

Aktenzeichen: 1 ABR 74/06
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 23. Januar 2008
- 1 ABR 74/06 -

I. Arbeitsgericht
Braunschweig

Beschluß vom 22. Juni 2005
- 3 BV 34/05 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Beschluß vom 9. August 2006
- 15 TaBV 53/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung bei Übernahme von Leiharbeitnehmern

Gesetze:

AÜG § 14 Abs. 3 Satz 1; BetrVG § 99 Abs. 1

Leitsatz:

Die Aufnahme von Leiharbeitnehmern in einen Stellenpool, aus dem der Verleiher auf Anforderung des Entleihers Kräfte für die Einsätze im Entleiherbetrieb auswählt, ist keine nach § 99 Abs. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtige Übernahme iSv. § 14 Abs. 3 Satz 1 AÜG. Mitbestimmungspflichtig ist erst der jeweilige konkrete Einsatz von Leiharbeitnehmern im Entleiherbetrieb.



BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 74/06
15 TaBV 53/05
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. Januar 2008

BESCHLUSS

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin und Beschwerdeführerin,

2.

Rechtsbeschwerdeführer,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Anhörung vom 23. Januar 2008 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmaier sowie die ehrenamtlichen Richter Rath und Kunz für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 9. August 2006 - 15 TaBV 53/05 - aufgehoben.
2. Die Beschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Braunschweig vom 22. Juni 2005 - 3 BV 34/05 - wird hinsichtlich der Anträge auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Einstellung der folgenden Arbeitnehmer zurückgewiesen:

B B,
D B,
Do B,
H D,
T G,
D H,
B K,
J K,
I K,
M L,
A M,
R M,
K N,
Z P,
A S,
M S,
T T,
A B S,
W B,
B P,
R R,
J v G,
N T,
C L,
J G,
C F,
M G.

3. Im Übrigen wird das Verfahren eingestellt.

Von Rechts wegen!

Gründe

- A. Die Beteiligten streiten über die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Aufnahme bestimmter Arbeitnehmer in einen „Stellenpool“ von Leiharbeitnehmern, die im Betrieb der Arbeitgeberin eingesetzt werden sollen.

1



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Arbeitgeberin betreibt ua. eine Druckerei und beschäftigt regelmäßig mehr als 20 Arbeitnehmer. In der Rotationsendverarbeitung setzte sie in den Bereichen Ladestraße/Post und Beilageneinlage/Beipack seit Jahren je nach Bedarf sog. Abrufer im Rahmen befristeter Tagesarbeitsverhältnisse ein. Hierzu vereinbarte sie mit der Gewerkschaft ver.di am 29. Juli 2002 einen Haustarifvertrag, der den Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung über den Einsatz von Abrufern in der Rotationsendverarbeitung vorsah. Die daraufhin geschlossene Betriebsvereinbarung endete am 31. Dezember 2004 ohne Nachwirkung. Ab dem 1. Januar 2005 informierte die Arbeitgeberin den Betriebsrat jeweils über den tageweisen Einsatz der einzusetzenden Abrufer und teilte zugleich mit, die sofortige Einstellung sei gemäß § 100 BetrVG dringend erforderlich.

2

Ende Februar 2005 entschloss sich die Arbeitgeberin, ab dem 7. März 2005 keine eigenen Abrufer, sondern nur noch Leiharbeitnehmer der b GmbH einzusetzen. Hierüber informierte sie den Betriebsrat mit Schreiben vom 25. Februar 2005, in dem es ua. heißt:

3

„Gemäß §§ 14 Abs. 3 S. 1 AÜG, 99 BetrVG informiere ich Sie daher über den ab dem 7. März 2005 beabsichtigten Einsatz von 47 Leiharbeitnehmern des Unternehmens b GmbH in der Rotationsendverarbeitung. Dessen Erlaubnis zur gewerbmäßigen Arbeitnehmerüberlassung der Bundesanstalt für Arbeit vom 06.05.1998, verlängert am 09.04.2001, ist in Kopie als Anlage 1 beigelegt. B GmbH ist Mitglied des Arbeitgeberverbandes Mittelständischer Personaldienstleister e.V. (AMP) und unterliegt dementsprechend dem Tarifvertrag Christlicher Gewerkschaften, Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (PSA). Die Mitarbeiter von b GmbH werden somit nach diesem Tarifwerk vergütet. Die Arbeitsverhältnisse unserer Stammbesellschaft werden von dieser Entscheidung nicht berührt.

