

1

**Einsatz von Fremdpersonal –
Beteiligungsrecht des Betriebsrats bei
Eingliederung**

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom
13.05.2014 – 1 ABR 50/12

Der Betriebsrat ist vor dem Einsatz von Werk- oder Dienstvertragsarbeitnehmern gemäß § 99 BetrVG zu beteiligen, wenn diese in den Betrieb des Arbeitgebers eingegliedert werden. Auf das Bestehen eines Rechtsverhältnisses zum Betriebsinhaber kommt es nicht an. Eine Eingliederung in diesem Sinne liegt vor, wenn die Drittfirmenarbeitnehmer so in die betriebliche Arbeitsorganisation integriert werden, dass der Arbeitgeber das für ein Arbeitsverhältnis typische Weisungsrecht innehat und die Entscheidung über den Einsatz nach Inhalt, Ort und Zeit trifft. Der Betriebsinhaber muss diese Arbeitgeberfunktion wenigstens im Sinne einer aufgespaltenen Arbeitgeberstellung teilweise ausüben. Dabei kommt es auch auf die Eigenart der jeweiligen Tätigkeit an.

Die Entscheidung

In diesem Verfahren, das in der Vorinstanz beim Landesarbeitsgericht Düsseldorf anhängig war, hat der Betriebsrat eines Produktions- Logistikunternehmens mit mehr als 20 Arbeitnehmern die Feststellung beantragt, dass ihm beim Einsatz von Personal ein Mitbestimmungsrecht nach § 99 Abs. 1 BetrVG zusteht. Für die geschuldete Erbringung von Transportleistungen hat die Arbeitgeberin ein Logistikunternehmen beauftragt, das für die Fahrten Fahrzeuge der Arbeitgeberin angemietet hat. Die Fahrten wurden teilweise durch das Logistikunternehmen allein, teilweise gemeinsam mit der Arbeitgeberin durchgeführt. Sowohl die Fahrer des Logistikunternehmens als auch die eingesetzten Fahrer der Arbeitgeberin trugen die gleiche einheitliche Arbeitskleidung und wurden in den von der Arbeitgeberin erstellten Dienstplänen aufgeführt. Darüber hinaus nutzten die Fahrer des Logistikunternehmens auch die Betriebstankstelle sowie die Sozialräume der Arbeitgeberin. Der Betriebsrat war der Auffassung, dass ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG wegen des Einsatzes der Fahrer des Logistikunternehmens vorliege, da diese in

dem Betrieb der Arbeitgeberin eingegliedert seien. Der Betriebsrat war in erster Instanz erfolgreich. In zweiter Instanz wurde der Antrag abgewiesen.

Die Betriebsräte hatten mit ihrer Rechtsbeschwerde teilweise Erfolg. Das Bundesarbeitsgericht hat den angefochtenen Beschluss aufgehoben und die Sache zur neuen Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht Düsseldorf zurückverwiesen. Das Bundesarbeitsgericht hat jedoch auch festgestellt, dass es bei der Frage, ob ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 99 BetrVG bei Einstellungen besteht, darauf ankommt, ob der Beschäftigte im Betrieb eingegliedert ist. Auf die Natur des zu Grunde liegenden Rechtsverhältnisses komme es nicht an; hierbei könne es sich sowohl um ein Werk- als auch um ein Dienstvertragsverhältnis handeln. Von einer Eingliederung ist nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichtes dann auszugehen,

wenn ein Beschäftigter eine ihrer Art nach weisungsgebundene Tätigkeit ausübt, die vom Arbeitgeber organisiert wird. Es kommt darauf an, dass der Arbeitgeber ein typisches Weisungsrecht im Sinne des § 106 GewO innehat und Inhalt, Ort und Zeit des Einsatzes regelt. Im zu entscheidenden Fall sprachen insbesondere die Dienstplannerstellung durch die Arbeitgeberin für eine Eingliederung des Beschäftigten in den Betrieb der Arbeitgeberin. Wegen fehlender Sachverhaltsaufklärung konnte das Bundesarbeitsgericht jedoch keine abschließende Sachentscheidung treffen und wies daher das Landesarbeitsgericht Düsseldorf an, den Sachverhalt weiter aufzuklären. Hierbei sollte ein Schwerpunkt auf das Zustandekommen der Dienstpläne sowie hinsichtlich des Einsatzes und der Weisungsrechte der Arbeitgeberin gegenüber den Fahrern des Logistikunternehmens gesetzt werden.

2

Benennung von Beisitzern der Einigungsstelle

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 28.05.2014 – 7 ABR 36/12

Aus dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat folgt, dass die Betriebsparteien keine Personen zu Einigungsstellenbeisitzern benennen dürfen, die offensichtlich ungeeignet

sind, über die der Einigungsstelle obliegenden Materie zu entscheiden.

