

Aktenzeichen: 1 ABR 9/94
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 18. Oktober 1994
- 1 ABR 9/94 -

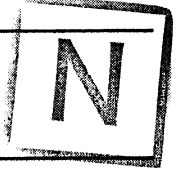
I. Arbeitsgericht
Bochum

Beschluß vom 30. März 1993
- 2 BV 86/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Beschluß vom 19. Januar 1994
- 1 TaBV 111/93 -

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



Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung bei Einsatz von Fremdpersonal

Gesetz:

BetrVG § 99

Leitsatz:

Der Einsatz von Fremdpersonal im Betrieb ist nur dann nach § 99 BetrVG mitbestimmungspflichtig, wenn dieses Personal in den Betrieb eingegliedert wird. Die Eingliederung setzt voraus, daß der Arbeitgeber des Betriebs auch gegenüber dem Fremdpersonal wenigstens einen Teil der Arbeitgeberstellung übernimmt. Sie ist dagegen zu verneinen, wenn nur das betriebsfremde Unternehmen die für ein Arbeitsverhältnis typischen Entscheidungen über den Arbeitseinsatz nach Zeit und Ort zu treffen hat (Bestätigung der bisherigen Senatsrechtsprechung).



1 ABR 9/94

1 TaBV 111/93 Hamm

Verkündet am
18. Oktober 1994

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

unter Beteiligung

Im Namen des Volkes!

B e s c h l u ß

In dem Beschlußverfahren

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 18. Oktober 1994 durch den Präsidenten Professor Dr. Dieterich, die Richter Dr. Rost und Dr. Wißmann sowie die ehrenamtlichen Richter Kehrmann und Dr. Münzer beschlossen:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 19. Januar 1994 - 1 TaBV 111/93 - wird 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 Einsatz von Fremdpersonal beim Leergut-Rückversand in den Bochumer Werken der Arbeitgeberin, einer Automobilherstellerin, der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG unterliegt.

Bis zum 31. Mai 1992 wurde der Rückversand von Leeremballagen von insgesamt 40 eigenen Arbeitnehmern erledigt. Danach vergab die Arbeitgeberin diese Arbeiten, die innerhalb der Werke auszuführen sind, an die H KG, Bochum-Gerthe (im folgenden H KG). Seither beschäftigt die Arbeitgeberin in diesem Bereich nur noch zehn Arbeitnehmer, darunter sechs "Koordinatoren". Die übrigen 30 Arbeitnehmer wurden in andere Bereiche versetzt. Ihre Aufgaben übernahmen Arbeitnehmer der H KG. Zu deren Einsatz wurde der Betriebsrat der Arbeitgeberin nicht gehört.

In dem Vertrag der Arbeitgeberin (= AG) und der H KG (= AN) über die Vergabe des Rückversandes heißt es u.a.:

"Art und Umfang der Leistungen

Übernahme:

Die Übernahme der an der Linie anfallenden Leeremballagen erfolgt an nach Werkslayout festgeleg-



ten Sammelstellen mit vom AN zur Verfügung zu stellenden Emballagewagen. Schnittstellen sind die Emballagewagen. Die Wagen werden unsortiert beladen vom AN an den Sammelstellen abgeholt. Alle weiteren Handlungsaktivitäten liegen ausschließlich im Verantwortungsbereich des AN. Der AN stellt durch einen Linientransportdienst sicher, daß leere Emballagewagen ständig in ausreichender Anzahl zur Verfügung stehen. Der AG stellt sicher, daß die Beladung so erfolgt, daß die Abholung der beladenen Emballagewagen ohne zusätzliche Umladetätigkeiten erfolgen kann.

Transporte:

Der Transport wird von den Beladestellen zu den ebenfalls im Werkslayout festgelegten Leergutsammelstellen mit Schleppern und Emballagewagen durchgeführt. ...

Die Transporte der Leeremballagen erfolgen in der Zeit von:

montags,	6.00 Uhr bis 24.00 Uhr,
dienstags,	0.00 Uhr bis 24.00 Uhr,
mittwochs,	0.00 Uhr bis 24.00 Uhr,
donnerstags,	0.00 Uhr bis 24.00 Uhr,
freitags,	0.00 Uhr bis 24.00 Uhr,
samstags,	0.00 Uhr bis 6.00 Uhr,

im Liniendienst. Darüberhinaus erfolgen Transporte nur in Ausnahmefällen nach besonderer Absprache.

