

Aktenzeichen: 1 ABR 72/87
Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 31. Januar 1989
- 1 ABR 72/87 -

I. Arbeitsgericht Beschluß vom 30. Januar 1987
Hamm - 2 BV 36/86 -

II. Landesarbeitsgericht Beschluß vom 22. Juli 1987
Hamm - 12 Ta BV 30/87 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein



Entscheidungsstichwort:

Auskunftsrecht des Betriebsrats

Gesetz: BetrVG § 80 Abs. 2, §§ 92, 79, 106; AUG Art. 1 § 14
Abs. 3

Leitsätze:

1. Werden im Betrieb des Arbeitgebers Arbeitnehmer von Fremdfirmen beschäftigt, so kann der Betriebsrat verlangen, daß ihm die Verträge mit den Fremdfirmen, die Grundlage dieser Beschäftigung sind, zur Einsicht zur Verfügung gestellt werden.

2. Der Betriebsrat kann auch verlangen, daß ihm die Listen zur Verfügung gestellt werden, aus denen sich die Einsatztage und Einsatzzeiten der einzelnen Arbeitnehmer der Fremdfirmen ergeben.



1 ABR 72/87

12 Ta BV 30/87 Hamm

Verkündet am
31. Januar 1989

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung am 31. Januar 1989 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Matthes und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Andersch und Dr. Federlin beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 22. Juli 1987 - 12 Ta BV 30/87 - insoweit aufgehoben, als dieser auf die Beschwerde des Arbeitgebers den Beschluß des Arbeitsgerichts Hamm vom 30. Januar 1987 - 2 BV 36/86 - abgeändert hat.

Diese Beschwerde und die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers werden zurückgewiesen.

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



G r ü n d e :

A. Die Beteiligten streiten darüber, ob der Arbeitgeber dem Betriebsrat Verträge, die er mit Fremdfirmen abgeschlossen hat, sowie an den Werkstoren geführte Kontrolllisten zur Verfügung stellen muß.

Der Arbeitgeber ist ein Unternehmen, das sich mit der Herstellung von chemischen Fasern befaßt. Er beschäftigt in seinem Werk U ca. 1.600 Arbeitnehmer.

Der Arbeitgeber setzt, vor allem im Bereich der Instandhaltung, Fremdfirmen ein, die vorwiegend Schlosser, Schweißer und Elektriker in den Betrieb U entsenden. Der Werkschutz führt am Werkstor Kontrolllisten, die den Namen der Fremdfirmen sowie den Zeitpunkt des Betretens und des Verlassens des Betriebes durch die jeweiligen Arbeitnehmer der Fremdfirmen enthalten.

Der Betriebsrat hat im Sommer 1986 vom Arbeitgeber die Vorlage dieser Kontrolllisten für die Zeit ab April 1986 sowie der Werkverträge gebeten, die mit mehreren, namentlich genannten Firmen abgeschlossen worden sind. Das hat der Arbeitgeber mit Schreiben vom 8. August 1986 abgelehnt.

Der Betriebsrat ist der Ansicht, er habe einen Anspruch darauf, daß ihm die genannten Unterlagen zur Verfügung gestellt würden. Durch Einsichtnahme in die Werkverträge könne er feststellen, ob die Instandhaltungsarbeiten im Rahmen echter Werkver-



träge abgewickelt würden oder ob es sich um Überlassung von Leiharbeitnehmern handele. Die Überprüfung der Kontrolllisten setze ihn in die Lage, die Einhaltung der Arbeitszeitvorschriften auch bezüglich der Arbeitnehmer der Fremdfirmen zu überwachen und Vorschläge hinsichtlich einer Personalplanung zu machen. Er hat vor dem Arbeitsgericht - soweit für das Rechtsbeschwerdeverfahren noch von Bedeutung - beantragt,

1. den Arbeitgeber zu verpflichten, ihm die mit den Fremdfirmen R , I , G , B , K , T , T und H abgeschlossenen Verträge zur Verfügung zu stellen,
2. den Arbeitgeber zu verpflichten, ihm die Kontrolllisten zur Verfügung zu stellen, die vom Werkschutz über Mitarbeiter von Fremdfirmen geführt werden und den Zeitpunkt des Betretens und des Verlassens des Werkes sowie die Namen der Fremdfirmen beinhalten.

