

Umfang des Informationsanspruchs des Betriebsrats bei Einstellung von Leiharbeitnehmern

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Betriebsrat alle Informationen zu geben, die für eine Zustimmungsverweigerung nach § 99 Abs. 2 BetrVG relevant sein können. Hierzu gehört nach Auffassung des erkennenden Gerichts im Regelfall auch die Vorlage der zwischen Verleiher und Entleiher abgeschlossenen Arbeitnehmer-Überlassungsverträge. Soll die Vorlagepflicht entfallen, bedarf es des Vortrags konkreter Tatsachen, die es dem Arbeitgeber unzumutbar machen, den Inhalt der Verträge ganz oder teilweise bekannt zu machen.

(Leitsätze der Schriftleitung)

ArbG Bocholt, Beschluss v. 30.10.2015 – 2 BV 28/15 –

Zum Sachverhalt

Die ursprüngliche Antragstellerin (zukünftig: Arbeitgeberin) stellt Handlingsysteme für Metalle her und beschäftigt rund 190 Mitarbeiter. Der Beteiligte zu 2) (zukünftig: Betriebsrat) ist der bei ihr gebildete Betriebsrat.

Die Beteiligten stritten ursprünglich über die Zustimmung zur Einstellung eines Leiharbeitnehmers. Insoweit haben sie den Rechtsstreit im Gütetermin vom 11.08.2015 für erledigt erklärt.

Bereits in dem Verfahren vor dem Arbeitsgericht Bocholt 2 BV 27/15 hatten die Beteiligten darüber gestritten, ob die Arbeitgeberin verpflichtet ist, vor Einstellung von Leiharbeitnehmern die Arbeitnehmerüberlassungsverträge vorzulegen.

Mit Widerantrag vom 17.06.2015 hat der Betriebsrat die Feststellung geltend gemacht, dass die Arbeitgeberin verpflichtet ist, ihm vor der Einstellung von Leiharbeitnehmern die zwischen ihr und den Verleihfirmen abgeschlossenen Verträge zur Verfügung zu stellen, auf deren Grundlage die Einstellung des jeweiligen Leiharbeitnehmers erfolgt.

Der Betriebsrat meint, ein etwaiges Geheimhaltungsinteresse könne nicht von ausschlaggebender Bedeutung sein.

Er betragt im Wege des Widerantrag noch, festzustellen, dass die Arbeitgeberin verpflichtet ist, dem Betriebsrat vor der Einstellung von Leiharbeitnehmern Einsicht in die zwischen der Arbeitgeberin und den Verleihfirmen abgeschlossenen Verträge zu gewähren, auf deren Grundlage die Einstellung des jeweiligen Leiharbeitnehmers erfolgt.

Die Arbeitgeberin beantragt, den Widerantrag abzuweisen.

Sie beruft sich darauf, dass – was unstrittig ist – dem Betriebsrat die Erlaubnisurkunden der Zeitpersonalunternehmen zur Einsicht vorlagen. Dies sei ausreichend. Eine Rechtsgrundlage für die Vorlage der mit den Verleihfirmen abgeschlossenen Verträge sei nicht ersichtlich.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Beteiligten wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen, der Gegenstand der Anhörung vom 30.10.2015 war, sowie auf die Sitzungsniederschrift vom selben Tag (Blatt 47 der Akten) Bezug genommen.

Aus den Gründen

I. Der Antrag ist zulässig.

Das gewählte Beschlussverfahren ist nach § 2a, 80 Abs. 1 ArbGG die richtige Verfahrensart, denn zwischen den Beteiligten ist eine betriebsverfassungsrechtliche Angelegenheit, nämlich die Frage des Umfangs eines Beteiligungsrechts, im Streit.

Auch das Feststellungsinteresse ist zu bejahen. Da der Einsatz der Leiharbeitnehmer überwiegend kurzfristig erfolgt und Uneinigkeit zwischen den Beteiligten über den Umfang der Unterrichtungspflicht besteht, ist der Feststellungsantrag geeignet, diesen Streit zukünftig zu beseitigen.

