

Bisherige Urteile zu Equal-Pay-Ansprüchen von Leiharbeitnehmern

Rechtsgebiete: [Arbeitsrecht](#), [Tarifrecht](#)

Rechtstipp vom **29.06.2011**

Urteile zu Arbeitnehmeransprüchen nach Equal-Pay-Grundsatz:

AG Krefeld

Im Kammertermin am 19.04.2011 (*Az. 4 Ca 3047/10*) hatte das Arbeitsgericht Krefeld über die Forderungen einer Arbeitnehmerin zu entscheiden, die seit September 1996 bei der Beklagten, einem Zeitarbeitsunternehmen, als Helferin beschäftigt war und nach dem CGZP-Tarifvertrag entlohnt wurde, der im Jahr 2007 einen Stundenlohn von 6,66 € und ab Mai 2008 einen Stundenlohn von 7,66 € vorsah. Der Stundenlohn der Arbeitnehmer in den Entleihbetrieben, in die die Klägerin überlassen wurde, lag je nach Einsatzort, Tätigkeit und Jahr in einem Bereich von ca. 8,50 € bis 10,34 €.

Mit ihrer Klage macht die Klägerin die Differenz zwischen dem ihr gezahlten und dem Lohn in den Entleihbetrieben für die Zeit von 2007 bis 2010 in einer Gesamthöhe von fast 14.000,- € geltend. Sie beruft sich auf den sogenannten Equal Pay - Grundsatz aus §§ 9 Nr. 2, 10 Abs. 4 AÜG, wonach ein Leiharbeiter von dem Verleihunternehmen die im jeweiligen Einsatzbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen fordern kann, soweit für das Arbeitsverhältnis nicht die Tariföffnungsklausel aus § 9 Nr. 2 AÜG gilt, wonach ein Tarifvertrag abweichende Regelungen zulassen kann.

Die Beklagte beruft sich auf die Anwendung des CGZP-Tarifvertrags. Auch wenn die Anwendung für das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin nicht ausdrücklich vereinbart war, wurde ihr jedoch Tariflohn gezahlt und der Tarifvertrag auf ihr Arbeitsverhältnis angewandt. Sie verweist darauf, dass der Klägerin mehrfach die Änderung des Arbeitsvertrags unter Einbeziehung des CGZP-Tarifvertrags angeboten worden sei und sie diese abgelehnt habe. Dass sie sich nun auf die darauf berufe, mangels Anwendung eines Tarifvertrags für ihr Arbeitsverhältnis Anspruch auf Equal-Pay zu haben, sei rechtsmissbräuchlich.

Soweit ihr jedoch die wesentlichen Arbeitsbedingungen vergleichbarer Stammarbeitnehmer aus den Entleihbetrieben zu gewähren sind, ist jedenfalls auch die Ausschlussfrist für die Geltendmachung von Ansprüchen zu beachten.

Die Klägerin ist der Ansicht, ihr Verhalten sei nicht rechtsmissbräuchlich. Zudem seien die Tarifverträge mit der CGZP infolge der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 14.12.2010 (*Az.: 1 ABR 19/10*) unwirksam. In den Entleihbetrieben geltende Ausschlussfristen müsse sie sich nach der neuesten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ebenso wenig entgegen halten lassen.

Das Arbeitsgericht Krefeld entschied zugunsten der Klägerin. Auch soweit das Urteil eine Entscheidung für die Vergangenheit trifft, kann darin keine Stellungnahme zur Tariffähigkeit der CGZP in der Vergangenheit gesehen werden, da für die Klägerin der CGZP-Tarifvertrag nie gegolten hat. (*Quelle: Pressemitteilung des Arbeitsgerichts Krefeld, Christiane Rieger Rechtsanwältin*)

AG Herford

In der Angelegenheit vor dem Arbeitsgericht Herford (*Az. 2 Ca 144/11*) hatte das Gericht in seinem Urteil vom 04.05.2011 im Wesentlichen darüber zu entscheiden, ob der Klägerin Ansprüche auf der Grundlage des Equal-Pay-Grundsatzes zustehen. Dabei war zwischen zwei entscheidungserheblichen Zeiträumen zu differenzieren.

