

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 5. April 2023
- 7 AZR 239/22 -
ECLI:DE:BAG:2023:050423.U.7AZR239.22.0

I. Arbeitsgericht Hannover

Urteil vom 9. April 2021
- 2 Ca 139/20 -

II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Urteil vom 21. April 2022
- 5 Sa 395/21 -

Entscheidungsstichworte:

Sachgrundlose Befristung - Arbeitnehmerüberlassung - tariflich verlängerte
Überlassungsdauer

Hinweis des Senats:

Parallelentscheidung zu führender Sache - 7 AZR 224/22 -

BUNDEsarbeitsgericht



7 AZR 239/22

5 Sa 395/21

Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

5. April 2023

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 5. April 2023 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Klose und Waskow sowie den ehrenamtlichen Richter Kley und die ehrenamtliche Richterin Metschke für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 21. April 2022 - 5 Sa 395/21 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten hauptsächlich darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung am 31. Mai 2020 geendet und ob es bereits in der Zeit vom 1. November 2018 bis zum 31. August 2019 bestanden hat. 1

Der Kläger war seit dem 15. September 2016 bei der Arbeitnehmerüberlassung betreibenden A GmbH & Co. OHG (A) auf der Grundlage mehrerer, zuletzt bis zum 31. August 2019 befristeter Arbeitsverträge beschäftigt. Während der gesamten Dauer dieses Arbeitsverhältnisses war er der Beklagten - einem Unternehmen der Automobilindustrie - zur Arbeitsleistung überlassen und in deren Betrieb am Standort H als Produktionshelfer eingesetzt. Der Kläger war in diesem Zeitraum Mitglied der Industriegewerkschaft Metall (IG Metall). 2

Die Beklagte, die A (damals noch firmierend unter A Zeitarbeit GmbH & Co. OHG) und die IG Metall schlossen unter dem 5. Dezember 2013 einen „Tarifvertrag über die Vergütung und Einsatzbedingungen von Zeitarbeitnehmern“ (TV VEZ). Dieser lautet auszugsweise: 3

„§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

1.1 räumlich: An den Standorten der V AG

- 1.2 persönlich: Für alle Beschäftigten, die im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes an die V AG überlassen werden und Mitglied der IG Metall sind.

§ 2

Entgelt

- 2.1 Die A Zeitarbeit GmbH & Co. OHG gruppiert die Zeitarbeiter gemäß Mantel- und Entgelttarifvertrag für Zeitarbeit in seiner jeweils gültigen Fassung ein, abgeschlossen zwischen der A Zeitarbeit GmbH & Co. OHG und der IG Metall Bezirksleitung Niedersachsen und Sachsen-Anhalt.

...

- 2.2.1 Zeitarbeiter erhalten

...

- 2.2.2 Abweichend von § 2.2.1, Absätze 1 und 2, erhalten Zeitarbeiter im Bereich

Event/Gastronomie/ bis 6. Monat € 11,80/Stunde
Allgemeine Aushilfen sowie
ab 7. Monat € 12,39/Stunde.

Diese Beträge werden durch die Tarifvertragsparteien auf Angemessenheit überprüft und gegebenenfalls neu geregelt.

§ 2.2.1 Absatz 3 gilt für Zeitarbeiter im Bereich Event/Gastronomie/Allgemeine Aushilfen in vollem Umfang.

...

§ 4

Rahmenbedingungen

- 4.1 Die V AG verpflichtet sich, im Durchschnitt von 2 Kalenderjahren nicht mehr als 5 % Zeitarbeiter pro Standort zu beschäftigen; Bemessungsgrundlage ist die Gesamtbelegschaft des jeweiligen Standortes. Der laufende Bezugszeitraum sind die Kalenderjahre 2013 und 2014.

...

- 4.3 Einsatzdauer und Übernahme

- 4.3.1 Der Einsatz von Zeitarbeitnehmern der A Zeitarbeit GmbH & Co. OHG ist auf maximal 36 aufeinanderfolgende Monate befristet; der Zeitraum eines vorangehenden Einsatzes als Zeitarbeiter der

A Zeitarbeit GmbH & Co. OHG, der A GmbH bzw. der V AG ist anzurechnen, wenn die Beendigung nicht länger als 6 Monate vor dem Beginn des erneuten Einsatzes zurückliegt.

- 4.3.2 Eine Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bei der V AG erfolgt regelmäßig nach 36 Monaten Einsatzdauer.

Der Zeitraum bis zur Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bei der V AG kann auf bis zu 18 Monate verkürzt werden, sofern

- nachhaltiger Personalbedarf besteht,
- die erforderlichen Qualifikationsvoraussetzungen individuell erfüllt werden und
- keine verhaltens- oder personenbedingten Gründe auf Seiten des Zeitarbeitnehmers/der Zeitarbeitnehmerin entgegenstehen.

Das Unternehmen entscheidet nach Beratung mit dem Betriebsrat, wem ein unbefristeter Arbeitsvertrag angeboten wird.

Bei Unterbrechungen von weniger als 6 Monaten werden Einsatzzeiten bei der V AG addiert.

Die Betriebsparteien können bei Verschlechterung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen eine Übernahme von Zeitarbeitnehmern gegebenenfalls aussetzen.

...

- 4.4 Die V AG entleiht Zeitarbeitnehmer grundsätzlich nur von der A Zeitarbeit GmbH & Co. OHG.

Im Ausnahmefall kann Zeitarbeitspersonal mit Zustimmung des Betriebsrates auch von anderen Zeitarbeitsfirmen entliehen werden; in diesem Fall gelten die Bestimmungen dieses Tarifvertrages entsprechend. Die V AG hat die Einhaltung durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen.

§ 5

Schlussbestimmungen

- 5.1 Der Tarifvertrag tritt am 01. Januar 2014 in Kraft.
- 5.2 Bei wesentlichen Änderungen der gesetzlichen Vorschriften zur Arbeitnehmerüberlassung werden die

Tarifvertragsparteien Verhandlungen über eine Anpassung dieses Tarifvertrages aufnehmen.

