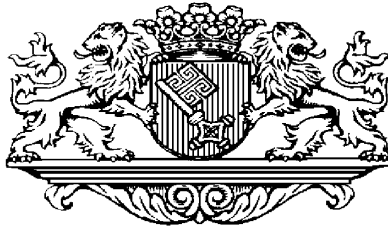


Abschrift



Landesarbeitsgericht Bremen

3 Sa 64/17

5 Ca 5482/16

Verkündet am 06.12.2017

*gez.
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle*

Im Namen des Volkes

Urteil

In dem Rechtsstreit

Kläger, Berufungskläger und Berufungsbeklagter,

Proz.-Bev.:

gegen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Berufungsklägerin,

Proz.-Bev.:

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Bremen aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 6. Dezember 2017

durch
den Vizepräsidenten des Landesarbeitsgerichts
die ehrenamtliche Richterin
den ehrenamtlichen Richter

für Recht erkannt:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bremen-Bremerhaven vom 16.03.2017 - 5 Ca 5482/16 - wird als unbegründet zurückgewiesen.
2. Die Kosten der Berufung haben der Kläger zu 43 % und die Beklagte zu 57 % zu tragen.
3. Die Revision wird gegen dieses Urteil zugelassen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann durch den Kläger

Revision

eingelegt werden.

Die Revision muss innerhalb **einer Notfrist von einem Monat** schriftlich beim Bundesarbeitsgericht eingelegt werden. Sie ist gleichzeitig oder innerhalb **einer Frist von zwei Monaten** schriftlich zu begründen.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Vor dem Bundesarbeitsgericht müssen sich die Parteien durch Prozessbevollmächtigte vertreten lassen. Als Bevollmächtigte sind außer Rechtsanwälten auch Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgeberverbänden sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder als Bevollmächtigte vertretungsbefugt. Als Bevollmächtigte zugelassen sind auch juristische Personen, die die Voraussetzungen gemäß § 11 Abs. 2 Satz 2 Ziff. 5 ArbGG erfüllen. Die handelnden Personen müssen die Befähigung zum Richteramt haben.

Die Anschrift des Bundesarbeitsgerichts lautet:

Bundesarbeitsgericht,
99113 Erfurt

Per Telefax ist das Bundesarbeitsgericht unter der

Telefax-Nr. (0361) 26 36 - 20 00

zu erreichen.

Wegen der Revisionseinlegung mit elektronischem Dokument wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 9. März 2006 (Bundesgesetzblatt I 2006, Nr. 12, Seite 519 ff.) verwiesen.

Für den Kläger ist gegen die Entscheidung kein Rechtsmittel gegeben.

Hinweis der Geschäftsstelle

Das Bundesarbeitsgericht bittet, sämtliche Schriftsätze in siebenfacher Ausfertigung - für jeden weiteren Beteiligten eine Ausfertigung mehr - bei dem Bundesarbeitsgericht einzureichen.

TATBESTAND:

Die Parteien streiten über den Inhalt der arbeitsvertraglichen Tätigkeit des Klägers sowie um Differenzvergütung unter dem Gesichtspunkt des equal pay.

Die Beklagte betreibt ein Zeitarbeitsunternehmen. Ein Betriebsrat ist bei ihr nicht gebildet. Der am ... geborene und zwei Kindern zum Unterhalt verpflichtete Kläger war seit dem 11.11.2013 bei der Beklagten, die in der Regel mehr als 10 Mitarbeiter beschäftigt, als Kraftfahrer tätig. Das Arbeitsverhältnis beruhte auf dem Arbeitsvertrag vom 11.11.2013 (Anlage 1, Bl. 9 f. d.A.), auf der Vertragsänderung vom 14.04.2014 (Anlage 3, Bl. 15 d.A.) sowie auf der Vertragsänderung vom 25.04.2014 (Anlage 2, Bl. 14 d.A.). Im Arbeitsvertrag vom 11.11.2013 ist zu Beginn des Vertrages Folgendes geregelt:

„Tarifliche Regelung

Auf das Arbeitsverhältnis finden im Sinne einer dynamischen Verweisung die folgenden von der Tarifgemeinschaft des Deutschen Gewerkschaftsbundes mit dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (IGZ e.V.) abgeschlossenen Tarifverträge in ihrer jeweils gültigen Fassung Anwendung:

- *Manteltarifvertrag Zeitarbeit (MGV) in der aktualisierten Fassung vom 01.07.2010*
- *Entgelttarifvertrag Zeitarbeit (ERTV) in der Fassung vom 01.07.2010*
- *Entgelttarifvertrag Zeitarbeit in der Fassung vom 01.07.2010*
- *Tarifvertrag Beschäftigungssicherung Zeitarbeit in der Fassung vom 01.07.2006*

Die jeweils maßgeblichen Tarifverträge liegen im Büro des Arbeitgebers für den Arbeitnehmer zur Einsicht aus. Für das Arbeitsverhältnis gelten die gesetzlichen Bestimmungen, die o.a. Tarifverträge sowie die Regelungen dieses Arbeitsvertrages.“

In § 2 des Arbeitsvertrages heißt es unter „**Art der Tätigkeit**“:

*„Der Arbeitnehmer wird mit der Qualifikation als **Kraftfahrer** eingestellt. Entsprechend dem derzeit gültigen ERTV entspricht dies der Entgeltgruppe 2. (...)“*

In § 20 des Arbeitsvertrages heißt es unter „**Ausschluss von Ansprüchen**“:

„(...) Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, sind ausgeschlossen, sofern sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von einem Monat nach ihrer Fälligkeit gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich erhoben werden. Lehnt der Arbeitgeber den Anspruch ab oder erklärt er sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, sofern er nicht innerhalb von einem Monat nach Ablehnung oder Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird (§ 10 MTV).“

Der Kläger war vom 14.04.2014 bis zum 31.08.2015 im Wege der Arbeitnehmerüberlassung als Coil Carrier Fahrer bei der Firma D. H. eingesetzt und dort in ein vollkontinuierliches Schichtsystem mit einer Frühschicht von 06:00 Uhr bis 14:00 Uhr, einer Spätschicht von 14:00 Uhr bis 22:00 Uhr und einer Nachtschicht von 22:00 Uhr bis 06:00 Uhr eingegliedert.

Mit Änderungsvertrag vom 25.04.2014 vereinbarten die Parteien zu dem Einsatz bei der Firma D. H. Folgendes:

„ § 8 Vergütung

Der Arbeitnehmer erhält ab dem 14.04.2014 für den Einsatz als Carrierfahrer bei der Firma D. H. den Vergütungssatz der Eingangsstufe 2 (11,25 €). Der Mehrverpflegungsaufwand von 6 € entfallen. Alle übrigen Vereinbarungen des oben genannten Arbeitsvertrages bleiben unberührt.“

In § 3 des für den Zeitraum von 2013 bis 2016 geltenden Manteltarifvertrags DGB/IGZ von 17.09.2013 heißt es zum Thema „Arbeitszeit“ unter § 3.1.4. wie folgt:

„Bei Einsatz in vollkontinuierlicher Schichtarbeit (Contischicht) oder einem vergleichbaren anderen Schichtmodell des Entleihers gilt für den Arbeitnehmer das Arbeitszeit-/Zuschlagsmodell des Entleihers nur, wenn ein voller Zyklus durchlaufen wird. (...)“

Die Beklagte zahlte dem Kläger während des Einsatzes bei der Firma D. H. zunächst einen Stundenlohn in Höhe von EUR 10,61 brutto sowie eine außertarifliche Zulage in Höhe von EUR 0,64 brutto. Ab November 2014 zahlte die Beklagte dem Kläger sodann eine Stundenvergütung in Höhe von EUR 9,07 brutto und ab April 2015 eine Stundenvergütung in Höhe von EUR 9,39 brutto. Daneben zahlte die Beklagte dem Kläger entsprechend des Manteltarifvertrags DGB/IGZ Sonntagszuschläge in Höhe von 50 %, Nacht- und Mehrarbeitszuschläge in Höhe von 25 %, Feiertagszuschläge in Höhe von 100 % und einen Branchenzuschlag. Wegen der konkreten Vergütung wird auf die entsprechenden Lohnabrechnungen verwiesen (Anlage 5 – Anlage 13, Bl. 17 f. d.A.).

