
Datum: 13.01.2016
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 5. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 5 Sa 1437/15
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2016:0113.5SA1437.15.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Dortmund, 2 Ca 4482/14
Schlagworte: Fahrtkosten für Leiharbeitnehmer bei wechselnden Einsatzstellen; Intransparenz von Abbedingungsklauseln gem. § 307 Abs. 1 BGB.
Normen: §§ 670, 307 Abs. 1 BGB
Leitsätze:

1. Der Leiharbeitnehmer hat grundsätzlich einen aus § 670 BGB analog begründeten Anspruch auf Ersatz der aus dem Einsatz bei verschiedenen Entleihern entstehenden Fahrtkosten, soweit diese die dem Arbeitnehmer für eine Anfahrt zum eigenen Vertragsarbeitgeber überschreiten (so auch LAG Niedersachsen, Urt. v. 20.12.2013, 6 Sa 392/13, juris; LAG Hamm, Urt. v. 30.06.2011, 8 Sa 387/11, juris; LAG Düsseldorf, Urt. v. 30.07.2009, 15 Sa 268/09, juris; LAG Köln, Urt. v. 24.10.2006, 13 Sa 881/06, juris; LAG Köln, Urt. v. 15.11.2002, 4 Sa 692/02, juris; entgegen LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 08.09.2009, 1 Sa 331/09, juris; dem folgend auch LAG Hamm, Urt. v. 16.07.2008, 2 Sa 1797/07, juris)
2. Eine Vereinbarung in Allgemeinen Geschäftsbedingung, die einen Anspruch auf Ersatz von Anfahrtkosten zum Einsatzbetrieb pauschal ausschließt und als in dem gezahlten Entgelt enthalten bezeichnet, stellt eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers dar gem. § 307 Abs. 1 S. 1 BGB.

Tenor:

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Dortmund vom 01.09.2015 – 2 Ca 4482/14 – wird auf ihre Kosten zurückgewiesen mit der Maßgabe, dass die Beklagte an den

Kläger 763,84 € nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 18.11.2014 zu zahlen hat und die Klage im Übrigen abgewiesen wird. Die Revision wird zugelassen

Tatbestand	1
Die Parteien streiten um die Erstattung von Fahrtkosten.	2
Der Kläger ist seit dem 09.08.2010 bei der Beklagten als Arbeitnehmer für eine Tätigkeit im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung als Produktionsmitarbeiter tätig. In dem Arbeitsvertrag vom 30.07.2010 finden sich folgende Regelungen:	3
„§ 2. Vertragsgegenstand	4
(...)	5
2. <i>Auf das Arbeitsverhältnis finden neben den Inhalten dieses Vertrages und den gesetzlichen Bestimmungen auf Grund der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers die räumlich, fachlich und persönlich einschlägigen Tarifverträge (derzeit der Interessengemeinschaft deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. - iGZ-/ DGB-Tarifwerk) in ihrer jeweils gültigen Fassung Anwendung [...].</i>	6
5. <i>Der Arbeitnehmer ist damit einverstanden, an wechselnden Einsatzorten auch außerhalb seines Wohnsitzes tätig zu werden.</i>	7
6. <i>Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer jederzeit von seinem Einsatzort abzurufen und anderweitig einzusetzen.“</i>	8
„§ 5. Vergütung	9
• 1. [...] Aufwendungen für die tägliche Fahrt zwischen Wohnung und dem Einsatzort bzw. der zwischen der Betriebsstätte des Arbeitgebers und dem Einsatzort sind durch die Vergütung abgegolten und werden nicht erstattet.	101
(...)	12
5. <i>Die Vergütung wird zum Ende eines Monats fällig.“</i>	13
„§ 15. Ausschlussfristen	14
<i>Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, sind ausgeschlossen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von einem Monat nach ihrer Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden.“</i>	15
Der durch § 2 Ziff. 2 des Arbeitsvertrages einbezogene Tarifvertrag MTV iGZ-DGB enthält folgende Regelungen:	16
„§ 10 Ausschlussfrist	17

<i>Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden.“</i>	18
Bei Vertragsschluss wurde dem Kläger von der Beklagten ein „ <i>Merkblatt für Leiharbeitnehmer</i> “ der Bundesagentur für Arbeit (Stand Mai 2009) überreicht. Ziffer 3 dieses Merkblatts lautet:	19
<i>„Grundsätzlich haben Sie Anspruch auf Ersatz von Aufwendungen (z. B. Fahrt- und Übernachtungskosten) bei auswärtigem Einsatz (§ 670 BGB) [...] Tarifvertraglich oder einzelvertraglich können abweichende Regelungen getroffen werden. [...]“</i>	20
Die Grundvergütung wird zum Ende des jeweiligen Monats ausgezahlt. Einsatzbezogene Zulagen werden erst zum Ende des Folgemonats ausgezahlt. Die Beklagte übernimmt in Einzelfällen die Fahrtkosten von Arbeitnehmern. Diese werden gemeinsam mit den einsatzbezogenen Zulagen ausgezahlt.	21
Bis zum 30.06.2013 wurde der Kläger bei der Firma U L in E eingesetzt. Ab dem 09.01.2014 wurde dem Kläger ein Einsatz bei der Firma U L Federn und Stabilisatoren in P zugewiesen. Diese Tätigkeit nahm der Kläger am 24.04.2014 auf. Er verrichtete seine Tätigkeit an diesem Standort im April an 5 Arbeitstagen, im Mai an 18 Arbeitstagen und im Juni an 8 Arbeitstagen. Die Vergütung dort setzte sich aus einem Grundbetrag in Höhe von 11,22 €/h und einer einsatzbezogenen Zulage in Höhe von 6,03 €/h zusammen.	22
Die Entfernung für den einfachen Weg zwischen Wohnort des Klägers und dem Einsatzbetrieb beträgt 99 Kilometer. Die Distanz zwischen dem Wohnort des Klägers und dem Betriebssitz der Beklagten beträgt 21 Kilometer. Der Kläger fährt einen älteren Opel Omega mit einem Durchschnittsverbrauch von 10 Liter Superbenzin pro 100 Kilometer. Mit Schreiben vom 07.08.2014 machte der Kläger durch die IG Metall Dortmund erstmals Fahrtkosten für die Monate April bis Juni 2014 geltend. Mit der bei Gericht am 11.11.2014 eingegangenen und der Beklagten am 18.11.2014 zugestellten Klage machte der Kläger Fahrtkostenansprüche geltend. Seine Ansprüche berechnete er unter Zugrundelegung eines Mindestbenzinpreises von 1,60 €/l und damit täglichen Benzinkosten von 31,68 €; somit 158,40 € für April (5 x 31,68 €), 570,24 € für Mai (18 x 31,68 €) und 253,44 € für den Monat Juni (8 x 31,68 €).	23
Er hat die Ansicht vertreten, ein Anspruch auf Erstattung der Fahrtkosten folge aus § 670 BGB. Die Fahrten seien Aufwendungen zugunsten der Beklagten. Bei weit entfernten Einsatzstätten könne nicht zweifelhaft sein, dass die hiermit verbundenen Mehrkosten im fremden Interesse aufgewendet würden und damit dem Grunde nach vom Arbeitgeber zu tragen seien. Der Anspruch sei auch nicht verfristet. Der Anspruch auf Ersatz der Fahrtkosten sei durch die spätere Auszahlung von einsatzbezogenen Zulagen erst zum Ende des Folgemonats fällig.	24
Der Kläger hat beantragt,	25
die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 1.140,48 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.	26
Die Beklagte hat beantragt,	27
die Klage abzuweisen.	28
	29

