


<b>Gericht:</b>	ArbG Stuttgart 24. Kammer	<b>Quelle:</b>	
<b>Entscheidungsdatum:</b>	21.11.2013	<b>Normen:</b>	§ 13 AÜG, § 10 Abs 4 S 1 AÜG
<b>Aktenzeichen:</b>	24 Ca 4398/13		
<b>Dokumenttyp:</b>	Urteil		

## Vergleichsentgelt - Branchenzuschlag - Darlegungslast des Verleihers

### Leitsatz

1. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach ein Leiharbeitnehmer, der eine sogenannte "Equal-Pay"-Klage erhebt, zur Darlegung des Vergleichsentgelts nach § 10 Abs. 4 S. 1 AÜG seiner Darlegungslast zunächst allein durch die Vorlage der Auskunft des Entleihers gemäß § 13 AÜG genügt (siehe BAG, Urteil vom 13. März 2013 - 5 AZR 146/12 -, juris, Rn. 22 f m.w.N), kann nicht "spiegelbildlich" auf die Fallkonstellation übertragen werden, in der der Verleiher zur Deckelung tarifvertraglicher Branchenzuschläge sich auf die Auskunft des Entleihers beruft (entgegen Arbeitsgericht Oldenburg, Urteil vom 11.07.2013 - 6 Ca 49/13, unveröffentlicht sowie Arbeitsgericht Osnabrück, Urteil vom 18.09.2013 - 2 Ca 180/13, unveröffentlicht). Dies folgt aus den im Vergleich zum Leiharbeitnehmer erweiterten Informationsmöglichkeiten des Verleihers sowie aus der angesichts der Interessenslage unterschiedlichen Richtigkeitsgewähr der Auskunft in den beiden Fällen.(Rn.27)

2. Der Verleiher hat zur Geltendmachung der Deckelung vielmehr alle für die Berechnung des Vergleichsentgelts erforderlichen Tatsachen vortragen. Dazu gehört vorrangig die Benennung eines vergleichbaren Stammarbeitnehmers, dessen genaue Funktion, sein Aufgabenbereich sowie seine Qualifikation und das ihm vom Entleiher danach gewährte Arbeitsentgelt. Im Falle der Berufung auf ein allgemeines Entgeltschema gehört hierzu dessen Anwendbarkeit sowie die danach vorzunehmende fiktive Eingruppierung des Leiharbeitnehmers.(Rn.33)

### Fundstellen

NZA-RR 2014, 65-68 (Leitsatz und Gründe)

### weitere Fundstellen

EzA-SD 2014, Nr 2, 16 (Leitsatz)

ArbRB 2014, 136-137 (red. Leitsatz, Kurzwiedergabe)

### Diese Entscheidung wird zitiert

#### Literaturnachweise

Alexander Bissels, jurisPR-ArbR 4/2014 Anm. 1 (Anmerkung)

Daniela Range-Ditz, ArbRB 2014, 137 (Anmerkung)

#### Praxisreporte

Alexander Bissels, jurisPR-ArbR 4/2014 Anm. 1 (Anmerkung)

### Diese Entscheidung zitiert

#### Rechtsprechung

Entgegen ArbG Osnabrück 2. Kammer, 18. September 2013, Az: 2 Ca 180/13

Entgegen ArbG Oldenburg (Oldenburg) 6. Kammer, 11. Juli 2013, Az: 6 Ca 49/13

Vergleiche BAG 5. Senat, 13. März 2013, Az: 5 AZR 146/12

### Tenor

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 4.383,41 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus

- 40,93 € brutto seit 16.01.2013
- 87,15 € brutto seit 16.02.2013
- 161,08 € brutto seit 16.03.2013
- 259,17 € brutto seit 16.04.2013
- 413,05 € brutto seit 16.05.2013
- 543,66 € brutto seit 16.06.2013
- 517,54 € brutto seit 16.07.2013
- 554,53 € brutto seit 16.08.2013
- 602,87 € brutto seit 16.09.2013
- 586,22 € brutto seit 16.10.2013
- 617,21 € brutto seit 16.11.2013

zu bezahlen.

