

MEIN URTEIL



Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Ein Leiharbeiter hat Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit. Zahlt das Unternehmen, bei dem er eingesetzt wird, seinen eigenen Mitarbeitern mehr als das Zeitarbeitsunternehmen, kann der Leiharbeiter die höhere Vergütung einklagen. Das folgt aus § 9 Nr. 2 und § 10 Absatz 4 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). So die Theorie. Die Praxis sieht anders aus. Denn der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ gilt nur in wenigen Ausnahmefällen. Immer dann, wenn ein Tarifvertrag mit einer niedrigeren Vergütung Anwendung findet, darf auch weniger gezahlt werden. Und das gilt für fast alle Zeitarbeitsverhältnisse. Denn andernfalls würde sich das Geschäft wohl weder für die Verleiher noch für die Entleiher lohnen.

Nun hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) einen der seltenen Fälle zu entscheiden, in denen – jedenfalls nach Ansicht der Bundesrichter – kein Tarifvertrag galt. Und das BAG hat dabei klargestellt, was ein Leiharbeiter im Prozess auf eine sogenannte „Equal-Pay-Vergütung“ vortragen muss. Der Fall: Eine Leiharbeiterin war in einem Verlag als Sekretärin eingesetzt. Stundenvergütung: 11,50 Euro brutto. Sie begehrte gemäß § 13 AÜG von dem Verlag Auskunft darüber, wie viel dieser einer bei ihm angestellten vergleichbaren Sekretärin zahlt. Ergebnis: 19,33 Euro brutto. Sie klagte die Differenz ein – und verlor vor dem Landesarbeitsgericht München (LAG). Die Klägerin habe weder die Vergleichbarkeit ihrer Tätigkeiten mit denen der anderen Sekretärin noch die Höhe von deren Vergütung im Einzelnen dargelegt.

Damit hat das LAG die Anforderungen an den prozessualen Vortrag der Klägerin eindeutig überzogen. Das rückt das BAG erfreulich zurecht (AZ: 4 AZR 656/06) und gab der Klägerin recht: Für die Schlüssigkeit einer Klage auf „Equal-Pay-Vergütung“ reicht es, wenn die Leiharbeiterin sich auf den Inhalt der ihr nach § 13 AÜG erteilten Auskunft stützt. Denn Sinn und Zweck dieser Auskunft ist es ja gerade, eine Vergleichsmöglichkeit zu schaffen. Der entleihende Arbeitgeber muss wohl selbst wissen, welche seiner eigenen Arbeitnehmer mit der Leiharbeiterin vergleichbar sind. Wie wahr! Es wäre deshalb im Prozess Sache der Zeitarbeitsfirma gewesen, im Einzelnen vorzutragen, weshalb entgegen der Auskunft die Arbeitnehmerinnen doch nicht miteinander vergleichbar sein sollen.

Ein richtiges Urteil. Aber: Hätte es überhaupt ergehen dürfen? Dazu mehr am nächsten Samstag.

Roland Lukas, langjähriger Vizepräsident des Arbeitsgerichts Frankfurt, arbeitet als selbständiger Konfliktlöser im Arbeitsrecht.