

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 6 Sa 325/13

1 Ca 348 d/13 ArbG Elmshorn

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 12.02.2014

gez. ...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 12.02.2014 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin

für Recht erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 02.08.2013, Az.: 1 Ca 348 d/13, wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

.....

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

.....

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Zahlung von Branchenzuschlägen.

Die Beklagte betreibt ein Unternehmen der Arbeitnehmerüberlassung. Der Kläger trat am 20.08.2012 als Metallbauer-Konstruktionstechnik in die Dienste der Beklagten. Im streitbefangenen Zeitraum erhielt er einen Stundenlohn in Höhe von 10,22 EUR brutto sowie eine übertarifliche Zulage in Höhe von 0,28 EUR brutto je Stunde.

Aufgrund beiderseitiger Verbandsmitgliedschaft findet unter anderem der Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen in der Metall- und Elektroindustrie (TV BZ ME) auf das Arbeitsverhältnis Anwendung. Dessen § 2 lautet wie folgt:

„§ 2 Branchenzuschlag

(1) Arbeitnehmer erhalten bei Vorliegen der Voraussetzungen für die Dauer ihres jeweiligen Einsatzes im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung in einen Kundenbetrieb der Metall- und Elektroindustrie einen Branchenzuschlag.

(2) Der Branchenzuschlag wird für den ununterbrochenen Einsatz im jeweiligen Kundenbetrieb gezahlt. Unterbrechungszeiten einschließlich Feiertage, Urlaubs- und Arbeitsunfähigkeitstage, die die Dauer von 3 Monaten unterschreiten, sind keine Unterbrechungen im vorgenannten Sinne.

(3) Der Branchenzuschlag beträgt nach der Einsatzdauer in einem Kundenbetrieb folgende Prozentwerte:

- nach der sechsten vollendeten Woche 15 %
- nach dem dritten vollendeten Monat 20 %
- nach dem fünften vollendeten Monat 30 %
- nach dem siebten vollendeten Monat 45 %
- nach dem neunten vollendeten Monat 50 %

des Stundentabellenentgelts des Entgelttarifvertrages Zeitarbeit, abgeschlossen zwischen dem Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V. – BZA – und der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit (im Folgenden ETV BZA) bzw. des Entgelttarifvertrages, abgeschlossen zwischen dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. – iGZ – und der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit (im Folgenden ETV iGZ), je nach Einschlägigkeit.

(4) 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.

(5) Der Branchenzuschlag ist nicht verrechenbar mit sonstigen Leistungen jedweder Art. Der Branchenzuschlag ist jedoch anrechenbar auf gezahlte übertarifliche Leistungen. Bestehende einzelvertragliche Regelungen, aus denen sich für die Beschäftigten günstigere Arbeits- und Entgeltbedingungen ergeben als

aus diesem Tarifvertrag und den Tarifverträgen für BAZ und iGZ, werden durch diesen Tarifvertrag nicht berührt.

- (6) Der Branchenzuschlag ist Teil des festen tariflichen Entgelts gemäß § 13.2 MTV BZA bzw. Teil der Grundvergütung gemäß § 2 Abs. 1 Entgelttarifvertrag iGZ.“

Die Beklagte setzt den Kläger seit September 2012 im Kundenbetrieb PBE Electronic GmbH ein. Dieser Betrieb ist der Metall- und Elektroindustrie zuzuordnen. Die Beklagte hat mit der PBE Electronic GmbH einen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag geschlossen (Vertrag vom 25.10.2012 (Anl. B8 = 64 ff. d.A). In diesem Vertrag bestätigt die PBE Electronic GmbH, dass ein vergleichbarer Arbeitnehmer bei ihr einen Stundenlohn von 9,50 EUR verdient.

Der Kläger arbeitet in dem Einsatzbetrieb hauptsächlich im Bereich CNC-Abkantpressen. Er programmiert diese Pressen selbständig und richtet sie ein. Darüber hinaus prüft und dokumentiert er die Messergebnisse.

