

„Die Anstalt“ und die Folgen – Leiharbeiter im Aufbruch?

Ihre Sendung vom 16. Mai 2017 hat „Die Anstalt“ der Leiharbeit gewidmet. Die neue Gesetz war seit rund sechs Wochen in Kraft, Erwartungen und Informationsbedarf waren enorm. Würde es endlich einen „Ruck nach vorne“ geben? Die Hoffungen wurden enttäuscht. Was man geahnt und bisweilen schon in der Praxis erfahren hatte, wurde in unnachahmlicher Form auf den Begriff gebracht. Jede Gruppe von Leiharbeitern, die kurzfristig Eingesetzten wie die Langzeitbeschäftigten, fiel durch den Rost, symbolisiert durch kleine Halma-Männchen. Noch heute – anderthalb Jahre später – erinnern sich Betriebsräte und Arbeitnehmer an diese Szene. Zwetschge, der Chef der Firma Däumler, hat es überzeugend vorexerziert. Einen Ausweg könnte es geben: Gerichtliche Verfahren bis hin zum Europäischen Gerichtshof könnten gleiche Bezahlung von Leiharbeitern und Stammbeschäftigten bringen (Equal Pay). Labournet hatte die Internet-Adresse „prof.daeubler@labournet.de“ eingerichtet, die als „Geheimtipp“ eingeblendet wurde.

Einblick in eine andere Welt

Das war eine Art Initialzündung. Seit der Sendung sind etwa 600 Mails eingegangen. In den ersten Tagen waren es besonders viele, doch Anfragen gibt es auch heute noch. Die meisten Zusendungen waren in einem anderen Stil geschrieben als man ihn als Arbeitsrechtler von Betriebsräten und Arbeitnehmern gewohnt war. In jeder zweiten Mail war von „Ausbeutung“ und „Sklavenhaltersystem“ die Rede. Man sei von allen verraten und verkauft worden, die Gewerkschaften eingeschlossen. Auch bei anderen Einsendern war die Wut mit Händen zu greifen. Manche schrieben, es ginge ihnen gar nicht so sehr um die schlechtere Vergütung. Vielmehr seien sie im Betrieb „Arbeitnehmer zweiter Klasse“, ihre Arbeit habe den geringsten Wert.

Ersichtlich befindet sich hier rund eine Million Arbeitnehmer in einer auch subjektiv wahrgenommenen Außenseiterstellung – zusammen mit den Familien ein nicht ganz unerheblicher Teil der Bevölkerung. Allerdings sehen sie für sich keinen „Sprecher“,

niemanden, der sich ihre Sache zueigen macht. Dies kann dazu führen, dass sie eine am rechten Rand stehende Partei wählen. Das wäre dann für „die da oben“ ein Denkmittel, wobei es die Wählenden nicht kümmern würde, dass gerade diese Partei die Arbeitslosenversicherung privatisieren will und auch sonst viele neoliberale Positionen vertritt. Dennoch: Die Konfrontation mit der Wut war eine wichtige Erfahrung. Es wäre zu wünschen, dass auch unsere Entscheidungsträger mehr davon mitbekommen würden.

Gegen den Verleiher klagen?

Sehr viele Einsender gingen davon aus, es gebe schon eine Art Sammelklage vor dem Europäischen Gerichtshof, der man sich anschließen könne. Das war leider nicht der Fall und ist auch in der Prozessordnung nicht vorgesehen. Der Einzelne muss vielmehr seinen Verleiher verklagen, um Equal Pay zu bekommen. Der juristische Weg dorthin ist im Grunde gar nicht so schrecklich kompliziert:

Nach dem Gesetz besteht der Equal-Pay-Grundsatz. Von ihm darf lediglich durch Tarifvertrag abgewichen werden, was man bis heute reichlich praktiziert. Wie weit die Abweichung gehen kann, ist im deutschen Arbeitnehmerüberlassungsgesetz nicht gesagt. Dieses ist insoweit für unterschiedliche Interpretationen offen. Nun gibt es einen allgemein anerkannten Grundsatz, dass nationales Recht so ausgelegt werden muss, dass möglichst kein Widerspruch zum EU-Recht entsteht. Insbesondere im Arbeitsrecht spricht man von „richtlinienkonformer Interpretation“.

