

Anspruch auf Branchenzuschlag

§ 8 Abs. 4 AÜG;
§§ 1 Nr. 2 und 3, 2 TV BZ ME

Nehmen die Arbeitsvertragsparteien im Rahmen von Arbeitnehmerüberlassung nach § 8 Abs. 4 Satz 3 AÜG auf einen Branchenzuschlagstarifvertrag Bezug, ist zusätzliche Voraussetzung für die Anwendbarkeit des Tarifvertrags, dass dieser fachlich, persönlich, zeitlich und räumlich einschlägig ist.

(Leitsatz des Bearbeiters)

BAG, Urteil vom 18.3.2020 – 5 AZR 430/18

PROBLEMPUNKT

Der Kläger war bei der Beklagten, die Arbeitnehmerüberlassung betreibt, als Leiharbeiter beschäftigt. Sein Arbeitsvertrag enthielt eine dynamische Bezugnahme auf die Tarifverträge über Branchenzuschläge, die zwischen dem Bundesarbeitsgeberverband der Personaldienstleister e. V. (BAP) sowie der Interessengemeinschaft Zeitarbeit e. V. (iGZ) und den Mitgliedern der Tarifgemeinschaft des DGB abgeschlossen wurden. Der Kläger wurde während seines gesamten Arbeitsverhältnisses bei der deutschen Tochtergesellschaft eines amerikanischen Konzerns eingesetzt, die in Deutschland Drucker, Multifunktionsgeräte, Verbrauchsmaterialien sowie Software vertrieb und in diesem Zusammenhang entsprechende Dienstleistungen wie Managed Print Services, Herstellergarantieleistungen, Beratungsleistungen und Professional Services erbrachte. Der Kläger machte gegenüber der Beklagten Branchenzuschläge nach dem Branchenzuschlagstarifvertrag für Arbeitnehmerüberlassung in der Metall- und Elektroindustrie (TV BZ ME) geltend.

ENTSCHEIDUNG

Der Zahlungsanspruch scheiterte vor dem BAG. Die Parteien hatten den TV BZ ME wirksam arbeitsvertraglich in Bezug genommen. Nach dessen § 1 Nr. 2 und 3 war jedoch erforderlich, dass der Kläger von der Beklagten in einem Kundenbetrieb der Metall- und Elektroindustrie eingesetzt wurde. Bei dem Einsatzbetrieb handelte es sich jedoch nicht um einen solchen Betrieb. Damit fiel das Arbeitsverhältnis des Klägers nicht in den fachlichen und persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags.

Nach § 1 Nr. 2 TV BZ ME muss der Entleiher, soweit vorliegend einschlägig, einen Betrieb der Elektrotechnik, der Elektro- und Elektrotechnikindustrie oder der Hardwareproduktion unter-

halten. Die Entleiherin verkaufte in erster Linie Drucker, Multifunktionsgeräte, Verbrauchsmaterialien und Software. Die im Zusammenhang mit dem Vertrieb erbrachten Dienstleistungen (wie Wartung, Herstellergarantieleistungen, Managed Print Services und grafischer Service) waren demgegenüber untergeordnet.

Der Entleiherbetrieb war auch kein Unterstützungsbetrieb nach dem Tarifvertrag, zu denen Reparatur-, Zubehör-, Montage-, Dienstleistungs- und sonstige Hilfs- und Nebenbetriebe gehören.



© siramamwong/stock.adobe.com

Denn mit der überwiegend ausgeübten Verkaufstätigkeit wird nicht, wie nach dem Tarifvertrag erforderlich, der Fertigungsprozess eines Katalogbetriebs der Metall- und Elektroindustrie unterstützt. Dass der Kläger selbst für die technische Betreuung der Kunden eingesetzt war, änderte am Ergebnis nichts. Denn es kam nicht auf dessen Tätigkeitschwerpunkt an, sondern auf die im Entleiherbetrieb überwiegend ausgeübten Tätigkeiten.

KONSEQUENZEN

Die Zentralvorschrift des Arbeitnehmerüberlassungsrechts ist der Gleichbehandlungsgrundsatz des § 8 Abs. 1 AÜG. Der Leiharbeiter kann danach vom Verleiher die Gewährung der im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts verlangen. Von diesem Equal-Pay-Grundsatz kann der Verleiher allerdings durch Tarifverträge abweichen (§ 8 Abs. 2 AGG). Eine über neun Monate dauernde Abweichung vom Gleichbehandlungsgrundsatz ist nach § 8 Abs. 4 AÜG auch durch Tarif nur zulässig, wenn u. a. nach spätestens 15 Monaten der Überlassung ein Arbeitsentgelt erreicht wird, dass in dem Tarif-



FEEDBACK

**Hat Ihnen der Beitrag gefallen?
Sagen Sie uns Ihre Meinung!
Alle Infos auf www.auplus.de**

vertrag als gleichwertig mit dem tarifvertraglichen Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer in der Einsatzbranche festgelegt ist.

Die in § 8 Abs. 4 AÜG verlangte Aufstockung wird durch die sog. Branchentarifverträge der Zeitarbeitsbranche erreicht. Branchentarifverträge verpflichten in allen bedeutenden Industriebranchen den Entleiher zur Zahlung eines Zuschlags zum Grundlohn des Leiharbeitnehmers. Die Verleiher-Tarifverträge enthalten Kataloge der erfassten Wirtschaftszweige.

Nach § 8 Abs. 4 Satz 3 AÜG können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Branchenzuschlagstarifverträge auch arbeitsvertraglich in Bezug nehmen. Wie die vorliegende Entscheidung zeigt, ersetzt die vertragliche Bezugnahme aber nur die fehlende Tarifbindung. Im Übrigen muss der Branchentarifvertrag fachlich und persönlich einschlägig sein. Ist dies nicht der Fall, können sich die Parteien nicht auf den Branchenzuschlagstarifvertrag berufen und der Equal-Pay-Grundsatz bleibt anwendbar.

PRAXISTIPP

Bei Arbeitnehmerüberlassung gilt der Equal-Pay-Grundsatz. Die Arbeitsvertragsparteien können hiervon durch Tarifvertrag abweichen.

Voraussetzung der Anwendung des Tarifvertrags ist im Falle einer arbeitsvertraglichen Bezugnahme, dass auch der Geltungsbereich des Tarifvertrags eröffnet ist.

Dr. Ingo Plesterninks, VP HR Mauser International Packaging Solutions, Brühl, sowie Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Bonn