

§§ 99 BetrVG, 14 Abs. 3 AÜG

Unterrichtungspflicht bei Leiharbeitnehmern

Die Frist des § 99 Abs. 3 BetrVG, deren Ablauf Voraussetzung für die dort geregelte Zustimmungsfiktion ist, beginnt erst, wenn der Betriebsrat ordnungsgemäß unterrichtet wurde. Zur Unterrichtung gemäß § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zählt die Vorlage der Arbeitnehmerüberlassungsverträge.

(Leitsatz der Bearbeiter)

Arbeitsgericht Mainz, Beschluss vom 11.1.2007 – 7 BV 17/06 (rechtskräftig)

Sachverhalt

Streitgegenstand Streitgegenstand war in erster Linie der Umfang der Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers bei der Einstellung von Leiharbeitnehmern. Der Arbeitgeber beabsichtigte die Einstellung von insgesamt 49 Leiharbeitnehmern. Laut Arbeitnehmerüberlassungsvertrag mit dem Verleihbetrieb oblag die Auswahl der Leiharbeitnehmer dem Verleiher. Zehn Tage vor dem geplanten Einstellungsstermin informierte der Arbeitgeber den Betriebsrat von der beabsichtigten Einstellung. Jedoch machte er weder Angaben zur Person der Leiharbeitnehmer noch zur Vergütung und legte – auch auf Nachfrage – die Arbeitnehmerüberlassungsverträge mit dem Verleihbetrieb nicht vor. Aus diesen Gründen widersprach der Betriebsrat vor Ablauf einer Woche der Einstellung.

Auffassung des Arbeitgebers Der Arbeitgeber beantragte festzustellen, dass die Zustimmung des Betriebsrats nach § 99 Abs. 3 BetrVG als erteilt gilt, hilfsweise beantragte er, die Zustimmung des Betriebsrats zur Einstellung der Leiharbeitnehmer zu ersetzen. Er war der Ansicht, die Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats sei unbeachtlich, da sich eine fehlende namentliche Mitteilung des angeforderten Personals nicht unter die Zustimmungsverweigerungsgründe des § 99 Abs. 2 BetrVG subsumieren lasse. Im Übrigen könnten Angaben zur Person nicht verlangt werden, da er selbst diese Informationen nicht habe. Der Betriebsrat vertrat die Auffassung, § 14 Abs. 3 AÜG sehe seine uneingeschränkte Beteiligung ohne Änderungen hinsichtlich seines Informationsrechts vor. Schon daraus, aber auch aus dem besonderen Zweck des § 14 Abs. 3 AÜG, illegale Beschäftigung zu verhindern, folge die Verpflichtung des Arbeitgebers, Einsicht in die Arbeitnehmerüberlassungsverträge zu gewähren. Aus diesen Verträgen müsse sich deren Laufzeit und Vergütung, Daten zur Person und geplante Überlassungszeiträume der einzelnen Leiharbeitnehmer ergeben. Ein Zustimmungsverweigerungsgrund im Sinne des § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG liege vor, da die fehlende namentliche Mitteilung gegen § 14 Abs. 3 AÜG verstoße.

Auffassung des Betriebsrats § 14 Abs. 3 AÜG sehe seine uneingeschränkte Beteiligung ohne Änderungen hinsichtlich seines Informationsrechts vor. Schon daraus, aber auch aus dem besonderen Zweck des § 14 Abs. 3 AÜG, illegale Beschäftigung zu verhindern, folge die Verpflichtung des Arbeitgebers, Einsicht in die Arbeitnehmerüberlassungsverträge zu gewähren. Aus diesen Verträgen müsse sich deren Laufzeit und Vergütung, Daten zur Person und geplante Überlassungszeiträume der einzelnen Leiharbeitnehmer ergeben. Ein Zustimmungsverweigerungsgrund im Sinne des § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG liege vor, da die fehlende namentliche Mitteilung gegen § 14 Abs. 3 AÜG verstoße.

Entscheidungsgründe

Arbeitgeber hatte vor Gericht keinen Erfolg Das Arbeitsgericht Mainz wies die genannten Anträge des Arbeitgebers als unbegründet ab. Der Arbeitgeber hat die Wochenfrist des § 99 Abs. 3 BetrVG nicht in Lauf gesetzt, da die nach § 14 Abs. 3 AÜG, § 99 BetrVG erforderliche Unterrichtung nicht ordnungsgemäß erfolgt ist. Eine ordnungsgemäße Unterrichtung beinhaltet die Vorlage der dem Arbeitgeber vorliegenden Arbeitnehmerüberlassungsverträge. Dem Betriebsrat obliegt die Wahrnehmung kollektiver Interessen der im Betrieb schon vorhandenen Arbeitnehmer. Daher muss er Kenntnis über die näheren Bedingungen aus der Arbeitnehmerüberlassung gewinnen können, soweit diese dem Entleiherbetrieb selbst bekannt sind. Auf einen Zustimmungsverweigerungsgrund im Sinne des § 99 Abs. 2 BetrVG