Die Entscheidung

Die Arbeitgeberin und der Betriebsrat haben darüber gestritten, ob der Betriebsrat berechtigt ist, Herrn B. – einen ehemaligen Mitarbeiter des Unternehmens, der auch Betriebsratsmitglied war aber aufgrund eines Vergleichs im Rahmen eines Zustimmungsersetzungsverfahrens nach § 103 BetrVG ausgeschieden ist – als Beisitzer in Einigungsstellenverfahren weiter

einzusetzen. Die Arbeitgeberin hat die Ansicht vertreten, der Betriebsrat sei hierzu nicht berechtigt, weil ihr die Zusammenarbeit mit Herrn B. in einer Einigungsstelle wegen der Umstände, die zu der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Herrn B. geführt hatten (schwere Beleidigung eines Vorgesetzten), unzumutbar ist. Da der Betriebsrat eine „Abberufung“ des Herrn B. als Beisitzer ablehnte, leitete die Arbeitgeberin ein Beschlussverfahren ein und beantragte, dem Betriebsrat aufzugeben, es zu unterlassen, Herrn B. als Beisitzer in Einigungsstellen im Betrieb des Arbeitgebers zu benennen, und festzustellen, dass der Betriebsrat nicht berechtigt ist, Herrn B. als Beisitzer in Einigungsstellen im Betrieb zu bestellen.

Das Bundesarbeitsgericht hat wie das Landesarbeitsgericht Hamburg zuvor die Anträge der Arbeitgeberin insgesamt als unbegründet zurückgewiesen. Der Unterlassungsanspruch war nach Auffassung des Senats schon deshalb unbegründet, weil Arbeitgeber gegen den Betriebsrat keinen gerichtlich durchsetzbaren Anspruch auf Unterlassung von betriebsverfassungswidrigem Verhalten

haben. Der Betriebsrat ist auch nicht verpflichtet, Herrn B. als Beisitzer der Einigungsstelle „abzuberufen“. Das Gesetz sieht die Bestellung von Beisitzern durch die Betriebsparteien vor. Dabei dürfen sie sich für Personen entscheiden, denen sie dahingehend vertrauen, dass sie als Beisitzer die Interessen der Arbeitnehmer oder der Arbeitgebers in Verhandlungen mit der anderen Seite wahren. Daher steht es den Betriebsparteien auch frei, externe Beisitzer zu benennen. Den Betriebsparteien ist es nur verwehrt, Personen als Beisitzer von Einigungsstellen zu benennen, die von ihrer Person her, beispielsweise hinsichtlich Kenntnisse und Erfahrungen, offensichtlich ungeeignet sind, entsprechend der Funktion der Einigungsstelle tätig zu werden. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts war dies bei Herrn B. jedoch nicht der Fall, zumal dieser auch in der Vergangenheit an einer Vielzahl von Einigungsstellenverfahren als Beisitzer mitgewirkt hatte und die Arbeitgeberin letztlich keine Vorkommnisse vortragen konnte, die auf einen grundsätzlichen Mangel an persönlicher Eignung haben schließen lassen.

3

**Zusätzliche Urlaubstage nach
Vollendung des 58. Lebensjahres**

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom
21.10.2014 – 9 AZR 956/12

**Gewährt ein Arbeitgeber älteren
Arbeitnehmern jährlich mehr
Urlaubstage als den jüngeren, kann
diese unterschiedliche Behandlung
wegen des Alters unter dem**

Gesichtspunkt des Schutzes älterer Beschäftigter nach § 10 Satz 3 Nr. 1 AGG zulässig sein. Bei der Prüfung, ob eine solche vom Arbeitgeber freiwillig begründete Urlaubsregelung dem Schutz älterer Beschäftigter dient und geeignet, erforderlich und angemessen im Sinne von § 10 Satz 2 AGG ist, steht dem Arbeitgeber eine auf die konkrete Situation in seinem Unternehmen bezogene Einschätzungsprärogative zu.

Die Entscheidung

Die nicht tarifgebundene Beklagte stellt Schuhe her. Sie gewährt ihren in der Schuhproduktion tätigen Arbeitnehmern nach Vollendung des 58. Lebensjahres jährlich 36 Arbeitstage Erholungsurlaub und damit zwei Urlaubstage mehr als den jüngeren Arbeitnehmern. Die 1960 geborene Klägerin hat gemeint, die Urlaubsregelung sei altersdiskriminierend. Die Beklagte habe deshalb auch ihr jährlich 36 Urlaubstage zu gewähren.

Die Vorinstanzen haben den hierauf gerichteten Feststellungsantrag der Klägerin abgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die Beklagte hat mit ihrer Einschätzung, die in ihrem Produktionsbetrieb bei der Fertigung von Schuhen körperlich ermüdende und schwere Arbeit leistenden Arbeitnehmer bedürften nach Vollendung ihres 58. Lebensjahres längerer Erholungszeiten als jüngere Arbeitnehmer, ihren Gestaltungs- und Ermessensspielraum nicht überschritten. Dies gilt auch für ihre Annahme, zwei weitere Urlaubstage seien aufgrund des erhöhten Erholungsbedürfnisses angemessen, zumal auch der Manteltarifvertrag der Schuhindustrie vom 23. April 1997, der mangels Tarifbindung der Parteien keine Anwendung fand, zwei zusätzliche Urlaubstage ab dem 58. Lebensjahr vorsah.
Quelle: "Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts Nr. 57/14"

CNH-Anwälte

Ralf Heidemann · Markus Neuhaus · Gunnar Herget · Javier Davila Cano · Nadine Burgsmüller · Claudia Schmidt
Annenstr. 58-64 · 45130 Essen · Tel.: 0201-4369320 · Fax: 0201-4369322
kanzlei@cnh-anwaelte.de · www.cnh-anwaelte.de

Dieses Dokument dient nur der Information und stellt keine Rechtsberatung dar.
CNH-Anwälte haften nicht für Richtigkeit und Vollständigkeit des Textes.