



TaylorWessing

EuGH-Urteil – wegweisend für die Zeitarbeit

Was sind die Folgen für Personaldienstleister und Kunden?

Dr. Anne Förster, Dr. Oliver Bertram

Agenda

- | | | |
|----------|---------------------------|----|
| 1 | Intro | 01 |
| 2 | Der Ausgangsfall | 02 |
| 3 | Die Entscheidung des EuGH | 03 |
| 4 | Folgen des EuGH-Urteils | 04 |



Intro

- Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat am 15. Dezember 2022 ein wegweisendes Urteil für Zeitarbeitnehmer und Personaldienstleister in Deutschland gefällt (Az. C-311/21).
- Im Kern ging es um die Frage, ob zum einen das deutsche Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) und zum anderen das System der Zeitarbeitstarifverträge in Deutschland europarechtskonform sind, sodass weiterhin mittels eines solchen Tarifvertrages vom Gleichbehandlungsgrundsatz abgewichen werden kann.
- Das Verfahren wurde von der sogenannten „Däubler-Kampagne“ initiiert, die das AÜG und die auf dessen Grundlage geschlossenen Zeitarbeitstarifverträge für unwirksam hält, da der in europäischen Zeitarbeitsrichtlinie verankerte „Gesamtschutz der Zeitarbeitnehmer“ dort keine Berücksichtigung gefunden habe.



Der Ausgangsfall

- Klägerin war befristet bei einem Zeitarbeitsunternehmen angestellt. Sie ist Mitglied bei ver.di. Das Zeitarbeitsunternehmen ist Mitglied des Interessenverbands Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ e.V.). Der Arbeitsvertrag enthielt zudem eine Bezugnahmeklausel auf den iGZ-Tarifvertrag.
- Klägerin wurde im Lager eines Modekonzerns für Kommissioniertätigkeiten eingesetzt. Sie erhielt einen tariflichen Stundenlohn in Höhe von EUR 9,00 bzw. später EUR 9,23. Nach Angaben der Klägerin verdiente ein beim Entleiher beschäftigter Kommissionierer zu diesem Zeitpunkt EUR 13,64.
- Klägerin hat mit ihrer Klage den Differenzlohn geltend gemacht. Sie ist der Auffassung, die Tariföffnung im AÜG sowie die auf ihr Arbeitsverhältnis Anwendung findenden Tarifverträge seien mit Art. 5 RL 2008/104/EG („*Zeitarbeitsrichtlinie*“) nicht vereinbar. Sie würden den nach Art. 5 Abs. 3 der Leiharbeitsrichtlinie erforderlichen *Gesamtschutz der Zeitarbeitnehmer* nicht berücksichtigen. Es gelte daher das Equal-Treatment-Prinzip, d.h. ihr seien im Wesentlichen dieselben Arbeits- und Entgeltbedingungen (nicht nur Equal Pay) zu gewähren, wie einem vergleichbaren Mitarbeiter des Entleihers.
- Die Klage wurde von dem ArbG Würzburg sowie dem LAG Nürnberg abgewiesen. Das BAG hat ein Vorabentscheidungsverfahren vor dem EuGH eingeleitet, um zu klären, wie der in der Zeitarbeitsrichtlinie vorgesehene *Gesamtschutz der Zeitarbeitnehmer* zu verstehen ist.

Urteilsgründe des EuGH (C-311/22)

Welche Aussagen hat der EuGH getroffen?

1. Das deutsche AÜG ist europarechtskonform, obwohl die Wahrung des *Gesamtschutzes der Zeitarbeitnehmer* hierin nicht ausdrücklich angesprochen ist. Das AÜG ist aber europarechtskonform dahingehend auszulegen, dass diese Anforderung für die auf Grundlage des AÜG erlassenen Tarifverträge grds. besteht.
2. Zeitarbeitsstarifverträge müssen *in Summe* mit dem Niveau der Arbeits- und Entgeltbedingungen der jeweiligen Kundenbranche vergleichbar sein. Wenn dies im Einzelfall nicht so ist, findet der Gleichbehandlungsgrundsatz (Equal Treatment) statt der Tarifbedingungen Anwendung.
3. Ob eine solche Vergleichbarkeit nach Ziffer 2 gegeben ist, ist durch die deutschen Arbeitsgerichte in jedem Einzelfall („*Branche für Branche*“, nicht „*Mitarbeiter für Mitarbeiter*“) überprüfbar.
4. Bei dem vorzunehmenden Einzelfallvergleich ist zu berücksichtigen, dass Zeitarbeitnehmer, die *unbefristet* beim Verleiher beschäftigt sind, die Rechte und Leistungen aus dem jeweiligen Zeitarbeitsstarifvertrag auch in verleihfreien Zeiten erhalten und somit abgesichert sind. In diesem Fall darf der Zeitarbeitsstarifvertrag in gewissen Grenzen hinter den Arbeits- und Entgeltbedingungen der Kundenbranche zurückbleiben.
5. Bei *befristet* beschäftigten Zeitarbeitnehmern muss jedoch in dem Zeitarbeitsstarifvertrag selbst jedes „weniger“ gegenüber den Arbeits- und Entgeltbedingungen des Kunden durch ein „mehr“ ausgeglichen werden (z.B. weniger Lohn durch mehr Urlaub). Ist dies nicht der Fall, gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz.