Die Namen der vorgesehenen Leiharbeitnehmer entnehmen Sie bitte der beigelegten Anlage 2. Einsatzdauer und Einsatztage werden grundsätzlich wie folgt sein:

Grundbesetzung:

Einsatz in Nachtschichten:

Sonntag, Montag, Mittwoch: Jeweils vier Leiharbeitskräfte für Ladestraße und Post/Beilagenanleger. Arbeitsanfang: ab ca. 23:00 Uhr, Arbeitsende: ca. 2:00 Uhr bzw. 3:00 Uhr.

Dienstag: Acht Leiharbeitskräfte für Ladestraße sowie neun Leiharbeitskräfte für Post/Beilagenanleger. Arbeitsanfang: ab ca. 23:00 Uhr bzw. 1:00 Uhr, Arbeitsende: ca. 6:00 Uhr bzw. 8:00 Uhr.

Donnerstag: Vier Leiharbeitskräfte für Ladestraße sowie sechs Leiharbeitskräfte für Post/Beilagenanleger. Arbeitsanfang: ab



ca. 23:00 Uhr, Arbeitsende: ca. 2:00 Uhr bzw. 3:00 Uhr.

Freitag: Jeweils sechs Leiharbeitskräfte für Ladestraße und Post/Beilagenanleger. Arbeitsanfang: ab ca. 23:00 Uhr, Arbeitsende: ca. 2:00 Uhr bzw. 3:30 Uhr.

Samstag: Zwölf Leiharbeitskräfte für Ladestraße sowie 20 Leiharbeitskräfte für Post/Beilagenanleger. Arbeitsanfang: ab ca. 19:30 Uhr, Arbeitsende: ca. 1:00 Uhr bzw. 3:00 Uhr.

Spitzenbesetzung:

In der Nacht von Dienstag auf Mittwoch bis zu 20 Leiharbeitskräfte für Ladezone und 35 Leiharbeitskräfte für Beilagen.

Am Samstag bis zu 25 Leiharbeitskräfte für Ladezone und 40 Leiharbeitskräfte für Beilagen.

Einsatz in Tagschichten:

Mittwoch: Arbeitsanfang: ab ca. 14:30 Uhr, Arbeitsende: ca. 21:00 Uhr

Freitag: Arbeitsanfang: ab ca. 17:00 Uhr, Arbeitsende: ca. 20:00 Uhr.

Die Einsatzdauer ist abhängig von der Auftragslage.

Darüber hinaus können je nach Auftragsstand sporadisch von Montag bis Freitag am Tage bis zu zehn weitere Leiharbeitskräfte zu unterschiedlichen Anfangs- und Endzeiten zur Verstärkung eingesetzt werden.

Ich darf Sie daher um Ihre Stellungnahme innerhalb der gesetzlichen Frist bitten.“

Mit Schreiben vom 4. März 2005 verweigerte der Betriebsrat mit näherer Begründung seine Zustimmung unter Berufung auf die Zustimmungsverweigerungsgründe nach § 99 Abs. 2 Nr. 1, 3 und 5 BetrVG sowie wegen der nach seiner Auffassung nicht ordnungsgemäß erfolgten Anhörung.

4

Mit Schreiben vom 11. März 2005 unterrichtete die Arbeitgeberin den Betriebsrat von der ab dem 12. März 2005 in der Rotationsendverarbeitung beabsichtigten „Einstellung“ weiterer 36 namentlich bezeichneter Leiharbeitnehmer und teilte mit, dass deren sofortige Beschäftigung gemäß § 100 Abs. 1 BetrVG aus sachlichen Gründen dringend erforderlich sei. Mit Schreiben vom 15. März 2005 verweigerte der Betriebsrat erneut seine Zustimmung und bestritt die dringende Erforderlichkeit der personellen Maßnahme.