Der Arbeitgeber hat beantragt, die Anträge abzuweisen. Der Betriebsrat habe keinen Anspruch auf die Vorlage von Werkverträgen, die er mit anderen Firmen abgeschlossen habe. Dem stehe auch das Interesse der anderen Firmen an der Geheimhaltung der einzelnen Vertragsbedingungen entgegen. Hinsichtlich der Arbeitnehmer von Fremdfirmen stehe dem Betriebsrat ein Kontroll- und Überwachungsrecht nicht zu. In den genannten Kontrolllisten würden sämtliche Personen erfaßt, die das Werksgelände betreten und verlassen und nicht selbst Werksangehörige seien.

Das Arbeitsgericht hat den Anträgen des Betriebsrats stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Beschwerde des Ar-



beitgebers den Antrag des Betriebsrats auf Vorlage der vom Werk-
schutz geführten Kontrolllisten abgewiesen, im Übrigen aber die
Beschwerde des Arbeitgebers zurückgewiesen. Mit der zugelassenen
Rechtsbeschwerde verfolgen beide Beteiligten ihre Anträge weiter,
soweit ihnen vom Landesarbeitsgericht nicht entsprochen worden
ist.

B. Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers ist nicht begründet,
die des Betriebsrats hat Erfolg.

I. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht einen Anspruch des
Betriebsrats auf Vorlage der mit den genannten Fremdfirmen abge-
schlossenen "Werkverträge" bejaht.

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Betriebsrat die mit
den genannten Firmen abgeschlossenen "Werkverträge" zur Verfügung
zu stellen.

a) Nach § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG sind dem Betriebsrat auf Ver-
langen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderli-
chen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Diese Verpflichtung
besteht nicht erst dann, wenn feststeht, daß sich für den Be-
triebsrat bestimmte Aufgaben schon ergeben haben. Die vom Arbeit-
geber nach § 80 Abs. 2 BetrVG geschuldete Unterrichtung des Be-
triebsrats - auch durch Überlassung der erforderlichen Unterla-
gen - soll den Betriebsrat in die Lage versetzen, in eigener Ver-
antwortung selbst zu prüfen, ob sich für ihn Aufgaben ergeben und



ob er zur Wahrnehmung dieser Aufgaben tätig werden muß. Das hat der Senat wiederholt entschieden und im einzelnen begründet (vgl. zuletzt Beschlüsse des Senats vom 10. Februar 1987 - 1 ABR 43/84 - AP Nr. 27 zu § 80 BetrVG 1972, vom 17. März 1987, BAGE 54, 278 = AP Nr. 29 zu § 80 BetrVG 1972 und vom 26. Januar 1988 - 1 ABR 34/86 - AP Nr. 31 zu § 80 BetrVG 1972). Als Aufgaben des Betriebsrats hinsichtlich der von den genannten Firmen in den Betrieb des Arbeitgebers entsandten Arbeitnehmer kommen die Überwachungsrechte des Betriebsrats nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG sowie seine Beteiligung bei der Übernahme dieser Fremdarbeitnehmer zur Arbeitsleistung gemäß § 99 BetrVG dann in Betracht, wenn diese Arbeitnehmer nicht aufgrund von echten Dienst- oder Werkleistungsverträgen tätig würden, vielmehr eine verdeckte Arbeitnehmerüberlassung vorläge. Sowohl bei erlaubter als auch verbotener gewerbsmäßiger Arbeitnehmerüberlassung ist der Betriebsrat nach Art. 1 § 14 Abs. 3 Satz 2 AÜG unmittelbar oder in entsprechender Anwendung dieser Vorschrift bei der Übernahme solcher Leiharbeitnehmer zur Arbeitsleistung zu beteiligen (Becker/Wulfgramm, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, 3. Aufl., Art. 1 § 14 Rz 93). Auch hat der Betriebsrat in beiden Fällen darüber zu wachen, daß die auch zugunsten der Leiharbeitnehmer geltenden Rechtsvorschriften vom Entleiherbetrieb eingehalten werden (Becker/Wulfgramm, aaO, Rz 108 und 125).