Der AN behält sich vor, für den Verpackungsmüll separate Emballagewagen zur Verfügung zu stellen und diese nach Bedarf abzufahren. Der Verpackungsmüll wird entweder direkt oder indirekt über die Leergutsammelstellen zum Müllplatz des jeweiligen Entsorgungsunternehmens transportiert.

Das Ausschußmaterial sowie Material aufgrund von Überlieferung, Sonderverkauf oder Weiterbearbeitung wird vom AG mit den dazugehörigen Versandpapieren bereitgestellt und vom AN auf LKW's oder Waggons als Gesamtladung oder Beiladung zum Leergut verladen.

Gegebenenfalls eingesetzte Geräte und Fahrzeuge des AN werden ausserhalb des Geländes des AG repariert, gewartet und in technisch einwandfreiem Zustand gehalten.

Leergutsammelplatz:

Die Leeremballagen werden an den Sammelstellen entladen, sortiert, zwischengelagert, zum Versand bereitgestellt und verladen.



Im Einzelnen sind folgende Tätigkeiten auszuführen:

- Überprüfung auf Rückstände von Produktionsteilen.
- Säubern des Leergutes von losen Verpackungsresten.
- Kontrolle auf Beschädigungen und Aussortierung der defekten Behälter.
- Zusammenlegen von Spezialgestellen.
- Komplettieren der Lieferantengestelle (Einlegen von Einsätzen und Regalböden).
- Sortieren und Zwischenlagern von Gestellen und Behältern in den zur Verfügung gestellten Lagerräumen.
- Verladen der Behälter auf LKW's, Bundesbahnwaggons und Kleinlastwagen.
- Bestanderfassung nach: Anzahl, Typ und Lieferant.

Die Verladepapiere werden vom AG ausgestellt. Der AN fertigt Unterlagen über den Lagerbestand und die zum Versand gebrachten Leeremballagen an. Diese Unterlagen werden einmal täglich sowie einmal monatlich mit der Abrechnung dem AG zur Verfügung gestellt.

Sicherheitsbestimmungen:

Für die vom AN eingesetzten Schlepper- und Staplerfahrer gelten die gleichen Sicherheitsbestimmungen wie für die Mitarbeiter des AG.

...

Der AN stellt für das von ihm eingesetzte Personal eine einheitliche Berufskleidung.

Leistungen des Auftraggebers:

Der AG stellt dem AN rechtzeitig vor Versand die für die Abfertigung benötigten Versandpapiere und Ladelisten zur Verfügung. ...

Außerdem stellt der AG für die Durchführung der Tätigkeiten

- Lager und Freiflächen.
- Die für die Transporte benötigten Fahrwege entsprechend dem gültigen Werkslayout zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses.
- Anschlüsse für Strom und Wasser.



- Elektrische Energie, Heizung und Wasser für den Betrieb der Hallen, Läger, Stapler und Schlepper.

Einsatzleiter:

Für die Abwicklung der Arbeiten stellt der AN einen verantwortlichen Einsatzleiter, der als fachlicher und disziplinarischer Vorgesetzter für alle Mitarbiter des AN zuständig ist. Evtl. notwendig werdende Absprachen sind ausschließlich mit diesem Einsatzleiter zu treffen, Informationen des AG werden ausschließlich an den Einsatzleiter gegeben. ...

Der AG benennt einen verantwortlichen Mitarbeiter, der während der normalen täglichen Arbeitszeit dem Einsatzleiter zu etwaigen Abstimmungen zur Verfügung steht.

...

Preise:

Die Abrechnung der kompletten Leistungen erfolgt ausschließlich auf Basis der nachstehend aufgeführten Einheitspreise für Leeremballagen:

...

Haftung:

Der AN haftet für die ordnungsgemäße Erfüllung dieses Vertrages und die sich daraus ergebenden Pflichten. Kommt der AN diesen Pflichten ganz oder teilweise nicht nach, behält sich der AG - neben weiteren Schadenersatzansprüchen - vor, für diese Zeit die Arbeiten durch Dritte zu Lasten des AN ausführen zu lassen.

