage zählen. Eine ausgleichende Vergütungsdifferenz bestehe demnach nicht nur an den Tagen, an denen der Leiharbeiter tatsächlich die Arbeitsleistung im Kundenbetrieb erbringt, sondern während des gesamten Zeitraums der Überlassung.

Zwar bestimme § 2 Abs. 2 TV BZ Druck nicht ausdrücklich, wann der Einsatz „unterbrochen“ ist, es sei jedoch davon auszugehen, dass eine Unterbrechung nur dann vorliegt, wenn eine Überlassung beendet ist, auf sie eine weitere Überlassung folgt und zwischen den Überlassungen ein Zeitraum liegt, in dem der Leiharbeiter dem Kundenbetrieb nach Maßgabe seiner Arbeitspflicht hätte überlassen werden können, aber nicht überlassen wurde.

Eine „Unterbrechung“ setzt danach zunächst die Beendigung des laufenden Einsatzes voraus. Kann der Leiharbeiter während einer laufenden Überlassung wegen Krankheit, Feiertag, Urlaub, der Ausschöpfung seines im Arbeitsvertrag mit dem Verleiher vereinbarten Arbeitszeitvolumens oder allgemein arbeitsfreien Tagen nicht oder nicht an allen Tagen der





Woche bzw. des Monats eingesetzt werden, führt dies ohne Hinzutreten eines Beendigungstatbestandes nicht zu einer Beendigung des Einsatzes im Sinne des Tarifvertrages.

HK2-Kommentar

Bei der Entscheidung handelt es sich letztlich um eine konsequente Auslegung von Tatbestandsmerkmalen. Ein Zeitraum ist eben ein Zeitraum und bezeichnet nicht die Summe von Einzeltagen. Ob man hieraus etwas zur derzeitigen „Zähldiskussion“ bei der Überlassungshöchstdauer ableiten darf, bei der es auch um eine vergleichbare Frage geht, nämlich darum, ob 18 Monate am 24. September 2018 enden können, wenn der Beginn der Überlassung der 1. April 2017 gewesen ist? Das war natürlich nicht zu entscheiden, doch bei der hier vorgenommenen lebensnahen Betrachtung ist die Hoffnung groß, dass das BAG 18 Monate auch erst am 30. September enden lassen wird.

2. Betriebsbedingte Kündigung durch Entleiher zur Umgehung von Tariflöhnen unzulässig

Mit Urteil vom 20.03.2018 (Az. 1 Ca 2686/17) entschied das Arbeitsgericht Mönchengladbach, dass ein Personaldienstleister das Arbeitsverhältnis nach einer neunmonatigen Einsatzdauer beim Kunden auch dann nicht betriebsbedingt kündigen kann, wenn der Kunde den weiteren Einsatz des Arbeitnehmers für einen Zeitraum von drei Monaten und einem weiteren Tag ablehnt. Da der Dienstleister fast ausschließlich an diesen Kunden Arbeitnehmer überlässt und keine anderen nennenswerten Einsatzmöglichkeiten anbieten kann, bot er dem Arbeitnehmer für den Zeitraum nach Ablauf der Unterbrechungsfrist bereits ein neues Arbeitsverhältnis an, weil auch der Kunde den Arbeitnehmer dann wieder einsetzen wolle.

Ziel der Gesetzesänderung und der Neuregelung des § 8 Abs. 4 AÜG sei es gewesen, den überlassenen Arbeitnehmer dauerhaft ein höheres bzw. Equal-Pay-Entgeltniveau zu gewährleisten. Die Motivation des Entleihers für die Abmeldung des Arbeitnehmers sei aber genau das Gegenteil gewesen: der Versuch, über geringere Löhne geringere Verrechnungssätze zu bezahlen. Da also eine Gesetzesumgehung offen angestrebt wurde, war die Kündigung rechtswidrig.

Darüber hinaus führte das Gericht aus, dass es nicht zu Lasten des Arbeitnehmers gehen kann, wenn der Personaldienstleister praktisch nur von einem Kunden abhängig ist. Der für eine betriebsbedingte Kündigung notwendige „dauerhafte“ Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit sei mit dem BAG dahingehend zu verstehen, dass eine „Dauerhaftigkeit“ nur bei dauerhaft ausgeschlossener Beschäftigungsmöglichkeit angenommen werden kann. Dies





ist erst recht dann nicht der Fall, wenn eine Wiedereinstellung zu einem späteren Zeitraum wieder angeboten wird.

