

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Beschluss vom 7. Juni 2016
- 1 ABR 25/14 -
ECLI:DE:BAG:2016:070616.B.1ABR25.14.0

I. Arbeitsgericht Hamburg

Beschluss vom 31. Juli 2013
- 3 BV 11/13 -

II. Landesarbeitsgericht Hamburg

Beschluss vom 9. April 2014
- 5 TaBV 15/13 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Betriebliche Mitbestimmung bei Arbeitnehmerüberlassung

Bestimmungen:

ArbSchG § 3 Abs. 1, § 8 Abs. 1; AÜG § 11 Abs. 6, § 14 Abs. 1; BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 7; Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen bei der Arbeit - PSA-BV § 2 Abs. 1 und Abs. 2

Leitsatz:

Der Betriebsrat eines Verleiherbetriebs hat regelmäßig kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG für Regelungen über die Anforderungen an eine Schutzkleidung, die der Entleiher bei ihm tätigen Leiharbeitnehmern aufgrund öffentlich-rechtlicher Arbeitsschutzbestimmungen bereitzustellen hat.

BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 25/14
5 TaBV 15/13
Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
7. Juni 2016

BESCHLUSS

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 7. Juni 2016 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richterin am Bundesarbeitsgericht K. Schmidt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Treber sowie die ehrenamtlichen Richter Hayen und Stemmer für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 9. April 2014 - 5 TaBV 15/13 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

- A. Die Beteiligten streiten, ob ein im Betrieb des Verleihers gebildeter Betriebsrat bei der Gestellung von Schutzkleidung an überlassene Arbeitnehmer durch ein Entleihunternehmen mitzubestimmen hat. 1
- Der Arbeitgeber, eine DRK Schwesternschaft in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins, beschäftigt ca. 140 Arbeitnehmer, die den antragstellenden Betriebsrat gewählt haben. Diese sind im Wege der Arbeitnehmerüberlassung bei der W H GmbH (Entleiher) als Pflegekräfte tätig. Dort ist ebenfalls ein Betriebsrat gebildet. Das W stellt allen Pflegekräften Schutzkleidung nach Maßgabe der Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen bei der Arbeit (PSA-Benutzungsverordnung - PSA-BV). In der Folgezeit beschwerten sich die Leiharbeitnehmer über die mangelnde Verfügbarkeit erforderlicher Größen sowie die geringe Luftdurchlässigkeit der Arbeitskleidung sowohl beim Arbeitgeber als auch beim Betriebsrat. Eine durch gerichtlichen Beschluss eingesetzte Einigungsstelle mit dem Regelungsgegenstand „Zurverfügungstellung geeigneter Arbeitskleidung für Beschäftigte der DRK-Schwernerschaft im W R, mit Ausnahme der DRK-Mitgliedsschwernern“ erklärte sich für unzuständig. 2
- Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, er habe bei den Anforderungen an die Schutzkleidung der überlassenen Pflegekräfte mitzubestimmen. Die Eingliederung dieser Leiharbeitnehmer entbinde den Verleiher nicht von seinen Pflichten nach dem Arbeitsschutzgesetz. Die mitbestimmten Regelungen seien durch vertragliche Abreden mit dem Entleiher umzusetzen. 3

