

Bundesarbeitsgericht
Neunter Senat

Urteil vom 12. Juli 2016
- 9 AZR 359/15 -
ECLI:DE:BAG:2016:120716.U.9AZR359.15.0

I. Arbeitsgericht
Stuttgart

Urteil vom 21. Mai 2014
- 19 Ca 8785/13 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 18. Juni 2015
- 6 Sa 52/14 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Werkvertrag - verdeckte Arbeitnehmerüberlassung

Bestimmungen:

AÜG § 1 Abs. 1 und Abs. 2, §§ 2, 4 Abs. 1, § 5 Abs. 1, § 9 Nr. 1, § 10
Abs. 1 Satz 1, § 12 Abs. 1; BGB §§ 117, 125, 134, 242; TVG §§ 3, 4
Abs. 1

Hinweis des Senats:

Teilweise Parallelentscheidung zu führender Sache - 9 AZR 352/15 -

BUNDEARBEITSGERICHT



9 AZR 359/15
6 Sa 52/14
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
12. Juli 2016

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Juli 2016 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer und Dr. Suckow sowie die ehrenamtlichen Richter Heilmann und Jacob für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 18. Juni 2015 - 6 Sa 52/14 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten im Wesentlichen darüber, ob zwischen ihnen ein Arbeitsverhältnis besteht. 1

Der Kläger war aufgrund des zwischen ihm und der R GmbH unter dem 21. März 2001 geschlossenen schriftlichen Arbeitsvertrags im Betrieb N der Beklagten tätig. Grundlage für den Einsatz des Klägers waren ua. zwischen der Beklagten und der R GmbH geschlossene „Werkverträge“. Nach dem 31. Dezember 2013 wurde der Kläger von der R GmbH nicht mehr bei der Beklagten eingesetzt, da für die Zeit nach dem 31. Dezember 2013 keine Verträge zwischen dieser und der Beklagten mehr geschlossen worden waren. Die R GmbH kündigte deshalb ihr Arbeitsverhältnis mit dem Kläger zum 30. Juni 2014. Sie verfügt seit dem 1. April 1976 über eine Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung, die die Bundesagentur für Arbeit ab dem 1. April 1984 unbefristet verlängerte. 2

Der Kläger ist nicht Mitglied der IG Metall. Die Beklagte ist Mitglied im Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V. 3

In dem zwischen dem Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V. und der IG Metall, Bezirk Baden-Württemberg, geschlossenen Tarifvertrag Leih-/Zeitarbeit vom 19. Mai 2012 (im Folgenden TV LeiZ) heißt es ua. wie folgt: 4

- „4. Betriebe ohne Betriebsvereinbarung
- 4.1 Besteht keine Betriebsvereinbarung gemäß Ziffer 3 gilt Folgendes:
- Nach 18 Monaten Überlassung hat der Entleiher zu prüfen, ob er dem Leih-/Zeitarbeiter einen unbefristeten Arbeitsvertrag anbieten kann.
- ...“

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, mit der Beklagten sei ein Arbeitsverhältnis gemäß § 9 Nr. 1, § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG zustande gekommen. Die Beklagte habe mit der R GmbH Scheinwerkverträge geschlossen. Tatsächlich sei er an sie gewerbsmäßig überlassen worden. Er habe seit Jahren dieselbe Tätigkeit bei der Beklagten verrichtet, sei dort eingegliedert gewesen und habe Anweisungen von Mitarbeitern der Beklagten erhalten. Diese habe auch seinen Urlaub genehmigt. Auch sei das Verhalten der R GmbH und der Beklagten treuwidrig und verstoße gegen § 242 BGB. Er habe zumindest nach Ziff. 4.1 TV LeiZ Anspruch darauf, dass die Beklagte prüfe, ob sie ihm einen unbefristeten Arbeitsvertrag anbieten könne. 5