Der Kläger hat im ersten Rechtszug Zahlung der Branchenzuschläge für die Monate November 2012 bis April 2013 geltend gemacht. Auf die zwischen den Parteien streitigen vergütungspflichtigen Stunden müsse die Beklagte den Branchenzuschlag in Höhe von 15 bzw. 20 % zahlen. Denn die mit ihm vergleichbaren Stammarbeitnehmer K... und H... bezögen Stundenlöhne in Höhe von 12,50 EUR bzw. 14,-- EUR. Nur die einfachen, angelernten Helfer wie Herr V... erhielten einen Stundenlohn von 9,50 EUR.

Die Beklagte hat behauptet, der Kläger führe dieselben Tätigkeiten wie Herr V... aus. Dagegen seien die Mitarbeiter K... und H... nicht mit dem Kläger vergleichbar. Sie erhielten ein höheres Stundenentgelt wegen ihrer größeren Berufserfahrung. Sie seien flexibler einsetzbar und würden besondere Leistungen erbringen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien und ihrer im ersten Rechtszug gestellten Anträge wird auf den Tatbestand des angegriffenen Urteils verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Ansprüche auf Zahlung von Branchenzuschlägen für die Monate November und Dezember 2012 seien verfallen. Die Ansprüche für die Monate Januar bis April 2012 habe der Kläger zwar rechtzeitig geltend gemacht. Der Branchenzuschlag sei aber auf die Differenz zum laufend regelmäßig gezahlten Stundenentgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers des Kundenbetriebs beschränkt. Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme sei der Kläger mit dem Zeugen V... vergleichbar, der ein Stundenentgelt von 9,50 EUR brutto erhalte, nicht aber mit den Zeugen K... und H.... Zwar seien auch deren Arbeitsplätze mit dem des Klägers vergleichbar. Unterschiede bestünden aber hinsichtlich der Berufserfahrung und der Durchführung der betrieblichen Regularien. Der Zeuge V... sei als Berufsanfänger mit einem Stundenlohn von 9,50 EUR eingestellt worden, was dem üblichen Satz im Kundenbetrieb entspreche. Dagegen seien die Zeugen K... und H... aufgrund ihrer langen einschlägigen Berufserfahrung mit einem höheren Stundenlohn eingestellt worden. Nach § 2 Abs. 4 S. 1 TZ BV ME komme es auf nur einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Kundenbetriebes an. Der Kläger sei mit dem Zeugen V... vergleichbar. Dessen Arbeitsbedingungen seien maßgeblich. Es komme auf den vergleichbaren Stammarbeitnehmer mit den schlechtesten Arbeits- und Entgeltbedingungen an. Eine Gesamtschau aller Arbeits- und Entgeltbedingungen sämtlicher vergleichbarer Stammarbeitnehmer verbiete sich ebenso wie die Betrachtung der obersten vergleichbaren Entgeltbedingungen. Das entspreche dem Sinn und Zweck des equal pay-Gedankens. Da danach der Stundenlohn eines vergleichbaren Arbeitnehmers im Kundenbetrieb bei 9,50 EUR brutto liege, könne der Kläger wegen § 2 Abs. 4 S. 1 TV BZ ME keinen Branchenzuschlag verlangen.

Gegen das ihm am 15.08.2013 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts hat der Kläger am 19.09.2013 Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbeurkundungsfrist bis zum 25.11.2013 am 21.11.2013 begründet.