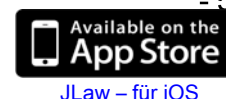
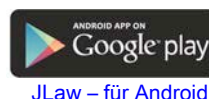
5

Ebenfalls am 15. März 2005 schloss die Arbeitgeberin mit der b GmbH einen unbefristeten Rahmenvertrag über die Arbeitnehmerüberlassung für den Bereich Rotationsendverarbeitung. Dieser sieht für 2005 ein geschätztes Jahreskontingent von

6



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



ca. 55.000 Stunden Abrufstunden vor und enthält Bestimmungen über die Qualifikation der einzusetzenden Mitarbeiter sowie Regelungen über die „Grundbesetzung“ und „Spitzenbesetzungen“. Hinsichtlich „Einsatzplanung“ und „Arbeitsbeginn“ heißt es:

- „● **Einsatzplanung:** für die einzelnen Wochentage einer Woche wird der Bedarf am Donnerstag der Vorwoche bis ca. 11.00 Uhr von der Druckerei festgelegt und b gemeldet. Im Laufe der Woche können sich noch Veränderungen ergeben (in der Regel Mehrbedarf z.B. durch Ausfälle bei der Stammbesetzung des BZV oder weil Beilagen nachgemeldet werden, aber auch geringerer Bedarf durch Beilagenstornierungen).
- **Der Arbeitsbeginn** liegt in der Regel fest (siehe oben unter ‚Grundbesetzung‘). Das Arbeitsende ist abhängig davon, wie gut die Produktion läuft. Es liegt selten vor der Planzeit, aber häufiger auch später, zumindest für einen Teil der Mannschaft.“

Seitdem fordert die Arbeitgeberin je nach Auftragslage und Beschäftigungsbedarf bei der b GmbH Einsatzkräfte an, die von dieser ausgewählt und entsandt werden. Die Einsätze der Leiharbeitnehmer sind von unterschiedlicher Häufigkeit und Dauer.

7

Im Laufe des vorliegenden Verfahrens beantragte die Arbeitgeberin mit weiteren Schreiben vom 15., 18., 22., 24. März, vom 4. und 18. April, vom 4., 19. und 24. Mai vom 2. und 8. Juni 2005 die Zustimmung des Betriebsrats zur „Einstellung“ von 79 weiteren namentlich genannten Leiharbeitnehmern. In den Schreiben vom 2. und 8. Juni 2005 waren - anders als in den früheren Schreiben - Wohnort, Geburtsdatum und Geburtsort der Leiharbeitnehmer enthalten. Der Betriebsrat verweigerte jeweils binnen Wochenfrist seine Zustimmung mit gleichlautender Begründung und bestritt die dringende Erforderlichkeit der vorläufigen Maßnahmen.

8

Die Arbeitgeberin hat in dem am 21. März 2005 eingeleiteten und anlässlich der weiteren Zustimmungersuchen jeweils erweiterten Verfahren die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zu den „Einstellungen“ und die Feststellung der dringenden Erforderlichkeit der vorläufigen personellen Maßnahmen begehrt. Sie hat die Auffassung vertreten, sie habe den Betriebsrat ordnungsgemäß unterrichtet. Über die persönlichen Daten der eingesetzten Leiharbeitnehmer habe sie mangels eigener Kenntnis nicht informieren können. Die Rahmendaten und die verlangten Qualifikationen habe der Betriebsrat dem Rahmenvertrag entnehmen können. Die vom Betriebsrat geltend gemachten Zustimmungsverweigerungsgründe lägen nicht vor.

9



Die Arbeitgeberin hat - soweit für das Rechtsbeschwerdeverfahren noch von Bedeutung - beantragt,

die Zustimmung des Betriebsrats zur Einstellung der Leiharbeiter B B, D B, Do B, H D, T G, D H, B K, J K, I K, M L, A M, R M, K N, Z P, A S, M S, T T, A B S, W B, B P, R R, J v G, N T, C L, J G, C F, M G zu ersetzen

und festzustellen, dass die jeweils vorläufig vorgenommene Einstellung aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war.

10

Der Betriebsrat hat beantragt, die Anträge abzuweisen. Er hat die Auffassung vertreten, er sei schon nicht ordnungsgemäß unterrichtet worden. Er habe sich anhand der erteilten Informationen weder ein hinreichendes Bild von den einzustellenden Personen noch von Zeitpunkt und zeitlichem Umfang des Einsatzes machen können. Personaleinsatzpläne seien ihm zwar zur Verfügung gestellt worden. Dies sei aber erst nach dem jeweiligen Einsatz geschehen und könne die Information nach § 99 BetrVG nicht ersetzen. Im Übrigen habe er sich zu Recht auf die Zustimmungsverweigerungsgründe nach § 99 Abs. 2 Nr. 1, 3 und 5 BetrVG berufen.

