

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die Amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: BetrVG 1972 § 99 Abs. 1, §§ 75, 80; AÜG §§ 9, 10, 11, 12

Leitsätze:

Ein Arbeitgeber, der Leiharbeitnehmer i.S. des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes beschäftigen will, muß seinem Betriebsrat Einsicht in die Arbeitnehmerüberlassungsverträge gewähren (im Anschluß an BAG AP Nr. 2 zu § 99 BetrVG 1972).

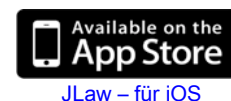
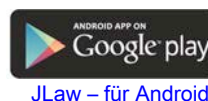
Dagegen ist der Entleiher nicht verpflichtet, seinem Betriebsrat Auskunft über die Arbeitsverträge der Leiharbeitnehmer mit dem Verleiher zu geben.

Aktenzeichen: 1 ABR 66/75
Beschluß des BAG vom 6. Juni 1978

LAG Frankfurt am Main



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



1 ABR 66/75

5 Ta BV 7/74 Frankfurt am Main

Verkündet am
6. Juni 1978

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 6. Juni 1978 durch den Richter Bichler als Vorsitzenden, die Richter Dr. Dieterich und Dr. Seidensticker sowie die ehrenamtlichen Richter Gnade und Dr. Rust beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde des Antragstellers wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 8. April 1975 - 5 Ta BV 7/74 - insoweit aufgehoben, als der Antrag auf Einsicht in die Arbeitnehmerüberlassungsverträge zurückgewiesen wurde.

- 2 -



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



- 2 -

Auf die Beschwerde des Antragstellers wird der Beschluß des Arbeitsgerichts Kassel vom 28. November 1973 - 3 BV 10/73 - im gleichen Umfange aufgehoben.

Die Antragsgegnerin wird verpflichtet, dem Antragsteller Einsicht in die Arbeitnehmerüberlassungsverträge zu gewähren.

Im übrigen wird die Rechtsbeschwerde zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

I. Die Antragsgegnerin beschäftigt in ihrem Betrieb in Kassel bei Bedarf Arbeitnehmer der Firma "P -Service, Gesellschaft zur Überlassung von Personal für Aushilfsdienst und Teilzeitarbeit mbH", die ihre Hauptverwaltung in Hagen hat und in Kassel ein Büro unterhält. Diese Firma schließt auch mit der Antragsgegnerin Arbeitnehmer-Überlassungsverträge nach dem bei ihr allgemein üblichen und den Verkehrsbeteiligten bekanntem Formular ab, das den Auftrag bestätigt, den Einsatzort und die Auftragsdauer nennt, sowie die Berechnungen für Arbeitszeit (nach Stunden), Fahrzeit, Auslösung, Fahrgeld, festhält. Der einzelne Leiharbeiter hat seinerseits mit dem Verleihunternehmen - seinem Arbeitgeber - einen schriftlichen Formular-Anstellungsvertrag,

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

dessen Muster den Verfahrensbeteiligten ebenfalls bekannt ist.

Zwischen den Verfahrensbeteiligten besteht Streit darüber, welche Unterlagen die Antragsgegnerin vor der beabsichtigten Einstellung eines Leiharbeitnehmers dem Betriebsrat vorzulegen hat und ob dazu insbesondere auch die Arbeitnehmer-Überlassungsverträge zwischen der Antragsgegnerin und der Verleiherin gehören.

Auf Antrag des Antragstellers (Betriebsrat) hat das Arbeitsgericht die Antragsgegnerin für verpflichtet erklärt, vor der Übernahme eines Leiharbeitnehmers in ihren Arbeitsprozeß die Zustimmung des Betriebsrates einzuholen und diesem die gemäß § 99 BetrVG erforderlichen Unterlagen vorzulegen. Die Anträge bezüglich der Bekanntgabe des Bruttoentgeltes und der einzelvertraglichen Arbeitsbedingungen der Leiharbeitnehmer sowie bezüglich des Einblicksrechtes in die mit den Verleihunternehmen geschlossenen Arbeitnehmer-Überlassungsverträge hat es zurückgewiesen.

In seiner Beschwerde vertritt der Antragsteller (Betriebsrat) die Auffassung, er müsse zur Wahrnehmung seiner sich aus §§ 75, 80 Abs. 1 BetrVG ergebenden Aufgaben vor der Einstellung eines Leiharbeitnehmers die Angaben zur Person, seine berufliche Qualifikation, den beabsichtigten Einsatz und die Dauer, aber auch die materiellen Arbeitsbedingungen des Leiharbeitnehmers kennen. Diese ergäben sich teilweise aus den einzelnen Arbeitnehmer-Überlassungsverträgen; die Einsichtnahme in diese sei im Rahmen der ordnungsgemäßen Unterrichtung des Betriebsrates erforderlich.