Das im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren stets erforderliche und von Amts wegen zu prüfende Rechtsschutzbedürfnis ergibt sich daraus, dass der Arbeitgeber die Vorlage der Verträge mit den Verleihfirmen verweigert hat.

II. Der Antrag ist auch begründet.

Gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat vor jeder Einstellung die erforderlichen Unterlagen vorzulegen, die Auskunft über die Auswirkungen der geplanten Maßnahmen geben.

§ 14 Abs. 3 AÜG bestimmt insoweit, dass vor der Übernahme eines Leiharbeitnehmers zur Arbeitsleistung der Betriebsrat des Entleiherbetriebes nach § 99 BetrVG zu beteiligen ist. Bereits vor dieser gesetzlichen Klarstellung hatte die herrschende Meinung die Anwendung des § 99 BetrVG auf Leiharbeitsverhältnisse bejaht (vgl. BAG vom 14.05.1974 – 1 ABR 40/73 m.w.N.).

Insoweit hat das BAG bereits mit seiner Entscheidung vom 06.06.1978 (1 ABR 66/75) eine Pflicht des Entleiherbetriebes gesehen, seinem Betriebsrat auch Einsichtnahme in die geschlossenen Arbeitnehmerüberlassungsverträge zu gewähren.

Hierzu hat es ausgeführt, dass dem Betriebsrat im Rahmen des § 99 BetrVG bei Einstellungen auch die Wahrung der kollektiven Interessen der im Betrieb schon vorhandenen Arbeitnehmer obliegt. Die Wahrnehmung gerade dieser Aufgabe bedingt zwingend die Kenntnis der näheren Bedingungen aus der Arbeitnehmerüberlassung, soweit diese dem Arbeitgeber des Entleiherbetriebes selbst bekannt sind. Schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers (Entleihers) seinem Betriebsrat die einzelnen Bedingungen der Arbeitnehmer-Überlassungsverträge nicht offenzulegen, seien nicht ersichtlich. Der Entleiher sei – anderes als im Falle der Anstellungsverträge der Leiharbeitnehmer – Vertragspartner dieser Vereinbarungen; er könne somit tatsächlich und rechtlich dem Verlangen des Betriebsrats entsprechen (vgl. BAG vom 06.06.1978 – 1 ABR 66/75).

Dieser Auffassung haben sich weitere Teile der Literatur ohne weiteres angeschlossen (vgl. Däubler, 11. Aufl. § 99, Rn. 133; ErfKom., 15. Aufl. § 14 AÜG, Rn. 21; Fitting, 24. Aufl. § 99, Rn. 178; MünchArbR, Marschall, § 168, Rn. 112; Schüren, AÜG, § 14, Rn. 146; Ulber, AÜG, § 14, Rn. 149 ff.). Streitig bleibt dabei allenfalls die Frage, ob die Höhe der Überlassungsvergütung von der Vorlagepflicht ausgenommen werden darf (bejahend: Schüren, AÜG, § 14 Rn. 146, verneinend: Ulber, AÜG, § 14, Rn. 151).

Vereinzelnd sind jedoch auch Gegenstimmen in der Literatur aufgekommen (MünchArbR, Matthes, § 344, Rn. 42). So wird die Vorlage der Überlassungsverträge teilweise empfohlen, aber kritisch gesehen (vgl. Wensing/Freise, BB 2004, 2238, 2240 ff.). Hier wird argumentiert, in den Überlassungsverträgen sei nicht festgelegt, was die Stellung des Arbeitnehmers im Entleiherbetrieb betreffe. Darüber hinaus sei im Zeitpunkt der Unterrichtung des Betriebsrates regelmäßig noch nicht absehbar, mit wem und zu welchen Bedingungen ein Überlassungsvertrag abgeschlossen werden solle, was praktische Schwierigkeiten mit sich bringen würde (vgl. Wensing/Freise, BB 2004, 2238, 2240 ff.).