Die Beklagte hat die Ansicht vertreten, es habe sich nicht um Dienstfahrten gehandelt, sondern um Anfahrten zum Arbeitsplatz. Diese seien im Interesse des Arbeitnehmers. Die Mitarbeiter der Beklagten würden hierdurch nicht gegenüber anderen Arbeitnehmern benachteiligt. Die Beklagte sei darauf bedacht, ihre Mitarbeiter langfristig bei Kundenunternehmen einzusetzen, die Einsätze wechselten nicht stetig. Der Einsatz des Klägers in P bewege sich im Rahmen der gemäß § 140 Abs. 4 SGB III von der Bundesagentur für Arbeit als zumutbar festgelegten zweieinhalb Stunden täglicher Pendelzeit. Sie hat behauptet, Einsätze außerhalb der Zumutbarkeitsgrenzen würden bei ihr nur nach Absprache und in Einzelfällen stattfinden. Dann übernehme sie die Übernachtungs- und Rückreisekosten des Mitarbeiters. Sie hat die Begründetheit der Anspruchshöhe bestritten und darauf verwiesen, dass der Preis aktuell unter 1,30 €/l liege. Der Anspruch für den Monat April 2014 sei Ende April fällig gewesen und damit verfristet.

Ein Anspruch auf Ersatz der Fahrtkosten sei durch § 5 Ziff. 1 Abs. 2 des Arbeitsvertrages ausgeschlossen. Ein solcher Ausschluss sei individualvertraglich möglich und hier wirksam geschehen. Eine Vergütung der Fahrtkosten würde auch dem Vergütungsgedanken „Equal Pay“ widersprechen. Auch gegenüber einem fest angestellten Arbeitnehmer des Einsatzbetriebes könne durch das arbeitgeberseitige Direktionsrecht gemäß § 106 GewO einer bundesweiten Versetzungsmöglichkeit bestehen. Dieser könnte seine Fahrtkosten dann ausschließlich im Rahmen der Steuererklärung geltend machen. 30

Das Arbeitsgericht hat der Klage in Höhe von 773,76 € stattgegeben und diese im Übrigen zurückgewiesen. Hierzu hat es ausgeführt, der Anspruch bestehe für 31 Arbeitstage zu je 198 km (2 x 98 km) abzüglich 41 km M-E (2 x 21 km), somit 157 km / Tag, insgesamt 4867 km ./ 100 km x 16,00 € (10 l Verbrauch zu je 1,60 €/100 km). 31

Der Anspruch ergebe sich aus § 670 BGB, der im Arbeitsverhältnis analog angewandt werden könne. Der Arbeitnehmer habe daher Anspruch auf Ersatz derjenigen Aufwendungen, die er im Interesse des Arbeitgebers erbringe und die nicht durch die Vergütung abgegolten seien. Eine alleinige Tragung der Kosten durch den Arbeitgeber sei jedenfalls dann gerechtfertigt, wenn seine Interessen soweit überwögen, dass das Interesse des Arbeitnehmers vernachlässigt werden könne. Dieses sei bezüglich der Kosten gegeben, die der Kläger im Umfang der Fahrten von der Betriebsstätte der Beklagten zu den jeweiligen Einsatzorten erbringe; die Fahrten zur Betriebsstätte der Beklagten würden dagegen nicht zugunsten des Arbeitgebers erbracht. Werde der Arbeitnehmer in weiter entfernten Entleihbetrieben tätig, wende er die damit verbundenen Mehrkosten im Interesse des Arbeitgebers auf. Die Anreise des Arbeitnehmers stelle einen Teil der eingegangenen Arbeitspflicht dar, die hiermit verbundenen Aufwendungen seien durch den normalen bzw. tarifvertraglichen Vergütungsanspruch für die Wegezeiten keineswegs abgegolten. Die entstehenden Fahrtkosten könnten von dem Arbeitnehmer auch nicht durch Verlegung des Wohnsitzes in die Nähe der Arbeitsstelle beeinflusst werden, weshalb diese auch im Gegensatz zu den Fahrten von der Wohnstätte zum Betriebssitz des Arbeitgebers nicht zu den Kosten für den persönlichen Lebensbedarf zählten. Da die Betriebsstätte des Arbeitgebers als „Arbeitsstätte anzusehen sei, habe der Kläger diese selbst zu tragen, weshalb diese von der Klageforderung abzuziehen seien. 32

§ 5 Ziff. 1 Abs. 2 des Arbeitsvertrages stehe dem Anspruch nicht entgegen, da diese Regelung den Kläger unangemessen benachteilige im Sinn des § 307 Abs. 1 S. 1 BGB. Eine Abrede, nach der auch Fahrtkosten zum Einsatzbetrieb mit dem Entgelt abgegolten seien, verstoße gegen den Grundsatz des equal-Pay, da bei einem weit entfernten Einsatz potentiell eine untertarifliche Vergütung möglich sei. Die Höhe der Kosten könne der Arbeitnehmer 33

auch nicht etwa durch Verlegung des Arbeitsortes beeinflussen. Die durch Versetzungen anfallenden Reisekosten seien für den Arbeitnehmer nicht absehbar.

