

§§ 13, 9 Nr. 2, 10 Abs. 4 AÜG

Klage auf »Equal-Pay-Vergütung«

Für eine Klage auf eine »Equal-Pay-Vergütung« nach § 9 Nr. 2, § 10 Abs. 4 AÜG reicht es für die Schlüssigkeit aus, wenn der Arbeitnehmer den Inhalt dieser ihm nach § 13 AÜG erteilten Auskunft mitteilt und sich zur Begründung seines Zahlungsanspruchs auf die Differenz zu seiner vom Verleiher gezahlten Vergütung beruft. Es ist dann Sache des Arbeitgebers, ggf. für die fehlende Vergleichbarkeit der Tätigkeiten substantiierten Vortrag zu erbringen.

(Nichtamtlicher Orientierungssatz)

BAG, Urteil vom 19.9.2007 – 4 AZR 656/06

Sachverhalt

Streitgegenstand Arbeitgeberin und Arbeitnehmerin stritten über die Höhe des Vergütungsanspruchs. Die Arbeitnehmerin war als Sekretärin in Leiharbeit beschäftigt. Der Entleiher erteilte der Arbeitnehmerin eine Auskunft über die Vergütung einer seiner vergleichbaren Mitarbeiterinnen. Zur Begründung der Höhe ihres Vergütungsanspruchs, insbesondere zum Entgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers, trug die Arbeitnehmerin im gerichtlichen Verfahren den Inhalt dieser Auskunft vor. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage unter anderem mit der Begründung abgewiesen, dass die Vergütung für eine vergleichbare Arbeitnehmerin nicht schlüssig vorgetragen worden sei.

Entscheidungsgründe

BAG gab der Klägerin Recht

Nachdem das BAG zunächst festgestellt hatte, dass im vorliegenden Einzelfall ein Tarifvertrag nicht zur Anwendung kommt, entschied es, dass zur Schlüssigkeit der Anspruchshöhe der Vortrag über das mitgeteilte Monatsgehalt einer Sekretärin des Entleiher ausreicht. Dies ist vor allem deshalb anzunehmen, weil es sich bei der Mitteilung um eine Auskunft nach § 13 AÜG handelt. Denn mit dieser Auskunft soll eine Vergleichsmöglichkeit zwischen den Leistungen, die der Verleiher dem Leiharbeiter gewährt, und den Leistungen, die ihm nach dem Gleichstellungsgebot zustehen, geschaffen werden. Der Leiharbeiter muss zur Durchsetzung seines Gleichbehandlungsanspruchs wissen, welche Arbeitsbedingungen vergleichbare Arbeitnehmer des Entleiher haben. Da der Arbeitnehmer die Vergleichbarkeit der Tätigkeiten schlechter beurteilen kann als der Entleiher, bleibt diese Beurteilung dem Entleiher vorbehalten. Trägt der Leiharbeiter den Inhalt einer solchen Auskunft des Entleiher vor, kann darüber hinaus keine weitere Darlegung verlangt werden. Das BAG kommt zu dem Schluss, dass im vorliegenden Fall die Arbeitgeberin Anhaltspunkte für eine fehlende Vergleichbarkeit hätte vortragen müssen.

Anmerkung

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Die Entscheidung betrifft den Grundsatz »Gleicher Lohn für gleiche Arbeit«, der mit der Änderung des § 3 Abs. 1 Nr. 3, § 9 Nr. 2, § 10 Abs. 4 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) zum 1.1.2004 eingeführt wurde. Nach diesem so genannten equal-pay-Grundsatz kann der Arbeitnehmer von dem Verleiher grundsätzlich das Arbeitsentgelt verlangen, das ein vergleichbarer Arbeitnehmer im Betrieb des Entleiher erhält. Vergleichbar ist der Leiharbeiter mit dem Arbeitnehmer des Entleiher immer dann, wenn exakt die gleichen Tätigkeiten ausgeübt werden, etwa wenn der Leiharbeiter den Arbeitnehmer des Entleiher vertritt. Nach der Gesetzesbegründung ist aber auch ein Arbeitnehmer des Entleiher vergleichbar, der eine ähnliche Tätigkeit ausübt (BT-Drs. 15/25 S. 38).

Wann liegt eine Vergleichbarkeit vor?

Soweit ersichtlich, wird nun in der Rechtsprechung erstmals dem Umstand Rechnung getragen, dass der Leiharbeiter in der Regel keinen Einblick in die Organigramme und Vergütungsstrukturen des Entleihunternehmens hat. Auch der Verleiher kann in der Regel nicht beurteilen, welche Arbeitnehmer des Entleiher vergleichbare Tätigkeiten ausüben. Diese Beurteilung steht allein dem Entleiher zu und erfolgt in der Regel in dem Zeitpunkt, in dem er zur Anforderung des Leiharbeiters auf der Grundlage vorhandener Betriebsstrukturen ein bestimmtes Tätigkeitsprofil für den konkret zu besetzenden Arbeitsplatz erstellt.