- 5.3 Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von 1 Monat zum Monatsende, erstmals zum 31. Dezember 2014, gekündigt werden.“

Am 19. März 2015 schlossen die Tarifvertragsparteien des TV VEZ eine zum 1. Juni 2015 in Kraft getretene „Vereinbarung zum Tarifvertrag über die Vergütung und Einsatzbedingungen von Zeitarbeitnehmern vom 05. Dezember 2013“ und am 30. Mai 2016 eine zum 1. Juni 2016 in Kraft getretene „2. Vereinbarung zum Tarifvertrag über die Vergütung und Einsatzbedingungen von Zeitarbeitnehmern vom 05. Dezember 2013 in der Fassung vom 19. März 2015“, mit der sie im Wesentlichen die in § 2 Nr. 2.2.2 TV VEZ 2013 geregelte Entgelthöhe änderten. Mit einer „3. Vereinbarung zum Tarifvertrag über die Vergütung und Einsatzbedingungen von Zeitarbeitnehmern vom 05. Dezember 2013 in der Fassung vom 30. Mai 2016“ vom 5. März 2018 (TV VEZ 2018) erfolgte mit Wirkung zum 1. Februar 2018 eine weitere Änderung der in § 2 Nr. 2.2.2 TV VEZ geregelten Entgelthöhe.

4

Unter dem 3. Juli 2019 vereinbarten der Kläger und die Beklagte einen vom 1. September 2019 bis zum 31. Mai 2020 befristeten Arbeitsvertrag, auf dessen Grundlage der Kläger weiter am Standort H tätig war. Mit Schreiben vom 12. Mai 2020 teilte ihm die Beklagte mit, dass das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Befristung ende und keine Anschlussbeschäftigung an einem ihrer Standorte angeboten werden könne.

5

Mit seiner Klage hat der Kläger die Unwirksamkeit der Befristung zum 31. Mai 2020 und daneben den Bestand eines Arbeitsverhältnisses der Parteien in der Zeit vom 1. November 2018 bis 31. August 2019 geltend gemacht. Mit späteren Klageerweiterungen hat er hilfsweise die Verurteilung der Beklagten zum Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags und seine vorläufige Weiterbeschäftigung erstrebt.

6

Er hat die Auffassung vertreten, nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG sei die Befristung ohne Sachgrund unzulässig, weil bereits zuvor ein - wegen Überschreitung der gesetzlich zulässigen Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten gesetzlich fingiertes - Arbeitsverhältnis der Parteien bestanden habe. Die im TV VEZ festgelegte Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 36 Monaten sei verfassungs- und unionsrechtswidrig. Im Übrigen handelten die Beklagte und die A rechtsmissbräuchlich. In diesem Zusammenhang hat er im Wesentlichen geltend gemacht, im Zeitpunkt des Ablaufs der Befristung und danach habe es Beschäftigungsbedarf an den Standorten der Beklagten gegeben, was eine Vielzahl tatsächlich (befristet) eingestellter (Leih-)Arbeitnehmer zeige.

7

Der Kläger hat in der Berufungsinstanz zuletzt beantragt

8

1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristungsabrede im Arbeitsvertrag vom 3. Juli 2019 zur vereinbarten Befristung zum 31. Mai 2020 beendet wurde;
 2. festzustellen, dass zwischen den Parteien in der Zeit vom 1. November 2018 bis zum 31. August 2019 ein Arbeitsverhältnis bestanden hat;
- hilfsweise für den Fall des Unterliegens,
3. die Beklagte zu verurteilen, sein Angebot auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags zu den bisherigen arbeitsvertraglichen Bedingungen als Produktionswerker ab dem 1. Juni 2020 anzunehmen;
- hilfsweise für den Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu 1.,
4. die Beklagte zu verurteilen, ihn bis zur rechtskräftigen Beendigung des vorliegenden Rechtsstreits zu den bisherigen vertraglichen Bedingungen als Produktionswerker weiter zu beschäftigen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und den Standpunkt eingenommen, ein die Zulässigkeit der sachgrundlosen Befristung ausschließendes vorangegangenes Arbeitsverhältnis habe nicht bestanden und folge auch nicht aus § 9 Abs. 1 Nr. 1b, § 10 Abs. 1 AÜG. Die tarifvertragliche Überlassungshöchstdauer von 36 Monaten halte sich im Rahmen der gesetzlich zugelassenen Gestaltungsmöglichkeiten.

9

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers teils als unzulässig verworfen, teils zurückgewiesen. Mit seiner die beiden Hauptanträge anführenden Revision verfolgt der Kläger sein Rechtsschutzziel weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen. 10

Entscheidungsgründe

Die - beschränkt eingelegte - Revision des Klägers ist zwar zulässig, aber nicht begründet. 11

A. In dem Umfang, in dem der Kläger die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts anfecht, ist die Revision zulässig. 12

I. Der Kläger hat seine Revision auf die Klageanträge zu 1. und 2. beschränkt. Zwar begehrt er nach dem Wortlaut seines Antrags in der Revisionsbegründung unbeschränkt die Aufhebung des Urteils des Landesarbeitsgerichts. Aus dem weiteren Inhalt der Revisionsbegründung ergibt sich jedoch, dass er das Urteil nur insoweit zur Überprüfung durch den Senat stellt, als die Klageanträge zu 1. und 2. als unbegründet abgewiesen wurden. Die Verwerfung der Berufung hinsichtlich des (Hilfs-)Antrags zu 3. als unzulässig ist nicht Gegenstand seines Rechtsmittels. 13

1. Nach § 551 Abs. 3 ZPO ist in der Begründungsschrift zu erklären, inwieweit das Urteil angegriffen und dessen Aufhebung beantragt wird. Ist der Kläger in beiden Vorinstanzen unterlegen, muss sich der Revisionsbegründung deshalb entnehmen lassen, welches Klageziel über die Aufhebung des angegriffenen Urteils und die Abänderung des erstinstanzlichen Urteils hinaus sachlich verfolgt wird. Sie hat deshalb regelmäßig einen Sachantrag zu enthalten. Dieser muss jedoch nicht ausdrücklich formuliert werden. Es genügt, wenn das Gericht und der Gegner dem Revisionsvorbringen das mit dem Rechtsmittel verfolgte Ziel mit der gebotenen Deutlichkeit entnehmen können (*BAG 16. August 2005 - 9 AZR* 14

378/04 - zu A I 1 der Gründe; GMP/Müller-Glöge 10. Aufl. § 74 Rn. 40). Auch Prozesshandlungen - wie die Stellung prozessualer Anträge - sind auslegungsfähig und -bedürftig. Insoweit sind die Auslegungsregeln des materiellen Rechts grundsätzlich entsprechend anzuwenden. Entscheidend ist also der objektive, dem Empfänger vernünftigerweise erkennbare Sinn. Im Zweifel ist gewollt, was nach den Maßstäben der Rechtsordnung vernünftig ist und der recht verstandenen Interessenlage entspricht (BAG 15. November 2018 - 6 AZR 522/17 - Rn. 14, BAGE 164, 168).