Bei schuldhaftem Verhalten haftet der AN gegenüber dem AG wie folgt:

Bei Verzögerungen, die der AN zu vertreten hat, gilt eine Verzugsentschädigung von 0,5 % pro angefangene Woche bis maximal 5 % des Auftragswertes, unter Ausschluß weitergehender Ansprüche.

Bei Schlechterfüllung hat der AG das Recht auf Nachbesserung.

..."

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, es handele sich bei der Beschäftigung von Mitarbeitern der H KG im Be-



trieb um mitbestimmungspflichtige Einstellungen. Die Mitarbeiter seien bei ihrer Tätigkeit in den Betrieb eingegliedert im Sinn der bisherigen Senatsrechtsprechung zu § 99 BetrVG, denn sie wirklichten in weisungsgebundener Tätigkeit gemeinsam mit den Arbeitnehmern der Auftraggeberin den arbeitstechnischen Zweck des Betriebs. Die H KG habe insoweit keinen Freiraum für eigene Dispositionen. Das ergebe sich schon aus der engen Einbindung des Leergut-Rückversandes in den Produktionsablauf, der diese Tätigkeit zeitlich, örtlich und mengenmäßig ohne Abweichungsmöglichkeiten festlege. Überdies fehle es der H KG an der vom Bundesarbeitsgericht für die Annahme eines Dienst- oder Werkvertrages geforderten Unternehmensstruktur. Sie sei erst mit dem hier streitigen Auftrag in Erscheinung getreten, habe kein eigenes Betriebsgelände, beschäftige über die bei der Arbeitgeberin eingesetzten Arbeitnehmer hinaus nicht in nennenswertem Umfang weitere Mitarbeiter und biete ihre Leistungen nicht auf dem Markt an.

Daß es sich beim Rückversand des Leerguts nicht um eine vom übrigen Betrieb absonderbare Aufgabe handele, zeige sich auch daran, daß die Tätigkeit der H KG immer wieder die betrieblichen Abläufe beeinträchtige. So müßten die Mitarbeiter der Auftragnehmerin von Arbeitnehmern der Auftraggeberin eingearbeitet werden. Diese Aufgabe falle wegen der hohen Personalfluktuation ständig an. Regelmäßig würden durch unsachgemäßes Abstellen von Leergut oder Transportwagen die betrieblichen Fahrwege blockiert. Arbeitnehmer der Auftraggeberin hätten das Leergut schon selbst abtransportieren müssen. Schließlich werde häufig gegen Sicherheitsbestimmungen verstoßen, was wiederholt zu Unfällen geführt habe.



Im übrigen definiere die bisherige Senatsrechtsprechung den Einstellungsbegriff zu eng. Jede Fremdvergabe von Tätigkeiten, die innerhalb des Betriebes zu erledigen und für die Verwirklichung des arbeitstechnischen Zwecks des Betriebs unverzichtbar seien, müsse dem Schutz des § 99 BetrVG unterstellt werden.

Der Betriebsrat hat beantragt,

1. der Antragsgegnerin aufzugeben, die Einstellung der von der Firma H KG im Bereich des Leergut-Rückversandes der Werke I in Bochum-Laer und II in Bochum-Langendreer eingesetzten Arbeitnehmer aufzuheben, hilfsweise, der Antragsgegnerin aufzugeben, es zu unterlassen, die Tätigkeiten des Leergut-Rückversandes im Bereich MPK (Material- und Produktionskontrolle) der Werke I in Bochum-Laer und II in Bochum-Langendreer durch die Firma H KG oder eine andere Fremdfirma durchführen zu lassen, solange der Antragsteller seine Zustimmung nicht erteilt hat oder diese durch einen Einigungsstellenspruch ersetzt worden ist,
2. der Antragsgegnerin für jeden Tag der Zuwiderhandlung ein Zwangsgeld in Höhe von 15.000,-- DM anzudrohen.

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

die Anträge des Betriebsrats zurückzuweisen.

