

Equal Pay und Zeitarbeit

Das Bundesarbeitsgericht hat unter dem 31. Mai 2023 zum Aktenzeichen 5 AZR 143/19 eine wichtige Entscheidung zum Thema „equal pay“ im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung getroffen:

An sich gilt für Leiharbeitnehmer gemäß § 8 Abs. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) der sogenannte **Gleichstellungsgrundsatz**. Danach ist der Verleiher verpflichtet, dem Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an den Entleiher die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts zu gewähren. Von diesem Grundsatz kann allerdings gemäß § 8 Abs. 2 AÜG durch Tarifvertrag abgewichen werden. Von dieser Möglichkeit haben die Unternehmen der Zeitarbeitsbranche weithin Gebrauch gemacht und u.a. mit der Gewerkschaft ver.di einen entsprechenden Tarifvertrag geschlossen, der eine abweichende Bezahlung von Leiharbeitnehmern im Vergleich zu Stammkräften des Entleihers vorsieht.

Lange Zeit war umstritten, ob eine derartige Schlechterstellung von Leiharbeitnehmern mit der europäischen Leiharbeits-Richtlinie vereinbar ist. Das Bundesarbeitsgericht hat daher vor seiner aktuellen Entscheidung dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) u.a. die Frage vorgelegt, was unter der in Art. 5 Abs. 3 der Leiharbeits-Richtlinie geregelten „Achtung des Gesamtschutzes von Leiharbeitnehmern“ zu verstehen ist und ob die hiesigen Tarifverträge mit dieser Vorgabe in Einklang stehen.

EuGH: Ungleichbehandlung von Leiharbeitnehmern nur bei Gewährung anderweitiger Vorteile zulässig

Der EuGH hat diese Vorlagefrage mit Urteil vom 15. Dezember 2022 (- C-311/21 – [TimePartner Personalmanagement]) dahingehend beantwortet, dass ein Tarifvertrag, um den Gesamtschutz der betroffenen Leiharbeitnehmer zu achten, ihnen Vorteile in Bezug auf wesentliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gewähren muss, die geeignet sind, ihre Ungleichbehandlung auszugleichen. Hieraus ergab sich die spannende Frage, ob die vorliegenden Tarifverträge der Zeitarbeitsunternehmen mit ver.di diesen Anforderungen genügen.

Dieser Unsicherheit hat das Bundesarbeitsgericht nun ein Ende bereitet und entschieden, dass das Tarifwerk von iGZ und ver.di den Anforderungen von Art. 5 Abs. 3 der Leiharbeits-RL genügt. Zwar habe die Klägerin in der Entscheidung des BAG zugrunde liegenden Fall einen Nachteil erlitten, weil sie eine geringere Vergütung erhalten hat, als sie erhalten hätte, wenn sie unmittelbar für den gleichen Arbeitsplatz von dem entleihenden Unternehmen eingestellt worden wäre. Diese Schlechterstellung lasse aber Art. 5 Abs. 3 Leiharbeits-RL ausdrücklich zu, sofern dies unter „Achtung des Gesamtschutzes der Leiharbeitnehmer“ erfolge. Dazu müssten nach der Vorgabe des EuGH Ausgleichsvorteile eine Neutralisierung der Ungleichbehandlung ermöglichen. Ein möglicher Ausgleichsvorteil könne nach der Rechtsprechung des EuGH sowohl bei unbefristeten als auch befristeten Leiharbeitsverhältnissen die Fortzahlung des Entgelts auch in verleihfreien Zeiten sein.

BAG: Das Tarifwerk von iGZ und ver.di bietet in Verbindung mit dem AÜG einen ausreichenden Ausgleichsvorteil

Anders als in einigen anderen europäischen Ländern seien verleihfreie Zeiten nach deutschem Recht auch bei befristeten Leiharbeitsverhältnissen stets möglich, etwa wenn – wie im Streitfall – der Leiharbeitnehmer nicht ausschließlich für einen bestimmten Einsatz eingestellt werde oder der Entleiher sich vertraglich ein Mitspracherecht bei der Auswahl der Leiharbeitnehmer vorbehalte. Das vorliegende Tarifwerk des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) und ver.di gewährleiste die Fortzahlung der Vergütung in verleihfreien Zeiten. Außerdem habe der deutsche Gesetzgeber mit § 11 Abs. 4 Satz 2 AÜG für den Bereich der Leiharbeit zwingend sichergestellt, dass Verleiher das Wirtschafts- und Betriebsrisiko für verleihfreie Zeiten uneingeschränkt tragen, weil der Anspruch auf Annahmeverzugsvergütung nach § 615 Satz 1 BGB, der an sich abdingbar ist, im Leiharbeitsverhältnis nicht abbedungen werden könne. Auch habe der Gesetzgeber dafür gesorgt, dass die tarifliche Vergütung von Leiharbeitnehmern staatlich festgesetzte Lohnuntergrenzen und den gesetzlichen Mindestlohn nicht unterschreiten dürfe. Zudem sei seit dem 1. April 2017 die Abweichung vom Grundsatz des gleichen Arbeitsentgelts nach § 8 Abs. 4 Satz 1 AÜG zeitlich grundsätzlich auf die ersten neun Monate des Leiharbeitsverhältnisses begrenzt.

Fazit:

Eine schlechtere Bezahlung von Leiharbeitnehmern gegenüber vergleichbaren Beschäftigten des Entleihunternehmens bleibt in vielen Fällen im Rahmen des AÜG weiterhin möglich.

Ihr Ansprechpartner ist:

Marten Reichenau
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Tel. +49 30 69 80 90 70
reichenau@mayr-arbeitsrecht.de