b) Damit der Betriebsrat prüfen kann, ob ihm die genannten Überwachungs- und Beteiligungsrechte hinsichtlich der von den genannten Firmen in den Betrieb des Arbeitgebers entsandten Arbeitnehmer zustehen und ob ein Anlaß gegeben ist, von diesen Rechten



Gebrauch zu machen, ist die Vorlage der mit den genannten Firmen abgeschlossenen "Werkverträge" an den Betriebsrat erforderlich. Diese Verträge enthalten in der Regel nähere Vereinbarungen nicht nur über die übernommenen Arbeiten, sondern auch darüber, in welcher Weise die entsandten Arbeitnehmer diese Arbeiten zu verrichten haben, insbesondere auch darüber, ob und gegebenenfalls inwieweit die entsandten Arbeitnehmer in den Betrieb des Arbeitgebers eingegliedert und dessen Weisungen unterworfen werden. Damit kann schon die Vertragsgestaltung Auskunft darüber geben, ob die Vertragsfirmen Dienst- oder Werkleistungen zur Ausführung übernommen haben, für deren Erfüllung sie sich ihrer eigenen Arbeitnehmer als Erfüllungsgehilfen in eigener Verantwortung bedienen, oder ob lediglich geeignete Arbeitskräfte zur Verfügung gestellt werden, die auf Weisung des Arbeitgebers bestimmte Arbeiten im Betrieb verrichten, was für eine Arbeitnehmerüberlassung sprechen kann.

Wenn der Arbeitgeber darauf verweist, daß es für die Frage, ob es sich um Arbeitnehmerüberlassung oder um die Erfüllung von Dienst- oder Werkleistungen aufgrund eines entsprechenden Vertrages handelt, nicht auf die vertragliche Vereinbarung, sondern in erster Linie auf die tatsächliche Handhabung ankommt (so die Entscheidung des Senats vom 15. April 1986, BAGE 51, 337 = AP Nr. 35 zu § 99 BetrVG 1972), so folgt daraus doch nicht, daß die Vorlage der entsprechenden Verträge nicht erforderlich wäre. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht darauf hingewiesen, daß aufgrund der tatsächlichen Handhabung des Einsatzes von Arbeitnehmern dritter Firmen erst im Laufe der Zeit und damit im Nachhin-



ein erkennbar werden kann, daß in Wahrheit eine Arbeitnehmerüberlassung vorliegt, die für den Betriebsrat Überwachungsaufgaben und Beteiligungsrechte begründen kann. Die Wahrnehmung der Beteiligungsrechte nach § 99 BetrVG schon bei der Übernahme dieser Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung können aufgrund solcher nachträglich gewonnenen Erkenntnisse nicht mehr wahrgenommen werden. Dem Betriebsrat bliebe allenfalls die Möglichkeit, nach § 101 BetrVG die Aufhebung dieser Beschäftigung zu verlangen, und zwar auch dann, wenn bei rechtzeitiger Beteiligung für ihn ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung nicht gegeben gewesen wäre.

2. Dem Anspruch des Betriebsrats auf Vorlage der entsprechenden Werkverträge mit den Drittfirmen steht die Regelung in Art. 1 § 14 Abs. 3 Satz 2 AÜG nicht entgegen.

