

## **BAG: Voraussetzungen für Abweichen vom Equal-Pay-Grundsatz**

Will ein Verleiher für die Zeiten des Verleihs unter Bezugnahme auf Tarifverträge der Leiharbeitsbranche vom Equal-Pay-Grundsatz abweichen, so dürfen in dem in Bezug genommenen Tarifvertrag vorgesehene Konditionen nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers modifiziert werden.

Im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung gilt der Equal-Pay/Equal-Treatment-Grundsatz. Von diesem können Verleiher unter gewissen Voraussetzungen abweichen und den Leiharbeitnehmern lediglich die in Tarifverträgen der Leiharbeitsbranche niedergelegten Konditionen einräumen. In diesem Fall sind sie nicht verpflichtet, die Gehälter der Leiharbeitnehmer an ggf. höhere Gehälter der Entleiher anzupassen. Dies gilt jedoch nur, wenn die in Bezug genommenen Konditionen nicht zulasten des Arbeitnehmers modifiziert werden.

### **Sachverhalt**

Der Vertrag des Klägers – eines Leiharbeitnehmers - nahm auf Tarifverträge der Leiharbeitsbranche Bezug. Allerdings wichen einige Vertragsbestandteile – trotz der Inbezugnahme – zuungunsten des Klägers von den in den Tarifverträgen gewährten Konditionen ab. Er klagte auf Auszahlung des Differenzbetrages zwischen seinem Gehalt und dem Gehalt, welches einem beim Entleiher beschäftigten, vergleichbaren Arbeitnehmer zugestanden hätte.

### **Entscheidung**

Dem Arbeitnehmer wurden durch das BAG die Differenzvergütungsansprüche zuerkannt (4 AZR 66/18). Eine Vereinbarung, die vom Gebot der Gleichbehandlung wirksam abweiche, setze voraus, dass eine *vollständige* Anwendung eines für die Arbeitnehmerüberlassung einschlägigen Tarifwerks vereinbart sei. Durch die Aufnahme von vom Tarifvertrag abweichenden Konditionen, die sich zum Nachteil des Arbeitnehmers auswirkten, sei von einer Erfüllung dieser Voraussetzung nicht auszugehen.

### **Praxistipp**

Die Entscheidung zeigt erneut, mit wie viel Vorsicht Arbeitnehmerüberlassungskonstellationen zu gestalten und durchzuführen sind, da nicht nur Ansprüche auf Differenzvergütung, sondern auch Nachzahlung von Sozialversicherungsverbindlichkeiten drohen. Ein Rosinenpicken lässt das BAG nicht zu.

## Ihr Ansprechpartner

Frauke Heudtlaß

Partner

[fheudtlass@deloitte.de](mailto:fheudtlass@deloitte.de)

Tel.: +49 211 8772 2587

---

Diese Mandanteninformation enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen eines Einzelfalles gerecht zu werden. Sie hat nicht den Sinn, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen jedweder Art zu sein. Sie stellt keine Beratung, Auskunft oder ein rechtsverbindliches Angebot dar und ist auch nicht geeignet, eine persönliche Beratung zu ersetzen. Sollte jemand Entscheidungen jedweder Art auf Inhalte dieser Mandanteninformation oder Teile davon stützen, handelt dieser ausschließlich auf eigenes Risiko. Deloitte GmbH übernimmt keinerlei Garantie oder Gewährleistung noch haftet sie in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Mandanteninformation. Aus diesem Grunde empfehlen wir stets, eine persönliche Beratung einzuholen.

This client information exclusively contains general information not suitable for addressing the particular circumstances of any individual case. Its purpose is not to be used as a basis for commercial decisions or decisions of any other kind. This client information does neither constitute any advice nor any legally binding information or offer and shall not be deemed suitable for substituting personal advice under any circumstances. Should you base decisions of any kind on the contents of this client information or extracts therefrom, you act solely at your own risk. Deloitte GmbH will not assume any guarantee nor warranty and will not be liable in any other form for the content of this client information. Therefore, we always recommend to obtain personal advice.