Die Ausschlussfrist des Arbeitsvertrages sei unwirksam, da zu kurz bemessen. Die Ausschlussfrist des Tarifvertrages sei nicht anzuwenden. Der Arbeitsvertrag sehe vor, dass „neben den Inhalten“ des Arbeitsvertrages die tarifvertraglichen Regelungen Anwendung fänden. Diese Klausel sei unklar, da sich arbeitsvertragliche und tarifvertragliche Klausel widersprüchen; die Bezugnahme sei daher zu unbestimmt und unwirksam. 34

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf das Urteil (Bl. 103 – 113 d.A.) Bezug genommen. 35

Gegen dieses ihr am 24.09.2015 zugestellte Urteil wendet sich die Beklagte mit ihrer am 06.10.2015 bei Gericht eingegangenen Berufung, die sie mit am 27.10.2015 bei Gericht eingegangenem Schriftsatz begründet hat. 36

Sie vertritt die Auffassung, das Arbeitsgericht habe die von der Beklagten angeführte Rechtsprechung des BAG (hier Urt. v. 20.03.2012, 9 AZR 518/10) nicht hinreichend beachtet. Dort sei die Fahrtkostenerstattung bei wechselnden Arbeitsstätten aufgrund tarifvertraglicher Regelung bejaht worden, woraus sich im Umkehrschluss ergebe, dass bei einer fehlenden Regelung ein Anspruch zu verneinen sei. Ein Anspruch ergebe sich auch nicht aus dem equal-Pay-Gebot, da auch normale Arbeitnehmer keinen Anspruch auf diese Art der Fahrtkostenerstattung hätten, vielmehr bewirke dies eine überobligatorische Besserstellung der Leiharbeiter. Da die arbeitsvertragliche Regelung somit nur die Rechtslage widergebe, könne sie auch nicht intransparent sein. Die Ansprüche seien jedenfalls nach der tarifvertraglichen Verfallfrist ausgeschlossen. Die Regelung sei auch nicht intransparent. Die Tarifverträge lägen im Betrieb aus. Die im Arbeitsvertrag aufgeführte Verfallfrist entspreche auch der bis zur Neufassung des Tarifvertrages im Jahr 2013 gültigen Fassung der Verfallfrist, welche durch den geänderten Manteltarifvertrag vom 17.09.2013 auf drei Monate geändert wurde, ohne dass die Beklagte in der Lage gewesen wäre, diese einseitig zu ändern. 37

Die Beklagte beantragt, 38

das Urteil des Arbeitsgerichts Dortmund vom 01.09.2015 Az.: 2 Ca 4482/14 abzuändern und die Klage abzuweisen 39

Der Kläger beantragt, 40

die Berufung zurückzuweisen 41

Er verteidigt das erstinstanzliche Urteil unter Wiederholung und Vertiefung seines erstinstanzlichen Vorbringens. Weiterhin weist er darauf hin, dass die Tarifvertragsparteien auch in der Protokollnotiz Ziffer 3) zum Entgelttarifvertrag in der Fassung vom 17.09.2013 festgehalten haben, dass ein Regelwerk über Fahrt- und Reisekosten zu einem späteren Zeitpunkt erstellt werde, woraus sich ergebe, dass diese jedenfalls nicht in den Tariflöhnen abgegolten seien. Die arbeitsvertragliche Vereinbarung in § 5 sei daher schon vom Wortlaut her irreführend. 42

Wegen des weiteren zweitinstanzlichen Vorbringens der Parteien wird auf die in zweiter Instanz gewechselten Schriftsätze Bezug genommen. 43

Entscheidungsgründe 44

45

- I. Die Berufung ist an sich statthaft (§ 64 Abs. 1 ArbGG), nach dem Wert des Beschwerdegegenstandes zulässig (§ 64 Abs. 2 Buchst. b ArbGG) sowie in gesetzlicher Form und Frist eingelegt (§ 519 ZPO i.V.m. § 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG, § 66 Abs. 1 S. 1 ArbGG) und innerhalb der Frist (§ 66 Abs. 1 S. 1 ArbGG) und auch ordnungsgemäß (§ 520 Abs. 3 ZPO iVm. § 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG) begründet worden.
- II. In der Sache hat die Berufung jedoch keinen Erfolg. Zu Recht hat das Arbeitsgericht der Klage in dem den Gegenstand der Berufung bildenden Umfang stattgegeben. 46
1. Der Kläger hat Anspruch auf Erstattung von Fahrtkosten für die Anfahrt zu den wechselnden Arbeitsstätten abzüglich der vom Wohnort des Klägers zum Betriebssitz der Beklagten entstehenden Kosten gemäß § 670 BGB. Die arbeitsvertragliche Vereinbarung der Parteien in § 5 des Arbeitsvertrages steht dem Anspruch nicht entgegen, da diese den Kläger entsprechend § 307 Abs. 1 S. 1 BGB unangemessen benachteiligt. Die im Arbeitsvertrag aufgeführte Verfallfrist steht den Ansprüchen des Klägers nicht entgegen, da diese gemäß § 307 Abs. 1 S. 2 BGB intransparent ist. 47
- a) Der grundsätzliche Anspruch des Klägers auf Erstattung von Fahrtkosten beruht auf der entsprechenden Anwendung von § 670 BGB, dies hat das Arbeitsgericht im Gegensatz zur Auffassung der Beklagten zu Recht zugrunde gelegt. Die Beklagte verkennt die Systematik der Prüfung des – möglichen – Anspruchs. 48
- Grundsätzlich gibt § 670 BGB demjenigen einen Anspruch auf Ersatz von Aufwendungen, der zum Zweck der Ausführung eines Auftrags Aufwendungen macht, die er den Umständen nach für erforderlich halten durfte. § 670 BGB kann auf Arbeitsverhältnisse entsprechend angewandt werden. 49
- Das Bundesarbeitsgericht geht in ständiger Rechtsprechung davon aus, § 670 BGB könne auf Arbeitsverhältnisse entsprechend angewendet werden, obwohl Arbeitnehmer nicht unentgeltlich i.S.d. § 662 BGB tätig werden. Denn die auftragsrechtlichen Bestimmungen im Allgemeinen und § 670 BGB im Speziellen enthalten rechtliche Wertungen, die auf Arbeitsverhältnisse übertragen werden können. § 670 BGB will den Beauftragten davor schützen, dass er durch die Geschäftsbesorgung im Interesse des Auftraggebers einen Nachteil erleidet. Dieser Rechtsgedanke ist verallgemeinerungsfähig. Unabhängig von dem zugrunde liegenden Rechtsverhältnis kann derjenige, der im Interesse eines anderen Aufwendungen macht, von diesem die getätigten Aufwendungen ersetzt verlangen. Es ist jedoch zu berücksichtigen, dass Aufwendungen, die ein Arbeitnehmer zwecks Erbringung der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung tätigt, im Interesse beider Arbeitsvertragsparteien liegen können. Dem Arbeitgeber kann deshalb bei entsprechender Anwendung des § 670 BGB nur dann das alleinige Tragen der Aufwendungen auferlegt werden, wenn sein Interesse so weit überwiegt, dass das Interesse des Arbeitnehmers vernachlässigt werden kann. Erforderlich für einen Auslagenersatzanspruch ist weiterhin, dass diese Aufwendungen nicht bereits mit der gezahlten Vergütung abgegolten sind. (BAG Urt. v. 12.03.2013, 9 AZR 455/11, NJW 2013, 2923 f; Urt. v. 12.04.2011, 9 AZR 14/10, AP Nr. 35 zu § 670 BGB m.w.N.). 50
- Auf diese Rechtsprechung hat das Arbeitsgericht bereits zu Recht hingewiesen. Zu prüfen ist lediglich, ob vorliegend, also im Fall des Einsatzes eines Arbeitnehmers auf wechselnden, ggf. weit entfernt vom Sitz der Arbeitgeberin liegenden Einsatzorten, eine solche Aufwendung in Form von aufgewendeten Fahrtkosten im Interesse des Arbeitgebers liegt, die das allgemeine Interesse des Arbeitnehmers so weit überwiegt, dass die Pflicht zur Übernahme dieser Kosten bei dem Arbeitgeber liegt. Insoweit gibt § 5 Ziff. 1 Abs. 2 AV gerade nicht die 51