2. Danach folgt die Beschränkung der Revision bereits aus dem Umstand, 15
dass der Kläger in deren Begründung nach seinem Rechtsmittelantrag lediglich noch die Sachanträge zu 1. und 2. formuliert. Auch setzt sich der Kläger in der Revisionsbegründung mit der Abweisung des Antrags zu 3. durch das Landesarbeitsgericht nicht auseinander. Vor diesem Hintergrund kann offenbleiben, ob die Revision in Bezug auf die Verwerfung der Berufung hinsichtlich des Antrags zu 3. mangels Revisionszulassung unstatthaft gewesen wäre, oder ob die Beschränkung der Revisionszulassung durch das Landesarbeitsgericht mangels hinreichend klarer Beschränkung im Tenor unwirksam war.

II. In Bezug auf die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts über die Klageanträge zu 1. und 2. genügt die Revisionsbegründung den gesetzlichen Anforderungen. Zwar rügt der Kläger mit seiner Revision nicht mehr, der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags mit der Beklagten im Anschluss an die Eingliederung im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung durch die A sei rechtsmissbräuchlich gewesen. Er stützt seine Revision im Wesentlichen allein darauf, eine Arbeitnehmerüberlassung von 36 Monaten verstoße gegen die Überlassungshöchstdauer, weil sie als tarifvertragliche Verlängerung und Abweichung vom Gesetz gegen unions- und verfassungsrechtliche Vorgaben verstoße. Darin liegt aber eine ausreichende Auseinandersetzung mit der die Abweisung der Klageanträge zu 1. und 2. tragenden Begründung des Landesarbeitsgerichts, welches die Ermächtigung in § 4 Nr. 4.3.1 TV VEZ, Leiharbeiter 36 Monate zu entleihen, unter „jedem rechtlich denkbaren Gesichtspunkt“ als wirksam angesehen hat. 16

- B. Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers gegen die Abweisung der Klageanträge zu 1. und 2. durch das Arbeitsgericht zu Recht zurückgewiesen. 17
- I. Die mit dem Antrag zu 1. erhobene Befristungskontrollklage ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat aufgrund der vereinbarten Befristung am 31. Mai 2020 geendet. Diese ist als sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG zulässig und damit rechtswirksam. 18
1. Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer ist nach § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 2 TzBfG die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrags zulässig. Eine Befristung nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist gemäß § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. 19
2. Danach ist die streitbefangene Befristung zulässig. 20
- a) Die nach § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 TzBfG zulässige Höchstbefristungsdauer von zwei Jahren ist nicht überschritten. Das befristete Arbeitsverhältnis der Parteien dauerte vom 1. September 2019 bis zum 31. Mai 2020 und damit neun Monate. Eine Verlängerung war nicht vereinbart. 21
- b) Der Zulässigkeit der Befristung steht nicht entgegen, dass der Kläger der Beklagten vom 15. September 2016 bis zum 31. August 2019 zur Arbeitsleistung überlassen war. Hierin liegt kein zuvor bestehendes Arbeitsverhältnis des Klägers mit der Beklagten iSd. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG, aufgrund dessen eine sachgrundlose Befristung nicht mehr hätte vereinbart werden können. 22
- aa) Arbeitgeber iSv. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist der Vertragsarbeitgeber, also diejenige natürliche oder juristische Person, die mit dem Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag abgeschlossen hat. Der Gesetzgeber hat für das Verbot der sachgrundlosen Befristung nach einer Vorbeschäftigung auf den rechtlichen Bestand 23

eines formellen Arbeitsverhältnisses mit dem Vertragsarbeitgeber abgestellt, nicht auf eine Beschäftigung in demselben Betrieb (*st. Rspr., vgl. BAG 15. Dezember 2021 - 7 AZR 530/20 - Rn. 17 mwN*). Eine Vorbeschäftigung iSd. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG liegt grundsätzlich nicht allein deshalb vor, weil der befristet eingestellte Arbeitnehmer zuvor als Leiharbeitnehmer im gleichen Betrieb auf dem gleichen Arbeitsplatz gearbeitet hat (*BAG 15. Dezember 2021 - 7 AZR 530/20 - Rn. 38; 12. Juni 2019 - 7 AZR 429/17 - Rn. 34; 9. Februar 2011 - 7 AZR 32/10 - Rn. 15 mwN*). So liegt es hier. Der Kläger war in der Zeit vor seiner befristeten Einstellung zwar bereits in dem Betrieb der Beklagten tätig. Sein Arbeitsverhältnis bestand aber nicht mit dieser, sondern mit der A und damit mit einer anderen juristischen Person.

bb) Infolge der Überlassung des Klägers zur Arbeitsleistung an die Beklagte 24
vom 15. September 2016 bis 31. August 2019 ist kein Arbeitsverhältnis der Parteien nach § 9 Abs. 1 Nr. 1b, § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG fingiert.

(1) Nach § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG gilt ein Arbeitsverhältnis zwischen Entlei- 25
her 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 AÜG unwirksam ist. Arbeitsverträge zwischen Verleihern und Leiharbeitnehmern sind gemäß § 9 Abs. 1 Nr. 1b AÜG mit dem Überschreiten der zulässigen Überlassungshöchstdauer nach § 1 Abs. 1b AÜG unwirksam, es sei denn, der Leiharbeitnehmer erklärt schriftlich bis zum Ablauf eines Monats nach Überschreiten der zulässigen Überlassungshöchstdauer gegenüber dem Verleiher oder dem Entleiher, dass er an dem Arbeitsvertrag mit dem Verleiher festhält. Tritt die Unwirksamkeit erst nach Aufnahme der Tätigkeit beim Entleiher ein, gilt das Arbeitsverhältnis mit dem Eintritt der Unwirksamkeit als zustande gekommen. Nach § 1 Abs. 1b Satz 1 AÜG darf der Verleiher denselben Leiharbeitnehmer nicht länger als 18 Monate demselben Entleiher überlassen; der Entleiher darf denselben Leiharbeitnehmer nicht länger als 18 aufeinanderfolgende Monate tätig werden lassen. Die Überlassungshöchstdauer bestimmt sich arbeitnehmer- und nicht arbeitsplatzbezogen (*vgl. zu all dem ausf. BAG 8. November 2022 - 9 AZR 486/21 - Rn. 19 f.*;

