

Grundsätzlich keine Normsetzungsbefugnis von Tarifparteien für Solo-Selbstständige

§§ 2, 4, 12 a TVG; Art. 9 III GG

1. Tarifvertragsparteien können grundsätzlich keine verbindlichen Regelungen für Solo-Selbstständige erlassen.

2. Arbeitgeber ist nur, wer zumindest beabsichtigt, einen Arbeitnehmer oder eine arbeitnehmerähnliche Person zu beschäftigen. (Leitsätze des Verfassers)

BAG, Urteil vom 31.1.2018 – 10 AZR 279/16 (LAG Köln), BeckRS 2018, 11071

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Thomas Pauken, vangard Arbeitsrecht, Düsseldorf

Sachverhalt

Die Klägerin – die Ausbildungskostenausgleichskasse des ZIV und des ZDS – hatte den Beklagten – einen Schornsteinfegermeister – auf Zahlung von Mindestbeiträgen und Erteilung von Auskünften nach dem Tarifvertrag über die Förderung der beruflichen Ausbildung im Schornsteinfegerhandwerk (TV AKS 2012) in Anspruch genommen. Der Beklagte beschäftigte keine Arbeitnehmer oder Auszubildenden. Das BMAS hatte den TV AKS 2012 mit Wirkung zum 1.11.2012 für allgemeinverbindlich erklärt.

Das Arbeitsgericht hatte die Klage abgewiesen, das LAG ihr auf die Berufung der Klägerin stattgegeben und den Beklagten zur Zahlung und Auskunftserteilung verurteilt.

Entscheidung

Das BAG hat die Entscheidung des LAG aufgehoben und damit die klageabweisende Entscheidung des Arbeitsgerichts bestätigt. Es hat darauf hingewiesen, dass die Tarifvertragsparteien des TV AKS 2012 ihre Regelungsmacht insoweit überschritten hätten, als sie auch sog. Alleinhandwerker oder Solo-Selbstständige den tariflichen Mindestbeitrags- und Auskunftspflichten unterworfen haben. Rechte und Pflichten könnten die Tarifvertragsparteien nur für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und arbeitnehmerähnliche Personen begründen. Arbeitgeber sei aber nur, wer zumindest einen Arbeitnehmer oder eine arbeitnehmerähnliche Person beschäftige oder dies zumindest wolle. Dies sei beim Beklagten nicht der Fall. Nicht einschlägig – so das BAG – sei auch die Konstellation, in der ein Solo-Selbstständiger selbst arbeitnehmerähnliche Person im Sinne von § 12 a TVG sei. Schließlich sei auch eine Erweiterung des Arbeitgeberbegriffs im Rahmen des TVG aus verfassungsrechtlichen Gründen (Art. 9 III GG) nicht geboten.

Praxishinweis

Das BAG subsumiert hier die Frage der Arbeitgebereigenschaft konsequent und zutreffend unter die Bestimmungen des TVG. Es folgt dabei mit seiner Definition des Arbeitgeberbegriffs seiner bisherigen Rechtsprechung (vgl. BAG, Beschluss vom 1.8.2017 – 9 AZB 45/17, BeckRS 2017, 121791). Dabei betont es das Vorliegen der Arbeitgebereigenschaft als Anknüpfungspunkt für die Tarifgebundenheit und stellt heraus, dass Solo-Selbstständige grds. weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer seien, sondern Unternehmer. Daher bestehe auch keine Tarifzuständigkeit oder Normsetzungsbefugnis der Tarifvertragsparteien. Damit wendet sich das BAG u. a. auch gegen

anderslautende Stimmen in Literatur (z. B. Bayreuther/Deinert, RdA 2015, 129) und Rechtsprechung (z. B. LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 21.7.2016 – 14 BvL 5007/15, BeckRS 2016, 70880).

Zudem grenzt es – zutreffend – den Begriff des Arbeitgebers vom allgemeinen Betriebsbegriff ab. Ein Betrieb könne auch dann bestehen, wenn der Betriebsinhaber keine Arbeitnehmer beschäftige. Um also die Schwelle vom bloßen Betriebsinhaber bzw. Unternehmer zum Arbeitgeber zu überschreiten, muss somit zumindest die Absicht vorhanden sein, Arbeitnehmer zu beschäftigen. Das wirft die Frage auf, wie eine solche Absicht überhaupt nachgewiesen werden kann, da es sich hier um eine subjektive Komponente handelt. Dies wird regelmäßig die Tarifvertragsparteien als Anspruchsteller betreffen. Da diese regelmäßig aber die Absicht des Solo-Selbstständigen nicht kennen werden, dürfte die Problematik im Wege der abgestuften Darlegungs- und Beweislast zu erörtern sein.

Unabhängig davon wird sich die Entscheidung in der Praxis jedenfalls auf den Geltungsbereich von Tarifverträgen auswirken. Denn es ist davon auszugehen, dass derzeit noch in zahlreichen weiteren Fällen Solo-Selbstständige als vermeintliche Arbeitgeber zu tariflichen Beiträgen herangezogen werden. Ob diese Praxis noch tragfähig ist, muss nach der Entscheidung des BAG bezweifelt werden. Das wird sich letztlich auf tariflich geregelte Mindestbeitragsvolumina auswirken, wenn aufgrund fehlender Arbeitgeberbereiungenschaft den Tarifvertragsparteien künftig in größerer Zahl Beitragszahler fehlen (vgl. Vetter, NZA-RR, 2017, 281, 282). In diesen Fällen dürfte sich der Anwendungsbereich auf Solo-Selbstständige als arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne von § 12 a TVG beschränken.

Parallelfundstellen:

ArbRAktuell 2018, 349 (m. Anm. Dr. Katrin Haußmann) ♦ BeckRS 2018, 11071 ♦ NZA 2018, 867
♦ APNews 2018, 162 (Ls.) ♦ LSK 2018, 11071 (Ls.)