gesetzliche Lage wider, vielmehr müsste, wenn dem Grunde nach ein Erstattungsanspruch besteht, von den Parteien eine hiervon abweichende Regelung getroffen worden sein, was zulässig wäre, da § 670 BGB dispositiven Charakter hat. Die Ansprüche des Beauftragten können daher durch ausdrückliche oder stillschweigende Vereinbarung erweitert oder eingeschränkt werden (so schon BAG, Urt. v. 14.10.2003, 9 AZR 657/02, NZA 2004, 604).

aa) Ein Erstattungsanspruch auch für Fahrtkosten ist gem. § 670 BGB grundsätzlich gegeben, auch diese sind als Aufwendungen anzusehen (BAG, Urt. v. 20.09. 2011, 9 AZR 344/10, juris). 52

Eine Entscheidung des BAG dazu, ob ein Ersatz für Fahrten zu wechselnden Einsatzstellen, abweichend von der zur privaten Lebensführung zählenden Anfahrt zur dauerhaften Einsatzstelle (zur Kostentragungspflicht des Arbeitnehmers hierfür bereits BAG, Urt. v. 19.01.1977, 4 AZR 595/75, juris), aus § 670 BGB begründet sind, liegt soweit ersichtlich nicht vor. 53

Soweit sich die Beklagte auf die Entscheidung vom 20.03.2012 (9 AZR 518/10, juris) bezogen hat, steht diese einer Anerkennung von Fahrtkosten im Gegensatz zur Auffassung der Beklagten nicht entgegen. In dem dort entschiedenen Fall begehrte der Kläger gerade die Erstattung von Fahrtkosten von seiner Wohnung zu seiner dauerhaften Arbeitsstelle, da er davon ausging, dass die Erstattung tarifvertraglich unabhängig davon zu zahlen sei, ob eine Einsatzwechseltätigkeit vorlag oder nicht. Die Auslegung des anwendbaren Tarifvertrages ergab laut BAG, dass eine solche Erstattung lediglich im Fall einer Einsatzwechseltätigkeit gegeben sei. Im Gegenteil hat das BAG als Begründung für eine unterschiedliche Behandlung der Erstattung im Tarifvertrag die Grundgedanken des Arbeitsgerichts verwandt. Hierzu hat das BAG ausgeführt: 54

Fährt der Beschäftigte den Weg von seiner Wohnung zur ersten Arbeitsstelle oder den Rückweg von der letzten Arbeitsstelle zu seiner Wohnung mit seinem Kraftfahrzeug, erspart sich der Arbeitgeber dadurch die Aufwendungen für den Transport des Beschäftigten von der letzten zur ersten Arbeitsstelle. Bei wechselnden Arbeitsstellen liegt der Einsatz des Kraftfahrzeugs des Beschäftigten damit in seinem und im Interesse seines Arbeitgebers. Dieser Interessenlage entspricht die Regelung in § 23 Abs. 7 Satz 1 TV-Forst, die der Wertung in § 23 Abs. 5 TV-Forst entspricht. Hat ein Beschäftigter Aufwendungen für Fahrten mit seinem Kraftfahrzeug, die nicht wie beim Weg zur Arbeitsstelle durch seine allgemeine Lebensführung, sondern durch die Erledigung eines dienstlichen Auftrags verursacht sind, und erspart er dem Arbeitgeber dadurch Transportkosten für Personen und Sachen, soll die Fahrzeugentschädigung seine im Interesse des Arbeitgebers aufgewandten Fahrtkosten abgelden. 55

Hinzu kommt, dass Beschäftigte, die der Arbeitgeber an verschiedenen Arbeitsstellen einsetzt, nur eingeschränkt die Möglichkeit haben, die von ihnen zurückzulegenden Fahrtstrecken durch eine veränderte Wohnsitznahme zu beeinflussen. Dies unterscheidet sie von Beschäftigten, die stetig an einer Arbeitsstelle tätig werden. Diese können ihren Wohnsitz regelmäßig in der Nähe ihrer Arbeitsstelle nehmen und dadurch die Fahrtstrecken verkürzen. 56

.....Allen diesen Tarifbestimmungen ist gemein, dass sie einen finanziellen Ausgleich für die Fälle vorsehen, in denen der Arbeitnehmer Aufgaben wahrnimmt, die an sich dem Pflichtenkreis des Arbeitgebers zuzuordnen sind. Sowohl die Benutzung eines Privatkraftwagens im Rahmen eines dienstlichen Auftrags als auch der Transport von betriebseigenen Geräten und die Benutzung einer im Eigentum des Beschäftigten stehenden Motorsäge stellen Aufwendungen des Beschäftigten im Interesse des Arbeitgebers dar. 57

Gleiches gilt, wenn der Beschäftigte wegen dienstlich veranlasster Einsatzwechselfähigkeit seinen Pkw nutzt.

