

14 Sa 1133/23  
4 Ca 919/23  
Arbeitsgericht Duisburg



Verkündet am 09.04.2024

Lochthowe  
Regierungsbeschäftigte  
als Urkundsbeamtin der  
Geschäftsstelle

**LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF  
IM NAMEN DES VOLKES**

**URTEIL**

In dem Rechtsstreit

I., M.-straße 7, S.

**Kläger und Berufungskläger**

**Prozessbevollmächtigte**

B. GmbH, X.-straße 17 - 19, L.

**g e g e n**

C. GmbH Ingenieurbüro, vertreten durch den Geschäftsführer Q., W.-straße 12,  
47166 Duisburg

**Beklagte und Berufungsbeklagte**

**Prozessbevollmächtigte**

N., Y.-straße 166, U.

hat die 14. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf  
auf die mündliche Verhandlung vom 09.04.2024  
durch die Richterin am Arbeitsgericht Dr. Burg als Vorsitzende  
und den ehrenamtlichen Richter Joeris  
und den ehrenamtlichen Richter Hoffmann-Gaubig

für Recht erkannt:

- 1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Duisburg vom 18.10.2023 - 4 Ca 919/23 - wird zurückgewiesen.**
- 2. Der Kläger trägt die Kosten des Berufungsverfahrens.**
- 3. Die Revision wird zugelassen.**

...

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten über die Frage, ob zwischen ihnen aufgrund Überschreitung der Höchstüberlassungsgrenze aus § 1 Abs. 1b Satz 1 AÜG ein Arbeitsverhältnis begründet worden ist und nach welcher Entgeltgruppe der Kläger ggf. zu vergüten ist.

Der Kläger ist bei der J. GmbH & Co. KG, einem Zeitarbeitsunternehmen, seit dem 30.08.2021 als Leiharbeiter beschäftigt. Er erhielt seinen Facharbeiterbrief als Elektriker nach einer dreijährigen Ausbildung im Jahr 1993 und war seitdem als Elektriker tätig.

Die J. GmbH & Co. KG setzte den Kläger durchgängig vom 30.08.2021 bis 10.05.2023 bei der Beklagten ein.

Die Beklagte ist ein Unternehmen des Elektrohandwerks und Mitglied der N., die wiederum Mitglied des Fachverbandes für Elektro- und Informationstechnische Handwerke Nordrhein-Westfalen (Landesinnungsverband) ist. Der Landesinnungsverband ist Mitglied des Zentralverbandes der Deutschen Elektro- und Informationstechnischen Handwerke (Bundesinnungsverband).

Der Landesinnungsverband und die IG Metall (IGM) vereinbarten am 05.11.2013 einen Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der elektrotechnischen Handwerke in Nordrhein-Westfalen (MTV IGM 05.11.2013). Er enthielt in § 1 und § 16 auszugsweise folgende Regelungen:

### **„§ 1 Geltungsbereich**

- 1.1 **Räumlich:**  
Für das Land Nordrhein-Westfalen.
- 1.2 **Fachlich:**  
Für das Elektrotechniker-Handwerk mit den Ausbildungsberufen Elektroniker/-in, Fachrichtungen Energie- und Gebäudetechnik, Automatisierungstechnik, Informations- und Telekommunikationstechnik und Systemelektroniker/-in sowie das Elektromaschinenbauer-Handwerk mit dem Ausbildungsberuf Elektroniker/-in für Maschinen und Antriebstechnik.
- 1.3 **Persönlich:**
  - 1.3.1 Für alle Arbeitnehmer (gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte).
  - 1.3.2 Nicht unter den persönlichen Geltungsbereich fallen:
    - 1.3.2.1 gesetzliche Vertreter von juristischen Personen und Prokuristen;
    - 1.3.2.2 Angestellte mit einem Aufgabengebiet, das höhere Anforderungen stellt, als die höchste tarifliche Beschäftigungsgruppe;
  - 1.3.3 Auszubildende.

...

## **§ 16 Anwendung bei Arbeitnehmerüberlassung**

Dieser Manteltarifvertrag sowie die nachstehend bezeichneten Tarifverträge für Arbeitnehmer der Elektrohandwerke in Nordrhein-Westfalen gelten auch für den Fall der Überlassung der im persönlichen Geltungsbereich (§1 Ziffer 1.3) genannten Arbeitnehmer an andere Unternehmen. Diese Tarifverträge in ihrer jeweils gültigen Fassung haben Geltung als abweichende Regelung im Sinne von § 3 Absatz 1 Nummer 3 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) in der ab 1. Januar 2003 gültigen Fassung. Der Gleichstellungsgrundsatz des AÜG findet insoweit keine Anwendung. ...“

In der Ergänzungsvereinbarung zum Manteltarifvertrag vom 29.03.2017 (Ergänzung MTV IGM) vereinbarten der Landesinnungsverband und die IGM, dass § 16 Abs. 1 Satz 2 MTV 05.11.2013 wie folgt gefasst werde:

„Diese Tarifverträge in ihrer jeweils gültigen Fassung haben Geltung als abweichende Regelung im Sinne von § 8 Abs. 2 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz; hinsichtlich der Arbeitsentgelte ist diese Abweichung auf 9 Monate beschränkt.“

Weitere Bestimmungen enthielt die Ergänzung MTV IGM nicht.