Die EU-Richtlinie zur Leiharbeit sieht nun bei befristeten Verträgen zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer vor, dass zwar grundsätzlich von der Gleichstellung mit Stammarbeitnehmern durch Tarifvertrag abgewichen werden kann. Der „Gesamtschutz“ der Leiharbeitnehmer – und das ist der entscheidende Punkt - muss jedoch derselbe bleiben. Diese Grenze ist auch bei deutschen Tarifverträgen zu beachten, denn die Pauschalermächtigung im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz muss ja „richtlinienkonform“ ausgelegt werden. Wie die Größe „Gesamtschutz“ genau zu bestimmen ist, weiß niemand so recht, nur ist eines klar: Die Leiharbeitstarife weichen von dem, was ohne sie gelten würde, nur zu Lasten der Leiharbeitnehmer ab. Etwas Derartiges kann auch ein höchst wohlwollender Beobachter nicht mehr als Wahrung des „Gesamtschutzes“ ansehen. Also haben die Tarifverträge ihren

Ermächtigungsrahmen überschritten. Sie sind deshalb unwirksam. Der einzelne Leiharbeitnehmer kann gleiche Bezahlung wie ein Stammarbeitnehmer verlangen.

Besteht kein befristeter, sondern ein unbefristeter Arbeitsvertrag zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer und werden auch die Zeiten vergütet, in denen kein Einsatz möglich ist, so kann durch Tarifvertrag von Equal Pay ohne die Grenze des „Gesamtschutzes“ abgewichen werden. Allerdings liegt keine „Bezahlung“ vor, wenn die Ausfallzeiten mit einem Zeitguthaben verrechnet werden, das sich der Leiharbeitnehmer vorher erarbeitet hat. Das ist bei vielen Verleihern Praxis. Auch dürfte diese Vorschrift nicht gelten, wenn der Leiharbeitnehmer gleich nach dem ersten Einsatz entlassen wird – dann hat der Arbeitgeber eben gerade nicht das Risiko übernommen, keine Einsatzmöglichkeit zu haben und dennoch die Vergütung weiter bezahlen zu müssen.

In einem für die potentiellen Kläger bestimmten Papier wurde diese rechtliche Ausgangslage erklärt. Entscheidender Punkt: Ohne Klage gegen den Verleiher geht es nicht. Hier kamen die Einwände: Eine eigene Klage würde kosten und dafür reiche das Geld nicht aus. Wir haben darauf verwiesen, dass ein Kläger ohne ausreichende finanzielle Mittel Prozesskostenhilfe beantragen kann – und notfalls stünde der Spendenfonds zur Verfügung. In der Regel erfolgte dann keine Reaktion mehr. Vermutlich waren es auch gar nicht in erster Linie die Kosten, die als Hindernis gesehen wurden. Man hatte Angst, den Verleiher vor den Kopf zu stoßen und bei nächster Gelegenheit vor die Türe gesetzt zu werden. Einzelne haben das auch offen zugegeben – dafür muss man Verständnis haben.

Wer keine Angst mehr haben muss

Nun gibt es aber Personen, die keine Angst mehr haben müssen. Das sind einmal die Gekündigten: Sie können Kündigungsschutzklage erheben und im Zusammenhang damit Entgeltanzahlung auf der Grundlage von Equal Pay verlangen. Ebenso ist es bei den Befristeten: Auch sie können nach Auslaufen ihres Vertrages für die Zeit, in der sie vom Verleiher eingesetzt wurden, gleiche Bezahlung wie Stammarbeitnehmer verlangen. Das wären erst mal zwei wichtige Gruppen.

Nach der Statistik ist mehr als die Hälfte aller Leiharbeitnehmer nach drei Monaten wieder „draußen“: Aus dieser Gruppe gab es aber nach meinem Eindruck so gut wie keine

Einsendungen. Recht häufig waren dagegen Anfragen von Leiharbeitnehmern bei Daimler, VW und BMW, die seit Jahren dort arbeiteten und mehr verdienten als z. B. eine Verkäuferin im Supermarkt. Ihr Ziel war im Übrigen typischerweise nicht „Equal Pay“, sondern eine Festanstellung bei einem Automobilunternehmen.

Keine Angst muss weiter haben, wer sowieso zu einem andern Verleiher will oder sogar schon einen Arbeitsvertrag mit einem neuen Arbeitgeber in der Tasche hat. Auch solche Fälle gab es. Einzelne schrieben auch, es sei ihnen völlig egal, wenn sie vom Verleiher gekündigt würden; sie seien sowieso nur knapp über Hartz IV und ihre Arbeit sei zum Kotzen.