Der Kläger verlangt von der Beklagten für den Zeitraum von April 2014 bis einschließlich August 2015 Differenzvergütung - einschließlich der Zulagen und Zuschläge -, zwischen der von der Beklagten gezahlten Vergütung, und der Vergütung, die die bei der Firma D. H. beschäftigten Coil Carrier Fahrer erhalten. Alternativ beruft sich der Kläger auf die Vertragsänderung vom 25.04.2014 und begehrt von der Beklagten die Zahlung der Differenz zwischen der darin geregelten Stundenvergütung i.H.v. EUR 11,25 brutto und der tatsächlich gezahlten Stundenvergütung. Darüber hinaus macht der Kläger gem. § 3.1.4 des Manteltarifvertrags DGB/IGZ in Verbindung mit seinem Arbeitsvertrag die Zuschläge des Einsatzbetriebes geltend. Ferner verlangt er auf Basis der Stundenvergütung i.H.v. EUR 11,25 - entsprechend der erteilten Abrechnungen (Anlage 5 – Anlage 13, Bl. 17 f. d.A.) - ab dem Monat Mai 2014 einen Branchenzuschlag in Höhe von 15 %, ab dem Monat Juli 2014 in Höhe von 20 %, ab dem Monat Oktober 2014 in Höhe von 30 %, ab dem Monat November 2014 in Höhe von 30 bzw. 45 %, ab dem Monat Januar 2015 in Höhe von 45 bzw. 50 % und ab dem Monat Februar 2015 in Höhe

von 50 %. Hinsichtlich der konkreten Berechnung der vorstehenden Zahlungsansprüche wird auf die Ausführungen des Klägers in den Schriftsätzen vom 28.10.2015 (Bl. 43 f. d.A.) und vom 18.04.2016 (Bl. 165 f. d.A.) verwiesen.

Mit Schreiben vom 29.09.2015 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger ordentlich zum 31.10.2015. Die Beklagte stützte die Kündigung zum einen auf krankheitsbedingte Gründe. Der Kläger war vom 03.09.2015 bis zum 31.10.2015 arbeitsunfähig erkrankt. Eine Untersuchung durch den medizinischen Dienst der Krankenkasse am 14.10.2015, welche die Beklagte veranlasst hatte, ergab, dass der Kläger seine Arbeitsfähigkeit voraussichtlich am 01.11.2015 wiedererlangen sollte. Es wird insofern auf das medizinische Gutachten (Anlage 19, Bl. 132 f. d. A.) verwiesen. Zum anderen stützte die Beklagte die Kündigung auf personen- bzw. verhaltensbedingte Gründe. Der Kläger ist als Kraftfahrer auf öffentlichen Straßen nach dem Berufskraftfahrerqualifikationsgesetz (BKrFQG) nach Erlangung der Grundqualifikation verpflichtet, in regelmäßigen Abständen Weiterbildungen zu absolvieren. Sofern der Fahrer Fahrten ohne entsprechende Qualifikationen durchführt, begeht er gem. § 9 BKrFQG eine Ordnungswidrigkeit. Ebenso kann der Arbeitgeber, der eine solche Fahrt anordnet, den Tatbestand einer Ordnungswidrigkeit verwirklichen. Dem Kläger fehlten zum Zeitpunkt des Kündigungszugangs und auch zum Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung mindestens 5 Qualifikationsmodule. Der Gesamtumfang der Module beträgt ca. 35 Stunden. Diese können innerhalb von 5 Tagen absolviert werden. Sowohl Dekra als auch der TÜV bieten die Module nahezu wöchentlich an. Am 20.04.2016 ging dem Kläger ein weiteres Schreiben zu, welches eine ordentliche Kündigung zum 31.05.2016 beinhaltete. Die Beklagte stützte auch diese Kündigung auf krankheits- und andere personenbedingte Gründe.

Der Kläger hat vorgetragen, dass ihm der Anspruch auf Vergütung für den geltend gemachten Zeitraum nach den Bedingungen des Einsatzbetriebes gem. § 10 Abs. 4 Satz 1 AÜG aF zustehe, wobei die dort beschäftigten Coil Carrier Fahrer nach den Tarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie vergütet würden. Der Equal-Pay-Anspruch sei auch nicht durch § 10 Abs. 4 Satz 2 AÜG aF ausgeschlossen. Zum einen sei die vertragliche Bezugnahmeklausel nicht hinreichend transparent, da sie einerseits eine dynamische Verweisung beinhalte und andererseits auf Tarifverträge in der Fassung vom 01.07.2010 Bezug nehme, welche zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses nicht aktuell gewesen seien. Hierdurch sei für den Kläger nicht ersichtlich, welche Tarifverträge auf das Arbeitsverhältnis anwendbar seien. Zum anderen hätten die Parteien ausweislich der Änderungsvereinbarung vom 25.04.2014 abweichend von den tarifvertraglichen

Vorschriften eine individualrechtliche Vereinbarung getroffen. Dies werde bereits daran deutlich, dass die vereinbarten EUR 11,25 keiner Tarifstufe entsprächen. Im Übrigen weiche der Arbeitsvertrag der Parteien in wesentlichen Punkten, beispielsweise hinsichtlich der Arbeitszeit, der Ausschlussfrist oder der Vertragsstrafenregelung, von den tarifvertraglichen Vorschriften ab, so dass dem Equal-Pay-Anspruch kein anzuwendender Tarifvertrag entgegenstehe.

Jedenfalls stehe dem Kläger ab April 2014 entsprechend der Vertragsänderung vom 25.04.2014 ein Anspruch auf eine Stundenvergütung in Höhe von EUR 11,25 zu. Die Parteien hätten sich insbesondere nicht darauf geeinigt, dass mit den EUR 11,25 auch etwaige Zulagen und Zuschläge abgegolten sein sollten. Darüber hinaus stünden dem Kläger gem. § 3.1.4. des Manteltarifvertrags DGB/IGZ die Zuschläge zu, welche im Einsatzbetrieb gezahlt würden. Hierbei handele es sich um einen Nachzuschlag von 50 %, wobei als Nachtschicht die Zeit von 20:00 Uhr bis 06:00 Uhr gelte, einen Sonntags- und Mehrarbeitszuschlag von 50 %, einen Feiertagszuschlag von 150 % und einen Samstagzuschlag von 40 % für Arbeiten bis 13:00 Uhr und 50 % für spätere Arbeiten. Hinzu komme der tarifliche Branchenzuschlag auf Basis einer Stundenvergütung in Höhe von EUR 11,25.

Der Geltendmachung der Ansprüche stünden auch keine Ausschlussfristen entgegen. § 20 des Arbeitsvertrages sei entsprechend der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gem. § 307 BGB unwirksam. Ein Rückgriff auf die tarifliche Ausschlussfrist komme bereits deswegen nicht in Betracht, weil die Parteien hinsichtlich der Ausschlussfristen eine individualrechtliche Abrede getroffen hätten, die in jedem Fall Vorrang genieße.

Die ausgesprochenen Kündigungen seien unwirksam. Krankheitsbedingte Gründe lägen schon mangels negativer Prognose nicht vor. Insbesondere sei der Kläger bei Ausspruch der zweiten Kündigung arbeitsfähig gewesen. Personenbedingte Gründe seien ebenfalls nicht ersichtlich. Der Kläger sei zuletzt als Coil Carrier Fahrer beschäftigt gewesen, wozu er die Weiterbildungen, die lediglich für Fahrten auf öffentlichen Straßen erforderlich seien, nicht benötigt habe. Jedenfalls bestehe kein dauerhaftes Leistungshindernis. Der Kläger könne die Module jeder Zeit nachholen. Die Beklagte hätte, da es sich um ein steuerbares Hindernis handele, vor Ausspruch der Kündigung in jedem Fall eine Abmahnung aussprechen müssen.

Des Weiteren stehe dem Kläger ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung als Coil Carrier Fahrer zu. Nachdem der Kläger sich auf eine Stellenausschreibung als Coil Carrier Fahrer vom 14.03.2014 beworben habe, sei in dem darauffolgenden Gespräch am 28.03.2014 mit Herrn R. von der Beklagten, Herrn K. von der Firma D. H. , Herrn

M. als Betriebsleiter und dem Betriebsratsmitglied Herrn D. vereinbart worden, dass der Kläger künftig als Coil Carrier Fahrer eingesetzt werde. Sofern das Gericht nicht von einer vertraglichen Änderung ausgehe, habe die Beklagte jedenfalls ihr Direktionsrecht nicht ermessensfehlerfrei ausgeübt. Der Einsatz als Kraftfahrer bedeute für den Kläger eine erhebliche finanzielle Verschlechterung. Zudem sei der Kläger als Kraftfahrer oft tagelang unterwegs, was eine Belastung der familiären Situation darstelle. Zu berücksichtigen sei auch, dass der Arbeitsplatz bei der Firma D. H. nach wie vor vorhanden sei, sodass der Kläger dort unproblematisch eingesetzt werden könne.