Eben aus diesen Gründen wurde der Auskunftsanspruch des Leiharbeiters mit dem neuen § 13 AÜG eingefügt: Sinn und Zweck ist es, dem Leiharbeiter die Prüfung zu ermöglichen, ob der Verleiher seinen Verpflichtungen aus § 3 Abs. 1 Nr. 3, § 9 Nr. 2 AÜG nachgekommen ist (Ulber, AÜG, 3. Aufl., § 13 Rdnr. 2). Der Auskunftsanspruch ist zwar nach § 13 Hs. 2 AÜG ausgeschlossen, wenn in einem Tarifvertrag wirksam von dem »equal-pay«-Grundsatz abgewichen wurde. Er besteht seinem Sinn und Zweck nach aber schon bei Zweifeln an der Wirksamkeit des Tarifvertrags. Gegenstand der Ausführungen zu § 13 AÜG war bislang nur der Anspruch gegenüber dem Entleiher selbst, nicht aber die Auswirkungen einer erteilten Auskunft auf das Verhältnis zwischen Verleiher und Leiharbeiter.

Das BAG zieht nun richtigerweise die Schlussfolgerung, dass in der gerichtlichen Auseinandersetzung zwischen Leiharbeiter und Verleiher um den so genannten equal-pay-Anspruch aus § 9 Nr. 2, § 10 Abs. 4 AÜG der Aus-

Tipp für die Praxis

kunftsanspruch des § 13 AÜG zu einer Erleichterung der Darlegungs- und Beweislast führt. Beabsichtigt der Leiharbeitnehmer, seinen Vergütungsanspruch zu überprüfen, ist ihm anzuraten, unverzüglich – am besten noch während seiner Tätigkeit bei dem Entleiher – eine Auskunft über die wesentlichen Arbeitsbedingungen eines vergleichbaren Arbeitnehmers bei dem Entleih-Betrieb einzufordern (siehe folgendes Musteranschreiben).

Muster eines Auskunftsverlangens nach § 13 AÜG

Leiharbeitnehmer Firmenbezeichnung, Adresse

Ort, Datum

An den
Geschäftsführer Name
der Firmenbezeichnung
Adresse

Auskunftsanspruch nach § 13 AÜG

Sehr geehrter Herr Name,
seit dem Datum bin ich in Ihrem Betrieb Firmenbezeichnung, Adresse als Leiharbeitnehmer eingesetzt.

Gemäß § 13 AÜG steht mir ein Auskunftsanspruch über die wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts zu, die in Ihrem Betrieb für einen mit mir vergleichbaren Arbeitnehmer gelten.

Zur Verweigerung der Auskunft sind Sie nicht berechtigt, da der Anspruch nach § 13 AÜG seinem Sinn und Zweck nach auch dann besteht, wenn die Unwirksamkeit des Tarifvertrags feststeht oder an dessen Wirksamkeit erhebliche Zweifel bestehen.

Ich möchte Sie daher bitten, mir eine entsprechende Auskunft zu erteilen.

Mit freundlichen Grüßen,

Unterschrift
Name

Prozessuale Erleichterung für Leiharbeitnehmer

Trägt der Leiharbeitnehmer den Inhalt dieser Auskunft in einer späteren gerichtlichen Auseinandersetzung mit dem Verleiher vor, hat der Verleiher substantiiert darzulegen, dass die Auskunft des Entleihers keinen vergleichbaren Arbeitnehmer betrifft. Für Leiharbeitnehmer stellt das Urteil des BAG eine beachtliche prozessuale Erleichterung dar. Besondere Bedeutung erlangt sie in den Fällen, in denen sich die Auseinandersetzung in erster Linie um die Anwendbarkeit von Tarifverträgen der Zeitarbeitsbranche dreht. Liegt der Schwerpunkt des klägerischen Vortrags auf den Themen Tariffähigkeit der Gewerkschaft und Sittenwidrigkeit des Tarifvertrags, besteht nun Rechtssicherheit über die Anforderungen an den Vortrag zur Entgelthöhe eines vergleichbaren Arbeitnehmers. Konnten bisher die Klagen der Leiharbeitnehmer (jedenfalls auch) mit der Begründung abgewiesen werden, dass die Klage schon wegen nicht hinreichenden Vortrags zur Höhe des Vergütungsanspruchs unschlüssig ist, ist dies nach der Entscheidung des BAG nicht mehr ohne weiteres möglich.

WOLFGANG TRITTIN**ESTHER D. FISCHER**

beide Rechtsanwälte bei Trittin Rechtsanwälte
Frankfurt am Main