Der zwischen dem Landesinnungsverband und der IGM am 21.03.2023 geschlossene Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der elektrotechnischen Handwerke in Nordrhein-Westfalen (MTV IGM 21.03.2023) führte die bestehenden Regelungen in § 1 und § 16 MTV IGM 05.11.2013 mit der Ergänzung MTV IGM fort. Die Arbeitgeberseite und die IGM stellten keine Anfragen an die jeweils andere Seite auf Abschluss eines Tarifvertrags mit einer Änderung der Überlassungshöchstdauer des § 1 Abs. 1b Satz 1 AÜG. Bei der Verhandlung der Tarifverträge sprachen die Tarifvertragsparteien nicht über eine Abweichung von dieser gesetzlichen Regelung.

Am 30.11.2009 kam zwischen dem Bundesinnungsverband und der IGM der „Tarifvertrag zur überregionalen Regelung der kollegialen Arbeitnehmerüberlassung für Arbeitnehmer in den Elektrohandwerken“ zustande (TV Arbeitnehmerüberlassung IGM, *vgl. Anlage zum Schriftsatz der Beklagten vom 25.08.2023*). Er enthält insbesondere folgende Regelungen:

## **„§ 1 Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt

...

**1. Räumlich:**

Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

**2. Fachlich:**

Für alle Betriebe der Elektrohandwerke, die selbst oder deren Innung den regional zuständigen Tarifträgerverbänden der Elektrohandwerke angehören und die mit der handwerksmäßigen Installation von elektro- und informationstechnischen Anlagen und Geräten einschließlich elektrischer Leitungen, Kommunikations- und Datennetze sowie mit dem Fahrleitungs-, Freileitungs-, Ortsnetz- und Kabelbau befasst sind.

**3. Persönlich:**

Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer, die weder in einem Ausbildungsverhältnis stehen noch in betrieblichen Funktionen tätig sind, deren Vergütung um mehr als 20 % den Tarifansatz der höchsten Entgelt- bzw. Gehaltsgruppe überschreitet.

**§ 2**

**Rechtsgrundlage**

Gegenstand dieses Tarifvertrages ist die kollegiale Arbeitnehmerüberlassung zwischen Betrieben der Elektrohandwerke mit Sitz im räumlichen Geltungsbereich dieser Vereinbarung auf der Grundlage von § 1 Abs. 3 Ziff. 1 des Gesetzes zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz - AÜG). ...“

Der Bundesinnungsverband und die Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) vereinbarten am 24.09.2009 den „Tarifvertrag zur überregionalen Regelung der kollegialen Arbeitnehmerüberlassung für Arbeitnehmer in den Elektrohandwerken“ (TV Arbeitnehmerüberlassung CGM, *vgl. Anlage B2 zum Schriftsatz der Beklagten vom 25.08.2023*). § 1 und § 2 Abs. 1 stimmen mit dem TV Arbeitnehmerüberlassung IGM überein.

Am 30.06.2018 schlossen der Bundesinnungsverband und die CGM den „Tarifvertrag zur Regelung der Zeitarbeit in den Elektrohandwerken“ (TV Zeitarbeit CGM, *vgl. Anlage zur Klageschrift vom 30.06.2023*). Er lautet auszugsweise:

**„§ 1**

**Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt:

**1. Räumlich:**

Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland mit Ausnahme der Bundesländer:

- Baden-Württemberg
- Hessen
- Rheinland-Pfalz

**2. Fachlich:**

Für alle Betriebe der Elektrohandwerke, die selbst oder deren Innung den regional zuständigen Tarifträgerverbänden der Elektrohandwerke angehören und die mit der handwerksmäßigen Installation, Wartung oder Instandhaltung von elektro- und informationstechnischen Anlagen und Geräten einschließlich elektrischer Antriebe, Leitungen, Kommunikations- und Datenetze sowie mit dem Fahrleitungs-, Freileitungs-, Ortsnetz- und Kabelbau befasst sind bzw. — bezogen auf diese Tätigkeiten — entsprechende Dienstleistungen einschließlich damit zusammenhängender baulicher Nebenpflichten i.S. von § 5 HwO anbieten.

**3. Persönlich:**

Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer/ -innen.

Nicht erfasst werden Auszubildende im Sinne des § 1 (2) BBiG und Praktikanten im Sinne von § 22 MiLoG.