HK2-Kommentar:

Die Entscheidung überrascht wenig und gibt nur die Rechtsprechung des BAG aus dem Jahr 2006 (v. 18.05.2006, Az.: 2 AZR 412/05) wieder, wonach ein Arbeitgeber für den Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung einen dauerhaften Beschäftigungswegfall nachweisen muss. Zwar gilt keine feste Monatsfrist, dennoch erkennen Gerichte es – ebenfalls wenig überraschend – nicht an, wenn mit der Kündigung gleich eine Wiedereinstellungszusage gegeben wird.

3. BAG: Prämienzahlungen nicht direkt gegenüber dem Entleiher geltend zu machen

Zeitarbeitnehmer können Ansprüche auf Prämienzahlungen nicht direkt gegenüber dem Entleiher geltend machen. Das entschied das BAG am 24.04.2018 (**Az.: 9 AZB 62/17**). Der Arbeitsvertrag des klagenden Zeitarbeitnehmers enthielt eine Regelung, wonach der Verleiher einen vom Kunden ausgelobten Bonus ordnungsgemäß abrechnen und seinem Arbeitnehmer auszahlen werde. Als der Arbeitnehmer den Bonus nicht erhielt, verklagte er direkt den Entleiher vor dem Arbeitsgericht.

Das ging allerdings schief. In dritter Instanz entschied das BAG, dass Arbeitsgerichte für solche Klagen gar nicht zuständig sind, auch wenn ein Direktanspruch grundsätzlich gegeben sein könnte. Dafür müsste sich der Arbeitnehmer dann jedoch an Amts- oder Landgerichte wenden.

Zwar sei der Kläger Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes, der Entleiher deshalb jedoch noch lange nicht sein Arbeitgeber. Dass hier aufgrund der Arbeitnehmerüberlassung ein gespaltenes Arbeitgeberverhältnis vorliege, ändere daran nichts.

HK2-Kommentar

Es ist ungewöhnlich, dass der Kläger hier das direkte Vorgehen gegen den Entleiher wählt, denn rechtlich spricht für eine Zuständigkeit der Arbeitsgerichte wenig. Das hat der Kläger nun auch schriftlich vom BAG mitgeteilt bekommen. Manchmal versuchen Arbeitnehmer jedoch auch schlicht Druck auszuüben mit dem Gedanken: Der Entleiher ist genervt, beschwert sich beim Verleiher, der dann schon zahlen wird. Diese Rechnung geht häufig genug auf. Das zeigt, dass der Zweck gelegentlich ungewöhnliche Mittel gebietet, die nur auf den ersten Blick unsinnig erscheinen.





4. Renaissance des Gemeinschaftsbetriebs – mit Tücken

Seit Einführung der Überlassungshöchstdauer erlebt der Gemeinschaftsbetrieb eine Renaissance. Denn in einem Gemeinschaftsbetrieb, den mehrere Unternehmen gemeinsam bilden, kann der Entleiher ausgetauscht werden, ohne dass dabei der Arbeitsplatz des Arbeitnehmers verändert müsste. Es gibt so also einen legalen „Nachschlag“ auf die Höchstdauer. Dass jedoch nicht jedes entsprechende „Label“ einer rechtlichen Überprüfung standhält, zeigt die Entscheidung des LAG Baden-Württemberg vom 06.02.2018 (**Az.: 19 TaBV 3/17**). Auch wenn der Sachverhalt etwas anders gelagert war, meinte das Gericht im Hinblick auf „betriebsmittelarme“ Betriebe wie (Personal-)Dienstleister, dass die gemeinsame räumliche Unterbringung oder die gemeinsame Nutzung der Betriebsmittel der beteiligten Arbeitgeber für die Annahme eines Gemeinschaftsbetriebes nicht genüge. Entscheidend sei vielmehr, ob ein arbeitgeberübergreifender Personaleinsatz praktiziert wird, der charakteristisch für den normalen Betriebsablauf ist. Wegen der Besonderheiten der Arbeitnehmerüberlassung findet danach kein arbeitgeberübergreifender Personaleinsatz statt, wenn die jeweiligen Arbeitnehmer zweier Überlassungsunternehmen ausschließlich bei den jeweiligen Kunden ihres Arbeitgebers zum Einsatz kommen und auch keine wechselseitige Vertretung in Krankheits- oder Urlaubsfällen stattfindet. Entscheidend für die Annahme eines gemeinsamen Betriebs sei allein, ob ein arbeitgeberübergreifender Personaleinsatz praktiziert wird, was in diesem Fall gerade nicht vorlag.