(BAG, Urteil vom 20. März 2012 – 9 AZR 518/10 –, Rn. 18 - 21, juris; gekürzt)

58

bb) In der Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte wird die Frage unterschiedlich beantwortet. So wird vertreten, dass der Leiharbeitnehmer generell Ersatz von Fahrtkosten zum Einsatzort abzüglich der vom Wohnort zum Arbeitgeber gem. § 670 BGB verlangen kann (LAG Niedersachsen, Urt. v. 20.12.2013, 6 Sa 392/13, juris; LAG Hamm, Urt. v. 30. 06.2011, 8 Sa 387/11, juris; LAG Düsseldorf, Urt. v. 30.07.2009, 15 Sa 268/09, juris; LAG Köln, Urt. v. 24.10.2006, 13 Sa 881/06, juris; LAG Köln, Urt. v. 15.11.2002, 4 Sa 692/02, juris). Begründet wird dies unter anderem damit, dass es zu den vertraglichen Verpflichtungen eines Leiharbeitnehmers gehört, an den Orten zu arbeiten, an denen ihm der Verleiher Arbeiten zuweist. Deshalb stelle das Reisen für den Leiharbeitnehmer einen Teil seiner übernommenen Arbeitspflicht dar (LAG Köln, Urt. v. 15.11.2002, 4 Sa 692/02, a.a.O.). Weiterhin sei dem Leiharbeitnehmer, der an verschiedenen Einsatzorten eingesetzt wird, die Möglichkeit genommen, durch eine Änderung seiner Lebensumstände, etwa die Verlegung des Wohnsitzes, die entstehenden Kosten zu minimieren. Weiterhin überwiege das Interesse des Arbeitgebers, der darauf angewiesen ist, dass die von ihm beschäftigten Arbeitnehmer auch an weit entfernten Einsatzorten eingesetzt werden können, derart, dass das Interesse des Arbeitnehmers vernachlässigt werden könne. Die Anreise des Leiharbeitnehmers zum Entleiher stelle einen Teil seiner eingegangenen Arbeitspflicht dar, die hiermit verbundenen Aufwendungen seien durch den normalen oder tarifvertraglichen Vergütungsanspruch für die Wegezeiten aber keineswegs abgegolten. Diese Fahrtkosten entstünden ausschließlich auf Veranlassung und im Interesse des Verleihers und könnten vom Leiharbeitnehmer, z. B. durch Verlegung des Wohnsitzes in die Nähe der Arbeitsstelle nicht beeinflusst werden. Deshalb stehe dem Leiharbeiter gemäß § 670 BGB Aufwendersersatz grundsätzlich für die Fahrtkosten von der Betriebsstelle zum Einsatzort zu, während die Ausgaben zwischen der Wohnung und Arbeitsstätte zum persönlichen Lebensbedarf gehörten, der von der Vergütung zu bestreiten sei (so insbesondere LAG Niedersachsen, Urt. v. 20. 12.2013, 6 Sa 392/13, juris m.w.N.). Weiter wird vertreten, dass die vollständige Abbedingung von Fahrtkosten als typischem Risiko der Arbeitnehmerüberlassung auf den Arbeitnehmer ohne jegliche Kompensation sittenwidrig sein könne (LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 15.08. 2001, 12 Sa 50/01, juris; im entschiedenen Fall verneint, da entgegen der vertraglichen Abbedingung tatsächlich Ausgleichszahlungen geleistet wurden).

59

Dagegen wird auch vertreten, dass die Fahrtkosten des Arbeitnehmers vom Wohnort zur Arbeitsstätte auch bei wechselnden Arbeitsorten selbst zu tragen ist. Dies wird u.a. damit begründet, dass das, was zur selbstverständlichen Einsatzpflicht des Arbeitnehmers bei der Arbeit gehöre, bereits durch die Vergütungszahlung ausgeglichen werde. Nur wer im Interesse des Arbeitgebers und auf dessen Wunsch hin Aufwendungen mache, die durch keine Vergütung abgegolten werden, könne Ersatz dieser Aufwendungen verlangen. Die Aufwendungen für Fahrten von seinem Wohnort zur regelmäßigen Arbeitsstätte habe, auch bei wechselnden Einsatzorten, grundsätzlich der Arbeitnehmer selbst und nicht sein Arbeitgeber zu tragen. (LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 08.09.2009, 1 Sa 331/09, juris; dem folgend auch LAG Hamm, Urt. v. 16.07.2008, 2 Sa 1797/07, juris).

60

Nach Auffassung der Kammer überzeugt letztgenannte Auffassung nicht. Diese beachtet zum einen nicht hinreichend, dass zwar die Verpflichtung, auch an anderen Orten als dem Betriebssitz des Arbeitgebers eingesetzt zu werden, zu den Arbeitspflichten im Leiharbeitsverhältnis gehört; dies besagt aber für sich genommen noch nichts über die

61

Kostentragungspflicht.

Soweit sich insbesondere das LAG Rheinland-Pfalz (1 Sa 331/09, a.a.O.) auf die Rechtsprechung des BAG (Urt. v. 16.10.2007, 9 AZR 170/07, juris) bezogen hat, steht dies einer abweichenden Entscheidung nicht entgegen, da die vom BAG herangezogenen Grundsätze gerade nicht zwingend das Ergebnis des LAG Rheinland-Pfalz tragen. Insoweit hat das BAG in dem dortigen Fall, in dem es um die Übernahme der Kosten für eine Fahrerkarte ging, ausgeführt, „der Beauftragte solle durch die Geschäftsbesorgung keinen Nachteil erleiden, aus ihr aber auch keinen Vorteil ziehen. Die für die Erbringung der Arbeitsleistung notwendigen Betriebsmittel habe der Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen. Nur was zur selbstverständlichen Einsatzpflicht des Arbeitnehmers bei der Arbeit gehöre, werde durch die Vergütungszahlung ausgeglichen. Wer im Interesse des Arbeitgebers und auf dessen Wunsch Aufwendungen mache, die durch keine Vergütung abgegolten werden, könne Ersatz dieser Aufwendungen verlangen.“ Eine Kostentragungspflicht des Arbeitgebers hatte das BAG sodann im konkreten Fall verneint, da auch bei typisierender Betrachtung nicht festgestellt werden könne, dass das Interesse des Arbeitgebers so weit überwäge, dass allein der Arbeitgeber die Kosten tragen solle.

