

Arbeitnehmerüberlassung und Equal-Pay-Gebot

<http://www.jurablogs.com/de/arbeitnehmerueberlassung-und-equal-pay-gebot>

Seit dem 1. Januar 2003 gilt für Zeitarbeitsfirmen im Bereich der Leiharbeit ein Diskriminierungsverbot (sog. „Equal-Pay-Gebot“), § 9 Nr. 2, § 10 Abs. 4 AÜG.

Danach ist ein Arbeitgeber, der bei ihm angestellte Arbeitnehmer an andere Unternehmen verleiht, verpflichtet, diesen dieselbe Vergütung zu zahlen, die sie bei dem entleihenden Unternehmen erhalten würden, es sei denn, dass in einem - auf Grund beiderseitiger Tarifgebundenheit oder arbeitsvertraglicher Verweisungsklausel - für das Leiharbeitsverhältnis maßgebenden Tarifvertrag eine niedrigere Vergütung vorgesehen ist. Macht ein Leiharbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber eine solche vergleichbare Vergütung klageweise geltend, genügt es zunächst, wenn er eine Auskunft des entleihenden Unternehmens über den dort gezahlten Vergleichslohn gem. § 13 AÜG vorlegt. Es ist dann Sache des Leiharbeitgebers, die Richtigkeit dieser Auskunft, insbesondere die Vergleichbarkeit der Tätigkeit oder die Höhe der dort bescheinigten Vergütung substantiiert zu bestreiten.

Eine Sekretärin ist in München seit 1981 bei einer Leiharbeitsfirma angestellt und arbeitet seit dieser Zeit für verschiedene Kunden des Verleihers, ua. seit 1997 regelmäßig für einen großen juristischen Fachverlag. Im Arbeitsvertrag von 1981 war noch eine Bezugnahme auf den seinerzeit zwischen dem Arbeitgeberverband der Zeitarbeitsfirmen und der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG) abgeschlossenen Tarifvertrag enthalten. In einem auf Wunsch des Arbeitgebers im Jahre 1997 abgeschlossenen neuen Arbeitsvertrag fehlte jeder Hinweis auf einen Tarifvertrag; allerdings hatte der Arbeitgeber der Klägerin in einem Begleitschreiben mitgeteilt, die alten Vereinbarungen seien - mit einigen Ausnahmen - weiter gültig. Als nach Inkrafttreten des „Equal-Pay-Gebots“ im AÜG (2003) der Arbeitgeber die Klägerin erneut aufforderte, einen neuen Vertrag zu unterschreiben, der diesmal wieder auf einen Tarifvertrag verweisen sollte, nämlich den mit der Arbeitsgemeinschaft der DGB-Gewerkschaften geschlossenen, weigerte sich die Klägerin und verlangte stattdessen nach dem Grundsatz des „Equal-Pay-Gebots“ die (auch noch über dem Tarif in der Verlagsbranche liegenden) Vergütung, die nach einer ihr von dem juristischen Verlag erteilten Auskunft dort einer angestellten Sekretärin gezahlt würde.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Vor dem Bundesarbeitsgericht hatte die Klägerin mit ihrer Revision mit Urteil vom 19.09.2007 (Az.: 4 AZR 656/06). Erfolg. Der Leiharbeitgeber muss ihr die Vergütung zahlen, die einer vergleichbaren Arbeitnehmerin in dem entleihenden Betrieb (hier: in dem juristischen Fachverlag) gezahlt wird, weil der Arbeitsvertrag von 1997 keinen wirksamen Bezug auf einen Tarifvertrag enthält. Das Bundesarbeitsgericht konnte den Streit noch nicht endgültig entscheiden, da das Landesarbeitsgericht zu der konkreten Tätigkeit der Klägerin und der exakten Vergleichsvergütung auch unter Berücksichtigung der vom Verlag erteilten Auskunft nach § 13 AÜG noch ergänzende Feststellungen zu treffen hat.