Der Kläger hat beantragt, 6

festzustellen, dass zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis besteht;

hilfsweise die Beklagte zu verurteilen, zu prüfen, ob sie ihm einen unbefristeten Arbeitsvertrag anzubieten hat.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, der Kläger sei in ihrem Betrieb ua. aufgrund von Werkverträgen für die R GmbH tätig gewesen. Die Mitarbeiter der Beklagten hätten dem Kläger allenfalls projektbezogene Weisungen im Sinne des Werkvertragsrechts erteilt. Die jeweiligen Leistungen seien durch ein Ticketsystem abgerufen worden. Selbst wenn von einer Eingliederung des Klägers in ihren Betrieb auszugehen wäre, sei wegen der der R GmbH erteilten Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung kein Arbeitsverhältnis zwischen ihr und dem Kläger zustande gekommen. Eine analoge Anwendung von § 9 Nr. 1, § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG komme nicht 7

in Betracht. Auch die Berufung auf § 242 BGB könne nicht zu einem Arbeitsverhältnis mit dem Kläger führen.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. 8

Entscheidungsgründe

A. Die zulässige Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Haupt- und Hilfsantrag sind unbegründet. Zwischen den Parteien besteht kein Arbeitsverhältnis. Die Beklagte ist nicht verpflichtet zu prüfen, ob sie dem Kläger einen unbefristeten Arbeitsvertrag anzubieten hat. 9

I. Die Feststellungsklage ist zulässig. 10

Das Feststellungsinteresse gemäß § 256 Abs. 1 ZPO liegt vor. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann ein Arbeitnehmer mit der allgemeinen Feststellungsklage das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses zu einem Entleiher auf der Grundlage der Vorschriften des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (§ 9 Nr. 1 iVm. § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG) geltend machen (zB BAG 18. Januar 2012 - 7 AZR 723/10 - Rn. 14 mwN). 11

II. Der Hauptantrag ist unbegründet. Zwischen den Parteien ist kein Arbeitsverhältnis zustande gekommen. Ein solches folgt weder aus § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG noch aus § 242 BGB. 12

1. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, dass zwischen den Parteien kein Arbeitsverhältnis nach § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG zustande gekommen ist. Dabei kann dahinstehen, ob der Kläger aufgrund von Werkverträgen oder aufgrund verdeckter Arbeitnehmerüberlassung bei der Beklagten tätig war. 13

a) § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG fingiert das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses bei Fehlen einer Erlaubnis des Verleihers zur Arbeitnehmerüberlassung. Nach dieser Vorschrift gilt ein Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer zu dem zwischen dem Entleiher und dem Verleiher für den Beginn der Tätigkeit vorgesehenen Zeitpunkt als zustande gekommen, wenn der Vertrag zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer nach § 9 Nr. 1 AÜG unwirksam ist, wobei im Falle der Unwirksamkeit nach Aufnahme der Tätigkeit das Arbeitsverhältnis mit dem Zeitpunkt des Eintritts der Unwirksamkeit fingiert wird. Gemäß § 9 Nr. 1 AÜG sind Verträge zwischen Verleihern und Entleihern sowie zwischen Verleihern und Leiharbeitnehmern unwirksam, wenn der Verleiher nicht die nach § 1 AÜG erforderliche Erlaubnis hat. 14

b) Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts verfügte die R GmbH seit dem 1. April 1976 und damit während der gesamten Dauer der Tätigkeit des Klägers bei der Beklagten über eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung iSd. §§ 1, 2 AÜG. Die Fiktion des § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG kann daher nicht eintreten. Dabei kommt es nicht darauf an, ob der Kläger der Beklagten im Falle einer Arbeitnehmerüberlassung entgegen § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG nicht nur vorübergehend überlassen wurde. Eine einem Verleiher vor dem 1. Dezember 2011 erteilte Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung nach § 1 AÜG war nicht auf die vorübergehende Überlassung von Arbeitnehmern beschränkt. Da bis zum 30. November 2011 eine zeitlich unbeschränkte Überlassung von Arbeitnehmern an einen Entleiher nach dem AÜG zulässig war, umfasste eine vor dem 1. Dezember 2011 erteilte Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung auch eine nicht nur vorübergehende Überlassung von Leiharbeitnehmern. Das Erste Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes - Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung vom 28. April 2011 (*BGBI. I S. 642, im Folgenden Missbrauchsverhinderungsgesetz*) enthält keine Regelungen, die vor dem 1. Dezember 2011 erteilte Erlaubnisse zur Arbeitnehmerüberlassung beschränken. Gemäß § 5 Abs. 1 Nr. 4 Halbs. 1 AÜG kann die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung nur mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden, wenn die Erlaubnisbehörde aufgrund einer geänderten Rechtslage berechtigt wäre, die Erlaubnis zu versagen. Daraus wird deutlich, dass eine ge- 15