Die Klägerin war seit dem 20.05.2010 bei der Beklagten, einem Personaldienstleister als Helferin angestellt. Die Parteien hatten im Arbeitsvertrag vom 19.05.2010 die Inbezugnahme des CGZP/AMP-Tarifvertrags vereinbart und mit Zusatzvereinbarung vom 23.06.2010 die anwendbaren Tarifverträge auf die, zwischen AMP und CGZP, CGM, DHV, BIGD, ALEB und medsonet erweitert.

Das Gericht hatte zum einen die Equal-Pay-Ansprüche der Klägerin vor dem Zeitpunkt der Inbezugnahme der weiteren Tarifverträge am 23.06.2010 zu prüfen und die Ansprüche nach Inbezugnahme. Vor dem Hintergrund des BAG-Urteils vom 14.12.2010 war mithin über die Tariffähigkeit der CGZP in der Vergangenheit zu entscheiden und darüber, ob die Lösung, die der AMP für das Problem der CGZP-Tariffähigkeit gefunden hatte, nämlich mit allen Gewerkschaften einzeln einen Tarifvertrag zu schließen, zielführend war.

Das Gericht gestand der Klägerin die geltend gemachten Equal-Pay-Ansprüche für beide dargestellten Zeiträume zu.

Zur Begründung über die Tariffähigkeit der CGZP auch für die Vergangenheit führte es eine BAG-Entscheidung aus dem Jahr 2006 an (*Urteil vom 15.11.2006, 10 AZR 665/05*), in der das Gericht festgestellt hatte, dass im Verfahren nach § 97 Abs. 5 ArbGG die entsprechende Feststellung der Tariffähigkeit für die Vergangenheit wirken kann. Das gilt insbesondere dann, wenn sich keine besonderen Umstände dafür ergeben, dass die Tariffähigkeit in der Vergangenheit bestanden haben könnte. Wie bei der Entscheidung des BAG vom 15.11.2006 ist auch im vorliegenden Verfahren festzustellen, dass die Parteien derartige Umstände nicht vorgetragen haben.

Zur Unwirksamkeit der tariflichen Regelungen für den Zeitraum nach Inbezugnahme der weiteren Tarifverträge zwischen AMP und den jeweiligen Einzelgewerkschaften auf den Arbeitsvertrag führte das AG Herford aus, dass diese Tarifverträge erneut die satzungsgemäße Zuständigkeit überschreiten und der angewandte Tarifvertrag damit unwirksam ist. Denn eine tariffähige Gewerkschaft kann nur innerhalb ihres satzungsgemäßen Zuständigkeitsbereiches wirksame Tarifverträge abschließen.

In Ziffer 1.2 des in der Zusatzvereinbarung vom 23.06.2010 in Bezug genommenen Manteltarifvertrages heißt es zum betrieblichen Geltungsbereich:

„Dieser Tarifvertrag gilt vorbehaltlich der Sätze 2 und 3 fachlich für alle Unternehmen, Betriebe, Betriebsabteilungen sowie Hilfs- und/oder Nebenbetriebe, die Dienstleistungen in der Arbeitnehmerüberlassung erbringen ...

Dieser Geltungsbereich ist somit nicht auf bestimmte Branchen beschränkt, in die entliehen werden kann, sondern nach dem klaren Wortlaut erstreckt sich der betriebliche Geltungsbereich auf den bundesweiten Bereich der Arbeitnehmerüberlassung und zwar branchenübergreifend. Auch § 1.1 des Manteltarifvertrages regelt:

Dieser Tarifvertrag erstreckt sich räumlich auf das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

Auf der anderen Seite handelt es sich um einen mehrgliedrigen Tarifvertrag, der von den bezeichneten Einzelgewerkschaften mit jeweiliger Zuständigkeit abgeschlossen worden ist.