**§ 2**

**Beschäftigung von Zeitarbeitnehmern in Elektrohandwerksunternehmen**

...

3. Zur Sicherstellung einer personalen Kontinuität beim Fremdpersonaleinsatz kann in Elektrohandwerksunternehmen auf Grund dieses Tarifvertrages von der gesetzlichen Überlassungshöchstdauer - derzeit 18 Monate - abgewichen werden. Die Entleihdauer kann auf bis zu 36 Monate, aufgrund einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung auch auf bis zu 48 Monate ausgedehnt werden. ...
4. Die einschlägigen Tarifverträge der Elektrohandwerke regeln in ihrer jeweiligen Fassung und ihrem Rechtszustand die wesentlichen Arbeitsbedingungen der Zeitarbeitsbeschäftigten im Sinne des „Gesetzes zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz - AÜG)“.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, zwischen den Parteien sei ein Arbeitsverhältnis dadurch fingiert worden, dass die Beklagte ihn über die gesetzlich vorgesehene Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten eingesetzt habe. Auf die sich aus dem TV Zeitarbeit CGM ergebende verlängerte Überlassungshöchstdauer könne sich die Beklagte nicht mit Erfolg berufen, da der mit der IGM vereinbarte, vorrangig anzuwendende TV Arbeitnehmerüberlassung IGM eine entsprechende Verlängerung ganz bewusst nicht vorsehe. Er hat behauptet, dass nach Einführung der Überlassungshöchstdauer 2017 die Tarifkommission der IGM über eine Regelung der Überlassungshöchstdauer diskutiert, dann aber davon abgesehen habe. Die CGM habe bei der Beklagten keine Mitglieder, die IGM hingegen fünf Mitglieder. Er hat die Ansicht vertreten, dass die Tarifverträge der IGM in Nordrhein-Westfalen außerdem repräsentativ für die gesamte Elektrobranche seien. Als Elektriker sei er nach Entgeltgruppe 5 des Entgeltrahmenabkommens zu vergüten.

...

Der Kläger hat beantragt,

- 1. festzustellen, dass zwischen den Parteien seit dem 01.03.2023 ein Arbeitsverhältnis besteht, wobei er bei der Beklagten als Elektriker mit einer Vergütung nach Entgeltgruppe 5 des Entgeltrahmenabkommens eingesetzt wird;**
- hilfsweise,**
- 2. festzustellen, dass zwischen den Parteien seit dem 01.03.2023 ein Arbeitsverhältnis besteht, wobei er bei der Beklagten als Elektriker mit einer Vergütung nach Entgeltgruppe 4 des Entgeltrahmenabkommens eingesetzt wird.**

Die Beklagte hat beantragt,

**die Klage abzuweisen.**

Sie hat die Ansicht vertreten, dass die Überlassungshöchstdauer von 36 Monaten aus dem TV Zeitarbeit CGM gelte. Er sei der einzig anzuwendende Tarifvertrag, weil sich der mit der IGM vereinbarte TV Arbeitnehmerüberlassung IGM ausschließlich auf die kollegiale Arbeitnehmerüberlassung beziehe und nicht mit dem TV Zeitarbeit CGM konkurriere.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 18.10.2023 abgewiesen. Ein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien sei nicht gemäß §§ 10 Abs. 1 Satz 1, 9 Abs. 1 Nr. 1b AÜG zustande gekommen, weil die zulässige Überlassungshöchstdauer nicht überschritten sei. Gemäß § 2 Nr. 3 TV Zeitarbeit CGM gelte eine von § 1 Abs. 1b Satz 1 AÜG abweichende Überlassungshöchstdauer von 36 Monaten. Bei der Regelung handle es sich um einen Tarifvertrag der Einsatzbranche iSv. § 1 Abs. 1b Satz 3 AÜG. Eine tarifvertragliche Verlängerung der Überlassungshöchstdauer bis zu 48 Monaten sei zulässig. Die Beklagte sei tarifgebunden und erfülle die Voraussetzungen für die Geltung des TV Zeitarbeit CGM. Der TV Arbeitnehmerüberlassung IGM stehe der Anwendbarkeit des TV Zeitarbeit CGM nicht entgegen. Die Tarifverträge kollidierten nicht. Der TV Zeitarbeit CGM treffe in § 2 lediglich Regelungen über die Beschäftigung von Zeitarbeitnehmern. Nur in § 3 sei die Überlassung von Arbeitnehmern durch Elektrohandwerksunternehmen an andere Unternehmen geregelt. Der TV Arbeitnehmerüberlassung IGM enthalte dagegen ausschließlich Bestimmungen zur Arbeitnehmerüberlassung zwischen Betrieben der Elektrohandwerke. Eine Überschneidung mit § 2 Nr. 3 TV Zeitarbeit CGM finde nicht statt.

