

Gehören die Urlaubstage zur gesetzlichen Gleichstellung im AÜG?

Das ab dem 01.04.2017 geltende AÜG definiert grundsätzlich die Gleichstellung als Equal Treatment ab dem ersten Einsatztag: Dieser Gleichstellungsgrundsatz ist in § 8.1. AÜG festgeschrieben:

*„Der Verleiher ist verpflichtet, dem Leiharbeiter für die Zeit der Überlassung an den Entleiher die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden **wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts** zu gewähren.“*

Was darunter zu verstehen ist, wird in der Gesetzesbegründung zum AÜG durch Verweise auf diverse BAG - Urteile (in Folge der ungültigen CGZP Tarife) eindeutig klargestellt:

„Das Arbeitsentgelt im Sinne dieses Gesetzes umfasst das, was der Leiharbeiter erhalten hätte, wenn er für die gleiche Tätigkeit beim Entleiher eingestellt worden wäre (BAG, Urteil vom 19. Februar 2014 – 5 AZR 1046/12). Maßgebend sind daher sämtliche auf den Lohnabrechnungen vergleichbarer Stammarbeiterinnen und Stammarbeiter des Entleihers ausgewiesene Bruttovergütungsbestandteile (BAG, Urteil vom 24. September 2014 – 5 AZR 254/13).“

*„Zum Arbeitsentgelt zählt jede Vergütung, die aus Anlass des Arbeitsverhältnisses gewährt wird beziehungsweise auf Grund gesetzlicher Entgeltfortzahlungstatbestände gewährt werden muss (BAG, Urteil vom 13. März 2013 – 5 AZR 294/12), insbesondere **Urlaubsentgelt**, Entgeltfortzahlung, Sonderzahlungen, Zulagen und Zuschläge sowie vermögenswirksame Leistungen (BAG Urteil vom 19. Februar 2014 – 5 AZR 1 0 4 6 / 1 2 sowie 5 AZR 1047/12).“*

Die Durchführungsanweisung zum novellierten AÜG präzisiert dann den § 8.1. :

*Die wesentlichen Arbeitsbedingungen sind insbesondere **Arbeitsentgelt und Arbeitszeit** (einschließlich Überstunden, Pausen, Ruhezeiten, Nachtarbeit, **Urlaub**, arbeitsfreie Tage). Das Arbeitsentgelt im Sinne des AÜG umfasst das, was der Leiharbeiter erhalten hätte, wenn er für die gleiche Tätigkeit beim Entleiher eingestellt worden wäre (BAG, Urteil vom 19.02.2014 – 5 AZR 1046/12).*

Somit ist die Gleichstellung – gemeinhin Equal Pay genannt – eindeutig definiert.

Der Gesetzgeber hat eine Tariföffnung für die ersten 9 Einsatzmonate vorgesehen. Bis zum 9. Einsatzmonat (maximaler Zeitraum, danach gilt die Gleichstellung) können die Tarifpartner eigene tarifliche Regelungen „unterhalb“ des Gleichstellungsgrundsatzes treffen, sofern sie den Mindestlohn der Zeitarbeit einhalten.

1. Siehe AÜG § 8.4. *Ein Tarifvertrag im Sinne des Absatzes 2 kann hinsichtlich des Arbeitsentgelts vom Gleichstellungsgrundsatz für die ersten neun Monate einer Überlassung an einen Entleiher abweichen.*

Sind in Branchen tarifliche Angleichungsregelungen zwischen den Tarifpartnern der Zeitarbeit vereinbart, die spätestens nach 6 Einsatzwochen zu einer ersten Annäherung an die wesentlichen Arbeitsbedingungen der Stammebelegschaft führen lässt das AÜG den Tarifpartnern ebenfalls einen Gestaltungsfreiraum. Sie können tariflich festlegen, was sie spätestens nach dem 15. Einsatzmonat als Gleichstellung erachten. Damit sind sie nicht an die Regelungen zur gesetzlichen Gleichstellung gebunden.

2. Bis zum 9. Einsatzmonat (maximaler Zeitraum) können die Tarifpartner eigene tarifliche Regelungen „unterhalb“ des Gleichstellungsgrundsatzes treffen, sofern sie den Mindestlohn der Zeitarbeit einhalten.
Siehe AÜG § 8.4. *Ein Tarifvertrag im Sinne des Absatzes 2 kann hinsichtlich des Arbeitsentgelts vom Gleichstellungsgrundsatz für die ersten neun Monate einer Überlassung an einen Entleiher abweichen.*

Die Urlaubstage gehören nach Meinung des Gesetzgebers und der Kontrollbehörde eindeutig zur gesetzlichen Gleichstellung.

12.12.2018

Norbert Fuhrmann

Bestellter Sachverständiger
für Personaldienstleistungen