änderte Rechtslage nicht per se die Unwirksamkeit einer Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung bewirkt oder die Erlaubnis einschränkt (*BAG 10. Dezember 2013 - 9 AZR 51/13 - Rn. 21, BAGE 146, 384*).

c) Dem steht nicht entgegen, dass keiner der „Werkverträge“ offen als Arbeitnehmerüberlassungsvertrag bezeichnet wurde. 16

aa) Entgegen der Ansicht des Klägers reicht auch im Falle der verdeckten Arbeitnehmerüberlassung nach der zutreffenden und - soweit ersichtlich - heute nahezu einhelligen Ansicht im Schrifttum die erteilte Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung aus, um die Rechtsfolge des § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG auszuschließen (*Hamann AuR 2016, 136; ders. in Schüren/Hamann AÜG 4. Aufl. § 1 Rn. 114; Brauneisen/lbes RdA 2014, 213; Deinert RdA 2014, 65, 73; Tilch NJW-Spezial 2014, 114, 115; Köhler GWR 2014, 28, 30; Lembke NZA 2013, 1312, 1317; Maschmann NZA 2013, 1305, 1310 f.; Francken NZA 2013, 1192; Schüren NZA 2013, 176, 177; sh. auch BR-Drs. 687/13 S. 9: „Die z. T. auf Vorrat beantragte und erteilte Erlaubnis ... verhindert, auch wenn sie nie zweckentsprechend eingesetzt werden sollte, sondern nur für den Fall der Aufdeckung des Rechtsmissbrauchs vorgehalten wird, die Fiktion eines Arbeitsverhältnisses zum Entleiher“; aA J. Ulber/D. Ulber AÜG 2. Aufl. Einleitung Rn. 46; Ulber/J. Ulber AÜG 4. Aufl. Einleitung C Rn. 89; für eine Änderung de lege ferenda: etwa Brors/Schüren NZA 2014, 569, 572; Deinert RdA 2014, 65, 73*). 17

bb) Eine erteilte Erlaubnis stellt grundsätzlich einen wirksamen Verwaltungsakt dar, der, bevor er mit Wirkung für die Zukunft zurückgenommen (§ 4 Abs. 1 Satz 1 AÜG) oder - ebenfalls mit Wirkung ex nunc - widerrufen (§ 5 Abs. 1 AÜG) wird, Geltung beansprucht. Dem Gesetz sind keine Anhaltspunkte zu entnehmen, dass die Erlaubnis nur für die offene Arbeitnehmerüberlassung Wirkung entfalten soll. 18

cc) Dem Kläger ist zwar zuzugeben, dass im Falle eines Scheinwerkvertrags dieser gemäß § 117 Abs. 1 BGB als solcher nichtig wäre, wobei nach § 117 Abs. 2 BGB der Vertrag sodann an den Maßstäben des AÜG zu messen und in Ermangelung der formalen Anforderungen des § 12 Abs. 1 Satz 2 AÜG 19

nach § 134 BGB bzw. § 125 Satz 1 BGB nichtig wäre (vgl. *Hamann NZA-Beilage 2014, 3, 9; Timmermann BB 2012, 1729, 1730*). Dies kann jedoch nicht zu der Rechtsfolge des § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG führen. Denn die Vorschrift verlangt gerade die Unwirksamkeit des Vertrags zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer und nicht des Vertrags zwischen Verleiher und Entleiher und dies zudem nicht aus jeglichem Unwirksamkeitsgrund, sondern einzig wegen Fehlens der Erlaubnis nach § 9 Nr. 1 AÜG.

dd) § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG kann auch nicht analog herangezogen werden. 20