Die Einschaltung von Rechtsanwälten

Den potentiellen Klägern riet ich zu einem Prozess und benannte Anwälte, die sich für die Leiharbeitnehmer engagieren wollten. In jeder größeren Stadt gibt es ja mindestens ein Anwaltsbüro, das ausschließlich Arbeitnehmer vertritt; per Mail hatte ich mir die Erlaubnis eingeholt, ihnen einen oder mehrere Leiharbeitnehmer schicken zu können. Normalerweise freuen sich Anwälte über neue Mandate, doch hier war das anders: Die meisten Leiharbeitnehmer sind weder Gewerkschaftsmitglieder noch rechtsschutzversichert und können die Mittel für Anwalt und Gericht nicht oder nur unter großen Schwierigkeiten aufbringen. Als Anwalt geht man so das Risiko ein, für „Gottes Lohn“ arbeiten zu müssen. Dennoch gab es insoweit keine wirklichen Schwierigkeiten.

Im Juni und Juli 2017 hatte ich insgesamt etwa 25 Leiharbeitnehmer zusammen, die zum Anwalt gehen und einen Prozess wagen wollten. Ich hatte mir notiert, wen ich wohin geschickt hatte. Nach einigen Wochen fragte ich mal bei den Anwälten nach, wie es denn mit den neuen Mandanten gelaufen sei.

Angst auch bei denen, die keine Angst haben müssen

Nur ungefähr die Hälfte hatte sich tatsächlich gemeldet. Die andere Hälfte war „abgängig“. Ich schrieb diese zweite Hälfte an und fragte, weshalb sie sich nicht an den Anwalt gewandt hätten; „wir waren doch anders verblieben.“ Die meisten haben geantwortet, manche ausweichend („keine Zeit“), manche hatten schlicht Angst. Erinnerunglich ist mir ein Informatiker, dem der Job als Leiharbeitnehmer gestunken und der einen ganz normalen

Arbeitsvertrag mit einem anderen Arbeitgeber mit Wirkung ab 1. 1. 2018 geschlossen hatte. Warum er nichts unternommen habe, wollte ich wissen, er könne noch einen schönen Batzen Geld bekommen und es außerdem dem Verleiher (den er auch nicht mochte) endlich mal heimzahlen. Antwort: Ja, ich hätte schon recht, aber es könne ja passieren, dass sein neuer Arbeitgeber in wirtschaftliche Schwierigkeiten gerate und dann sei er froh, wenn er wieder bei seinem bisherigen Verleiher unterkomme. Eigentlich hätte er in der oben wiedergegebenen Terminologie sagen müssen: Ich will die Zuneigung des „Sklavenhalters“ nicht verlieren.

Auch Anwälte scheuen Risiken

Bei der anderen Hälfte der Mandanten gab es viele inhaltliche Probleme. Will man gleiche Bezahlung verlangen, muss man mindestens eine Vergleichsperson benennen, die dieselbe oder jedenfalls eine ganz ähnliche Arbeit macht. Dies ist manchmal sehr schwierig, weil der Leiharbeitnehmer in der Regel nicht in die „Familie“ des Einsatzbetriebes aufgenommen ist und deshalb nicht über die intensiven Kontakte verfügt, die man braucht, um die genaue Gehaltshöhe von Kollegen zu erfahren.

Dazu kam ein weiteres Problem. In viele Verträgen schreiben die Verleiher eine Klausel hinein, wonach alle Ansprüche nach Ablauf von drei Monaten verfallen. Nach der Rechtsprechung ist dies grundsätzlich zulässig. War jemand vor mehr als drei Monaten bei seinem Verleiher ausgeschieden (und deshalb eigentlich ein „guter“ Fall), ist eine Klage aussichtslos. Nun gilt allerdings Abweichendes für Verträge, die nach dem 1.1.2015 geschlossen wurden: Da von diesem Zeitpunkt an der Mindestlohn galt, der auch nicht durch solche Fristen verkürzt werden darf, war eine Klausel unwirksam, soweit sie sich auf die gesamte Vergütung und damit auch auf den darin steckenden Mindestlohn bezog. Ob auch Klauseln in Arbeitsverträgen, die vor dem 1.1.2015 geschlossen wurden, unwirksam waren, hatte das BAG dahinstehen lassen. Niemand von den Anwälten traute sich, vor Gericht die These von der Unwirksamkeit zu vertreten. Ein gut geeigneter Fall scheiterte schlicht daran, dass ein älterer Vertrag diese Klausel enthielt und der Betroffene bereits ein halbes Jahr vorher aus dem Betrieb ausgeschieden war. Immer gab es ein anderes Hindernis. In einem Kündigungsschutzfall argumentierte die Anwältin wie folgt: Der Kläger hatte zwar für seine Klage Prozesskostenhilfe bekommen, war also von Anwalts- und Gerichtskosten befreit. Wenn er aber nun Equal Pay einklagen würde, könne es passieren, dass er verliere. In der

