LArbG München, Urteil v. 22.10.2025 – 5 SLa 230/25

Titel:

Wirksamkeit der tarifvertraglich oder durch Betriebsvereinbarung verlängerten Höchstüberlassungsdauer für Leiharbeitnehmer - Unionsrechtskonformität der Nichtanrechnung vorheriger Überlassungszeiten nach Unterbrechung von mehr als drei Monaten

Normenketten:

AÜG § 1 Abs. 1, Abs. 1b S. 1, S. 2, S. 3, S. 5
Tarifvertrag zum Einsatz von Leih-/ Zeitarbeitnehmern für die bayerische Metall- und Elektroindustrie (TV LeiZ) § 3, § 4
RL 2008/104/EG Art. 1 Abs. 1. Art. 5 Abs. 5 S. 1, Art. 10 Abs. 1

Leitsätze:

Die Verlängerung der Höchtüberlassungsdauer auf 48 Monate durch die im Arbeitgeber- betrieb geltende BV Zeitarbeit ist wirksam. In einem Tarifvertrag von Tarifvertragsparteien der Einsatzbranche und in einer auf der Grundlage dieses Tarifvertrages getroffenen Be- triebsvereinbarung kann eine von § 1 Abs. 1 b S. 1 AÜG abweichende Überlassungshöchst- dauer festgelegt werden (§ 1 Abs. 1 b S. 3 und 5 AÜG). Die hier vereinbarte Überlassungs- höchstdauer von 48 Monaten hält sich im Rahmen dessen, was als „vorübergehend“ im Sinne des § 1 Abs. 1 S. 4, Abs. 1 b AÜG i.V.m. Art. 1 Abs. 1 RL 2008/104/EG anzusehen ist (BAG 14.09.2022, 4 AZR 83/21; BAG 08.11.2022, 9 AZR 486/21). Weder hierin, noch in de Nichtanrechnung von voherigen Überlassungszeiten nach einer Unterbrechung von über drei Monaten (§ 1 Abs. 1 b S. 2 AÜG) liegt ein Verstoß gegen EU-Recht. Weil hinsichtlich de letzgenannten Frage noch keine höchstrichterliche Rechtsprechung vorliegt, wurde die Revision zugelassen (Rn. 25 – 26, 29, 32, 34 und 41)
1. Ein Anspruch auf Abschluss eines Arbeitsvertrags mit dem Entleiher wegen Überschreitung der Höchstüberlassungsdauer besteht nicht, wenn eine einschlägige Betriebsvereinbarung die zulässige Überlassungsdauer nicht überschritten hat. (Rn. 25) (Rn. 28) (Rn. 33) (redaktioneller Leitsatz)
2. Die Regelung des erneuten Beginns der Laufzeit einer Höchstüberlassungsgrenze nach einer Unterbrechung von mehr als 3 Monaten in einer Betriebsvereinbarung ist wirksam. (Rn. 29) (Rn. 34) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Vorübergehende Arbeitnehmerüberlassung, Arbeitnehmerüberlassung, Höchstüberlassungsdauer, Betriebsvereinbarung, Tariföffnungsklausel, Missbrauchskontrolle, Weiterbeschäftigungsanspruch, EU-Rechtskonformität, Unterbrechung von mehr als drei Monaten, Leiharbeitnehmer, Nichtanrechnung vorheriger Überlassungszeiten, tarifvertraglich verlängerte Höchstüberlassungsdauer, durch Betriebsvereinbarung verlängerte Höchstüberlassungsdauer

Vorinstanz:

ArbG München, Endurteil vom 23.04.2025 – 34 Ca 5763/24

Weiterführende Hinweise:

Revision anhängig BAG - 9 AZR 26/26, Termin: 15.12.2026

Tenor

1. Die Berufung der Klägerin gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 23.04.2025, Az.: 34 Ca 5763/24 wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

2. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

1

Die Parteien streiten über die Verpflichtung der Beklagten, der Klägerin ein konkretes Angebot für den Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags zu unterbreiten und die Klägerin dementsprechend zu beschäftigen.

2
Die am ... 1968 geborene Klägerin, die einen GdB von 80% aufweist (Bl. 31 der erstinstanzlichen Akte), war bei verschiedenen Leiharbeitsunternehmen beschäftigt und seit dem 01.09.2017 bis 14.06.2024 mit zwei Unterbrechungen in der Arbeitnehmerüberlassung bei der Beklagten in verschiedenen Projekten in A-Stadt mit einer durchschnittlichen Bruttomonatsvergütung von 7.500,00 € tätig. Vom 01.09.2017 bis 30.09.2020 war sie aufgrund Überlassung durch E und F in der C Abteilung TV-501 eingesetzt, vom 25.01.2021 bis 31.12.2023 aufgrund Überlassung durch F in der C Abteilung TA-111 und für den Zeitraum 01.02.2024 bis 31.12.2024 aufgrund Überlassung durch G in der C Abteilung CA-303. Diese letzte Überlassung wurde von der Beklagten vorzeitig zum 14.06.2024 beendet. Der Klägerin wurde in einem Gespräch mitgeteilt, dass aus unternehmerischen Gründen die Entscheidung getroffen wurde, die Klägerin aus der Zeitarbeit sofort abzumelden und zurück zu ihrer Arbeitgeberin zu schicken. Damit betrugen die Zeiten der Unterbrechung zwischen dem ersten und dem zweiten Einsatz 3 Monate und 24 Tage und zwischen dem zweiten und dem dritten Einsatz einen Monat.