Auch, dass es Mitarbeiter eines gemeinsamen Innendienstes gab, die Recruitingaufgaben wahrgenommen hatten, sei lediglich Ausdruck unternehmerischer Zusammenarbeit und reiche für die Annahme eines gemeinsamen Betriebes nicht aus.

5. Neue Tarifverträge zur Regelung der Überlassungshöchstdauer im Elektrohandwerk

Im Mai/Juni 2018 sind zwei Tarifverträge zur Regelung einer verlängerten Überlassungshöchstdauer im Elektrohandwerk abgeschlossen worden.

Der **„Tarifvertrag zur Regelung der Zeitarbeit in den Elektrohandwerken“** vom 16.06.2018 wurde von dem Zentralverband der Deutschen Elektro- und Informationstechnischen Handwerke und der CGM abgeschlossen. Darin ist u. a. vorgesehen, dass Elektrohandwerksunternehmen von der gesetzlichen Überlassungshöchstdauer für eine Dauer von bis zu 30 Monaten, aufgrund betrieblicher und entsprechend dokumentierter Absprachen auch bis zu 36 Monaten, abweichen können (§ 2 Nr. 3). § 3 S. 2 regelt zudem Equal Pay ab dem 10. Einsatzmonat. Der Tarifvertrag ist mit Wirkung zum 1. Juli 2018 in Kraft getreten. Dieser Tarifvertrag gilt räumlich nur für die Bundesrepublik Deutschland mit Ausnahme der





Bundesländer Baden-Württemberg, Hessen und Rheinland-Pfalz, und fachlich für alle Betriebe der Elektrohandwerke, die selbst oder deren Innung den regional zuständigen Tarifvertragsverbänden der Elektrohandwerke angehören.

Auch wenn der Tarifvertrag mit der CGM abgeschlossen wurde, sollten an der Wirksamkeit dieses Vertrages keine wesentlichen Zweifel bestehen, da das Bundesarbeitsgericht im Jahr 2006 die Tariffähigkeit der CGM ausdrücklich festgestellt hatte (Beschl. v. 28. März 2006 – 1 ABR 58/04).

Der **Tarifvertrag über gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung** vom 29. Mai 2018 zwischen dem Fachverband Elektro- und Informationstechnik **Hessen/Rheinland-Pfalz** und der IG Metall, gültig in Hessen und Rheinland-Pfalz, gilt ebenfalls seit dem 1. Juni 2018. Hier regelt § 4 Nr. 1 die Möglichkeit, durch Betriebsvereinbarung die Überlassungshöchstdauer auf 36 Monate auszudehnen. § 3 sieht allerdings bereits ab dem ersten Tag der Überlassung einen Equal-Pay-Anspruch des Arbeitnehmers vor, was auch für die Verleiher verpflichtend ist, sofern diese sich auf die Verlängerung der Höchstüberlassungsdauer berufen wollen.

In **Baden-Württemberg** existiert derzeit noch kein entsprechender Tarifvertrag.



Termine

HK2 hat das Angebot an kostenfreien Webinaren erweitert

In den nächsten Monaten können wir Ihnen folgende spannende Fachthemen anbieten:

- 9. Oktober 2018, 10:00-10:40 Uhr – **Prüfungen durch die Arbeitsagentur** – RA Ole Bödeker
- 21. November 2018, 10:00-10:40 Uhr – **Beitragspflicht zur Soka-Bau** – RA Jörg Hennig
- 27. November 2018, 10:00-10:40 Uhr – **Arbeitsrecht aktuell III** – RAin Anika Nadler
- 28. November 2018, 10:00-10:40 Uhr – **Auseinandersetzungen mit der BA** – RA Jörg Hennig
- 30. November 2018, 10:00-10:40 Uhr – **BG-Wechsel und Beitragserstattung** – RAin Anika Nadler
- 4. Dezember 2018, 10:00-10:40 Uhr – **Das Verfahren auf Erlaubniserteilung** – RA Ole Bödeker
- 5. Dezember 2018, 10:00-10:40 Uhr – **Zeitarbeit aktuell III** – RA Jörg Hennig

Zu weiteren Details und zur Anmeldung geht es [hier](#).