11

Das Arbeitsgericht hat die Anträge der Arbeitgeberin abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihnen entsprochen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde begehrt der Betriebsrat die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Die Arbeitgeberin beantragt die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde. Sowohl im Beschwerdeverfahren als auch im Rechtsbeschwerdeverfahren ist ein erheblicher Teil der zunächst insgesamt 165 Einzelanträge für erledigt erklärt worden, da ein Einsatz der betreffenden Leiharbeiter im Betrieb der Arbeitgeberin nicht mehr stattfindet.

12

B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist hinsichtlich der Zustimmungsersetzungsanträge begründet. Das Landesarbeitsgericht hat diesen Anträgen zu Unrecht stattgegeben. Die Aufnahme von Leihararbeitern in den „Pool“ der Einsatzkräfte, welche die b GmbH für Einsätze bei der Arbeitgeberin auf Grund des Rahmenvertrags vorhält, ist keine Einstellung iSv. § 99 Abs. 1 BetrVG. Hinsichtlich der Feststellungsanträge war das Verfahren einzustellen.

13

I. Neben der antragstellenden Arbeitgeberin und dem Betriebsrat sind an dem Verfahren keine weiteren Personen oder Stellen iSv. § 83 Abs. 3 ArbGG beteiligt. Weder die Leiharbeiter, um deren Beschäftigung es geht, noch die b GmbH sind in einer betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsstellung betroffen.

14



- II. Die Zustimmungsersetzungsanträge sind zulässig, aber unbegründet. 15
1. Die Anträge sind zulässig. Sie sind bei der gebotenen Auslegung hinreichend bestimmt. 16
- a) Nach dem im Beschlussverfahren entsprechend anwendbaren § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO muss der Verfahrensgegenstand so genau bezeichnet sein, dass die eigentliche Streitfrage zwischen den Beteiligten mit Rechtskraft entschieden werden kann (*Senat 30. Mai 2006 - 1 ABR 17/05 - Rn. 15, BAGE 118, 205; 2. Oktober 2007 - 1 ABR 60/06 - Rn. 10*). Bei einem Zustimmungsersetzungsantrag nach § 99 Abs. 4 BetrVG muss deshalb klar sein, zu welcher personellen Einzelmaßnahme die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung gerichtlich ersetzt werden soll. Dabei genügt es meist, die Art der personellen Maßnahme - Einstellung, Versetzung, Ein- oder Umgruppierung in eine bestimmte Vergütungsgruppe - und die davon betroffene Person hinreichend präzise zu bezeichnen. Zwar sind die Begriffe „Einstellung, Versetzung, Ein- und Umgruppierung“ Rechtsbegriffe. Häufig kann mit ihnen jedoch - vereinfachend - der tatsächliche Lebensvorgang beschrieben werden, um dessen rechtliche Beurteilung oder Feststellung es geht. In Fällen, in denen allerdings gerade zweifelhaft erscheint, welcher Lebensvorgang die mitbestimmungspflichtige personelle Einzelmaßnahme ausmacht, muss dieser zur Bestimmung des Streitgegenstands konkret bezeichnet sein. Erforderlichenfalls hat hierzu das Gericht einen Antrag unter Berücksichtigung des gesamten Vorbringens des Antragstellers auszulegen. 17
- b) Hier ist eine den Streitgegenstand hinreichend bestimmende Auslegung des Antrags der Arbeitgeberin möglich. Diese begehrt die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur „Einstellung“ zahlreicher namentlich bezeichneter Leiharbeitnehmer. Sie hat allerdings nicht ausdrücklich beschrieben, welchen tatsächlichen Lebensvorgang sie konkret unter „Einstellung“ versteht. Aus ihrem gesamten Vorbringen folgt aber, dass sie die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur unbefristeten Aufnahme der einzelnen Leiharbeitnehmer in einen Stellenpool begehrt. Wie sich bereits aus den an den Betriebsrat gerichteten Zustimmungsersuchen ergibt, ging es der Arbeitgeberin nicht um die Zustimmung des Betriebsrats zum jeweiligen Einsatz bestimmter Arbeitnehmer zu einem konkreten Zeitpunkt und einem näher bezeichneten, auf die einzelnen Arbeitnehmer bezogenen Zeitvolumen, sondern um die generelle Zustimmung zum künftigen Einsatz der benannten Arbeitnehmer zu noch unbestimmten Zeitpunkten in ungewissem Umfang. Dem entspricht auch die Aus- 18