3
Der auf das Arbeitsverhältnis anwendbare Tarifvertrag zum Einsatz von Leih-/ Zeitarbeitnehmern für die bayerische Metall- und Elektroindustrie (TV LeiZ) enthält folgende Regelungen:

"§ 2 Einsatz von Leih-/ Zeitarbeitnehmern …

3. Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass die Höchstdauer eines Einsatzes von Leih-/ Zeitarbeitnehmern nach diesem Tarifvertrag (§§ 3 und 4 Ziff. 1) 48 Monate nicht überschreiten darf.

…

§ 3 Freiwillige Betriebsvereinbarung

1. Die Betriebsparteien können im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung den Einsatz von und die Ausgestaltung der betrieblichen Flexibiltät regeln. … (I) In dieser Vereinbarung können zum betrieblichen Einsatz von Leih-/ Zeitarbeitnehmern u.a. geregelt werden:

…

- Höchstdauer des Einsatzes und Übernahmeregelungen …

§ 4 Übernahmeangebot

1. Besteht keine Betriebsvereinbarung gem. § 3, gilt folgendes:

- Nach 18 Monaten Überlassung hat der Entleiher zu prüfen, ob er dem Leih-/Zeitarbeitnehmer einen unbefristeten Arbeitsvertrag anbieten kann.

- Nach 24 Monaten Überlassung hat der Entleiher dem Leih-/Zeitarbeit-nehmer einen unbefristeten Arbeitsvertrag anzubieten. Dieses kann nach Beratung mit dem Betriebsrat bei akuten Beschäftigungsproblemen entfallen.

Bei Unterbrechungen von weniger als drei Monaten werden Einsatzzeiten im selben Betrieb addiert.“

4
Die Beklagte hat den Überlassungszeitraum durch eine Betriebsvereinbarung vom 28.06.2023 zum Einsatz von Zeitarbeit und Ausgestaltung der betrieblichen Flexibilität (nachfolgend: BV Zeitarbeit) auf 48 Monate erhöht. Die BV Zeitarbeit lautet auszugsweise wie folgt:

„Gemäß §§ 3 Ziff. 1 Abs. (I), 2 Ziff. 3 des Tarifvertrags über den Einsatz von Leih-/ Zeitarbeitnehmern (TV LeiZ) vom 27. November 2018 für die bayerische Metall- und Elektroindustrie …wird für den Einsatz von Zeitarbeitskräften in allen Betrieben und Betriebsteilen der H AG, die in den Geltungsberiech der Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie fallen, eine Höchstüberlassungsdauer von 48 Monaten vereinbart. …"

5

Die Klägerin hat gegenüber der Beklagten geltend gemacht, dass sie aufgrund der Überschreitung der zulässigen Höchstüberlassungsdauer einen Anspruch auf Abgabe eines Übernahmeangebots, also auf Abschluss eines Arbeitsvertrages mit der Beklagten hat und erhob mit Schriftsatz vom 31.05.2024 eine entsprechende Klage vor dem Arbeitsgericht München, die der Beklagten am 14.06.2024 zugestellt wurde.

6
Mit ihrer Klage hat die Klägerin die Ansicht vertreten, dass der TV LeiZ und die BV Zeitarbeit gegen Unionsrecht verstoßen. Eine unschädliche Unterbrechung von drei Monaten ermögliche Rechtsmissbrauch. Die klägerische Überlassung sei nicht lediglich vorübergehend gewesen. Vorliegend würden die gesetzlich gegebenen Möglichkeiten, welche eine Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten vorsehen, um den Faktor 4,6 überschritten. Die Beklagte habe für die Unterbrechungen keine objektiven Erklärungen abgegeben. Zudem bestreite die Klägerin das Vorliegen unternehmerischer Gründe für die vorzeitige Beendigung ihrer Zeitarbeit. Die Entscheidung der Beklagten sei vielmehr eine Reaktion auf die Klage.

7
Die Klägerin hat erstinstanzlich zuletzt beantragt,

1. Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin ein unbefristetes Vertragsangebot als Senior Consultant (Projektmanagement, Logistik und Supply Chain Management) in Vollzeit mit Wirkung ab dem 01.01.2025 gemäß den jeweils in ihrer gültigen Fassung geltenden Tarifverträgen für die bayerische Metall- und Elektroindustrie mit der Entgeltgruppe ERA 12A des Entgeltrahmentarifvertrags (ERA-TV) für die bayerische Metall- und Elektroindustrie zu unterbreiten.