Die Einzelgewerkschaften decken jedoch nach Wegfall der CGZP alleine oder in ihrer Zusammenschau den Bereich der bundesweiten branchenübergreifenden Arbeitnehmerüberlassung nicht ab.

Für eine volle bundesweite und branchenübergreifende Abdeckung könnte daher nur das Hinzutreten von BIGD, ALEB und medsonet führen. Da sich jedoch medsonet auf den Gesundheitssektor, ALEB auf den land- und ernährungswirtschaftlichen Bereich bezieht, verbleibt nur die Frage der Abdeckung durch die BIGD. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass z. B. im Bereich Chemie, Holz- und Kunststoffverarbeitung (s. u. a. BAG vom 05.10.2010, 1 ABR 88/09), wie auch in den Bereichen des Gaststättengewerbes spezielle "christliche" Branchenorganisationen bestehen, so dass die Satzung der BIGD sich nicht auf diese Bereiche erstrecken kann.

Damit haben die den Manteltarifvertrag unterzeichnenden Einzelgewerkschaften die satzungsgemäße Zuständigkeit überschritten, indem sie einen Tarifvertrag für die branchenübergreifende Arbeitnehmerüberlassung abgeschlossen haben.

Somit konnte vorliegend ohne ein Verfahren nach § 97 ArbGG entschieden werden: es geht nicht um die Feststellung der Tariffähigkeit einer Einzelgewerkschaft, sondern um die Wirksamkeit des abgeschlossenen Tarifvertrages."

Die Entscheidung führt in der Praxis dazu, dass auch die Arbeitnehmer auf deren Arbeitsverhältnis der, mit Hinblick auf das BAG-Urteil neu gestaltete, mehrgliedrige CGZP-Tarifvertrag Anwendung findet, Equal-Pay-Ansprüche geltend machen können, da auch dieses Tarifwerk mangels ausreichendem Geltungsbereich unwirksam ist. *(Quelle: Arbeitsgericht Herford, Christiane Rieger Rechtsanwältin)*

AG Münster

Das Arbeitsgericht Münster hatte in seinem Urteil vom 13.05.2011 (*Az. 4 Ca 2557/10*) über die Ansprüche des Klägers aus dem Equal-Pay-Grundsatz gegenüber seinem früheren Arbeitgeber, einem Personaldienstleister zu entscheiden.

Der Kläger war vom 18.06.2007 bis zum 31.12.2008 bei der Beklagten als Schlosser angestellt und erhielt einen Stundenlohn von 10,00 € brutto, ab April 2008 einen Stundenlohn von 12,00 € brutto. Auf das Arbeitsverhältnis fand der CGZP-Tarifvertrag Anwendung.

Der Kläger beruft sich in der Anspruchsbegründung auf die, im BAG-Urteil vom 14.12.2010 festgestellte Tariffähigkeit der CGZP und der damit einhergehenden Unwirksamkeit des angewendeten Tarifvertrags. Er macht geltend, vergleichbare Arbeitnehmer in den Einsatzbetrieben erhielten einen Stundenlohn von 14,65 € bzw. 13,67 €.

Das Gericht gestand dem Kläger Equal-Pay-Ansprüche dem Grunde nach zu, lediglich der für einen Einsatz geltend gemachte Stundenlohn von 14,65 € wurde auf 12,38 € herunter reduziert, da der Kläger als in die Kategorie „neuer Mitarbeiter“ einzuordnen war. *(Quelle: Arbeitsgericht Münster)*

Quelle : http://www.anwalt.de/rechtstipps/bisherige-urteile-zu-equal-pay-anspruechen-von-leiharbeitnehmern_019337.html