- Der Betriebsrat hat zuletzt beantragt 4
festzustellen, dass ihm ein Mitbestimmungsrecht bei Regelungen über die Gestellung von Schutzkleidung für Beschäftigte des Arbeitgebers zusteht, die als Leiharbeiter im W eingesetzt werden, soweit sie Arbeitnehmer im Sinne von § 5 Abs. 1 BetrVG sind.
- Der Arbeitgeber meint, er sei lediglich verpflichtet, die Durchführung und Wirksamkeit der vom Entleiher getroffenen Maßnahmen zu überprüfen. 5
- Die Vorinstanzen haben den Antrag abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat sein Begehren weiter. 6
- B. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Dem Betriebsrat steht das geltend gemachte Mitbestimmungsrecht nicht zu. 7
- I. Der Antrag bedarf der Auslegung. Nach seinem Wortlaut ist er umfassend auf ein Mitbestimmungsrecht bei der „Gestellung von Schutzkleidung“ für an den Entleiher überlassene Arbeitnehmer gerichtet. Ausgehend vom Anlassfall - den Beschwerden der Arbeitnehmer - und der Antragsbegründung ist das Begehren dahin zu verstehen, dass der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht für Regelungen über die Eignung und den Umfang der bereitzustellenden Schutzkleidung für die Pflegekräfte geltend macht. Dabei beansprucht er das Mitbestimmungsrecht nicht für eine betriebliche Regelung über eine vom Verleiher zu stellende Schutzkleidung, sondern über die Anforderungen, die eine vom Entleiher bereitgestellte Schutzkleidung erfüllen soll. Deren Umsetzung habe der Verleiher durch vertragliche Abreden mit dem Entleiher zu gewährleisten. 8
- II. Mit diesem Inhalt ist der Antrag zulässig; er ist insbesondere hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Es ist erkennbar, welche Regelungen zur betrieblichen Umsetzung einer sich aus Normen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ergebenden konkreten Handlungspflicht des Arbeitgebers aus der Sicht des Betriebsrats in Betracht kommen, an deren Ausgestaltung er 9

mitzuwirken beabsichtigt (vgl. BAG 15. Januar 2001 - 1 ABR 13/01 - zu B II 2 c der Gründe, BAGE 100, 173).

III. Der Feststellungsantrag ist unbegründet. Der Betriebsrat hat kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG für Regelungen über die Anforderungen an eine Schutzkleidung, die der Entleiher den Leiharbeitnehmern des Arbeitgebers zur Verfügung stellt. Hieran hat der beim Entleiher bestehende Betriebsrat mitzubestimmen. 10

1. Regelungen über die Eignung und den Umfang von Schutzkleidung für Pflegekräfte, die der Arbeitgeber nach § 3 Abs. 1 ArbSchG iVm. § 2 Abs. 1 und Abs. 2 PSA-BV bereitzustellen hat, unterliegen grundsätzlich der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Danach hat der Betriebsrat bei Regelungen über den Gesundheitsschutz mitzubestimmen, wenn der Arbeitgeber diese aufgrund einer öffentlich-rechtlichen Rahmenvorschrift zu treffen hat und ihm bei der Gestaltung Handlungsspielräume verbleiben (ausf. BAG 18. März 2014 - 1 ABR 73/12 - Rn. 18 mwN, BAGE 147, 306). Bei der Verpflichtung des Arbeitgebers über die Auswahl und Bereitstellung von persönlichen Schutzausrüstungen nach § 3 Abs. 1 ArbSchG iVm. § 2 Abs. 1 und Abs. 2 PSA-BV handelt es sich um eine gesetzliche Regelung iSd. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Sie belässt dem Arbeitgeber einen Handlungsspielraum über die nähere Bestimmung einer geeigneten und passenden Schutzkleidung für die Pflegekräfte (vgl. BAG 16. Juni 1998 - 1 ABR 68/97 - zu B I 3 der Gründe, BAGE 89, 139). Davon gehen auch die Beteiligten aus. Sie streiten lediglich darüber, ob die Pflichten nach der PSA-BV vorliegend auch den Verleiher treffen. 11

2. Die öffentlich-rechtlichen Pflichten nach § 3 Abs. 1 ArbSchG iVm. § 2 Abs. 1 und Abs. 2 PSA-BV über die Auswahl und die Bereitstellung von Schutzkleidung obliegen nicht dem Verleiher als Vertragsarbeitgeber, sondern dem Entleiher, der die Leiharbeitnehmer innerhalb seiner Betriebsorganisation einsetzt. 12

