



Christoph Burgmer

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Medizinrecht

arbeitsrecht
medizinrecht

Mitbestimmung bei Einstellung von Arbeitnehmern eines fremden Unternehmens

Soll in einem Betrieb ein Arbeitnehmer eingestellt werden, der Arbeitnehmer eines anderen Unternehmens ist (z.B. ein Leiharbeiter), so liegt hierin eine Einstellung im Sinne des § 99 BetrVG nur, wenn der Arbeitgeber zumindest teilweise Personalhoheit besitzt und die typische Befugnis zur Entscheidung auch über Zeit und Ort der Tätigkeit besitzt („Weisungsbefugnis“).

BAG, Beschluss vom 13.12.2005 – 1 ABR 51/04

Sachverhalt

Eine Werbeagentur beabsichtigt, eine Mitarbeiterin aus einem Schwesterunternehmen im eigenen Betrieb einzusetzen, damit diese die Abteilung „Traffic“ reorganisiert und mit den Strukturen im Schwesternunternehmen abgleicht, um Synergieeffekte zu erzeugen.

Der ansässige Betriebsrat war der Meinung, dass im Einsatz der Mitarbeiterin aus dem fremden Unternehmen eine Einstellung im Sinne des § 99 BetrVG zu sehen sei, die der Zustimmung des Betriebsrats bedürfe. Die Mitarbeiterin sei in den hiesigen Betrieb eingegliedert worden.

Der Arbeitgeber sah dies jedoch anders und wies daraufhin, dass keinerlei „Personalverantwortung“ von ihm ausgeübt würde. Die Mitarbeiterin erhalte ihre Anweisungen ausschließlich vom eigenen Arbeitgeber oder der Konzernleitung.

Entscheidung

Nachdem das LAG Frankfurt zunächst dem Antrag des Betriebsrats stattgegeben hatte, hob das BAG diesen Beschluss auf und verwies ihn zurück an das LAG.

Das BAG stellte klar, dass der Betriebsrat nur mitbestimmungsberechtigt sei, wenn eine Einstellung im Sinne von § 99 BetrVG vorgelegen habe. Dafür genüge aber nicht, dass die Mitarbeiterin in die betriebliche Organisation eingegliedert werde. Entscheidend sei vielmehr, ob der Arbeitgeber hinsichtlich der Tätigkeit der Mitarbeiterin Weisungsrecht im Sinne von Personalbefugnissen zustünden. Das LAG habe daher klären müssen, ob der Arbeitgeber im vorliegenden Fall Personalbefugnis hinsichtlich Zeit und Ort der Tätigkeit der Mitarbeiterin hatte.

Weil das LAG aber zu diesen Fragen nicht ausführlich genug die Tatsachen geklärt hatte, verwies des BAG die Sache zur erneuten Entscheidung an das LAG Frankfurt zurück. Die Richter des LAG müssen den Streit daher unter Berücksichtigung der Hinweise des BAG erneut entscheiden.