2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

3. Von den Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger 79 % die Beklagte 21 %.

4. Der Streitwert wird auf 4.383,41€ festgesetzt.

5. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

### **Tatbestand**

- 1 Die Parteien streiten um die Berechtigung der Beklagten zur Deckelung von Ansprüchen des Klägers auf Zahlung von tarifvertraglichen Branchenzuschlägen.
- 2 Der Kläger ist seit Oktober 2011 bei der Beklagten als technischer Mitarbeiter beschäftigt (siehe den Arbeitsvertrag vom 07.10.2011, Bl. 5 ff. der Akte). Die Beklagte betreibt ein Unternehmen der Arbeitnehmerüberlassung. Seit 10.10.2011 ist der Kläger bei der E. V. GmbH, einem Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie, als Servicetechniker eingesetzt (siehe die „Einsatz-Informationen“, Bl. 58 der Akte).
- 3 Gemäß § 10 des Arbeitsvertrages findet auf das Arbeitsverhältnis u.a. der am 01.11.2012 in Kraft getretene Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen in der Metall- und Elektroindustrie (TV BZ ME) Anwendung. Nach § 2 Abs. 3 TV BZ ME stehen dem Kläger auf den tariflichen Grundlohn (10,81 €/h) - abhängig von der Beschäftigungsdauer im Einsatzbetrieb - Zuschläge in Höhe von 15 % (1,62 €/h) bis hin zu 50 % (5,41 €/h) zu.
- 4 Die Beklagte rechnete die Zuschläge nach dieser Regelung ab, deckelte die ausgezahlten Beträge jedoch unter Berufung auf § 2 Abs. 4 TV BZ ME auf max. 1,66 €/h, mithin auf einen maxima-

len Gesamtlohn in Höhe von 12,47 € brutto/h (siehe die Lohnabrechnungen Bl. 9-20, 78-84, 91 f, 146 f der Akte).

5 § 2 Abs. 4 TV BZ ME lautet wie folgt:

6 *„Der Branchenzuschlag ist auf die Differenz zum laufenden regelmäßig gezahlten Stundenentgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers des Kundenbetriebs beschränkt. Bei der Feststellung des Vergleichsentgelts im Kundenbetrieb bleibt das Äquivalent einer durchschnittlichen Leistungszulage der Branche unberücksichtigt. Der Kundenbetrieb hat das regelmäßig gezahlte Stundenentgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers nachzuweisen.“*

7 Die Protokollnotiz Nr. 3 („Auslegung zur Deckelungsregelung“) zum Tarifvertrag lautet wie folgt:

8 *„§ 2 Abs. 4 TV BZ ME ist eine Ausnahmeregelung, die die individuelle Ermittlung des laufenden regelmäßig gezahlten Stundenentgelts eines vergleichbaren Arbeitnehmers des Kundenbetriebs erfordert. Sie ermöglicht im Einzelfall eine Beschränkung des Branchenzuschlages, wenn der Kundenbetrieb eine entsprechende Deckelung geltend macht.“*

9 Ziff. 2 des „Verhandlungsergebnisses“ des Bundesarbeitgeberverbands der Personaldienstleister e.V. (BAP), des Interessenverbands deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (iGZ) und des IG-Metall-Vorstands vom 22.05.2012 lautet wie folgt (siehe Bl. 149 der Akte):

10 *„Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass das Äquivalent einer durchschnittlichen Leistungszulage gem. § 2 Abs. 4 10% beträgt.“*

11 Bereits mit Schreiben vom 15.10.2012 hatte die Muttergesellschaft der E. V. GmbH, die G. S. & I. T. GmbH, der Beklagten mitgeteilt, dass das Entgelt eines vergleichbaren Servicetechnikers im Unternehmen der E. V. GmbH 13,84 €/h betrage (siehe Bl. 59 der Akte).

