

Liebe Leserinnen und Leser,

das BAG hat ein Vorabentscheidungsersuchen an den EuGH gestellt, der Sprengstoff für die Zeitarbeitsbranche birgt. Ich wünsche Ihnen ein frohes neues Jahr, bleiben Sie gesund,

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Keine Abweichung mehr vom Equal-Pay-Grundsatz durch Tarifvertrag nach § 8 Abs. 2 AÜG in der bisherigen Form?

BAG, Beschluss vom 16.12.2020 (5 AZR 143/19 (A)), Pressemitteilung Nr. 48/20

Der Leiharbeitsbranche könnte Ungemach drohen. Das Bundesarbeitsgericht hat ein Vorabentscheidungsersuchen an den Europäischen Gerichtshof gestellt, um die Frage zu klären, ob Abweichungen vom Equal-Pay-Grundsatz durch Tarifverträge aufgrund der Regelungen in § 8 AÜG zulässig sind. In der Pressemitteilung heißt es:

"... Die Klägerin, Mitglied der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), war von April 2016 bis April 2017 aufgrund eines befristeten Arbeitsvertrags bei der Beklagten, die gewerblich Arbeitnehmerüberlassung betreibt, als Leiharbeiterin beschäftigt. Sie war einem Unternehmen des Einzelhandels für dessen Auslieferungslager als Kommissioniererin überlassen. Für ihre Tätigkeit erhielt die Klägerin zuletzt einen Stundenlohn von 9,23 Euro brutto.

Der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (IGZ e.V.), dessen Mitglied die Beklagte ist, hat mit mehreren Gewerkschaften des DGB – darunter ver.di – Mantel-, Entgeltrahmen- und Entgelttarifverträge geschlossen, die eine Abweichung von dem in § 8 Abs. 1 AÜG verankerten Grundsatz der Gleichstellung vorsehen, insbesondere auch eine geringere Vergütung als diejenige, die Stammarbeitnehmer im Entleihbetrieb erhalten.

Die Klägerin meint, diese Tarifverträge seien mit Unionsrecht (Art. 5 Abs. 1 und Abs. 3 der Richtlinie 2008/104/EG) nicht vereinbar. Mit ihrer Klage hat sie für den Zeitraum Januar bis April 2017 Differenzvergütung unter dem Gesichtspunkt des Equal Pay verlangt und vorgetragen, vergleichbare Stammarbeitnehmer bei der Entleiherin würden nach dem Lohnvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer im Einzelhandel in Bayern vergütet und hätten im Streitzeitraum einen Stundenlohn von 13,64 Euro brutto erhalten. ...

Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 2008/104/EG sieht vor, dass die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Leiharbeit-

nehmer während der Dauer ihrer Überlassung an ein entleihendes Unternehmen mindestens denjenigen entsprechen müssen, die für sie gelten würden, wenn sie von dem entleihenden Unternehmen unmittelbar für den gleichen Arbeitsplatz eingestellt worden wären (Grundsatz der Gleichbehandlung). Allerdings gestattet Art. 5 Abs. 3 der genannten Richtlinie den Mitgliedsstaaten, den Sozialpartnern die Möglichkeit einzuräumen, Tarifverträge zu schließen, die unter Achtung des Gesamtschutzes von Leiharbeitnehmern beim Arbeitsentgelt und den sonstigen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen vom Grundsatz der Gleichbehandlung abweichen. Eine Definition des „Gesamtschutzes“ enthält die Richtlinie nicht, sein Inhalt und die Voraussetzungen für seine „Achtung“ sind im Schrifttum umstritten. Zur Klärung der im Zusammenhang mit der von Art. 5 Abs. 3 der Richtlinie 2008/104/EG verlangten Achtung des Gesamtschutzes von Leiharbeitnehmern aufgeworfenen Fragen* hat der Senat entsprechend seiner Verpflichtung aus Art. 267 AEUV den Gerichtshof der Europäischen Union um eine Vorabentscheidung ersucht."

Der an den EuGH gerichtete Fragenkatalog laut des Sitzungsergebnisses ist umfangreich. Daher ist hier nur eine gekürzte Auswahl abgedruckt:

"... 1. Wie definiert sich der Begriff des „Gesamtschutzes von Leiharbeitnehmern“ in Art. 5 Abs. 3 Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit ...?

2. Welche Voraussetzungen und Kriterien müssen erfüllt sein für die Annahme, von dem in Art. 5 Abs. 1 Richtlinie 2008/104/EG festgelegten Grundsatz der Gleichbehandlung abweichende Regelungen in Bezug auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Leiharbeitnehmern in einem Tarifvertrag seien unter Achtung des Gesamtschutzes von Leiharbeitnehmern erfolgt?

...

3. Müssen die Voraussetzungen und Kriterien für die Achtung des Gesamtschutzes von Leiharbeitnehmern iSd. Art. 5 Abs. 3 Richtlinie 2008/104/EG den Sozialpartnern vom nationalen Gesetzgeber vorgegeben werden ...?

4. Falls die dritte Frage bejaht wird:

a) Ist die Achtung des Gesamtschutzes von Leiharbeitnehmern iSd. Art. 5 Abs. 3 Richtlinie 2008/104/EG gewahrt mit gesetzlichen Regelungen, die wie die seit dem 1. April 2017 geltende Fassung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes ... vorsehen?

...

5. Falls die dritte Frage verneint wird: Dürfen die nationalen Gerichte bei vom Grundsatz der Gleichbehandlung abweichenden Regelungen in Bezug auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Leiharbeitnehmern durch Tarifverträge gemäß Art. 5 Abs. 3 Richtlinie 2008/104/EG diese Tarifverträge ohne Einschränkung daraufhin überprüfen, ob die Abweichungen unter Achtung des Gesamtschutzes von Leiharbeitnehmern erfolgt sind ...?

..."

Die Antwort des EuGH könnte dazu führen, dass entweder eine Abweichung vom Equal-Pay-Grundsatz aufgrund der aktuellen Regelung des § 8 AÜG nicht zulässig war und ist, oder dass die Höhe des durch den Tarifvertrag festgelegten Arbeitsentgelts von den Arbeitsgerichten daraufhin geprüft werden kann, ob der unionsrechtliche "Gesamtschutz" damit eingehalten ist. In beiden Fällen würden erhebliche Zahlungsverpflichtungen drohen, wenn Leiharbeiter die Differenzbeträge für den noch nicht verjährten Zeitraum geltend machen.

Ob in den Tarifverträgen enthaltene Ausschlussfristen die Verleiher retten können, ist nicht sicher. Das BAG hat mit Urteil vom 23.03.2011 (PA 04/2011, Entscheidung 1) festgestellt, dass zumindest die Ausschlussfristen in Tarifverträgen der Entleiher nicht gelten. In diesen Fällen war allerdings der gesamte Tarifvertrag nichtig.

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de