(1) Zur wortsinnübersteigenden Gesetzesanwendung durch Analogie bedarf es einer besonderen Legitimation. Die analoge Anwendung einer Norm setzt voraus, dass eine vom Gesetzgeber unbeabsichtigt gelassene Lücke vorliegt und diese Planwidrigkeit aufgrund konkreter Umstände positiv festgestellt werden kann. Andernfalls könnte jedes Schweigen des Gesetzgebers - also der Normalfall, wenn er etwas nicht regeln will - als planwidrige Lücke aufgefasst und diese im Wege der Analogie von den Gerichten ausgefüllt werden. Analoge Gesetzesanwendung erfordert darüber hinaus, dass der gesetzlich unregelte Fall nach Maßgabe des Gleichheitssatzes und zur Vermeidung von Wertungswidersprüchen nach der gleichen Rechtsfolge verlangt wie die gesetzensprachlich erfassten Fälle. Richterliche Rechtsfortbildung darf nicht dazu führen, dass ein Gericht seine eigene materielle Gerechtigkeitsvorstellung an die Stelle derjenigen des Gesetzgebers setzt. Die Aufgabe der Rechtsprechung beschränkt sich darauf, den vom Gesetzgeber festgelegten Sinn und Zweck eines Gesetzes auch unter gewandelten Bedingungen möglichst zuverlässig zur Geltung zu bringen oder eine planwidrige Regelungslücke mit den anerkannten Auslegungsmethoden zu füllen. Eine Interpretation, die als richterliche Rechtsfortbildung den Wortlaut des Gesetzes hintanstellt und sich über den klar erkennbaren Willen des Gesetzgebers hinwegsetzt, greift unzulässig in die Kompetenzen des demokratisch legitimierten Gesetzgebers ein (*BAG 10. Dezember 2013 - 9 AZR 51/13 - Rn. 23, BAGE 146, 384*).

(2) Für eine entsprechende Anwendung der Rechtsfolge des § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG im Falle einer verdeckten Arbeitnehmerüberlassung fehlt es bereits an einer planwidrigen Regelungslücke. Der Senat hat hinsichtlich der Frage der Rechtsfolge bei einer nicht nur vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung bereits ausgeführt, dass im Gesetzgebungsverfahren zum Missbrauchsverhinderungsgesetz die Erweiterung der Rechtsfolge aus § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG über die Fälle des Fehlens der Erlaubnis hinaus diskutiert und von Sachverständigen angemahnt wurde (*BAG 10. Dezember 2013 - 9 AZR 51/13 - Rn. 27, BAGE 146, 384 mit Verweis auf BT-Drs. 17/5238 S. 9 und der dort dargestellten Kritik von Düwell, der Gesetzentwurf sei „nicht effektiv genug“, da er „die vorgesehene Rechtsfolge für die anderen Fälle der gesetzwidrigen Arbeitnehmerüberlassung aus[spar]e“*). Das Problem der Legalisierungswirkung einer Vorraterlaubnis war zu diesem Zeitpunkt bereits seit Jahren offen angesprochen (*vgl. Hamann jurisPR-ArbR 17/2011 Anm. 1; ders. jurisPR-ArbR 5/2009 Anm. 2; ders. jurisPR-ArbR 32/2005 Anm. 4; Ulber/J. Ulber AÜG 4. Aufl. Einleitung C Rn. 89*). Dennoch ist eine Regelung im Missbrauchsverhinderungsgesetz unterblieben. Deshalb kann von einer unbewussten Untätigkeit des Gesetzgebers nicht ausgegangen werden. Erst nach § 9 Abs. 1 Nr. 1a des am 1. Juni 2016 vom Bundeskabinett beschlossenen Gesetzentwurfs zur Bekämpfung des Missbrauchs bei Leiharbeit und Werkverträgen idF vom 20. Mai 2016 (AÜG-E) sollen Arbeitsverträge zwischen Verleihern und Leiharbeitnehmern unwirksam sein, wenn entgegen § 1 Abs. 1 Satz 5 und Satz 6 AÜG die Arbeitnehmerüberlassung nicht ausdrücklich als solche bezeichnet und die Person des Leiharbeitnehmers nicht konkretisiert worden ist, es sei denn, der Leiharbeitnehmer erklärt schriftlich bis zum Ablauf eines Monats nach dem zwischen Verleiher und Entleiher für den Beginn der Überlassung vorgesehenen Zeitpunkt gegenüber dem Verleiher oder dem Entleiher, dass er an dem Arbeitsvertrag mit dem Verleiher festhält.

