

Bundesarbeitsgericht
Neunter Senat

Urteil vom 12. Juli 2016
- 9 AZR 537/15 -
ECLI:DE:BAG:2016:120716.U.9AZR537.15.0

I. Arbeitsgericht
Ludwigshafen am Rhein
Auswärtige Kammern Landau in der Pfalz

Urteil vom 30. September 2014
- 6 Ca 90/14 -

II. Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Urteil vom 28. Mai 2015
- 2 Sa 689/14 -

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; ZPO § 551 Abs. 3

Hinweis des Senats:

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

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 537/15
2 Sa 689/14
Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
12. Juli 2016

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

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 der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 28. Mai 2015 - 2 Sa 689/14 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

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

Die Klägerin war seit 2007 aufgrund des zwischen ihr und der T GmbH unter dem 29. Juni 2007 geschlossenen schriftlichen Arbeitsvertrags und ab dem 1. März 2013 nach Betriebsübergang auf die A GmbH im Werk der Beklagten in W tätig. Der Einsatz erfolgte aufgrund von Bestellanforderungen unter Angabe der Stundenzahl. Den Abrufbestellungen lag ein Rahmenvertrag vom 22. März 2013 zwischen der A GmbH und der Beklagten zugrunde. Die T GmbH verfügte seit dem 10. Dezember 2004 über eine Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung, die ab dem 10. Dezember 2008 unbefristet erteilt wurde. Die A GmbH verfügte ab dem 30. November 2010 über eine solche unbefristete Erlaubnis. Das Arbeitsverhältnis zwischen der Klägerin und der A GmbH endete aufgrund eines Vergleichs vom 20. Juni 2014 zum 30. Juni 2014. 2

Mit ihrer am 20. Januar 2014 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage begehrt die Klägerin ua. die Feststellung, dass zwischen den Parteien über den 31. Dezember 2013 hinaus ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht. 3

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, ihr Einsatz sei nur formell über Werkverträge zwischen der Beklagten und der T GmbH und später der A GmbH abgewickelt worden. Tatsächlich seien es Scheinwerkverträge gewesen. Es habe sich in Wirklichkeit um Arbeitnehmerüberlassung gehandelt. Die 4

Klägerin hat behauptet, sie sei bei der Beklagten vollständig in den Arbeitsablauf der Abteilung Kraftstoff und AdBlue eingebunden gewesen. Sie habe Weisungen von Mitarbeitern der Beklagten erhalten. Es habe auch eine standortübergreifende Zusammenarbeit gegeben. Die Arbeitszeiten seien abgesprochen worden. Dasselbe gelte für ihre Urlaubswünsche. Sie habe auch an der Regelkommunikation der Beklagten („Jour fixe“) teilgenommen. Es habe sich deshalb um eine verdeckte Arbeitnehmerüberlassung gehandelt, für die die erteilten Erlaubnisse nicht gelten würden. Zumindest hätten die Beklagte und ihre Arbeitgeber rechtsmissbräuchlich die Überlassung als Werkvertrag bezeichnet.

Die Klägerin hat zuletzt noch beantragt 5
festzustellen, dass zwischen den Parteien über den
31. Dezember 2013 hinaus ein unbefristetes Arbeitsver-
hältnis besteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie vertritt die Auf- 6
fassung, die Revision der Klägerin sei bereits unzulässig, da die Revisionsbe-
gründung nicht den gesetzlichen Begründungsanforderungen entspreche. Im
Übrigen sei die Klage unbegründet. Es habe sich nicht um Scheinwerkverträge
gehandelt. Die Rechtsfolge des § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG könne aufgrund der
erteilten Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung nicht greifen.
Die Erlaubnis gelte auch für sog. verdeckte Arbeitnehmerüberlassungen.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit ihrer vom Landes- 7
arbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren
weiter.

Entscheidungsgründe

A. Die zulässige Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die 8
Feststellungsklage zu Recht abgewiesen. Zwischen den Parteien besteht kein
Arbeitsverhältnis.