In der Rechtsprechung gibt es nur vereinzelt veröffentlichte Entscheidungen, die sich zur Frage der Vorlagepflicht verhalten.

Das Arbeitsgericht Mainz hat sich in seiner Entscheidung vom 11.01.2007 (7 BV 17/06) ausdrücklich dem BAG angeschlossen. Gleiches gilt für das ArbG Offenbach (Urteil vom 01.08.2012 – 10 BV 1/12).

Die 13. Kammer des LAG Niedersachsen dagegen spricht sich in ihrer Entscheidung vom 28.02.2006 (13 TaBV 56/05) ausdrücklich gegen eine Verpflichtung des Arbeitgebers aus, dem Betriebsrat im Rahmen des § 99 BetrVG auch die Überlassungsverträge vorzulegen. Es führt hierzu aus, mit der Unterrichtung über die Person des Einzustellenden, den vorgesehenen innerbetrieblichen Einsatz und die Auswirkungen der Einstellung auf den Betriebsablauf sowie der Vorlage der Erklärung zur Arbeitnehmerüberlassung des Verleihers seien alle wesentlichen Punkte für die Beschäftigung umfasst. Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag betreffe allein die Rechtsbeziehung zwischen Verleiher und Entleiher (vgl.

LAG Niedersachsen vom 28.02.2006 – 13 TaBV 56/05). Dem haben sich die 9. Kammer des LAG Niedersachsen in ihrer Entscheidung vom 22.02.2007 (9 TaBV 107/05) und auch dessen 6. Kammer in ihrer Entscheidung vom 26.11.2007 (6 TaBV 33/07 und 6 TaBV 34/07) ohne weitere Begründung angeschlossen, wohingegen die 15. Kammer desselben Gerichts die streitgegenständliche Verpflichtung unter Verweis auf das BAG bejaht hat (vgl. LAG Niedersachsen vom 09.08.2006 – 15 TaBV 53/05).

Die Kammer sieht die Einsichtsgewährung in die Arbeitnehmerüberlassungsverträge vorliegend als Teil der Informationspflicht des § 99 Abs. 1 BetrVG an. Der Argumentation von Schüren, hierfür spreche insbesondere § 14 Abs. 3 S. 2 AÜG (Schüren, AÜG, § 14, Rn. 146) vermag sie allerdings nicht zu folgen.

Vielmehr spricht diese Vorschrift eher gegen eine entsprechende Verpflichtung. Gemäß § 12 Abs. 1 AÜG ist die geforderte schriftliche Erklärung des Verleihers über das Bestehen einer Überlassungserlaubnis zwingender Bestandteil jeden Überlassungsvertrages. Bei Annahme einer Verpflichtung zur Vorlage der Überlassungsverträge wäre § 14 Abs. 3 S. 2 AÜG an sich überflüssig (so auch Wensing/Freise BB 2004, 2238, 2241).

Die Kammer schließt sich gleichwohl der Kritik des BAG an der Argumentation an, in den Arbeitnehmerüberlassungsverträgen sei nichts festgelegt, was für die betriebsverfassungsrechtliche Stellung der Leiharbeiter im Entleiherbetrieb von Bedeutung wäre. Hier sieht der 1. Senat – wenn auch in einer anderen Fallgestaltung – eine vorweggenommene Prüfung möglicher Zustimmungsverweigerungsrechte des Betriebsrats (vgl. BAG vom 06.06.1978 – 1 ABR 66/75). Nur dann, wenn der Arbeitgeber dem Betriebsrat Einsicht in die Überlassungsverträge gewährt, kann letzterer sich selbst ein Bild darüber machen, ob deren Inhalt ihn zur Zustimmungsverweigerung berechtigt oder nicht. Der Arbeitgeber ist dementsprechend verpflichtet, dem Betriebsrat alle Informationen zu geben, die für eine Zustimmungsverweigerung nach § 99 Abs. 2 BetrVG relevant sein können (vgl. Erf-Kom., 15. Aufl. § 14 AÜG, Rn. 21). Die Prüfung, ob sie hierfür relevant sind, ist Aufgabe des Betriebsrates.

