

Aktenzeichen: 1 ABR 39/07
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 17. Juni 2008
- 1 ABR 39/07 -

I. Arbeitsgericht
Wuppertal

Beschluß vom 12. September 2006
- 7 BV 53/06 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Beschluß vom 26. Januar 2007
- 17 TaBV 109/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung bei Eingruppierung von Leiharbeitnehmern

Gesetze:

BetrVG § 99 Abs. 1; AÜG § 14 Abs. 3; ZPO § 256 Abs. 1

Leitsätze:

keine



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarBEITSGERICHT



1 ABR 39/07
17 TaBV 109/06
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. Juni 2008

BESCHLUSS

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin,

2.

Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Anhörung vom 17. Juni 2008 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmaier, den ehrenamtlichen Richter Dr. Hann und die ehrenamtliche Richterin Spoo für Recht erkannt:



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 26. Januar 2007 - 17 TaBV 109/06 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

- A. Die Beteiligten streiten über ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats eines Entleiherbetriebs bei der Eingruppierung von dort tätigen Leiharbeitnehmern. 1
- Die Arbeitgeberin produziert elektronische Geräte und Bauteile. Sie beschäftigt in ihrem Betrieb W etwa vierzig Arbeitnehmer. Bei Bedarf stellt sie Leiharbeitnehmer der P GmbH ein. Bei dieser finden die Tarifverträge zwischen dem Bundesverband Zeitarbeit und mehreren DGB-Gewerkschaften Anwendung. Nach dem einschlägigen Entgelttrahmentarifvertrag sind die Arbeitnehmer nach Maßgabe ihrer tatsächlich ausgeübten Tätigkeit in unterschiedliche Entgeltgruppen eingruppiert. 2
- Im Juni 2006 bat die Arbeitgeberin den Betriebsrat um Zustimmung zur Einstellung einer Leiharbeitnehmerin für die Zeit vom 24. Juli bis zum 4. August 2006. Der Betriebsrat stimmte der Einstellung zu. Zugleich erklärte er, dass er der Eingruppierung widerspreche. In gleicher Weise verhielt er sich bei späteren Gelegenheiten. 3
- Die Arbeitgeberin hat die Ansicht vertreten, dem für ihren Betrieb gewählten Betriebsrat stehe bei der Eingruppierung von Leiharbeitnehmern kein Mitbestimmungsrecht zu. Die Eingruppierung setze ein Arbeitsverhältnis voraus. Ein solches bestehe nur zwischen Leiharbeitnehmer und Verleihunternehmen. Sie selbst treffe über die Eingruppierung der bei ihr eingesetzten Leiharbeitnehmer keine Entscheidung. 4



Die Arbeitgeberin hat beantragt,

5

festzustellen, dass sie nicht verpflichtet ist, anlässlich des Einsatzes von Leiharbeitnehmern in ihrem Betrieb die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung nach § 99 Abs. 1 BetrVG iVm. § 14 Abs. 3 AÜG einzuholen;

hilfsweise

festzustellen, dass sie nicht verpflichtet ist, anlässlich des Einsatzes der Leiharbeiterin der P GmbH, Frau W, in dem Bereich „Bestückung/Montage“ im Zeitraum vom 24. Juli bis zum 4. August 2006 die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung nach § 99 Abs. 1 BetrVG iVm. § 14 Abs. 3 AÜG einzuholen.

Der Betriebsrat hat beantragt, die Anträge abzuweisen. Er hat die Ansicht vertreten, die Arbeitgeberin sei verpflichtet, seine Zustimmung nicht nur zur Einstellung, sondern auch zur Eingruppierung der bei ihr tätigen Leiharbeiterin einzuholen. Das folge aus § 14 Abs. 3 AÜG. Danach sei der Betriebsrat des Entleiherbetriebs vor der Übernahme eines Leiharbeitnehmers zur Arbeitsleistung zu beteiligen. Mangels entsprechender Einschränkung erstrecke sich die Beteiligung auf die Eingruppierung. Dies sei auch sachlich geboten. Die für die Eingruppierung maßgebliche tatsächliche Tätigkeit der Leiharbeiterin stelle sich erst im Entleiherbetrieb heraus und könne in aller Regel nur vom dortigen Betriebsrat beurteilt werden. Die Auffassung der Arbeitgeberin führe zu Schutzlücken bei der Mitbestimmung. Um diese zu vermeiden, habe sich die Arbeitgeberin als Entleiherin das „Recht auf Eingruppierung“ vom Verleihunternehmen vertraglich abtreten zu lassen.

6

Die Vorinstanzen haben dem Hauptantrag der Arbeitgeberin stattgegeben. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat sein Begehren weiter, die Anträge abzuweisen.