zweiten Instanz würde er dann trotz der Prozesskostenhilfe die Kosten des Gegenanwalts bezahlen müssen. Ich verwies auf den Spendenfonds und darauf, dass man normalerweise nicht verliert, wenn man Prozesskostenhilfe bekommen hat, doch sie war nicht umzustimmen. Das mit dem Spendenfonds könne man sich überlegen, aber die Überlegungen haben offensichtlich kein positives Ergebnis erbracht.

Eine kleine persönliche Zwischenbemerkung sei erlaubt. Wenn ich an den Informatiker und die Anwältin denke, kann ich mir nicht erklären, weshalb wir eigentlich keinen Kaiser mehr haben. War es denn nicht in höchstem Maße riskant, als Philipp Scheidemann vom Balkon des Reichstags aus die Republik ausrief? Das war doch glatter Hochverrat, für den sogar noch die Todesstrafe verhängt werden konnte. Und bestand denn nicht auch die Gefahr, dass ein Kaisertreuer mit dem Ausruf: „Für Gott und Vaterland“ von seiner Schusswaffe Gebrauch machen würde? Nicht ein Prozent solcher Risiken würden die fraglichen Personen eingehen – so ist die „Arbeiterbewegung“ (der sich zumindest die Anwältin verbunden fühlt) auf den Hund gekommen.

Doch noch eine Chance?

Zurück zur sachlichen Arbeit der juristischen Beratung. Ich hatte schon im Juni ein Papier von ca. 15 Seiten entworfen, das ich an die Anwälte schickte und das die Rechtslage mit all ihren Verästelungen wiedergab. Dies war dem schlichten Umstand geschuldet, dass gerade Arbeitnehmeranwälte typischerweise einen Arbeitstag von mindestens zwölf Stunden haben und deshalb verständlicherweise nicht dazu kommen, in irgendwelche Bibliotheken zu gehen oder auch nur Entscheidungen im Detail nachzulesen. In einem Fall wurde das Geschriebene aufgegriffen und in einen Schriftsatz integriert. Die Gegenseite – ein großer Verleiher - hielt es nicht für nötig, darauf auch nur mit einem einzigen Wort einzugehen. Am 24. Januar ist Gerichtstermin. In einem anderen Fall klagt jemand mit gewerkschaftlichem Rechtsschutz und will ebenfalls Gleichstellung mit den Stammarbeitnehmern. Ich weiß allerdings nicht, was in der Klage und den nachfolgenden Schriftsätzen steht, denn eine Gewerkschaft klagt nicht gegen Tarifverträge, die sie selbst abgeschlossen hat, und deshalb wird die Angelegenheit wie eine geheime Verschlussache behandelt. Auch soll man auf höherer Ebene ja nichts von der Sache erfahren, denn sonst käme ein Ukas, den Prozess alsbald „tot“

zu machen. Da ist offensichtlich jemand am Werk, der sogar bei der Ausrufung der Republik mitgeholfen hätte.

leih_raenkeschmiede

Kampf gegen Leiharbeit: Gegen uneinsichtige Gewerkschaften halt nun juristisch
Es war zu erwarten: Das vollmundig versprochene "Gesetz zur Regulierung von Zeitarbeit und Werkverträgen" von 2016 (und am am 1. April 2018 in Kraft getreten) hat weder die gleiche Bezahlung zwischen Leiharbeitern und Stammebelegschaft gewährleistet noch ihren Einsatz und Überlassungshöchstdauer begrenzt - und sollte dies vielleicht auch nie. Neben anderen Schlupflöchern wurde der sog. Tarifvorbehalt, also die Möglichkeit, gesetzlichen Bestimmungen durch einen Tarifvertrag zu unterlaufen, erneuert und bestärkt.