Praktische Schwierigkeiten, wie Wensing/Freise sie anführen (vgl. Wensing/Freise BB 2004, 2238, 2240), können dabei nicht grundsätzlich gegen eine Vorlagepflicht sprechen. Es darf bezweifelt werden, dass im Zeitpunkt der Unterrichtung des Betriebsrates regelmäßig noch nicht absehbar ist, mit wem oder zu welchen Bedingungen ein Überlassungsvertrag geschlossen werden soll. Dagegen spricht zum einen, dass nach teilweise vertretener Auffassung auch die Person des Leiharbeitnehmers zum Umfang der Unterrichtungspflichten gezählt wird (vgl. LAG Niedersachsen vom 26.11.2007 – 6 TaBV 33/07; ArbG Verden vom 01.08.1989 – 2 BV 24/89; Däubler, 11. Aufl. § 99, Rn. 133; einschränkend: LAG Hamm vom 25.09.2009 – 10 TaBV 21/09; LAG Köln vom 12.06.1987 – 4 TaBV; Schüren, AÜG, § 14 Rn. 144). Zum anderen werden die Überlassungsverträge in der Praxis häufig beim Verfahren nach § 99 BetrVG zur Verfügung gestellt (vgl. ArbG Offenbach vom 17.09.2014 – 10 BV 10/14; LAG Hessen vom 21.05.2013 – 4 TaBV 298/12; BAG vom 01.06.2011 – 7 ABR 117/09; LAG Bremen vom 03.03.2009 – 1 Ta BV 2108; LAG Schleswig-Holstein vom 20.01.2009 – 5 TaBV 33/08; LAG Düsseldorf vom 30.10.2008 – 15 TaBV 12/08; LAG Düsseldorf vom 30.10.2008 – 15 TaBV 114/08; ArbG Halle (Saale) vom 10.04.2008 – 1 BV 3/07), was verdeutlicht, dass sie tatsächlich vorgelegt haben.

Dabei hält es die Kammer allerdings nicht für ausgeschlossen, dass in bestimmten Konstellationen die Pflicht zur Vertragsvorlage eingeschränkt werde oder sogar ganz entfällt. In einem derartig gelagerten Fall käme dann auch § 14 Abs. 3 S. 2 AÜG wieder zum Tragen.

Hierzu bedarf es jedoch konkreter Tatsachen, die es dem Arbeitgeber unzumutbar machen, den Inhalt der Verträge ganz oder teilweise bekannt zu machen. Diesbezüglich mögen dann im Einzelfall auch die von Wensing/Freise zitierten praktischen Schwierigkeiten in Betracht kommen. Grundsätzlich hat ein Arbeitgeber dem Betriebsrat nach Auffassung der Kammer jedoch die vollständigen Überlassungsverträge vorzulegen.

Gründe, die die hiesige Arbeitgeberin berechtigten würde, die Gesamtheit oder Teile des Vertragsinhaltes - etwas die Höhe der Überlassungsvergütung – von der Vorlagepflicht auszunehmen, hat sie nicht vorgetragen und sind auch nicht ersichtlich.

II. Im Übrigen war das Verfahren gem. § 83a Abs. 2 ArbGG einzustellen. Beide Beteiligten haben im Gütetermin vom 11.08.2015 die Anträge der Arbeitgeberin in der Hauptsache für erledigt erklärt.