Der Antragsteller hat deshalb (in der Beschwerdeinstanz) beantragt,

festzustellen, daß die Antragsgegnerin verpflichtet ist, dem Antragsteller die vertraglichen Arbeitsbedingungen der bei ihr beschäftigten Leiharbeitnehmer mitzuteilen und Einsicht in die mit den Verleihfirmen geschlossenen Verträge zu gewähren.

- 4 -



- 4 -

Die Antragsgegnerin hat beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

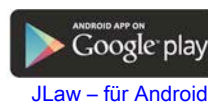
Sie wendet ein, nicht Arbeitgeberin der Leiharbeitnehmer zu sein. Die Arbeitnehmer-Überlassungsverträge, die sie mit dem Verleihunternehmen abschliesse, gäben für die arbeitsrechtliche Stellung des Leiharbeitnehmers nichts her. Im übrigen würde die Einsichtnahme des Betriebsrats in diese Verträge einen Eingriff in die Rechte des Verleihunternehmens bedeuten.

Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Antragstellers zurückgewiesen und zur Begründung seiner Entscheidung u.a. ausgeführt: Die bei der Beschäftigung von Leiharbeitnehmern zwangsläufige Aufspaltung der Arbeitgeberfunktion zwischen dem Verleihunternehmen und dem Beschäftigungsbetrieb ergebe auch eine dementsprechende Aufspaltung der betriebsverfassungsrechtlichen Zuständigkeiten der Betriebsräte des Entleiherbetriebes und des Verleiherbetriebes. So habe der Beschäftigungsbetrieb die Verpflichtung, seinem Betriebsrat die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Daß der Arbeitgeber dazu nicht oder nicht immer in der Lage sei, berühre den gesetzlichen Anspruch des Betriebsrates selbst nicht, sondern schränke lediglich seine praktische Durchführung ein. Was die hier noch offenen Streitfragen betreffe, so sei das Auskunftsbegehren des Antragstellers über die allgemeinen materiellen Arbeitsbedingungen der Leiharbeitnehmer mit dem Verleih-Unternehmen erledigt; das gebräuchliche Formular sei im Verfahren vorgelegt worden und der Betriebsrat kenne somit seinen Inhalt. Sofern die Antragsgegnerin die Dienste eines anderen Verleihunternehmens in Anspruch nehmen sollte, gebe es um die Bekanntgabe des Wortlautes des Formulars nach den Erklärungen der Antragsgegnerin ebenfalls keinen Streit. Das sei aber der Kern des Konflikts. Darüber hinaus überschreite das Auskunfts-

- 5 -



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



- 5 -

verlangen des Antragstellers das tatsächliche und rechtliche Vermögen der Antragsgegnerin. Den sonstigen Inhalt der materiellen Arbeitsbedingungen des im Einzelfall "entliehenen" Arbeitnehmers könne die Antragsgegnerin dem Antragsteller aus tatsächlichen Gründen nicht mitteilen, weil es sich insoweit um Vertragsbeziehungen des Leiharbeitnehmers mit dem Verleihunternehmen handele. Für die Überwachung der Einhaltung etwaiger Tarifbestimmungen und sonstiger Normen sowie des Gleichbehandlungsgrundsatzes sei der Betriebsrat des Verleihunternehmens zuständig. Die Einsichtnahme in die Arbeitnehmer-Überlassungsverträge zwischen dem Verleihunternehmen und der Antragsgegnerin brauche letztere aus Rechtsgründen nicht zu gestatten. In diesen Vereinbarungen werde nichts festgelegt, was für die betriebsverfassungsrechtliche Stellung der Leiharbeiter in dem entleihenden Betrieb von Bedeutung wäre. Was die Einsichtsrechte gemäß § 80 Abs. 2 und § 99 Abs. 1 BetrVG betreffe, sei weiter zu bedenken, daß die Entgelte Zahlungen eines anderen Unternehmens seien, für die der Betriebsrat des jeweiligen Beschäftigungsbetriebes - hier also der Antragsteller - keine Zuständigkeit habe. Ein mögliches Informationsrecht des Wirtschaftsausschusses stehe hier nicht zur Entscheidung.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsteller seine in der Beschwerdeinstanz gestellten Anträge weiter, während die Antragsgegnerin beantragt, das Rechtsmittel zurückzuweisen. II. Die Rechtsbeschwerde ist zum Teil begründet.

1. Begründet ist das Rechtsmittel, soweit der Antragsteller "Einsicht in die mit den Verleihfirmen geschlossenen Verträge", das sind in erster Linie die nach § 12 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) abgeschlossenen Verträge, verlangt.

