

Aktenzeichen: 1 ABR 45/90

Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 09. Juli 1991

- 1 ABR 45/90 -

I. Arbeitsgericht
Braunschweig

Beschluß vom 07. September 1989

- 5 BV 31/89 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Beschluß vom 27. April 1990

- 15 (6) TaBV 89/89 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Beschäftigung von Fremdarbeitern als Einstellung

Gesetz:

BetrVG § 99 Abs. 1 Satz 1, § 101 Satz 1, § 80 Abs. 2

Satz 1 und 2, § 106 Abs. 2, § 23 Abs. 3

Leitsätze:

1. In der Beschäftigung von Arbeitnehmern einer Drittfirma aufgrund eines echten Werkvertrages liegt keine Einstellung i.S. von § 99 Abs. 1 BetrVG, wenn die Drittfirma die für ein Arbeitsverhältnis typischen Entscheidungen über den Arbeitseinsatz nach Zeit und Ort zu treffen hat (Bestätigung des Senatsbeschlusses vom 5. März 1991 - 1 ABR 39/90 - zur Veröffentlichung vorgesehen).

2. Nach § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG sind dem Betriebsrat auf Verlangen die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, von sich aus dem Betriebsrat die Unterlagen zu überlassen.



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 45/90

15 (6) TaBV 89/89 Niedersachsen

Verkündet am
9. Juli 1991

Clobes,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In dem Beschlußverfahren

unter Beteiligung

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung
vom 9. Juli 1991 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel,
die Richter Matthes und Professor Dr. Weller sowie die
ehrenamtlichen Richter Bayer und Blanke beschlossen:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 27. April 1990 - 15 (6) TaBV 89/89 - insoweit aufgehoben, als er der Beschwerde des Betriebsrats stattgegeben hat.

Die Beschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts Braunschweig vom 7. September 1989 - 5 BV 31/89 - wird in vollem Umfang zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

G r ü n d e :

A. Der Arbeitgeber betreibt ein Unternehmen der metallverarbeitenden Industrie und stellt in seinem Werk G , in dem er zirka 2.850 Arbeitnehmer beschäftigt, Bremsanlagen für die Kraftfahrzeugindustrie her. Antragsteller ist der für das Werk G gewählte Betriebsrat.

Im Jahre 1988 faßte der Arbeitgeber den Entschluß, die Lackierung von Bremszylindern, mit der 23 seiner Arbeitnehmer beschäftigt waren, nicht mehr selbst auszuführen, sondern damit die Firma Hans H , Industrie-Service-G (ISG) zu beauftragen. Am 26. Oktober 1988 schloß der Arbeitgeber mit der Firma ISG einen Rahmenvertrag, in dem es u. a. heißt:

"1. Vertragsgegenstand

T beauftragt ISG mit der maschinellen Lackierung von Bremszylindern aus dem Bereich des T -Produktionsprogrammes. ISG verpflichtet sich, die maschinelle Lackierung im Umfang des Bedarfs von T auszuführen.

T wird mittels Belege entsprechende Aufträge/Lieferabrufe an ISG erteilen, aus denen sich die Einzelheiten der Aufgabe, Umfang,



Preise usw. ergeben. Im übrigen gelten für derartige Aufträge/Lieferabrufe die nachfolgenden Bedingungen.

Vorgesehen ist die Übertragung zeitversetzt über einen 3-Stufenplan (Ziel 3. Stufe)

2. Auftragsübertragung in Stufen

- 2.1 1. Stufe - Maschinelle Lackierung im T -Werk G durch ISG "mit T -Fertigungseinrichtungen und -Betriebsmitteln".
- 2.2 2. Stufe - Maschinelle Lackierung im T -Werk G durch ISG "mit gemieteten T -Fertigungseinrichtungen und -Betriebsmitteln".
- 2.3 3. Stufe - Maschinelle Lackierung im T -Werk G durch ISG "mit gekauften (also eigenen) Fertigungseinrichtungen und Betriebsmitteln." Über diese Stufe wird zu gegebener Zeit verhandelt.

3. Leistungsumfang

3.1 1. Stufe

3.1.1

- Auftragnehmer
- Maschinelle Lackierung nach T vorschritten sowie Fertigungsfeinplanung und Maschinenbelegung nach T -Lieferabrufen (vgl. Punkt 9).
- GKM-Material (z.B. Putz-, Reinigungs- und Arbeitsschutzmittel etc.) durch ISG
- kontinuierliche Reinigung der Betriebseinrichtungen und -mittel zum einwandfreien Betrieb der Anlagen

3.1.2 T

kostenlose Beistellung von:

- Einsatzmaterial



- Werkstücke zum Lackieren
- Abfallentsorgung
- Betriebsmittel lt. anliegender Inventar-Liste (incl. Transportmittel)
- Instandhaltung
- Energie
- abgegrenzten Betriebs- und Lagerräumen
- Sozialräumen (zeitlich abgegrenzt zur T -Nutzung) und abschließbaren Schränken
- Systematische Einarbeitung ISG durch Betreuung in Qualität, Technik, Logistik und Administration

3.2 2. Stufe - nach Vereinbarung, s. Pkt. 2.2

3.3 3. Stufe - nach Vereinbarung, s. Pkt. 2.3

4. Leistungsgegenstand

4.1 Farbspritzen/-lackieren von Brems-
hydraulikteilen entsprechend der T -
Spezifikationen:

...

5. Kapazitätsvorhaltung/Mengen

5.1 Arbeitstage: 5 Arbeitstage/Woche und Samstag bei Bedarf

5.2 Schichten: 3 Schichten/Tag

5.3 Tagesmenge: Die geplante Durchschnittstagesmenge wird ISG von T auf der Basis einer 3-Monatsplanung einmal im Monat avisiert. Die Detailplanung erfolgt gemäß Punkt 9.

5.4 Sonder-Regelung

ISG verpflichtet sich, sich bei gleichbleibenden Stückpreisen einer ggf. geänderten Bedarfssituation während der Betriebsferien, zum Jahresübergang, an "Brückentagen" in Verbindung mit Feiertagen sowie bei Kurzarbeit anzupassen.



5.5 Kapazitätsanpassung bei Bedarfsveränderungen

5.5.1 Betriebsmittelkapazität

1. und 2. Stufe: durch T

3. Stufe: durch ISG

Über die 3. Stufe wird zu gegebener Zeit verhandelt.

5.5.2 Personelle Kapazität

alle 3 Stufen: durch ISG

6. Preise

(Festpreis-Vereinbarung)

- 6.1 1. Stufe - Für die Ausführung der Arbeiten wird ein Durchschnitts-Festpreis von DM 0,27/Stück + Mwst. vereinbart. Falls erforderlich, werden Einzelfestpreise je Sachnummer oder je Produktgruppe vereinbart.

...

6.4 Einarbeiten

Zur Absicherung eines geordneten Spritzbetriebes und der Produktqualität erfolgt eine gleitende Übernahme des Spritzbetriebes durch ISG ab 07.11.88.

ISG verpflichtet sich, möglichst schnell qualifizierte Mitarbeiter aufzubauen. Ein detaillierter Übergabeplan wird zwischen T und ISG vereinbart.