Mit Schreiben vom 14.12.2023 hat die Beklagte ein etwaig mit dem Kläger bestehendes Arbeitsverhältnis vorsorglich fristgerecht zum nächstmöglichen Termin gekündigt.

Gegen das ihm am 24.10.2023 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts hat der Kläger am 24.11.2023 Berufung eingelegt und diese - nach Verlängerung der Berufungsbe gründungsfrist bis zum 29.01.2024 - am 24.01.2024 begründet.

Er trägt vor, dass eine Kollision des TV Zeitarbeit CGM und des TV Arbeitnehmerüberlassung IGM vorliege, weil sich die Geltungsbereiche beider Tarifverträge überschneiden. Die IGM habe durch den TV Arbeitnehmerüberlassung IGM eine Regelung für den Bereich der Zeitarbeit im Elektrohandwerk getroffen. Sie habe die Überlassungshöchstdauer bewusst nicht geregelt. Sie habe bereits bei der Vereinbarung des TV Arbeitnehmerüberlassung IGM die Überlassungshöchstdauer im Blick gehabt, weil es bis zu den Hartz-Reformen bereits gesetzliche Regelungen dazu gegeben habe. Es gebe keinen Grund dafür, warum der TV Zeitarbeit CGM trotzdem gelten solle. Insbesondere fehle es an Anhaltspunkten dafür, dass die Interessen von bestimmten Arbeitnehmergruppen durch den TV Arbeitnehmerüberlassung IGM nicht ausreichend erfasst würden. Er behauptet, dass er über vertiefte Fachkenntnisse iSd Entgeltgruppe 5 des Entgeltrahmenabkommens verfüge und im Werk der Beklagten durchgängig entsprechende Tätigkeiten als Elektriker ausgeübt habe.

Er beantragt,

**unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Duisburg vom 18.10.2023  
- 4 Ca 919/23 -**

- 1. festzustellen, dass zwischen den Parteien seit dem 01.03.2023 ein Arbeitsverhältnis besteht, wobei er bei der Beklagten als Elektriker nach Entgeltgruppe 5 des Entgeltrahmenabkommens vergütet wird;  
hilfsweise zu dem Antrag zu 1.,**
- 2. festzustellen, dass zwischen den Parteien seit dem 01.03.2023 ein Arbeitsverhältnis besteht, wobei er bei der Beklagten als Elektriker nach Entgeltgruppe 4 des Entgeltrahmenabkommens vergütet wird.**

Die Beklagte beantragt,

**die Berufung des Klägers zurückzuweisen.**

Sie trägt vor, dass keine Tarifkonkurrenz bestehe, weil der TV Zeitarbeit CGM einen anderen Gegenstand als der TV Arbeitnehmerüberlassung IGM regelt. Mögliche Tarifkollisionen im Rahmen des § 1 Abs. 1b Satz 3 AÜG seien nicht nach § 4a TVG aufzulösen, da es sich bei der Regelung der Überlassungshöchstdauer nicht um eine Betriebs- oder Inhaltsnorm handele. Zumindest seien nach der Rechtsprechung des BVerfG die sich überschneidenden Tarifverträge mit dem Ziel der größtmöglichen Schonung der durch eine Verdrängung beeinträchtigten Grundrechtsposition auszulegen. Wegen der unterschiedlichen persönlichen Geltungsbereiche - externe Mitarbeiter von Personalserviceagenturen beim TV Zeitarbeit CGM, bei Elektrohandwerkbetrieben beschäftigte Arbeitnehmer beim TV Arbeitnehmerüberlassung IGM - kämen die Regelungen jeweils für diese beiden Personengruppen zur Anwendung. Die Verdrängungswirkung könne nach der Rechtsprechung des BVerfG nur auf das beschränkt sein, was im TV Arbeitnehmerüberlassung IGM geregelt sei. Nach dem BVerfG könne eine Verdrängungswirkung zudem nur eintreten, wenn die Pflichten zur

Bekanntgabe von Tarifverhandlungen und zur Anhörung aus § 4a Abs. 5 TVG nicht verletzt worden seien. Die CGM habe keine Möglichkeit zur Mitwirkung gehabt.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschriften in beiden Instanzen Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe:**

Die zulässige Berufung ist unbegründet.

**A.** Der Klageantrag zu 1. ist zulässig, aber unbegründet, weil zwischen den Parteien kein Arbeitsverhältnis zustande gekommen ist.

