

7.12.18 / LAG BaWü: Equal Pay-Anspruch abgelehnt
Tariföffnung auch bei befristeten Verträgen / ZA- Tarifvertrag erfüllt den
Gesamtschutz aus Art. 5 Abs. 3 ZA-RL

In einem von mir begleiteten Verfahren hat das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg die Berufung eine Arbeitnehmerin zurückgewiesen und damit ein erstes grundsätzliches landesarbeitsgerichtliches Urteil für die Branche Zeitarbeit erlassen. (Az.:14 Sa 27/18)

Die Klägerin hatte gegen das Zeitarbeitsunternehmen einen Equal Pay – Anspruch geltend gemacht mit der Argumentation, dass die Öffnungsklausel des § 8 Abs. 2 AÜG Europa rechtswidrig sei, da die zugrunde liegende Ermächtigungsgrundlage des Art. 5 Abs. 3 der ZA-RL sich nicht auf befristete Arbeitsverträge beziehe. Außerdem verstoße der Zeitarbeitstarifvertrag gegen AGB-Recht, da er insgesamt eine unangemessene Benachteiligung der Zeitarbeitnehmer darstelle. Der Zeitarbeitstarifvertrag erfülle nicht den in Art. 5 Abs. 3 ZA-RL geforderten Gesamtschutzes, der eine Tatbestandsvoraussetzung darstelle.

Dies hat das LAG zu Recht vollumfänglich abgelehnt und ist in der mündlichen Verhandlung ohne Einschränkung unserer Argumentation gefolgt.

Art. 5 Abs. 3 der ZA-RL ist als eigenständige Rechtsnorm zu werten, die auch für befristete Arbeitsverträge Anwendung findet. Art. 5 Abs. 3 der ZA-RL stellt eine Ermächtigungsgrundlage zur Abweichung durch Tarifverträge dar. Die konkrete Ausgestaltung verbleibt bei einer Richtlinie immer aus Kompetenzgründen bei dem nationalen Gesetzgeber, hier dem deutschen Tarifrecht. Es ist daher nicht nachzuvollziehen, wie ein wirksamer Tarifvertrag gegen AGB-Recht verstoßen kann. Dies ergibt sich bereits aus dem Gegenschluss aus § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB.

Letztendlich kann dahingestellt bleiben, ob der in Art. 5 Abs. 3 ZA-RL geforderte Gesamtschutzes des Tarifvertrages eine Tatbestandsvoraussetzung oder nach unserer Auffassung nur einen Programmsatz darstellt, da der Kommission hier grundsätzlich die Kompetenz für Eingriffe in das nationale Tarifrecht fehlt. Der Gesamtschutz der Zeitarbeitstarifverträge ist auf jeden Fall gegeben. Der Gesamtschutzes wird im deutschen Recht bereits durch die Angemessenheitsvermutung von Tarifverträgen und deren Ordnungsfunktion erfüllt. Ein weiteres Indiz ist die Lohnuntergrenze des § 3 AÜG, die seit ihrer Einführung 2013 sogar ständig über dem gesetzlichen Mindestlohn nach dem MiLoG liegt.

Die Urteilsbegründung liegt noch nicht vor. Das Urteil ist nicht rechtskräftig. Die Revision zum BAG ist zugelassen.

Dr. Adrian Hurst