14. September 2022 - 4 AZR 26/21 - Rn. 14 und - 4 AZR 83/21 - Rn. 15), was mit Unionsrecht vereinbar ist (vgl. EuGH 17. März 2022 - C-232/20 - [Daimler] Rn. 38). Bei ihrer Berechnung werden nach der Übergangsvorschrift des § 19 Abs. 2 AÜG Überlassungszeiten vor dem 1. April 2017 nicht berücksichtigt. Das begegnet Bedenken im Hinblick auf die Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit (Richtlinie 2008/104/EG), wobei deren Bestimmungen allerdings kein subjektives Recht auf Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit dem Entleiher vermitteln (dazu EuGH 17. März 2022 - C-232/20 - [Daimler] Rn. 93 ff.; vgl. zu den Auswirkungen im nationalen Recht BAG 8. November 2022 - 9 AZR 486/21 - Rn. 34 ff.).

(2) Zwar überschreitet die Überlassung des Klägers an die Beklagte vom 15. September 2016 bis zum 31. August 2019 (ca. 35,5 Monate) - ungeachtet einer Anwendung der Übergangsregelung in § 19 Abs. 2 AÜG - die in § 1 Abs. 1b Satz 1 AÜG festgelegte gesetzliche Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten. Diese ist aber vorliegend nach § 1 Abs. 1b Satz 3 AÜG iVm. § 4 Nr. 4.3.1 TV VEZ 2018 wirksam auf 36 Monate verlängert. Diese Höchstdauer ist nicht überschritten. 26

(a) § 1 Abs. 1b Satz 3 AÜG eröffnet den Tarifvertragsparteien der Einsatzbranche die Möglichkeit, die gesetzliche Überlassungshöchstdauer durch Tarifvertrag zu verkürzen oder auszudehnen (vgl. BT-Drs. 18/9232 S. 20). Nach § 1 Abs. 1b Satz 3 AÜG kann in einem Tarifvertrag von Tarifvertragsparteien der Einsatzbranche eine von § 1 Abs. 1b Satz 1 AÜG abweichende Überlassungshöchstdauer festgelegt werden. Ein auf dieser Grundlage geschlossener Tarifvertrag muss eine konkrete zeitliche Grenze festlegen, durch die der „vorübergehende“ Charakter der Arbeitnehmerüberlassung iSd. § 1 Abs. 1 Satz 4 AÜG gewahrt wird (ausf. BAG 14. September 2022 - 4 AZR 83/21 - Rn. 20 ff.). 27

(b) Die Geltung eines Tarifvertrags nach § 1 Abs. 1b Satz 3 AÜG, durch den die nach § 1 Abs. 1b Satz 1 AÜG gesetzlich festgelegte Überlassungshöchstdauer abweichend geregelt wird, erfordert allein die Tarifgebundenheit des Entleihers. Für den Verleiher und den überlassenen Arbeitnehmer gilt die tarifliche 28

Regelung unabhängig von deren Tarifgebundenheit (*ausf. BAG 14. September 2022 - 4 AZR 83/21 - Rn. 26 ff.*). Es handelt sich bei einer solchen tarifvertraglichen Regelung weder um eine Inhalts- noch eine Betriebsnorm iSv. § 1 Abs. 1, § 3 Abs. 2 TVG. Vielmehr machen die Tarifvertragsparteien der Einsatzbranche von der ihnen vom Gesetzgeber eingeräumten Regelungsermächtigung Gebrauch, die sich von den in § 1 Abs. 1 TVG genannten Arten von Tarifnormen und deren unmittelbarer und zwingender Geltung (§ 3 Abs. 1 und Abs. 2, § 4 Abs. 1 TVG) unterscheidet (*ausf. BAG 14. September 2022 - 4 AZR 83/21 - Rn. 28 ff.*). Der Gesetzgeber hat den Tarifvertragsparteien der Einsatzbranche in § 1 Abs. 1b Satz 3 AÜG eine von den im Tarifvertragsgesetz vorgesehenen Arten von Tarifnormen (§ 1 Abs. 1 TVG) und deren Bindungswirkung (§ 3 Abs. 1 und Abs. 2, § 4 Abs. 1 TVG) abweichende Regelungsbefugnis eingeräumt (*ausf. BAG 14. September 2022 - 4 AZR 83/21 - Rn. 33 ff.*).

(c) Dieses Verständnis von § 1 Abs. 1b Satz 3 AÜG begegnet keinen verfassungsrechtlichen Bedenken (*vgl. mit ausführlicher Begründung BAG 14. September 2022 - 4 AZR 83/21 - Rn. 37 ff.*). 29

(aa) Mit § 1 Abs. 1b Satz 3 AÜG hat der Gesetzgeber die nach Art. 9 Abs. 3 GG verfassungsrechtlich gewährleistete kollektive Koalitionsfreiheit gesetzlich ausgestaltet und die erforderliche Grundlage für eine Regelung durch die Tarifvertragsparteien der Einsatzbranche geschaffen (*vgl. zur erforderlichen Ausgestaltung BVerfG 20. Oktober 1981 - 1 BvR 404/78 - zu B I 1 der Gründe, BVerfGE 58, 233*). Ohne ausdrückliche gesetzliche Regelung wäre eine für alle an der Arbeitnehmerüberlassung Beteiligten verbindliche tarifliche Regelung durch einen auf das Zwei-Personen-Verhältnis ausgerichteten Tarifvertrag nicht möglich gewesen. Die Übertragung der Regelungsermächtigung allein an die Tarifvertragsparteien der Einsatzbranche, nicht aber an diejenigen der Zeitarbeitsbranche, führt weder zu einer Verletzung von deren positiver Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG (*ausf. BAG 14. September 2022 - 4 AZR 83/21 - Rn. 39 ff.*), noch zu einer Beeinträchtigung der negativen Koalitionsfreiheit der Leiharbeitnehmer und Verleiher (*vgl. BAG 14. September 2022 - 4 AZR 83/21 -* 30

Rn. 56 unter Bezugnahme auf BVerfG 11. August 2020 - 1 BvR 2654/17 - Rn. 33 mwN).