Der Spritzbetrieb geht ab 01.01.89 in die alleinige Verantwortung von ISG über.

T vergütet ISG nur die Zylinder, die tatsächlich und eigenständig von Mitarbeitern von ISG gespritzt wurden.

Dieser Leistungsanteil von ISG wird in den ersten vier Wochen entsprechend dem Verhältnis von ISG-Mitarbeitern zur Summe der MA im Farbspritzraum angenommen.

Für die ersten 45.000 Stück (Leistungsanteil ISG) erhält ISG einen Aufschlag von auf den vereinbarten Stückpreis.



...

9. Liefervorgabe/Materialbereitstellungen

9.1 Liefervorgaben

9.1.1 Jeweils am Donnerstag einer Woche wird das Mengengerüst für die folgende Woche von T mitgeteilt.

9.1.2 In der Regel einen Tag vor Liefertermin spez. Sach-Nr. und Mengen.

9.1.3 ISG verpflichtet sich, auch kurzfristige Programmänderungen zu erfüllen.

9.2 Materialbereitstellungen

9.2.1 In der Regel eine Schicht vor Abruftermin auf Übergabepplatz.

9.2.2 In Ausnahmefällen (vgl. Punkt 9.1.3) erfolgt die Materialübergabe kurzfristiger.

...

11. Gewährleistungen

ISG verpflichtet sich, alle Arbeiten unter strikter Beachtung der vereinbarten Spezifikationen, Zeichnungsunterlagen und Bearbeitungsvorschriften auszuführen und hat für sich evtl. ergebende Mängel einzustehen.

12. Kapazitätsausfall/Nachfrist/Kostenpflichtige Nachbesserung

Soweit Mängel oder die Nichteinhaltung von Terminen auf von T zu vertretende Gründe zurückzuführen sind, trägt T die hieraus resultierenden Kosten. In allen anderen Fällen trägt ISG diese Kosten.

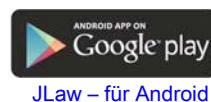
13. Fehlmengen/Ausschußteile/Reparaturen/Nacharbeit

Soweit aus Gründen, die ISG zu vertreten hat, Teile auch durch Nacharbeit nicht mehr verwendet werden können und folglich Ausschuß werden, hat ISG T die hierfür angefallenen Gestellungskosten zu vergüten.

13.1 Betriebseinrichtungen und Betriebsmittel

Nicht durch normalen Verschleiß und Verbrauch erforderliche Instandhaltungen und

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



Ersatzteilbeschaffungen gehen zu Lasten
ISG.

14. Freistellung der Betriebseinrichtungen zur Benutzung durch T
 - 14.1 Grundsätzlich behält sich T das Recht zur Nutzung der Betriebseinrichtungen z.B. für Versuche, Verfahrens-Entwicklung etc. vor.
 - 14.2 Nicht vermeidbare Kapazitätsausfälle und evtl. Auswirkungen müssen vor Beginn der Freistellung abgestimmt sein.
 - 14.3 Eine Freistellung muß grundsätzlich im Rahmen der Zumutbarkeit erfolgen.
15. Qualitäts-Sicherung
 - 15.1 Blanke Teile sind durch ISG bei Übernahme auf Ölrückstände zu überprüfen und Beanstandungen unverzüglich bei T geltend zu machen. Spätere Reklamationen sind ausgeschlossen.
 - 15.2 Prozeßkontrolle durch ISG
Schichtdickenkontrolle, Sichtkontrolle und Dokumentation nach T -Prüfplan.
 - 15.3 Bei Übergabe/Lieferung "lackierte Teile" an T :
Eingangskontrolle durch T -Qualitätssicherung. N. i. O.-Lieferungen werden durch T zurückgewiesen und durch ISG auf eigene Kosten sofort nachgearbeitet.
16. Reklamationen/Nacharbeit
 - 16.1 Reklamationen aller Art sind möglichst drei Tage nach Feststellung bei ISG schriftlich vorzubringen:

Im Falle berechtigter und rechtzeitig geltend gemachter Beanstandungen ist ISG zur unverzüglichen Nachbesserung verpflichtet.

Ergänzend hierzu gelten die T -
Einkaufsbedingungen.

...
17. Einrichtungen, Inventar, Betriebsmittel

ISG erhält in Stufe 1 (vergl. Punkt 2 und 3) zum Betreiben der Farbspritzautomaten das Recht zur kostenlosen Nutzung des gesamten zum Betrieb der fixierten Leistungen



vorhandenen erforderlichen Einrichtungen
und Betriebsmittel.

...

- 17.2 Die Reinigung und Pflege der Betriebsmittel
wird ISG auf eigene Kosten in dem als Anlage
B spezifizierten Umfang übernehmen.

17.3 Spritzschutz

T übergibt je 2 Satz je Sachnummer an
ISG. Nach Übernahme ist ISG verantwortlich
für Funktionsfähigkeit, Pflege und Ersatz-
beschaffung der Spritzschutzsätze. Ersatz-
bedarf incl. Reparatur kann von T in
Selbstkosten bezogen werden.

18. Benutzung von T -Einrichtungen

Für die betriebssichere und vorschriftsmä-
ßige Bedienung ist ISG verantwortlich.

ISG benutzt diese Einrichtungen auf eigene
Gefahr. Von Ansprüchen Dritter, auch seiner
Mitarbeiter, die aus der Benutzung dieser
Einrichtungen erwachsen, hat ISG T
freizustellen.

19. Arbeitsbedingungen und Haftung von ISG

- 19.1 ISG stellt die erforderlichen Arbeitskräf-
te. ISG verpflichtet sich, nur zuverlässi-
ges, qualifiziertes Personal zu beschäfti-
gen.

- 19.2 ISG ist dafür verantwortlich, daß durch
Krankheit, Urlaub oder sonstige Ausfälle
des Personals die vereinbarten Leistungen
nicht nachteilig beeinflusst werden.

- 19.3 Dienst- und Arbeitsverträge oder arbeits-
rechtliche Beziehungen irgendwelcher Art
zwischen den Mitarbeitern und ISG berühren
T nicht.

- 19.4 Die eingesetzten Mitarbeiter von ISG sind
jährlich in der Handhabung von Feuerlö-
schern sowie der im Spritzraum vorhandenen
Brandschutzanlagen zu unterweisen.

Die t internen Arbeitssicherheitsvor-
schriften sind auch für ISG bindend.

- 19.5 ISG bestimmt Personen, die für die Aufsicht
in dem angewiesenen Arbeitsbereich verant-
wortlich sind.



- 19.6 ISG haftet für Schäden, die von seinem Personal schuldhaft an den Anlagen entstehen.

...

- 19.9 T stellt ISG zur Unterbringung der persönlichen Sachen der Arbeitskräfte von ISG einen geeigneten Raum zur Verfügung. Dieser Raum sowie alle benutzten Sozialräume und Sanitäreinrichtungen sind sauber zu verlassen.