12 Insgesamt kürzte die Beklagte die Zuschläge im Zeitraum Dezember 2012 bis einschließlich Oktober 2013 um 4.383,41 € brutto, wobei sich dieser Betrag auf die einzelnen Monate wie folgt verteilt (siehe dazu auch die Lohnabrechnungen Bl. 9-20, 78-84, 91 f, 146 f der Akte):

13

Dezember 2012	40,93 €
Januar 2013	87,15 €
Februar 2013	161,08 €
März 2013	259,17 €
April 2013	413,05 €
Mai 2013	543,66 €
Juni 2013	517,54 €
Juli 2013	554,53 €

August 2013	602,87 €
September 2013	586,22 €
Oktober 2013	617,21 €
<b>Summe</b>	<b>4.383,41 €</b>

- 14 Die Lohnansprüche des Klägers sind nach dem Arbeitsvertrag zum 15. des Folgemonats zur Zahlung fällig.
- 15 Der Kläger ist der Ansicht, die Kürzung sei unberechtigt erfolgt. Nach seinen Informationen verdiene ein bei der E. V. GmbH angestellter Techniker mehr als nur 13,84 € brutto/h. Er habe von Mitarbeitern der Stammebelegschaft gehört, sie würden übertariflich vergütet und das Monatsgrundentgelt eines Technikers in der Metall- und Elektroindustrie liege bereits über 13,84 € brutto/h. Zudem hätten die Mitarbeiter der Stammebelegschaft der E. V. GmbH im Frühjahr 2013 seines Wissens eine Lohnerhöhung erhalten. Die Mitteilung über das Vergleichsentgelt aus Oktober 2012 sei deshalb in jedem Fall nicht mehr zutreffend. Zudem stamme die Mitteilung von der Muttergesellschaft der Entleiherin und sie sei auch im Übrigen nicht ordnungsgemäß ausgefüllt. Warum das Äquivalent einer durchschnittlichen Leistungszulage der Metall- und Elektrobranche 10 % betragen solle sei unklar.
- 16 Nachdem der Kläger in der Klageschrift neben den zunächst bis einschließlich Mai 2013 bezifferten Zahlungsanträgen für die Zukunft auch die Feststellung begehrte, dass es der Beklagten untersagt ist, ab Juni 2013 Kürzungen der Branchenzuschläge vorzunehmen, **beantragt** er zuletzt, unter Rücknahme des Feststellungsantrages bei Erweiterung der Klage um die Monate Juni bis Oktober 2013:
- 17 **Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 4.383,41 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus**
- 18
- **40,93 € brutto seit 16.01.2013**
  - **128,08 € brutto seit 16.02.2013**
  - **289,16 € brutto seit 16.03.2013**
  - **548,33 € brutto seit 16.04.2013**
  - **961,38 € brutto seit 16.05.2013**
  - **1.505,04 € brutto seit 16.06.2013**
  - **2.022,58 € brutto seit 16.07.2013**
  - **2.577,11 € brutto seit 16.08.2013**

- **3.179,98 € brutto seit 16.09.2013**

- **3.766,20 € brutto seit 16.10.2013**

- **4.383,41 € brutto seit 16.11.2013**

19 **zu bezahlen.**

20 Die Beklagte **beantragt,**

21 **die Klage abzuweisen.**

22 Die Beklagte ist der Auffassung, die Vorlage der Bestätigung der Muttergesellschaft des Auftraggebers genüge zur Darlegung des Entgelts eines vergleichbaren Arbeitnehmers im Einsatzbetrieb gemäß § 2 Abs. 4 TV BZ ME. Diese Konstellation sei spiegelbildlich zu behandeln zu dem vom Bundesarbeitsgericht bereits entschiedenen Fall, in dem ein Leiharbeiter eine sogenannte Equal-Pay-Klage erhebe und die Auskunft des Entleihers gemäß § 13 AÜG im Prozess vorlege. Dies sei von den Arbeitsgerichten Osnabrück und Oldenburg bereits derart entschieden worden. Da im Schreiben vom 15.10.2012 die Deckelung auf das Vergleichsentgelt in Höhe von 13,84 € brutto geltend gemacht werde, könne der Kläger maximal einen Zuschlag in Höhe von (aufgerundet) 1,66 € brutto/h verlangen (13,84 € x 90 % - 10,81 €).

