

Gesetze zum Schutz Dritter, z. B. der Umwelt, von Kunden oder Mitarbeitern, verstoßen, können sich selbst haftbar machen.

RAin und FAin für Arbeitsrecht und Wirtschaftsmediatorin Monika Birnbaum, MM, FPS Rechtsanwälte & Notare, Büro Berlin

## BR ist nicht über Verdienst von Leiharbeitern zu unterrichten

### § 99 BetrVG

**1. Ein Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, dem Betriebsrat die Höhe des Entgelts der Stamm- oder Leiharbeitnehmer mitzuteilen. Er muss auch nicht den Arbeitsvertrag zwischen Leiharbeitnehmer und Verleihunternehmen vorlegen.**

**2. Der Betriebsrat ist nicht darüber zu unterrichten, welche Teilzeitbeschäftigten wünschen, ihre Arbeitszeit aufzustocken und für die zu besetzende Stelle in Betracht kommen.**

**3. Weist der Arbeitgeber den Betriebsrat in der Unterrichtung nach § 99 BetrVG auf eine interne Stellenausschreibung hin, die es gar nicht gab, ist die Unterrichtung nicht ordnungsgemäß. Die Frist zur Verweigerung der Zustimmung beginnt nicht zu laufen.**

(Leitsätze des Bearbeiters)

**BAG, Beschluss vom 1. Juni 2011 – 7 ABR 18/10**

#### Problempunkt

In einem Küchenbetrieb wollte der Arbeitgeber eine Position vorübergehend mit einem Leiharbeitnehmer besetzen. Der Betriebsrat hatte bereits zuvor allgemein die Ausschreibung aller offenen Positionen verlangt. Der Arbeitgeber unterrichtete die Arbeitnehmervertretung nach § 99 BetrVG über die geplante Einstellung, d. h. die Verlängerung des Einsatzes eines Leiharbeitnehmers. In der Unterrichtung wies er auf eine interne Stellenausschreibung hin. Eine solche gab es jedoch nicht. Lediglich die im Betrieb eingesetzten Leiharbeitnehmer waren über die Vakanz informiert. Im Unterrichtungsschreiben teilte der Arbeitgeber dem Betriebsrat nicht die Vergütung des Leiharbeitnehmers mit.

Das Gremium rügte daraufhin die Unterrichtung als nicht ordnungsgemäß. Insbesondere könne es ohne Angaben zur Vergütung nicht bewerten, ob diese gesetzmäßig ist (Equal Pay). Zudem kenne es die interne Stellenausschreibung nicht. Außerdem wünschten mehrere, ihm bekannte Stammarbeitnehmer in Teilzeit, ihre Arbeitszeit aufzustocken. Da die Unterrichtung die betreffenden Personen und ihre etwaige Eignung nicht nenne, sei sie unvollständig. Hilfsweise verweigerte die Arbeitnehmervertretung ihre Zustimmung unter Hinweis auf die unterlassene Stellenausschreibung. Zudem befürchtete sie, die Arbeitnehmer im Betrieb würden benachteiligt. Der Arbeitgeber unterlag mit seinem Antrag, die Zustimmung des Betriebsrats zur Einstellung des Leiharbeitnehmers zu ersetzen, in den beiden Vorinstanzen.

#### Entscheidung

Das BAG wies den Antrag auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Einstellung des Leiharbeitnehmers ebenfalls zurück. Wegen des Hinweises auf die interne Stellenausschreibung, die es tatsächlich gar nicht gab, war die Unterrichtung unvollständig und nicht ordnungsgemäß. Zudem konnte sich der Betriebsrat zu Recht auf den Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG berufen. Dagegen hat er kein Recht darauf, dass der Arbeitgeber ihm die Vergütung eines Leiharbeitnehmers mitteilt. Auch über die Eignung teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, die ihre Wochenarbeitszeit aufstocken wollen, braucht er ihn nicht zu informieren.

Besonders aufschlussreich ist der Hinweis des BAG darauf, dass der Arbeitgeber die fehlerhafte Unterrichtung des Betriebsrats während des dreiinstanzlichen Beschlussverfahrens nicht korrigierte und daher die Frist des § 99 Abs. 2 BetrVG nicht (erneut) zu laufen begann. Hier versteckt sich der nur leicht maskierte Vorwurf an die Prozessbevollmächtigten des Arbeitgebers.

#### Konsequenzen

Nicht zuletzt mit den letzten Änderungen im AÜG haben Betriebsräte die Themen „Leiharbeit“ und „Equal Pay“ wieder für sich entdeckt. Dankenswerterweise stellte das BAG – obiter dictum – klar, dass der Betriebsrat nach § 99 BetrVG kein Anrecht darauf hat, dass der Arbeitgeber ihm die Vergütung des Leiharbeitnehmers mitteilt. Zwar mag dies die Betriebsräte nicht davon abhalten, gleichwohl immer wieder das Gegenteil zu behaupten. Die BAG-Entscheidung wird den Arbeitgebern jedoch mehr Sicherheit geben und ihnen helfen, eine klare Stellung zu beziehen.

#### Praxistipp

Arbeitgeber sollten die Vergütung von Leiharbeitnehmern dem Betriebsrat nicht nach § 99 BetrVG offenbaren (wenn sie diese denn überhaupt kennen). Außerdem ist der vehemente Hinweis des BAG zu berücksichtigen, dass während des laufenden arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens die Arbeitgeberseite ihre Unterrichtung nach § 99 BetrVG (auch mehrmals) nachbessern – und damit die Frist des § 99 BetrVG im Prozess zum Laufen bringen kann. Dies ist allemal besser, als sich durch drei Instanzen mit dem Betriebsrat zu streiten, um dann vom BAG den Hinweis zu bekommen, man habe es versäumt, in den letzten drei Jahren die Unterrichtung – auch schriftsätzlich – zu korrigieren.

RA und FA für Arbeitsrecht Bernd Weller, Partner bei Heuking Kühn Lüer Wojtek, Frankfurt am Main

## Verlagerung eines Betriebsteils in die Schweiz

### § 613a BGB

**Die Verlagerung eines Betriebsteils ins grenznahe Ausland kann einen Betriebsübergang nach § 613a BGB für die bislang in Deutschland beschäftigten Mitarbeiter auslösen.**

(Leitsatz der Bearbeiter)

**BAG, Urteil vom 26. Mai 2011 – 8 AZR 37/10**

#### Problempunkt

Der Kläger war bei der Beklagten, einem Tochterunternehmen eines international ansässigen Konzerns, beschäftigt. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis wegen Betriebsstilllegung. Zugleich erhielt der Kläger ein Arbeitsvertragsangebot eines weniger als 60 Kilometer entfernten Schweizer Unternehmens, das ebenfalls ein Tochterunternehmen des Konzerns ist. Der Kläger lehnte ab. Danach veräußerte die Beklagte alle wesentlichen materiellen und immateriellen Produktionsmittel an das Schweizer Unternehmen. Der Kläger wandte sich gegen die Kündigung. Die Vorinstanzen hielten die Kündigung für unzulässig.