Dies führt jedoch noch nicht zur Beendigung des Verfahrens (vgl. Germelmann, 7. Aufl. § 83a, Rn. 13) insoweit. Ein Beschlussverfahren findet mit dem Ende der Rechtshängigkeit eines Antrages nicht von selbst sein Ende, sondern es bedarf dazu der förmlichen Einstellung durch das Gericht. Dies ist auch dann der Fall, wenn die Erledigungserklärung nur Teile des Verfahrens umfasst (vgl. BAG vom 10.03.2009 – 1 ABR 93/07; BAG vom 16.01.2007 – 1 ABR 16/06; BAG vom 25.01.2005 – 1 ABR 61/03; BAG vom 26.10.2004 – 1 ABR 45/03).

Dabei ist nicht zu prüfen, ob das Verfahren tatsächlich erledigt ist, sondern nur, ob alle Beteiligten die Erledigung erklärt haben (vgl. Germelmann, 7. Aufl. § 83a, Rn. 13).

Das ist vorliegend der Fall.

III. Gem. § 96a ArbGG kann auf Antrag die Sprungrechtsbeschwerde zugelassen werden.

1. Antragsbefugt sind dabei alle Beteiligten des Verfahrens (vgl. Germelmann, 7. Aufl. § 96a, Rn. 4). Vorliegend hat die Arbeitgeberin im Gütetermin vom 11.08.2015 bereits angeregt, die Sprungrechtsbeschwerde zuzulassen. Einen ausdrücklichen Antrag hat sie im Schriftsatz vom 13.08.2015 für den Fall gestellt, dass der Widerantrag nicht abgewiesen wird. Diese Bedingung ist vorliegend eingetreten. Der Antrag, auch schon vor Verkündigung der Entscheidung gestellt werden kann (vgl. Germelmann, 7. Aufl. § 96a, Rn. 5) ist vorliegend schriftlich und damit formwirksam gestellt.

Die Sprungrechtsbeschwerde ist zuzulassen, wenn die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat. Ein Ermessen ist hier nicht gegeben (vgl. Germelmann, 7. Aufl. § 96a, Rn. 3, 10).

Eine derartige grundsätzliche Bedeutung ist vorliegend gegeben. Sie ist dann anzunehmen, wenn die Entscheidung des Rechtsstreit von einer klärungsbedürftigen Rechtsfrage abhängt und diese Klärung entweder von allgemeiner Bedeutung für die Rechtsordnung ist oder wegen ihrer tatsächlichen Auswirkungen die Interessen der Allgemeinheit oder eines größeren Teils der Allgemeinheit eng berührt (vgl. Germelmann, 7. Aufl. § 96a, Rn. 3, § 72 Rn. 12).

Zwar ist vorliegend zu dem Streitgegenstand bereits eine höchstrichterliche Entscheidung erfolgt (vgl. BAG vom 06.06.1978 – 1 ABR 66/75). Eine Rechtsfrage ist jedoch nur dann klärungsbedürftig, wenn keine Einwände gegen eine höchstrichterliche Entscheidung erhoben wurden (vgl. Germelmann, 7. Aufl. § 96a, Rn. 3, § 72 Rn. 14). Vorliegend haben sich drei Kammern des LAG Niedersachsen gegen das BAG gestellt (vgl. LAG Niedersachsen vom 28.02.2006 – 13 TaBV 56/05; LAG Niedersachsen vom 20.02.2007 – 7 TaBV 107/05). Darüber hinaus ist die Entscheidung des BAG bereits 37 Jahre alt und nie bestätigt worden.

Auch die allgemeine Bedeutung der Rechtsfrage ist vorliegend zu bejahen. Die Zustimmung zur Einstellung von Leiharbeitnehmern im Sinne von § 99 BetrVG dürfte ein alltäglicher Vorgang in ganz Deutschland sein.

Die Entscheidung über die Zulassung der Sprungrechtsbeschwerde ist analog § 64 Abs. 3a ArbGG in den Tenor des Beschlusses mit aufzunehmen, wenn der Antrag bereits im Laufe des Verfahrens gestellt wurde (vgl. Germelmann, 7. Aufl. § 96a, Rn. 10).