
Datum: 21.11.2013
Gericht: Arbeitsgericht Aachen
Spruchkörper: 6. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 6 Ca 1700/13
ECLI: ECLI:DE:ARBGAC:2013:1121.6CA1700.13.00

Sachgebiet: Arbeitsrecht

Leitsätze:

Zur Begründung eines Anspruchs auf vergleichbares Arbeitsentgelt gemäß § 10 Abs. 4 S. 1 AÜG bedarf es substantiierten Vortrags bezüglich der Eingliederung in den Betrieb des Entleihers für die gesamte Zeit der Überlassung. Hierfür ist der Anspruchsteller darlegungspflichtig.

Zur Begründung eines Anspruchs auf vergleichbares Arbeitsentgelt gemäß § 10 Abs. 4 S. 1 AÜG bedarf es zudem der konkreten Darlegung des Leiharbeiters, welches Entgelt er für die vom ihm konkret ausgeübte Tätigkeit im Falle einer Festanstellung beim Entleiher erhalten hätte. Der bloße Verweis auf eine Lohngruppe genügt diesen Anforderungen nicht.

Tenor:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.
3. Streitwert: 9.144,59 EUR.

Tatbestand

1

Die Parteien streiten um einen Anspruch des Klägers auf Gewährung von Arbeitsbedingungen nach dem Grundsatz „Equal Pay“, hier gleicher Lohn für den Zeitraum

2

von Januar 2013 bis einschließlich Juli 2013.

Die Beklagte betreibt zwei Betriebsstätten in B, eine in der Y-Straße und eine in der Q-Straße. Der Gegenstand des Unternehmens der Beklagten ist laut Handelsregister die Übernahme und Durchführung von Konfektionsarbeiten, von Halbfertigfabrikaten im Wege der Lohnbearbeitung sowie die Arbeitnehmerüberlassung. Ein Auftraggeber der Beklagten ist die Firma I, ein Unternehmen der Automobilzuliefererbranche. Ob zwischen der Beklagten und I in tatsächlicher Hinsicht ein Werkvertrag im streitigen Zeitraum bestand oder die Mitarbeiter der Beklagten als Leiharbeitnehmer an die Firma I überlassen wurden, steht zwischen den Parteien im Streit. 3

Der am 01. Januar 1961 geborene Kläger ist seit dem 1. Juni 2000 in der Produktion bei der Beklagten beschäftigt. Er war im streitgegenständlichen Zeitraum in der Betriebsstätte der Beklagten in der Y-Straße in B tätig. 4