23 Wegen weiterer Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst deren Anlagen sowie die Sitzungsniederschriften vom 16.07.2013 und 21.11.2013 verwiesen.

## **Entscheidungsgründe**

### **I.**

24 Die zulässige Klage ist weitestgehend begründet. Der Kläger hat Anspruch auf Zahlung der Branchenzuschläge in voller Höhe, da die Beklagte die Voraussetzungen der Deckelung nach § 2 Abs. 4 TV BZ ME nicht hinreichend darlegt hat (1.). Lediglich die geltend gemachten Zinsen kann der Kläger nicht in vollem Umfang beanspruchen (2.).

25 1. Dem Kläger stehen nach dem unstreitigen Parteivortrag gemäß § 2 Abs. 1, 3 TV BZ ME für die Monate Dezember 2012 bis einschließlich Oktober 2013 neben den bereits ausgezahlten Beträgen zusätzliche Branchenzuschläge in Höhe von 4.383,41 € brutto zu. Die Beklagte hat die vom Kläger geltend gemachten Beträge in ihren Abrechnungen selbst in dieser Höhe berechnet. Streitig ist allein die Berechtigung der Beklagten zur Deckelung der Ansprüche gemäß § 2 Abs. 4 TV BZ ME auf die „Differenz zum laufenden regelmäßig gezahlten Stundenentgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers des Kundenbetriebs“. Da es sich hierbei um eine für die Beklagte günstigste Ausnahmeregelung handelt, trifft sie bereits nach allgemeinen Regeln die volle Darlegungs- und Beweislast bezüglich des Vergleichsentgelts. Zur Bestimmung dieses Entgelts ist gemäß Protokollnotiz Nr. 3 „die individuelle Ermittlung des laufenden regelmäßig gezahlten Stundenentgelts eines vergleichbaren Arbeitnehmers des Kundenbetriebs erforder[lich]“ sowie die Geltendmachung der Deckelung durch die Entleiherin. Hierauf wurde die Beklagte durch gerichtliche Verfügung vom 17.07.2013 nochmals ausdrücklich hingewiesen (Bl. 34 der Akte). Die Beklagte hat daraufhin lediglich die schriftliche Bestätigung eines Vergleichsentgelts i.H.v. 13,84 € brutto/h durch die Muttergesellschaft der Entleiherin vorgelegt. Allein durch Vorlage dieses Schreibens genügt die Beklagte nach Auffassung der Kammer ihrer Darlegungslast jedoch nicht.

26 a. Zunächst ist dem Schreiben, anders als die Beklagte behauptet, keinerlei Geltendmachung einer Deckelung zu entnehmen, was gemäß Protokollnotiz Nr. 3 gerade Voraussetzung für eine Beschränkung der Zuschläge sein soll. Selbst wenn man jedoch in dem Schreiben eine konkludente Geltendmachung erblicken wollte, so erfolgte diese Gel-

tendmachung nicht „durch den Kundenbetrieb“, sondern durch die Muttergesellschaft der Kundin.