Der Kläger meint, die Beweisaufnahme vor dem Arbeitsgericht habe ergeben, dass es im Kundenbetrieb mehrere mit ihm vergleichbare Arbeitnehmer gebe, die dieselben Tätigkeiten wie er verrichten würden. Nach Aussage des Geschäftsführers des Kundenbetriebs seien die Mitarbeiter V..., H... und K... mit den gleichen Aufgaben

betrachtet wie der Kläger und würden entsprechend eingesetzt. Es gebe also mindestens drei vergleichbare Arbeitnehmer im Kundenbetrieb. Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts sei die Vergütung aller vergleichbaren Stammarbeitnehmer in den Vergleich mit der Vergütung des Leiharbeitnehmers einzubeziehen. Die Beschränkung auf nur einen vergleichbaren Stammarbeitnehmer lasse sich § 2 Abs. 4 S. 1 TV BZ ME nicht entnehmen. Der Wortlaut der Vorschrift lasse es nicht zu, dass ein Arbeitnehmer aus dem Kreis der vergleichbaren Arbeitnehmer herausgenommen wird. Eine solche Sichtweise widerspräche dem Zweck der Tarifnorm. Geboten sei die Bildung eines Mittelwerts. Es sei auf die durchschnittliche Vergütung der vergleichbaren Stammarbeitnehmer abzustellen. Unter Einbeziehung der Mitarbeiter V..., H... und K... liege der Durchschnittswert bei 12,33 EUR brutto je Stunde. Damit sei Raum für die Zahlung eines Branchenzuschlags an den Kläger.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn - 1 Ca 348 d/13 – vom 02.08.2013 teilweise abzuändern, so dass

1. die Beklagte verurteilt wird, an den Kläger Vergütungsdifferenzen für den Monat Januar 2013 in Höhe von 328,44 EUR brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit Rechtshängigkeit zu zahlen,
2. dass die Beklagte verurteilt wird an den Kläger Vergütungsdifferenzen für den Monat Februar 2013 in Höhe von 285,60 EUR brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit Rechtshängigkeit zu zahlen,
3. dass die Beklagte verurteilt wird an den Kläger Vergütungsdifferenzen für den Monat März 2013 in Höhe von 299,88 EUR brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit Rechtshängigkeit zu zahlen,
4. dass die Beklagte verurteilt wird an den Kläger Vergütungsdifferenzen für den Monat April 2013 in Höhe von 299,88 EUR brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Dem Anspruch des Klägers auf Zahlung des Branchenzuschlages stehe die Regelung des § 2 Abs. 4 S. 1 TV BZ ME entgegen. Das maßgebliche vergleichbare Stundenentgelt liege bei 9,50 EUR brutto. Mit den Stammarbeitnehmern H... und K... sei der Kläger nicht vergleichbar. Diese verrichteten zwar dieselben Tätigkeiten wie der Kläger. Sie unterschieden sich jedoch hinsichtlich der Berufserfahrung. Deshalb sei nur Herr V... mit dem Kläger vergleichbar. Anders als der Kläger meine, beurteile sich die Vergleichbarkeit nicht allein tätigkeitsbezogen. Zu berücksichtigen sei auch, dass der Kläger, wäre er unmittelbar vom Entleiher eingestellt worden, dieselbe Vergütung erhalten hätte wie Herr V... und nicht die höhere der Mitarbeiter K... und H.... Vorhandene einschlägige Berufserfahrung rechtfertige einen höheren Stundenlohn. Es handele sich um ein zulässiges Differenzierungskriterium. Zutreffend weise das Arbeitsgericht darauf hin, dass der equal pay-Grundsatz nicht darauf abziele, die Leiharbeitnehmer besser zu stellen als die Stammarbeitnehmer. Eine Gesamtschau der Arbeits- und Entgeltbedingungen aller vergleichbaren Stammarbeitnehmer scheidet ebenso aus wie die Betrachtung des bestbezahlten Stammarbeitnehmers. Die Bildung eines Durchschnittswerts aus mehreren (vergleichbaren) Mitarbeitern verbiete sich.

Wegen des weiteren Vortrags der Parteien in der Berufungsinstanz wird auf die gewechselten Schriftsätze verwiesen.

