

**BAG: Gleiches Arbeitsentgelt für Zeitarbeitnehmer****BAG-Entscheidungen vom 13. März 2013**

Nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts, dass die Tarifverträge der Tarifgemeinschaft der Christlichen Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA (CGZP) wegen der mangelnden Tarifizzuständigkeit für den gesamten Bereich der Zeitarbeit unwirksam sind, hatte das BAG über einige equal-payment-Klagen von Zeitarbeitnehmern gegen ihre (ehemaligen) Arbeitgeber zu entscheiden.

**Worum ging es?**

Sachverhalt: Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) verpflichtet den Verleiher, dem Zeitarbeitnehmer das gleiche Arbeitsentgelt zu zahlen, das der Entleiher vergleichbaren Stammarbeitnehmern gewährt („equal payment“). Von diesem Gebot der Gleichbehandlung erlaubt das AÜG ein Abweichen durch Tarifvertrag, wobei nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen arbeitsvertraglich vereinbaren können. Diese „Öffnungsklausel“ wurde ab dem Januar 2003 im Rahmen der Agenda 2010 mit dem Ziel, Langzeitarbeitslosen über die Zeitarbeit den Einstieg in die Erwerbstätigkeit zu ermöglichen, geschaffen. Tarifverträge, die für Zeitarbeitnehmer ein geringeres Arbeitsentgelt vorsehen, als es vergleichbare Stammarbeitnehmer des Entleihers erhalten, hat neben den DGB-Gewerkschaften die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA (CGZP) mit Arbeitgeberverbänden der Zeitarbeitsbranche geschlossen.

Nachdem der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts am 14. Dezember 2010 (Az: 1 ABR 19/10, vgl. Pressemitteilung Nr. 93/10) festgestellt hat, dass die CGZP wegen der mangelnden Tarifizzuständigkeit nicht tariffähig ist, haben bundesweit zahlreiche Zeitarbeitnehmer auf Nachzahlung der Differenz zwischen der von ihren Arbeitgebern gewährten Vergütung und der eines vergleichbaren Stammarbeitnehmers geklagt. In fünf dieser Verfahren hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts heute über die Revisionen verhandelt und entschieden. Dabei ist er von folgenden Grundsätzen ausgegangen:

**Die Grundsätze der BAG-Entscheidungen:****1. Bei Bezugnahme auf Tarifverträge der CGZP besteht grds. Anspruch auf equal payment**

Die CGZP konnte keine wirksamen Tarifverträge schließen. Zeitarbeitnehmer, in deren Arbeitsverträgen auf die von der CGZP abgeschlossenen „Tarifverträge“ Bezug genommen wurde, haben nach § 10 Abs. 4 AÜG Anspruch auf das Arbeitsentgelt, das ein vergleichbarer Stammarbeitnehmer des Entleihers erhalten hat.

**2. Kein Vertrauensschutz**

Etwaiges Vertrauen der Verleiher in die Tariffähigkeit der CGZP ist nicht geschützt. Diese Rechtsauffassung des Senates wird dennoch sehr kritisch gesehen, da rückwirkend in Rechtspositionen eingegriffen wird, obwohl die Entwicklung zum Zeitpunkt des Abschlusses der Tarifverträge nicht

vorhersehbar war. Die Tarifpartner haben in gutem Glauben gehandelt. Die juristischen Anforderungen an eine Spitzenorganisation waren zu dieser Zeit noch nicht in der Form bewertet, wie es im Jahr 2010 durch das BAG erfolgt ist.

### **3. Verweisklauseln auf mehrgliedrige Tarifverträge intransparent und damit unwirksam**

Soweit in neueren Arbeitsverträgen ab 2010 auf den mehrgliedrigen Tarifvertrag zwischen dem Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (AMP), der CGZP und christlichen Gewerkschaften vom 15. März 2010 Bezug genommen wird, ist die Verweisklausel intransparent und nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB unwirksam.

Die Verwendung arbeitsvertraglicher Verweisklauseln zwingt den Arbeitgeber zur Einhaltung bestimmter Modalitäten. So muss eine Verweisklausel transparent, also für jedermann verständlich sein, damit klar ist, auf welches Tarifwerk konkret und in welcher Fassung Bezug genommen wird. Dieses Gebot hat die Arbeitgeberseite missachtet, indem sie die Verweisklausel zu unverständlich gefasst hat.