Dies wurde durch die DGB-Gewerkschaften offenbar gerne, denn gleich mehrfach genutzt. Zuletzt durch die IG Metall, die einer Höchstüberlassungsdauer in der Metall und Elektroindustrie bis zu vier Jahren zustimmte. Und v.a. zuvor in der Tarifrunde Leiharbeit 2016/17, die allein durch ihre Existenz den gesetzlichen Grundsatz gleicher Löhne und Arbeitsbedingungen - legal - verhinderte.

Dabei hatte eine relativ breite Bewegung einen gemeinsamen Traum (wie zuletzt 2013 mit einer ähnlichen Kampagne): Die TV-Verhandlungen zum gekündigten Entgelt werden nicht geführt, die DGB-Tarifgemeinschaft erklärt keine weiteren TV abschließen zu wollen und die Einzelgewerkschaften kündigen ihre Branchen-TV und es gilt Equal-Pay. Damit wäre auch das ganze, neue und alte AÜG hinfällig... Den Offenen Brief "Equal Pay für LeiharbeiterInnen, diskriminierende Tarifverträge ersatzlos kündigen!" haben immerhin 777 Gruppierungen und Einzelpersonen unterschrieben - ohne jegliches Gehör bei der DGB-Tarifgemeinschaft Leiharbeit.

Im Frühjahr 2017 galt für LeiharbeiterInnen: Von der Politik zugunsten der Wirtschaft vernachlässigt und an die Gewerkschaften verwiesen, von diesen zugunsten der Stammebelegschaften und der Wettbewerbsfähigkeit verraten und an abhängige Betriebsräte verwiesen... Wer gleiche Lohn- und Arbeitsbedingungen will, kann sich auf niemanden verlassen und muss dafür durch mehrere Instanzen klagen.

Die ZDF-Sendung "Die Anstalt" hat dem LabourNet Germany am 16. Mai 2017 die Möglichkeit geboten, den Kampf gegen die Leiharbeits-Tarife der DGB-Tarifgemeinschaft weiterzuführen und auf eine andere, diesmal juristische Stufe zu stellen.

Im Rahmen umfangreicher Kritik am neuen Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und den Gewerkschaften wurde die Mailadresse prof.daeubler@labournet.de eingeblendet, unter der sich an einer Klage interessierte LeiharbeiterInnen (bzw. Ex-ArbeiterInnen einer Leiharbeitsfirma) an Herrn Prof. Däubler wenden können.

Wolfgang Däubler leistet seitdem juristische Betreuung und Vermittlung von Rechtsanwälten bei mehreren Hundert Interessierten - es sind mittlerweile über 600 Zuschriften eingegangen und über 20 Klagen erwogen.

Begleitet wird dies durch eine Spendenkampagne für die Klagekosten, denn fast alle von Leiharbeit betroffenen Klägerinnen und Kläger benötigen dabei finanzielle Unterstützung - spätestens in der 2. Instanz. Es sind mittlerweile über 10 Tausend Euro Spenden eingegangen, was aber nach bereits einem bis zwei Prozessen aufgebraucht werden dürfte, weshalb weiterhin um Spenden gebeten wird: Labournet e.V., GLS Bank, IBAN DE76430609674033739600, Betreff: EuGH-Klage

Die Überlegungen zu einer Klage auf Entgeltnachzahlung für Leiharbeitnehmer "Leiharbeitnehmer, die weniger verdienen als vergleichbare Stammarbeitnehmer, können nach § 8 Abs. 1 Satz 1 AÜG n. F. (vor 1.4.2017: § 9 Nr. 2 AÜG) Gleichbehandlung verlangen. Dies gilt nicht nur für die Vergütung, sondern auch für alle sonstigen