Für den Fall des Unterliegens mit Antrag 1:

2. Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin ein unbefristetes Vertragsangebot als Senior Consultant (Projektmanagement, Logistik und Supply Chain Management) in Vollzeit mit Wirkung ab dem 01.01.2025 gemäß den jeweils in ihrer gültigen Fassung geltenden Tarifverträgen für die bayerische Metall- und Elektroindustrie mit der Entgeltgruppe ERA 11B des Entgeltrahmentarifvertrags (ERA-TV) für die bayerische Metall- und Elektroindustrie zu unterbreiten.

Für den Fall des Unterliegens mit Antrag 1 und 2:

3. Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin ein unbefristetes Vertragsangebot als Senior Consultant (Projektmanagement, Logistik und Supply Chain Management) in Vollzeit mit Wirkung ab dem 01.01.2025 gemäß den jeweils in ihrer gültigen Fassung geltenden Tarifverträgen für die bayerische Metall- und Elektroindustrie mit der Entgeltgruppe ERA 11A des Entgeltrahmentarifvertrags (ERA-TV) für die bayerische Metall- und Elektroindustrie zu unterbreiten.

Für den Fall des Unterliegens mit Antrag 1, 2 und 3:

4. Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin ein unbefristetes Vertragsangebot als Senior Consultant (Projektmanagement, Logistik und Supply Chain Management) in Vollzeit mit Wirkung ab dem 01.01.2025 gemäß den jeweils in ihrer gültigen Fassung geltenden Tarifverträgen für die bayerische Metall- und Elektroindustrie zu unterbreiten.

5. Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens, zu unveränderten Bedingungen in ihrem Betrieb in der Arbeitsnehmerüberlassung einzusetzen und weiterzubeschäftigen.

8
Die Beklagte hat erstinstanzlich beantragt,

die Klage abzuweisen.

9
Die Beklagte hat die Ansicht vertreten, dass § 4 LeiZ angesichts der BV Zeitarbeit gar nicht zur Anwendung komme. Außerdem sei unter Berücksichtigung der Anrechnungsregelungen die zulässige Höchstüberlassungsdauer nicht überschritten. Das BAG (14.09.2022, 4 AZR 83/21) habe entschieden, dass der TV LeiZ nicht gegen höherrangiges Recht verstoße. Des Weiteren sei die dreimonatige Karenzzeit auch in § 1 Abs. 1b Satz 2 AÜG geregelt. Im Übrigen sei der Beklagten nicht klar, woraus sich ein Anspruch auf

die begehrten Stellen zu den begehrten Eingruppierungskriterien ergeben soll. Es sei nicht vorgetragen, zu welchen Bedingungen die Klägerin bei der Beklagten eingesetzt war.

10
Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 23.04.2025, Az.: 34 Ca 5763/24, auf das hinsichtlich der Feststellung des Sachverhalts und der Entscheidungsgründe im Einzelnen Bezug genommen wird, die Klage abgewiesen und seine Entscheidung im Wesentlichen damit begründet, dass der Vortrag der Klägerin im Hinblick auf die von ihr gestellten Anträge, soweit diese zulässig sind, unsubstantiiert seien und sie daher weder einen Anspruch auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrages, noch auf Weiterbeschäftigung habe.

11
Der Antrag zu 1) sei zulässig aber unbegründet. Es könne offenbleiben, ob § 4 TV LeiZ angesichts der BV Zeitarbeit überhaupt zur Anwendung komme und auch, ob die gesetzliche Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten (§ 1 Abs. 1b Satz 1 AÜG) vorliegend nach § 1 Abs. 1b Satz 3 ff. AÜG i.V.m. den Vorschriften des TV LeiZ und der BV Zeitarbeit wirksam auf 48 Monate verlängert wurde. Es komme auch nicht darauf an, ob eine etwaige Verlängerung gegen Unionsrecht verstoße bzw. rechtsmissbräuchlich sei. Ebenso könne offenbleiben, ob die Beklagte nach § 4 TV LeiZ grundsätzlich verpflichtet sei, der Klägerin ein Vertragsangebot zu unterbreiten. § 4 TV LeiZ regele nicht vollständig, welchen Inhalt das von der Beklagten geschuldete Angebot haben müsse. Der Wille der Tarifvertragsparteien, an die während des Einsatzes als Leiharbeitnehmer geltenden Bedingungen anzuknüpfen, sei allerdings dadurch angedeutet, dass der Anspruch an eine Überlassungsdauer anknüpft.