**I.** Der Feststellungsantrag zu 1. ist zulässig.

**1.** Der Kläger hat ein Interesse iSv. § 256 Abs. 1 ZPO daran, dass das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien festgestellt wird, weil daran arbeitsrechtliche, sozialrechtliche und steuerrechtliche Rechtswirkungen geknüpft sind. Dabei kommt es nicht darauf an, ob die Kündigung der Beklagten vom 14.12.2023 ein Arbeitsverhältnis zum 15.01.2024 beendet hätte. Dadurch würde nur die Begründetheit des Feststellungsantrags für den Zeitraum ab dem 16.01.2024 entfallen, nicht aber seine Zulässigkeit (*vgl. zu einer APS/Hesse/Tiedemann 7. Aufl. KSchG § 7 Rn. 8; ErfK/Kiel 24. Aufl. KSchG § 7 Rn. 1*).

**2.** Die mit dem Antrag verbundene Eingruppierungsfeststellungsklage ist zulässig, weil die Entgeltgruppe zwischen den Parteien im Streit steht. Das Feststellungsinteresse ist nicht aufgrund einer zwischenzeitlich etwaig eingetretenen Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des 15.01.2024 entfallen. Aus der begehrten Feststellung können höhere Entgeltansprüche folgen (*vgl. BAG 13.11.2019 - 4 AZR 490/18 - Rn. 13; 16.10.2019 - 4 AZR 76/19 - Rn. 10*).

**II.** Infolge der Überlassung des Klägers zur Arbeitsleistung an die Beklagte vom 30.08.2021 bis zum 10.05.2023 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 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 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 grundsätzlich unwirksam. 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 Leiharbeiter nicht länger als 18 Monate demselben Entleiher überlassen; der Entleiher darf denselben Leiharbeiter nicht länger als 18 aufeinanderfolgende Monate tätig werden lassen (*BAG 05.04.2023 - 7 AZR 224/22 - Rn. 19; 08.11.2022 - 9 AZR 486/21 - Rn. 18 f.*).

**2.** Zwar überschreitet die Überlassung des Klägers an die Beklagte vom 30.08.2021 bis zum 10.05.2023 und damit über etwa 20,5 Monate die in § 1 Abs. 1b Satz 1 AÜG festgelegte gesetzliche Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten. Diese ist aber nach § 1 Abs. 1b Satz 3 AÜG iVm. § 2 Nr. 3 Satz 2 TV Zeitarbeit CGM wirksam auf 36 Monate verlängert. Die Dauer von 36 Monaten ist nicht überschritten.

**a)** 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.

**aa)** 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 (*vgl. BAG 05.04.2023 - 7 AZR 224/22 - Rn. 21; 14.09.2022 - 4 AZR 83/21 - Rn. 20 ff.*). 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; BAG 05.04.2023 - 7 AZR 224/22 - Rn. 26*). Eine Überlassungshöchstdauer von 48 Monaten ist dabei noch als „vorübergehend“ anzusehen (*BAG 08.11.2022 - 9 AZR 486/21 - Rn. 30; 14.09.2022 - 4 AZR 83/21 - Rn. 75*).

**bb)** 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 Regelung unabhängig von deren Tarifgebundenheit (*vgl. BAG 05.04.2023 - 7 AZR 224/22 - Rn. 22; 08.11.2022 - 9 AZR 486/21 - Rn. 24*).

**b)** § 2 Nr. 3 Satz 2 TV Zeitarbeit CGM erfüllt diese Voraussetzungen.

**aa)** Er ist ein Tarifvertrag des Elektrohandwerks und damit der Einsatzbranche.

**bb)** Mit einer Überlassungshöchstdauer von 36 Monaten sieht § 2 Nr. 3 Satz 2 TV Zeitarbeit CGM eine konkrete zeitliche Grenze vor, die den vorübergehenden Charakter der Arbeitnehmerüberlassung wahrt.

**cc)** Die Beklagte ist als Entleiherin über ihre Mitgliedschaft bei der Elektro-Innung Duisburg auch Mitglied des Bundesinnungsverbandes und damit gemäß § 3 Abs. 1

TVG tarifgebunden. Sie erfüllt die räumlichen, zeitlichen, fachlichen und betrieblichen Voraussetzungen für die Geltung des TV Zeitarbeit CGM.

**3.** Der TV Arbeitnehmerüberlassung IGM steht der Anwendbarkeit des § 2 Nr. 3 Satz 2 TV Zeitarbeit CGM nicht entgegen.

**a)** Ist der Entleiher an verschiedene Tarifverträge gebunden, die den Einsatz des Leiharbeitnehmers erfassen, ermittelt sich der anzuwendende Tarifvertrag nach dem Grundsatz der Repräsentativität gemäß § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG (*HK-AÜG/Ulrici 1. Aufl. AÜG § 1 Rn. 102; Schüren/Hamann/Hamann 6. Aufl. AÜG § 1 Rn. 358; Henssler/Grau/Mehrens Arbeitnehmerüberlassung, Solo-Selbstständige und Werkverträge 3. Aufl. § 5 Rn. 113*).