Was folgt aus dem EuGH-Urteil?

- Keine unmittelbaren Folgen des EuGH-Urteils, da es sich nur um ein sog. Vorabentscheidungsverfahren handelt: Das Verfahren vor dem BAG wird nunmehr wieder aufgenommen und BAG muss entscheiden, wie es die Vorgaben des EuGH in deutsches Recht „übersetzt“.
- Erster Hinweis: Der Einsatz befristeter beschäftigter Zeitarbeitnehmer auf Grundlage eines Zeitarbeitsstarifvertrages, also ohne Equal Treatment-Anwendung wird zukünftig nur möglich sein, wenn schlechtere Arbeitsbedingungen gegenüber einem Stammmitarbeiter beim Entleiher durch Regelungen im Zeitarbeitsstarifvertrag ausgeglichen werden.
- ABER: Begriff der „befristeten Beschäftigung“ noch unklar, da in der Zeitarbeitsrichtlinie eine solche „Befristung“ eher mit „Synchronisation“ gleichgesetzt ist.

Empfehlungen daher:

- Auf Befristungen zukünftig vorsorglichen verzichten oder per Equal Treatment abwickeln.
- Bestehende befristete Arbeitsverträge vorsorglich entfristen oder zukünftig über Equal Treatment abwickeln.
- Abwarten, wie das BAG entscheidet und ob und ggf. wie der deutsche Gesetzgeber reagiert.

**Herzlichen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!**

Ihre Fragen



Ihre Referent:innen



Dr. Oliver Bertram

Partner, Düsseldorf
+49 211 8387-221
o.bertram@taylorwessing.com

Oliver Bertram berät als Arbeitsrechtler nationale und internationale Unternehmen sowie Arbeitgeberverbände in allen Fragen des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts, insbesondere bei der Verhandlung und Gestaltung von Tarifverträgen und Konzepten zur Personal-, Entgelt- und Arbeitszeitflexibilisierung.

Er ist spezialisiert auf die vertragliche und tatsächliche Gestaltung des Einsatzes flexibler Personalreserven (Zeitarbeit, Interim Management, Freelancer, Outsourcing durch Werk-/ Dienstverträge) und komplexe Projekte zur Sicherstellung der HR-Compliance. Im Schwerpunkt berät er Personaldienstleistungs-, IT/Engineering- und Logistikunternehmen sowie Krankenhäuser. Hinzu kommt die strategische Beratung von Großunternehmen in kollektiv-, arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Fragestellungen. Als HR-Partner bei Taylor Wessing Deutschland kennt Oliver Bertram dabei die arbeitsrechtlichen Themen seiner Mandantschaft auch aus der Brille des Unternehmensjuristen.



Dr. Anne Förster

Salary Partner, Düsseldorf
+49 211 8387-118
a.foerster@taylorwessing.com

Anne Förster ist Fachanwältin für Arbeitsrecht und berät nationale und internationale Unternehmen in allen Bereichen des Individual- und Kollektivarbeitsrechts. Sie fokussiert sich dabei auf den Bereich Arbeitnehmerüberlassung und den rechtskonformen Einsatz von Fremdpersonal. Hier verfügt sie über eine langjährige Branchen-Expertise im IT-Bereich und ist sehr erfahren bei der arbeitsrechtlichen Gestaltung agiler Projekte.

Außerdem verfügt sie über besondere Expertise in Fragen der betrieblichen Mitbestimmungsrechte (einschließlich der Verhandlungen mit Betriebsräten) sowie der Beratung von Unternehmen im Rahmen von Umstrukturierungsprozessen, insbesondere im Zusammenhang mit Betriebsübergängen.

[Europe](#) > [Middle East](#) > [Asia](#)

[taylorwessing.com](https://www.taylorwessing.com)

© Taylor Wessing 2022

This publication is not intended to constitute legal advice. Taylor Wessing entities operate under one brand but are legally distinct, either being or affiliated to a member of Taylor Wessing Verein. Taylor Wessing Verein does not itself provide services. Further information can be found on our regulatory page at [taylorwessing.com/en/legal/regulatory-information](https://www.taylorwessing.com/en/legal/regulatory-information).