- 27 b. Aber selbst dann, wenn man in dem Schreiben eine konkludente, der Kundin zurechenbare Geltendmachung der Deckelung erblicken wollte oder man gar die allein in der Protokollnotiz genannte Voraussetzung einer „Geltendmachung“ als nicht zwingend für eine Deckelung nach dem Tarifvertrag ansehen wollte, führt dies zu keinem anderen Ergebnis. Denn allein die Vorlage der Auskunft eines Entleihers durch den Verleiher genügt nach Auffassung der Kammer entgegen der Ansicht der 6. Kammer des Arbeitsgerichts Oldenburg (Urteil vom 11.07.2013 - 6 Ca 49/13, un veröffentlicht) sowie der 2. Kammer des Arbeitsgerichts Osnabrück (Urteil vom 18.09.2013 - 2 Ca 180/13, un veröffentlicht) nicht, um das klägerseits bestrittene Vergleichsentgelt hinreichend darzulegen.
- 28 Die beiden genannten Arbeitsgerichte berufen sich in den von der Beklagten vorgelegten Entscheidungen auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bezüglich den Sachverhaltskonstellationen, in denen ein Leiharbeiter eine sogenannte Equal-Pay-Klage erhebt und die Auskunft des Entleihers gemäß § 13 AÜG zur Darlegung des Vergleichsentgelts nach § 10 Abs. 4 S. 1 AÜG im Prozess vorlegt. Das Bundesarbeitsgericht hat hierzu ausgeführt (BAG, Urteil vom 13. März 2013 - 5 AZR 146/12 -, juris, Rn. 22 f m.w.N.):
- 29 *„Seiner Darlegungslast kann der Leiharbeiter zunächst dadurch genügen, dass er sich auf eine ihm nach § 13 AÜG erteilte Auskunft beruft und diese in den Prozess einführt. Denn die - ordnungsgemäße - Auskunft des Entleihers über das einem vergleichbaren Stammarbeiter gewährte Arbeitsentgelt ist das gesetzlich vorgesehene Mittel, das dem Leiharbeiter ermöglichen soll, die Einhaltung des Gebots der Gleichbehandlung zu überprüfen und die Höhe des Anspruchs aus § 10 Abs. 4 AÜG zu berechnen (vgl. BT-Drucks. 15/25 S. 39; Brors in Schüren/Hamann AÜG 4. Aufl. § 13 Rn. 1 mwN). Es obliegt sodann im Rahmen einer abgestuften Darlegungslast dem Verleiher, die maßgeblichen Umstände der Auskunft in erheblicher Art und im Einzelnen zu bestreiten. Trägt er nichts vor oder lässt er sich nicht substantiiert ein, gilt der Inhalt der vom Leiharbeiter vorgetragene Auskunft als zugestanden. Gelingt es dem Verleiher, die Auskunft des Entleihers zu erschüttern, bleibt es bei dem Grundsatz, dass der Anspruchsteller die anspruchsbegründenden Tatsachen darlegen und beweisen muss (vgl. BAG 23. März 2011 - 5 AZR 7/10 - Rn. 36, BAGE 137, 249). Stützt sich der Leiharbeiter im Prozess nicht auf eine Auskunft nach § 13 AÜG, muss er zur Darlegung des Anspruchs auf gleiches Arbeitsentgelt alle für dessen Berechnung erforderlichen Tatsachen vortragen. Dazu gehören vorrangig die Benennung eines vergleichbaren Stammarbeiters und das diesem vom Entleiher gewährte Arbeitsentgelt. Beruft sich der Leiharbeiter - alternativ - auf ein allgemeines Entgeltschema, hat er nicht nur dessen Inhalt, sondern auch darzulegen, dass ein solches im Betrieb des Entleihers im Überlassungszeitraum tatsächlich Anwendung fand und wie er danach fiktiv einzugruppiert gewesen wäre.“*
- 30 Die genannten Arbeitsgerichte wollen diese Rechtsprechung nun „spiegelbildlich“ auf den vorliegenden Fall übertragen (Arbeitsgericht Oldenburg, Urteil vom 11.07.2013 - 6 Ca 49/13, un veröffentlicht, S. 6; Arbeitsgericht Osnabrück, Urteil vom 18.09.2013 - 2 Ca 180/13, un veröffentlicht, S. 7). Der Verleiher sei verpflichtet, die dem Leiharbeiter zustehende Vergütung unter Einbeziehung der neuen Tarifverträge über Branchenzuschläge exakt zu berechnen. Berufe sich der Entleiher auf die Deckelungsregelung, müsse der Verleiher wissen, welche Arbeitsbedingungen vergleichbare Arbeitnehmer des Kundenbetriebes haben. Trage der Verleiher nun den Inhalt der ihm gerade zu diesem Zweck vom Entleiher erteilte Auskunft zur Begründung der Deckelung im arbeitsgerichtlichen Verfahren vor, so könne ihm darüber hinaus keine weitere Darlegung zur Vergleichbarkeit der Tätigkeiten, der Qualifikation der verglichenen Arbeitnehmer etc. aufgebürdet werden. Denn dies sei bereits Gegenstand der Anfrage beim Entleiher gewesen, dem es vorbehalten sei, selbst zu definieren, welche seiner eigenen Arbeitnehmer mit dem Leiharbeiter vergleichbar seien (siehe Arbeitsgericht Osnabrück, Urteil vom 18.09.2013 - 2 Ca 180/13, un veröffentlicht, S. 7 f). Hierfür spreche auch, dass es der Leiharbeiter sei, der selbst einen Einblick in den Betrieb des Entleihers habe, weil er dort eingesetzt werde und er deshalb vergleichbare Mitarbeiter besser benennen