Der Kläger ist der Auffassung, dass die praktische Durchführung des zwischen der Beklagten und I geschlossenen Werkvertrages als Arbeitnehmerüberlassungsvertrag gelebt worden sei. Hierzu behauptet der Kläger, dass er in die Betriebsorganisation der Firma I eingebunden, in den Räumlichkeiten der Firma I eingesetzt worden und mit deren Betriebsmitteln tätig gewesen sei. Nach seiner Meinung werde das Weisungsrecht vor Ort ausschließlich durch Mitarbeiter der Firma I ausgeübt. Hierzu behauptet der Kläger, dass insbesondere auch die konkrete Zuweisung von Aufträgen durch Mitarbeiter der Firma I, vor allem Herrn H, erfolge. Herr H erteile regelmäßig Aufträge und bestimme den Arbeitsort der Tätigkeit anweise, wie beispielweise in den Räumlichkeiten der Firma I zu arbeiten. Grundsätzlich vertrete Herr H den Abteilungsleiter der Beklagten, insbesondere morgens zwischen 5:30 Uhr und 7:00 Uhr. Der Abteilungsleiter der Beklagten beginne seine Arbeit regelmäßig erst um 7:00 Uhr, Herr H hingegen sei bereits ab 5:30 Uhr in der Betriebsstätte der Beklagten. Herr H teile zu Schichtbeginn die Gabelstapler ein. Er habe im November 2012 einzelne Tätigkeiten der Mitarbeiter der Beklagten zeitlich gemessen und die Mitarbeiter angewiesen, zügiger zu arbeiten. Am 19. Januar 2012 gegen 9:05 Uhr und am 30. Januar 2012 gegen 10:30 Uhr habe Herr H den Kläger angewiesen, eine andere Tätigkeit aufzunehmen. Auch andere Mitarbeiter der Beklagten habe Herr H angewiesen. Im November 2012 habe ein anderer Mitarbeiter der Beklagten eine Anweisung von einem Mitarbeiter von I, Herrn D, erhalten. Ferner übernehme ein weiterer Mitarbeiter der Firma I, Herr Y, die Produktkontrolle bei der Beklagten. Auch habe ein Mitarbeiter der Firma I aus Q die Arbeitstechnik der Beklagten neu organisiert und verbessert. Weiterhin nutzten die Mitarbeiter der Beklagten die Stempeluhr der Firma I. Die Arbeitsstunden würden auch durch Herrn H kontrolliert. Ebenso erhielten bzw. nutzen die Mitarbeiter der Beklagten Arbeitsschutzkleidung sowie Werkzeug und Produktionsmittel der Firma I. Bezüglich des Stundenlohns ist der Kläger der Auffassung, dass dieser mit 14,20 EUR entsprechend der Tarifgruppe E2 zu bemessen sei. Bei der Firma I gelte der Tarifvertrag Chemie. Arbeiten in der Produktion, wie sie der Kläger durchführe, müssten bei der Firma I mindestens entsprechend der Tarifgruppe E2 vergütet werden. Dies ergebe eine Stundenlohndifferenz von 7,73 EUR. Wegen der weiteren Einzelheiten des Vortrages wird auf die Klageschrift vom 26. April 2013 (Bl. 1 der Akte) sowie auf dem Schriftsatz vom 15. Juli 2013 (Bl. 25 der Akte) Bezug genommen. 5