12
Hinsichtlich der während des Einsatzes als Leiharbeitnehmer geltenden Bedingungen bzw. des begehrten Vertragsangebots als Senior Consultant (Projektmanagement, Logistik und Supply Chain Management) sei der klägerische Vortrag jedoch unsubstantiiert. Die Klagepartei habe – trotz Hinweisen der Beklagten und des Gerichts – zu den während des Einsatzes als Leiharbeitnehmer geltenden Bedingungen nichts vorgetragen. Es könne offenbleiben, ob die erkennende Kammer bestimmte Umstände vermute; sie wisse es nicht mit der hinreichenden Gewissheit. Folglich könne auch offenbleiben, ob ein Anspruch auf eine bestimmte Entgeltgruppe besteht.

13
Der hilfsweise gestellte Antrag zu 2) sei ebenfalls zulässig, aber auch aus den bereits zum Antrag zu 1) ausgeführten Gründen unbegründet. Auch der weitere hilfsweise gestellte Antrag zu 3 sei zulässig, habe aber in der Sache aus den bereits genannten Gründen ebenfalls keinen Erfolg.

14
Der hilfsweise gestellte Antrag zu 4) sei mangels Bestimmtheit i.S.v. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO bereits unzulässig. Mangels Nennung der Entgeltgruppe des Entgeltrahmentarifvertrags für die bayerische Metall- und Elektroindustrie (ERA-TV) in seiner jeweils geltenden Fassung sei die erstrebte Vergütung nicht hinreichend bezeichnet. Diese ergebe sich auch nicht unzweifelhaft aus dem einschlägigen Tarifvertrag. Andernfalls wären auch die klägerischen Anträge 1-3 nicht zu erklären.

15
Auch der Antrag zu 5 sei bereits mangels Bestimmtheit unzulässig. Ein Antrag auf Weiterbeschäftigung mit unveränderte Bedingungen sei zu unbestimmt, weil sich die Art der Beschäftigung nicht mit der erforderlichen Klarheit ergibt (Hamacher, Antragslexikon Arbeitsrecht, Weiterbeschäftigung Rn. 55 ff.). Der Begriff der „unveränderten“ Arbeitsbedingungen sei nicht trennscharf. Der Begriff vermengt zudem die Beschäftigung mit anderen Vertragsbedingungen. Erschwerend komme hinzu, dass die während des Einsatzes als Leiharbeitnehmer geltenden Bedingungen unklar sind.

16
Gegen dieses Urteil vom 23.04.2025, der Klägerin zugestellt am 02.05.2025, legte diese am 30.05.2025 Berufung ein, die sie mit einem am 04.08.2025 eingegangenen Schriftsatz begründete, nachdem die Berufungsbegründungsfrist bis zu diesem Tage verlängert worden war.

17
Die Klägerin macht im Wesentlichen geltend, dass ihr Einsatz bei der Beklagten nicht nur „vorübergehend“ war und damit ein Verstoß gegen EU-Recht vorliegt. Sowohl die in der Betriebsvereinbarung vorgesehene

Höchstüberlassungsdauer von 48 Monaten als auch die Regelung, dass bei einer Unterbrechungen mit einer Dauer von mehr als 3 Monaten die Höchstüberlassungsdauer wieder neu zu laufen beginne, seien mit dem höherrangigen EU-Recht nicht vereinbar und deshalb unwirksam. Zudem liege eine Maßregelung vor, da die Beklagte unmittelbar nach Zustellung ihrer Klage den Einsatz der Klägerin bei ihr beendet habe.

18
Die Klägerin beantragt,

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 23.04.2025 (Az.: 34 Ca 5763/24) abzuändern.

2. Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin ein unbefristetes Vertragsangebot als Senior Consultant (Projektmanagement, Logistik und Supply Chain Management) in Vollzeit mit Wirkung ab dem 01.01.2025 gemäß den jeweils in ihrer gültigen Fassung geltenden Tarifverträgen für die bayerische Metall- und Elektroindustrie mit der Entgeltgruppe ERA 12A des Entgeltrahmentarifvertrags (ERA-TV) für die bayerische Metall- und Elektroindustrie zu unterbreiten.

3. Hilfsweise, für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag Ziff. 2 wird beantragt, die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin ein unbefristetes Vertragsangebot als Senior Consultant (Projektmanagement, Logistik und Supply Chain Management) in Vollzeit mit Wirkung ab dem 01.01.2025 gemäß den jeweils in ihrer gültigen Fassung geltenden Tarifverträgen für die bayerische Metall- und Elektroindustrie mit der Entgeltgruppe ERA 11B des Entgeltrahmentarifvertrags (ERA-TV) für die bayerische Metall- und Elektroindustrie zu unterbreiten.