(bb) In Bezug auf die Tarifvertragsparteien der Leiharbeitsbranche kommt auch keine Verletzung des Gleichheitssatzes nach Art. 3 Abs. 1 GG in Betracht (*ausf. BAG 14. September 2022 - 4 AZR 83/21 - Rn. 53 ff.*). Vorliegend werden zwar Tarifvertragsparteien - zum einen die Arbeitgeber(-verbände) sowie die Gewerkschaften der Einsatzbranche und zum anderen die Tarifvertragsparteien der Zeitarbeitsbranche - ungleich behandelt, indem der Gesetzgeber erstere zur Regelung der Überlassungshöchstdauer ermächtigt, letztere aber nicht. Unabhängig vom anzuwendenden Prüfungsmaßstab liegt aber jedenfalls im Hinblick auf die größere Sachnähe der Tarifvertragsparteien der Einsatzbranche eine zulässige Differenzierung vor (*ausf. BAG 14. September 2022 - 4 AZR 83/21 - Rn. 49 und 55*). 31

(d) Die Regelungen in § 1 Abs. 1b Satz 3 und Satz 5 AÜG stehen mit der Richtlinie 2008/104/EG im Einklang (*vgl. EuGH 17. März 2022 - C-232/20 - [Daimler] Rn. 111*). Die Übertragung der Regelungsbefugnis auf die Tarifvertragsparteien der Branche der entleihenden Unternehmen sowie deren Möglichkeit, abweichende betriebliche Regelungen zuzulassen, ist auch ohne eine gesetzliche Festlegung einer absoluten Überlassungshöchstgrenze zulässig. Dies ist nach der Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union vom 17. März 2022 (- C-232/20 - [Daimler]) iSe. „acte éclairé“ geklärt (*BAG 14. September 2022 - 4 AZR 26/21 - Rn. 53 ff. und - 4 AZR 83/21 - Rn. 57 ff.; dem folgend BAG 8. November 2022 - 9 AZR 486/21 -*). Allerdings muss die in Tarifverträgen festgelegte Überlassungs(höchst-)dauer nach § 1 Abs. 1 Satz 4 AÜG und Art. 1 Abs. 1 Richtlinie 2008/104/EG als „vorübergehend“ anzusehen sein, damit Leiharbeit bei demselben entleihenden Unternehmen nicht zu einer Dauersituation für einen Leiharbeitnehmer werden kann (*vgl. EuGH 17. März 2022 - C-232/20 - [Daimler] Rn. 56; 14. Oktober 2020 - C-681/18 - [KG] Rn. 55, 60; BAG 14. September 2022 - 4 AZR 26/21 - Rn. 57*). 32

(e) Im vorliegenden Streitfall ist nach § 1 Abs. 1b Satz 3 AÜG iVm. § 4 Nr. 4.3.1 TV VEZ 2018 die - nicht überschrittene - Überlassungshöchstdauer von 36 Monaten maßgebend. 33

(aa) Einschlägig ist der TV VEZ. Die Tarifvertragsparteien haben diesen mit den nachfolgenden Änderungen in den Jahren 2015, 2016 und schließlich mit Wirkung zum 1. Februar 2018 durch die Vereinbarung vom 5. März 2018 beendet und (abgesehen von den Änderungen) inhaltsgleich neu abgeschlossen. Dem Ende des Tarifvertrags steht jede Änderung des Tarifvertrags gleich, auch hinsichtlich der unveränderten Bestimmungen (*vgl. BAG 25. Februar 2009 - 4 AZR 986/07 - Rn. 39; 7. November 2001 - 4 AZR 703/00 - zu 1 c bb der Gründe, BAGE 99, 283 zur Beendigung eines Tarifvertrags mit der Folge der Beendigung der Nachbindung nach § 3 Abs. 3 TVG*). Indem die Tarifvertragsparteien einzelne Tarifbestimmungen unverändert lassen, erneuern sie zugleich ihren Willen, dass es sich bei der tarifvertraglichen Regelung in ihrer Gesamtheit um einen angemessenen Ausgleich der Interessen handelt (*vgl. JKOS/Oetker Tarifvertragsrecht 2. Aufl. § 6 Rn. 79*). Durch Abschluss der „3. Vereinbarung“ zum TV VEZ „in der Fassung vom 30. Mai 2016“ vom 5. März 2018 haben die Beklagte, die A und die IG Metall den TV VEZ unter Fortführung der ursprünglichen Regelungen mit den vereinbarten Änderungen damit - nach der Änderung des AÜG zum 1. April 2017 und der Einführung des § 1 Abs. 1b AÜG - bestätigend erneut in Kraft gesetzt. Dem steht nicht entgegen, dass die Tarifvertragsparteien mit § 2 Nr. 2.2.2 TV VEZ lediglich eine die konkrete Vergütungshöhe festlegende Vorschrift angepasst haben, deren Neuregelung sie sich ursprünglich vorbehalten hatten. Zwar wollen die Tarifvertragsparteien dann, wenn sie in einem Entgelttrahmentarifvertrag lediglich die Entgeltordnung und in einem anderen Tarifvertrag die jeweiligen Entgeltsätze vereinbaren, die letzteren Regelungen erkennbar nicht in den Entgelttrahmentarifvertrag inkorporieren (*vgl. BAG 28. April 2021 - 4 AZR 230/20 - Rn. 45*). Bei den tariflichen Regelungen zum Entgelt (§ 2 TV VEZ) und zu den Rahmenbedingungen (§ 4 TV VEZ) handelt es sich im Streitfall jedoch gerade nicht um gesondert vereinbarte Regelwerke, die in ihrem Bestand und ihrer Geltung voneinander unabhängig sind. Der Wille der Tarifvertragsparteien, auch die Regelungen zu den Einsatzbedingungen - darunter § 4 TV VEZ - zu bestätigen, 34

lässt sich neben der Beteiligung der Beklagten an den weiteren Tarifabschlüssen auch dem Umstand entnehmen, dass sie zu der in § 4 TV VEZ geregelten Überlassungshöchstdauer trotz der Einführung von § 1 Abs. 1b Satz 3 AÜG zum 1. April 2017 im TV VEZ 2018 keine Änderungen vereinbart haben, obwohl sie in § 5 Nr. 5.2 TV VEZ festgelegt hatten, bei wesentlichen Änderungen der gesetzlichen Vorschriften zum Arbeitnehmerüberlassungsrecht Verhandlungen über eine Anpassung aufnehmen zu wollen.