**aa)** Der Gesetzgeber zeigt für die Fälle fehlender Tarifgebundenheit in § 1 Abs. 1b Satz 7 AÜG, dass die Abweichung einem einzigen Tarifvertrag zu entnehmen ist. Dies gilt für § 1 Abs. 1b Satz 3 AÜG umso mehr, weil insoweit jeder Anknüpfungspunkt für eine notwendig erfolgende gewillkürte verbindliche Auswahl fehlt (*HK-AÜG/Ulrici 1. Aufl. AÜG § 1 Rn. 102*). Entgegen der Auffassung der Beklagten steht der Anwendbarkeit des § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG nicht entgegen, dass es sich bei einer Bestimmung zur Überlassungshöchstdauer weder um eine Inhalts- noch eine Betriebsnorm iSv. § 1 Abs. 1, § 3 Abs. 2 TVG handelt (*dazu BAG 14.09.2022 - 4 AZR 83/21 - Rn. 28 ff.; 14.09.2022 - 4 AZR 26/21 - Rn. 31*). Der Geltungsbereich des § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG ist nicht auf Inhalts- und Betriebsnormen beschränkt. § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG bezieht sich vielmehr auf die Fälle, in denen der Arbeitgeber als Mitglied der Tarifvertragspartei oder als Tarifvertragspartei gemäß § 3 Abs. 1 TVG an mehrere Tarifverträge unterschiedlicher Gewerkschaften gebunden ist, § 4a Abs. 2 Satz 1 TVG. So genügt eine durch eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung verursachte mehrfache Tarifbindung nicht (*vgl. ErfK/Franzen 24. Aufl. TVG § 4a Rn. 5; Wiedemann/Jacobs 9. Aufl. TVG § 4a Rn. 118, 120*).

**bb)** Bei § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG kommt es für das Vorliegen einer Tarifkollision nicht auf die Regelungsgegenstände an, sondern darauf, ob sich die Geltungsbereiche nicht inhaltsgleicher Tarifverträge verschiedener Gewerkschaften überschneiden (*vgl. Wiedemann/Jacobs 9. Aufl. TVG § 4a Rn. 127, 318; BeckOK ArbR/Giesen Stand 01.12.2023 TVG § 4a Rn. 14, 17*). Eine Kollision setzt demnach nicht voraus, dass Tarifverträge ausdrücklich unterschiedliche Höchstüberlassungsfristen bestimmen. Dementsprechend verweisen die Kommentare zum AÜG auf die Regelung des § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG (*HK-AÜG/Ulrici 1. Aufl. AÜG § 1 Rn. 102; Schüren/Hamann/Hamann 6. Aufl. AÜG § 1 Rn. 358; Henssler/Grau/Mehrens Arbeitnehmerüberlassung, Solo-Selbstständige und Werkverträge 3. Aufl. § 5 Rn. 113*). Wenn sie gleichzeitig erklären, dass diese Norm anzuwenden sei, wenn Tarifverträge eine unterschiedliche Regelung zur Abweichung von der Überlassungshöchstdauer enthalten (*Schüren/Hamann/Hamann 6. Aufl. AÜG § 1 Rn. 358; Henssler/Grau/Mehrens Arbeitnehmerüberlassung, Solo-Selbstständige und Werkverträge 3. Aufl. § 5 Rn. 113*) bzw. den Einsatz eines Leiharbeitnehmers erfassen (*HK-AÜG/Ulrici 1. Aufl. AÜG § 1 Rn. 102*), handelt

es sich lediglich um eine auf den Hauptanwendungsfall verkürzte Wiedergabe des Anwendungsbereichs des § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG.

**cc)** Regelungen des Minderheitstarifvertrags werden aber dann nicht verdrängt, wenn und soweit es dem Willen der Tarifvertragsparteien des Mehrheitstarifvertrags entspricht, eine entsprechende Ergänzung ihrer Regelungen durch Tarifverträge konkurrierender Gewerkschaften zuzulassen. Dieser Wille kann ausdrücklich dokumentiert sein, aber auch implizit zum Ausdruck kommen. Besteht also Grund zu der Annahme, dass Regelungen kollidierender Tarifverträge nebeneinander bestehen sollen oder bei objektivierender Sicht nicht in den Gesamtkompromiss der ausgehandelten Leistungen eingestellt wurden, findet die Verdrängung dort aus verfassungsrechtlichen Gründen zum Schutz eines geschlossenen Tarifvertrags nicht statt. Eine Verdrängung findet ihre Grenze, soweit subjektiv aus Sicht der Mehrheitsgewerkschaft oder aus einer objektivierten Perspektive neben dem anwendbaren Tarifvertrag weitere inhaltliche Regelungen anwendbar bleiben sollen. Das ist der Fall, wenn Tarifleistungen nicht erkennbar untereinander verknüpft sind, weil sie zu ganz verschiedenen Regelungskomplexen gehören (*BVerfG 11.07.2017 - 1 BvR 1571/15 ua. - Rn. 186; vgl. ArbG Leipzig 04.02.2022 - 9 Ca 2287/21 - zu II 3 a der Gründe*).