62

Begründet wurde dies damit, dass die Beschaffung einer Fahrerkarte für Arbeitnehmer, die als LKW-Fahrer angestellt sind - anders etwa als bei einem als Chauffeur angestellten Fahrer - als Teil der selbstverständlichen Einsatzpflicht angesehen werden könne, da der Arbeitnehmer ohne Fahrerkarte die geschuldete Arbeitsleistung als Lastkraftfahrer in LKW mit digitalem Tachografen nicht anbieten könne. Die Aufwendungen für die Fahrerkarte schienen insoweit vergleichbar mit den Aufwendungen für die Verlängerung der Fahrerlaubnis inklusive Gesundheitsuntersuchung, die für Lastkraftfahrer alle fünf Jahre erforderlich wird und deren Kosten grundsätzlich der Fahrer selbst zu tragen habe. Eine weitere Begründung bestand darin, dass der Arbeitnehmer diese Fahrerkarte losgelöst vom jeweiligen Arbeitsverhältnis dazu nutzen könne, nacheinander oder gleichzeitig für beliebig viele Arbeitgeber LKW-Fahrten durchführen. Ebenso könne der Arbeitnehmer neben dem Arbeitsverhältnis als Selbständiger unter Verwendung der Fahrerkarte einen LKW gewerblich nutzen. Diese Übertragbarkeit stelle ein gewichtiges Argument gegen eine Pflicht zur Kostenerstattung durch den Arbeitgeber dar. Wesentlich für die Entscheidung war daher, dass es sich um eine an die Person des Arbeitnehmers gebundene Voraussetzung handelte, die er auch – um seine Arbeit überhaupt erbringen zu können – erfüllen musste, und zwar losgelöst vom einzelnen Arbeitsverhältnis.

63

Diese Überlegungen greifen auf die Frage der Erstattung von Fahrtkosten für Leiharbeitnehmer zu wechselnden, auswärtigen Arbeitsstellen erkennbar nicht. Für die Erfüllung der Arbeitspflicht ist es zwar erforderlich, dass der Arbeitnehmer bereit ist, an wechselnden Arbeitsstellen eingesetzt zu werden. Nicht erforderlich ist die Anreise auf eigene Kosten. Diese könnte ebenso durch eine vom Arbeitgeber gestellte Beförderungsmöglichkeit vom Betriebssitz erfüllt werden. Anders als in dem vom BAG entschiedenen Fall liegt daher das ganz überwiegende, wenn nicht ausschließliche Interesse des Arbeitgebers vor, dessen Geschäftsmodell eine zeitlich und räumlich flexible Einsetzbarkeit seiner Arbeitnehmer geradezu voraussetzt. Die hierdurch entstehenden, im Vergleich zu einem „Normalarbeitsverhältnis“ zusätzlich anfallenden Kosten entstehen daher auch in seinem betrieblichen Interesse.

64

cc) Diese sind auch nicht bereits durch den an den Kläger gezahlten Lohn ausgeglichen. Der Kläger erhält gem. § 5 Ziff. 1 Abs. 1 des Arbeitsvertrages den tariflichen Stundenlohn. Ein Anhaltspunkt dafür, dass die Tarifvertragsparteien etwa die durchschnittlich anfallenden

65

Fahrtkosten eines Leiharbeitnehmers in diesen quasi „eingearbeitet“ hätten, ist nicht ersichtlich. Im Gegenteil verweist der Kläger zu Recht auf die Protokollnotiz Nr. 3 zum Entgelttarifvertrag iGZ-DGB-Tarifgemeinschaft vom 17.09.2013, nachdem ein Regelwerk zu Fahrt- und Reisekosten zu einem späteren Zeitpunkt gemeinsam erstellt wird. Einer solchen Regelung hätte es nicht bedurft, wenn diese Frage bereits bei der Festsetzung der Tariflöhne berücksichtigt worden wäre.

Im Gegensatz zu der Annahme der Beklagten stellt sich unter diesem Gesichtspunkt durchaus die Frage, ob dann, wenn der feste Tariflohn gleichzeitig die wechselnden Fahrtkosten abdecken sollte, die Gewährung des Tariflohns im Sinne des § 9 Ziff. 2 S. 1, 2. Halbsatz AÜG noch gegeben wäre und sich nicht die Zahlung des gleichen Lohnes, wie die Arbeitnehmer des Entleihbetriebes gem. § 9 Ziff. 2 Satz 1, 1. Halbsatz AÜG stellte. 66

dd) Der Kläger wird auch nicht gegenüber einem Arbeitnehmer, der bei einem Arbeitgeber mit festem Arbeitsort eingesetzt aber im Rahmen einer Versetzungsklausel versetzt wird, bevorzugt. Dieser kann nur im Rahmen des Direktionsrechts gem. §§ 106 GewO, 315 BGB im Rahmen billigen Ermessens versetzt werden, wobei unter anderem die Frage von entstehenden Fahrtzeiten und –kosten zu berücksichtigen wären (BAG, Urt. v. 17.08.2011, 10 AZR 202/10, juris). Darüber hinaus eröffnet eine solche Versetzungsklausel nicht die Möglichkeit einer ständigen Versetzbarkeit, sondern führt zu einem dann dauerhaften Einsatz an einer anderen Betriebsstätte. Der Arbeitnehmer hat dann, anders als der Kläger mit einem permanent wechselnden Arbeitseinsatz, wiederum die Möglichkeit, seine persönlichen Lebensumstände, etwa den Wohnort, entsprechend anzupassen – oder nicht, was dann aber seiner persönlichen Lebensführung zuzurechnen wäre, nicht der Eigenart des Arbeitsverhältnisses. 67

Ganz im Gegenteil müsste der Kläger als Leiharbeitnehmer je nach Entfernung des Einsatzortes seine persönlichen Lebensumstände gegebenenfalls nicht unerheblich einschränken, da sein Einkommen abhängig vom Einsatzort starken Schwankungen unterliegen könnte. Dieses kann auch nicht durch eine mögliche Geltendmachung der Fahrtkosten im Lohnsteuerjahresausgleich ausgeglichen werden – soweit dies abhängig von der individuellen Steuerlast überhaupt möglich wäre -, da die monatlichen Lebensverhältnisse jedenfalls nicht vollständig planbar wären. 68

2) Die Erstattung von Aufwendungen in Form von Fahrtkosten ist auch nicht wirksam in § 5 Ziff. 1 Abs. 2 des Arbeitsvertrages abgedungen worden. 69

Zwar ist § 670 BGB abdingbar. Die Vereinbarung, wie sie zwischen den Parteien getroffen wurde, ist aber unwirksam gem. § 307 Abs. 1 S. 1 BGB, da sie den Kläger unangemessen benachteiligt. Bei der Vereinbarung der Parteien handelt es sich um eine allgemeine Geschäftsbedingung. Der Vertrag der Parteien stellt sich bereits nach seiner Gestaltung als eine für alle Arbeitnehmer verwendete Vereinbarung dar. Selbst wenn sie lediglich im Fall des Klägers verwendet worden wäre, wäre § 307 BGB gem. § 310 Abs. 3 Ziff. 2 BGB anwendbar, da weder ersichtlich noch vorgetragen ist, dass es sich um eine individuell ausgehandelte vertragliche Abrede handelt. 70

