

## LEIHARBEIT

## Bezugnahme auf Tarifvertrag – Abweichung vom „Equal-Pay-Grundsatz“

von RA Prof. Dr. Tim Jesgarzewski, FA ArbR, Prof. Dr. Jesgarzewski & Kollegen Rechtsanwälte, Osterholz-Scharmbeck, FOM Hochschule Bremen

| ArbG, die als Verleiher Leih-ArbN an einen Dritten überlassen, können vom „Equal-Pay-Grundsatz“ durch Tarifvertrag nach § 9 Nr. 2 Hs. 3 AÜG a.F. abweichen. Kraft Arbeitsvertrag ist eine Abweichung nur wirksam, wenn für den Entleihzeitraum das einschlägige Tarifwerk für die Arbeitnehmerüberlassung aufgrund einer Bezugnahme vollständig und nicht nur teilweise anwendbar ist. |

### Sachverhalt

Der ArbG betreibt ein Zeitarbeitsunternehmen. Der ArbN war bei ihm als Kraftfahrer eingestellt. Auf das Arbeitsverhältnis sollten die zwischen der DGB-Tarifgemeinschaft und dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (IGZ) geschlossenen Tarifverträge für die Zeitarbeit Anwendung finden. Die Parteien haben daher arbeitsvertraglich eine dynamische Bezugnahmeklausel auf diese Regelungen vereinbart. Daneben finden sich im Arbeitsvertrag jedoch auch Regelungen, die teilweise von diesen tariflichen Bestimmungen abweichen.

Der ArbN ist der Ansicht, dass ihm für die Vergangenheit noch Differenzlohn aufgrund des „Equal-Pay-Grundsatzes“ zustehe, da nicht wirksam von diesem Grundsatz abgewichen worden sei. Gegenstand der Klage ist ein Entgeltzeitraum, in dem der ArbN als Coil-Carrier-Fahrer bei einem Kunden des ArbG (Entleiherbetrieb) eingesetzt war. Für diesen Einsatz vereinbarten die Parteien seinerzeit eine Stundenvergütung von 11,25 EUR brutto. Im Entleiherbetrieb erhielten die als Coil-Carrier-Fahrer tätigen Stammarbeitnehmer nach den Tarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie indes ein deutlich höheres Entgelt.

Mit der vorliegenden Klage verlangt der ArbN für den Entleihzeitraum die Differenz zwischen der gezahlten Vergütung und dem Entgelt, das Coil-Carrier-Fahrer beim Entleiher erhielten. Das Arbeitsgericht und das LAG haben die darauf gerichtete Klage abgewiesen (LAG Bremen 6.12.17, 3 Sa 64/17, Abruf-Nr. 201582).

### Entscheidungsgründe

Die Revision des ArbN war vor dem 4. Senat des BAG (16.10.19, 4 AZR 66/18, Abruf-Nr. 213693) erfolgreich. Das BAG hat keine wirksame Abweichung vom „Equal-Pay-Grundsatz“ feststellen können. Der ArbN habe für den streitgegenständlichen Zeitraum der Überlassung dem Grunde nach einen Anspruch auf „Equal-Pay“ i. S. v. § 10 Abs. 4 S. 1 AÜG. Die Parteien hätten keine nach § 9 Nr. 2 AÜG a.F. zur Abweichung vom Gebot der Gleichbehandlung berechtigende Vereinbarung getroffen.



ENTSCHEIDUNG  
BAG

Niedrigeres Entgelt  
für Leih-ArbN als  
Coil-Carrier-Fahrer



IHR PLUS IM NETZ  
aa.iww.de  
Abruf-Nr. 213693

Erforderlich hierfür sei eine vollständige Anwendung eines für die Arbeitnehmerüberlassung einschlägigen Tarifwerks. Dies folge aus der Systematik und dem Zweck der Bestimmungen des AÜG, die nur ausnahmsweise aufgrund der Tarifautonomie eine Abweichung zulassen würden.

Der Arbeitsvertrag der Parteien enthalte dagegen Abweichungen von den tariflichen Bestimmungen, die nicht ausschließlich zugunsten des ArbN wirkten. Damit sei den vorgenannten Vorgaben gerade nicht Genüge getan. Der „Equal-Pay-Grundsatz“ sei folglich nicht wirksam abbedungen worden.

Da der Senat in Ermangelung hinreichender Feststellungen über die Höhe der Differenzvergütungsansprüche nicht selbst entscheiden konnte, hat er die Sache zur weiteren Sachaufklärung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

### Relevanz für die Praxis

Der „Equal-Pay-Grundsatz“ ist auch in der letzten AÜG-Reform zum Jahreswechsel 2017/2018 Gegenstand intensiver rechtspolitischer Diskussion geblieben. Die vorliegende Entscheidung betrifft zwar noch den § 9 AÜG a.F. Da der „Equal-Pay-Grundsatz“ in der aktuellen Fassung des § 8 AÜG jedoch nicht nur beibehalten, sondern gesetzgeberisch ganz bewusst weiter konkretisiert wurde, sind die Kernaussagen der Entscheidung auch für das neue Recht beachtlich.

Das betrifft namentlich die Möglichkeit der Abweichung mittels Tarifvertrags. Sowohl der Gesetzeswortlaut, als auch die gesetzgeberischen Materialien zur Entstehung des aktuellen § 8 AÜG belegen, dass eine Abweichung vom „Equal-Pay-Grundsatz“ nur aufgrund der Tarifautonomie als Ausprägung der Koalitionsfreiheit in Betracht gezogen und letztlich umgesetzt wurde. In diesem Zusammenhang wurde darüber hinaus klargestellt, dass die Mindestlohnbestimmungen unberührt bleiben. Hierzu wurden in § 8 Abs. 4 AÜG einige Weiterentwicklungen vorgenommen.

Die Arbeitsvertragsparteien sollten jedoch im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung gerade keine eigene Gestaltungsmacht für abweichende Bedingungen zum „Equal-Pay-Grundsatz“ haben. Das galt vor der AÜG-Reform genauso wie für den jetzigen Rechtszustand.

Diese Grundaussage bestätigte der 4. Senat. Selbst eine vollständige Inbezugnahme durch dynamische Klauseln in Arbeitsverträgen ist dann nicht ausreichend für ein Abweichen vom „Equal-Pay-Grundsatz“, wenn arbeitsvertraglich Abweichungen vom tarifvertraglichen Regelwerk vereinbart sind, die ihrerseits nicht durch das Günstigkeitsprinzip gedeckt sind.

Die Vertragspraxis ist daher gut beraten, die höchstrichterlichen Vorgaben ernst zu nehmen, soweit dies nicht schon vorsorglich geschehen sein sollte. Nur die gänzliche Inbezugnahme der einschlägigen tarifvertraglichen Regelungen der IGZ kann den „Equal-Pay-Grundsatz“ im Rahmen der weiteren gesetzlichen Vorgaben des § 8 Abs. 4 AÜG einschränken.

**Vollständige Anwendung eines abweichenden Tarifwerks nötig**

**Abweichen von „Equal-Pay“ nur durch Tarifvertrag möglich!**

**Abweichungen vom Tarifwerk in Arbeitsverträgen**