4. Hilfsweise, für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag Ziff. 2 und dem Antrag Ziff. 3 wird beantragt, die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin ein unbefristetes Vertragsangebot als Senior Consultant (Projektmanagement, Logistik und Supply Chain Management) in Vollzeit mit Wirkung ab dem 01.01.2025 gemäß den jeweils in ihrer gültigen Fassung geltenden Tarifverträgen für die bayerische Metall- und Elektroindustrie mit der Entgeltgruppe ERA 11A des Entgeltrahmentarifvertrags (ERA-TV) für die bayerische Metall- und Elektroindustrie zu unterbreiten.

5. Hilfsweise, für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag Ziff. 2, Ziff. 3 und Ziff. 4 wird beantragt, die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin ein unbefristetes Vertragsangebot als Senior Consultant (Projektmanagement, Logistik und Supply Chain Management) in Vollzeit mit Wirkung ab dem 01.01.2025 gemäß den jeweils in ihrer gültigen Fassung geltenden Tarifverträgen für die bayerische Me-tall- und Elektroindustrie zu unterbreiten.

6. Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens, zu unveränderten Bedingungen in ihrem Betrieb in der Arbeitnehmerüberlassung einzusetzen und weiterzubeschäftigen.

19
Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

20
Die Beklagte verteidigt die erstinstanzliche Entscheidung als zutreffend und macht geltend, dass das BAG mit Urteil vom 14.09.2022, 4 AZR 83/21 festgestellt habe, dass der TV LeiZ nicht gegen höherrangiges EU-Recht verstoße. Die Regelung einer Karenzzeit finde sich nicht nur im Tarifvertrag, sondern auch in § 1 Abs. 1b, 2 AÜG. Auch gegen diese sei Nichts einzuwenden. Es sei nicht rechtsmissbräuchlich, die Höchstüberlassungsdauer bei einer neuen Beschäftigung nach Ablauf einer solchen Karenzzeit neu zu zählen.

21
Der bestehende Tarifvertrag zum Einsatz von Leih/Zeitarbeitnehmern in der bayerischen Metallindustrie (TV LeiZ) sehe in § 3 (I) eine Öffnungsklausel für eine betriebliche Regelung auch hinsichtlich der Höchstdauer vor. Diese sei bei der Beklagen in Form der BV Zeitarbeit vom 28.06.2023 getroffen worden. Die dort vorgesehenen Höchstüberlassungszeiten von 48 Monaten seien im vorliegenden Fall nicht überschritten.

Ansprüche der Klägerin auf Begründung eines Arbeitsvertrages mit der Beklagten bestünden deshalb nicht. Auch ein Weiterbeschäftigungsantrag komme nicht in Betracht.

22
Für den weiteren Sach- und Rechtsvortrag der Parteien wird auf die Schriftsätze vom 04.08.2025 und 06.10.2025 im Einzelnen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

23
Die zulässige Berufung der Klägerin hat in der Sache keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat – wenn auch nur im Ergebnis – zutreffend entschieden, dass die Klägerin keinen Anspruch auf Angebot eines Arbeitsvertrages durch die Beklagte und auch keinen Anspruch auf Weiterbeschäftigung hat.

24
1. Entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts sind die erstinstanzlichen Klageanträge zu 4) und 5) – in der Berufungsinstanz die Anträge zu 5) und 6) – nicht bereits unzulässig. Arbeitnehmer:innen müssen bei einem Antrag auf Abschluss eines Arbeitsvertrages zwar richtigerweise eine konkrete Tätigkeit angeben, nicht aber die zutreffende Eingruppierung nach dem TV vortragen. Die Eingruppierung ergibt sich vielmehr bei einer bestimmten Tätigkeit automatisch aus dem TV. Auch bei dem gestellten Weiterbeschäftigungsantrag ist es überzogen, eine inhaltlich im Einzelnen angegebene Tätigkeit zu verlangen, da in einem Arbeitsverhältnis der Arbeitgeber immer im Wege des Direktionsrechts Änderungen vornehmen kann. Die Klägerin war zuletzt für den Zeitraum bis 31.12.2024 für ein bestimmtes Projekt überlassen. Dieser Zeitraum war noch nicht abgelaufen, als die Beklagte am 14.06.2024 den Einsatz der Klägerin abrupt beendet hat.

25
2. Die zulässigen Anträge zu 5) und 6) sind jedoch nicht begründet. Ein Anspruch auf Übernahme bzw. Abgabe eines Angebots auf Abschluss eines Arbeitsvertrages wegen Überschreitung der Höchstdauer der Arbeitnehmerüberlassung besteht nicht. Ein Solcher Anspruch kann insbesondere nicht auf § 4 TV LeiZ gestützt werden.