- a) Leiharbeitnehmer sind betriebsverfassungsrechtlich grundsätzlich Teil der Belegschaft des Verleiherbetriebs und bleiben auch während der Dauer ihrer Überlassung in die dortige Betriebsorganisation eingegliedert. Das stellt § 14 Abs. 1 AÜG klar. Gleichwohl folgt aus dieser Zuordnung nicht die Zuständigkeit des für einen Verleiherbetrieb gewählten Betriebsrats in allen die Leiharbeitnehmer betreffenden sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten. Denn für die Dauer einer Überlassung sind die Leiharbeitnehmer zusätzlich in die Organisation des Entleiherbetriebs eingegliedert und unterstehen dort dem Weisungsrecht des Entleihers. Die das Leiharbeitsverhältnis kennzeichnende Aufspaltung der Arbeitgeberfunktion zwischen dem Verleiher als dem Vertragsarbeitgeber und dem Entleiher als demjenigen, der die wesentlichen Arbeitgeberbefugnisse in Bezug auf die Arbeitsleistung innerhalb der von ihm vorgegebenen Betriebsorganisation ausübt, setzt aber nicht die Schutzfunktion der Betriebsverfassung außer Kraft. Demnach bestimmt sich die Zuständigkeit für die Wahrnehmung von Mitbestimmungsrechten in Bezug auf Leiharbeitnehmer nach dem Gegenstand des geltend gemachten Mitbestimmungsrechts und der darauf bezogenen Entscheidungsmacht des jeweiligen Arbeitgebers (*BAG 19. Juni 2001 - 1 ABR 43/00 - zu B II 1 b und 3 der Gründe mwN, BAGE 98, 60*). 13
- b) Für Maßnahmen des Gesundheitsschutzes iSd. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG weist § 11 Abs. 6 Satz 1 AÜG den Gegenstand des Mitbestimmungsrechts in Bezug auf Leiharbeitnehmer für die jeweilige Dauer der Eingliederung in den Betrieb des Entleihers grundsätzlich diesem zu. Dazu zählt auch die nach § 3 Abs. 1 ArbSchG iVm. § 2 Abs. 1 und Abs. 2 PSA-BV bestehende Verpflichtung über die Auswahl und die Bereitstellung von Schutzkleidung. 14
- aa) Nach § 11 Abs. 6 Satz 1 AÜG unterliegt die Tätigkeit des Leiharbeitnehmers bei dem Entleiher den für dessen Betrieb geltenden öffentlich-rechtlichen Vorschriften. Die sich daraus ergebenden arbeitsschutzrechtlichen Pflichten sind damit dem Entleiher zugewiesen. Das beruht auf der Eingliederung des Leiharbeitnehmers in dessen Betriebsorganisation. Dort erbringt er 15

seine Arbeitsleistung und unterliegt dem Weisungsrecht des Entleihers. An dieser Betriebsbezogenheit knüpfen die öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzvorschriften an und entfalten dort ihre Wirkung (*Schüren in Hammen/Schüren AÜG 4. Aufl. § 11 Rn. 134*).

bb) Entgegen der Auffassung des Betriebsrats gibt § 11 Abs. 6 Satz 1 Halbs. 2 AÜG keine andere Verantwortlichkeit vor. Nach dieser Bestimmung obliegen die sich aus öffentlich-rechtlichen Vorschriften ergebenden arbeitsschutzrechtlichen Pflichten dem Entleiher „unbeschadet der Pflichten des Verleihers“. Das trägt der aus § 618 BGB folgenden Fürsorgepflicht Rechnung, die sich sowohl an den Verleiher kraft Arbeitsvertrag als auch an den Entleiher infolge des Einsatzes eines ihm zur Arbeitsleistung überlassenen Arbeitnehmers richtet. Zwar hat ein Verleiher die nach § 3 Abs. 1 ArbSchG erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen. Da er aber außerstande ist, die Betriebsorganisation des Entleihers zu gestalten, ist er mangels eigener Organisationshoheit nicht in der Lage, die erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen dort durchzuführen. Daher ist § 11 Abs. 6 Satz 1 Halbs. 2 AÜG lediglich Ausdruck der Aufspaltung der Fürsorgepflicht zwischen Verleiher und Entleiher. Dieser hat für die praktische Wirksamkeit des Arbeitsschutzes in seinem Betrieb auch in Bezug auf Leiharbeiter einzustehen, während dem Verleiher als Vertragsarbeitgeber entsprechende Kontroll- und Überwachungsrechte verbleiben (*Schüren in Hammen/Schüren AÜG § 11 Rn. 134*). Er hat danach sicherzustellen, dass während der Tätigkeit der von ihm überlassenen Arbeitnehmer im Entleiherbetrieb die dafür geltenden öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzbestimmungen gewahrt werden, gegebenenfalls auf die Unterbindung von Verstößen hinzuwirken oder andernfalls die Tätigkeit der überlassenen Arbeitnehmer zu beenden (*vgl. Julius Arbeitsschutz und Fremdfirmenbeschäftigung S. 111 mwN*).