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme!



SEMINARE

<p>ANIKA NADLER SCHNELLEINSTIEG IN DIE ZEITARBEIT</p>	<p>TERMIN 19. September 2018, Hamburg 16. Oktober 2018, Leipzig</p>
<p>OLE BÖDEKER PRAXIS DER ZEITARBEIT</p>	<p>TERMIN 23./24. Oktober 2018, Berlin 27./28. November 2018, Stuttgart</p>
<p>Ausführliche Informationen zu den Inhalten und Konditionen für die Teilnahme an unseren Seminaren finden Sie auf unserer Website www.zp1-akademie.de, auf der Sie sich für Ihre Wunschseminare direkt anmelden können.</p> <p>ZP1 Beratungsgesellschaft für Zeitarbeit und flexiblen Personaleinsatz mbH Hausvogteiplatz 11 A, 10117 Berlin, Telefon +49 (0)30 27 89 00 - 290, Fax +49 (0)30 27 89 00 - 10, www.zp1-akademie.de, mail@zp1-akademie.de Geschäftsführer Jörg Hennig, HRB 141538, Amtsgericht Charlottenburg</p>	



Veranstaltungen der iGZ

iGZ-Landeskongress Nord 2018

26. September 2018, 08:30–17:00 Uhr, Grand Elysée Hamburg

11:15 Uhr Forum 3: **Prüfung durch die Bundesagentur für Arbeit – Worauf müssen Sie als Unternehmer achten?**

RA Jörg Hennig, HK2 Rechtsanwälte, und Sebastian Reinert, Referent Arbeits- und Tarifrecht, iGZ

iGZ-Landeskongress Süd 2018

9. Oktober 2018, 08:30–17:00 Uhr, Stuttgart

Motto: Zeitarbeit eine gute Wahl. Dem Wandel einen Schritt voraus

15:15 Uhr: **Prüfung durch die Bundesagentur für Arbeit – Worauf müssen Sie als Unternehmer achten?**

RA Jörg Hennig, HK2 Rechtsanwälte, und Sebastian Reinert, Referent Arbeits- und Tarifrecht, iGZ

iGZ-Landeskongress Mitte 2018

20. November 2018, Mainz

Motto: Zeitarbeit eine gute Wahl: Mehr als nur ein Arbeitgeber

13:30 Uhr: **Prüfung durch die Bundesagentur für Arbeit – Worauf müssen Sie als Unternehmer achten?**

RA Jörg Hennig, HK2 Rechtsanwälte, und Sebastian Reinert, Referent Arbeits- und Tarifrecht, iGZ (Zusage)



Impressum

Herausgeber

RA Jörg Hennig
Hausvogteiplatz 11A
10117 Berlin

Telefon: +49 (0)30 27 89 00 - 20

Telefax: +49 (0)30 27 89 00 - 10

E-Mail: hennig@hk2.eu

Urheberrechte

Alle Texte dieses Newsletters sind urheberrechtlich geschützt. Sofern nicht ausdrücklich anders angegeben, liegen sämtliche Rechte bei RA Jörg Hennig. Das Copyright für das Layout des Newsletters liegt bei Patrik Kruska.

Redaktion und Satz

Die Redaktion dieses Newsletters lag bei Nadin Wildt (Literaturtest), den Satz übernahm Ulrike Künnecke (43p).

Haftung

Der Inhalt dieser Seiten wurde mit größter Sorgfalt und nach bestem Wissen und Gewissen erstellt. Die hierin enthaltenen Informationen und Nachrichten dienen ausschließlich Ihrer Information und **ersetzen** – auch in bestehenden Mandatsverhältnissen – **nicht die Rechtsberatung im Einzelfall**. Deshalb kann **keine Haftung für die Vollständigkeit oder Richtigkeit der in den Texten enthaltenen Angaben übernommen werden**.