26
Grundsätzlich beträgt die gesetzliche Höchstdauer für die – nur vorübergehend zulässige – Überlassung eines Arbeitnehmers 18 aufeinanderfolgende Monate, wobei wiederholte Überlassungen des Leiharbeitnehmers an denselben Entleiher innerhalb von drei Monaten die Überlassungsdauer nicht unterbrechen (§ 1 Abs. 1, Abs. 1b S. 1 und 2 AÜG). Allerdings enthält das Gesetz Öffnungsklauseln zugunsten von Kollektivverträgen aufseiten der Einsatzbranche. In einem Tarifvertrag von Tarifvertragsparteien der Einsatzbranche und – in dessen Geltungsbereich – auch in einer auf Grund dieses Tarifvertrages getroffenen Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann eine von § 1 Abs. 1b S. 1 AÜG abweichende Überlassungshöchstdauer festgelegt werden (§ 1 Abs. 1b S. 3 und 5 AÜG.

27
Der bestehende Tarifvertrag zum Einsatz von Leih/Zeitarbeitnehmern in der bayerischen Metallindustrie (TV Leitz) enthält in § 4 Ziff. 1 für den Fall, dass keine Betriebsvereinbarung gem. § 3 besteht, die vom der Klägerin in Bezug genommene Regelung, dass nach 24 Monaten Überlassung der Entleiher dem Leih-/Zeitarbeitnehmer einen unbefristeten Arbeitsvertrag anzubieten hat, wobei Unterbrechungen von weniger als drei Monaten zu einer Addition der Einsatzzeiten führen.

28
§ 3 (I) TV LeiZ sieht eine Öffnungsklausel für eine freiwillige betriebliche Regelung auch hinsichtlich der Höchstdauer des Einsatzes und der Übernahmeregelungen vor. Diese wurde bei der Beklagen in Form der BV Zeitarbeit vom 28.06.2023 getroffen. Damit liegt die gem. § 4 Ziff. 1 erforderliche Voraussetzung für die Anwendbarkeit der dort getroffenen Regelungen, dass keine Betriebsvereinbarung gem. § 3 besteht, nicht vor und die im zweiten Spiegelstrich dort vorgesehene Verpflichtung des Entleihers, bei Überschreitung der Höchstüberlassungszeit von 24 Monaten einen unbefristeten Arbeitsvertrag anzubieten, kommt nicht zur Geltung Auch wurden die in der BV Zeitarbeit vorgesehenen Höchstüberlassungszeiten von 48 Monaten im vorliegenden Fall nicht überschritten. Zwar werden die Zeiten der zweiten und dritten Überlassung gem. § 1 Abs. 1 b S. 2 AÜG zusammengerechnet, da die Unterbrechung hier nur einen Monat betragen hat.

Zwischen der ersten und der zweiten Überlassung lagen allerdings 3 Monate und 24 Tage, so dass für die Berechnung der anzurechnenden Überlassung der 25.01.2021 als Überlassungsbeginn maßgebend ist. Bis zur Beendigung der Überlassung zum 14.06.2024 betrug damit die Überlassungszeit 40 Monate und 20 Tage.

29
3. Die geltenden Regelungen finden auch Anwendung und sind wirksam. Entgegen der von der Klägerin vertretenen Ansicht führen weder die in der BV Zeitarbeit vorgesehene Höchstüberlassungsgrenze von 48 Monaten, noch die Regelung eines erneuten Beginns dieser Laufzeit nach einer Unterbrechung von mehr als 3 Monaten dazu, dass die Arbeitnehmerüberlassung nicht mehr als vorübergehend anzusehen ist. Ein Verstoß gegen EU-Recht liegt nicht vor.

30
3.1 Der europäische Gerichtshof hat entschieden, dass der nationale Gesetzgeber in der Umsetzung der EU-Richtlinie große Spielräume hat und gegen die im deutschen Recht in § 1 AÜB vorgesehene Tariföffnungsklausel nichts einzuwenden ist. Art. 5 V 1 der RL 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19.11.2008 über Leiharbeit sei dahin auszulegen, dass die RL die Mitgliedstaaten nicht dazu verpflichte, die Dauer oder Zahl der aufeinanderfolgenden Überlassungen desselben Arbeitnehmers bei demselben Unternehmen konkret zu begrenzen. Allerdings müssten die nationalen Gerichte eine Missbrauchskontrolle durchführen, damit die Leiharbeit bei demselben Unternehmen nicht zu einer Dauersituation für einen Leiharbeitnehmer wird. Mit welchen konkreten Maßnahmen sie dies sicherstellten, sei ihnen überlassen (EuGH 14.10.2020 – C-681/18 (JH/KG), ECLI:EU:C:2020:823 Rn. 42, 60, 63 = NZA 2020, 1463; EuGH 17.3.2022 – C-232/20 (Daimler), ECLI:EU:C:2022:196 Rn. 56 = NZA 2022, 549, s. auch Lembke: Neue Entwicklungen bei Leiharbeit und Fremdpersonaleinsatz(NZA 2024, 153 (162)).