Entscheidungsgründe:

I. Die nach § 64 Abs. 2 lit. b ArbGG statthafte Berufung ist zulässig. Sie ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden.

Die Berufung setzt sich auch hinreichend mit den Entscheidungsgründen des Arbeitsgerichts auseinander (§§ 519, 520 ZPO, §§ 64, 66 ArbGG). Das Arbeitsgericht

hat die in der Berufung weiterverfolgten Ansprüche für die Monate Januar bis April 2013 als unbegründet angesehen, weil der Kläger nur mit dem Stammarbeitnehmer V..., nicht aber mit den Stammarbeitnehmern H... und K... vergleichbar sei. Für den Ausschluss nach § 2 Abs. 4 S. 1 TV BZ ME komme es auch nur auf einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Kundenbetriebs an.

Mit dem ersten Argument des Arbeitsgerichts – fehlende Vergleichbarkeit mit den Stammkräften H... und K... - setzt sich die Berufung, wenn auch knapp, so doch noch ausreichend auseinander. Der Kläger macht geltend, die Beweisaufnahme habe ergeben, dass mehrere Arbeitnehmer wie der Kläger eingesetzt würden, so auch die Stammkräfte V..., H... und K.... Er behauptet also, dass mindestens drei vergleichbare Arbeitnehmer im Entleiherbetrieb tätig seien. Zwar geht der Kläger nicht näher auf das Argument des Arbeitsgerichts ein, die Vergleichbarkeit hänge auch von weiteren Kriterien wie der Berufserfahrung ab. Seiner Argumentation ist aber zu entnehmen, dass er den Einsatz an derselben Maschine mit denselben Tätigkeiten für ausreichend hält, um die Vergleichbarkeit zu bejahen. Dem zweiten Argument des Arbeitsgerichts, unter mehreren vergleichbaren Stammarbeitnehmern sei auf den mit den ungünstigsten Entgeltbedingungen abzustellen, hält der Kläger entgegen, dass sich dies nicht aus dem Tarifvertrag ergebe. Danach sei vielmehr eine Durchschnittsbetrachtung maßgebend.

II. Die Berufung ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung von Branchenzuschlägen für die Monate Januar bis April 2013.

1. Gemäß § 2 Abs. 1 TV BZ ME erhalten Arbeitnehmer bei Vorliegen der Voraussetzungen für die Dauer ihres jeweiligen Einsatzes im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung in einem Kundenbetrieb der Metall- und Elektroindustrie einen Branchenzuschlag. Der Branchenzuschlag wird gemäß § 2 Abs. 2 S. 1 TV BZ ME für den ununterbrochenen Einsatz im jeweiligen Kundenbetrieb gezahlt. Der Zuschlag bemisst sich nach der Einsatzdauer in einem Kundenbetrieb. Nach dem dritten vollendeten Monat beläuft er sich auf 20 % des Stundentabellenentgelts des einschlägigen Entgelttarifvertrags (vgl. § 2 Abs. 3 TV BZ ME).

Die Beklagte setzt den Kläger seit September 2012 ununterbrochen im Betrieb der PBE Electronic GmbH ein. Das gilt auch für die streitbefangenen Monate. Danach stünde dem Kläger an sich ein Branchenzuschlag in Höhe von 20 % seines Stundenentgelts zu.

2. Dem Anspruch des Klägers steht jedoch die „Deckelung“ des Branchenzuschlags gemäß § 2 Abs. 4 TV BZ ME entgegen. Nach dieser Vorschrift ist der Branchenzuschlag auf die Differenz zum laufenden regelmäßig gezahlten Stundenentgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers des Kundenbetriebs beschränkt. Damit regelt § 2 Abs. 4 TV BZ ME eine Ausnahme von dem Grundsatz, dass ein Branchenzuschlag in der sich aus § 2 Abs. 3 TV BZ ME ergebenden Höhe gezahlt werden muss.

a) .Für die Deckelung ist das laufende regelmäßig gezahlte Stundenentgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers des Kundenbetriebs maßgebend.