**Frist hat nicht
zu laufen begonnen**

kommt es nicht an, da schon die Frist des § 99 Abs. 3 BetrVG nicht begonnen hat. In der fehlenden Unterrichtung über die Namen des zu überlassenden Personals liegt allerdings kein Verstoß gegen die Unterrichtungspflicht. Die namentliche Mitteilung gehört zwar grundsätzlich zu einer vollständigen Unterrichtung des Betriebsrats. Dies kann aber nicht verlangt werden, wenn der Leiharbeitnehmer laut Arbeitnehmerüberlassungsvertrag nicht dem Namen nach zu bestimmen sei. In diesem Fall ist der Entleiher nicht verpflichtet, von sich aus umfassende Informationen beim Verleiher zu erfragen. Aus den Besonderheiten des Leiharbeitsverhältnisses könnten sich nämlich Einschränkungen für den Umfang der Unterrichtungspflicht des Entleihers ergeben.

Anmerkung**Betriebsrat hat Anspruch
auf Vorlage der Arbeitnehmer-
überlassungsverträge**

Was die Unterrichtungspflicht hinsichtlich der Arbeitnehmerüberlassungsverträge betrifft, liegt die Entscheidung des Gerichts auf der Linie der höchstgerichtlichen Rechtsprechung. Schon im Jahr 1989 stellte das BAG fest, dass der Betriebsrat einen Anspruch auf Vorlage der Verträge hat, aufgrund derer Fremdarbeiter im Betrieb beschäftigt werden (BAG v. 31.1.1989 – 1 ABR 72/87). Das Arbeitsgericht befasste sich außerdem mit der Frage, ob der Betriebsrat vor der Einstellung von Leiharbeitnehmern Angaben zur Person der angeforderten Arbeitnehmer verlangen kann. Das Gericht verkannte jedoch im Zusammenhang mit den so genannten Besonderheiten des Leiharbeitnehmerverhältnisses die Bedeutung des § 14 Abs. 3 AÜG i.V.m. § 99 BetrVG. Schon der Wortlaut des § 14 Abs. 3 AÜG lässt Einschränkungen der Informationsverpflichtung nach § 99 BetrVG nicht zu. § 14 Abs. 3 AÜG sieht zudem ausdrücklich die Beteiligung des Betriebsrats »vor der Übernahme eines Leiharbeitnehmers« vor. Folglich reicht die allgemeine Unterrichtung über die Absicht, Leiharbeitnehmer zu beschäftigen, und die geplante Anzahl nicht aus; vielmehr stellt § 14 AÜG auf die Übernahme eines konkreten – in der Person individualisierten – Leiharbeitnehmers ab (ArbG Verden, v. 1.8.1989 – 2 BV 24/89, AiB 1989, 318).

**Mitteilung des Namens des
Leiharbeitnehmers ist
unentbehrlicher Bestandteil
der Unterrichtungspflicht**

Ein Blick auf die Systematik des Gesetzes, hier innerhalb des § 14 Abs. 3 Satz 1 AÜG der Verweis auf den gesamten Inhalt des § 99 BetrVG, führt zu dem Schluss, dass die Mitteilung des Namens unentbehrlicher Bestandteil der Unterrichtungspflicht ist. Anderenfalls könnte der Betriebsrat die personenbezogenen Zustimmungsverweigerungsgründe des § 99 Abs. 2 BetrVG nicht beurteilen. Insbesondere kann eine Prognose nach § 99 Abs. 2 Nr. 6 BetrVG zum Schutz individueller Interessen nicht gestellt werden, wenn der Arbeitgeber die Namen des Leihpersonals nicht mitteilt. Denn Gefahren für den Betriebsfrieden oder die Wahrung der Grundsätze von Recht und Billigkeit können regelmäßig nur von einzelnen Personen ausgehen, nicht aber durch lediglich nach Zahl und Qualifikation bestimmte und damit anonyme Arbeitnehmer (LAG Hessen v. 16.1.2007 – 4 TaBV 203/06).

Nach Sinn und Zweck soll § 14 Abs. 3 AÜG illegale Beschäftigungsformen im Betrieb verhindern. Eine Kontrolle auf legale Beschäftigung ist aber per se personenbezogen. Der Arbeitgeber wird durch § 14 Abs. 3 AÜG sogar verpflichtet, über die arbeitnehmerbezogenen Daten normaler Einstellungen hinaus – mithin Angaben zur Person – Auskunft über alle Fragen zu geben, die eine legale Beschäftigung von Leiharbeitnehmern nach dem AÜG betreffen (Ulber, AÜG, 3. Aufl. § 14 Rdnr. 152).