31
Ferner bestätigte der EuGH, dass die RL nationalen Regelungen wie den Öffnungsklauseln in § 1 Abs. 1 b AÜG nicht entgegensteht, welche die Tarifvertragsparteien ermächtigen, auf der Ebene der Branche der entleihenden Unternehmen von der gesetzlich festgelegten Höchstdauer der Überlassung eines Leiharbeitnehmers abzuweichen. EuGH 17.3.2022 – C-232/20, ECLI:EU:C:2022:196 Rn. 111 = NZA 2022, 549 – Daimler; Lembke: Neue Entwicklungen bei Leiharbeit und Fremdpersonaleinsatz(NZA 2024, 153 (162)). Die Überlassung eines Leiharbeitnehmers auf denselben Arbeitsplatz bei einem Entleiher für 55 Monate kann einen missbräuchlichen Einsatz aufeinanderfolgender Überlassungen darstellen, wenn diese länger ist als das, was – unter Berücksichtigung sämtlicher relevanter Umstände (etwa Branchenbesonderheiten) und im Kontext des nationalen Regelungsrahmens – vernünftigerweise als „vorübergehend“ betrachtet werden kann (EuGH 17.3.2022 – C-232/20, ECLI:EU:C:2022:196 Rn. 63 = NZA 2022, 549 – Daimler).

32
In der Folge hat das BAG entschieden, dass die Geltung eines Tarifvertrags nach § 1 Abs. 1 b S. 3 AÜG allein die Tarifgebundenheit des Entleihers voraussetzt und damit die Festlegung einer von § 1 Abs. 1 b S. 1 AÜG abweichenden Überlassungshöchstdauer im Tarifvertrag der Entleiherbranche auch für den Verleiher und den überlassenen Arbeitnehmer unabhängig von deren Tarifgebundenheit maßgebend ist. Auch liegt bei einer tariflichen vorgesehenen Höchstüberlassungsdauer von 48 Monaten noch ein vorübergehende Überlassung nach der Richtlinie vor. Das BAG hat klargestellt, dass die gesetzliche Regelung in § 1 Abs. 1 b S. 3 AÜG auch ohne Festlegung einer absoluten Überlassungshöchstgrenze für tarifvertragliche Regelungen mit Unionsrecht vereinbar ist und eine im Tarifvertrag vereinbarte Überlassungshöchstdauer von 48 Monaten sich im Rahmen dessen hält, was als „vorübergehend“ im Sinne des § 1 Abs. 1 b S. 4 AÜG i.V.m. Art. 1 Abs. 1 RL 2008/104/EG anzusehen ist (BAG 14.09.2022, 4 AZR 83/21; BAG 08.11.2022, 9 AZR 486/21).

33
Dies gilt gem. § 1 Abs. 1 b S. 5 AÜG gleichermaßen für die hier vorliegende Regelung durch Tarifvertrag in Verbindung mit der Öffnungsklausel für Betriebsvereinbarungen, die die Beklagte mit der BV Zeitarbeit genutzt hat. Wird hiernach aufgrund einer tarifvertraglichen Regelung der Einsatzbranche durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung, die mit dem tarifgebundenen Entleiher geschlossen wurde, von der gesetzlichen Überlassungshöchstdauer abgewichen, entfaltet die auf betrieblicher Ebene getroffene Regelung die gleichen Wirkungen wie der ihr zugrundeliegende Tarifvertrag nach § 1 Abs. 1 b S. 3 AÜG. Sie ändert die

gesetzliche Überlassungshöchstdauer nach § 1 Abs. 1 b S. 1 AÜG nicht nur für die Entleiherin, sondern zugleich für den überlassenen Arbeitnehmer und die Verleiherin (BAG 08.11.2022, 9 AZR 486/21, NZA 2023, 505 Rn. 24ff.; BAG14.09.2022, 4 AZR 83/21, NZA 2023, 313 Rn. 22 ff). Aus diesen Gründen liegt in der wirksam hier getroffenen Regelung einer Überlassungshöchstdauer von 48 Monaten in der BV Zeitarbeit kein Verstoß gegen EU-Recht.

34
3.2 Auch die gesetzliche Regelung, dass gem. § 1 Abs. 1 b S. 2 AÜG nur bei Unterbrechungen, die drei Monate nicht übersteigen, eine Anrechnung der Überlassungszeiten für die Berechnung der Höchstüberlassungsdauer erfolgt, stellt keinen Verstoß gegen EU-Recht dar. Maßgeblich ist hier nicht die Grenze von 3 Monaten für eine Unterbrechung, die auch in § 4 TV LeiZ vorgesehen ist, denn dieser kommt schon deshalb nicht zur Anwendung, da gem. § 3 TV LeiZ eine einschlägige Betriebsvereinbarung bei der Beklagten gilt. Vielmehr gilt hier die gesetzliche Regelung in § 1 Abs. 1 b S. 2 AÜG.