- 19.10 Die bei T tätigen Arbeitskräfte von ISG haben alle einschlägigen Unfallverhütungsvorschriften, z.B. der Berufsgenossenschaft von T sowie die einschlägigen Umweltschutzvorschriften (Wasserhaushaltsgesetz, Abfallgesetz, Bundesimmissionsschutzgesetz, Gefahrstoffverordnung) sowie die hierzu erlassenen Verordnungen zu beachten und einzuhalten; sie unterliegen darüber hinaus den allgemeinen Sicherheitsvorschriften des Werkschutzes sowie der T -Baustellen- und Montageordnung.

T behält sich das Recht vor, grundsätzlich und jederzeit Taschen- und Fahrzeugkontrollen bei Mitarbeitern von ISG durchzuführen.

- 19.11 Die Arbeitskräfte von ISG dürfen die Gebäude und das Werksgelände von T nur insoweit betreten, als es für die Erfüllung der im Vertrag (Einzelaufträge/Lieferabrufe) übernommenen Aufgaben unbedingt erforderlich ist.

Sie erhalten einen speziellen Ausweis, der bei Betreten des Werksgeländes von T unaufgefordert vorzuzeigen ist.

Notwendige arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen werden nach dem Abkommen zwischen Ärzten und Berufsgenossenschaft durch den T -Betriebsarzt durchgeführt.

...

21. Rationalisierungsmaßnahmen/Verfahrensänderungen

ISG verpflichtet sich, grundsätzlich T über jede durchgeführte Rationalisierungsmaßnahme bzw. Verfahrensänderungen umgehend zu informieren. T ist an den Rationalisierungseffekten angemessen zu beteiligen. T behält sich vor, verfahrenstechnische Verbesserungsvorschläge einzubringen. Forderungen von T -Kunden nach qualitativen



Änderungen (z. B. Lack, Resistenz etc.)
sind von ISG vorrangig zu planen und zu erfüllen.

22. Abwerbung

T wie ISG bestätigen sich gegenseitig,
keinerlei Abwerbung von Fachpersonal zu betreiben.

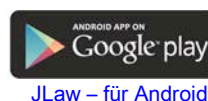
Diese Regelung gilt mind. für eine Zeitspanne von 6 Monaten nach Ablauf der letzten erteilten Lieferabrufe/Aufträge.

23. Hausrecht

T hat das Recht, von ISG genutzte Räume auf T -Gelände jederzeit zu betreten und jederzeit für ihre Zwecke zu nützen, soweit nicht dadurch die Arbeitsabläufe unzumutbar beeinträchtigt werden. ISG hat kein Hausrecht.

..."

Ab November 1988 übernahm die Firma ISG mit eigenen Mitarbeitern das Lackieren der Bremszylinder im Farbspritzraum des Arbeitgebers. Die Bremszylinder werden dazu entsprechend der Produktionsvorgabe des Arbeitgebers angeliefert, von den Mitarbeitern der Firma ISG maschinell lackiert und zur Weiterbearbeitung durch Arbeitnehmer des Arbeitgebers weitergeleitet. Während der Einarbeitungsphase der ISG-Mitarbeiter bis Anfang Februar 1989 erfolgte eine Betreuung und Anleitung durch Arbeitnehmer des Arbeitgebers. Mittlerweile beschäftigt die Firma ISG im Farbspritzraum 22 Arbeitnehmer in drei Schichten, einschließlich eines Vorarbeiters, der die Schichteinteilung vornimmt. Die Montageplaner des Arbeitgebers geben der Firma ISG vor, welche Typen zu spritzen sind, kurzfristige Umplanungen werden auch vom Schichtmeister des Arbeitgebers an den Vorarbeiter der Firma ISG weitergegeben.



Eine Beteiligung des Betriebsrats bei dem Einsatz der Arbeitnehmer der Firma ISG erfolgte nicht. Den Vertrag zwischen ihm und der Firma ISG legte der Arbeitgeber im Februar 1989 vor, und zwar nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts "dem Betriebsrat". In dem vom Landesarbeitsgericht dabei in Bezug genommenen Schreiben des Arbeitgebers vom 23. Februar 1989 heißt es:

"An: Herrn B
 Vorsitzender des Gesamtbetriebsrates
 und Wirtschaftsausschusses

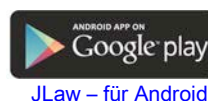
...

Betr.: Aushändigung von Werkverträgen sowie
 umfassende Unterrichtung und Beratung
 des Wirtschaftsausschusses

Wie Ihnen zwischenzeitlich mitgeteilt, wurde die in der Wirtschaftsausschußsitzung am 23. Januar 1989 kontrovers geführte Diskussion über die Pflicht zur Aushändigung der Werkverträge dahingehend entschieden, daß Sie diese auf Anforderung erhalten.

Der zweite von Ihnen formulierte Wunsch, den Wirtschaftsausschuß unter Überreichung aller Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten, ist bereits insoweit Gesetzesinhalt, als unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens zu unterrichten und beraten ist. Seien Sie versichert, daß wir dieser Verpflichtung nachkommen werden."

Der Betriebsrat hat die Ansicht vertreten, aufgrund der Produktionsabläufe seien die Mitarbeiter der Firma ISG in den Betrieb eingegliedert und für die Verwirklichung des arbeitstechnischen Zwecks des Arbeitgebers eingesetzt. Ihre Beschäftigung bedürfe deshalb als Einstellung der Beteiligung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG. Den Vertrag zwischen ihm und der Firma ISG habe der Arbeitgeber trotz mehrfachen Verlangens dem Betriebsrat verspätet vorgelegt und außerdem zum Ausdruck gebracht, daß er in



Zukunft nicht beabsichtige, konkretere Informationen zur Kenntnis zu geben.

Der Betriebsrat hat zuletzt beantragt,

1. dem Arbeitgeber unter Androhung eines Zwangsgeldes/Ordnungsgeldes, das der Höhe nach in das Ermessen des Gerichts gestellt wird
 - a) aufzugeben, die den Einsatz von Arbeitnehmern eines anderen Unternehmens im Werk G regelnden Verträge rechtzeitig, d. h. spätestens eine Woche vor dem geplanten Einsatz oder sofort nach Abschluß des Vertrages vorzulegen;
 - b) keine Arbeitnehmer von Fremdfirmen im Betrieb einzusetzen, ohne daß der Betriebsrat zuvor über Anzahl, Namen, Anschrift, evtl. vorhandene Vor- und Ausbildung, vorgesehenen Verdienst, bestehende Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis sowie Art und Zweck des geplanten Einsatzes auch hinsichtlich Länge und Verteilung der Arbeitszeit sowie Beginn und Ende des geplanten Einsatzes der zu beschäftigenden betriebsfremden Personen informiert worden ist;

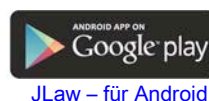
hilfsweise,

dem Arbeitgeber aufzugeben, den Betriebsrat über den jeweiligen Einsatz von Arbeitnehmern von Fremdfirmen durch Mitteilung der Anzahl, Namen, Anschrift, evtl. vorhandene Vor- und Ausbildung, vorgesehenen Verdienst, bestehende Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis sowie Art und Zweck des geplanten Einsatzes auch hinsichtlich Länge und Verteilung der Arbeitszeit sowie Beginn und Ende des geplanten Einsatzes der zu beschäftigenden betriebsfremden Personen zu informieren;

2. dem Arbeitgeber zu untersagen, Arbeitnehmer der Firma H im Farbspritzraum zu beschäftigen.