Nach ihrer Meinung fehlen die Voraussetzungen eines Mitbestimmungsrechts nach § 99 BetrVG. Bei der Tätigkeit der H KG handele es sich um Aufgaben, die an abgegrenzten Örtlichkeiten zu erledigen und vom Betriebszweck - der Automobilherstellung - ohne



weiteres abzusondern seien. Im Vertrag seien sie genau umschrieben, und innerhalb dieses Rahmens entscheide die Auftragnehmerin selbst über die Modalitäten der Erledigung. Die Arbeitnehmer der H KG erhielten von ihr keine Weisungen. Sie arbeiteten auch nicht mit ihren Arbeitnehmern zusammen. Daß der Umfang der beim Rückversand anfallenden Arbeiten vom Umfang der Produktion abhängen, stehe der Annahme eines Werkvertrages nicht entgegen. Die H KG weise im übrigen sehr wohl die zur eigenständigen Erledigung von Arbeiten der hier fraglichen Art erforderliche Struktur auf. Sie bestehe bereits seit 1989, beschäftige rund 200 Mitarbeiter, verfüge über ein Betriebsgelände von rund 25.000 qm und sei schon für verschiedene andere Unternehmen tätig geworden.

Die Betriebsabläufe der Arbeitgeberin würden durch die Tätigkeit der H KG nicht beeinträchtigt. Die vom Betriebsrat geschilderten Unfälle und sonstigen Störungen hätten sich in der Anfangsphase ereignet und seien vereinzelt geblieben. Die Einhaltung der Sicherheitsbestimmungen sei gewährleistet. Es treffe nicht zu, daß ständig Mitarbeiter der Auftragnehmerin durch Arbeitnehmer der Arbeitgeberin einzuarbeiten seien.

Die vom Betriebsrat für richtig gehaltene, über die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hinausgehende Anwendung des § 99 BetrVG auf den Einsatz von Fremdfirmen im Betrieb habe keine gesetzliche Grundlage.

Das Arbeitsgericht hat dem Hauptantrag des Betriebsrats entsprochen. Auf die Beschwerde der Arbeitgeberin hat das Landesarbeitsgericht die Anträge des Betriebsrats abgewiesen. Der Be-



etriebsrat verfolgt sie mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde weiter. Die Arbeitgeberin bittet, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

B. Die Rechtsbeschwerde konnte keinen Erfolg haben. Die Anträge des Betriebsrats sind unbegründet. Er kann nicht verlangen, daß die Arbeitgeberin die Beschäftigung von Arbeitnehmern der H KG unterläßt. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht erkannt, daß der Betriebsrat nicht nach § 99 BetrVG mitzubestimmen hatte, als die Arbeitgeberin die H KG mit der Erledigung des Leergut-Rückversandes beauftragte. Beim Einsatz der Mitarbeiter dieses Unternehmens handelt es sich nicht um Einstellungen im Sinne dieser Vorschrift.

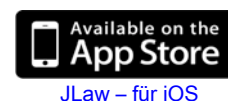
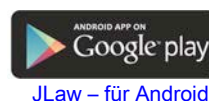
I. Insoweit hält der Senat an seiner bisherigen Rechtsprechung fest.

1. Danach kommt allerdings auch bei der Beschäftigung der Arbeitnehmer von Fremdfirmen ein Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG in Betracht. Der Senat hat wiederholt entschieden, daß es für das Tatbestandsmerkmal der Einstellung nicht entscheidend auf das Rechtsverhältnis ankommt, in dem die im Betrieb tätigen Personen zum Arbeitgeber als Betriebsinhaber stehen (zuletzt Beschluß vom 5. Mai 1992 - 1 ABR 78/91 - AP Nr. 97 zu § 99 BetrVG 1972, zu B II der Gründe; vom 1. Dezember 1992 - 1 ABR 30/92 - EzA § 99 BetrVG 1972 Nr. 110, zu B II 1 der Gründe, jeweils m.w.N).