(bb) Bei dieser Sachlage kann dahinstehen, ob sich mit der zum 1. April 2017 in Kraft getretenen Regelung des § 1 Abs. 1b Satz 3 AÜG die den Tarifvertragsparteien der Einsatzbranche verliehene Regelungsbefugnis auch (und ggf. nachträglich) auf Tarifverträge erstreckt, die vor dem 1. April 2017 geschlossen wurden (*dies bejahend BeckOK ArbR/Kock Stand 1. März 2023 AÜG § 1 Rn. 111*). Für eine solche Annahme spricht jedenfalls, dass der Normwortlaut eine Einschränkung auf neu abgeschlossene Tarifverträge nicht vorsieht, obwohl dem Gesetzgeber bewusst war, dass es bereits entsprechende Tarifverträge gab (*vgl. BT-Drs. 18/9232 S. 20: „Mit der Überlassungshöchstdauer werden bestehende tarifvertragliche Vereinbarungen aus der betrieblichen Praxis aufgenommen, die die Einsatzdauer von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern zeitlich begrenzen“*). Ebenfalls kann offenbleiben, ob die Tarifvertragsparteien des TV VEZ der in § 4 Nr. 4.3.1 vor dem 1. April 2017 vereinbarten Festlegung eine Wirkung zukommen lassen wollten, die die Regelung seit dem 1. April 2017 aufgrund der Änderung des AÜG - insbesondere der Einführung des § 1 Abs. 1b Satz 3 AÜG - hat und ob ein entsprechender Regelungsinhalt überhaupt erforderlich wäre. Denn jedenfalls mit der nach dem 1. April 2017 getroffenen „3. Vereinbarung zum Tarifvertrag über die Vergütung und Einsatzbedingungen von Zeitarbeitnehmern vom 05. Dezember 2013 in der Fassung vom 30. Mai 2016“ vom 5. März 2018 haben sie einen Tarifvertrag geschlossen, der von der Gestaltungsmöglichkeit des § 1 Abs. 1b Satz 3 AÜG erfasst ist.

(cc) § 4 Nr. 4.3.1 TV VEZ 2018 sieht für eine Arbeitnehmerüberlassung durch die A in einem Betrieb der Beklagten die Festlegung einer Überlassungshöchstdauer („maximal“) von aufeinanderfolgenden 36 Monaten vor. Das entspricht den

Vorgaben von § 1 Abs. 1b Satz 3 AÜG. Nicht erforderlich ist, dass die Verlängerung der gesetzlichen Überlassungshöchstdauer ausdrücklich unter Bezug auf diese Vorschrift erfolgt.

(dd) Der Verlängerung der Überlassungshöchstdauer mit § 4 Nr. 4.3.1 TV VEZ 2018 steht nicht entgegen, dass sie nicht in einem Verbandstarifvertrag, sondern in einem Haustarifvertrag erfolgte. Auch durch einen solchen Tarifvertrag kann für ein Unternehmen der Einsatzbranche die gesetzliche Überlassungshöchstdauer nach § 1 Abs. 1b Satz 3 AÜG verlängert werden (*allg. Ansicht, vgl. nur Bissels/Falter ArbRAktuell 2017, 4, 6; Grimm/Heppner ArbRB 2016, 112, 113; Schüren/Hamann/Hamann AÜG 6. Aufl. § 1 Rn. 346; BeckOK ArbR/Kock Stand 1. März 2023 AÜG § 1 Rn. 111; HK-ArbR/Lorenz 5. Aufl. AÜG § 1 Rn. 18; Löwisch DB 2017, 1449, 1450; Pant Gesetzliche und kollektivvertragliche Regulierung der Arbeitnehmerüberlassung durch Höchstüberlassungszeiten S. 314 f.; Talkenberg NZA 2017, 473, 477; Thüsing/Waas AÜG 4. Aufl. § 1 Rn. 162; Ulrici HK-AÜG § 1 Rn. 100*). § 1 Abs. 1b Satz 3 AÜG hebt auf einen „Tarifvertrag von Tarifvertragsparteien“ ab; „Tarifvertragspartei“ ist nach § 2 Abs. 1 TVG auch der einzelne Arbeitgeber. Eine weitergehende Anforderung im Hinblick auf einen arbeitgeberübergreifenden branchenweiten Geltungsbereich des Tarifvertrags enthält das Gesetz nicht. Anderes folgt nicht aus der Verwendung des Wortes „Einsatzbranche“ im Normwortlaut. Damit ist für eine die gesetzliche Überlassungshöchstdauer erweiternde Festlegung nur verlangt, dass die Tarifvertragsparteien der Einsatzbranche zuzuordnen sind. Zugleich ist damit klargestellt, dass den Tarifvertragsparteien der Zeitarbeitsbranche keine Regelungsmacht zu dieser Materie eröffnet ist. Ein anderes Verständnis wäre mit dem Regelungszweck nicht vereinbar. Die tarifliche Erweiterungsmöglichkeit erfolgte, „um das Instrument der Arbeitnehmerüberlassung auch weiterhin flexibel und bedarfsgerecht einsetzen zu können“ unter Stärkung der Gestaltungsfreiheit der Tarifvertragsparteien (*BT-Drs. 18/9232 S. 20, 21*). Der flexible und bedarfsgerechte Einsatz der Gestaltungsmöglichkeiten kommt auch und gerade im Rahmen von Haustarifverträgen zum Tragen.

