

Die Klägerin, Mitglied der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), war von April 2016 bis April 2017 aufgrund eines [befristeten Arbeitsvertrags](#) bei der Beklagten, die gewerblich Arbeitnehmerüberlassung betreibt, als Leiharbeitnehmerin beschäftigt. Sie war einem [Unternehmen](#) des Einzelhandels für dessen Auslieferungslager als Kommissioniererin überlassen. Für ihre Tätigkeit erhielt die Klägerin zuletzt einen Stundenlohn von 9,23 Euro brutto.

Der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ e.V.), dessen Mitglied die Beklagte ist, hat mit mehreren [Gewerkschaften](#) des DGB – darunter ver.di – Mantel-, Entgeltrahmen- und Entgelttarifverträge geschlossen, die eine Abweichung von dem in § 8 Abs. 1 AÜG verankerten Grundsatz der Gleichstellung vorsehen, insbesondere auch eine geringere Vergütung als diejenige, die Stammarbeitnehmer im Entleihbetrieb erhalten.

Die Klägerin meint, diese Tarifverträge seien mit Unionsrecht ([Art. 5 Abs. 1 und Abs. 3 der Richtlinie 2008/104/EG](#)) nicht vereinbar. Mit ihrer Klage hat sie für den Zeitraum Januar bis April 2017 Differenzvergütung unter dem Gesichtspunkt des Equal Pay verlangt und vorgetragen, vergleichbare Stammarbeitnehmer bei der Entleiherin würden nach dem Lohntarifvertrag für die gewerblichen [Arbeitnehmer](#) im Einzelhandel in Bayern vergütet und hätten im Streitzeitraum einen Stundenlohn von 13,64 Euro brutto erhalten. Die Beklagte ist dagegen der Auffassung, aufgrund der beiderseitigen Tarifgebundenheit schulde sie nur die für [Leiharbeitnehmer](#) vorgesehene tarifliche Vergütung, Unionsrecht sei nicht verletzt.

Das [Arbeitsgericht](#) hat die Klage abgewiesen, das [Landesarbeitsgericht](#) die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der vom [Landesarbeitsgericht](#) zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihre Klage weiter.

[Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 2008/104/EG](#) sieht vor, dass die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der [Leiharbeitnehmer](#) während der Dauer ihrer Überlassung an ein entleihendes [Unternehmen](#) mindestens denjenigen entsprechen müssen, die für sie gelten würden, wenn sie von dem entleihenden [Unternehmen](#) unmittelbar für den gleichen [Arbeitsplatz](#) eingestellt worden wären (Grundsatz der Gleichbehandlung). Allerdings gestattet [Art. 5 Abs. 3](#) der genannten Richtlinie den Mitgliedsstaaten, den Sozialpartnern die Möglichkeit einzuräumen, Tarifverträge zu schließen, die unter Achtung des Gesamtschutzes von Leiharbeitnehmern beim Arbeitsentgelt und den sonstigen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen vom Grundsatz der Gleichbehandlung abweichen. Eine Definition des „Gesamtschutzes“ enthält die Richtlinie nicht, sein Inhalt und die Voraussetzungen für seine „Achtung“ sind im Schrifttum umstritten. Zur Klärung der im Zusammenhang mit der von [Art. 5 Abs. 3 der Richtlinie 2008/104/EG](#) verlangten Achtung des Gesamtschutzes von Leiharbeitnehmern aufgeworfenen Fragen hat der Senat entsprechend seiner [Verpflichtung](#) aus [Art. 267 AEUV](#) den Gerichtshof der Europäischen Union um eine Vorabentscheidung ersucht.

[Bundesarbeitsgericht](#), Beschluss vom 16. Dezember 2020 – [5 AZR 143/19 \(A\)](#) – [BAG PM 48/2020](#)

Vorinstanz: [Landesarbeitsgericht](#) Nürnberg, Urteil vom 7. März 2019 – 5 Sa 230/18 –