Eine das Mitbestimmungsrecht auslösende Einstellung liegt aber nur vor, wenn die Arbeitnehmer der Fremdfirmen in den Betrieb eingegliedert werden. Hierfür ist maßgebend, daß sie zusammen mit den im Betrieb schon beschäftigten Arbeitnehmern eine Tätigkeit zu verrichten haben, die ihrer Art nach weisungsgebunden ist, der Verwirklichung des arbeitstechnischen Zwecks des Betriebes dient und daher vom Arbeitgeber organisiert werden muß. Für die Annahme dieser Voraussetzungen reicht es nicht aus, daß Personen aufgrund eines Dienst- oder Werkvertrages, den der Arbeitgeber mit einem Dritten abgeschlossen hat, im Betrieb tätig werden. Es muß vielmehr hinzukommen, daß diese Personen so in die Arbeitsorganisation des Arbeitgebers eingegliedert werden, daß dieser die für ein Arbeitsverhältnis typischen Weisungen über den Arbeitseinsatz zu treffen hat. Das für die Anwendung des § 99 BetrVG erforderliche Merkmal der Eingliederung in den Betrieb bedeutet in diesem Zusammenhang nichts anderes, als daß der Betriebsinhaber gegenüber dem Fremdpersonal einen Teil der Arbeitgeberfunktionen ausüben muß. Das schließt nicht aus, daß ein Arbeitsverhältnis zwischen den betreffenden Arbeitnehmern und dem Unternehmen besteht, das sie in den Betrieb entsandt hat. Eine derartige Aufspaltung der Arbeitgeberstellung ist dem Arbeitsrecht vertraut, wie das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz zeigt.

2. Der Betriebsrat meint, daß diese Rechtsprechung den Begriff der Einstellung zu eng definiere. § 99 BetrVG müsse jeden Fall der "internen Fremdvergabe" von Arbeiten erfassen. Um eine solche handele es sich ohne Rücksicht auf eine Eingliederung in den Betrieb des Arbeitgebers immer dann, wenn Tätigkeiten, die für die Verwirklichung des Betriebszwecks unverzichtbar seien, innerhalb



des Betriebs von Dritten ausgeführt werden. Nur bei diesem Verständnis erfülle § 99 BetrVG seinen Schutzzweck und wirke einer Aufspaltung der Belegschaft entgegen. Diese sei zu vermeiden, weil sie zu einem ineffektiven Nebeneinander mehrerer Betriebsräte führe, die für die einzelnen innerhalb des Betriebs arbeitenden Teilbelegschaften zuständig seien.

Damit verkennt der Betriebsrat jedoch die Tragweite des § 99 BetrVG. Der Begriff der Einstellung läßt seinem Wortsinn nach zunächst nur an Fälle denken, in denen eine arbeits- oder dienstvertragsrechtliche Bindung besteht. Verlangt der Schutzzweck der Norm die Einbeziehung von Fällen, in denen eine solche vertragliche Bindung fehlt, so kann der Wortlaut dennoch nicht völlig vernachlässigt werden. Es ist vielmehr als Ersatz für die fehlende vertragliche Bindung an den Betriebsinhaber eine rechtliche Beziehung zu fordern, deren Begründung sich noch als Einstellung im Wortsinn verstehen läßt. Diese liegt in der Eingliederung in den Betrieb, auf die es nach der angeführten Senatsrechtsprechung für die Anwendung des § 99 BetrVG entscheidend ankommt.

Entgegen der Auffassung des Betriebsrats verfehlt die Norm dennoch nicht ihren Schutzzweck. Das Beteiligungsrecht des Betriebsrats bei Einstellungen dient dem Schutz kollektiver Interessen der Belegschaft. Es ist aber, wie der Senat in Auseinandersetzung mit der Gegenmeinung bereits entschieden hat (Beschluß vom 1. Dezember 1992, EzA, aaO, zu B II 4 der Gründe), nicht dazu bestimmt und geeignet, alle Probleme zu lösen, die im Zusammenhang mit einer "Flucht in den Dienst- oder Werkvertrag" und durch die Aufspaltung von Belegschaften entstehen. Das Mitbestimmungs-