könne (Arbeitsgericht Oldenburg, Urteil vom 11.07.2013 - 6 Ca 49/13, unveröffentlicht, S. 5 f).

- 31 Diese Rechtsansicht vermag die Kammer nicht zu überzeugen. Die beiden Fallkonstellationen weisen wesentliche Unterschiede auf, weshalb eine „spiegelbildliche“ Anwendung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ausscheidet.
- 32 Der Auskunftsanspruch gemäß § 13 AÜG trägt gerade der besonderen Darlegungs- und Beweisnot des Leiharbeitnehmers Rechnung und bewirkt, dass der gesetzliche Equal-Pay-Anspruch praktisch auch durchsetzbar wird. Der Leiharbeitnehmer hat kaum andere Möglichkeiten, vergleichbare Arbeitnehmer zu bestimmen und deren Arbeitsbedingungen, insbesondere ihren Arbeitslohn herauszufinden. Er ist zwar in die betriebliche Organisation des Entleiherers eingebunden, tatsächlichen oder rechtlichen Zugang zu den erforderlichen Informationen hat er allein hierdurch jedoch nicht. Die genauen Aufgabebereiche und Funktionen der Mitarbeiter der Stammbesellschaft, ihre Qualifikation sowie ihre Arbeits(vertrags)bedingungen kennt er allein durch die Eingliederung nicht. Insofern ist es in dieser Situation gerechtfertigt, mit dem Bundesarbeitsgericht der Auskunft nach § 13 AÜG eine besondere Bedeutung beizumessen.
- 33 In der umgekehrten Situation, in der sich der Verleiher und nicht der Leiharbeitnehmer auf die Auskunft des Entleiherers beruft, liegt diese Darlegungs- und Beweisnot nach Ansicht der Kammer regelmäßig nicht vor. Anders als den Leiharbeitnehmer verbindet den Verleiher eine vertragliche Beziehung zum Entleiher. Bereits aufgrund allgemeiner und spezieller (vgl. § 12 Abs. 1 AÜG) vertraglicher Nebenpflichten ist der Verleiher berechtigt, detailliert Auskunft vom Entleiher zu verlangen. Er kann darüber hinaus in den Vertragsverhandlungen konkrete Sanktionen für den Fall vereinbaren, dass der Entleiher die erforderlichen Informationen bezüglich vergleichbarer Arbeitnehmer, etwa deren Namen, ihre genaue Funktion, ihre Qualifikation sowie ihre Arbeitsbedingungen nicht in hinreichendem Umfang zur Verfügung stellt. Genau dies ist vorliegend auch geschehen. Die Beklagte hat mit der Entleiherin (bzw. deren Muttergesellschaft) gemäß dem vorgelegten Schreiben vom 15.10.2012 für den Fall der vorsätzlich oder fahrlässig erfolgten Falschangabe sowie für den Fall fehlender Informationen vereinbart, dass die Entleiherin verpflichtet ist, eine Vergleichsrechnung zu erstellen und gegebenenfalls ausstehende Vergütungsdifferenzen nachzuzahlen (siehe Bl. 59 der Akte). Auch in tatsächlicher Hinsicht wird der Verleiher über ganz andere Möglichkeiten verfügen, beim Entleiher an die erforderlichen Informationen zu gelangen als der Leiharbeitnehmer in der umgekehrten Fallkonstellation.
- 34 Hinzu kommt, dass nach Ansicht der Kammer wegen der immanenten Missbrauchsgefahr die bloße Vorlage der Auskunft des Entleiherers durch den Verleiher in der vorliegenden Konstellation zur Darlegung einer Deckelung der Branchenzuschläge nicht ausreichend sein kann. Verleiher und Entleiher haben beide ein monetäres Interesse daran, dass das Vergleichsentgelt entsprechend gering berechnet wird. Der Verleiher hat ein unmittelbares Interesse hieran, da das Vergleichsentgelt seine Zahlungsverpflichtungen gegenüber dem Leiharbeitnehmer nach dem Tarifvertrag begrenzt. Der Entleiher hat ein mittelbares Interesse an einem niedrig berechneten Vergleichsentgelt, weil die Vergütung, die er an den Verleiher zu entrichten hat, maßgeblich danach bemessen sein wird, wie viel der Verleiher seinerseits für den Leiharbeitnehmer aufzuwenden hat. In der umgekehrten Situation, in der sich der Leiharbeitnehmer zur Geltendmachung seiner Ansprüche auf die erteilte Auskunft beruft, kann dieser schon deshalb eine größere Bedeutung beigemessen werden, weil wegen der beschriebenen Interessenkonstellation keinerlei Grund ersichtlich ist, warum der Entleiher dem Leiharbeitnehmer zum Nachteil des Verleihers ein überhöhtes Vergleichsentgelt mitteilen sollte.
- 35 Letztlich wäre es den Tarifvertragsparteien problemlos möglich gewesen, die erhöhte Bedeutung der erteilten Auskunft zur Darlegung des Vergleichsentgelts nach § 2 Abs. 4 TV BZ ME festzuschreiben. Sie haben dies nicht getan, sondern im Gegenteil sogar in der erwähnten Protokollnotiz darauf hingewiesen, dass eine „individuelle Ermittlung“ des Vergleichsentgelts erforderlich ist. Auch dies spricht für die hier vertretene Auffassung.