7

B. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben dem Hauptantrag der Arbeitgeberin zu Recht stattgegeben. Dem beteiligten Betriebsrat steht ein Mitbestimmungsrecht bei der Eingruppierung von Leiharbeitnehmern nicht zu.

8



- I. Der Hauptantrag ist zulässig. 9
1. Wie die gebotene Auslegung des Antrags ergibt, betrifft dieser allein 10
den Einsatz von Leiharbeitnehmern im Rahmen unechter gewerblicher Arbeit-
nehmerüberlassung. Nur an dieser Form der Leiharbeit hat sich der Konflikt der
Beteiligten entzündet und nur insoweit hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungs-
recht reklamiert.
2. Der Antrag erfüllt die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO. 11
- a) Er ist darauf gerichtet, das Nichtbestehen eines Rechtsverhältnisses 12
festzustellen. Der Streit um die Reichweite eines gesetzlichen Mitbestimmungs-
rechts betrifft den Inhalt eines betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsverhält-
nisses zwischen den Betriebsparteien. Dieser ist einer gesonderten Fest-
stellung zugänglich (*st. Rspr., BAG 19. Februar 2002 - 1 ABR 20/01 -*
BAGE 100, 281, zu B III 2 b der Gründe mwN).
- b) Die Arbeitgeberin besitzt das erforderliche Feststellungsinteresse. Das 13
(Nicht-)Bestehen, der Inhalt und der Umfang eines Mitbestimmungsrechts
können von den Betriebsparteien unabhängig von einem konkreten Konfliktfall
einer gerichtlichen Klärung zugeführt werden, wenn sie insoweit unterschied-
licher Auffassung sind und die Maßnahme, hinsichtlich derer das Bestehen
eines Mitbestimmungsrechts streitig ist, häufiger im Betrieb auftritt und sich
auch in Zukunft jederzeit wiederholen kann (*BAG 28. Mai 2002 - 1 ABR 35/01 -*
BAGE 101, 232, zu B II 1 der Gründe mwN). Das ist hier der Fall. Die Arbeit-
geberin greift in unregelmäßigen Abständen auf den Einsatz von Leiharbeit-
nehmern im Betrieb zurück und beabsichtigt dies auch in Zukunft. Der Betriebs-
rat nimmt weiterhin ein Mitbestimmungsrecht bei deren Eingruppierung in
Anspruch. Der Streit der Beteiligten kann jederzeit neu entstehen.
- II. Der Antrag ist begründet. Dem Betriebsrat im Betrieb eines Arbeit- 14
gebers, der dort im Rahmen gewerblicher Arbeitnehmerüberlassung Leiharbeit-
nehmer einsetzt, steht anlässlich dieses Einsatzes ein Mitbestimmungsrecht bei
deren Eingruppierung nicht zu. Der entleihende Arbeitgeber trifft keine Ent-



scheidung über die Eingruppierung der Leiharbeitnehmer, an der ein in seinem Betrieb gewählter Betriebsrat gem. § 99 Abs. 1 BetrVG zu beteiligen wäre.

1. „Eingruppierung“ iSd. § 99 Abs. 1 BetrVG ist die - erstmalige - Einreihung des Arbeitnehmers in eine für sein Arbeitsverhältnis geltende Vergütungsordnung. Sie findet regelmäßig im Zusammenhang mit der Einstellung statt. Eine Vergütungsordnung betrifft die Leistungsbeziehung zwischen Arbeitnehmer und vergütungspflichtigem Arbeitgeber. In der Rechtsbeziehung zum Arbeitgeber als Partei des Arbeitsvertrags haben die Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers ihre Grundlage (*BAG 12. Dezember 2006 - 1 ABR 38/05 - Rn. 25, AP BetrVG 1972 § 1 Gemeinsamer Betrieb Nr. 27 = EzA BetrVG 2001 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 13*).

15

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG besteht in Fällen der Eingruppierung in einem Recht auf Mitbeurteilung der Rechtslage. Die korrekte Einreihung des Arbeitnehmers in eine im Betrieb geltende Vergütungsordnung ist Rechtsanwendung. Die Beteiligung des Betriebsrats soll dazu beitragen, dass dabei möglichst zutreffende Ergebnisse erzielt werden. Sie dient der einheitlichen und gleichmäßigen Anwendung der Vergütungsordnung und damit der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit sowie der Transparenz der Vergütungspraxis (*BAG 3. Mai 2006 - 1 ABR 2/05 - Rn. 25 mwN, BAGE 118, 141*).

16

2. Danach ist für die Wahrnehmung des Mitbestimmungsrechts bei der Eingruppierung von Leiharbeitnehmern nicht der Betriebsrat im Betrieb des Entleihers, sondern der im Betrieb des Verleihers zuständig.