recht bei Einstellungen nach § 99 BetrVG hat nicht die Organisation des Betriebs zum Gegenstand. Es läßt dem Betriebsrat nur die Alternative, der vom Arbeitgeber beabsichtigten Maßnahme zuzustimmen oder sie abzulehnen, eröffnet ihm also keine Möglichkeit, das Nebeneinander von Belegschaftsteilen verschiedener Unternehmen, die in demselben Betrieb tätig sind, mitzugestalten. Auch kann die Mitbestimmung bei einzelnen Personalentscheidungen nicht verhindern, daß es bei enger Zusammenarbeit verschiedener Unternehmen an einer einheitlichen Arbeitnehmervertretung fehlt, die von sämtlichen im Betrieb Beschäftigten legitimiert wäre. Soweit das Betriebsverfassungsgesetz Beteiligungsrechte vorsieht, die dem Betriebsrat die Beeinflussung der wirtschaftlichen Entscheidung des Arbeitgebers über die Fremdvergabe von Tätigkeiten ermöglichen, sind diese in anderen Normen enthalten, z.B. in den §§ 111 ff. BetrVG.

II. Die Arbeitnehmer der H KG sind nicht in einer Weise in den Betrieb der Arbeitgeberin eingegliedert, welche als Einstellung zu werten wäre.

1. Die Arbeitgeberstellung gegenüber den mit Leergut-Rückversand beschäftigten Mitarbeitern der H KG liegt allein bei dieser, also auch insoweit, wie es um die für die Organisation der Arbeit erforderliche Weisungsbefugnis geht.

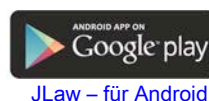
Nach der Vereinbarung, die zwischen ihr und der Betriebsinhaberin getroffen wurde, ist für die "Abwicklung der Arbeiten" ein Einsatzleiter der H KG verantwortlich, der als Vorgesetzter der Arbeitnehmer die erforderlichen Weisungen zu erteilen



hat. Die H KG hat nicht lediglich Arbeitskräfte zur Verfügung zu stellen, über deren Verwendung die Betriebsinhaberin befinden könnte. Sie schuldet vielmehr den Abtransport als Arbeitsergebnis, für das sie zu haften hat. Die Organisation und damit das Arbeitgeber-Weisungsrecht sind allein ihre Sache. Weisungsbefugnisse der Betriebsinhaberin oder ihrer Mitarbeiter bestehen nicht.

Dem steht nicht entgegen, daß die H KG ihrerseits durch den Vertrag mit der Betriebsinhaberin bezüglich der Zeit und des Ortes sowie der Art und Güte der zu erbringenden Leistungen gebunden ist. Dies ist bei Werkverträgen nicht ungewöhnlich und ändert nichts daran, daß nicht die Arbeitgeberin, sondern die H KG darüber zu entscheiden hat, wieviele Arbeitnehmer eingesetzt werden und wie und wann diese für die verschiedenen Tätigkeiten eingeteilt werden. Dem entspricht, daß die H KG für das Vorhalten einer ausreichenden Anzahl leerer Emballagewagen verantwortlich ist und ihre Leistungen ausschließlich nach der Zahl der transportierten Leeremballagen und nicht etwa nach Stundensätzen bezahlt werden.

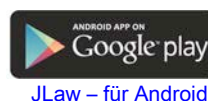
Auch der Umstand, daß der Umfang der von der H KG zu leistenden Arbeiten durch den Produktionsablauf bei der Arbeitgeberin vorgegeben wird, Produktionsschwankungen also zu einer entsprechenden Verringerung oder Steigerung des Arbeitsvolumens beim Leergut-Rückversand führen, ändert hieran nichts. Derartige Wirkungen sind für Unternehmen, die sich als Anbieter und Abnehmer von Gütern und Dienstleistungen am Markt gegenüberstehen, nicht ungewöhnlich. Es ist geradezu typisch für Liefer- und Dienstlei-



stungsbeziehungen zwischen Unternehmen, daß eine Verminderung des Bedarfs beim Abnehmer auf die Beschäftigung beim Anbieter oder Zulieferer durchschlägt.

2. Allerdings meint der Betriebsrat, unabhängig von den Vereinbarungen zwischen der Arbeitgeberin und der H KG folge die Eingliederung bereits aus der Art der übernommenen Aufgabe. Diese erfordere eine so enge Zusammenarbeit der Beschäftigten der H KG mit der Belegschaft des Betriebes, daß sich hieraus für die Arbeitgeberin die tatsächliche Notwendigkeit ergebe, auch das Fremdpersonal bei der Arbeit anzuleiten.