36 c. Da die Beklagte ein Vergleichsentgelt i.H.v. 13,84 € brutto/h bereits nicht darlegen konnte, hatte die Kammer folglich nicht mehr darüber zu entscheiden, ob die Beklagte zur weitergehenden Kürzung des Deckelungsbetrages um 10 % auf 12,47 € brutto/h (richtig berechnet wohl 12,46 €/h) berechtigt war. Die Kammer merkt jedoch an, dass auch insoweit durchaus Bedenken bestehen. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts folgt die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigem Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, allerdings nur, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat (siehe BAG, Urteil vom 22. April 2010 – 6 AZR 962/08 –, juris, Rn. 18). Ob das Verhandlungsergebnis vom 22.05.2012, das den Willen der Tarifvertragsparteien zur Deckelung auf 90 % durchaus enthalten dürfte, in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat, erscheint indes fraglich. Es ist nicht aus sich heraus verständlich, dass die Tarifvertragsparteien, wenn sie im Tarifwortlaut vom „Äquivalent einer durchschnittlichen Leistungszulage der Branche“ sprechen, hiermit schlicht einen fixen Prozentsatz i.H.v. 10 Prozent meinen, zumal Letzteres regelungstechnisch sehr einfach in den Tarifvertrag hätte aufgenommen werden können, wie § 2 Abs. 4 S. 2 des am 01.01.2013 in Kraft getretenen Tarifvertrages über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen in der kunststoffverarbeitenden Industrie zeigt. Dort heißt es schlicht: „Von diesem Stundenentgelt wird ein Eingliederungsabschlag von 10 % vorgenommen“. Letztlich kann dies vorliegend jedoch mangels Entscheidungserheblichkeit dahinstehen.