**b)** Nach diesen Grundsätzen liegt eine Kollision zwischen dem TV Zeitarbeit CGM mit dem TV Arbeitnehmerüberlassung IGM und den mit der IGM geschlossenen Manteltarifverträgen vor. Die Kammer muss nicht feststellen, ob die CGM oder die IGM die Mehrheitsgewerkschaft im Betrieb der Beklagten ist. Selbst wenn unterstellt wird, dass die mit der IGM geschlossenen Tarifverträge der IGM die Mehrheitstarifverträge sind, verdrängen sie § 2 Nr. 3 Satz 2 TV Zeitarbeit CGM nicht.

**aa)** § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG ist auf die Tarifverträge in zeitlicher Hinsicht anzuwenden. Gemäß § 13 Abs. 3 TVG gilt er nicht für Tarifverträge, die am 10.07.2015 gegolten haben. Dabei ist es maßgeblich, ob eine Kollisionslage bereits zu diesem Termin bestanden hat. Zu einer Kollision ist es erst mit dem Inkrafttreten des TV Zeitarbeit CGM am 01.07.2018 und damit nach dem 10.07.2015 gekommen.

**bb)** Eine Kollision zwischen § 2 Nr. 3 Satz 2 TV Zeitarbeit CGM mit dem TV Arbeitnehmerüberlassung IGM und den mit der IGM geschlossenen Manteltarifverträgen besteht, weil sich die Geltungsbereiche der Tarifverträge überschneiden und sie nicht inhaltsgleich sind. Sowohl der TV Zeitarbeit CGM als auch der TV Arbeitnehmerüberlassung und die Manteltarifverträge sehen vor, dass sie insbesondere räumlich für das Land Nordrhein-Westfalen, fachlich für das Elektrotechniker-Handwerk und persönlich für die beschäftigten Arbeitnehmer bis zu einer bestimmten Verdienstgrenze gelten. Entgegen der Auffassung der Beklagten kommt es beim Geltungsbereich nicht darauf an, auf welche Personengruppen sich die Regelungen auswirken, sondern allein auf die Festlegungen der Tarifvertragsparteien. Die Tarifwerke sind nicht inhaltsgleich, weil § 2 Nr. 3 Satz 2 TV Zeitarbeit CGM anders als die mit der IGM abgeschlossenen Tarifverträge eine von § 1 Abs. 1b Satz 1 AÜG abweichende Überlassungshöchstdauer vorsieht.

**cc)** Zu einer Verdrängung kommt es nicht, weil aus einer objektivierten Perspektive neben den mit der IGM geschlossenen Tarifverträgen weitere inhaltliche Regelungen zum Einsatz von Zeitarbeitnehmern anwendbar bleiben sollen. Die Bestimmungen gehören zu ganz verschiedenen Regelungskomplexen.

**(1)** Während § 2 TV Zeitarbeit CGM Bestimmungen über den Umgang mit entliehenen branchenfremden Zeitarbeitern in einem Betrieb der Elektrohandwerke enthält, regeln der TV Arbeitnehmerüberlassung IGM ausweislich § 2 Abs. 1 allein die kollegiale Arbeitnehmerüberlassung zwischen Betrieben der Elektrohandwerke und die Manteltarifverträge mit der IGM in § 16 die Bedingungen für verliehene Arbeitnehmer. Der Anwendungsbereich des § 2 TV Zeitarbeit CGM umfasst nicht die kollegiale Arbeitnehmerüberlassung. Mit dem Begriff der Zeitarbeit haben der Bundesinnungsverband und die CGM die Bezeichnung aufgegriffen, unter dem die Mitglieder des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen eV einen Manteltarifvertrag mit den Mitgliedsgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbunds vereinbart haben. In der aktuellen Fassung vom 13.01.2023 gilt er gemäß § 1 Satz 1 fachlich für alle ordentlichen Mitglieder des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen eV, also in Unternehmen, die auf die Überlassung von Arbeitnehmern in andere Branchen ausgerichtet sind. Den davon zu trennenden Bereich der Arbeitnehmerüberlassung zwischen Arbeitgebern der Elektrohandwerke hatten der Bundesinnungsverband und die CGM umfassend in dem TV Arbeitnehmerüberlassung CGM geregelt, dessen Gegenstand ausweislich § 2 Abs. 1 die kollegiale Arbeitnehmerüberlassung zwischen Betrieben der Elektrohandwerke ist. Bei entliehenen Arbeitnehmern aus Zeitarbeitsunternehmen, verliehenen Arbeitnehmern in andere Unternehmen und kollegial überlassenen Arbeitnehmern handelt es sich um drei klar voneinander zu unterscheidende Personengruppen, für die jeweils geschlossene tarifvertragliche Regelungssysteme bestehen (*vgl. dazu BAG 06.05.2009 - 10 AZR 390/08 - Rn. 30, auf das das BVerfG verweist, vgl. BVerfG 11.07.2017 - 1 BvR 1571/15 ua. - Rn. 186*).