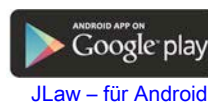
a) In dem zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmten Beschluß vom 14. Mai 1974 - 1 ABR 40/73

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

- 6 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 6 -

(AP Nr. 2 zu § 99 BetrVG 1972) hat der Senat entschieden, daß die Leiharbeitnehmer i.S. des AÜG betriebsverfassungsrechtlich sowohl dem Verleiherbetrieb als auch dem Entleiherbetrieb angehören. Auch hat der Arbeitgeber des Entleiherbetriebes gegenüber den Leiharbeitnehmern in verschiedener Hinsicht eine zumindest faktische Arbeitgeberstellung (vgl. BAG aaO; wird dort näher ausgeführt).

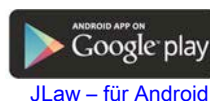
Deshalb besteht u.a. ein legitimes Interesse des Betriebsrats des Entleiherbetriebes, auch bei der Einstellung dieser Arbeitnehmer beteiligt zu werden. Der Senat hat in seinem Beschluß vom 14. Mai 1974 - ohne daß es dort tragend geworden ist - aber auch ausgeführt, daß sich aus den Besonderheiten des Leiharbeitsverhältnisses tatsächliche Einschränkungen für den Umfang der Unterrichtungspflichten des Entleihers nach § 99 Abs. 1 BetrVG und hinsichtlich der möglichen Zustimmungsverweigerungsgründe des Betriebsrats nach § 99 Abs. 2 BetrVG ergeben mögen. Daran ist festzuhalten.

b) Wenn allerdings das Landesarbeitsgericht in dem angefochtenen Beschluß die Auffassung vertritt, die Antragsgegnerin brauche die Einsichtnahme in die Arbeitnehmer-Überlassungsverträge nicht zu gestatten, weil in diesen Vereinbarungen nichts festgelegt sei, was für die betriebsverfassungsrechtliche Stellung des Leiharbeitnehmers in dem entleihenden Betrieb von Bedeutung wäre, so wendet sich die Rechtsbeschwerde gegen diese ohne nähere Begründung erfolgte rechtliche Wertung des Beschwerdegerichts zu Recht. So hat der Senat bereits in seinem Beschluß vom 6. April 1973 - 1 ABR 13/72 - (AP Nr. 1 zu § 99 BetrVG 1972) die Auffassung vertreten, daß schon im Interesse der Rechtssicherheit das Auskunftsrecht des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 BetrVG nicht unter vorrangiger und vorweggenommener Prüfung der Gründe des § 99 Abs. 2 BetrVG beschränkt werden könne und die Auskunftsrechte nach § 99 Abs. 1 BetrVG Bedeutung im Hinblick

- 7 -



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



- 7 -

auf die allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats hätten. Die Erwägung des Landesarbeitsgerichts, in den Arbeitnehmer-Überlassungsvereinbarungen sei nichts festgelegt, was für die betriebsverfassungsrechtliche Stellung des Leiharbeitnehmers im Entleiherbetrieb von Bedeutung wäre, ist aber gerade - wenn auch in anderer Fallgestaltung - eine derart vorweggenommene Prüfung möglicher Zustimmungsverweigerungsrechte des Betriebsrates. Sie geht im übrigen notwendig von der unrichtigen Voraussetzung aus, es komme bei der Beurteilung der Begründetheit des erhobenen Anspruchs (nur) auf die künftige betriebsverfassungsrechtliche Stellung des Leiharbeitnehmers im Entleiherbetrieb an. Wie aber der Senat schon im Beschluß vom 14. Mai 1974 (vgl. aaO, unter II 4 der Gründe) hervorgehoben hat, obliegt dem Betriebsrat im Rahmen des § 99 BetrVG bei Einstellungen auch die Wahrung der kollektiven Interessen der im Betrieb schon vorhandenen Arbeitnehmer. 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, sind nicht ersichtlich. Der Entleiher ist - anders als im Falle der Anstellungsverträge der Leiharbeitnehmer - Vertragspartner dieser Vereinbarungen; er kann somit tatsächlich und rechtlich dem Verlangen des Betriebsrats entsprechen. Gründe für eine vertrauliche Behandlung (als Vertragspflicht gegenüber dem Verleiher) sind weder vorgetragen noch ersichtlich; ob sie gegenüber den Rechten des Betriebsrats aus § 99 BetrVG überhaupt Beachtung finden könnten, ist hier nicht zu entscheiden.

