



Mandanteninfo 08/2013: Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats bei nicht nur vorübergehender Arbeitnehmerüberlassung

Bundesarbeitsgericht:

[Beschluss vom 10.07.2013 – 7 ABR 91/11 \(Presseerklärung\)](#)

Der Betriebsrat des Entleiherbetriebes kann seine Zustimmung zum Einsatz von Leiharbeitnehmern verweigern, wenn diese nicht nur vorübergehend eingesetzt werden.

Angesichts des Einsatzes von Leiharbeitnehmern auf Dauerarbeitsplätzen, stellt sich für Betriebsräte häufig die Frage, ob der Einstellung von Leiharbeitnehmern die Zustimmung nach [§ 99 BetrVG](#) mit der Begründung versagt werden kann, dass der Einsatz nicht nur vorübergehend ist. Das Bundesarbeitsgericht hat diese in der Rechtsprechung der Instanzgerichte bisher umstrittene Frage im Rahmen eines Beschlusses vom [10.07.2013 – 7 ABR 91/11](#) nunmehr im Sinne eines Zustimmungsrechtes der Betriebsräte geklärt.

Nach [§ 14 Abs. 3 S. 1 AÜG](#) ist der Betriebsrat eines Entleiherbetriebes vor der Übernahme eines Leiharbeitnehmers nach [§ 99 BetrVG](#) zu beteiligen und kann nach [§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG](#) die Zustimmung zur Einstellung verweigern, wenn diese gegen ein Gesetz verstößt. Nach [§ 1 Abs. 1 S. 2 AÜG](#) hat die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher nur „vorübergehend“ zu erfolgen. Von Arbeitgeberseite wurde ein Recht zur Zustimmungsverweigerung nach [§ 99 BetrVG](#) i.V.m. [§ 1 Abs. 1 S. 2 AÜG](#) in Abrede gestellt, da es sich bei der Beschreibung der Überlassung im Gesetz als „vorübergehend“, lediglich um einen „Programmsatz“ ohne eigenen Regelungsgehalt handele. Dieser Auffassung der gewerkschaftsnahe Juristen seit langem entgegengetreten sind, hat das BAG eine deutliche Absage erteilt und ausgeführt, dass [§ 1 Abs. 1 S. 2 AÜG](#) nicht lediglich einen unverbindlichen Programmsatz enthalte, sondern ein Verbotsgesetz im Sinne des [§ 99 BetrVG](#) darstellt. Die Vorschrift diene dem Schutz der Leiharbeitnehmer und solle auch die dauerhafte Aufspaltung der Belegschaft des Entleiherbetriebes in eine Stammbeslegschaft und eine entliehene Belegschaft verhindern. Der Betriebsrat des Entleiherbetriebes könne daher seine Zustimmung zur Einstellung von Leiharbeitnehmern verweigern, wenn diese „nicht nur vorübergehend“ beschäftigt werden sollen.

Mit dem Beschluss des BAG erhalten die Betriebsräte ein wertvolles Instrument an die Hand, mit dem der exzessive Einsatz von Leiharbeitskräften einer gerichtlichen Kontrolle unterzogen und der Arbeitgeber ggf. in Bereichen, in denen eine tarifliche Regelung nicht besteht, zu Verhandlungen über eine Betriebsvereinbarung bewegt werden kann. Einziges Problem der Entscheidung ist, dass das BAG zu der regelmäßig streitigen Frage, wann eine Arbeitnehmerüberlassung „nicht mehr vorübergehend“ ist, keine genauere Abgrenzung vorgenommen hat. Dies war in dem zu entscheidenden Streitfall nicht erforderlich, da der dortige Arbeitgeber angegeben hat, eine Leiharbeitnehmerin ohne jegliche zeitliche Begrenzung auf dem Arbeitsplatz einer Stammarbeitnehmerin einzusetzen, so dass ohne Zweifel eine „nicht mehr vorübergehende“ Überlassung vorlag.

Sinn und Zweck der Richtlinie 2008/104/EG, welche der Neufassung des [§ 1 Abs. 1 S. 2 AÜG](#) zugrunde liegt, ist der Schutz von Leiharbeitnehmern. Durch die Begrenzung auf vorübergehende Leiharbeit will die Richtlinie verhindern, dass Beschäftigungsbedarf, der dauerhaft besteht, mit Leiharbeitnehmern gedeckt wird. Das LAG Baden-Württemberg hat hieraus im Rahmen seiner Entscheidung vom [22.11.2012 – 11 Sa 84/12](#) den Schluss gezogen, dass es im Sinne einer richtlinienkonformen Auslegung nicht zulässig sei, Stammbeschäftigte durch Leiharbeitnehmer zu ersetzen. Letztendlich wird es jeweils auf den Einzelfall ankommen. Auf Basis der vorgenannten Rechtsprechung können Betriebsräte jedoch mit guten Gründen der Einstellung/Verlängerung von Leiharbeitnehmern widersprechen. Dies gilt insbesondere, wenn der Leiharbeiter auf einem Dauerarbeitsplatz für mehr als sechs Monate beschäftigt wird, ohne einen anderen Arbeitnehmer zu vertreten. Künftige längere Einsätze von Leiharbeitnehmern werden daher am Widerstand der Betriebsräte scheitern. In der Praxis wird dies das BAG zwingen die offen gebliebene Frage eindeutig zu konkretisieren.

Nachtrag Nov. 2013: Mittlerweile liegt die Urteilsbegründung der [Entscheidung vom 10.7.2013](#) vor.