

Am 23.03.2011 entschied das Bundesarbeitsgericht im Verfahren zum Az.: 5 AZR 7/10 wie folgt:

*„Im Entleiherbetrieb geltende Ausschlussfristen gehören bei unionsrechtskonformer Auslegung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes nicht zu den wesentlichen Arbeitsbedingungen, die der Verleiher den Leiharbeitnehmern „gewähren“ muss.“*

Das bedeutet:

*„Kann der Leiharbeitnehmer von seinem Arbeitgeber („Verleiher“) nach § 10 Abs.4 AÜG die Erfüllung der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich der Vergütung („Equal Pay“) verlangen, wie sie im Entleiherbetrieb für vergleichbare Stammarbeitnehmer gelten, muss er die Ausschlussfristen des Entleiherbetriebs für die Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis nicht beachten.“*

Erwartungsgemäß hat das Bundesarbeitsgericht entgegen der Rechtsauffassung der Vorinstanz (Landesarbeitsgericht München) entschieden, dass die im Kundenbetrieb für die Stammebelegschaft geltenden tarif- / arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen nicht für die „Equal-Pay-Ansprüche“ der Leiharbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber („Verleiher“) gelten. Also greift nur die gesetzliche Verjährungsfrist von drei Jahren.

Bislang liegt noch keine höchstrichterliche Entscheidung darüber vor, ob einzelvertragliche Regelungen zu Ausschlussfristen (z.B. 3 Monate nach Fälligkeit) wirksam vereinbart werden können und dadurch die „Equal-Pay-Ansprüche“ verfallen.