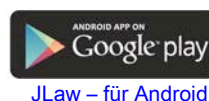
Dieser Einwand überzeugt jedoch nicht. Bei der von der H KG übernommenen Aufgabe handelt es sich um eine Tätigkeit, die von den anderen zur Automobilproduktion erbrachten Arbeitsleistungen im Betrieb der Arbeitgeberin abgrenzbar ist. Daß sie auf dem Betriebsgelände zu erfüllen ist und daß durch Fehlleistungen die Tätigkeit von Arbeitnehmern der Betriebsinhaberin beeinträchtigt werden kann, steht dem nicht entgegen. Die vom Betriebsrat in diesem Zusammenhang angeführten Vorfälle – das Verstellen von Fahrwegen durch unsachgemäße Ablage von Leergut, die Gefährdung von Arbeitnehmern der Arbeitgeberin durch vorschriftswidriges Verhalten von Mitarbeitern der H KG – sind typisch für Aufgaben, die in enger räumlicher Nähe zu erfüllen sind. Solche Schwierigkeiten sind beispielsweise auf Baustellen, auf denen oft Beschäftigte verschiedener Unternehmen zeitgleich und in enger Verbindung tätig sind, die Regel, ohne daß allein hieraus auf eine Einbindung in die betriebliche Organisation des Bauunternehmers oder des Bauherren geschlossen werden könnte. Dasselbe gilt



für Montage-, Wartungs- und Reparaturarbeiten, die von Fremdfirmen im Betrieb ausgeführt werden. In welcher Weise die äußeren Umstände, die sich aus einem solchen Nebeneinander der Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen ergeben, deren Zusammenarbeit notwendig machen, ist unerheblich (BAGE 67, 290, 297 = AP Nr. 90 zu § 99 BetrVG 1972, zu B II 4 der Gründe; Beschluß vom 9. Juli 1991 - 1 ABR 45/90 - AP Nr. 94 zu § 99 BetrVG 1972, zu B I 1 c der Gründe).

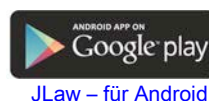
3. Entgegen der Auffassung des Betriebsrats ergibt sich eine Eingliederung der Mitarbeiter der H KG auch nicht daraus, daß sie mit dem Leergut-Rückversand eine für die Produktionstätigkeit der Arbeitgeberin unverzichtbare Hilfsfunktion im Betrieb ausüben. Wie der Senat bereits mehrfach (BAGE 67, 290, 295 f. = AP, aaO, zu B II 2 a der Gründe; Beschluß vom 9. Juli 1991, AP, aaO, zu B I 1 b der Gründe) ausgeführt hat, entspricht es einer im arbeitsteiligen Wirtschaftsleben üblichen Praxis, daß der Arbeitgeber nicht alle für ein bestimmtes Arbeitsergebnis erforderlichen Arbeiten durch eigene Arbeitnehmer ausführen läßt, sondern Teilleistungen im Wege von Dienst- oder Werkverträgen an Dritte überträgt. Diese Dienst- oder Werkunternehmer und deren Erfüllungshelfer sind nicht schon deswegen in den Betrieb des Auftraggebers eingegliedert, weil die von ihnen geschuldete Leistung im Rahmen der Organisation des betrieblichen Arbeitsprozesses eingeplant ist.

4. Die Arbeitnehmer der H KG sind auch nicht deshalb in den Betrieb eingegliedert, weil sie durch Mitarbeiter der Betriebsin-



haberin eingewiesen werden. Dies gilt selbst dann, wenn man insoweit die - bestrittene - Behauptung des Betriebsrats zugrundelegt, wonach die Einarbeitung immer wieder und nicht nur in der Anfangszeit der Vertragsbeziehung erforderlich geworden sei. Wie der Senat bereits entschieden hat, führt allein das Anlernen nicht zu der für die Eingliederung notwendigen Weisungsbefugnis, denn auch in der Einarbeitungsphase bleibt es der H KG überlassen zu entscheiden, welche Mitarbeiter wann und wo zum Einsatz kommen (Beschuß vom 9. Juli 1991, AP, aaO, zu B I 2 b der Gründe).