Nach § 307 Abs. 1 S. 1 BGB sind Bestimmungen Allgemeiner Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner entgegen Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Eine formularmäßige Vertragsbestimmung ist unangemessen, wenn der Verwender durch einseitige Vertragsgestaltung missbräuchlich eigene Interessen auf Kosten seines Vertragspartners durchzusetzen versucht, ohne dessen Belange hinreichend zu berücksichtigen und ihm einen angemessenen Ausgleich zu gewähren. Die Feststellung einer 71

unangemessenen Benachteiligung setzt eine wechselseitige Berücksichtigung und Bewertung rechtlich anzuerkennender Interessen der Vertragspartner voraus. Zur Beurteilung der Unangemessenheit ist ein genereller, typisierender, vom Einzelfall losgelöster Maßstab anzulegen. Im Rahmen der Inhaltskontrolle sind dabei Art und Gegenstand, Zweck und besondere Eigenart des jeweiligen Geschäftes zu berücksichtigen. Zu prüfen ist, ob der Klauselinhalt bei der in Rede stehenden Art des Rechtsgeschäftes generell unter Berücksichtigung der typischen Interessen der beteiligten Verkehrskreise eine unangemessene Benachteiligung des Vertragspartners ergibt. Im Arbeitsrecht geltende Besonderheiten sind gemäß § 310 Abs. 4 S. 2 BGB angemessen zu berücksichtigen. Nach § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB ist eine unangemessene Benachteiligung im Zweifel anzunehmen, wenn eine Bestimmung mit wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung, von der abgewichen wird, nicht zu vereinbaren ist (BAG, 15.05.2013, 10 AZR 679/13, NJW-Spezial 2013, juris).

Auch eine Regelung, die Hauptleistungspflichten der Parteien betrifft, unterliegt gemäß § 307 Abs. 3 Satz 2 BGB gleichwohl der Transparenzkontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. 72
Danach kann sich die zur Unwirksamkeit einer Allgemeinen Geschäftsbedingung führende unangemessene Benachteiligung daraus ergeben, dass die Bedingung nicht klar und verständlich ist. Dieses Transparenzgebot schließt das Bestimmtheitsgebot ein. Danach müssen die tatbestandlichen Voraussetzungen und Rechtsfolgen so genau beschrieben werden, dass für den Verwender keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume entstehen. Sinn des Transparenzgebots ist es, der Gefahr vorzubeugen, dass der Vertragspartner des Klauselverwenders von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird. Eine Klausel muss im Rahmen des rechtlich und tatsächlich Zumutbaren die Rechte und Pflichten des Vertragspartners des Klauselverwenders so klar und präzise wie möglich umschreiben. Sie verletzt das Bestimmtheitsgebot, wenn sie vermeidbare Unklarheiten und Spielräume enthält (BAG, Urt. v. 01.09.2010, 5 AZR 517/09, NZA 2011, 575/576). Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist eine die pauschale Vergütung von Überstunden regelnde Klausel nur dann klar und verständlich, wenn sich aus dem Arbeitsvertrag selbst ergibt, welche Arbeitsleistungen in welchem zeitlichen Umfang von ihr erfasst werden sollen. Der Arbeitnehmer muss bereits bei Vertragsabschluss erkennen können, was ggf. „auf ihn zukommt“ und welche Leistungen er für die vereinbarte Vergütung maximal erbringen muss (BAG, Urt. v. 16.05.2012, 5 AZR 331/11, NZA 2012, 908 f). Diese Rechtsprechung ist auf die streitbefangene Vereinbarung übertragbar (zu einem vergleichbaren Fall bezüglich einer betrieblichen Übung LAG Niedersachsen, Urt. v. 20. 12.2013, 6 Sa 392/13, juris).

Die Beklagte hat in § 5 Ziff. 1 Abs. 2 des Arbeitsvertrages selbst ausgeführt, dass in der Vergütung Aufwendungen für die Fahrt zu den jeweiligen Einsatzorten abgegolten ist. 73
Unabhängig davon, ob dies zutrifft –hierzu bereits oben unter II.1.a) cc) – erzeugt diese Regelung im Zusammenhang mit § 2 Ziff. 4 des Arbeitsvertrages, mit dem sich die Beklagte ein in räumlicher Hinsicht unbeschränktes Einsatzrecht vorbehalten hat, eine unangemessene Benachteiligung des Klägers. Dieser kann bei einem zulässigen, weit entfernten Einsatz, eben nicht wissen „was auf ihn zukommt“ und ob ihm in Anbetracht der entstehenden erheblichen Fahrtkosten ein ausreichender Nettobetrag zur Lebensführung verbleibt. Eine solche Regelung ist auch geeignet, den Kläger als Vertragspartner von der Geltendmachung eines gleichwohl bestehenden Anspruches abzuhalten, etwa im Fall eines aufgrund der besonders weiten Entfernung gleichwohl bestehenden Anspruches, der in keinem Fall in der Vergütung enthalten ist, da er aufgrund der arbeitsvertraglichen Regelung davon ausgeht, einen solchen nicht geltend machen zu können.

Dem steht auch nicht entgegen, dass die Beklagte darauf hingewiesen hat, dass sie im Einzelfall bei Einsätzen, die die gem. § 140 Abs. 4 SGB III als zumutbar angesehenen Vorgaben überschreiten, Fahrtkosten und Übernachtungskosten übernimmt. Nicht einmal dieses erhellt sich für den uninformierten Leser der von der Beklagten verwendeten Allgemeinen Geschäftsbedingungen. Dass es sich um eine im Betrieb allen Arbeitnehmern bekannte Handhabung handelt, deren Voraussetzungen ebenfalls im Einzelnen allen Arbeitnehmern bekannt sind ist weder ersichtlich noch dargetan. Dem einzelnen Arbeitnehmer ist daher gerade nicht bekannt, ob oder dass die Beklagte nach einem bestimmten Schema Reisekosten vergütet; er wird daher regelmäßig von einer eigenständigen Geltendmachung aufgrund des absoluten Abbedingungstatbestandes im Arbeitsvertrag absehen auch wenn ein Anspruch objektiv besteht. Dabei kann dahinstehen, ob die Grundsätze des § 140 Abs. 4 SGB III überhaupt ein taugliches Kriterium sein können. Inhalt der Regelung sind zumutbare Pendelzeiten. Diese hängen unter Umständen, nicht aber immer von den zu fahrenden Kilometern ab, sondern vielmehr von den Verkehrsanbindungen, sagen somit über die entstehenden Kosten nichts aus. Im Übrigen handelt es sich um Regelungen, die etwas darüber aussagen, was ein Arbeitsloser zu tun bereit sein muss, um aus der Arbeitslosigkeit heraus wieder in Arbeit zu kommen und nicht mehr die aus Geldern der Solidargemeinschaft aufgebrachten Mittel zur sozialen Absicherung in Anspruch zu nehmen. Diese Situation ist nicht mit derjenigen eines Arbeitnehmers zu vergleichen, der jedenfalls keine übermäßigen Vermögensopfer aufbringen muss, um seine Arbeit zu leisten (zur Ungeeignetheit der Anwendung der Zumutbarkeitsregeln des Sozialrechts im Falle von Versetzungen bereits BAG, Urt. v. 17. 08.2011, 10 AZR 202/10, NZA 2012, 265 f zu der damals noch bis 31.03.2012 geltenden gleichlautenden Regelung in § 121 Abs. 4 SGB III).