- B. Die Revision ist entgegen der Auffassung der Beklagten zulässig. Sie erfüllt die Begründungsanforderungen des § 551 Abs. 3 ZPO. 9
- I. Zur ordnungsgemäßen Begründung der Revision müssen gemäß § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO die Revisionsgründe angegeben werden. Bei Sachrügen sind diejenigen Umstände bestimmt zu bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung ergibt (*§ 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a ZPO*). Die Revisionsbegründung muss den angenommenen Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts in einer Weise verdeutlichen, die Gegenstand und Richtung des Revisionsangriffs erkennen lässt. Sie hat sich deshalb mit den tragenden Gründen des Berufungsurteils auseinanderzusetzen. Dadurch soll ua. sichergestellt werden, dass der Prozessbevollmächtigte des Revisionsklägers das angefochtene Urteil auf das Rechtsmittel hin überprüft und die Rechtslage genau durchdacht hat. Die Revisionsbegründung soll durch ihre Kritik an dem angefochtenen Urteil außerdem zur richtigen Rechtsfindung des Revisionsgerichts beitragen. Die bloße Darstellung anderer Rechtsansichten ohne jede Auseinandersetzung mit den Gründen des Berufungsurteils genügt nicht den Anforderungen an eine ordnungsgemäße Revisionsbegründung (*st. Rspr., zB BAG 8. Juli 2015 - 4 AZR 324/14 - Rn. 8 mwN; 18. März 2015 - 10 AZR 165/14 - Rn. 11 mwN*). 10
- II. Gemessen daran ist die Revision ausreichend begründet. Die Klägerin setzt sich mit den Gründen der angefochtenen Entscheidung zwar nicht umfänglich, aber gerade noch ausreichend auseinander. 11
- So rügt sie, das Landesarbeitsgericht habe rechtsfehlerhaft angenommen, dass auch bei verdeckter Arbeitnehmerüberlassung die Erlaubnis zur gewerbmäßigen Überlassung von Arbeitnehmern der Fiktion des Zustandekommens eines Arbeitsverhältnisses in unmittelbarer und in analoger Anwendung des § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG entgegenstehe. Denn die Beklagte könne sich nicht auf die den Verleihern erteilten Erlaubnisse berufen, da nach ihrer Vorstellung kein Arbeitseinsatz auf der Grundlage einer Arbeitnehmerüberlassungsvereinbarung erfolgt sei. Zudem habe die Beklagte nicht den Willen gehabt, diese Erlaubnisse zu nutzen. Dies habe das Landesarbeitsgericht übersehen. 12

Es sei der Beklagten gemäß § 242 BGB wegen des verschleiernenden Verhaltens der Vertragspartner der Überlassungsverträge verwehrt, sich auf die Erlaubnisse zu berufen.

C. Die zulässige Feststellungsklage ist unbegründet. 13

I. Die Feststellungsklage ist zulässig. 14

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 Grundlage der Vorschriften des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes geltend machen (*BAG 18. Januar 2012 - 7 AZR 723/10 - Rn. 14 mwN*). 15

II. Die Klage ist unbegründet. Zwischen den Parteien besteht kein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Ein solches folgt weder aus § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG noch aus § 242 BGB. 16

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 die Klägerin aufgrund von Werkverträgen oder aufgrund verdeckter Arbeitnehmerüberlassung bei der Beklagten tätig war. 17

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 Leiharbeiter zu dem zwischen dem Entleiher und dem Verleiher für den Beginn der Tätigkeit vorgesehenen Zeitpunkt als zustande gekommen, wenn der Vertrag zwischen Verleiher und Leiharbeiter 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 18

zwischen Verleihern und Leiharbeitnehmern unwirksam, wenn der Verleiher nicht die nach § 1 AÜG erforderliche Erlaubnis hat.

b) Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts verfügten die T GmbH und die A GmbH während der gesamten Dauer der Tätigkeit der Klägerin 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 die Klägerin 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 geänderte 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 kein Vertrag offen als Arbeitnehmerüberlassungsvertrag bezeichnet wurde. 20

aa) Entgegen der Ansicht der Klägerin reicht auch im Falle der verdeckten Arbeitnehmerüberlassung nach der zutreffenden und - soweit ersichtlich - heute nahezu einhelligen Ansicht im Schrifttum die erteilte Erlaubnis zur Arbeitneh-

merüberlassung 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/Ibes 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).*

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. 22

cc) Der Klägerin 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 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. 23

dd) § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG kann auch nicht analog herangezogen werden. 24

(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 gesetzessprachlich 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*).

25

(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 Arbeitnehmer-*

26

überlassung aus[spare]“). 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.

27

(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. 28

(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*). 29

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 Arbeitsvermittlung 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*). 30

3. Entgegen der Auffassung der Klägerin ist auch unter dem Gesichtspunkt des Rechtsmissbrauchs zwischen den Parteien kein Arbeitsverhältnis zustande gekommen, selbst wenn die Beklagte und die T GmbH sowie die A GmbH eine Arbeitnehmerüberlassung der Klägerin bewusst als Werkverträge getarnt hätten. 31

Rechtsmissbrauch setzt voraus, dass ein Vertragspartner eine an sich rechtlich zulässige Gestaltung in einer mit Treu und Glauben unvereinbaren 32

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.

D. Die Klägerin hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen. 33

Brühler

Suckow

Krasshöfer

Heilmann

Jacob