Der Kläger hat mit seiner Klageschrift zunächst Zahlungsansprüche für den Zeitraum Februar 2015 bis August 2015 in Höhe von EUR 9.486,82 geltend gemacht. Mit Schriftsatz vom 28.10.2015 hat er diese Ansprüche dem Umfang nach, insbesondere durch die Geltendmachung weiterer Zuschläge erweitert und sodann einen Betrag in Höhe von insgesamt EUR 11.426,29 geltend gemacht. Mit weiterem Schriftsatz vom 18.04.2016 hat der Kläger die Klage um weitere Zahlungsansprüche für den Zeitraum April 2014 bis Januar 2015 in Höhe von EUR 16.824,81 erweitert. Darüber hinaus hat der Kläger seinen ursprünglichen Weiterbeschäftigungsantrag, welcher auf die Beschäftigung als Kraftfahrer abzielte, mit Schriftsatz vom 08.04.2016 insoweit umgestellt, als dass er nunmehr die Weiterbeschäftigung als Coil Carrier Fahrer und hilfsweise die Weiterbeschäftigung als Kraftfahrer verlangt. Die Beklagte hat erklärt, mit den Klageänderungen nicht einverstanden zu sein.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 29.09.2015 aufgelöst worden ist.
2. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Coil Carrier Fahrer weiter zu beschäftigen;

hilfsweise

die Beklagte zu verurteilen, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Kraftfahrer weiter zu beschäftigen.
3. die Beklagte zu verurteilen, einen Betrag von EUR 11.426,29 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus einem Betrag in Höhe von EUR 1.590,12 seit dem 21.03.2015, aus einem Betrag in Höhe von EUR 1.329,02 seit dem 21.04.2015, aus einem Betrag in Höhe von EUR 1.537,47 seit dem 21.05.2015, aus einem Betrag in Höhe von EUR 1.882,78 seit dem 21.06.2015, aus einem Betrag in Höhe von

EUR 1.447,59 seit dem 21.07.2015, aus einem Betrag in Höhe von EUR 1.619,41 seit dem 21.08.2015 sowie aus einem Betrag in Höhe von EUR 2.019,90 seit dem 21.09.2015 zu zahlen.

4. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger EUR 16.824,81 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus einem Betrag in Höhe von EUR 914,22 seit dem 21.05.2014, aus einem Betrag in Höhe von EUR 2.217,24 seit dem 21.06.2014, aus einem Betrag in Höhe von EUR 1.552,40 seit dem 21.07.2014, aus einem Betrag in Höhe von EUR 1.967,57 seit dem 21.08.2014, aus einem Betrag in Höhe von EUR 2.267,61 seit dem 21.09.2014, aus einem Betrag in Höhe von EUR 1.376,72 seit dem 21.10.2014, aus einem Betrag in Höhe von EUR 1.893,40 seit dem 21.11.2014, aus einem Betrag in Höhe von EUR 1.251,11 seit dem 21.12.2014, aus einem Betrag in Höhe von EUR 1.858,62 seit dem 21.01.2015, aus einem Betrag in Höhe von EUR 1.525,92 seit dem 21.02.2015 zu zahlen.
5. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht durch die dem Kläger am 20.04.2016 zugewandene Kündigung aufgelöst worden ist.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat vorgetragen, dass dem Kläger keine Equal-Pay-Ansprüche zustünden. Zum einen werde die dargelegte Vergütung einschließlich der Zuschläge der Coil Carrier Fahrer bei der Firma D. H. mit Nichtwissen bestritten. Zum anderen sei der zwischen den Parteien bestehende Arbeitsvertrag durch die in Bezug genommenen Tarifverträge DGB/IGZ konkretisiert. Insbesondere die Vereinbarung über die Vergütung knüpfe an die tarifvertragliche Regelung an und setze auf diese auf. Die Parteien hätten sich im Rahmen der Vertragsänderung am 25.04.2014 lediglich darauf geeinigt, dass es grundsätzlich bei der tarifvertraglichen Vergütung nach der Entgeltgruppe 2, Stufe 2 bleibe, diese aber für die Zeit des Einsatzes bei der Firma D. H. erhöht werde. Ausweislich der Vertragsänderung seien die übrigen Vereinbarungen und insofern auch die in Bezug genommenen Tarifverträge weiterhin anwendbar.

Sofern der Kläger alternativ einen Stundenlohn in Höhe von EUR 11,25 brutto verlange, könne er hiermit ebenfalls nicht gehört werden. Die Parteien hätten im Wege der Vertragsänderung am 25.04.2014 vereinbart, dass der Kläger den tarifvertraglichen Stundenlohn nebst Zuschläge erhalten solle, mindestens aber einen Stundenlohn in Höhe von EUR 11,25 brutto. Demnach sei vereinbart worden, dass die Zuschläge angerechnet und nicht zusätzlich zu den EUR 11,25 gezahlt würden. Indem der Kläger diese Vergütung mehrere Monate nicht reklamiert habe, habe er gezeigt, dass er die Vertragsänderung vom 25.04.2014 ebenfalls so verstehe. Die seitens des Klägers vorgetragene Zuschläge der Coil Carrier Fahrer bei der Firma H. würden wiederum

mit Nichtwissen bestritten. Branchenzuschläge stünden dem Kläger nur im Umfang von EUR 4,70 zu. Des Weiteren sei zu berücksichtigen, dass der Kläger im März 2015 - entgegen seiner Angaben - insgesamt nur 114,15 Stunden gearbeitet habe.

Überdies seien einige Ansprüche mangels Einhaltung der Ausschlussfrist verfallen. Sofern die vertragliche Regelung zu den Ausschlussfristen unwirksam sei, gelte jedenfalls die tarifvertragliche Ausschlussfrist.

Der Kläger habe auch keinen Anspruch darauf, als Coil Carrier Fahrer beschäftigt zu werden. Ausweislich des Arbeitsvertrages sei der Kläger als Kraftfahrer eingestellt. Eine spätere Änderung der vertraglich geschuldeten Tätigkeit habe nicht stattgefunden. Die Beklagte habe von dem ihr zustehenden Direktionsrecht ermessensfehlerfrei Gebrauch gemacht. Die Firma D. H. habe erklärt, den Kläger nicht weiter einsetzen zu wollen.

Die Kündigungen seien wirksam. Die negative Prognose sei aufgrund der häufigen krankheitsbedingten Fehlzeiten im Zeitraum vom 03.09.2015 bis zum 31.10.2015 gerechtfertigt. Zudem habe der Kläger in einem Gespräch geäußert, voraussichtlich längerfristig krank zu sein. Da bis heute nicht klar sei, ob der Kläger wieder arbeitsfähig sei, könne von einer lang andauernden Erkrankung ausgegangen werden, weswegen auch die zweite Kündigung gerechtfertigt sei. Durch die Krankheitszeiten sei es im Betrieb der Beklagten zu erheblichen betrieblichen Beeinträchtigungen gekommen. Zum einen habe die Beklagte hohe Entgeltfortzahlungskosten gehabt und zum anderen hätten Überbrückungsmaßnahmen getroffen werden müssen, die den betrieblichen Ablauf erheblich gestört hätten. Außerdem sei die Kündigung aus personenbedingten Gründen gerechtfertigt. Zum Zeitpunkt des Zugangs beider Kündigungen habe der Kläger die notwendigen Qualifikationen als Kraftfahrer nicht besessen, sodass er nicht einsetzbar gewesen sei. Dass der Kläger die Qualifikationen nicht nachgeholt habe, zeige, dass es sich nicht um ein nur vorübergehendes Leistungshindernis handele. Aufgrund dieser Umstände seien die Kündigungen jedenfalls auch aus verhaltensbedingten Gründen gerechtfertigt.

Mit Urteil vom 16. März 2017 hat das Arbeitsgericht folgenden Tenor erlassen:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 29.09.2015 aufgelöst worden ist.
2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht durch die dem Kläger am 20.04.2016 zugegangene Kündigung aufgelöst worden ist.
3. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Kraftfahrer weiter zu beschäftigen.

4. Die Beklagte wird verurteilt, EUR 5.186,67 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus einem Betrag in Höhe von EUR 901,76 seit dem 21.03.2015, aus einem Betrag in Höhe von EUR 728,40 seit dem 21.04.2015, aus einem Betrag in Höhe von EUR 771,96 seit dem 21.05.2015, aus einem Betrag in Höhe von EUR 550,53 seit dem 21.06.2015, aus einem Betrag in Höhe von EUR 539,69 seit dem 21.07.2015, aus einem Betrag in Höhe von EUR 687,35 seit dem 21.08.2015 sowie aus einem Betrag in Höhe von EUR 1.006,98 seit dem 21.09.2015 zu zahlen.
5. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger EUR 4.942,84 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus einem Betrag in Höhe von EUR 562,89 seit dem 21.05.2014, aus einem Betrag in Höhe von EUR 400,55 seit dem 21.06.2014, aus einem Betrag in Höhe von EUR 338,72 seit dem 21.07.2014, aus einem Betrag in Höhe von EUR 456,61 seit dem 21.08.2014, aus einem Betrag in Höhe von EUR 648,14 seit dem 21.09.2014, aus einem Betrag in Höhe von EUR 148,25 seit dem 21.10.2014, aus einem Betrag in Höhe von EUR 375,01 seit dem 21.11.2014, aus einem Betrag in Höhe von EUR 342,39 seit dem 21.12.2014, aus einem Betrag in Höhe von EUR 858,01 seit dem 21.01.2015, aus einem Betrag in Höhe von EUR 812,27 seit dem 21.02.2015 zu zahlen.
6. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
7. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits zu 59 % und der Kläger zu 41 %.
8. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf EUR 48.541,86.
9. Die Berufung wird - soweit sie nicht bereits kraft Gesetzes statthaft ist - nicht zugelassen.

