



Mit der **Auskunftsklage** gegen den Entleiher (hier als Download-Version)beschafft sich der Rechtsanwalt die noch fehlenden Informationen für die Bezifferung der Zahlungsklage

***(Auskunfts-)Klage***

*des Leiharbeitnehmers/der Leiharbeiterin .....*

...

*-Kläger/in-*

*Prozessbevollmächtigte: .....*

....

*gegen*

*das Entleihunternehmen ...*

...

*-Beklagte –*

*wegen Feststellung: ...*

*Vorläufiger Streitwert: ...*

***Namens und im Auftrag des Klägers/der Klägerin erhebe ich Klage und werde beantragen,***

***die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger/der Klägerin Auskunft darüber zu erteilen, welche wesentlichen Arbeitsbedingungen im Sinne des § 13 AÜG ein dem Kläger vergleichbarer Stammarbeitnehmer (kaufmännischer Angestellter) in der Zeit***

***vom ..... bis ..... sowie***

***gewährt worden sind; die Auskünfte bestehend aus***



- **Angaben zu Inhalt und Umfang der ausgeübten Tätigkeit**
- **Angaben zu Inhalt und Umfang der Tätigkeit vergleichbarer Stammarbeitnehmer**
  
- **Angaben zur den Kriterien des Vergleichs**
- **soweit Tarifverträge Anwendung finden: Vorlage der einschlägigen Tarifverträge in Abschrift unter Mitteilung der betriebsüblichen Eingruppierungsgrundsätze**
- **Angaben zu den wesentlichen Arbeitsbedingungen, namentlich betreffend**
  - **Grundvergütung**
  - **Zuschläge**
  - **Zulagen**
  - **Gratifikationen und Zuwendungen**
  - **geldwerte Vorteile,**
  - **leistungsbezogene Entgelte, Erfolgsprämien**
  - **Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung**
  - **Sozialleistungen, Rabatte**
  - **Lohnersatzleistungen**
  - **die Regelungen zur Arbeitszeit**
  - **die Dauer des Erholungsurlaubs**

**Begründung:**

Der Kläger/Die Klägerin verfolgt einen Auskunftsanspruch nach Maßgabe des § 13 AÜG, nachdem sich herausgestellt hat, dass im Leiharbeitsverhältnis der Grundsatz des Equal Treatment gegolten hat.

1.

Der Kläger/Die Klägerin ist ... Jahre alt und war

vom ..... bis .....

bei der Beklagten als Leiharbeiter/in im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG im Einsatz.

Er/Sie wurde aufgrund Arbeitsvertrag vom ....., (Anlage K 1) von dem Verleihunternehmen ..... GmbH, Straße, PLZ Ort als ..... an die Beklagte zur Arbeitsleistung überlassen. Auf das Arbeitsverhältnis sollten die Tarifverträge des CGZP Anwendung finden.

*Mit Beschluss vom 14.12.2010 hat das Bundesarbeitsgericht die CGZP-Tarifverträge für Leiharbeit für unwirksam erklärt. Da das Verleihunternehmen diese Tarifverträge angewendet hat, ist es*

*nunmehr aus §§ 9 Nr. 2, 10 Abs. 4 AÜG rückwirkend zur Gewährung des so genannten „Equal Pay/Equal Treatment“ verpflichtet.*

*Weitere Folge der Anwendung des gesetzlichen Grundsatzes ist, dass die Beklagte gemäß § 13 AÜG zur Auskunft verpflichtet ist. Einzubeziehen sind alle nach dem Arbeitsrecht für das Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen, wie aus dem Antrag im Einzelnen hervorgehend (Näheres zur Auslegung des Begriffs „Wesentliche Arbeitsbedingungen“: Thüsing, Kommentar zum AÜG, § 3 Rn 60 ff).*

2.