Der Kläger beantragt, 6

1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 5.225,46 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 7 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz zu zahlen,
2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger weitere 3.919,11 EUR brutto zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,	8
die Klage abzuweisen.	9
Die Beklagte ist der Auffassung, dass die Klage unschlüssig sei und dem Kläger kein Anspruch auf Zahlung der Differenzvergütung zustehe. Der Kläger sei zu keinem Zeitpunkt im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung an die Firma I ausgeliehen worden. Die Beklagte behauptet, dass der Kläger seine Arbeitsschutzkleidung bei der Einstellung in ihrem Personalbüro erhalten habe. Die Einweisung an den Maschinen erfolge durch die jeweiligen Schichtführer und Betriebsleiter oder den Geschäftsführer der Beklagten in Absprache mit dem jeweiligen Auftraggeber der Beklagten. Die Beklagte ist der Meinung, dass das Weisungsrecht vor Ort nur von ihren Mitarbeitern ausgeübt werde. Sie behauptet, dass die vom dem Kläger erwähnten Mitarbeiter der Firma I3, u. a. die Mitarbeiter H und D, überprüfen für ihre Firma die Fertigungsergebnisse. Diese Mitarbeiter seien Schnittstelle zwischen dem Auftraggeber I und der Produktion der Beklagten. Eine Einteilung durch diese Mitarbeiter sei nicht erfolgt. Bezüglich der Betriebsmittel behauptet die Beklagte, dass die Formen, Werkzeuge und Maschinen patentrechtlich geschützt seien und jeweils im Eigentum der Auftraggeber stünden; diese Spezialmaschinen seien auf dem freien Markt nicht erhältlich, entsprechend würden diese von dem Auftraggeber gestellt. Nach Auffassung der Beklagten sei nicht nur der Vortrag der Klägerseite bezüglich Eingliederung in die Betriebsorganisation der Firma I unschlüssig, sondern auch die Berechnung der Höhe des Anspruches nicht nachvollziehbar. Der Kläger sei nicht in der Tarifgruppe E 2 einzugruppieren. Bezüglich der Behauptung ihrer Organisation wird auf die Übersicht (Bl. 48 der Akte) Bezug genommen. Wegen der weiteren Einzelheiten des Vortrags wird auf die Schriftsätze vom 26. Juli 2013 (Bl. 34 der Akte) sowie vom 16. August 2013 (Bl. 45 der Akte) Bezug genommen.	10
Das Gericht hat im ersten Gutetermin dem Kläger aufgegeben, ergänzend zur Klageschrift vorzutragen und insbesondere darzulegen, inwiefern der „Equal Pay“ Grundsatz anwendbar sei. Wegen des Vortrags im Rahmen der mündlichen Verhandlung wird auf das Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 21. November 2013 (Bl. 53 der Akte) Bezug genommen.	11
Entscheidungsgründe	12
Die zulässige Klage ist unbegründet.	13
I.	14
Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung eines Stundenlohnes i.H.v. 14,20 EUR brutto gemäß § 10 Abs. 4 S. 1 AÜG. Die Voraussetzungen liegen nicht vor. Der Kläger legte weder die Eingliederung in den Betrieb der Firma I noch die Höhe des Stundenlohnes hinreichend schlüssig dar.	15
1.	16
Gemäß § 10 Abs. 4 S. 1 AÜG ist der Verleiher verpflichtet, dem Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an den Entleiher die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingung einschließlich des Arbeitsentgelts zu gewähren. Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz verpflichtet den Verleiher, dem Leiharbeitnehmer das gleiche Arbeitsentgelt zu zahlen, das der Entleiher vergleichbaren Stammarbeitnehmern gewährt, „Equal Pay“ (BAG vom 13. März 2013 – 5 AZR 954/11 – Rn. 13, zitiert nach juris).	17