gestaltung des Rahmenvertrags mit der b GmbH, nach der es dieser obliegt, auf namentlich nicht konkretisierte Anforderungen der Arbeitgeberin hin aus einem Pool von Leiharbeitnehmern die jeweils konkret eingesetzten Kräfte zu bestimmen. Der Verfahrensbevollmächtigte der Arbeitgeberin hat in der Anhörung vor dem Senat bestätigt, dass Gegenstand der Zustimmungsersetzungsanträge nicht die einzelnen konkreten Einsätze der Leiharbeitnehmer, sondern deren Aufnahme in den Stellenpool beim Verleiher ist. Auch das Landesarbeitsgericht hat das Begehren der Arbeitgeberin in diesem Sinne verstanden. Es hat ausgeführt, es gehe um die Aufnahme der einzelnen Leiharbeitnehmer in den Stellenpool und um die dauerhafte Einstellung von Leiharbeitnehmern, die dadurch gekennzeichnet sei, dass deren Anzahl und Einsatz feststehe, dem Verleiher jedoch die Disposition zustehe, welche Arbeitnehmer er dem Arbeitgeber zu welchen Zeiten zur Verfügung stelle.

2. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts sind die Zustimmungsersetzungsanträge unbegründet. 19
- a) Ein Antrag nach § 99 Abs. 4 BetrVG auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zu einer als „Einstellung“ bezeichneten Maßnahme setzt voraus, dass es sich bei dieser tatsächlich um eine Einstellung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 und 2 BetrVG handelt. Andernfalls geht der Antrag ins Leere. 20
- aa) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts liegt eine Einstellung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG vor, wenn Personen in den Betrieb des Arbeitgebers eingegliedert werden, um zusammen mit den dort beschäftigten Arbeitnehmern dessen arbeitstechnischen Zweck durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen. Auf das Rechtsverhältnis, in dem diese Personen zum Betriebsinhaber stehen, kommt es nicht an (*vgl. etwa Senat 25. Januar 2005 - 1 ABR 59/03 - BAGE 113, 206, zu B II 2 a der Gründe; 2. Oktober 2007 - 1 ABR 60/06 - Rn. 13*). 21
- bb) Auch der Einsatz von Leiharbeitnehmern im Entleiherbetrieb ist danach eine Einstellung. Dies folgt zugleich aus § 14 Abs. 3 Satz 1 AÜG (*vgl. Senat 25. Januar 2005 - 1 ABR 61/03 - BAGE 113, 218, zu B II 1 der Gründe*). Nach dieser Bestimmung ist vor der Übernahme eines Leiharbeitnehmers zur Arbeitsleistung der Betriebsrat des Entleiherbetriebs nach § 99 BetrVG zu beteiligen. Dabei ist trotz der vom BetrVG abweichenden Wortwahl die „Übernahme“ iSv. § 14 Abs. 3 Satz 1 AÜG bezogen auf den Betrieb des Entleihers die als Einstellung iSv. § 99 Abs. 1 BetrVG zu erachtende Eingliederung (*ebenso Hamann in Schüren/Hamann AÜG 3. Aufl. § 14 Rn. 144, 146*). 22



cc) Hiernach liegt eine Übernahme (iSv. § 14 Abs. 3 AÜG) bzw. eine Einstellung (iSv. § 99 Abs. 1 BetrVG) eines Leiharbeitnehmers im Entleiherbetrieb erst vor, wenn der Leiharbeitnehmer dort zur Arbeitsleistung eingegliedert wird. Damit löst allein der zwischen dem Arbeitgeber und dem Verleiher abgeschlossene Überlassungsvertrag noch keine Beteiligungsrechte des Betriebsrats im Entleiherbetrieb aus (*Hamann in Schüren/Hamann § 14 Rn. 147; Wensing/Freise BB 2004, 2238, 2239*). Gleiches gilt für eine Vereinbarung zwischen Verleiher und Entleiher darüber, welche Arbeitnehmer der Verleiher in den Betrieb des Entleihers entsenden kann. Allein damit ist noch keine Eingliederung im Entleiherbetrieb verbunden. Dessen Belegschaft ist noch nicht betroffen.