Der Arbeitgeber hat beantragt, die Anträge abzuweisen.

Zur Begründung hat er vorgetragen, die Mitarbeiter der Firma ISG seien nicht in seinen Betrieb eingegliedert. Er habe den ei-



genständigen Produktionsabschnitt "Lackieren von Bremszylindern" organisatorisch aus dem Produktionsablauf ausgegliedert und auf die Firma ISG übertragen, die die von ihm gelieferten Bremszylinder in eigener Regie und Verantwortung mit eigenen Arbeitnehmern lackiere. Daß dies auf seinem Firmengelände geschehe, sei ohne Bedeutung. Die bloße Weitergabe von technischem know-how in der Anfangsphase des Betriebes der Firma ISG könne eine Eingliederung der ISG-Mitarbeiter in die betriebliche Organisation des Arbeitgebers nicht begründen.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge abgewiesen. Auf die Beschwerde des Betriebsrats hat das Landesarbeitsgericht unter Zurückweisung der Beschwerde im übrigen dem Arbeitgeber aufgegeben, den Einsatz der Arbeitnehmer der Firma ISG in der Farbspritzanlage aufzuheben. Dagegen haben beide Beteiligten die vom Landesarbeitsgericht zugelassene Rechtsbeschwerde eingelegt, mit der sie ihre Anträge weiterverfolgen. Arbeitgeber und Betriebsrat beantragen jeweils die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde des anderen Beteiligten.

B. Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers ist begründet, die des Betriebsrats unbegründet. Dementsprechend war der Beschluß des Landesarbeitsgerichts aufzuheben, soweit in ihm der Beschwerde des Betriebsrats stattgegeben worden war.

I. Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers ist begründet. Zu Unrecht hat ihm das Landesarbeitsgericht aufgegeben, den Einsatz der Arbeitnehmer der Firma ISG aufzuheben.



1. Nach § 101 Satz 1 BetrVG kann der Betriebsrat beantragen, daß dem Arbeitgeber aufgegeben wird, eine personelle Maßnahme im Sinne des § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG aufzuheben, die der Arbeitgeber ohne die erforderliche Zustimmung des Betriebsrats durchgeführt hat. Die mit dem Lackieren von Bremszylindern von der Firma ISG beschäftigten Arbeitnehmer werden aber nicht vom Arbeitgeber eingestellt. Ihr "Einsatz" bedarf deshalb nicht der Zustimmung des Betriebsrats.

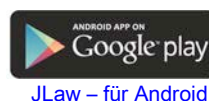
a) Das Landesarbeitsgericht ist zunächst zutreffend von der ständigen Rechtsprechung des Senats ausgegangen, wonach eine nach § 99 BetrVG zustimmungspflichtige Einstellung dann vorliegt, wenn Personen in den Betrieb eingegliedert werden, um zusammen mit den im Betrieb schon beschäftigten Arbeitnehmern den arbeitstechnischen Zweck des Betriebes durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen. Auf das Rechtsverhältnis, in dem diese Personen zum Arbeitgeber als Betriebsinhaber stehen, kommt es nicht an. Maßgebend ist, ob die von diesen Personen zu verrichtende Tätigkeit ihrer Art nach eine weisungsgebundene Tätigkeit ist, die der Verwirklichung des arbeitstechnischen Zweckes des Betriebes zu dienen bestimmt ist und daher vom Arbeitgeber organisiert werden muß. Darauf, ob diesen Personen tatsächlich Weisungen hinsichtlich dieser Tätigkeit gegeben werden, kommt es nicht an (Beschuß vom 15. April 1986, BAGE 51, 337 = AP Nr. 35 zu § 99 BetrVG 1972; Beschuß vom 16. Dezember 1986 - 1 ABR 52/85 - AP Nr. 40 zu § 99 BetrVG 1972; Beschuß vom 18. April 1989, BAGE 61, 283 = AP Nr. 65 zu § 99 BetrVG 1972; Beschuß vom 1. August 1989, BAGE 62, 271 = AP Nr. 68 zu § 99 BetrVG 1972 und Beschuß vom 5. März 1991 - 1 ABR 39/90 -, zur Veröffentlichung vorgesehen).



b) Das Landesarbeitsgericht meint jedoch zu Unrecht, daß auch Arbeitnehmer einer Drittfirma, mit der der Arbeitgeber einen echten Werkvertrag geschlossen hat, in den Betrieb des Arbeitgebers eingegliedert seien, wenn sie unmittelbar der Verwirklichung des arbeitstechnischen Zweckes des Betriebes des Arbeitgebers dienen, indem sie "am eigentlichen Produkt" im Rahmen des vom Arbeitgeber vorgegebenen Produktionsablaufes mitarbeiten und dabei mit den Arbeitnehmern des Arbeitgebers zusammenarbeiten müssen.

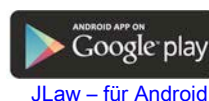
Bereits in den vom Landesarbeitsgericht angezogenen Entscheidungen hat der Senat darauf hingewiesen, daß die unterschiedlichen Fallgestaltungen, bei denen Arbeitnehmer in die Organisation des Betriebes eingegliedert wurden und hier ihrer Art nach weisungsgebundene Tätigkeit verrichten, zu unterscheiden sind von denjenigen Fällen, in denen "bestimmte absonderbare Arbeiten auf Fremdfirmen übertragen wurden" (so im Beschluß vom 15. April 1986, aaO) oder bei denen der Arbeitgeber "eine Werk- oder Dienstleistung für sich einkauft" (so im Beschluß vom 1. August 1989, aaO). In seinem Beschluß vom 5. März 1991 (aaO, zu B II 1 der Gründe) hat der Senat darauf hingewiesen, daß die möglichen Fallgestaltungen sich nicht allein danach unterscheiden, ob Personen im Betrieb aufgrund eines Werk- oder Dienstvertrages tätig werden. Entscheidend für die Frage, ob solche aufgrund eines Dienst- oder Werkvertrages im Betrieb tätig werdenden Personen im Betrieb im Sinne von § 99 BetrVG eingestellt werden, ist die tatsächliche Ausgestaltung ihrer Tätigkeit und deren Einbindung in die betriebliche Organisation. Ebensowenig, wie es auf das