(3) Einer analogen Anwendung des § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG steht darüber hinaus entgegen, dass die Situation bei einer verdeckten Arbeitnehmerüberlassung nicht mit der Situation eines ohne Erlaubnis überlassenen Arbeitnehmers, für den § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher fingiert,

vergleichbar ist. Der Senat hat im Zuge der Problematik einer nicht nur vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung bereits ausgeführt, dass die Bestimmung des § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG erforderlich ist, weil bei Fehlen der nach § 1 AÜG erforderlichen Erlaubnis der Vertrag des Leiharbeitnehmers mit dem Verleiher nach § 9 Nr. 1 AÜG unwirksam ist (*BAG 10. Dezember 2013 - 9 AZR 51/13 - Rn. 30, BAGE 146, 384*). Damit der Arbeitnehmer in diesem Fall überhaupt in einem Arbeitsverhältnis steht, fingiert § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG ein solches zum Entleiher. Genauso wenig wie das Arbeitsverhältnis des nicht nur vorübergehend überlassenen Arbeitnehmers zum Verleiher unwirksam ist, ist das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers zum Scheinwerkvertragsunternehmer (Verleiher) unwirksam.

(4) Die Auswechslung des Arbeitgebers aufgrund einer analogen Anwendung von § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG wäre darüber hinaus wegen des Entzugs des vom Arbeitnehmer gewählten Arbeitgebers auch verfassungsrechtlich bedenklich (*ausf. BAG 10. Dezember 2013 - 9 AZR 51/13 - Rn. 31, BAGE 146, 384*). Eine derart weitreichende Rechtsfolge bedarf einer hinreichend klaren Regelung durch den Gesetzgeber, wie sie in § 9 Abs. 1 Nr. 1a AÜG-E mit dem Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers vorgesehen ist. 24

(5) Letztlich ist eine analoge Anwendung auch europarechtlich nicht geboten. Wegen der Vielzahl möglicher Verstöße gegen Vorschriften des AÜG durch Verleiher und Entleiher sowie möglicher Sanktionen ist die Auswahl wirksamer, angemessener und abschreckender Sanktionen iSv. Art. 10 Abs. 2 Satz 1 und Satz 2 der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit (Leiharbeitsrichtlinie) nicht Aufgabe der Gerichte für Arbeitssachen, sondern Sache des Gesetzgebers (*ausf. für den Fall einer nicht nur vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung BAG 10. Dezember 2013 - 9 AZR 51/13 - Rn. 32 ff., BAGE 146, 384*). 25

2. Im Falle eines Scheinwerkvertrags kann das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses auch nicht aus § 1 Abs. 2 AÜG hergeleitet werden (*so aber Ulber/J. Ulber AÜG 4. Aufl. Einleitung C Rn. 89*). Nach Streichung des § 13 AÜG aF gibt es in den Fällen der nach § 1 Abs. 2 AÜG vermuteten Arbeitsver- 26

mittlung keine gesetzliche Grundlage mehr für das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Leiharbeitnehmer und dem Entleiher (*ausf. BAG 10. Dezember 2013 - 9 AZR 51/13 - Rn. 25 mwN, BAGE 146, 384*).