- (ee) Die Beklagte und die IG Metall haben den TV VEZ 2018 als „Tarifvertragsparteien der Einsatzbranche“ iSd. § 1 Abs. 1b Satz 3 AÜG wirksam abgeschlossen. Tarifvertragsparteien der Einsatzbranche sind diejenigen, die für die Unternehmen der Entleiher einer Branche tarifzuständig sind (*BAG 14. September 2022 - 4 AZR 83/21 - Rn. 64*). Der TV VEZ 2018 regelt den Einsatz von Leiharbeitnehmern im Betrieb der Beklagten und damit in einem Betrieb der Metall- und Elektroindustrie. An der Tarifzuständigkeit der IG Metall für die Beklagte als Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie in Niedersachsen/Sachsen-Anhalt bestehen keine Zweifel. 38
- (ff) Es ist unschädlich, dass die Überlassungshöchstdauer in einem Tarifvertrag geregelt ist, der auf Arbeitgeberseite unter Einbeziehung der A - und damit eines Unternehmens der Leiharbeitsbranche - geschlossen wurde. Das ist weder von § 1 Abs. 1b Satz 3 AÜG untersagt noch hat der Kläger die Tarifzuständigkeit der IG Metall für die den TV VEZ in einem einheitlichen Dokument schließenden Unternehmen in Abrede gestellt. Insoweit gilt ohnehin die Auslegungsregel, dass die auf einer Seite beteiligten Tarifvertragsparteien sich grundsätzlich ihrer jeweils autonomen Tarifmacht nicht begeben, sondern voneinander unabhängige, eigenständige Tarifverträge schließen, von denen sie sich ohne Rücksicht auf die übrigen Beteiligten auch wieder lösen können (*vgl. zur Abgrenzung eines mehrgliedrigen Tarifvertrags von einem sog. Einheitstarifvertrag BAG 16. Dezember 2020 - 5 AZR 143/19 (A) - Rn. 21 mwN, BAGE 173, 251; 7. Mai 2008 - 4 AZR 229/07 - Rn. 20*). Daher bedürfte es in Bezug auf die die Beklagte betreffenden Tarifbestimmungen keiner Tarifzuständigkeit der IG Metall auch für die A. Verlangte man sie, wäre sie gegeben. Der Organisationsbereich der IG Metall umfasst nach § 1 Satz 4 ihrer bei Abschluss des TV VEZ 2018 geltenden Satzung auch Verleihbetriebe, die ausschließlich oder ganz überwiegend an Betriebe Arbeitnehmerüberlassung betreiben (*vgl. Nr. 2 des Satzungsbestandteil bildenden Organisationskatalogs*). 39
- (gg) Der TV VEZ 2018 findet nach § 1 Abs. 1b Satz 3 AÜG unter Berücksichtigung der vorstehenden Ausführungen ungeachtet der - kraft Mitgliedschaft in 40

der tarifschließenden Gewerkschaft ohnehin bestehenden - Tarifgebundenheit des Klägers Anwendung.

(hh) Die in § 4 Nr. 4.3.1 TV VEZ 2018 geregelte Überlassungshöchstdauer von 36 Monaten hält sich im Rahmen dessen, was als „vorübergehend“ iSd. § 1 Abs. 1 Satz 4 AÜG iVm. Art. 1 Abs. 1 Richtlinie 2008/104/EG anzusehen ist. 41

(aaa) „Vorübergehend“ bedeutet nach allgemeinem Sprachgebrauch „zeitlich begrenzt“ (*EuGH 17. März 2022 - C-232/20 - [Daimler] Rn. 57*). Eine konkrete zeitliche Grenze, nach der eine Überlassung nicht mehr als „vorübergehend“ angesehen werden könnte, findet sich allerdings weder im AÜG noch in der Richtlinie 2008/104/EG (*zu letzterer EuGH 17. März 2022 - C-232/20 - [Daimler] Rn. 53*). Im Hinblick darauf verbietet sich ein Rückgriff auf zeitliche Grenzen in anderen Regelungswerken (*BAG 14. September 2022 - 4 AZR 83/21 - Rn. 74*). Nicht „vorübergehend“ ist eine Überlassung dann, wenn sie unter Berücksichtigung sämtlicher relevanter Umstände, zu denen insbesondere die Branchenbesonderheiten zählen, vernünftigerweise nicht mehr als „vorübergehend“ betrachtet werden kann (*EuGH 17. März 2022 - C-232/20 - [Daimler] Rn. 60*). Dies ist jedenfalls dann der Fall, wenn die Überlassung ohne jegliche zeitliche Begrenzung erfolgt und der Leiharbeitnehmer dauerhaft anstelle eines Stammarbeitnehmers eingesetzt werden soll (*BAG 14. September 2022 - 4 AZR 83/21 - aaO; 21. Februar 2017 - 1 ABR 62/12 - Rn. 57, BAGE 158, 121; 30. September 2014 - 1 ABR 79/12 - Rn. 43*). Aus § 1 Abs. 1b Satz 1 AÜG und § 1 Abs. 1b Satz 6 AÜG, die die Überlassungshöchstdauer außerhalb der Geltung eines Tarifvertrags auf 18 und 24 Monate festlegen, ergibt sich zudem, dass eine „vorübergehende“ Überlassung diesen Zeitraum übersteigen kann (*BAG 14. September 2022 - 4 AZR 83/21 - aaO; Schüren/Hamann/Hamann AÜG 6. Aufl. § 1 Rn. 351*). 42

(bbb) Nach diesen Grundsätzen ist die vereinbarte Überlassungshöchstdauer von 36 Monaten noch als „vorübergehend“ anzusehen (*vgl. BAG 14. September 2022 - 4 AZR 83/21 - Rn. 73 ff. zu einer tarifvertraglichen Überlassungshöchstdauer von 48 Monaten*). Der TV VEZ enthält eine hinreichend konkrete Obergrenze. Aufgrund des den Tarifvertragsparteien zustehenden Gestaltungsspiel- 43

raums und deren Einschätzungsprärogative in Bezug auf die tatsächlichen Gegebenheiten und betroffenen Interessen (*vgl. hierzu BAG 15. Oktober 2021 - 6 AZR 253/19 - Rn. 38; 16. Dezember 2020 - 5 AZR 143/19 (A) - Rn. 37, BAGE 173, 251; 15. April 2015 - 4 AZR 796/13 - Rn. 31, BAGE 151, 235*) ist davon auszugehen, dass die Branchenbesonderheiten im TV VEZ hinreichend Berücksichtigung gefunden haben (*ausf. zur Angemessenheitsvermutung BAG 21. Mai 2014 - 4 AZR 50/13 - Rn. 29 mwN, BAGE 148, 139; BT-Drs. 17/4804 S. 9*).

