

BAG: Arbeitgeber muss Betriebsrat Verdienst des Leiharbeiters nicht im Rahmen der Unterrichtung nach § 99 BetrVG mitteilen

BetrVG § 99

1. Ein Arbeitgeber ist auch nach entsprechender Rüge des Betriebsrats nicht zur Mitteilung der Vergütungshöhe der als Leiharbeitnehmer Beschäftigten verpflichtet. Der Betriebsrat kann die Vorlage des Arbeitsvertrags von Leiharbeitnehmern nicht verlangen.
2. Der Betriebsrat ist nicht darüber zu unterrichten, welche Teilzeitbeschäftigten eine Aufstockung ihrer Arbeitszeit wünschen und für die zu besetzende Stelle in Betracht kommen.
3. Eine Unterrichtung nach § 99 BetrVG, in der der Arbeitgeber auf eine interne Stellenausschreibung verweist, die nicht vorgenommen wurde, ist nicht ordnungsgemäß und setzt die Wochenfrist zur Verweigerung der Zustimmung nicht in Gang. Die Ausschreibungspflicht nach § 93 BetrVG umfasst auch Positionen, die mit Leiharbeitnehmern besetzt werden sollen. (Leitsätze des Verfassers)

BAG, Beschluss vom 01.06.2011 – 7 ABR 117/09
(LAG Bremen), BeckRS 2011, 76301

Sachverhalt

Der Arbeitgeber wollte eine Position vorübergehend mit einem Leiharbeitnehmer besetzen. Der Betriebsrat hatte zuvor die Ausschreibung aller offenen Positionen verlangt. Der Arbeitgeber unterrichtete den Betriebsrat nach § 99 BetrVG über die geplante Einstellung eines Leiharbeitnehmers. Dabei wies er auf eine interne Stellenausschreibung hin. Diese gab es jedoch nicht. In dem Unterrichtungsschreiben teilte der Arbeitgeber die Vergütung des Leiharbeitnehmers nicht mit. Der Betriebsrat rügte gegenüber dem Arbeitgeber die nicht ordnungsgemäße Unterrichtung insbesondere wegen des Fehlens der Vergütungsangaben und des wahrheitswidrigen Verweises auf die Stellenbeschreibung. Schließlich wies der Betriebsrat darauf hin, dass mehrere in Teilzeit beschäftigte Stammarbeitnehmer die Aufstockung ihrer Arbeitszeiten gewünscht hätten. Mangels Benennung dieser Personen und deren Eignung sei die Unterrichtung nicht vollständig. Hilfsweise verweigerte der Betriebsrat jedenfalls seine Zustimmung unter Hinweis auf die unterlassene Stellenausschreibung sowie die Befürchtung der Benachteiligung von Arbeitnehmern im Betrieb. Der Arbeitgeber führte die Maßnahme vorläufig gemäß § 100 BetrVG durch.

Entscheidung

Ebenso wie beide Vorinstanzen hat das BAG den Antrag auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrates

zur Einstellung des Leiharbeitnehmers zurückgewiesen. Mangels abgeschlossener Unterrichtung des Betriebsrats stellte das BAG die Erledigung im Hinblick auf den zweiten Antrag, die Feststellung des sachlich dringenden Erfordernisses zum vorübergehenden Einsatz gemäß § 100 BetrVG, fest. Wegen des unwarhen Hinweises auf eine tatsächlich nicht durchgeführte Stellenausschreibung sei die Unterrichtung des Betriebsrats unvollständig und nicht ordnungsgemäß gewesen. Zudem habe sich der Betriebsrat zu Recht auf den Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 99 II Nr. 5 BetrVG berufen.

Der Argumentation des Betriebsrates, dass auch die Vergütung des Leiharbeitnehmers sowie die Eignung teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer mit Aufstockungswunsch mitzuteilen seien, widersprach das BAG.

Es weist zudem darauf hin, dass die fehlerhafte Unterrichtung des Betriebsrats während des Prozesses von Arbeitgeberseite nicht korrigiert wurde und daher die Frist des § 99 II BetrVG nicht (erneut) zu laufen begann.

Praxisfolgen

Nicht zuletzt mit den letzten Änderungen im AÜG haben Betriebsräte das Thema „Leiharbeit“ und „Equal Pay“ wieder für sich entdeckt. Dankenswerterweise stellt das BAG – obiter dictum – klar, dass der Betriebsrat nach § 99 BetrVG kein Anrecht auf Mitteilung der Vergütung des Leiharbeitnehmers hat. Zwar mag dies die Betriebsräte nicht davon abhalten, gleichwohl immer wieder das Gegenteil zu behaupten. Die BAG-Entscheidung wird den Arbeitgebern jedoch mehr Sicherheit im Umgang mit dem Betriebsrat geben und manches unnötige Gerichtsverfahren verhindern helfen.

Der vehemente Hinweis des BAG, dass die Arbeitgeberseite während des arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens eine Unterrichtung nach § 99 BetrVG (auch mehrmals) nachbessern und damit die Frist des § 99 BetrVG in Gang setzen kann, ist ernst zu nehmen. Diese Chance zu verpassen, ist teuer und bei anwaltlicher Beratung haftungsrelevant.

Rechtsanwalt Bernd Weller,
Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Heucking Kühn Lüer Wojtek, Frankfurt a. M. ■