16

Anderes kann gelten, soweit sich der Verleiher gegenüber dem Entleiher verpflichtet hat, nicht nur Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung zu überlassen, sondern diese auch mit der erforderlichen Schutzausrüstung iSd. PSA-BV aus-

17

zustatten. In einem solchen Fall stellt sich die darauf bezogene mitbestimmungspflichtige Regelungsfrage bereits im Verleiherbetrieb. Eine solche ist aber nicht Gegenstand des geltend gemachten Mitbestimmungsrechts.

3. Träger des Mitbestimmungsrechts in Bezug auf zu stellende Schutzkleidung ist vorliegend der Betriebsrat des Entleihers. Dieser entscheidet in eigener Verantwortung darüber, ob und in welchem Umfang er von seinen mitbestimmungsrechtlichen Befugnissen auch in Bezug auf die in die Betriebsorganisation des Entleihers eingegliederten Leiharbeitnehmer Gebrauch macht. Eine vom antragstellenden Betriebsrat behauptete Untätigkeit des für den Entleiherbetrieb gewählten Betriebsrats hat keinen Einfluss auf die im BetrVG geregelten Zuständigkeiten. Einen Übergang eines gesetzlichen Mitbestimmungsrechts auf ein ausübungswilliges, aber unzuständiges betriebsverfassungsrechtliches Gremium kennt das BetrVG nicht. 18

Der antragstellende Betriebsrat kann sein Begehren auch nicht auf die Senatsentscheidung vom 27. Januar 2004 (- 1 ABR 7/03 - zu B II 1 a cc der Gründe, BAGE 109, 235) stützen. Diese betraf das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats für betriebszugehörige Arbeitnehmer, die aufgrund eines Werkvertrags in einem anderen Betrieb tätig wurden. Diese Arbeitnehmer waren weder in die Betriebsorganisation des Werkbestellers eingegliedert noch unterstanden sie dessen Direktionsrecht. 19

4. Schließlich kann sich der Betriebsrat nicht auf das Zusammenarbeitsgebot des § 8 Abs. 1 ArbSchG berufen. Dafür bedarf es keiner Entscheidung, ob diese Vorschrift nur die Zusammenarbeit auf außerbetrieblichen Arbeitsstätten regelt oder auch den Fall der Arbeitnehmerüberlassung erfasst (vgl. *Julius Arbeitsschutz und Fremdfirmenbeschäftigung* S. 122 ff.). Aus dem arbeitschutzrechtlichen Zusammenarbeitsgebot folgt jedenfalls keine mitbestimmungsrechtliche Verantwortung des Verleihers für den Entleiherbetrieb. § 8 Abs. 1 ArbSchG hält die arbeitschutzrechtlich verantwortlichen Arbeitgeber an, bei der Durchführung von Sicherheits- und Gesundheitsschutzbestimmungen 20

zusammenzuarbeiten. Dieses Zusammenarbeitsgebot konkretisiert § 8 Abs. 1 Satz 2 ArbSchG auf wechselseitige Unterrichts- und Abstimmungspflichten; es lässt die jeweiligen arbeitsschutzrechtlichen Pflichten unberührt und tauscht die arbeitsschutzrechtlichen Verantwortlichkeiten nicht aus. Demnach verpflichtet das Abstimmungsgebot den Verleiher nicht dazu, anhand der Situation im jeweiligen Entleiherbetrieb eigene Regelwerke für den dort wahrzunehmenden Arbeitsschutz zu erstellen. Vielmehr verbleibt es bei seinen durch § 11 Abs. 6 Satz 1 AÜG geregelten Überwachungs- und Kontrollpflichten.

Schmidt

K. Schmidt

Treber

Hayen

Stemmer