Zur Begründung hat das Arbeitsgericht ausgeführt, dass der Kläger keinen Anspruch darauf habe, als Coil Carrier Fahrer beschäftigt zu werden, da die Parteien die arbeitsvertragliche Vereinbarung der Tätigkeit des Klägers als Kraftfahrer nicht wirksam abgeändert hätten. Die Zuweisung einer Kraftfahrertätigkeit entspreche auch billigem Ermessen nach § 106 GewO. Der Kläger habe auch keine Zahlungsansprüche aus equal pay. Ein solcher Anspruch nach § 10 Abs. 4 S. 1 AÜG sei vorliegend aufgrund der wirksamen arbeitsvertraglichen Inbezugnahme des Tarifwerks DGB/IGZ ausgeschlossen. Die entsprechende Klausel im Arbeitsvertrag sei nicht intransparent. Die Inbezugnahme sei auch nicht aufgrund abweichender Vereinbarungen im Arbeitsvertrag unwirksam. Der Kläger habe aufgrund der Änderungsvereinbarung vom 25. April 2014 Anspruch auf die von ihm alternativ geltend gemachte Differenzvergütung für den Zeitraum April 2014 bis einschließlich August 2015. Ausweislich der Änderungsvereinbarung stehe dem Kläger eine Bruttostundenvergütung i.H.v. 11,25 € zu, ohne dass mit diesem Betrag Zuschläge zu verrechnen seien. Dem Kläger stünde daher zusätzlich gemäß § 3.1.4 des MTV DGB/IGZ Ansprüche auf Zahlung der Zuschläge zu, die im Betrieb der Firma H. bezahlt würden. Auch stehe dem Kläger ein Anspruch auf Zahlung der Branchenzuschläge zu. Die Ansprüche des Klägers seien nicht nach § 20 des Arbeitsvertrags verfallen.

Gegen dieses ihm am 13. April 2017 zugestellte Urteil hat der Kläger am 12. Mai 2017 Berufung eingelegt, und diese nach Verlängerung vom 13. Juni 2017 bis zum 25. Juli 2017 am 25. Juli 2017 begründet. Die Beklagte hat gegen das ihr am 19. April 2017 zugestellte Urteil am 19. Mai 2017 Berufung eingelegt, und diese Berufung am 13. Juli 2017 zurückgenommen.

Der Kläger vertieft sein erstinstanzliches Vorbringen. Das Arbeitsgericht habe verkannt, dass die arbeitsvertragliche Bezugnahme auf den Tarifvertrag nicht wirksam sei, da für den Kläger in der Gesamtschau nicht erkennbar gewesen sei, welche Regelungen im Einzelnen gelten sollen. § 8 des Arbeitsvertrages weiche von den tariflichen Regelungen zur Abschlagszahlung ab. Mit dem Änderungsvertrag im April 2014 hätten die Parteien auch eine erhebliche Abweichung der tarifvertraglichen Arbeitszeit vereinbart. Auch § 6 des Arbeitsvertrages enthalte eine Abweichung von den tariflichen Regelungen im Hinblick auf die Verpflichtung zur Mehrarbeit. Abweichend vom Tarifvertrag regelten die Parteien zudem in § 9 des Arbeitsvertrags abweichend von § 11 des Tarifvertrags eine Kürzung von Sonderzahlungen für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit. Auch § 2 des Arbeitsvertrags enthalte eine vom Tarifvertrag abweichende Regelung dahingehend, dass der Arbeitnehmer bei betrieblichem Bedarf verpflichtet sei, vorübergehend auch zumutbare geringer qualifizierte Tätigkeiten zu erbringen. Auch § 5 des Arbeitsvertrages enthalte Abweichungen vom Tarifvertrag. Entsprechendes gelte für die Dokumentationspflicht in § 7 des Arbeitsvertrags. Auch die Regelung zu vorübergehende Nichtbeschäftigung in § 10 des Arbeitsvertrages sei abweichend vom Tarifvertrag geregelt. Zudem sei der Arbeitnehmer danach verpflichtet, sich persönlich beim Arbeitgeber telefonisch zu melden. Auch § 11 des Arbeitsvertrages weiche vom Tarifvertrag ab. Während der Arbeitsvertrag eine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach den EFZG vorsehe, weiche der Tarifvertrag hiervon ab, da nach der tariflichen Regelung Zulagen und Zuschläge zu berücksichtigen seien. Auch die Ausschlussfristen seien im Arbeitsvertrag abweichend vom Tarifvertrag geregelt. Insgesamt liege somit ein Vertragswerk vor, welches nur vereinzelt Regelungen des Tarifvertrages entspreche. Damit bestehe eine individualrechtliche Vereinbarung die keine Abweichungen von der gesetzlichen Equal Pay-Regelung des § 10 Abs. 4 S. 1 AÜG aF darstelle.

Der Kläger beantragt,

unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Bremen-Bremerhaven vom 16.03.2017 zum Aktenzeichen 5 Ca 5482/16

1. die Beklagte zu verurteilen, über die in den Ziffern 4. und 5 des Tenors bereits ausgeurteilten Beträge hinaus an den Kläger einen weiteren Betrag in Höhe von 18.121,59 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus einem Betrag in Höhe von 351,33 EUR seit dem 21.05.2014, aus einem Betrag in Höhe von 1.816,69 EUR brutto seit dem 21.06.2014, aus einem Betrag in Höhe von 1.213,68 EUR seit dem 21.07.2014, aus einem Betrag in Höhe von 1.510,96 EUR brutto seit dem 21.08.2014, aus einem Betrag in Höhe von 1.619,47 EUR brutto seit dem 21.09.2014, aus einem Betrag in Höhe von 1.228,47 EUR seit dem 21.10.2014, aus einem Betrag in Höhe von 1.518,39 EUR brutto seit dem 21.11.2014, aus einem Betrag in Höhe von 908,72 EUR seit dem 21.12.2014, aus einem Betrag in Höhe von 1.000,61 EUR brutto seit dem 21.01.2015, aus einem Betrag in Höhe von 713,65 EUR seit dem 21.02.2015, aus einem Betrag in Höhe von 688,36 EUR brutto seit dem 21.03.2015, aus einem Betrag in Höhe von 600,62 EUR seit dem 21.04.2015, aus einem Betrag in Höhe von 765,51 EUR brutto seit dem 21.05.2015, aus einem Betrag in Höhe von 1.332,25 EUR brutto seit dem 21.06.2015, aus einem Betrag in Höhe von 907,90 EUR brutto seit dem 21.07.2015, aus einem Betrag in Höhe von 932,06 EUR brutto seit dem 21.08.2015 sowie aus einem Betrag in Höhe von 1.012,92 EUR brutto seit dem 21.09.2015 zu zahlen.
2. festzustellen, dass sich der Rechtsstreit bezüglich des mit dem Klageantrag zu 2. geltend gemachten Weiterbeschäftigungsanspruch des Klägers als Coil-Carrier-Fahrer erledigt hat.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung des Klägers zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt die erstinstanzliche Entscheidung. Ein Equal Pay-Anspruch des Klägers sei vorliegend aufgrund der wirksamen Inbezugnahme der Tarifverträge ausgeschlossen. Die Inbezugnahme auf die Tarifverträge sei hinreichend deutlich. Die Vertragsparteien hätten diese vor die Klammer des Arbeitsvertrags gezogen. Auch sei deutlich auf die in Bezug genommenen Tarifverträge hingewiesen. Aus dem eindeutigen Wortlaut des Arbeitsvertrags ergebe sich die dynamische Verweisung auf diese Tarifverträge. Die Vertragsänderung vom 25. April 2014 habe an der wirksamen Inbezugnahme nichts geändert, da in dieser Vereinbarung ausdrücklich darauf hingewiesen worden sei, dass alle übrigen Vereinbarungen des Arbeitsvertrages, also auch die Inbezugnahme, unberührt blieben. Der Wirksamkeit der Inbezugnahme auf die Tarifverträge stünden auch abweichende Regelungen im Arbeitsvertrag nicht entgegen. Mit Änderungsvereinbarung vom 25. April 2014 hätten die Parteien auf der Grundlage der Vergütungssystematik des Tarifvertrages eine abweichende Vergütungsregelung getroffen. Dabei hätten die Vertragsparteien durch den Hinweis auf die Eingangsstufe 2

hinreichend deutlich auf die tarifliche Systematik verwiesen. Das Arbeitsgericht habe zu Recht darauf hingewiesen, dass die Vergütungsgruppe der Entgeltgruppe 2 mit der ergänzenden Vergütungsvereinbarung gerade erhöht worden sei. Dies habe die Grundlage der Änderungsvereinbarung gebildet. Mit dem Änderungsvertrag sei der Tarifvertrag somit nur insoweit verlassen worden, als die Vergütung des Klägers erhöht worden sei, was für diesen eine ausschließlich günstige Abweichung vom Entgelttarif bedeutet habe. Die übrigen Abweichungen des Arbeitsvertrages vom Manteltarifvertrag stellten die wirksame Inbezugnahme des Tarifwerks insgesamt nicht infrage. Das Arbeitsverhältnis sei trotz dieser geringfügigen Abweichungen durch das Tarifwerk geprägt gewesen. Beginn und Ende des Beschäftigungsverhältnisses seien im Arbeitsvertrag inhaltlich übereinstimmend mit § 2 des Manteltarifvertrags geregelt. Dies gelte auch für die Verlängerung der gesetzlichen Kündigungsfrist ab dem siebten Monat. Soweit der Arbeitsvertrag aus dem Jahr 2014 eine ursprünglich abweichende Monatsarbeitszeit enthalten habe, sei im Arbeitsvertrag in § 6 ausdrücklich Bezug genommen worden auf die entsprechende Öffnungsklausel des Manteltarifvertrags. Auch die Regelungen zum Arbeitszeitkonto entsprächen dem Tarifvertrag.