Zunächst muss der Leiharbeitnehmer als Anspruchsteller darlegen, dass er für eine gewisse Zeit überlassen worden ist, dass überhaupt ein Fall der Arbeitnehmerüberlassung vorliegt.	18
Bezüglich der Höhe des Anspruchs ist ein vergleichbarer Arbeitnehmer im Sinne des § 10 Abs. 4 S. 1 AÜG der Arbeitnehmer des Entleihers mit gleicher oder ähnlicher Tätigkeit, die Arbeitnehmer müssen tätigkeitsbezogen vergleichbar sein. Ausgangspunkt muss dabei der konkrete Arbeitsplatz sein, den der Leiharbeitnehmer besetzt (LAG Hamm vom 29. Februar 2012 – 3 Sa 859/11 – Rn. 108, zitiert nach juris). Dabei muss das Arbeitsentgelt des Leiharbeitnehmers mindestens demjenigen entsprechen, das für ihn gelten würde, wenn er vom Entleiher für die gleiche Arbeitsaufgabe eingestellt worden wäre (LAG Düsseldorf vom 18. März 2013 – 9 Sa 1585/12 – Rn. 84, zitiert nach juris). Hinsichtlich der Bestimmung der wesentlichen Arbeitsbedingungen eines vergleichbaren Arbeitnehmers im Entleiherbetrieb gilt der Grundsatz, dass der Arbeitnehmer die anspruchsbegründenden Tatsachen darlegen und im Streitfall beweisen muss (BAG vom 23. März 2011 – 5 AZR 7/10 – NZA 2011, 850, 853).	19
2.	20
In Anwendung dieser Grundsätze hat der Kläger nicht ausreichend substantiiert dargelegt, dass er von der Beklagten an die Firma I im geltend gemachten Zeitraum überlassen wurde, in den Betrieb eingegliedert war. Auch bezüglich der Eingruppierung machte der Kläger keine ausreichend substantiierten Angaben.	21
a.	22
Soweit der Kläger der Auffassung ist, in den Betrieb der Firma I eingegliedert worden zu sein, fehlt es hierzu an einem ausreichend substantiierten Vortrag.	23
In zeitlicher Hinsicht behauptete der Kläger für den gesamten Zeitraum von sieben Monaten in der Ergänzung der Klageschrift, dass er im Januar 2013 zweimal von einem Mitarbeiter der Firma I angewiesen worden sein soll. Weitere persönliche Anweisungen nach Januar 2013 legte er nicht dar. Dies ist für die Begründung des Anspruchs in den Monaten Februar 2013 bis Juli 2013 nicht ausreichend. Sofern der Kläger vorträgt, andere Mitarbeiter hätten Anweisungen durch Mitarbeiter der Firma I erhalten, ist dies nach Auffassung der Kammer unerheblich. Der Kläger muss selbst – und nicht andere Mitarbeiter der Beklagten – muss in den Betrieb der Firma I eingegliedert worden sein, um seinen Anspruch zu begründen. Hierzu legte der Kläger lediglich zwei einzelne Anweisungen substantiierte dar. Dies ist für einen Zeitraum von sieben Monaten nicht ausreichend. Wegen seiner Wahrnehmungsmöglichkeit wäre es ihm möglich, mehr als zwei einzelne Anweisungen darzulegen. Zudem sprechen selbst die zwei substantiiert dargelegten Anweisungen nicht für eine Eingliederung in den Betrieb der Beklagten. Denn diese erfolgten selbst nach dem Vortrag des Klägers in der Betriebsstätte der Beklagten. Soweit die Mitarbeiter der Firma I ausgeübt haben sollen, fand dies im Rahmen der Produktion der Beklagten statt. Selbst unterstellt, dass beispielsweise Herr H den Kläger angewiesen hat, eine andere Tätigkeit auszuüben, betraf dies immer noch die Produktionstätigkeit der Beklagten. Der Vortrag des Klägers ergibt, dass möglicherweise Herr H in den Betrieb der Beklagten eingegliedert ist, jedoch nicht die Eingliederung des Klägers bei I. Eine Tätigkeit in den Räumlichkeiten der Firma I legte der Kläger nicht konkret dar. Er behauptete pauschal, dass er auch in den Räumlichkeiten der Firma I gearbeitet habe. Wann dies gewesen sein soll, bleibt offen.	24
Bezüglich der Betriebsmittel ist die Kammer der Auffassung, dass allein die Überlassung von Produktionsmaschinen, Werkzeugen und auch von Arbeitsschutzkleidung – die Behauptung des Klägers unterstellt – nicht zu einer Eingliederung in den Betrieb der Firma I führt. Die	25

Beklagte legte nachvollziehbar dar, dass die Tätigkeiten mit Spezialwerkzeugen der Firma I erledigt werden müssen. Allein das Stellen von Spezialwerkzeug und Ausrüstung begründet noch keine Eingliederung in einen Betrieb. Auch im Rahmen von Werkverträgen kann Material und Werkzeug gestellt werden. Dies gilt auch für die Optimierung der Maschinen.

Die unstreitige Qualitätskontrolle der Produktion durch Mitarbeiter von I kann auch im Hinblick auf eine Abnahme der Werkleistung gemäß § 640 BGB erfolgen. Dies spricht ebenfalls nicht für eine Eingliederung in den Betrieb. Entsprechend reicht allein die vom Kläger behauptete Anwesenheit des Herrn H ab 5:30 Uhr für die Eingliederung des Klägers in die Betriebsorganisation der Firma I nicht aus. 26