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



Rechtsverhältnis ankommt, das diesem Tätigwerden zugrunde liegt, ist entscheidend, ob von Fremdarbeitnehmern Leistungen im Rahmen des vom Arbeitgeber bestimmten Produktionsablaufs am Arbeitsergebnis erbracht werden. Es ist, wie der Senat in dem Beschluß vom 5. März 1991 (aaO, zu B II 2 der Gründe) ausgeführt hat, eine im arbeitsteiligen Wirtschaftsleben übliche Praxis, daß ein Arbeitgeber nicht alle zur Erreichung eines bestimmten Arbeitsergebnisses erforderlichen Arbeiten durch eigene Arbeitnehmer ausführen, sondern Teilleistungen von Dritten aufgrund eines Werk- oder Dienstvertrages erbringen läßt. Dabei kann sowohl die aufgrund eines Dienstleistungsvertrages geschuldete Dienstleistung als auch das aufgrund eines Werkvertrages zu erbringende Werk häufig nur im Betrieb des Arbeitgebers erstellt werden. Die Personen, deren sich der Dienst- oder Werkunternehmer zur Erbringung der Dienstleistung oder zur Herstellung des Werkes als Erfüllungsgehilfen bedient und die regelmäßig in einem Arbeitsverhältnis zum Dienst- oder Werkunternehmer stehen, werden dabei im Betrieb des Arbeitgebers tätig. Allein in diesem Tätigwerden als Erfüllungsgehilfe des Dienst- oder Werkunternehmers liegt in den Normalfällen noch keine "Einstellung" im Sinne von § 99 BetrVG, die der Zustimmung des Betriebsrats bedarf (vgl. auch GK-Kraft, BetrVG, 4. Aufl., § 99 Rz 25; Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 3. Aufl., § 99 Rz 19; Heinze, Personalplanung, Einstellung und Kündigung, Rz 203; Hunold, Zur Entwicklung des Einstellungsbegriffs in der Rechtsprechung, NZA 1990, 461, 464 und BB 1990, 1345, 1346).

Problematisch sind jene Fälle, in denen die zu erbringende Dienstleistung oder das zu erstellende Werk so in den betrieb-



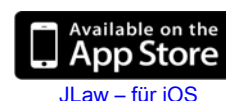
lichen Arbeitsprozeß integriert ist, daß die Dienstleistung oder das Werk zu einem genau festgelegten Zeitpunkt an einem bestimmten Ort und von bestimmter Art und Güte erbracht werden muß. Äußeres Anzeichen für eine solche Fallgestaltung ist häufig, daß eben diese Dienstleistung oder dieses Werk früher von Arbeitnehmern des Betriebsinhabers selbst nach dessen Anweisung und Organisation erbracht und erstellt worden ist. Kommt dann noch hinzu, daß der Dienst- oder Werkunternehmer bzw. seine Erfüllungsgehilfen aufgrund der Natur der zu erbringenden Dienstleistung oder des zu erstellenden Werkes keinen oder jedenfalls keinen beachtlichen Entscheidungsspielraum hinsichtlich der Arbeitsausführung haben, so unterscheidet sich äußerlich die Tätigkeit der Erfüllungsgehilfen des Dienst- oder Werkunternehmers in keiner Weise mehr von der Tätigkeit, die früher Arbeitnehmer des Betriebes erbracht haben. Die Tätigkeit der Erfüllungsgehilfen der Dienst- oder Werkunternehmer erscheint dann in die betriebliche Organisation eingebunden und vom Arbeitgeber als Auftraggeber geplant und organisiert.

c) Für diese Fälle hat der Senat in seiner Entscheidung vom 5. März 1991 (aaO, zu B II 5 der Gründe) im einzelnen begründet, daß Personen, die als Dienst- oder Werknehmer oder deren Erfüllungsgehilfen die in einem Dienst- oder Werkvertrag vereinbarte Leistung erbringen, nicht schon deswegen in den Betrieb des Auftraggebers und dessen Organisation i. S. von § 99 BetrVG eingegliedert sind, weil sie im Betrieb des Auftraggebers tätig werden und die von ihnen zu erbringende Dienstleistung oder das von ihnen zu erstellende Werk hinsichtlich Art, Umfang, Güte, Zeit



und Ort in den betrieblichen Arbeitsprozeß eingeplant ist. Darauf, inwieweit äußere Umstände dabei eine Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmern des Betriebes notwendig machen, kommt es nicht an. Hinzukommen muß, daß diese Personen selbst in die Arbeitsorganisation des Arbeitgebers eingegliedert werden, so daß dieser und nicht der Dienst- oder Werknehmer die für ein Arbeitsverhältnis typischen Entscheidungen über den Arbeitseinsatz der Fremdarbeitnehmer auch nach Zeit und Ort treffen muß, er die Personalhoheit über diese Personen hat.

Nach der Überzeugung des Senats wird durch die Vergabe von Arbeiten, die bislang von Arbeitnehmern des Betriebes durchgeführt wurden, der Schutzzweck des § 99 BetrVG nicht berührt. Dem Betriebsrat steht das Beteiligungsrecht der §§ 99 ff. BetrVG nur zu, wenn der Arbeitgeber sich für eine Einstellung entschieden hat. Es dient nicht dazu, den Arbeitgeber zur Schaffung von Arbeitsplätzen anzuhalten oder ihn davon abzuhalten, Arbeitsplätze abzubauen oder freigewordene Arbeitsplätze nicht mehr zu besetzen. Die Entscheidung des Arbeitgebers, Arbeiten aufgrund von Dienst- oder Werkverträgen durch andere verrichten zu lassen, unterliegt als solche nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats. Sie ist, wenn sie eine Betriebsänderung zum Inhalt hat, mit dem Betriebsrat lediglich zu beraten, § 111 BetrVG. Der Betriebsrat kann für die von dieser Entscheidung betroffenen Arbeitnehmer einen Sozialplan erzwingen, um die wirtschaftlichen Nachteile einer solchen Entscheidung auszugleichen oder zu mildern, § 112 BetrVG. Ist die Entscheidung jedoch gefallen und sind bisher im Betrieb verrichtete Arbeiten auf Dritte übertragen worden, werden Interessen der Arbeitnehmer nicht erneut dadurch berührt, daß in



Erfüllung eines geschlossenen Dienst- oder Werkvertrages der Dienst- oder Werknehmer oder dessen Erfüllungsgehilfen im Betrieb tätig werden.

2.a) Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze fehlt es im vorliegenden Falle an der erforderlichen Eingliederung der Arbeitnehmer der Firma ISG in den Betrieb des Arbeitgebers.

Die Firma ISG schuldet nach der getroffenen Vereinbarung die maschinelle Lackierung von Bremszylindern aus dem Bereich des Produktionsprogrammes des Arbeitgebers. Dabei handelt es sich um eine abgrenzbare Teilleistung des vom Arbeitgeber hergestellten Produktes. Unschädlich ist, daß der Umfang der von der Firma ISG zu erbringenden Leistung sich nach dem Bedarf des Arbeitgebers richtet und damit von diesem vorgegeben wird, ebenso wie der zeitliche Rahmen, in dem die Firma ISG tätig werden muß (fünf Arbeitstage/Woche und Samstag bei Bedarf, drei Schichten pro Tag, Ziff. 5.1 und 5.2 des Vertrages vom 26. Oktober 1988) und die Tatsache, daß die Firma ISG zu bestimmten Zeitpunkten bestimmte Mengen an lackierten Bremszylindern auf dem Übernahmeplatz bereitstellen muß. Desgleichen ist unerheblich, daß die Bremszylinder auf dem Werksgelände des Arbeitgebers lackiert werden und der Arbeitgeber in der ersten Stufe des Vertrages der Firma ISG seine Fertigungseinrichtungen und Betriebsmittel für das Lackieren von Bremszylindern kostenlos überläßt. Die Personalhoheit über die von ihr mit dem Lackieren der Bremszylinder beschäftigten Arbeitnehmer hat allein die Firma ISG. Dieser bleibt es überlassen, die zur Erfüllung der übernommenen Verpflichtung erforderlichen Ar-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