Wenn hier bestimmt wird, daß der Arbeitgeber als Entleiher dem Betriebsrat auch die schriftliche Erklärung des Verleihers, daß er die Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung besitzt, vorzulegen ist, so wird damit lediglich die in § 99 Abs. 1 BetrVG normierte Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat erweitert. Der Betriebsrat soll bei jeder einzelnen Übernahme eines Leiharbeitnehmers zur Arbeitsleistung in die Lage versetzt werden zu prüfen, ob die Arbeitnehmerüberlassung durch einen Verleiher erfolgt, der die erforderliche Erlaubnis besitzt, oder ob die Arbeitnehmerüberlassung gegen Vorschriften des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes verstößt, weil sie ohne eine entsprechende Erlaubnis erfolgt. Die den Arbeitgeber anlässlich der Beteiligung des Betriebsrats bei einer personellen



Einzelmaßnahme obliegenden Unterrichtungspflichten lassen aber die aufgrund anderer Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes, insbesondere die sich aus § 80 Abs. 2 BetrVG ergebenden Unterrichtungspflichten des Arbeitgebers unberührt (vgl. Beschluß des Senats vom 18. Oktober 1988 - 1 ABR 33/87 -, zur Veröffentlichung vorgesehen). Sie sind neben diesen Unterrichtungspflichten und "jederzeit", d.h. auch schon vor der Übernahme eines bestimmten Leiharbeitnehmers zur Arbeitsleistung, zu erfüllen.

3. Den Anspruch des Betriebsrats auf Vorlage der mit den genannten Firmen abgeschlossenen "Werkverträge" steht schließlich nicht entgegen, daß sowohl der Arbeitgeber als auch diese Firmen ein berechtigtes Interesse an der Geheimhaltung des Inhalts ihrer Vereinbarungen haben. § 79 BetrVG verpflichtet die Mitglieder des Betriebsrats, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die ihnen wegen ihrer Zugehörigkeit zum Betriebsrat bekannt geworden und vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind, nicht zu offenbaren und nicht zu verwerten. Schon das spricht dafür, daß der Arbeitgeber eine nach den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes geschuldete Unterrichtung des Betriebsrats einschließlich einer solchen durch Vorlage von Unterlagen nicht unter Berufung darauf verweigern kann, daß sich die geforderte Unterrichtung auf geheimhaltungsbedürftige Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse bezieht. Lediglich § 106 Abs. 2 BetrVG schränkt die Unterrichtungspflicht des Unternehmers gegenüber dem Wirtschaftsausschuß ein, soweit durch dessen Unterrichtung über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden. Um eine



solche wirtschaftliche Angelegenheit handelt es sich im vorliegenden Falle nicht, so daß der Arbeitgeber die geschuldete Unterrichtung des Betriebsrats nicht unter Berufung auf ein Geheimhaltungsinteresse verweigern kann (so auch Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 15. Aufl., § 80 Rz 36; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 80 Rz 40; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 80 Rz 32; Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 3. Aufl., § 80 Rz 31; Stege/Weinspach, BetrVG, 5. Aufl., § 80 Rz 9 b).

II. Der Betriebsrat kann entgegen der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts verlangen, daß ihm die am Werkstor geführten Kontrolllisten zur Verfügung gestellt werden.

1. Soweit der Betriebsrat geltend macht, er benötige diese Listen, um überprüfen zu können, ob die Beschäftigung der Arbeitnehmer der genannten Firmen gegen Vorschriften über die zulässige Arbeitszeit verstößt, hat das Landesarbeitsgericht allerdings zu Recht darauf hingewiesen, daß dem Betriebsrat ein Überwachungsrecht nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG nur in bezug auf die Arbeitnehmer des Betriebs selbst und allenfalls noch hinsichtlich der im Betrieb tätig werdenden Leiharbeitnehmer zusteht (so Becker/Wulfgramm, aaO, Art. 1 § 14 Rz 131) – was hier nicht zu entscheiden ist – nicht aber auch im Hinblick auf solche Arbeitnehmer, die aufgrund eines Werk- oder Dienstvertrages für ihren Arbeitgeber lediglich als Erfüllungsgehilfen Dienstleistungen im Betrieb erbringen. Daß die in den begehrten Kontrolllisten erfaßten Arbeitnehmer der Fremdfirmen wenigstens Leiharbeitnehmer sind, ist vom Landesarbeitsgericht nicht festgestellt worden und auch vom



Betriebsrat nicht behauptet worden. Aus den Kontrolllisten lassen sich auch - anders als aus den vom Betriebsrat verlangten Werkverträgen - keine Aufschlüsse darüber gewinnen, ob die dort erfaßten Arbeitnehmer als Leiharbeiter im Betrieb tätig werden. Die Einhaltung der zugunsten dieser Arbeitnehmer geltenden Arbeitszeitvorschriften hat daher der Betriebsrat nicht zu überwachen. Zu diesem Zweck kann der Betriebsrat daher auch die Vorlage der Kontrolllisten nicht verlangen.

