



## „Schlecker- Klausel“

Ende 2009 wurde bekannt, dass Schlecker in einen „Skandal“ bezüglich Leiharbeit in neu eröffneten XL- Märkten verwickelt ist.

Der Konzern schloss alte Filialen und eröffnet neue, großzügigere XL-Märkte. Die dort Beschäftigten sind überwiegend Leiharbeiter, die Schlecker zuvor entlassen hatte, um sie auf diesem Wege an „quasi“ gleicher Wirkungsstätte zum halben Lohn unter Tarifverträgen der Zeitarbeit weiter zu beschäftigen. Dies geschah über eine Zeitarbeitsfirma, die zumindest den Verdacht aufkommen ließ, de facto Teil des Schlecker Konzerns zu sein. An der Aktualität ändert auch ein Eilverfahren des Arbeitsgerichtes Marburg, zur Unrechtmäßigkeit von Teilen dieser Kündigungen, nichts.<sup>1</sup> Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände haben darauf reagiert und umgangssprachlich sogenannte „Schlecker- Klauseln“ in ihren Tarifverträgen aufgenommen. Damit wird versucht, solch einen konzerninternen Verleih zu unterbinden. Diese Tarifklauseln sollen kurz durchleuchtet und auf ihre Effektivität hin überprüft werden.

### 1. AMP (Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e.V.)

*„Der Tarifvertrag gilt nicht für verbundene Unternehmen gem. §§ 15 ff AktG. Entsprechendes gilt bei sonstigen rechtlichen, wirtschaftlichen und personellen Verflechtungen zwischen den am Überlassungsvertrag beteiligten Parteien.“*

Probleme treten hier v.a. dann auf, wenn es sich bei dem Verleiher nicht um einen Konzernbestandteil des Entleihers handelt. Das Problem liegt nicht ausschließlich im Bereich der Konzerne. Im Fall Schlecker ist es zweifelhaft, ob es sich bei der dortigen Verleihfirma um einen Konzernbestandteil handelt.<sup>2</sup>

Die weitergehende Tatbestandsvoraussetzung (*sonstigen rechtlichen, wirtschaftlichen und personellen Verflechtungen*) ist viel zu schwammig, um andere Fälle außerhalb des Konzerns erfassen zu können. Was sollen sonstige rechtliche, wirtschaftliche und personelle Verflechtungen sein? Das Verleiher und Entleiher irgendwie wirtschaftlich miteinander verflochten sind, ist an sich logisch und kann wohl kaum als ausschlaggebendes Argument herangezogen werden. Schon der Überlassungsvertrag könnte streng genommen eine sonstige rechtliche Verflechtung darstellen. Darf ein Arbeitnehmer nie wieder in irgendeinem Konzernunternehmen als Leiharbeiter beschäftigt werden, wenn er zuvor in einem anderen Konzernteil gearbeitet hat? Eine personelle Verflechtung ist zudem schon denkbar, wenn der Eigentümer eines Verleihers Aktien an einem Unternehmen hält, in das er auch Arbeitnehmer verleiht.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Dabei ging es um die Frage, ob die Kündigungen wegen § 613a IV BGB unwirksam ist. Die Entscheidung im Hauptverfahren steht noch aus (AZ: 2Ga1/10).

<sup>2</sup> Vgl. Göhner, Der Betrieb 2010 Standpunkte, S.19f.

<sup>3</sup> Siehe auch Henning, <http://www.zeitarbeit-und-recht.de/tce/frame/main/821.htm>



## 2. BZA (Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen)

*„Der Tarifvertrag findet keine Anwendung auf Zeitarbeitsunternehmen und -unternehmensteile, die mit dem Kundenunternehmen einen Konzern im Sinne des § 18 Aktiengesetz bilden, wenn*

- a) das Zeitarbeitsunternehmen in einem ins Gewicht fallenden Maße zuvor beim Kundenunternehmen beschäftigte Arbeitnehmer übernimmt und*
- b) die betroffenen Arbeitnehmer auf ihrem ursprünglichen oder einem vergleichbaren Arbeitsplatz im Kundenunternehmen eingesetzt werden*  
*und*
- c) dadurch bestehende, im Kundenunternehmen wirksame Entgelttarifverträge zuungunsten der betroffenen Arbeitnehmer, umgangen werden.“*

Diese Klausel erscheint zumindest auf den ersten Blick etwas gründlicher. Auf den zweiten Blick lassen sich jedoch ähnliche Schwächen, v.a. die unbestimmten Begriffe wie „ins Gewicht fallende Maße“ oder „vergleichbarer Arbeitsplatz“, erkennen.

Auch stellt sich hier die Frage, was es heißt einen Entgelttarifvertrag zu umgehen? Muss man dem Unternehmen dann nachweisen, dass es einen Leiharbeiter beschäftigt, weil es einen anderen Tarifvertrag „umgehen“ will?<sup>4</sup> Warum geht es nur um einen Entgelttarifvertrag?

§ 9 II AÜG lässt eine Abweichung zu, von umgehen zu sprechen ist also kontraproduktiv. Umgeht der Unternehmer einen Entgelttarifvertrag, wenn er dem Arbeitnehmer dieselben Bezüge wie einer Stammkraft zahlt, und eine Ausgliederung nur deshalb wollte, weil der Zeitarbeitstarifvertrag günstigere Kündigungsfristen oder weniger Urlaub enthält?

Beide Tarifverträge bieten weiterhin große Einfallstore für eine Konstruktion alla „Schlecker“. Besonders die Abstellung auf Konzernsachverhalte ist problematisch, da ungenau. Ein Problem ist hier, dass die Tarifverträge offensichtlich nur die konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung verhindern wollen. Es geht jedoch nicht nur um konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung. Man kann diese „Spielchen“ auch mit externen Zeitarbeitsfirmen machen, siehe Schlecker. Es muss darum gehen zu verhindern, dass Arbeitnehmer bei ihrem Arbeitgeber entlassen werden, um dann über eine Zeitarbeitsfirma wieder eingestellt zu werden. Es kann dabei keine Rolle spielen, inwiefern Verleih- und Entleihunternehmen miteinander verschmolzen sind. Es muss darum gehen zu verhindern, dass Arbeitnehmern gekündigt wird, nur um sie auf dem selben Arbeitsplatz zu einem geringeren Gehalt wieder einzustellen.<sup>5</sup> Dies können die jetzt ausgehandelten Tarifverträge nicht leisten.

Dipl. jur. Felix Käthner

<sup>4</sup> Zum Begriff des Umgehens, Henning, <http://www.zeitarbeit-und-recht.de/tce/frame/main/821.htm>.

<sup>5</sup> So auch Böhm, Der Betrieb 2010 S.672ff. mit einem interessanten Vorschlag bzgl. des schwedischen Rechts.