23

dd) Nach § 14 Abs. 3 AÜG, § 99 Abs. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig ist erst der tatsächliche Einsatz von Leiharbeitnehmern im Entleiherbetrieb. Hier ist allerdings jede noch so kurze tatsächliche Beschäftigung mitbestimmungspflichtig (*Wensing/Freise BB 2004, 2238, 2239*). Erfolgen nacheinander mehrere befristete Einsätze, ist jeder von ihnen nach § 99 Abs. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig (*Hamann in Schüren/Hamann § 14 Rn. 149; vgl. zur Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses Senat 7. August 1990 - 1 ABR 68/89 - BAGE 65, 329*).

24

Dies gilt auch, wenn den jeweils befristeten Eingliederungen eine Rahmenvereinbarung zugrunde liegt. Das folgt aus Sinn und Zweck des § 99 Abs. 1 BetrVG, die ihren Niederschlag in den Zustimmungsverweigerungsgründen des § 99 Abs. 2 BetrVG gefunden haben und vorrangig der Wahrung der Interessen der vom Betriebsrat vertretenen Belegschaft dienen (*vgl. Senat 2. Oktober 2007 - 1 ABR 60/06 - Rn. 19 mwN*). Für die Beurteilung des Vorliegens von Zustimmungsverweigerungsgründen etwa nach § 99 Abs. 2 Nr. 3 und 6 BetrVG ist die Kenntnis von Dauer und zeitlichem Umfang der Tätigkeit des eingestellten Arbeitnehmers von wesentlicher Bedeutung. Dementsprechend kann auch eine erhebliche Erhöhung der Arbeitszeit eines bereits beschäftigten Arbeitnehmers eine mitbestimmungspflichtige Einstellung darstellen (*Senat 25. Januar 2005 - 1 ABR 59/03 - BAGE 113, 206; 15. Mai 2007 - 1 ABR 32/06 - Rn. 52, EzA BetrVG 2001 § 1 Nr. 5*). Die Besonderheiten der Arbeitnehmerüberlassung reduzieren insoweit die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats im Entleiherbetrieb nicht. Dies gilt auch, wenn Arbeitgeber und Verleiher die Entscheidung über die konkrete Auswahl der auf Anforderung des Arbeitgebers zum Einsatz kommenden Leiharbeitnehmer dem Verleiher überlassen. Auch in einem solchen Fall stellt jeder Einsatz und jeder Austausch eine erneute Übernahme iSv. § 14 Abs. 3 AÜG dar und

25



löst das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 BetrVG aus (vgl. *Hamann in Schüren/Hamann § 14 Rn. 151 mwN*). Die im Interesse der Belegschaft bestehenden Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Einstellung von Arbeitnehmern würden weitgehend entwertet und wären nicht sinnvoll wahrzunehmen, wenn sie sich auf die Aufnahme eines Leiharbeitnehmers in einen Stellenpool oder seinen erstmaligen Einsatz beschränken würden und völlig offen wäre, wie oft, wie lange und in welchen zeitlichem Umfang er künftig eingesetzt werden wird.

b) Hiernach sind die streitbefangenen Maßnahmen, für welche die Zustimmung des Betriebsrats ersetzt werden soll, keine Einstellungen iSv. § 99 Abs. 1 BetrVG. Die Arbeitgeberin begehrt nicht die Zustimmung zu bestimmten, in ihrem Umfang konkretisierten Eingliederungen, sondern die generelle Zustimmung zum künftigen, noch nicht näher konkretisierten Einsatz der bezeichneten Leiharbeitnehmer.

III. Die auf die Feststellung der dringenden Erforderlichkeit der vorläufigen personellen Maßnahme gerichteten Anträge fallen dem Senat nicht zur Entscheidung an. Ihre Rechtshängigkeit ist auflösend bedingt durch die rechtskräftige Entscheidung über die Zustimmungsersetzungsanträge. Das Verfahren ist insoweit einzustellen (vgl. dazu näher *Senat 16. Januar 2007 - 1 ABR 16/06 - Rn. 52 ff., EzA BetrVG 2001 § 99 Versetzung Nr. 3 mwN*).

Schmidt

Kreft

Linsenmaier

Rath

Olaf Kunz



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