Die Regelung in § 10 des Arbeitsvertrags bei vorübergehender Nichtbeschäftigung entspreche vollständig den tarifvertraglichen Regelungen in § 3.2.3. Auch die arbeitsvertragliche Vereinbarung von Mehrarbeit stehe dem Tarifvertrag nicht entgegen. Auch wenn der Tarifvertrag keine ausdrückliche Regelung enthalte, sehe er doch eine Regelung für den Umgang solcher Mehrarbeitsstunden vor.

Hinsichtlich der Regelung der Arbeitsbefreiung bestehe keine abweichende Regelung von § 5 des Manteltarifvertrags. Gleiches gelte für die Urlaubsbestimmungen nach § 6 des Manteltarifvertrags. Hinsichtlich der arbeitsvertraglich geregelten Meldepflichten in Krankheitsfällen bestehe keine Abweichung vom Tarifvertrag, da dieser eine Regelung nicht enthalte. Die Regelung zu Brückentagen und Betriebsruhe nach § 18 des Arbeitsvertrages entspreche § 7 des Manteltarifvertrags. Auch hinsichtlich der Vergütungszahlung bestehe praktisch keine Abweichung von § 11 des Manteltarifvertrags. Allein die abweichende Regelung der Fälligkeit falle hierbei nicht nennenswert ins Gewicht. Auch die abweichende Regelung der Entgelthöhe stehe der wirksamen Inbezugnahme der tarifvertraglichen Regelungen nicht entgegen, da die Abweichung für den Kläger ausschließlich positiv gewesen sei. Die Regelung in § 7 des Arbeitsvertrages, wonach der Kläger verpflichtet sei, Stundennachweise zu führen, sei im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung verbreitet und üblich. Solche Nachweise seien für die zeitnahe Berechnung der Vergütung der Arbeitnehmer erforderlich. Eine nachteilige Abweichung vom Manteltarifvertrag liege im Ergebnis nicht vor. Der Manteltarifvertrag enthalte schlicht keine so kleinteilige Regelung.

Der Kläger habe auch keinen Anspruch auf eine Weiterbeschäftigung als Coil Carrier Fahrer. Ausweislich des Arbeitsvertrages sei der Kläger als „Krautfahrer“ eingestellt worden. Gemäß § 2 sei er bei betrieblichem Bedarf verpflichtet, vorübergehend zumutbare geringer qualifizierte Tätigkeiten auszuüben. Eine Vereinbarung, dass der Kläger ausschließlich als Coil Carrier Fahrer für die Firma H. tätig werden solle, gebe es nicht. Insbesondere sei eine dahingehende mündliche Vereinbarung mit Herrn R. nicht getroffen worden. Eine solche Vereinbarung würde auch dem Geschäftsmodell der Beklagten als Leiharbeitgeber entgegenstehen. Geschäftsmodell der Beklagten sei es gerade, Personal möglichst flexibel einzusetzen. Auch die Vertragsänderung vom 25. April 2014 enthalte keine inhaltliche Änderung der Tätigkeiten. Die Änderung beschränke sich allein auf die Vergütung, für den Zeitraum, in dem der Kläger für die Firma H. als Coil Carrier Fahrer tätig gewesen sei.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen, die Sitzungsniederschriften sowie den gesamten Akteninhalt verwiesen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

A.

Die Berufung des Klägers gegen das am 16. März 2017 verkündete Urteil des Arbeitsgerichts Bremen-Bremerhaven ist zulässig. Das Rechtsmittel ist wegen des Werts des Beschwerdegegenstandes statthaft (§§ 64 Abs. 2 b, 8 Abs. 2 ArbGG). Der Kläger hat die Berufung auch form- und fristgerecht eingelegt und begründet (§§ 519, 520 ZPO, 66 Abs. 1 ArbGG).

B.

Die Berufung ist nicht begründet. Das Berufungsgericht folgt der zutreffenden Begründung des Arbeitsgerichts, von einer Darstellung der Entscheidungsgründe wird gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG abgesehen. Das Vorbringen des Klägers in der Berufungsinstanz gibt Anlass zu folgenden Ergänzungen:

I. Der Kläger hat keinen Anspruch auf die geltend gemachte Differenzvergütung nach § 10 Abs. 4 S. 1 AÜG aF.

1. Die Verpflichtung der Beklagten, dem Kläger die wesentlichen Arbeitsbedingungen des Entleihers zu gewähren war vorliegend nach § 10 Abs. 4 S. 2 AÜG aF aufgrund der im Arbeitsvertrag vom 11. November 2013 in der Fassung der Änderungsvereinbarungen

vom 14. April 2014 und 25. April 2014 vereinbarten Anwendbarkeit tarifvertraglicher Regelungen ausgeschlossen.

a) Die Inbezugnahme der tarifvertraglichen Regelungen der Tarifgemeinschaft des Deutschen Gewerkschaftsbundes mit dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen ist nach Maßgabe des § 307 Absatz 1 S. 2 BGB hinreichend transparent.

aa) Gemäß § 307 Abs. 1 BGB sind Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Eine unangemessene Benachteiligung kann sich auch daraus ergeben, dass die Bestimmung nicht klar und verständlich ist. Sinn des Transparenzgebots des § 307 Abs. 1 S. 2 BGB ist es, der Gefahr vorzubeugen, dass der Vertragspartner des Klauselverwenders von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird. Für die Annahme, eine Klausel verstoße gegen das Transparenzgebot, reicht es deshalb nicht aus, dass der Arbeitnehmer keine oder nur eine erschwerte Möglichkeit hat, die betreffende Regelung zu verstehen. Erst in der Gefahr, dass der Arbeitnehmer wegen unklar abgefasster Allgemeiner Geschäftsbedingungen nicht erkennen kann, ob und wie er seine Rechte wahrnehmen kann, liegt die für die Rechtsfolge der Unwirksamkeit erforderliche unangemessene Benachteiligung im Sinne von § 307 Abs. 1 BGB. Bei der Beurteilung, ob eine Regelung dem Transparenzgebot genügt, ist folglich nicht auf den flüchtigen Betrachter, sondern auf den aufmerksamen und sorgfältigen Teilnehmer am Wirtschaftsverkehr abzustellen (vgl. BAG, Urteil vom 21.06.2011, 9 AZR 238/10, Rn. 27, m.w.N., zitiert nach juris). Der Arbeitnehmer muss bereits bei Vertragsschluss erkennen können, was gegebenenfalls "auf ihn zukommt" (vgl. BAG, Urteil vom 16.05.2012, 5 AZR 347/11, zitiert nach juris).

bb) Verweist eine Regelung in Allgemeinen Geschäftsbedingungen auf Vorschriften eines anderen Regelwerks, führt dies für sich genommen nicht zur Intransparenz. Insbesondere arbeitsvertragliche Bezugnahmen auf tarifliche Regelwerke, auch wenn sie dynamisch ausgestaltet sind, entsprechen einer im Arbeitsrecht gebräuchlichen Regelungstechnik und dienen den Interessen beider Parteien eines auf die Zukunft gerichteten Arbeitsverhältnisses (vgl. BAG, Urteil vom 14.11.2012, 5 AZR 107/11, Rn. 22, zitiert nach juris). Dass bei Vertragsschluss noch nicht absehbar ist, welchen zukünftigen Inhalt die in Bezug genommenen Tarifregelungen haben werden, ist unerheblich. Die im Zeitpunkt der jeweiligen Anwendung geltenden, in Bezug genommenen Regelungen sind bestimmbar. Das ist zur Wahrung des Transparenzgebots für Klauseln, die - wie im Regelfall - auf einen bestimmten bzw. bestimmbaren Tarifvertrag oder ein bestimmtes bzw. bestimmbares tarifliches Regelwerk im Sinne einer Einheit aus Mantel-, Entgelt- und

sonstigen Einzeltarifverträgen verweisen, ausreichend (vgl. BAG, Urteil vom 21.11.2012, 4 AZR 85/11, Rn. 35, zitiert nach juris).

cc) Unter Berücksichtigung vorstehender Ausführungen ist die erforderliche Bestimmbarkeit vorliegend gegeben.