Nach Feststellung der Vorinstanz, dem LAG Berlin-Brandenburg, verweist die Bezugnahme Klausel nicht nur auf ein Tarifwerk, sondern auf insgesamt sechs Mantel-, Entgeltrahmen- und Entgelttarifverträge, die derweil inhaltsgleich waren. Die betreffende Verweisklausel enthält jedoch keine Regelung dazu, welche der möglichen Tarifverträge unter welchen Voraussetzungen Anwendung finden soll. Die verschiedenen in Bezug genommenen Tarifverträge können unabhängig voneinander zu unterschiedlichen Zeitpunkten gekündigt, neu abgeschlossen oder um andere Regelungen ergänzt werden. Dies ist nach Ansicht des Senates weder konkret noch transparent und für den Arbeitnehmer auch nicht nachvollziehbar. Die Verweisklausel daher nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB insgesamt unwirksam. Es gilt daher, da kein Tarifvertrag wirksam in Bezug genommen werden konnte, nach §§ 3, 9 AÜG equal payment.

### **4. Ausschlussfristen mindestens 3 Monate**

Der gesetzliche Anspruch auf gleiches Arbeitsentgelt nach § 10 Abs. 4 AÜG wird zu dem arbeitsvertraglich für die Vergütung vereinbarten Zeitpunkt fällig. Er unterliegt wirksam vereinbarten Ausschlussfristen. Arbeitsvertragliche Ausschlussfristen erklärt das BAG für wirksam, wenn sie mindestens 3 Monate betragen. Zur Verhinderung des Verfalls genügt eine Geltendmachung des gesetzlichen Anspruchs.

### **5. Gesetz: regelmäßige Verjährungsfrist drei Jahre**

Greifen keine Ausschlussfristen, so greift die regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren (§ 10 Abs. 4 AÜG). Die Verjährungsfrist beginnt mit dem Schluss des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist und der Zeitarbeitnehmer Kenntnis von den den Anspruch begründenden Umständen hat (§ 199 Abs. 1 BGB). Dafür reicht die Kenntnis des Zeitarbeitnehmers von den Tatsachen. Dies hat zur Konsequenz, dass Ansprüche vor 2010 grundsätzlich nicht mehr einklagbar sind.

### **6. Berechnung des Anspruchs auf equal payment**

Der Entgeltanspruch nach § 10 Abs. 4 AÜG auf equal payment besteht während der Dauer der Überlassung an den Entleiher. Zu seiner Berechnung ist ein Gesamtvergleich aller Entgelte im Überlassungszeitraum anzustellen. Dabei bleibt Aufwendungsersatz außer Betracht, es sei denn, es handelt sich um "verschleiertes" und damit steuerpflichtiges Arbeitsentgelt.

### **Fazit:**

Die Entscheidungen des BAG vom 13. März 2013 entwickeln in konsequenter Weise die Rechtsprechung des BAG zur Zeitarbeit fort.

**Wermutstropfen** für Zeitarbeitnehmer sind evtl. "Verfallsfristen", denn sie müssen ihren Anspruch auf gleiches Arbeitsentgelt innerhalb der vereinbarten Ausschlussfrist geltend machen, sofern eine solche im Arbeitsvertrag explizit vereinbart ist. Ansonsten gilt die dreijährige Verjährungsfrist. In vielen Fällen wird daher zwar theoretisch ein Nachzahlungsanspruch bestehen, dieser aber aufgrund der Ausschlussfristen nicht mehr durchsetzbar sein.

**Equal payment gilt derzeit nicht für die Zeitarbeitnehmer unter Tarifverträgen der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit**

Vielmehr haben nur Zeitarbeitnehmer die Chance, equal payment zu erhalten, die den CGZP-Tarifverträgen unterworfen waren.

*(vgl. BAG, Urteile vom 13. März 2013, Az: 5 AZR 954/11; 5 AZR 146/12; 5 AZR 242/12; 5 AZR 294/12 und 5 AZR 424/12, BAG Pressemitteilung Nr. 17/13).*

V.i.S.d.P. Jörg Hebsacker, Vorsitzender der Tarifgemeinschaft CGZP