17

a) Bei Maßnahmen, die Leiharbeitnehmer betreffen, richtet sich die Abgrenzung der Zuständigkeiten des Betriebsrats des Entsende- und des Entleiherbetriebs danach, ob der Verleiher als Vertragsarbeitgeber oder der Entleiher die mitbestimmungspflichtige Entscheidung trifft (*BAG 19. Juni 2001 - 1 ABR 43/00 - BAGE 98, 60, zu B II 4 der Gründe*). Über die Eingruppierung von Leiharbeitnehmern entscheidet der Verleiher. In arbeitsvertraglichen Beziehungen stehen die Leiharbeitnehmer nur zu diesem. Ausschließlich ihm

18



gegenüber haben sie Vergütungsansprüche. Findet auf diese Leistungsbeziehung eine Vergütungsordnung Anwendung, entscheidet über die zutreffende Eingruppierung des Leiharbeitnehmers allein der vergütungspflichtige Verleiher und Vertragsarbeitgeber.

- b) Ein Recht auf Beteiligung an dieser Entscheidung steht dem Betriebsrat zu, der für den Betrieb des Verleihers errichtet ist. Nur dieser kann Beteiligungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz gegenüber dem Vertragsarbeitgeber und Inhaber des Entsendebetriebs wahrnehmen. Der Betriebsrat im Betrieb des entleihenden Arbeitgebers besitzt keine betriebsverfassungsrechtliche Rechtsposition gegenüber dem Inhaber eines Betriebs, für den er nicht gewählt ist (*vgl. BAG 13. Dezember 2005 - 1 ABR 31/03 - Rn. 28, 29*). 19
- c) Aus § 14 Abs. 3 AÜG folgt nichts anderes. Nach dieser Bestimmung ist „vor der Übernahme“ eines Leiharbeitnehmers zur Arbeitsleistung der Betriebsrat des Entleiherbetriebs „nach § 99 des Betriebsverfassungsgesetzes“ zu beteiligen. Diese Beteiligung betrifft die Einstellung, nicht die Eingruppierung des Leiharbeitnehmers. 20
- aa) Schon der Wortlaut des § 14 Abs. 3 AÜG legt dieses Verständnis nahe. Die „Übernahme“ eines Leiharbeitnehmers ist gleichbedeutend mit seiner als „Einstellung“ iSv. § 99 Abs. 1 BetrVG zu erachtenden Eingliederung in den Entleiherbetrieb (*BAG 23. Januar 2008 - 1 ABR 74/06 - Rn. 22 mwN, AP AÜG § 14 Nr. 14 = EzA BetrVG 2001 § 99 Einstellung Nr. 8*). § 14 Abs. 3 AÜG kann deshalb dahin verstanden werden, dass der Betriebsrat des Entleiherbetriebs vor der „Einstellung“ eines Leiharbeitnehmers nach § 99 BetrVG zu beteiligen ist. Das Beteiligungsrecht ist damit auf eben diese personelle Maßnahme iSv. § 99 Abs. 1 BetrVG beschränkt. 21
- bb) Für die Richtigkeit dieses Verständnisses sprechen ferner systematische Erwägungen. Der Betriebsrat des Entleiherbetriebs kann Mitbestimmungsrechte nur im Verhältnis zum Inhaber des Entleiherbetriebs wahrnehmen. Dieser wiederum entscheidet zwar über die Einstellung von Leiharbeitnehmern, aber nicht über deren Eingruppierung. Ein Mitbestimmungsrecht 22



des Betriebsrats des Entleiherbetriebs bei der Eingruppierung der Leiharbeiter geht deshalb im Verhältnis zum Inhaber des Entleiherbetriebs ins Leere und scheitert im Verhältnis zum Inhaber des Entsendebetriebs an der betriebsverfassungsrechtlichen Kompetenzordnung. Die Auffassung des beteiligten Betriebsrats, der Inhaber des Entsendebetriebs habe dem Inhaber des Entleiherbetriebs, um die Zuständigkeit des dortigen Betriebsrats zu begründen, „das Recht auf Eingruppierung“ der Leiharbeiter für die Dauer ihres Einsatzes abzutreten, entbehrt einer rechtlichen Grundlage.

d) Betriebsverfassungsrechtliche Schutzlücken sind mit diesem Ergebnis nicht verbunden. Falls in einem betriebsratsfähigen Entsendetrieb ein Betriebsrat gewählt ist, ist dieser auf der Grundlage von § 14 Abs. 3, § 12 Abs. 1 AÜG in der Lage, sich die erforderlichen Informationen zu beschaffen, um beurteilen zu können, in welche Vergütungsgruppe der im Entsendetrieb anzuwendenden Vergütungsordnung die Leiharbeiter auf Grund ihrer Tätigkeit im Entleiherbetrieb eingruppiert sind.

23

Schmidt

Linsenmaier

Kreft

Hann

Spoo



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)