(1) Dass es sich bei den vom Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen IGZ und den unterzeichnenden Mitgliedsgewerkschaften des DGB abgeschlossenen Tarifwerken um "mehrgliedrige Tarifverträge" handelt, weil zumindest auf einer Seite mehrere Tarifvertragsparteien am Tarifabschluss beteiligt sind, steht der Bestimmbarkeit nicht entgegen.

Mehrgliedrige Tarifverträge im weiteren Sinne sind solche, bei denen auf der einen oder beiden Seiten mehrere Tarifvertragsparteien beteiligt sind. Nach ganz überwiegender Meinung (z.B. LAG Nürnberg, Urt. v. 11.10.2013 - 3 Sa 699/10; dazu: Bissels, jurisPR-ArbR 25/2014 Anm. 1; ArbG Freiburg v. 14.01.2014 - 5 Ca 555/12, 5 Ca 531/13; Bayreuther, DB 2014, 717; Motz in: BeckOK-ArbR, § 10 AÜG Rn. 42.1 ff.; Hermann/Molle, BB 2013, 1781; Müntefering, NZA 2015, 711; Schüren, NZA 2013, 952; Schüren, jurisPR-ArbR 37/2013 Anm. 1; Henssler in: Henssler/Moll/Bepler, Der Tarifvertrag, Teil 10 Rn. 39b; Däubler/Reim § 1 Rn. 73 ff. Löwisch/Rieble TVG 2. Aufl. § 1 Rn. 472 ff.; Wiedemann § 1 Rn. 176 ff.;) gibt es verschiedene Erscheinungsformen des mehrgliedrigen Tarifvertrages im weiteren Sinne. Bildet der Tarifvertrag ein "einheitliches Tarifwerk", eine "geschlossene Einheit" (sog. "Einheitstarifvertrag"), sind die Tarifvertragsparteien einer Seite bei der Ausübung von Rechten und der Erfüllung von Pflichten aus dem schuldrechtlichen Teil des Tarifvertrages in der Weise aneinander gebunden, dass sie im Verhältnis zur Gegenseite eine "Einheit" darstellen. Die Kündigung des Tarifvertrages kann in diesem Falle nur durch alle Tarifvertragsparteien einer Seite gemeinsam ausgesprochen werden (Däubler/Reim § 1 Rn. 74; Wiedemann § 1 Rn. 179). Davon zu unterscheiden ist derjenige mehrgliedrige Tarifvertrag, bei dem mehrere selbstständige Tarifverträge lediglich in einer Urkunde zusammengefasst sind ("mehrgliedriger Tarifvertrag im engeren Sinne"). Bei diesem sind die Tarifvertragsparteien selbstständig berechtigt und verpflichtet und bleiben deshalb in der Lage, unabhängig voneinander ("autonom") den Tarifvertrag zu kündigen. Ob entsprechend der Anzahl der auf einer Seite Beteiligten mehrere voneinander unabhängige und lediglich äußerlich in einer Urkunde zusammengefasste Tarifverträge zustande kommen sollten oder als eine geschlossene Einheit ein einziger, alle Beteiligten gemeinsam bindender einheitlicher Tarifvertrag, hängt vom Willen der Tarifvertragsparteien ab. Dieser ist durch Auslegung zu ermitteln (vgl. BAG, Urteil vom 29.06.2004, 1 AZR 143/03, zitiert nach juris).

Vorliegend ist unter Berücksichtigung vorstehender Ausführungen nach Auffassung der Berufungskammer ein einheitliches Tarifwerk gegeben. Die unterzeichnenden Mitgliedsgewerkschaften stellen als Tarifgemeinschaft im Verhältnis zur Gegenseite eine "Einheit" dar. Dies haben das Landesarbeitsgericht Nürnberg (Urteil vom 11.10.2013, 3 Sa 699/10, zitiert nach juris) und das LAG Düsseldorf (Urteil vom 29. Oktober 2014 – 7 Sa 1053/13 juris) mit überzeugender Begründung zu vergleichbaren Tarifverträgen ausgeführt. Dieser Auffassung schließt sich die Berufungskammer an. Ein wesentliches Indiz für einen Einheitstarifvertrag liegt danach darin, dass das Tarifwerk gerade nicht als mehrgliedrig bezeichnet wird. Das Bundesarbeitsgericht hat im Urteil vom 13.03.2013, Az. 5 AZR 1954/11, zitiert nach juris, in der Bezeichnung des AMP Tarifwerkes als mehrgliedrig ein wesentliches Indiz für die Mehrgliedrigkeit gesehen, so dass der Umkehrschluss, bei Fehlen dieser Bezeichnung sollte nach dem Willen der Tarifvertragsparteien ein Einheitstarifvertrag geschlossen werden, gerechtfertigt ist. Damit liegt keine intransparente Bezugnahmeklausel vor.

Zum selben Ergebnis führt die Annahme eines „mehrgliedrig-einheitlichen“ Tarifwerks (LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 04. Juni 2013 – 22 Sa 73/12 – juris; Rieble BB 2012, 2177, 2178). Ein arbeitsvertraglicher Verweis auf den mehrgliedrigen Tarifvertrag einer Tarifgemeinschaft bedeutet wegen der Einheitlichkeit des Tariftextes in aller Regel, dass es für die Auslegung der Bezugnahmeklausel auf die Auswahl des konkret anwendbaren Tarifvertrages nicht ankommen soll. Unabhängig von der Tarifzuständigkeit der Gewerkschaften sowie der Branchenzugehörigkeit von Verleiher oder Entleiher, soll die in Bezug genommene Vertragsurkunde des mehrgliedrigen Tarifvertrages anwendbar (nach Stoffel/Bieder RDA 2012, 27,30 gegen ArbG Lübeck vom 15.03.2011) sein. Dies entspricht dem Willen der vertragschließenden Parteien und ist angesichts der Gepflogenheiten in der Zeitarbeitsbranche die einzig praktikable Lösung (LAG Baden-Württemberg 04. Juni 2013 aaO).

(2) Eine Intransparenz ergibt sich im vorliegenden Fall auch nicht daraus, dass der Arbeitsvertrag eine dynamische Verweisung auf die jeweils gültige Fassung der Tarifverträge regelt, jedoch auf einen Manteltarifvertrag verweist, der zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses nicht mehr aktuell war. Eine dynamische Verweisung auf das jeweils gültige Tarifrecht entspricht einer im Arbeitsrecht gebräuchlichen Regelungstechnik und dienen den Interessen beider Parteien eines auf die Zukunft gerichteten Arbeitsverhältnisses (vgl. BAG, Urteil vom 14.11.2012, 5 AZR 107/11, Rn. 22, zitiert nach juris). Die dynamische Ausgestaltung führt nicht zur Intransparenz, weil die im jeweiligen Anwendungszeitraum geltenden Regelungen bestimmbar sind. Dynamische Bezugnahmen auf Tarifverträge wirken zudem in der Regel günstig für die Arbeitnehmer (vgl. LAG Düsseldorf, Urteil vom 29. Oktober 2014 – 7 Sa 1053/13 juris). Für den Kläger

war daher hinreichend deutlich erkennbar, dass es sich bei der Klausel um eine zeitdynamische Verweisung handelt, und die in Bezug genommenen Tarifverträge in ihrer jeweils gültigen Fassung Anwendung finden sollen. Der Wortlaut der arbeitsvertraglichen Regelung ist eindeutig. Dadurch dass diese Regelung an den Anfang des Arbeitsvertrages gestellt ist, war für den Kläger auch hinreichend deutlich, dass die dynamische Inbezugnahme für den Arbeitsvertrag von besonderer Bedeutung sein soll. Diese Regelung war den folgenden arbeitsvertraglichen Regelungen vorangestellt, die jeweils Bezug auf den Tarifvertrag nehmen. Im Rahmen der Regelungssystematik der dynamischen Verweisung dient dabei die Nennung der einschlägigen Tarifverträge der Identifizierbarkeit. Der Arbeitnehmer soll erkennen können, auf welches konkrete Tarifwerk sich die Dynamik bezieht. Dabei ist dieser Systematik immanent, dass im Laufe des Arbeitsverhältnisses der in Bezug genommene Tarifvertrag von den nachfolgenden Tarifverträgen abgelöst wird. Im vorliegenden Einzelfall ist die Besonderheit zu berücksichtigen, dass die Ablösung durch einen neuen Tarifvertrag erst zehn Tage vor Vereinbarung des Arbeitsvertrags erfolgte. Nach § 13 des Manteltarifvertrags Zeitarbeit vom 17. September 2013 trat der neue Manteltarifvertrag am 1. November 2013 in Kraft. Aufgrund dieses Zeitmoments ist hinreichend erkennbar, dass die Beklagte vorliegend diese Änderung in ihrem Arbeitsvertragsformular noch nicht vollzogen hatte. Demgegenüber bestehen keine Anhaltspunkte für die Annahme, dass die Beklagte durch den Verweis auf den zwischenzeitlich nicht mehr aktuellen Tarifvertrag die vorhergehende Regelung der dynamischen Anwendbarkeit abändern wollte. Damit bleibt nach den oben dargelegten Grundsätzen hinreichend erkennbar, dass die Tarifverträge dynamisch in ihrer jeweils gültigen Fassung auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden.