Auch aus dem Einsatz mehrerer Koordinatoren auf Seiten der Betriebsinhaberin kann nicht abgeleitet werden, daß die Mitarbeiter der H KG in den Betrieb eingegliedert wären. Die Koordinatoren haben, wie das Landesarbeitsgericht ungerügt festgestellt hat, Aufgaben im Bereich des Betriebes wahrzunehmen und stehen den Einsatzleitern und anderen Führungskräften der H KG für Abstimmungen zur Verfügung. Die Notwendigkeit solcher Abstimmungen ergibt sich zum einen aus den im Vertrag genannten Verpflichtungen der Auftraggeberin, z.B. zur Bereitstellung der für Versand und Abfertigung erforderlichen Unterlagen. Zum anderen folgt sie daraus, daß die H KG rechtzeitig über Menge und Art des bei den einzelnen Beladestellen anfallenden Leermaterials unterrichtet sein muß, um entsprechende Transportkapazitäten bereitzuhalten und erforderlichenfalls zusätzlich zum Liniendienst Sonderfahrten einzurichten. Ein solcher Abstimmungsbedarf ist kennzeichnend für Tätigkeiten, mit denen Hilfsfunktionen für andere Unternehmen wahrgenommen werden. Das hiermit verbundene Zusammenwirken zwischen den Koordinatoren und den Einsatzleitern der



H KG ändert nichts daran, daß für die Organisation des Ab-
transports und Versands der Emballagen die Einsatzleiter der
H KG zuständig sind und nicht die Koordinatoren.

III. Fehlt es somit an einer Eingliederung der Beschäftigten der
H KG in den Betrieb, weil die Arbeit von der H KG selbst
organisiert wird, so bedarf es entgegen der Auffassung des Be-
triebsrats keiner ergänzenden Feststellungen über deren Unterneh-
mensstruktur. Schon daraus, daß die H KG nach den Vorgaben
des mit der Auftraggeberin geschlossenen Vertrags die Arbeit or-
ganisiert, ergibt sich, daß sie das Minimum einer eigenen unter-
nehmerischen Struktur aufweist, welches zur Erfüllung eines
Dienst- oder Werkvertrages vorauszusetzen ist. Die vom Betriebs-
rat erhobene Verfahrensrüge wegen mangelhafter Sachaufklärung
greift daher nicht durch.

Zu Unrecht beruft sich der Betriebsrat in diesem Zusammen-
hang auf den Beschluß des Senats vom 1. Dezember 1992 (EzA, aaO,
zu B IV der Gründe). Allerdings hat der Senat in dieser Entschei-
dung bei der Prüfung, ob es sich um Arbeitnehmerüberlassung oder
um einen Dienst- oder Werkvertrag handelte, auch auf die Unter-
nehmensstruktur abgestellt. Es kam darauf an, ob der Fremdfirma
eine eigene Tätigkeit möglich war, die über die bloße Zurver-
fügungstellung von Arbeitnehmern hinausging. In dem damals ent-
schiedenen Fall war es erforderlich, die Unternehmensstruktur als
Hilfskriterium heranzuziehen, weil sich aus dem vom Landesar-
beitsgericht festgestellten Sachverhalt nicht mit hinreichender
Sicherheit ergab, ob das Dienstleistungsunternehmen die einge-
setzten Arbeitnehmer bei ihrer Tätigkeit selbst leitete. So



waren, anders als im vorliegenden Fall, keine nennenswerten Entscheidungsspielräume dieses Unternehmens bei der Organisation der Arbeitsleistung erkennbar. Auch bezahlte die Auftraggeberin dessen Leistungen nicht nach Stückzahlen, sondern nach Stundensätzen. Aus den Besonderheiten dieser Entscheidung kann nicht geschlossen werden, daß es bei der Prüfung, ob im Einzelfall die Arbeitnehmer eines Drittunternehmens in den Betrieb eingegliedert sind, immer erforderlich wäre, Feststellungen über die Struktur dieses Unternehmens zu treffen.

Dieterich

Rost

Wißmann

Münzer

Kehrmann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)