37 2. Der Anspruch des Klägers auf die titulierten Zinsen folgt aus §§ 280 Abs. 1, 3, 286 Abs. 1, 2 Nr. 1, 288 Abs. 1 BGB. In dem darüber hinausgehenden Umfang war die Klage teilweise abzuweisen. Der Zinsantrag des Klägers war insoweit überhöht, als er die Rückstände stetig aufsummiert hat und für den Folgemonat abermals Zinsen aus dem aufsummierten Betrag bis zum Zahlungszeitpunkt begehrte. Hätte die Kammer dem Antrag des Klägers insoweit entsprochen, würde er entgegen dem Gesetzeswortlaut für jeden monatlichen Rückstand mehrfach Zinsen erhalten.

## II.

38 1. Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 92 Abs. 1 Satz 1, 269 Abs. 3 S. 2 ZPO i.V.m. § 46 Abs. 2 ArbGG. Die Kosten des Rechtsstreits waren nach dem Verhältnis des Obsiegens bzw. Unterliegens unter Berücksichtigung der teilweisen Klagerücknahme zu teilen. Die Kammer hat hierbei den zurückgenommenen, auf die Feststellung der fehlenden Berechtigung der Beklagten zur Deckelung der Zuschläge ab Juni 2013 gerichteten Antrag gemäß § 42 Abs. 1 S. 1 GKG mit 36 (dreifacher Jahresbetrag) x 575,67 € (Durchschnitt der einbehaltenen Zuschläge in den Monaten ab Juni 2013) x 80 % (Abschlag wegen des Feststellungscharakters des Antrages) = 16.579,30 € bewertet. Da der Kläger diesen Betrag, die Beklagte die ausgeurteilten 4.383,41 € kostenmäßig zu tragen hat, ergibt sich bei einem fiktiven Streitwert von 20.962,71 € die aus dem Tenor ersichtliche Kostenverteilung.

39 2. Der Wert des Streitgegenstands der Entscheidung, der gem. § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil festzusetzen ist, wird auf 4.383,41 € festgesetzt. Der Zahlungsantrag wurde dabei mit dem Nennwert der streitigen Forderung berücksichtigt. Hierbei handelt es sich nicht um den für die Gerichtsgebühren maßgebenden Streitwert.

40 3. Gründe für eine gesonderte Zulassung der Berufung nach § 64 Abs. 3 ArbGG sind nicht gegeben. Die Berufung ist jedoch kraft Gesetz für die Beklagtenseite zulässig. Für den Kläger ist wegen der teilweise abgewiesenen Zinsen keine Berufung möglich, da die Zinsen als Nebenforderung bei der Berechnung der Berufungssumme gemäß § 4 Abs. 1 HS 2 ZPO unberücksichtigt bleiben (siehe Musielak/Ball, ZPO, 10. Auflage 2013; § 511, Rn. 37) und im Übrigen auch die Berufungssumme nicht erreicht wäre.

41 Da die Berufung für den Kläger nicht möglich ist, steht ihm bei Erreichen des Beschwerdewertes gemäß § 567 Abs. 2 ZPO das Rechtsmittel der sofortigen Beschwerde gegen die Kostenentscheidung zu. Denn nach ständiger Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs, der sich die Kammer anschließt, ist auch eine einheitliche Kostenentscheidung insoweit isoliert anfechtbar, als sie ne-



ben dem Obsiegen und Unterliegen in dem zur Hauptsache entschiedenen Teil auch auf einer teilweisen Rücknahme, einer teilweisen Erledigung oder einem teilweisen Anerkenntnis beruht (sog. gemischte Kostenentscheidung). Soweit die Hauptsache demnach nur teilweise durch Klagerücknahme abgeschlossen wurde, bleibt es bei der isolierten Anfechtbarkeit, auch wenn sich dieser Umstand lediglich auf die Quote einer einheitlichen Kostenentscheidung ausgewirkt hat. Denn, so der Bundesgerichtshof zutreffend, auch insoweit kommt eine Sachentscheidung nicht mehr in Betracht und die Kostenquote ist deswegen, soweit sie auf diesem Teil der Hauptsache beruht, unabhängig von einer weiteren Entscheidung zur Hauptsache nachprüfbar (BGH, Beschluss vom 28. Februar 2007 - XII ZB 165/06 -, juris, Rn. 8).

© juris GmbH