Vielmehr ist hier darauf abzustellen, dass eine Regelung über die Vergütung des Arbeitnehmers jedenfalls so klar gefasst sein muss, dass dieser anhand der im Arbeitsvertrag enthaltenen Angaben erkennen können muss, welches Einkommen er seiner Lebensführung in etwa zu Grunde legen kann. Dies ist bei einer Regelung, die abweichend von der gesetzlichen Regelung des § 670 BGB jedwede anfallenden Fahrtkosten als vom Arbeitnehmer aus seinem Einkommen aufzubringen darstellt, nicht mehr gegeben. Der Arbeitnehmer weiß eben nicht mehr, was „auf ihn zukommt“. Insoweit hat das Arbeitsgericht zu Recht die Unwirksamkeit der zwischen den Parteien im Wege der Allgemeinen Geschäftsbedingung getroffenen Abrede festgestellt.

75

Auch bei Abwägung der auf Seiten der Beklagten bestehenden Interessen ergibt sich keine andere Abwägung. Zwar hat die Beklagte ein anerkanntes Interesse daran, sowohl Nebenkosten aus der Vermittlung ihrer Arbeitnehmer möglichst gering als auch kalkulierbar zu halten. Beiden kann aber sowohl durch eine entsprechende vertragliche Abrede mit dem Entleiher nachgekommen werden als auch durch eine arbeitsvertragliche Abrede mit den Arbeitnehmern, die eine feste Bezugsgröße für dem Arbeitnehmer zumutbare eigene Anfahrtkosten benennt (so etwa geschehen in dem durch das LAG Niedersachsen, Urt. v. 20.12.2013, 6 Sa 392/13, juris entschiedenen Fall).

76

Die Abrede entfällt daher, gem. § 306 Abs. 2 BGB gelten die gesetzlichen Vorschriften.

77

a) Danach hat der Kläger Anspruch auf Auslagenersatz gem. § 670 BGB analog. Dieser bestimmt sich nach den tatsächlichen entstandenen Aufwendungen (Staudinger/Richardi/Fischinger (2016) BGB § 611, Rz. 1742 m.w.N.), nicht nach einer steuerlichen Pauschale. Auch dieses hat das Arbeitsgericht zu Recht festgestellt.

78

79

Im Tenor zu berichtigen war allerdings ein bei dem Arbeitsgericht nicht bemerkter Rechenfehler: Der Kläger hat Anspruch auf Auslagenersatz für 31 Arbeitstage zu je 196 km (2 x 98 km) abzüglich 42 km Wegstrecke vom Wohnort M zum Arbeitgeber in E (2 x 21 km) somit $154 \text{ km} \times 31 = 4774 : 100 \text{ km} \times 16,00 \text{ €} = 763,84 \text{ €}$. Insoweit war das Urteil geringfügig abzuändern.

3. Die Ansprüche des Klägers sind auch nicht erloschen, soweit der Kläger diese nicht innerhalb der tariflichen Ausschlussfrist gemäß § 10 des MTV iGZ-DGB Tarifgemeinschaft vom 17.09.2013 geltend gemacht hat. 80

Diese tarifvertragliche Klausel findet vorliegend keine Anwendung. Die Arbeitsvertragsparteien haben in § 15 des Arbeitsvertrages eine Ausschlussklausel von einem Monat vereinbart. Auf die Unwirksamkeit dieser Klausel hat das Arbeitsgericht zu Recht verwiesen, weshalb auf dessen Ausführungen im Urteil (S. 10/11) Bezug genommen wird. Die Kammer teilt diese Auffassung. 81

Im Hinblick auf den Hinweis der Beklagten, dass die Tarifverträge im Betrieb ausliegen, kann dies keine Abänderung des Urteiles bedingen. Die Unklarheit, ob zwischen den Arbeitsvertragsparteien gerade die arbeitsvertraglich vereinbarte Ausschlussfrist gelten sollte oder die tarifvertragliche, die lediglich in § 2 Ziff. 2 des Arbeitsvertrages indirekt durch die Vereinbarung der Geltung der einschlägigen Tarifverträge in den Arbeitsvertrag einbezogen wurde, wäre geblieben. Damit handelt es sich um eine Regelung, die geeignet war, den Kläger von der Geltendmachung seiner Ansprüche abzuhalten, obwohl eine günstigere tarifliche Regelung bestand. Dem Kläger (und jedem anderen Vertragspartner eines Verwenders von allgemeinen Geschäftsbedingungen, die den tatsächlichen Gegebenheiten nicht mehr entsprechen) obläge ansonsten die Auslegung des Vertrages dahingehend, ob auch die im Arbeitsvertrag aufgeführte Ausschlussfrist sich auf die tarifvertragliche bezog oder es sich um eine (nach § 2 Ziff. 2 S. 1 des Arbeitsvertrages mögliche) vorrangige eigenständige arbeitsvertragliche Regelung handeln sollte und welcher unter rechtlichen Gesichtspunkten der Vorzug zu geben wäre. 82

Soweit die Beklagte darauf verwiesen hat, dass die vereinbarte arbeitsvertragliche Regelung bis zur Neuregelung des Manteltarifvertrages im Jahr 2013 die tarifvertragliche wiedergab und eine einseitige Änderung durch sie nicht möglich sei, wäre jedenfalls ein Hinweis in allgemeiner Form an die Arbeitnehmer möglich gewesen. 83

Nach alledem war die Berufung mit der im Tenor zum Ausdruck gekommenen Maßgabe zurückzuweisen. 84

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO. Eine Quotelung der Kosten war im Hinblick auf die Geringfügigkeit der Abänderung nicht geboten. 85

IV. Die Zulassung der Revision beruht auf § 72 Abs. 2 Ziff. 2 ArbGG im Hinblick auf die unterschiedliche Rechtsprechung verschiedener Landesarbeitsgerichte. 86