(3) Eine Intransparenz im Sinne des § 307 Abs. 1 S. 2 BGB ergibt sich vorliegend auch nicht im Rahmen einer Gesamtschau der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen. Soweit die arbeitsvertraglichen Vereinbarungen vom gültigen Rahmentarifvertrag abweichen, kann dies zwar zur Unwirksamkeit der einzelnen Abweichungen führen, die Abweichungen stellen jedoch auch in ihrer Gesamtschau die wirksame Inbezugnahme des Tarifwerks nicht infrage. Für den Kläger war trotz der Abweichungen hinreichend deutlich erkennbar, dass sich sein Arbeitsverhältnis dynamisch nach der jeweils gültigen Fassung der Tarifverträge richtet. Dabei ist zunächst die Systematik des Arbeitsvertrags zu berücksichtigen. Die dynamische Inbezugnahme des Tarifwerks ist an den Anfang des Arbeitsvertrags und damit vor die Regelung der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen gestellt worden. Hiermit wurde der Stellenwert dieser Inbezugnahme für den Kläger hinreichend deutlich. Die folgenden Regelungen im Arbeitsvertrag nehmen zudem Bezug auf die Regelungen des Manteltarifvertrags. In der Gesamtschau ist daher für den Kläger erkennbar, dass sich sein Arbeitsverhältnis nach den in Bezug genommenen tarifvertraglichen Regelungen bemisst, und die nachfolgenden arbeitsvertraglichen

Einzelregelungen nicht die Inbezugnahme auf die tarifliche Regelung insgesamt infrage stellen, sondern sich allein auf die konkreten Regelungsgegenstände in der jeweiligen Klausel beziehen. Durch das Voranstellen der Inbezugnahme und die nachfolgenden an den Tarifvertrag anknüpfenden Einzelregelungen wird deutlich, dass der Tarifvertrag dem Arbeitsverhältnis das Gepräge gibt, und nur für Einzelfälle arbeitsvertragliche Vereinbarungen getroffen werden, die auf die entsprechenden Regelungsgegenstände des Tarifvertrags Bezug nehmen. Daraus folgt, dass eine Unklarheit, die sich aus der Abweichung einer solchen arbeitsvertraglichen Einzelregelung vom in Bezug genommenen Tarifvertrag ergeben, zur Unwirksamkeit der einzelnen Klauseln führen kann, nicht jedoch die Inbezugnahme des Tarifwerks infrage stellt.

2. Die von den Parteien im Arbeitsvertrag vom 11. November 2013 und in den Änderungsverträgen vom 14. April 2014 und 25. April 2014 getroffenen Vereinbarungen erweisen sich vorliegend auch nicht nach § 9 Nr. 2 AÜG aF als unwirksam.

Der Leiharbeiter kann vom Verleiher gemäß § 10 Abs. 4 AÜG aF während der Zeit der Überlassung an einen Entleiher die Gewährung der im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts verlangen, wenn die vereinbarten Bedingungen nach § 9 Nr. 2 AÜG aF unwirksam sind.

a) Aus dem Gesetzeswortlaut ergibt sich, dass § 10 Abs. 4 AÜG aF nur solche Arbeitsbedingungen erfasst, die dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber „gewährt“ werden. Besonderes Gewicht kommt dabei dem Gesetzesbegriff „Arbeitsbedingungen“ zu. Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz unterscheidet Arbeitsbedingungen von den Vertragsbedingungen und regelt so unterschiedliche Tatbestände (BAG, Urteil vom 23. März 2011 – 5 AZR 7/10 –, BAGE 137, 249-259, Rn. 16). Als „Arbeitsbedingungen“ bezeichnet das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz nicht nur im Zusammenhang mit Informations-, Dokumentations- und Auskunftspflichten, sondern auch an anderer Stelle nur die beim Entleiher, also einem außerhalb des Vertrags stehenden Dritten, geltenden Bedingungen (§ 3 Abs. 1 Nr. 3; § 9 Nr. 2, § 10 Abs. 4; § 19 Satz 2 AÜG). Diese sind damit in allen Regelungszusammenhängen von den „Vertragsbedingungen“ im Verhältnis Verleiher/Leiharbeiter zu unterscheiden. Die wesentlichen „Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen“ sind in Art. 3 Abs. 1 Buchst. f der Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit (RL 2008/104/EG ABI. L 327 S. 9 ff., im Folgenden RL) definiert. Es sind die Arbeitszeit und das Arbeitsentgelt. Damit unterscheidet die Richtlinie zwischen den Pflichten des Entleihers und denen des Verleihers (BAG 23. März 2011 aaO.). Die Aufzählung der wesentlichen Arbeitsbedingungen in Art. 3 Abs. 1 Buchst. f, i, ii, Art. 5 Abs. 1 Unterabs. 2

Buchst. a RL ist abschließend (BAG 23. März 2011 aaO.). Hinsichtlich der in Art. 3 Abs. 1 Buchst. f RL genannten Regelungsgegenstände folgt dies aus dem Wortlaut, wonach sich die vom Verleiher zu gewährenden Arbeitsbedingungen „auf folgende Punkte beziehen“ müssen, die sodann einzeln aufgeführt sind. Art. 3 Abs. 2 RL ermöglicht zudem nur nationale Regelungen im Hinblick auf die Begriffsbestimmungen Arbeitsentgelt, Arbeitsvertrag, Beschäftigungsverhältnis oder Arbeitnehmer. Die genannten Regelungsgegenstände sind nicht nur Regelbeispiele, die Aufzählung begrenzt vielmehr den von der Richtlinie nach dem Grundsatz der Gleichbehandlung gemäß Art. 5 Abs. 1 RL geforderten Mindeststandard zugunsten des Leiharbeitnehmers (ErfK/Wank § 3 AÜG Rn. 13 und § 11 AÜG Rn. 3; Schüren/Wank RdA 2011, 1, 4; Thüsing Arbeitsrechtlicher Diskriminierungsschutz Rn. 807; Urban-Crell in Urban-Crell/Germakowski AÜG § 3 Rn. 99; Boemke RIW 2009, 177, 180; Wank NZA 2003, 14; Sansone Gleichstellung von Leiharbeitnehmern nach deutschem und Unionsrecht S. 162; aA Pelzner in Thüsing AÜG § 3 Rn. 60; Guenoub Equal Pay und Equal Treatment im Leiharbeitsverhältnis 2008 S. 79). Allerdings ermöglicht Art. 9 Abs. 1 RL dem nationalen Gesetzgeber, zugunsten der Arbeitnehmer von Vorschriften der Richtlinie abzuweichen. Die im AÜG vorgenommene Unterscheidung von Vertrags- und Arbeitsbedingungen steht der Bestimmung der wesentlichen Arbeitsbedingungen mittels eines Rückgriffs auf den in § 2 Abs. 1 Satz 2 NachwG enthaltenen Katalog der wesentlichen Vertragsbedingungen daher entgegen (BAG 23. März 2011 aaO.; ErfK/Wank 16. Aufl. § 3 AÜG Rn. 13; Wank NZA 2003, 14, 17; Schüren/Wank RdA 2011, 1, 4; aA Mengel in Thüsing AÜG 2. Aufl. § 9 Rn. 30; HWK/Kalb 4. Aufl. § 3 AÜG Rn. 29; Schüren in Schüren/Hamann AÜG 4. Aufl. § 9 Rn. 129; Sansone Gleichstellung von Leiharbeitnehmern nach deutschem und Unionsrecht 2011 S. 422; Lembke BB 2010, 1533, 1537; Boemke RIW 2009, 177, 180).

