

/ Equal Pay in der Leiharbeit: Bundessozialgericht erweitert Abweichungsmöglichkeiten

Noerr

15.10.2016

Arbeitsrecht | MiFID-II

Das Bundessozialgericht hat entschieden, dass grundsätzlich auch sog. Mischunternehmen Tarifverträge der Zeitarbeitsbranche anwenden und damit vom gesetzlichen „Equal Pay“-Gebot abweichen dürfen, wenn es der Geltungsbereich des Tarifvertrags gestattet. Bislang war dies höchst umstritten. Nach Auffassung der Bundesagentur für Arbeit soll die Anwendungsmöglichkeit nur für Verleiher gelten, die überwiegend Arbeitnehmerüberlassung betreiben.

Bislang keine Abweichung von Equal Pay für Mischunternehmen

Grundsätzlich sind Leiharbeitnehmern während der Überlassung die gleichen Arbeitsbedingungen, insbesondere die gleiche Vergütung, zu gewähren, wie vergleichbaren Stammarbeitnehmern des Entleihers („Equal Pay / Equal Treatment“-Gebot). Hiervon darf nur durch einen einschlägigen Tarifvertrag abgewichen werden. Nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer können „im Geltungsbereich“ eines solchen Tarifvertrages die Anwendung der tariflichen Regelungen individualvertraglich vereinbaren und damit das „Equal Pay“-Gebot faktisch abbedingen.

Dabei war es bislang umstritten, ob sog. Mischunternehmen dem „Geltungsbereich“ von Tarifverträgen der Zeitarbeit unterfallen, sofern diese nicht überwiegend Arbeitnehmerüberlassung betreiben. Mischunternehmen in diesem Sinne sind dabei solche Unternehmen, die neben der Überlassung von Arbeitnehmern auch weitere Geschäftszwecke verfolgen. Nach Auffassung der Bundesagentur für Arbeit (siehe hierzu Geschäftsanweisung zum AÜG, § 3 Ziff. 3.1.8.5) sowie der bislang herrschenden Meinung in der Literatur muss ein Mischunternehmen überwiegend Leiharbeit betreiben, damit Zeitarbeitstarifverträge anwendbar sind.

Entscheidung des Bundessozialgerichts

Dieser Auffassung hat das Bundessozialgericht (Az. B 11 AL 6/15 R) nun eine deutliche Absage erteilt. Ausweislich der Pressemitteilung des Gerichts können auch Unternehmen, die nur in einem sehr geringen Umfang Personaldienstleistungen in Form der Leiharbeit erbringen, in den Geltungsbereich eines Zeitarbeitstarifvertrages fallen. Nach dem (im jeweiligen Tarifwerk verkörperten) Willen der Tarifvertragsparteien ergäben sich keine Anhaltspunkte für die Absicht, Mischbetriebe, deren Arbeitnehmer arbeitszeitlich nicht überwiegend im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung eingesetzt würden, im Falle ihrer Tarifbindung vom fachlichen Geltungsbereich der Tarifverträge auszunehmen.

Auswirkungen für die Praxis

Bislang war es zur Abbedingung des „Equal Pay“-Gebotes gängige Praxis, den Bereich Leiharbeit in einem eigenständigen Unternehmen oder zumindest in selbständigen, abgegrenzten Betriebsabteilungen zu organisieren. Dies war und ist für die Unternehmen mit einem zusätzlichen Verwaltungs- und Kostenaufwand verbunden. Dieser Umweg scheint nun obsolet geworden zu sein.

Gleichwohl ist für Unternehmen Vorsicht geboten: Es bleibt nämlich abzuwarten, wie die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung und die Bundesagentur für Arbeit mit der Entscheidung des Bundessozialgerichts umgehen werden – sei es etwa im Falle von Arbeitnehmerklagen auf die Gewährung von Equal Pay oder bei der Erteilung, Verlängerung oder dem Widerruf einer Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis. Gleichfalls bleibt abzuwarten, ob nicht die Tarifvertragsparteien oder gar der Gesetzgeber im Rahmen der anstehenden Reform des AÜG (siehe unseren Artikel [zur Regulierung von Leiharbeit, Werkverträgen und Dienstverträgen](#)) diese sich eröffnende Lücke schließen werden.

Haben Sie Fragen? Kontaktieren Sie gerne: [Daniel Happ](#), [Martin Gliewe](#), [Marijke van der Most](#)

Practice Group: [Arbeitsrecht](#)

Contact Person



Daniel Happ

Mitglied der Practice Group Arbeitsrecht
Mitglied der Practice Group Compliance & Interne Ermittlungen
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

T +49 69 971477331



Martin Gliewe

Arbeitsrecht
Mitglied der Practice Group Automobilindustrie
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

T +49 69 971477331