Arbeitsbedingungen. Es gilt jedoch nicht, wenn ein wirksamer Tarifvertrag etwas anderes bestimmt. Die vorliegenden Einsendungen gehen in der Regel davon aus, dass eine Schlechterstellung evident ist. Dies bedarf der Überprüfung. (...) Equal Pay und Equal Treatment sind nach § 8 Abs. 2 Satz 1 AÜG n. F. (bzw. § 9 Nr. 2 AÜG a. F.) tarifdispositiv. Wie weit die Abweichung gehen kann, ist umstritten. Nach Einführung des Gleichbehandlungsgrundsatzes wurde verbreitet der Standpunkt vertreten, dass nur eine begrenzte Abweichung zugelassen sei. Die Grundstruktur der Regelung, von der abgewichen werde, müsse erhalten bleiben, was etwa bedeutet, dass die in den einzelnen Branchen bestehenden unterschiedlichen Vergütungen berücksichtigt werden müssen. (...) In der Literatur wurde deshalb der Standpunkt vertreten, der Grundsatz der Gleichbehandlung dürfe „gestaltet, aber nicht verlassen“ werden. (...) Weitergehend wird der Standpunkt vertreten, dass der tarifliche Schutz insgesamt gleichwertig sein müsse. (...) Weder der Grundsatz der beschränkten Abweichung noch der Grundsatz der Gleichwertigkeit des tariflichen Schutzes war bisher Gegenstand eines Verfahrens vor dem BAG. Dies hängt damit zusammen, dass verklagte Verleihfirmen bei wichtigen Fragen dazu neigen, die Kläger klaglos zu stellen, um so ein möglicherweise für sie negatives Urteil zu vermeiden. (...) Bisher sind Leiharbeitnehmer immer – wenn überhaupt – isoliert vorgegangen, so dass kaum mit weiteren Klagen zu rechnen war. (...) Die bestehenden Leiharbeitstarife in der Bundesrepublik weichen in praktisch allen Fragen nicht nur vom Gleichbehandlungsgrundsatz, sondern auch von anderen Normen zu Lasten der Leiharbeitnehmer ab (was in einer Klage im Einzelnen darzulegen wäre). Sie überschreiten daher den im Lichte des Art. 5 Abs. 3 der Richtlinie interpretierten Ermächtigungsrahmen des § 8 Abs. 2 Satz 1 AÜG und sind deshalb unwirksam...“

Ein erster Klagetermin auf Equal Pay am 24. Januar 2018 in Gießen gegen Randstad
Die Berufung im Gießener Fall ist eingelegt

Aschaffenburg am 8. Mai: Eine in der Lagerlogistik bei H&M beschäftigte Leiharbeiterin klagt gegen Time Partner Personalmanagement GmbH auf Equal Pay, da sie fast 1/3 unter der Vergütung die gleiche Arbeit verrichtender Stammbeschäftigter liegt (ca 350 Stammbeschäftigte und bis zu 200 LeiharbeiterInnen). Pikanterweise erhält die Klägerin in der ersten Instanz Rechtschutz über ver.di – gegen den eigenen Tarifvertrag mit IGZ! LabourNet Germany wird mit einem Prozessbeobachter vor Ort sein und zeitnah berichten!
Verhandlung in Aschaffenburg ohne Vergleich beendet – Klage auf equal pay abgewiesen, Berufung angestrebt

Kündigungsschutzklage in Mönchengladbach

ArbG Mönchengladbach: “Die Kündigung einer Leiharbeiterin ist nicht schon dann gerechtfertigt, wenn der dauerhafte Einsatz beim Kunden auf dessen Wunsch für drei Monate und einen Tag unterbrochen wird, obwohl ein Beschäftigungsbedarf durchgehend besteht”. Siehe Infos zur gewonnenen Klage einer Leiharbeiterin, die als solche von Beginn ihres Arbeitsverhältnisses an fünf Jahre in einem Real-Supermarkt an der Kasse beschäftigt war im Dossier: Lieber Kündigung als gleiche Bezahlung. Mogelpackung
Gleichbehandlungsgrundsatz? Gekündigte erheben Vorwürfe gegen “real”. Die real-Klage ist eine Art eng verbundene Parallelkampagne zu derjenigen von Anstalt/Däubler/LabourNet, weil es ja in erster Linie um die Nutzung der Drei-Monats-Frist zur Umgehung von Equal Pay geht, doch sind durch die Kampagne weitere solche Fälle bei real bekannt, darunter konkrete weitere Klagen in Hessen und NRW

Wir danken für die mittlerweile über 10 Tausend Euro Spenden! Bitte das Spendenkonto beachten und verbreiten: Labournet e.V., GLS Bank, IBAN DE76430609674033739600, Betreff: EuGH-Klage

<http://www.labournet.de/?p=116170>