3. Entgegen der Auffassung des Klägers ist auch unter dem Gesichtspunkt des Rechtsmissbrauchs zwischen den Parteien kein Arbeitsverhältnis zustande gekommen, selbst wenn die Beklagte und die R GmbH eine Arbeitnehmerüberlassung des Klägers bewusst als Werkvertrag getarnt hätten. 27

Rechtsmissbrauch setzt voraus, dass ein Vertragspartner eine an sich rechtlich zulässige Gestaltung in einer mit Treu und Glauben unvereinbaren Weise nur dazu verwendet, sich zum Nachteil des anderen Vertragspartners Vorteile zu verschaffen, die nach dem Zweck der Norm oder des Rechtsinstituts nicht vorgesehen sind (*BAG 15. Mai 2013 - 7 AZR 494/11 - Rn. 27*). Hat sich der Gesetzgeber aber entschieden, einen solchen Verstoß nicht mit der Sanktion des Zustandekommens eines Arbeitsverhältnisses zum Entleiher zu versehen, darf diese Rechtsfolge nicht über § 242 BGB herbeigeführt werden. Dies würde bedeuten, sich über den klar erkennbaren Willen des Gesetzgebers hinwegzusetzen und unzulässig in die Kompetenzen des demokratisch legitimierten Gesetzgebers einzugreifen (*BAG 10. Dezember 2013 - 9 AZR 51/13 - Rn. 38, BAGE 146, 384*). Das AÜG sieht für - durch eine Vorratserlaubnis legitimierte - Scheinwerkverträge eine solche Rechtsfolge nicht vor. 28

III. Der Hilfsantrag des Klägers ist unbegründet. Er hat keinen Anspruch darauf, dass die Beklagte prüft, ob sie ihm einen unbefristeten Arbeitsvertrag anbieten kann. 29

1. Nach Ziff. 4.1 TV LeiZ hat der Entleiher in Betrieben ohne Betriebsvereinbarung gemäß Ziff. 3 TV LeiZ nach 18 Monaten Überlassung zu prüfen, ob er dem Leih-/Zeitarbeitnehmer einen unbefristeten Arbeitsvertrag anbieten kann. 30

2. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, dass der TV LeiZ wegen fehlender Tarifbindung des Klägers keine Anwendung findet (§ 3 Abs. 1 iVm. § 4 Abs. 1 TVG). Der Kläger war nicht Mitglied der am TV LeiZ beteiligten IG Metall. 31
3. Der TV LeiZ findet auch nicht nach § 3 Abs. 2 TVG wegen einseitiger Tarifbindung der Beklagten Anwendung. Es handelt sich nicht um eine tarifliche Regelung über betriebliche Fragen iSd. § 1 Abs. 1, § 3 Abs. 2 TVG. 32
- a) Rechtsnormen eines Tarifvertrags über betriebliche Fragen betreffen nach § 3 Abs. 2 TVG Regelungsgegenstände, die nur einheitlich gelten können. Ihre Regelung in einem Individualvertrag wäre zwar nicht im naturwissenschaftlichen Sinne unmöglich, sie würde aber wegen „evident sachlogischer Unzweckmäßigkeit ausscheiden“, weil eine einheitliche Regelung auf betrieblicher Ebene unerlässlich ist. Bei der näheren Bestimmung dieses Normtyps ist auszugehen von dem in § 3 Abs. 2 TVG verwendeten Begriff der „betrieblichen Fragen“. Dabei handelt es sich um solche Fragen, die unmittelbar die Organisation und Gestaltung des Betriebs betreffen. Betriebsnormen regeln normativ das betriebliche Rechtsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und der Belegschaft als Kollektiv, hingegen nicht die Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgeber und einzelnen Arbeitnehmern, die hiervon allenfalls mittelbar betroffen sind. Betriebsnormen sollen als kollektive privatautonome Tarifregelungen die Organisationshoheit des einzelnen Arbeitgebers steuern und gehen über die Inhaltsbestimmung des einzelnen Arbeitsverhältnisses hinaus (*BAG 22. Februar 2012 - 4 AZR 527/10 - Rn. 33*). 33
- b) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, Ziff. 4.1 TV LeiZ gewähre lediglich einen individualrechtlichen Anspruch. Damit liege keine kollektive Regelung vor. Das betriebliche Verhältnis zwischen Arbeitgeber und der Belegschaft als Kollektiv ist von der Regelung nicht betroffen. 34

B. Der Kläger hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen. 35

Brühler

Suckow

Krasshöfer

Heilmann

Jacob