Vor diesem Hintergrund sind als Arbeitsbedingungen iSv. § 9 Nr. 2, § 10 Abs. 4 AÜG ausschließlich die in der RL explizit bezeichneten Regelungsmaterien anzusehen, denn von einer Erweiterung hat der deutsche Gesetzgeber abgesehen. Auch die Gesetzesmaterialien zu § 10 Abs. 4 AÜG sprechen nur Arbeitsbedingungen an, die im jeweiligen Richtlinienentwurf bzw. der verabschiedeten Richtlinie ausdrücklich benannt wurden oder werden (BAG 23. März 2011 aaO.).

b) Die vorliegend von den Parteien im Arbeitsvertrag vom 11. November 2013 und in den Änderungsverträgen vom 14. April 2014 und 25. April 2014 getroffenen Vereinbarungen stellen keine Abweichungen von den tarifvertraglich geschuldeten Arbeitsbedingungen zum Nachteil des Klägers dar. Die Vertragsänderung vom 14. April 2014 gewährte dem Kläger die tarifliche Arbeitszeit. Die Vertragsänderung vom 25. April 2014 gewährte dem Kläger die tarifliche Vergütung. Mit dieser Vereinbarung knüpften die Parteien an die Regelung des § 2 S. 2 des Arbeitsvertrags vom 11. November 2013 an,

in dem sie eine Vergütung des Klägers nach der Entgeltgruppe 2 ERTV vereinbart hatten. Hieran anknüpfend vereinbarten die Parteien in der Vertragsänderung vom 25. April 2014, dass dieser Vergütungssatz für den Einsatz des Klägers bei der Firma H. 11,25 € betragen soll. Damit haben die Parteien die Grundvergütung des Klägers angehoben. Weitere Regelungen, insbesondere einen Ausschluss tarifvertraglicher Zuschläge, enthält die Vertragsänderung nicht. Insoweit kann auf die Entscheidungsgründe des Arbeitsgerichts verwiesen werden. Dies entspricht auch der Position des Klägers, die er im Rahmen der hilfsweise geltend gemachten Zahlungsanträge vertritt. Die Abweichung zu Gunsten des Klägers führte nicht zu einer Unwirksamkeit der Vereinbarung nach § 9 Ziff. 2 AÜG aF. Nach dieser Regelung hat der Verleiher grundsätzlich die wesentlichen Arbeitsbedingungen des Entleihers zu gewähren. Hiervon kann durch Tarifvertrag abgewichen werden. Im Falle der Abweichung hat der Verleiher nach § 10 Abs. 4 S. 2 AÜG aF die Arbeitsbedingungen des Tarifvertrags zu gewähren. Bei diesen Regelungen handelt es sich um eine Gewährleistung eines Mindeststandards zu Gunsten des Leiharbeitnehmers. Der Leiharbeitgeber darf nur dann von der Gewährung der wesentlichen Arbeitsbedingungen beim Entleiher abweichen, wenn er dem Leiharbeitnehmer die Arbeitsbedingungen des Tarifvertrags gewährt. Damit schließen diese Regelungen eine davon abweichende günstigere Individualvereinbarung zu Gunsten des Leiharbeitnehmers nicht aus. Es gilt insoweit das Günstigkeitsprinzip nach § 4 Abs. 3 TVG. Mit der Vertragsänderung vom 25. April 2014 haben die Parteien die Anwendbarkeit des RTV auch nicht abbedungen. Vielmehr haben sie ausdrücklich darauf Bezug genommen und hiervon abweichend die Grundvergütung des Klägers für den Einsatz bei der Firma H. angehoben. Da der Arbeitsvertrag vom 11. November 2013 in der Fassung der Änderungsverträge vom 14. April 2014 und 25. April 2014 dem Kläger im Sinne des § 10 Abs. 4 S. 2 AÜG aF die nach dem Tarifvertrag geschuldeten Arbeitsbedingungen gewährte, scheidet eine Unwirksamkeit nach § 9 Nr. 2 AÜG aF aus.

II. Der Kläger hatte gegen die Beklagte auch keinen Anspruch auf Weiterbeschäftigung als Coil Carrier Fahrer.

1. Soweit der Kläger behauptet, die Parteien hätten den ursprünglichen Arbeitsvertrag vom 11. November 2013 dahingehend geändert, dass der Kläger zukünftig ausschließlich als Coil Carrier Fahrer tätig werde, hat der Kläger auch bei Beachtung des Berufungsvorbringens hierzu nicht hinreichend substantiiert vorgetragen. Der Vortrag des Klägers beschränkt sich insoweit darauf, dass er sich auf eine entsprechende Stellenausschreibung der Beklagten beworben habe und sich im Anschluss mit Herrn R. darüber einig gewesen sei, dass er zukünftig diese Tätigkeit ausüben werde. Im Rahmen

der Berufungsbegründung behauptet der Kläger lediglich weiter, dass seine zukünftige Tätigkeit als Coil Carrier Fahrer von der Personaldisponentin Frau L. bestätigt worden sei. Dieses Vorbringen des Klägers lässt für die Kammer nicht erkennen, dass die Parteien den Inhalt der Tätigkeit des Klägers im Arbeitsvertrag vom 11. November 2013 dauerhaft geändert haben. Insoweit erscheint schon zweifelhaft, ob der Vortrag des Klägers überhaupt hinreichend darlegt, dass eine solche Einigung, diese als wahr unterstellt, zwischen ihm und Herrn R. sich auf eine dauerhafte Vertragsänderung bezogen haben soll. Der Vortrag des Klägers kann auch so verstanden werden, dass er ohne Änderung seines Arbeitsvertrags diese Tätigkeit verrichten sollte. Es gehörte nämlich gerade zum Kern des Arbeitsvertrags des Klägers als Leiharbeitnehmer im Rahmen unterschiedlicher Einsätze tätig zu werden, ohne dass hiermit eine Änderung des Arbeitsvertrags verbunden gewesen wäre. Allein die Behauptung des Klägers, dass er sei sich mit Herrn R. darüber einig gewesen sei, als Coil Carrier Fahrer für die Firma H. tätig zu werden, bedeutet damit nicht notwendigerweise, dass hiermit auch eine dauerhafte Vertragsänderung verbunden gewesen sein sollte. Eine Vertragsänderung war für einen solchen Einsatz bei der Firma H. auch rechtlich nicht erforderlich. Es sind auch keine Anhaltspunkte erkennbar, warum die Beklagte auf ihr Weisungsrecht im Rahmen des vereinbarten Arbeitsvertrags verzichten sollte. Es entspricht gerade dem Geschäftsmodell der Beklagten, ihre Arbeitnehmer flexibel für unterschiedliche Auftragnehmer einzusetzen. Auch aus der Sicht des Klägers erscheint es ohne konkreteren Vortrag zweifelhaft, dass er den Bestand seines Arbeitsverhältnisses allein an den Auftrag einer einzelnen Firma binden wollte. Es genügte daher vorliegend nicht, dass der Kläger lediglich behauptete, er sei sich mit Herrn R. „einig“ gewesen. Da diese vom Kläger behauptete Einigung zwischen den Parteien von der Beklagten ausdrücklich bestritten war, oblag es dem Kläger, im Einzelnen den Vertragsschluss darzulegen. Die bloße Behauptung einer Einigung war für die Beklagte nicht weiter einlassungsfähig und einer Zeugeneinvernahme nicht zugänglich. Eine solche wäre auf einen Ausforschungsbeweis hinausgelaufen.

Die vom Kläger behauptete mündliche Änderungsvereinbarung steht auch im Widerspruch zum schriftlichen Änderungsvertrag vom 25. April 2014. Darin findet eine

dauerhafte Änderung seiner Tätigkeit keinen Niederschlag. Im Gegenteil haben die Parteien darin ausdrücklich vereinbart, dass abgesehen von der Änderung der Eingangsvergütung, alle übrigen Vereinbarungen des Arbeitsvertrags vom 11. November 2013 unberührt bleiben. Selbst wenn die Parteien, wie vom Kläger behauptet, zuvor eine mündliche Änderung des ursprünglichen Vertrags vereinbart haben sollten, hätten sie mit

der Vertragsänderung vom 25. April 2014 wiederum eine davon abweichende Vertragsänderung vorgenommen.

2. Ein Weiterbeschäftigungsanspruch des Klägers als Coil Carrier Fahrer ergibt sich auch nicht daraus, dass die Zuweisung einer anderen Tätigkeit nach dem 31. August 2014 gegen billiges Ermessen nach § 106 GewO verstieß. Hierzu hat das Arbeitsgericht ausgeführt, dass Anhaltspunkte dafür, dass die Beklagte den Einsatz des Klägers bei der Firma H. aus sachfremden Gründen beendet habe, nicht ersichtlich seien. Auch im Rahmen der Berufungsbegründung hat der Kläger solche Sachgründe nicht dargetan. Wie bereits dargelegt, hatte der Kläger keinen Anspruch darauf, ausschließlich als Coil Carrier Fahrer eingesetzt zu werden. Eine entsprechende Vertragsänderung hat der Kläger nicht hinreichend dargetan. Ohne einen solchen Anspruch des Klägers ist jedoch nicht ersichtlich, warum der Kläger zwingend ausschließlich als Coil Carrier Fahrer hätte eingesetzt werden müssen. Selbst dann, wenn die Nichtzuweisung der Tätigkeit als Coil Carrier Fahrer bei der Firma H. über den 31. August 2014 hinaus nicht billigem Ermessen nach § 106 GewO entsprochen hätte, ergibt sich hieraus nicht zwangsläufig, dass die Beklagte den Kläger ausschließlich als Coil Carrier Fahrer hätte einsetzen müssen. Maßgeblich waren insoweit weiterhin die Einsatzmöglichkeiten nach dem Arbeitsvertrag vom 11. November 2013. Danach war die Beklagte befugt, den Kläger als Krafffahrer einzusetzen. Anhaltspunkte dafür, dass ohne eine Vertragsänderung allein eine Beschäftigung als Coil Carrier Fahrer billigem Ermessen entsprochen hätte, bestehen nicht.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 92 Abs. 1, 97 Abs. 1 ZPO.

IV. Die Revision war für den Kläger aufgrund der grundsätzlichen Bedeutung entscheidungserheblicher Rechtsfragen zuzulassen.