(ii) Die zulässige Überlassungshöchstdauer von 36 Monaten ist hier nicht überschritten. Sie betrug im Zeitraum vom 15. September 2016 bis zum 31. August 2019 insgesamt ca. 35,5 Monate. Damit ist irrelevant, ob Zeiten vor dem 1. April 2017 angesichts der Übergangsregelung in § 19 Abs. 2 AÜG anrechnungsfähig sind. Auch wenn man annähme, dass eine wirksame Tarifregelung nach § 1 Abs. 1b Satz 3 AÜG erstmals mit dem TV VEZ 2018 zum 1. Februar 2018 in Kraft getreten ist, ergäbe sich kein anderes Ergebnis. Zu diesem Zeitpunkt war die gesetzliche Überlassungshöchstdauer noch nicht überschritten. 44

cc) Schließlich ist auch die Annahme der Vorinstanzen revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, in der sachgrundlosen Befristung des Arbeitsvertrags der Parteien liege keine gegen die Grundsätze von Treu und Glauben (§ 242 BGB) verstoßende rechtsmissbräuchliche Gestaltung. Die im Einzelfall vorzunehmende wertende Betrachtung der Gesamtumstände unter dem Gesichtspunkt des § 242 BGB obliegt in erster Linie den Tatsachengerichten und kann vom Revisionsgericht nur eingeschränkt daraufhin überprüft werden, ob die Vorinstanzen die maßgeblichen Tatsachen vollständig festgestellt und gewürdigt und ob sie die allgemein anerkannten Maßstäbe berücksichtigt und richtig angewandt haben (*vgl. BGH 8. Juli 2021 - I ZR 248/19 - Rn. 28; s. auch BAG 16. Oktober 2012 - 9 AZR 183/11 - Rn. 25 mwN, BAGE 143, 194; krit. BeckOGK/Kähler Stand 15. Januar 2023 BGB § 242 Rn. 1889*). 45

Der Kläger hat die Beurteilung des Landesarbeitsgerichts, welches insoweit auch ausdrücklich iSd. § 69 Abs. 2 ArbGG den Gründen des Arbeitsgerichts gefolgt ist, mit der Revision nicht mehr angegriffen. Es ist nach dem von den 46

Vorinstanzen festgestellten Vorbringen des Klägers auch nicht ersichtlich, dass der Befristung des Arbeitsvertrags eine rechtsmissbräuchliche Vertragsgestaltung zugrunde lag (*vgl. zu den Voraussetzungen einer solchen Annahme und der Verteilung der Darlegungs- und Beweislast* *ausf. BAG 15. Mai 2013 - 7 AZR 525/11 - Rn. 17 ff., BAGE 145, 128*). Nach den vom Kläger vorgebrachten Umständen ist eine missbräuchliche Umgehung des Anschlussverbots in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG und des damit verfolgten Zwecks hier nicht indiziert.

(1) In der bloßen Aneinanderreihung von Arbeitnehmerüberlassung und sachgrundlos befristetem Arbeitsvertrag bei durchgängiger Beschäftigung des Klägers auf - zu seinen Gunsten unterstellt - demselben Arbeitsplatz liegt keine rechtsmissbräuchliche Ausnutzung der Befristungsmöglichkeit des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG, zumal der „Wechsel“ des Klägers zur Beklagten als vormaliger Entleiherin jedenfalls dessen - wenngleich befristete - Anstellung als Stammarbeitnehmer bewirkte und nicht mit einer Ausnutzung der Zulässigkeitsgrenze für eine sachgrundlose Befristung („bis zur Dauer von zwei Jahren“) durch die Beklagte einherging. Entsprechend hat der Kläger eine Ausschöpfung der sachgrundlosen Befristungsmöglichkeiten nicht einmal behauptet - weder in Bezug auf sein Arbeitsverhältnis mit der A noch auf jenes mit der Beklagten. 47

(2) Sein pauschales Vorbringen, die Beklagte und die A zielten in bewusstem Zusammenwirken auf die Vermeidung von Festanstellungen und die Umgehung der Vorgaben des AÜG, ist unergiebig. Ungeachtet dessen, ob eine solche Annahme die mit der streitgegenständlichen Befristungskontrollklage erstrebte Rechtsfolge überhaupt bewirkte, sprechen gegen sie schon die mit dem TV VEZ gestalteten Einsatz- und Übernahmebedingungen. 48

(3) Auch die Behauptung des Klägers, es hätte für ihn über den 31. Mai 2020 hinaus ein Beschäftigungsbedarf bestanden, ist nicht zielführend. Bei der Zulässigkeit einer sachgrundlosen Befristung muss - anders als nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG - der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nicht nur vorübergehend bestehen. Im Übrigen kommt es selbst bei einer Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG nicht auf die Situation bei Vertragsende, sondern auf die Prognose bei Vertragsschluss an (*vgl. BAG 21. November 2018 - 7 AZR* 49

234/17 - Rn. 17 mwN). Demnach ist es nach Sinn und Zweck des § 14 Abs. 2 TzBfG dem Arbeitgeber nicht verwehrt, sich auf die Wirksamkeit der sachgrundlosen Befristung zu berufen, obwohl es eine Beschäftigungsmöglichkeit für den Arbeitnehmer gäbe. Soweit der Kläger ggf. sinngemäß dahingehend argumentiert, die Beklagte verfolge mit der Beschäftigung von Leiharbeitnehmern auf Dauerarbeitsplätzen eine rechtsmissbräuchliche Praxis, ist dem angesichts des mit der Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union vom 17. März 2022 (- C-232/20 - *[Daimler]*) geklärten arbeitnehmerbezogenen Verständnisses einer nur vorübergehenden Überlassung die Grundlage entzogen.

II. Der Antrag zu 2., mit dem der Kläger die Feststellung begehrt, dass zwischen den Parteien in der Zeit vom 1. November 2018 bis zum 31. August 2019 ein Arbeitsverhältnis bestanden hat, hat gleichfalls keinen Erfolg. Er ist zwar als Zwischenfeststellungsklage iSv. § 256 Abs. 2 ZPO zulässig (vgl. etwa BAG 14. September 2022 - 4 AZR 83/21 - Rn. 10; 26. April 2022 - 9 AZR 228/21 - Rn. 14). Er ist aber unbegründet, denn aus den oben näher angeführten Gründen bestand nicht bereits vom 1. November 2018 bis zum 31. August 2019 ein (gesetzlich fingiertes) Arbeitsverhältnis der Parteien. 50

C. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. 51

Schmidt

Waskow

Klose

Kley

Metschke