Das Arbeitsgericht hat nach der durchgeführten Beweisaufnahme zutreffend begründet, dass der Kläger nur mit dem Stammmitarbeiter V... vergleichbar ist. Dieser Mitarbeiter erhält unstreitig einen Stundenlohn in Höhe von 9,50 EUR brutto. Damit verdient er weniger als der Kläger. Somit ist kein Raum für die Zahlung eines Branchenzuschlags.

Das Arbeitsgericht hat aufgrund der Aussage des Zeugen S... angenommen, dass der Kläger mit dem Stammarbeitnehmer V... vergleichbar ist, und zwar bezogen auf die verrichteten Tätigkeiten und den Erfahrungsschatz. Dagegen seien die Stammkräfte H... und K... wegen ihrer größeren Berufserfahrung mit dem Kläger nicht vergleichbar. Das ist zutreffend. Bei der Frage der Vergleichbarkeit darf danach differenziert werden, ob Zusatzqualifikationen vorliegen (Thüsing/Mengel AÜG, 3. Aufl., § 9 Rn. 24; Ulber, AÜG, 4. Aufl., § 9 Rn. 70). Die Gewährung bestimmter Arbeitsbedingungen darf an besondere persönliche Merkmale wie die Berufserfahrung gebunden werden. Der Leiharbeitnehmer muss nur dann gleich behandelt werden, wenn er über die gleiche Berufserfahrung verfügt.

Für die ausschließliche Vergleichbarkeit des Klägers mit der Stammkraft V... spricht ferner der Gedanke der fiktiven Eingruppierung. So stellt Artikel 5 Abs. 1 Unterabsatz

1 der Leiharbeitsrichtlinie auf die hypothetische Betrachtung ab, welche Arbeitsbedingungen gelten würden, wenn der Leiharbeitnehmer vom Entleiher unmittelbar auf dem gleichen Arbeitsplatz eingestellt worden wäre. Im vorliegenden Fall hat der Zeuge S... bekundet, dass er davon ausgehe, dass der Kläger mit keinem anderen Stundenlohn als 9,50 EUR begonnen hätte, denn ein solcher Lohn werde am Anfang der Probezeit in diesem Bereich gezahlt. Im Verlauf des Arbeitsverhältnisses wäre dann die Vergütung überprüft worden.

2. Selbst wenn der Kläger nicht nur mit der Stammkraft V..., sondern auch mit den Stammkräften H... und K... als vergleichbar angesehen wird, ist für die „Deckelung“ des Branchenzuschlags nicht die Vergütung des vergleichbaren Mitarbeiters mit dem höchsten Lohn maßgebend. Ebenso wenig ist auf einen durchschnittlichen Lohn abzustellen, der sich aus den Löhnen aller vergleichbaren Arbeitnehmer ermittelt. Den „Deckel“ bildet vielmehr das Stundenentgelt des vergleichbaren Stammarbeitnehmers mit der niedrigsten Vergütung. Das ergibt die Auslegung von § 2 TV BZ ME.

a) Tarifliche Inhaltsnormen sind wie Gesetze auszulegen. Auszugehen ist vom Wortlaut der Bestimmung und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Insbesondere bei unbestimmtem Wortsinn ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der von ihnen beabsichtigte Zweck der tariflichen Regelung zu berücksichtigen, sofern und soweit sie im Regelungswerk ihren Niederschlag gefunden haben. Abzustellen ist ferner auf den Gesamtzusammenhang der Regelung, weil sich daraus Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragspartei ergeben können. Bleiben im Einzelfall gleichwohl Zweifel, können die Gerichte ohne Bindung an eine bestimmte Reihenfolge auf weitere Kriterien zurückgreifen, wie etwa auf die Entstehungsgeschichte und die bisherige Anwendung der Regelung in der Praxis. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, gesetzeskonformen und praktisch brauchbaren Regelung führt (BAG 30.10.2012 – 1 AZR 794/11).