2. Mit dem Landesarbeitsgericht teilt der Senat dagegen die Auffassung, daß dem Verlangen des Betriebsrats des Entleiherbetriebes, ihm die vertraglichen Arbeitsbedingungen

- 8 -



- 8 -

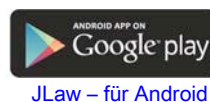
der bei der Antragsgegnerin beschäftigten Leiharbeitnehmer mitzuteilen, durch die Überlassung der - nicht ausgefüllten - Formularverträge Genüge getan ist. Was das weitere Verlangen angeht, so erwägt das Landesarbeitsgericht zu Recht, daß dieses über das tatsächliche und rechtliche Vermögen der Antragsgegnerin hinausgeht. Der Inhalt der materiellen Arbeitsbedingungen betrifft im Einzelfall ausschließlich die Vertragsbeziehungen des Leiharbeitnehmers mit seinem Arbeitgeber, dem Verleiher. Für die Überwachungen im Rahmen des § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ist deshalb für diese Arbeitnehmer der beim Verleihunternehmen gebildete Betriebsrat und nicht der Antragsteller zuständig. Im übrigen hat die Antragsgegnerin als Entleiherin selbst nicht einmal Anspruch darauf, die Vertragsgestaltung zwischen Arbeitnehmer und Verleiher im einzelnen zu kennen. Die Rechtsbeschwerde meint zwar unter Hinweis auf den Beschluß des Senats vom 1. Oktober 1974 - 1 ABR 77/73 - (AP Nr. 1 zu § 106 BetrVG 1972), die Antragsgegnerin müsse sich vor Vertragsschluß mit dem Verleiher entsprechend absichern, daß sie ihre Verpflichtungen gegenüber ihrem Betriebsrat erfüllen könne. Abgesehen davon, daß sich für ein solches Verlangen keine rechtliche Grundlage findet, erscheinen dazu folgende Überlegungen angebracht:

a) Das Betriebsverfassungsgesetz insgesamt, und die Bestimmungen der §§ 75, 80 und 99 BetrVG im besonderen, dienen dem Arbeitnehmerschutz. Auch in den §§ 11 und 12 AÜG finden sich Bestimmungen, die geeignet sind, einem ähnlichen Schutzbedürfnis Rechnung zu tragen. Danach bedürfen sowohl die Verträge zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer als auch die zwischen Verleiher und Entleiher der Schriftform. Darüber hinaus verlangt § 11 Abs. 1 AÜG konkrete Aufnahme der verschiedensten Daten in diese Vertragsurkunde. Die Nichtbeachtung dieser

- 9 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 9 -

Vorschrift ist gemäß § 16 Abs. 1 Nr. 8 AÜG eine Ordnungswidrigkeit. Durch die strengere Regelung und Überwachung im Rahmen des AÜG ist damit auf andere Weise sichergestellt, die Schutzfunktionen, die sonst möglicherweise nur aus dem BetrVG ableitbar sind, anders, aber doch gleichwertig zu gewährleisten. Damit ist der Einwand der Rechtsbeschwerde ausgeräumt, die Erwägungen des Landesarbeitsgerichts würden die soziale Schutzfunktion des Betriebsverfassungsrechtes verkennen.

b) Dem Betriebsrat des Entleiherbetriebes kommt für die Leiharbeitnehmer, soweit deren Vertragsrechte gegenüber dem Verleiher, also ihrem Arbeitgeber angesprochen sind (nur um diese geht es in diesem Zusammenhang), auch keine "Auffangzuständigkeit" zu. Zwar kann nach § 10 Abs. 1 AÜG unter der dort genannten Voraussetzung auch zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer ausnahmsweise ein Arbeitsverhältnis zustandekommen, doch bestimmen sich dann Inhalt und Dauer dieses Arbeitsverhältnisses nach den für den Betrieb des Entleihers geltenden Vorschriften und sonstigen Regelungen (§ 10 Abs. 1 Satz 4 AÜG). Für den Betriebsrat des Entleiherbetriebes ist deshalb die Kenntnis der Anstellungsbedingungen des Leiharbeitnehmers zum Verleiher auch unter diesem Gesichtspunkt unnötig.

c) Schließlich sind Verleiher und Entleiher Konkurrenten auf dem Arbeitsmarkt, eine Tatsache, der z.B. auch das in § 9 Nr. 5 AÜG enthaltene Verbot deutlich Rechnung trägt. Schon deshalb, aber auch aus den vorerörterten Gründen, ist die Forderung der Rechtsbeschwerde, der Entleiher müsse durch Vereinbarungen mit dem Verleiher Vorsorge treffen, daß er von den Anstellungsverträgen Kenntnis erhält und diese seinem Betriebsrat offenlegen darf, weder realistisch noch rechtlich zu begründen.

Deshalb gehören zu den "erforderlichen Unterlagen", die dem Betriebsrat nach § 99 Abs. 1 Satz 1, 2. Halbsatz BetrVG

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

- 10 -



- 10 -

vorzulegen sind, zwar die Arbeitnehmer-Überlassungsverträge (§ 12 AÜG), nicht jedoch die Arbeitsverträge (Anstellungsverträge) i.S. des § 11 AÜG.

Gez.: Bichler

Dr. Seidensticker

Dr. Dieterich

Gnade

Dr. Rust