b. 27

Darüber hinaus fehlt es nach Auffassung der Kammer an substantiiertem Vortrag bezüglich der Höhe des Entgeltes. Der Kläger legte nicht dar, inwieweit eine Eingruppierung in die Tarifgruppe E2 des Tarifvertrages Chemie erfolgen müsse. Aus dem Grundsatz „Equal Pay“ ergibt sich, dass der Kläger so vergütet werden muss, wie er es bei einer Beschäftigung bei I würde. Entsprechend bedarf es einer Darlegung der Voraussetzung der Entgeltgruppe E2. Nach dem Vortrag des Prozessbevollmächtigten des Klägers in der mündlichen Verhandlung vom 21. November 2013 ergebe sich die Eingruppierung daraus, dass bei der Firma I nur Mitarbeiter mit mindestens der Entgeltgruppe E2 beschäftigt seien. Würden von der Firma I auch Mitarbeiter mit einer Vergütung nach der Entgeltgruppe E1 beschäftigt, würde auch diese Entgeltgruppe zugrundegelegt. 28

Soweit die Eingruppierung darauf beruht, dass der Mindeststundenlohn bei der Firma I – unabhängig von der Tätigkeit der Mitarbeiter – der Entgeltgruppe E2 entspricht, war hierfür Sachvortrag erforderlich. Es entspricht auch nicht der Lebenswahrscheinlichkeit, dass ein Unternehmen unabhängig von der Tätigkeit der Mitarbeiter mindestens den Stundenlohn einer höheren Entgeltgruppe bezahlt. 29

Soweit der Kläger der Meinung ist, dass aufgrund seiner Tätigkeit der Stundenlohn der Entgeltgruppe E2 zu zahlen ist, fehlt hierzu jeglicher Vortrag. Weder die tatbestandlichen Voraussetzungen der Vergütungsgruppe E2 als solches noch die Tätigkeit des Klägers ergibt sich aus dem klägerischen Vortrag. 30

Außerdem berechnete der Kläger seinen Anspruch basierend auf Durchschnittswerten und nicht auf den tatsächlich geleisteten Stunden. Nach Auffassung der Kammer kann der Kläger die Differenzvergütung aber nur für geleistete Stunden verlangen. Ihm wäre es anhand seiner Lohnabrechnungen möglich, diese konkret darzulegen und zu berechnen. 31

3. 32

Es bedurfte keines weiteren gerichtlichen Hinweises bezüglich der Substantiierung der Klage. Neben der vorauszusetzenden Rechtskunde der Prozessbevollmächtigten des Klägers wies der Vorsitzende bereits im ersten Gutetermin auf die bislang fehlende Schlüssigkeit hin. Weiterhin war ein gerichtlicher Hinweis nicht erforderlich, da die Beklagte ebenfalls auf die fehlende Substantiierung hindeutete. Eines Hinweises des Gerichts bedarf es nicht, wenn die betroffene Partei von der Gegenseite die nötige Unterrichtung erhalten hat (BGH vom 23.04.2009 – IX ZR 95/06 (KG) – NJW-RR, 70, 70). 33

II. 34

35

Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. § 91 ZPO. Der Kläger unterlag.	
III.	36
Der Urteilsstreitwert war gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG festzusetzen. Dabei ging die Kammer gemäß § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. § 3 ZPO von der Summe der Zahlungsanträge aus.	37
<u>RECHTSMITTELBELEHRUNG</u>	38
Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei Berufung eingelegt werden. Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.	39
Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist* von einem Monat schriftlich oder in elektronischer Form beim	40
Landesarbeitsgericht Köln	41
eingegangen sein.	42
Die elektronische Form wird durch ein qualifiziert signiertes elektronisches Dokument gewahrt, das nach Maßgabe der Verordnung des Justizministeriums über den elektronischen Rechtsverkehr bei den Arbeitsgerichten im Lande Nordrhein-Westfalen (ERVVO ArbG) vom 2. Mai 2013 in der jeweils geltenden Fassung in die elektronische Poststelle zu übermitteln ist. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite www.egvp.de .	43
Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.	44
Die Berufungsschrift muss von einem Bevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen:	45
1. Rechtsanwälte, 2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder, 3. juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.	46
Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.	47
* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.	48