b) Dem Kläger ist zuzugeben, dass der Wortlaut des § 2 Abs. 4 S. 1 TV BZ ME nicht eindeutig ist. Dort ist nur von dem laufenden regelmäßig gezahlten Stundenentgelt

eines vergleichbaren Arbeitnehmers des Kundenbetriebs die Rede. Der Fall, dass es mehrere vergleichbare Arbeitnehmer gibt, die unterschiedlich vergütet werden, ist in der Tarifvorschrift nicht ausdrücklich angesprochen. Auf wen abzustellen ist, wenn es mehrere vergleichbare Arbeitnehmer im Kundenbetrieb gibt, lässt sich dem Wortlaut der Vorschrift nicht entnehmen. Allerdings ist nach dem Wortlaut naheliegend, auf eine tatsächlich beschäftigte Stammkraft abzustellen und nicht auf einen Durchschnittswert, der sich aus der Vergütung mehrerer vergleichbarer Arbeitnehmer ermittelt. Für eine solche Durchschnittsbetrachtung gibt der Wortlaut nichts her. Eine konkrete Betrachtung ist angezeigt.

Entscheidend ist hier der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der von ihnen beabsichtigte Zweck der Regelung. Erkennbar ging es den Tarifvertragsparteien um die „Deckelung“ des Branchenzuschlags. Der Absatz 4 regelt eine Ausnahme vom Grundsatz des § 2 Abs. 3 TV BZ ME. Die Tarifvertragsparteien wollten damit sicherstellen, dass Leiharbeiter, die einen Branchenzuschlag erhalten, nicht mehr verdienen als vergleichbare Stammkräfte. Der Branchenzuschlag selbst dient dazu, die Vergütung der Leiharbeiter denen der Stammarbeiter anzunähern. Um eine Besserstellung geht es dagegen nicht. Die Grenze bildet also das Vergütungsniveau der Stammarbeiter. Der von den Tarifvertragsparteien beabsichtigte Zweck der „Deckelung“ in § 2 Abs. 4 S. 1 TV BZ ME wird erreicht, wenn der vergleichbare Stammarbeiter mit den ungünstigsten Arbeitsbedingungen als Vergleichsmaßstab herangezogen wird. Denn anderenfalls stünde mindestens ein Stammarbeiter schlechter als ein vergleichbarer Leiharbeiter. Für diese Auslegung sprechen auch die Hinweise zur Auslegung, wie sie die IG-Metall als tarifschließende Gewerkschaft herausgegeben hat (vgl. Anlage B6 = Bl. 59 ff. d.A.). Den dortigen Ausführungen auf Seite 7 unter 4. lässt sich entnehmen, dass die Zahlung von Branchenzuschlägen unter Umständen dazu führen kann, dass ein Leiharbeitsbeschäftigter mit Branchenzuschlag ein höheres Entgelt erhält, als ein Stammbeschäftigter. Für diesen Fall, so die Hinweise, ist der Branchenzuschlag auf die Differenz zum Stundenentgelt eines vergleichbaren Beschäftigten des Einsatzbetriebes beschränkt. Das macht deutlich, dass eine Besserstellung eines Leiharbeiters auch nur einem Stammbeschäftigten gegenüber vermieden werden soll.

III. Der Kläger trägt die Kosten seiner erfolglosen Berufung, § 97 Abs. 1 ZPO.

Die Revision war nicht zuzulassen, da es auf die Frage der Auslegung des Tarifvertrags nicht allein entscheidend ankam. Die gleichfalls tragende Begründung, dass der Kläger im streitbefangenen Zeitraum nur mit der Stammkraft V... vergleichbar war, beurteilt sich allein anhand der Umstände des Einzelfalls.

gez. ... gez. ... gez. ...