Möglicherweise könnte sich jedoch aus dem gesetzlichen Leitbild des Leiharbeitsverhältnisses ergeben, dass § 99 BetrVG nur eingeschränkt Anwendung finden kann. Das Leiharbeitsverhältnis zeichnet sich grundsätzlich als ein Personalplanungsinstrument aus, mit dem auf eine sich ständig verändernde, nicht vorhersehbare Auftragslage flexibel reagiert werden kann, ohne das Be-

**Leiharbeit als personalpolitisches
Rationalisierungsinstrument****Betriebsrat vertritt sowohl die
Interessen der Leiharbeitnehmer
als auch des Stammpersonals**

schäftigungsrisiko selbst zu tragen (Ulber, aaO. Einl. C Rdnr. 1 ff.). Im Gegensatz zur Auswahl der Stammarbeitnehmer kommt es dem Arbeitgeber hier lediglich auf die allgemeine Qualifikation, Anzahl und den zeitlichen Umfang der Tätigkeit an, in der Regel legt er keinen Wert auf die Identität des Leiharbeitnehmers. Der Charakter des Leiharbeitsverhältnisses führt dennoch nicht zu einer Einschränkung der Unterrichtungspflicht. Der Hinweis auf die übliche Regelung im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag, nach dem der Verleiher die Namen des Leihpersonals nicht übermittelt, greift jedenfalls nicht. Zum einen verbietet sich dies aus dem oben genannten Zweck des § 14 Abs. 3 AÜG, illegale Beschäftigung zu verhindern, zum anderen hat der Arbeitgeber die Ausgestaltung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrags selbst in der Hand; er hat als Vertragspartner des Verleihers die Möglichkeit, »tatsächlich und rechtlich dem Verlangen des Betriebsrats zu entsprechen« (BAG v. 6.6.1978, 1 ABR 66/75).

In der Praxis wird Arbeitnehmerüberlassung nicht mehr als Reaktion auf kurzfristige Veränderungen der Auftragslage vereinbart, sondern als Instrument der allgemeinen Unternehmenspolitik, nach der die Stammelegschaft mehr und mehr durch Leiharbeitnehmer ersetzt wird (»personalpolitisches Rationalisierungsinstrument«, Mayer, Jahrbuch für Sozialökonomie und Gesellschaftstheorie 1982, 218). Nach Wegfall jeglicher Befristung durch Novellierung des AÜG werden heute in vielen Betrieben Niedriglohnbereiche bereits eingeführt und oft bereits teure Stammarbeitnehmer durch billige Leiharbeitnehmer ersetzt. Verliert das Institut der Arbeitnehmerüberlassung seinen Charakter als bloßes flexibles Personalplanungsinstrument, ist eine Einschränkung aufgrund der dadurch begründeten Besonderheiten des Leiharbeitsverhältnisses unzulässig. Damit sind weder eine nachträgliche Namenskundgabe – etwa durch besonders gekennzeichnete Namensschilder (a.A. LAG Niedersachsen v. 13.10.1999 – 13 TaBV 106/98) – noch eine Unterrichtungspflicht erst auf Anfrage, etwa wenn persönliche Merkmale von besonderer Bedeutung sind (a.A. Schüren, AÜG, 1994, § 14 Rdnr. 144), ausreichend.

Darüber hinaus ist der Betriebsrat im Entleihbetrieb dazu berufen, die Interessen des Leiharbeitnehmers zu vertreten, zum anderen hat er über die Wahrung der kollektiven Interessen der Stammelegschaft zu wachen. In Anbetracht dessen, dass in vielen Betrieben die Anzahl des Leihpersonals im Verhältnis zur Stammelegschaft immer weiter ansteigt, sind diese Aufgaben nur sinnvoll zu erfüllen, wenn dem Betriebsrat keine anonyme, lediglich nach Anzahl und Qualifikation bestimmte Masse an Arbeitnehmern gegenübersteht. Insbesondere die Vertretung der Interessen des Leiharbeitnehmers selbst bedarf besonderer Aufmerksamkeit, da in den wenigsten in Deutschland tätigen Verleihunternehmen tatsächlich ein Betriebsrat existiert. Vor allem im Hinblick auf den Grundsatz »Gleicher Lohn für gleiche Arbeit«, der nun in § 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG enthalten ist, bedarf der Leiharbeitnehmer besonderen Schutzes, der ihm in der Regel nur dann zukommen kann, wenn der Betriebsrat über sämtliche Vereinbarungen mit dem Verleiher, die die verschiedenen Entgeltbestandteile zum Inhalt haben, unterrichtet worden ist. Der Betriebsrat hat außerdem nach § 75 BetrVG darüber zu wachen, dass die Leiharbeitnehmer nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden. Für eine effektive Überwachung nach § 75 BetrVG – z.B. bei dem grundlosen Ausschluss von der Werkskantine (vgl. Schüren, AÜG, § 14 Rdnr. 201) – ist es unabdingbar, dass der Betriebsrat noch vor Tätigkeitsbeginn – die personenbezogenen Daten des Leihpersonals, Vergütung und sonstige sich im Betrieb des Entleihers auswirkende Arbeitsbedingungen erfährt.

WOLFGANG TRITTIN, ESTHER D. FISCHER,
Trittin Rechtsanwälte, Frankfurt am Main