35
Nach dem Wortlaut von § 1 Abs. 1 b S. 3 und 5 AÜG ist diese Regelung auch für eine von Satz 1 abweichende Überlassungshöchstdauer in einem Tarifvertrag oder einer aufgrund eines solchen Tarifvertrages der Einsatzbranche getroffenen Betriebsvereinbarung anwendbar. § 1 Abs. 1 b S. 2 AÜG sieht vor, dass der Zeitraum vorheriger Überlassungen durch denselben oder einen anderen Verleiher an denselben Entleiher vollständig anzurechnen ist, wenn zwischen den Einsätzen jeweils nicht mehr als 3 Monate liegen, um einen Missbrauch von „Kettenüberlassungen“ zu verhindern, die dann nicht mehr als „vorübergehende“ Überlassung bezeichnet werden könnten. Mit der Regelung wird nach der Gesetzesbegründung sichergestellt, dass kurzzeitige Unterbrechungen keinen Einfluss auf die Berechnung der Überlassungshöchstdauer haben (BT-Drs. 18/9232, 20).

36
Die Bezeichnung als „Missbrauchsklausel“ oder Umgehung des S. 1 (BT-Drs. 18/9232, 20) kann auch als unglücklich und missverständlich bezeichnet werden, da Unterbrechungszeiten von 3 Monaten im Rahmen mehrerer Einsätze ohnehin keinen echten Rechtsmissbrauch und keine Umgehung darstellen (ErfK/Roloff, 25. Aufl. 2025, AÜG § 1 Rn. 52). Wird der Zeitraum von drei Monaten überschritten, kann daher die Höchstüberlassungsdauer für den betreffenden Leiharbeitnehmer beim Entleiher erneut voll ausgeschöpft werden (Thüsing AÜG/Waas, 4. Aufl. 2018, AÜG § 1 Rn. 159; ErfK/Roloff, 25. Aufl. 2025, AÜG § 1 Rn. 54).

37
Ein Verstoß gegen EU-Recht ist hierin nicht zu sehen, da der nationale Gesetzgeber hinsichtlich einer durchzuführenden Missbrauchskontrolle einen großen Spielraum hat, der bei der Nichtanrechnung von Unterbrechungszeiträumen mit einer Länge von über drei Monaten nicht überschritten wird (EuGH 14.10.2020 – C-681/18 (JH/KG), ECLI:EU:C:2020:823 Rn. 42, 60, 63 = NZA 2020, 1463; EuGH 17.3.2022 – C-232/20 (Daimler), ECLI:EU:C:2022:196 Rn. 56 = NZA 2022, 549, s. auch Lembke: Neue Entwicklungen bei Leiharbeit und Fremdpersonaleinsatz(NZA 2024, 153 (162)).

38
4. Ein Anspruch auf das begehrte Angebot zum Abschluss eines Arbeitsvertrages folgt auch nicht aus anderen Vorschriften. Insbesondere würde auch aus einem Verstoß gegen EU-Recht kein solcher Anspruch folgen. Art. 10 I RL 2008/104 ist dahin auszulegen, dass in Ermangelung einer nationalen Rechtsvorschrift, die eine Sanktion für die Nichteinhaltung dieser Richtlinie durch Leiharbeitsunternehmen oder entleihende Unternehmen vorsieht, der Leiharbeitnehmer aus dem Unionsrecht kein subjektives Recht auf Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit dem entleihenden Unternehmen ableiten kann (EuGH 17.3.2022 – C-232/20 (Daimler), ECLI:ECLI:EU: C: 2022: 196).

39
5. Es kann dahinstehen, ob die Beklagte mit der abrupten Beendigung des Einsatzes der Klägerin im Wege der Arbeitnehmerüberlassung in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Zugang der vorliegenden Klage gegen das Maßregelungsverbot verstoßen hat, da ein solcher Verstoß jedenfalls die geltend gemachten Ansprüche nicht begründen kann.

III.

40
Die Kostenentscheidung folgt aus § 64 Abs. 6 ArbGG, 97 Abs. 1 ZPO.

IV.

41
Im Hinblick darauf, dass noch keine höchstrichterliche Entscheidung zur Rechtmäßigkeit der generellen Nichtanrechnung von vorhergehenden Überlassungszeiten bei einer Unterbrechung von mehr als 3 Monaten gem. § 1 AÜG vorliegt, ist die Zulassung der Revision angebracht. Im Falle der Klägerin lag immerhin ein Zeitraum der Überlassung von fast 6 Jahren und 5 Monaten vor, der einmal unterbrochen wurde für eine Dauer von 3 Monaten und 24 Tagen und ein weiteres Mal für einen Monat. Auch in der Literatur wird darauf aufmerksam gemacht, dass die Neuregelung durchaus „Modelle(n) der Gesetzesumgehung“

offen stehe (Giesen, Reform der Leiharbeit, ZRP 2016, 130; Thüsing AÜG/Waas, AÜG § 1 Rn. 158, m.w.N.