*Mit Schreiben vom ..... (Anlage K 2) wurde die Beklagte um Auskunft gebeten, welchen Verdienst der Kläger als Stammarbeitnehmer/in der Beklagten bzw. welchen Verdienst ein vergleichbare/r Stammarbeitnehmer/in in der fraglichen Zeit gehabt hätte.*

*Eine Auskunft erfolgte bis dato nicht/*

*Die mit Schreiben vom ..... (Anlage K 3) erteilte Auskunft ist unvollständig und zudem falsch.*

3.

*Der Kläger hat das Verleihunternehmen, die Firma ..., mit Klage vor dem Arbeitsgericht Hamburg vom heutigen Tage auf Gewährung des „Equal Pay/ Equal Treatment“ in Anspruch genommen, siehe hierzu die Klageschrift als Anlage K 4.*

*Gleichzeitig muss er sein Auskunftsrecht nach § 13 AÜG vor dem angerufenen Gericht durchsetzen, nachdem die Beklagte entsprechende Antworten trotz Anfrage schuldig geblieben ist. Die Auskunftserteilung ist erforderlich, weil der Kläger nur auf diese Weise seiner Darlegungslast im Zahlungsprozess nachkommen kann.*

*Das Bundesarbeitsgericht hat dazu mit Urteil vom 19.09.2007 – 4 AZR 656/06 folgendes ausgeführt:*

*Sinn und Zweck der Auskunft nach § 13 AÜG, auf die der Arbeitnehmer einen gerichtlich durchsetzbaren Anspruch hat (Boemke/Lembke AÜG 2. Aufl. § 13 Rn. 5, 17) ist gerade die Schaffung einer Vergleichsmöglichkeit zwischen den Leistungen, die ihm der Verleiher gewährt, und den Leistungen, die ihm nach dem Gleichstellungsgebot zustehen (HWK-*



*Pods/Gotthardt 2. Aufl. § 13 AÜG Rn. 1) . Der Leiharbeitnehmer muss zur Durchsetzung seines Gleichbehandlungsanspruchs wissen, welche Arbeitsbedingungen vergleichbare Arbeitnehmer des Entleihers haben (Schüren/Hamann/Brors AÜG 3. Aufl. § 13 Rn. 1). Trägt er den Inhalt der ihm gerade zu diesem Zweck vom Entleiher erteilten Auskunft zur Begründung seines Anspruchs im arbeitsgerichtlichen Verfahren vor, kann darüber hinaus jedenfalls zunächst keine weitere Darlegung verlangt werden. Insbesondere ist der Arbeitnehmer nicht verpflichtet, die Vergleichbarkeit der Tätigkeiten näher darzulegen. Diese war bereits Gegenstand der Anfrage beim Entleiher. Der Arbeitnehmer kann in der Regel die Vergleichbarkeit schlechter beurteilen als das Unternehmen, bei welchem er eingesetzt ist. Dem entleihenden Arbeitgeber ist es - jedenfalls zunächst - vorbehalten, selbst zu definieren, welche seiner eigenen Arbeitnehmer mit dem Leiharbeitnehmer vergleichbar sind. Für einen schlüssigen Vortrag reicht damit die Wiedergabe der Auskunft aus.*

*Das BAG nimmt also an, dass der Leiharbeitnehmer seiner Darlegungslast nachkommt, indem er die Auskunft des Entleihers vorlegt. Ausgehend von dieser Bewertung ist es zur effektiven Rechtswahrnehmung - und zugleich aus Gründen der Prozessökonomie – nicht nur möglich, sondern sogar zwingend, dass der Entleiher zur Auskunft angehalten wird. Erteilt der Entleiher dem Leiharbeitnehmer die Auskunft nicht freiwillig, muss ein Klageverfahren gegen den Entleiher geführt werden. Ein Klageverfahren lässt sich nur dann vermeiden, wenn der Entleiher gegenüber dem Verleiher die notwendige Auskunft erteilt und diese Auskunft weiter geleitet wird. § 12 Abs. 1 Satz AÜG sieht eine entsprechende Verpflichtung des Entleihers gegenüber dem Verleiher vor.*

*Da bislang keine verwertbaren Auskünfte vorliegen, ist die Klage geboten.*

*Rechtsanwalt*