beitnehmer in ausreichender Menge und zu den vereinbarten Zeiten zu beschaffen und dabei Ausfälle durch Krankheit, Urlaub und sonstiges einzuplanen (Ziff. 19.1 und 19.2 des Vertrages vom 26. Oktober 1988). Sie haftet dafür, daß die Bremszylinder in der vereinbarten Art und Güte und in vereinbartem Umfang lackiert werden, muß fehlerhafte Lieferungen auf eigene Kosten nacharbeiten und haftet für Teile, die auch durch Nacharbeit nicht mehr verwendet werden können, in Höhe der hierfür dem Arbeitgeber angefallenen Gestellungskosten (Ziff. 11, 12, 13, 15.3 des Vertrages vom 26. Oktober 1988). Außerdem muß sie für die nicht durch normalen Verschleiß und Verbrauch erforderlichen Instandhaltungen und Ersatzteilbeschaffungen aufkommen (Ziff. 13.1 des Vertrages vom 26. Oktober 1988) und soll später die bislang vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Betriebsmittel mieten (2. Stufe) und schließlich die Arbeiten mit eigenen Betriebsmitteln ausführen (3. Stufe). Der Firma ISG bleibt es nach Ziff. 21 des Vertrages vom 26. Oktober 1988 auch unbenommen, das Verfahren bei der Bremszylinderlackierung zu ändern und zu rationalisieren. Zwar hat die Firma ISG kein Hausrecht, der Arbeitgeber darf aber die von ihr genutzten Räume nur betreten und für seine Zwecke nutzen, soweit nicht dadurch die Arbeitsabläufe der Firma ISG unzumutbar beeinträchtigt werden (Ziff. 23 des Vertrages vom 26. Oktober 1988). Soweit sich der Arbeitgeber das Recht zur Nutzung der Betriebseinrichtungen vorbehalten hat, muß auch die Ausübung dieses Rechtes im Rahmen der Zumutbarkeit für die Firma ISG erfolgen (Ziff. 14 des Vertrages vom 26. Oktober 1988).

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



Aus alledem folgt, daß der Firma ISG die Organisation der für die Erbringung des vereinbarten Werkes erforderlichen Arbeiten obliegt und sie die Personalhoheit über die von ihr beschäftigten Arbeitnehmer hat. Das Landesarbeitsgericht hat auch ausdrücklich festgestellt, daß die tatsächliche Durchführung der Vertragsgestaltung entspricht und ist unter Zugrundelegung der Entscheidung des Senats vom 28. November 1989 (- 1 ABR 90/88 - AP Nr. 5 zu § 14 AÜG) zu dem Ergebnis gelangt, daß ein Fall der Arbeitnehmerüberlassung nicht vorliegt. Es sind deshalb keine Anhaltspunkte ersichtlich, daß die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses sich in einer bloßen Zurverfügungstellung von Arbeitskräften erschöpfen würde.

b) Eine Eingliederung der Arbeitnehmer der Firma ISG in den Betrieb des Arbeitgebers ist auch nicht dadurch erfolgt, daß in einer nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts von November 1988 bis Anfang Februar 1989 dauernden Einarbeitungsphase ISG-Mitarbeiter von Arbeitnehmern des Arbeitgebers "betreut und angeleitet" wurden. Aufgrund des Vertrages vom 26. Oktober 1988 schuldete der Arbeitgeber eine systematische Einarbeitung der Firma ISG "durch Betreuung in Qualität, Technik, Logistik und Administration" (Ziff. 3.1.2) und sollte zur Absicherung eines geordneten Spritzbetriebes und der Produktqualität eine gleitende Übernahme des Spritzbetriebes durch die Firma ISG erfolgen (Ziff. 6.4). Erst ab 1. Januar 1989 sollte der Spritzbetrieb in die alleinige Verantwortung der Firma ISG übergehen. Dabei sollten zunächst Arbeitnehmer der Firma ISG und des Arbeitgebers nebeneinander im Farbspritzraum tätig werden und die Firma ISG nur



die Bremszylinder vergütet bekommen, die "tatsächlich und eigenständig" von ihren Mitarbeitern gespritzt wurden. Die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts und der Vortrag des Betriebsrats geben keine Anhaltspunkte dafür, daß in dieser Zeit die Personalhoheit über die Mitarbeiter der Firma ISG beim Arbeitgeber lag. Allein das "Anlernen" führt nicht zu der für die Eingliederung notwendigen Personalhoheit des Arbeitgebers. Welche Mitarbeiter wann und wo zum Einsatz kamen, blieb auch in der Einarbeitungsphase der Firma ISG überlassen. Ebenso wie einer Eingliederung nicht entgegensteht, daß der Eingegliederte vom Arbeitgeber tatsächlich keine Weisungen hinsichtlich seiner Tätigkeit erhält, kann umgekehrt eine Eingliederung nicht allein deswegen angenommen werden, weil Arbeitnehmern einer Fremdfirma übergangsweise zur Einarbeitung fachliche Weisungen hinsichtlich der von ihnen zu verrichtenden Tätigkeit von Arbeitnehmern des Arbeitgebers erhalten. Durch dieses Anlernen werden die Arbeitnehmer der Fremdfirma nicht für den Betrieb des Arbeitgebers tätig, sondern umgekehrt die Arbeitnehmer des Arbeitgebers für die Fremdfirma. Dabei können allenfalls Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats hinsichtlich der anlernenden Arbeitnehmer des Arbeitgebers unter dem Gesichtspunkt der Versetzung in Betracht kommen.

Im übrigen würde eine Eingliederung wegen des Anlernens mit dem Ende der Einarbeitungsphase entfallen, so daß ab diesem Zeitpunkt wegen Beendigung der personellen Maßnahme der Aufhebungsantrag nach § 101 Satz 1 BetrVG nicht mehr verfolgt werden könnte (vgl. Senatsbeschuß vom 26. April 1990 - 1 ABR 79/89 - zur Veröffentlichung vorgesehen).



II.1. Der Rechtsbeschwerdeantrag des Betriebsrats bedarf der Auslegung.

Der Betriebsrat beantragt unter Ziff. 1 die Aufhebung des angegriffenen Beschlusses, soweit das Landesarbeitsgericht seiner Beschwerde nicht stattgegeben hat. Das Landesarbeitsgericht hat der Beschwerde des Betriebsrats nicht stattgegeben hinsichtlich der unter A. wiedergegebenen Anträge zu 1 a und 1 b einschließlich des Hilfsantrages und dem Antrag zu 2, soweit er sich auf die Untersagung der künftigen Beschäftigung von Arbeitnehmern der Firma ISG bezieht.