Die Einhaltung der Arbeitszeitvorschriften durch die Fremdfirmen dient entgegen der Ansicht des Betriebsrats auch nicht gleichzeitig dem Schutz der Arbeitnehmer des Betriebs des Arbeitgebers. Eine Überschreitung der zulässigen Arbeitszeit durch die Arbeitnehmer der Fremdfirmen ist nicht einmal mittelbar geeignet, Arbeitsplätze im Betrieb des Arbeitgebers zu gefährden.

2. Die Vorlage der Kontrolllisten ist jedoch erforderlich, 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. Gegenstand einer Personalplanung, für die solche Vorschläge des Betriebsrats gemacht werden können, sind jedenfalls auch personelle Maßnahmen, die zur Deckung des gegenwärtigen oder künftigen Personalbedarfs erforderlich werden. Inhalt eines Vorschlages des Betriebsrats nach § 92 Abs. 2 BetrVG kann daher auch sein, die Erledigung im Betrieb anfallender Ar-



beiten durch Arbeitnehmer von 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.

Solche Vorschläge haben nur dann Aussicht, von Arbeitgeber in Erwägung gezogen und mit dem Betriebsrat beraten zu werden, wenn sie von tatsächlichen Gegebenheiten ausgehen und fundiert erscheinen.

Im Betrieb des Arbeitgebers werden Arbeitnehmer von Fremdfirmen mit der Erledigung bestimmter Aufgaben beschäftigt. Ob es sinnvoll und überhaupt erwägenswert ist, eine Änderung dieser Gegebenheiten dahin vorzuschlagen, daß für diese Arbeiten eigene Arbeitnehmer eingesetzt oder neue Arbeitnehmer eingestellt werden, kann der Betriebsrat nur beurteilen, wenn ihm der Umfang und auch der Anfall der Arbeiten bekannt ist, die durch Arbeitnehmer von Fremdfirmen erledigt werden. Über diese Umstände können die am Werkstor geführten Kontrolllisten einen ersten Aufschluß geben. In diesen wird festgehalten, an welchen Tagen und für welche Zeiten Arbeitnehmer von Fremdfirmen sich im Betrieb aufhalten. Diese Anwesenheitszeit wird annähernd auch der Arbeitszeit dieser Arbeitnehmer im Betrieb des Arbeitgebers entsprechen. Aus diesen Angaben läßt sich daher einmal ansehen, welche Arbeitsmenge überhaupt an Fremdfirmen vergeben wird. Den Angaben ist aber auch annähernd zu entnehmen, um welche Arbeiten es sich handelt, da dies aus dem Betriebszweck der genannten Fremdfirmen hergeleitet



werden kann. Schließlich geben die festgehaltenen Einsatztage und Einsatzzeiten der Arbeitnehmer der Fremdfirmen auch Auskunft darüber, ob die vergebenen Arbeiten kontinuierlich oder nur gelegentlich anfallen. Damit kann der Betriebsrat aus diesen Kontrolllisten Kenntnisse gewinnen, die ihn in die Lage versetzen, darüber zu entscheiden, ob und gegebenenfalls mit welchem Inhalt er dem Arbeitgeber Vorschläge für eine Personalplanung machen soll.

Daß der Vorlage dieser Kontrolllisten Bedürfnisse der Geheimhaltung entgegenstehen könnten, ist nicht ersichtlich, im übrigen nach dem oben Gesagten auch unerheblich.

Damit war auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats der Beschluß des Landesarbeitsgerichts insoweit aufzuheben und dem Antrag des Betriebsrats stattzugeben.

Dr. Kissel

Matthes

Dr. Weller

Andersch

Dr. Federlin



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](#)