**(2)** Die Zeitpunkte der Vereinbarung des TV Arbeitnehmerüberlassung IGM und des MTV IGM 05.11.2013 sprechen dagegen, dass die Tarifvertragsparteien die Regelung einer Überlassungshöchstdauer in den Gesamtkompromiss der ausgehandelten Leistungen eingestellt haben. Im Zeitraum vom 01.01.2003 bis zum 31.03.2017 sah das AÜG keine Überlassungshöchstdauer vor. Bis zum 31.12.2002 regelte § 1 Abs. 2 AÜG aF zwar eine Überlassungshöchstdauer, nicht aber die Möglichkeit der Abweichung durch eine tarifvertragliche Regelung. Es bestand für die Tarifvertragsparteien weder bei Abschluss des TV Arbeitnehmerüberlassung IGM am 30.11.2009 noch bei Abschluss des MTV IGM 05.11.2013 am 05.11.2013 ein Anlass oder eine Möglichkeit, eine vom Gesetz abweichende Regelung zu treffen. Dementsprechend war auch das Absehen von einer Regelung nicht das Ergebnis einer Verhandlung.

**(3)** In der weiteren Entwicklung haben die IGM und die Arbeitgeberseite die Gruppe der entliehenen Zeitarbeitnehmer nicht in ihre Verhandlungen einbezogen.

**(a)** Das zeigt die Ergänzung MTV IGM deutlich. Die Tarifvertragsparteien haben sie am 29.03.2017 ausschließlich wegen der zum 01.04.2017 in Kraft tretenden Reform des AÜG geschlossen. Durch die Reform wurde es erforderlich, den Verweis auf das AÜG in § 16 Abs. 1 Satz 2 MTV 05.11.2013 IGM anzupassen. Obwohl den Tarifvertragsparteien bekannt war, dass der Gesetzgeber mit der Reform auch eine Überlassungshöchstdauer vorgesehen hatte, die sie durch Tarifvertrag verkürzen oder verlängern konnten, haben sie diesbezüglich nichts unternommen. Das Absehen von einer Abweichung ist nicht Teil eines Gesamtkompromisses geworden. Die Ergänzung MTV IGM enthält keine inhaltliche Änderung, die die eine der anderen Seite dafür gewährt hätte, dass sie keine Abweichung vereinbart haben. Dem entspricht es, dass die Tarifvertragsparteien über eine Verkürzung oder Verlängerung der gesetzlich vorgesehenen Überlassungshöchstdauer noch nicht einmal gesprochen haben. Selbst wenn der Vortrag des Klägers, die Gremien der IGM hätten sich intern abgestimmt, von der gesetzlichen Frist nicht abweichen zu wollen, als wahr unterstellt wird, wäre dieser Entschluss nicht Teil der Tarifverträge geworden, weil die Tarifvertragsparteien sich darüber nicht verständigt haben. Für eine konkludente Einigung fehlt es an Anhaltspunkten.

**(b)** Auch bei der Neufassung des MTV im MTV 03.07.2023 haben die Tarifvertragsparteien sich nicht auf das Absehen von einer Abweichung geeinigt, weil sie über die Überlassungshöchstdauer nicht gesprochen haben.

**B.** Der hilfsweise zu dem Klageantrag zu 1. gestellte Feststellungsantrag zu 2. ist ebenfalls zulässig und unbegründet. Ein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien ist aus den genannten Gründen nicht zustande gekommen.

**C.** Der Kläger trägt die Kosten des Berufungsverfahrens gemäß § 97 Abs. 1 ZPO.

**D.** Die Revision wird wegen grundsätzlicher Bedeutung zugelassen, § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG.

## **RECHTSMITTELBELEHRUNG**

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei

### **R E V I S I O N**

eingelegt werden.

Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist\* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt  
Fax: 0361 2636-2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Für Rechtsanwälte, Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse besteht ab dem 01.01.2022 gem. §§ 46g Satz 1, 72 Abs. 6 ArbGG grundsätzlich die Pflicht, die Revision ausschließlich als elektronisches Dokument einzureichen. Gleiches gilt für vertretungsberechtigte Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Abs. 4 Nr. 2 ArbGG zur Verfügung steht.

Die Revisionschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** eingelegt werden. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionsschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden sich auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts [www.bundesarbeitsgericht.de](http://www.bundesarbeitsgericht.de).

**\* eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Dr. Burg

Joeris

Hoffmann-Gaubig