Der Rechtsbeschwerdeantrag des Betriebsrats enthält aber keinen Sachantrag zur Unterlassung der künftigen Beschäftigung von Arbeitnehmern der Firma ISG. Da auch die Rechtsbeschwerdebeurteilung sich mit diesem Teil der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts nicht auseinandersetzt, sondern nur begründet, warum das Landesarbeitsgericht die Anträge zu 1 a und 1 b nicht hätte abweisen dürfen, ist davon auszugehen, daß der Betriebsrat den Beschluß des Landesarbeitsgerichts insoweit überhaupt nicht angreifen wollte und dieser Antrag nicht in die Rechtsbeschwerde gelangt ist. Anderenfalls wäre dieser Teil der Rechtsbeschwerde unzulässig, da er nicht begründet worden ist.

2. Die noch rechtshängigen Anträge des Betriebsrats sind zulässig.

Der Betriebsrat begehrt, dem Arbeitgeber bestimmte Handlungen aufzugeben (rechtzeitige Vorlage bestimmter Verträge, Ertei-



lung bestimmter Informationen über Fremdfirmenarbeitnehmer) und die Unterlassung des Einsatzes von Fremdfirmenarbeitnehmern im Betrieb, ohne daß der Arbeitgeber den Betriebsrat zuvor über bestimmte Daten dieser Arbeitnehmer informiert hat.

Diese Anträge sind hinreichend bestimmt im Sinne von § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

Sie umschreiben jeweils konkret, welche Verträge der Betriebsrat wann vorgelegt haben möchte, welche Informationen der Arbeitgeber wann erteilen und welches Verhalten er unterlassen soll.

3. Die Anträge sind jedoch unbegründet.

a) Der Betriebsrat hat keinen Anspruch auf die rechtzeitige Vorlage künftiger Verträge des Arbeitgebers mit Drittfirmen über den Einsatz von Fremdarbeitnehmern.

aa) Zwar ist der Arbeitgeber nach § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG verpflichtet, dem Betriebsrat auf Verlangen Verträge mit Fremdfirmen über den Einsatz von Fremdarbeitnehmern im Betrieb vorzulegen.

Das hat der Senat im Beschluß vom 31. Januar 1989 (- 1 ABR 72/87 - AP Nr. 33 zu § 80 BetrVG 1972) bereits entschieden. Er hat dies damit begründet, die Vorlage solcher Verträge sei erforderlich, damit der Betriebsrat prüfen kann, ob ihm hinsichtlich des Einsatzes von Fremdarbeitnehmern Überwachungsrechte nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG oder Mitbestimmungsrechte nach § 99 BetrVG zustehen. Daran ist festzuhalten.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



bb) Der Betriebsrat kann jedoch nicht die Vorlage von Unterlagen verlangen, die noch gar nicht existieren und bei denen nicht absehbar ist, ob sie je existieren werden.

Es entspricht der ständigen Rechtsprechung des Senats, daß die vom Arbeitgeber nach § 80 Abs. 2 BetrVG geschuldete Unterrichtung des Betriebsrats auch durch Überlassung der erforderlichen Unterlagen den Betriebsrat in die Lage versetzen soll, in eigener Verantwortung selbst zu prüfen, ob sich für ihn Aufgaben ergeben und ob er zur Wahrnehmung dieser Aufgaben tätig werden soll (vgl. zuletzt Beschlüsse des Senats vom 17. März 1987, BAGE 54, 278 = AP Nr. 29 zu § 80 BetrVG 1972, vom 26. Januar 1988 - 1 ABR 34/86 - AP Nr. 31 zu § 80 BetrVG 1972, vom 31. Januar 1989 - 1 ABR 72/87 - AP Nr. 33 zu § 80 BetrVG 1972, vom 27. Juni 1989 - 1 ABR 19/88 - AP Nr. 37 zu § 80 BetrVG 1972 und vom 20. September 1990 - 1 ABR 74/89 - nicht veröffentlicht). Soweit sich für den Betriebsrat jedoch Aufgaben erst dann stellen, wenn der Arbeitgeber eine Maßnahme ergreift oder plant, die Beteiligungsrechte des Betriebsrats auslösen, kann der Betriebsrat die Vorlage von Unterlagen, die zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich sind, auch erst dann verlangen, wenn der Arbeitgeber tätig wird (Senatsbeschuß vom 27. Juni 1989, aaO und vom 5. Februar 1991 - 1 ABR 24/90 - zur Veröffentlichung bestimmt). Der künftige Einsatz von Fremdarbeitnehmern kann aber erst Aufgaben des Betriebsrats auslösen, wenn sich der Arbeitgeber zu einem solchen Einsatz entschließt und dazu konkrete Schritte unternimmt. Solange der Arbeitgeber den künftigen Einsatz von Fremdar-

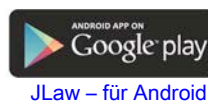


beitnehmern nicht einmal plant und entsprechende Verträge geschlossen hat, kann der Betriebsrat nicht die Vorlage von noch nicht existenten Unterlagen verlangen.

Dem Betriebsrat geht es im Grunde genommen auch nicht bloß um die Vorlage solcher nicht existenten Verträge, da der Arbeitgeber eine entsprechende Vorlagepflicht nicht (mehr) bestreitet. Der Betriebsrat will vielmehr sichergestellt haben, daß ihm solche Verträge, sofern sie in Zukunft geschlossen werden, nicht mehr - wie in der Vergangenheit seiner Ansicht nach geschehen - verspätet vorgelegt werden. Insoweit verkennt er aber, daß nach § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, die zur Durchführung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlichen Unterlagen von sich aus vorzulegen, sondern die Vorlage erst auf Verlangen des Betriebsrats schuldet. Die rechtzeitige und von einem Verlangen unabhängige Vorlage der erforderlichen Unterlagen schuldet der Arbeitgeber nach § 106 Abs. 2 BetrVG dem Wirtschaftsausschuß hinsichtlich wirtschaftlicher Angelegenheiten. Aus § 106 Abs. 2 BetrVG kann der Betriebsrat jedoch nicht die rechtzeitige Vorlage künftiger Verträge an sich verlangen.

cc) Auch aus § 23 Abs. 3 BetrVG ergibt sich vorliegend nicht der Anspruch auf Vorlage von Unterlagen. Das Landesarbeitsgericht hat ohne Rechtsfehler einen groben Verstoß des Arbeitgebers gegen seine betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten verneint.

