

Erfolg für die Kampagne gegen Leiharbeitstarife: Die Androhung "Wir gehen zum EuGH" lässt den Verleiher kapitulieren

Die Geschichte ist schnell erzählt. Der Leiharbeitnehmer Johannes A. wurde vom 2.6. bis 12.6. 2020 in einem Kölner Metallbetrieb eingesetzt. Er leistete dort dieselbe Arbeit wie ein Beschäftigter der Entgeltgruppe 4 des Lohn tariffs Metall. Umgerechnet auf die Stunde sah der Tarif eine Vergütung von 18,06 Euro brutto vor. A hatte jedoch nur 10,15 Euro die Stunde erhalten. Daraus ergab sich eine Differenz von 569,52 Euro.

Im Januar 2021 erhob A mit Hilfe des DGB-Rechtsschutzes Klage auf Zahlung dieses Betrages. (Siehe die Klage als [Dokument 1](#) 📄)

Eine Entscheidung erging zunächst nicht. Das Gericht wollte ersichtlich abwarten, wie die Musterverfahren vor dem BAG und dem EuGH ausgehen. Dies war verständlich, auch wenn man dabei einige Jährchen Geduld aufbringen musste.

Auf Vorlage des BAG entschied der EuGH, die Leiharbeitstarife dürften vom Grundsatz des „Equal Pay“ nur dann abweichen, wenn sie dafür zugleich einen Ausgleich, z. B. einen längeren Urlaub vorsehen. Das tun die geltenden Leiharbeitstarife bis heute nicht. Viele rechneten deshalb damit, dass sie vom BAG „gekippt“ würden. Doch dieses sah die Sache anders und setzte sich über das Urteil des EuGH hinweg: Da die Entgeltfortzahlung für verleihfreie Zeiten in § 11 Abs. 4 AÜG als zwingender Grundsatz vorgeschrieben sei, liege darin die vom EuGH gewollte Ausgleichsleistung. Dass diese nach EuGH im Tarifvertrag selbst vorgesehen sein muss, interessierte das BAG nicht.

Nun wurde das Kölner Verfahren wieder aufgenommen, d. h. fortgesetzt. Der DGB-Rechtsschutz nahm nicht etwa die Klage zurück, sondern argumentierte offensiv: Das Arbeitsgericht Köln solle erneut den EuGH anrufen und u. a. fragen, ob das Vorgehen des BAG mit dem Europäischen Recht vereinbar war. (Siehe den juristisch unheimlich gut begründeten Schriftsatz als [Dokument 2](#) 📄)

Würde das Arbeitsgericht Köln dem folgen? Vermutlich ja, doch muss die Frage bis auf weiteres offenbleiben. Der beklagte Verleiher zog nämlich die Notbremse: Er anerkannte die Klageforderung in vollem Umfang. In einem solchen Fall wird nicht weiter prozessiert: Vielmehr hat der Kläger den Prozess gewonnen und erhält den eingeklagten Betrag. Eine Vorlage an den EuGH ist nicht mehr möglich. Das Gericht kann und muss nur noch entscheiden, dass der Klage stattzugeben ist. Eine inhaltliche Begründung ist nicht vorgesehen; es reicht, dass der Beklagte das Anerkenntnis abgegeben hat. (Siehe Urteil und Anerkenntnis als [Dokument 3](#) 📄)

Warum hat sich der Verleiher so verhalten? Hat er sich plötzlich eines Besseren besonnen und die Entlohnung als ungerecht empfunden? Oder hat er sich die Position des EuGH zu eigen gemacht? Etwas Derartiges anzunehmen wäre höchst naiv. Der Grund ist ein ganz anderer: Der Verleiher hat mit Recht befürchtet, dass es zu einer erneuten Vorlage an den EuGH kommen würde. Dieser könnte das für ihn so schöne BAG-Urteil zunichtemachen, und dann müsste die ganze Verleihbranche am Ende Equal Pay bezahlen. Da ist es doch die kostengünstigere Lösung, die eingeklagten 569,52 Euro brutto zu übernehmen und damit das Verfahren „tot“ zu machen.

Also haben die Verleiher mit einem Trick doch wieder gewonnen? Nein und nochmals nein. Es liegt an den Leiharbeitern und ihren Unterstützern, ob es bei dem Urteil bleibt oder ob wir doch noch etwas erreichen.

So wie in dem Kölner Verfahren kann man überall vorgehen. Der hier dokumentierte Schriftsatz kann als Muster dienen ([Dokument 2](#) 📄). In München, Bremen, Berlin oder Stuttgart kann man vor dem Arbeitsgericht genauso argumentieren. Und dann hat man eine große Chance, recht schnell zu seinem Geld zu kommen. Denn auch die Münchener, Bremer, Berliner oder Stuttgarter Gerichte könnten ja entsprechende Fragen an den EuGH stellen. Erst wenn es zu sehr vielen Verfahren kommen würde, wären nicht mehr alle Verleiher zu einem Anerkenntnis bereit. Dann käme es tatsächlich zu einer neuen Vorlage an den EuGH, über die sich alle Leiharbeiter freuen sollten.

Was ist zu tun? Die Schwelle, um zu seinem Geld zu kommen, war für einen Leiharbeitnehmer noch nie so niedrig. Drei Voraussetzungen sind zu erfüllen:

- Der Leiharbeitnehmer muss mindestens einen konkreten Arbeitsplatz benennen, auf dem ein Stammbeschäftigter eine vergleichbare Arbeit macht, aber eine höhere Vergütung erhält. Das ist in vielen Fällen unproblematisch, besonders dann, wenn im Betrieb nach Tarif gearbeitet wird. In vorliegendem Fall hat ein fiktiver angelernter Helfer gereicht.
- Die arbeitsvertragliche Ausschlussfrist für Ansprüche darf noch nicht abgelaufen sein.
- Der Leiharbeiter muss klagebereit sein; ihm darf die „Säuernis“ seines Verleihers nichts mehr ausmachen. Beispiel: Das Leiharbeitsverhältnis ist gekündigt oder ausgelaufen, eine Rückkehr unattraktiv oder aus anderen Gründen ausgeschlossen.

Sind diese Bedingungen erfüllt, sollte der Leiharbeitnehmer einen Anwalt aufsuchen. Wenn man keinen kennt, ist das kein Problem: Man muss nur das LabourNet Germany kontaktieren (redaktion@labournet.de), dann bekommt man einen Tipp. „Tipp“ bedeutet: Das LabourNet fragt den Verfasser. Und der kennt in der Regel einen Rechtsanwalt, der nicht gleich einen Vorschuss haben will, sondern höchstwahrscheinlich ohne Entgelt tätig wird. Auch solche Leute gibt's, trotz kapitalistischer Marktwirtschaft. Als Arbeitserleichterung für den Anwalt bringt man den Kölner Schriftsatz (und natürlich den Arbeitsvertrag) mit.

Es war noch nie so einfach, als Leiharbeiter einen Prozess zu gewinnen. Das Geld liegt gewissermaßen auf der Straße. Man muss es nur aufsammeln.

Prof. Wolfgang Däubler, 3. August 2025

Siehe zum Hintergrund und Vorgeschichte im LabourNet Germany das Dossier zur Kampagne: [\[Die Anstalt, Prof. Wolfgang Däubler und LabourNet Germany\] Gesucht: LeiharbeiterInnen für eine Klage für gleichen Lohn und gleiche Bedingungen auch in Deutschland](#)