Der Arbeitgeber war nach § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG nicht verpflichtet, dem Betriebsrat den Vertrag mit der Firma ISG von



sich aus rechtzeitig vorzulegen. Ob und wann der Betriebsrat die Vorlage des Vertrages an sich verlangt hat, ist nicht substantiiert vorgetragen. Selbst wenn der Arbeitgeber nach einem entsprechenden Verlangen des Betriebsrats den Vertrag erst mit einer zeitlichen Verzögerung vorgelegt hätte, wäre das kein grober Verstoß im Sinne von § 23 BetrVG. Der Senat hat erstmals mit Beschluß vom 31. Januar 1989 (aaO) entschieden, daß der Betriebsrat bei Beschäftigung von Arbeitnehmern einer Fremdfirma Anspruch auf Vorlage der diese Beschäftigung regelnden Verträge hat. Diese Entscheidung konnte dem Arbeitgeber entgegen der Ansicht der Rechtsbeschwerdebegründung schon aus zeitlichen Gründen nicht schon im Januar/Februar 1989 bekannt sein. Ein grober Verstoß im Sinne von § 23 Abs. 3 BetrVG scheidet aber in der Regel aus, wenn der Arbeitgeber in einer schwierigen und ungeklärten Rechtsfrage eine bestimmte Meinung vertritt (Senatsbeschluß vom 14. November 1989 - 1 ABR 87/88 - AP Nr. 76 zu § 99 BetrVG 1972, zu B II 2 der Gründe, m.w.N.).

b) Der Antrag des Betriebsrats, dem Arbeitgeber aufzugeben, keine Arbeitnehmer von Fremdfirmen im Betrieb einzusetzen, ohne daß der Betriebsrat zuvor über Anzahl, Namen, Anschrift, evtl. vorhandene Vor- und Ausbildung, vorgesehenen Verdienst, bestehende Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis sowie Art und Zweck des geplanten Einsatzes auch hinsichtlich Länge und Verteilung der Arbeitszeit sowie Beginn und Ende des geplanten Einsatzes der zu beschäftigenden betriebsfremden Personen informiert worden ist, ist nicht begründet. Ohne Rechtsfehler hat das Landesarbeitsgericht insoweit einen groben Pflichtenverstoß im Sinne von § 23 Abs. 3 BetrVG verneint.



Soweit der Betriebsrat mit diesem Antrag die zukünftige Beachtung seines Mitbestimmungsrechtes nach § 99 BetrVG sichern will, weist er zutreffend darauf hin, daß § 101 BetrVG den Anspruch des Betriebsrats auf künftige Beachtung seiner Mitbestimmungsrechte nicht ausschließt. Das hat der Senat im Beschluß vom 17. März 1987 (aaO, zu B II der Gründe) im einzelnen begründet und daran im Beschluß vom 8. Mai 1990 (- 1 ABR 7/89 - AP Nr. 80 zu § 99 BetrVG 1972, zu B II 1 der Gründe) festgehalten. Der Arbeitgeber hat in der Vergangenheit aber nicht gegen seine Informationspflicht aus § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG verstoßen, weil die Arbeitnehmer der Firma ISG nicht im Sinne dieser Vorschrift vom Arbeitgeber eingestellt werden. Ihr "Einsatz" im Betrieb des Arbeitgebers bedarf deshalb nicht der Zustimmung des Betriebsrats.

Auf einen Verstoß gegen § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG kann der Betriebsrat seinen Anspruch schon deshalb nicht stützen, weil ein Verstoß gegen diese Informationspflicht nicht zu einer Untersagung des "Einsatzes" von Fremdarbeitnehmern führt.

c) Auch der Hilfsantrag des Betriebsrats, dem Arbeitgeber aufzugeben, den Betriebsrat über den jeweiligen Einsatz von Arbeitnehmern von Fremdfirmen durch Mitteilung der Anzahl, Namen, Anschrift, evtl. vorhandene Vor- und Ausbildung, vorgesehenen Verdienst, bestehende Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis, sowie Art und Zweck des geplanten Einsatzes auch hinsichtlich Länge und Verteilung der Arbeitszeit sowie Beginn und Ende des geplanten Einsatzes der zu beschäftigenden betriebsfremden Personen zu informieren, ist ebenfalls unbegründet.



Für einen Anspruch aus § 23 Abs. 3 BetrVG fehlt es an einem Pflichtenverstoß des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber war nicht verpflichtet, dem Betriebsrat die im Antrag genannten Informationen über die Arbeitnehmer der Firma ISG zu erteilen.

§ 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG scheidet als Grundlage für die Informationspflicht des Arbeitgebers aus, weil die Arbeitnehmer der Firma ISG nicht in den Betrieb des Arbeitgebers eingestellt wurden.

Auch auf § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG kann der Betriebsrat seinen Anspruch nicht stützen. Nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben "nach diesem Gesetz" rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Zu diesen Aufgaben gehören alle Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte nach dem BetrVG. Hinsichtlich der Arbeitnehmer der Firma ISG stellten und stellen sich für den Betriebsrat aber keine Aufgaben, da diese nicht in den Betrieb des Arbeitgebers eingegliedert sind. Deshalb fehlt es an einer Kompetenz des Betriebsrats für die nicht betriebsangehörigen Fremdfirmenarbeitnehmer.

Der Betriebsrat benötigte die Angaben auch nicht zur Feststellung, ob das Tätigwerden der Arbeitnehmer der Firma ISG Mitbestimmungsrechte nach § 99 BetrVG auslöste. Dazu genügte die Vorlage des vom Arbeitgeber mit der Firma ISG geschlossenen Vertrages, den der Betriebsrat erhalten hat.



Im Beschluß vom 31. Januar 1989 (aaO, zu B II 2 der Gründe) hat der Senat die Vorlage von Kontrolllisten, die die Namen der im Betrieb des Arbeitgebers tätigen Fremdfirmen sowie den Zeitpunkt des Betretens und Verlassens des Betriebes durch die jeweiligen Arbeitnehmer der Fremdfirmen enthielten, für erforderlich angesehen, um dem Betriebsrat die Wahrnehmung seiner Beteiligungsrechte bei der Personalplanung zu ermöglichen. Nach § 92 Abs. 2 BetrVG kann der Betriebsrat dem Arbeitgeber Vorschläge für die Einführung einer Personalplanung und auch für ihre Durchführung machen. Inhalt eines Vorschlages des Betriebsrates nach § 92 Abs. 2 BetrVG kann nach den Ausführungen des Senats in dieser Entscheidung auch sein, die Erledigung im Betrieb anfallender Arbeiten durch Fremdfirmen verrichten zu lassen, wie auch umgekehrt, gegenwärtig von Arbeitnehmern solcher Fremdfirmen verrichtete Arbeiten durch Arbeitnehmer des Betriebes, gegebenenfalls auch durch neu einzustellende Arbeitnehmer, verrichten zu lassen. Um dazu einen sinnvollen und erwägenswerten Vorschlag zu machen, müsse dem Betriebsrat der Umfang und der Anfall der Arbeiten bekannt sein, die durch Arbeitnehmer von Fremdfirmen erledigt werden. Das war dem Betriebsrat hinsichtlich der von der Firma ISG verrichteten Arbeiten aber bereits aus dem vorgelegten Vertrag zwischen dem Arbeitgeber und der Firma ISG bekannt.

Zwar ist es möglich, daß bei anderen künftigen Einsätzen von Fremdfirmenarbeitnehmern der Betriebsrat Anspruch auf die begehrten Informationen hat und der Arbeitgeber einen Verstoß gegen seine betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten beginge, wenn er diese Informationen nicht gewährt. Mangels eines Pflichtenversto-



ßes in der Vergangenheit kann der Arbeitgeber aber nicht schon
jetzt nach § 23 Abs. 3 BetrVG dazu verurteilt werden.

Dementsprechend war die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats
zurückzuweisen.

Dr. Kissel

Matthes

Dr. Weller

Bayer

H. Blanke



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)