Bundesarbeitsgericht Siebter Senat	Beschluss vom 24. August 2016 - 7 ABR 2/15 - ECLI:DE:BAG:2016:240816.B.7ABR2.15.0
I. Arbeitsgericht Hildesheim	Beschluss vom 24. April 2014 - 1 BV 6/13 -
II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen	Beschluss vom 1. Dezember 2014 - 15 TaBV 54/14 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Betriebsverfassung - Leiharbeitnehmer

Bestimmungen:

BetrVG § 5 Abs. 1; AÜG § 14 Abs. 1; ZPO § 256 Abs. 1

BUNDESARBEITSGERICHT

7 ABR 2/15
15 TaBV 54/14
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. August 2016

BESCHLUSS

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 24. August 2016 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt sowie die ehrenamtlichen Richter Strippelmann und Busch für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom

1. Dezember 2014 - 15 TaBV 54/14 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten darüber, ob Leiharbeitnehmer bei einer nicht nur vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung betriebsverfassungsrechtlich vollständig als Arbeitnehmer des Entleiherbetriebs anzusehen sind. 1

Antragsteller ist der für den Betrieb der zu 2. beteiligten Arbeitgeberin gebildete Betriebsrat. Die Arbeitgeberin betreibt ein Krankenhaus für Psychiatrie und Psychotherapie. Dort setzt sie auch Leiharbeitnehmer ein, die bei der Sgesellschaft mbH (S) angestellt sind. Die S verfügt über eine unbefristete Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung und gehört - ebenso wie die Arbeitgeberin - zur sog. A Gruppe. 2

Der Betriebsrat hat geltend gemacht, die von ihm namentlich benannten, von der S überlassenen Arbeitnehmer würden nicht nur vorübergehend im Betrieb der Arbeitgeberin eingesetzt, sondern seien länger als zwei Jahre, zum Teil unbefristet, dort tätig. Eine dauerhafte Arbeitnehmerüberlassung sei unzulässig und führe entsprechend § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG zur Begründung von Arbeitsverhältnissen mit der Arbeitgeberin. 3

Der Betriebsrat hat - soweit noch Gegenstand des Rechtsbeschwerdeverfahrens - beantragt 4

1. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin B B als Pflegehelferin (Beschäftigungsbeginn 1. Juli 2009, seit dem 1. Mai 2011 unbefristet) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;
2. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin G B als Pflegeassistentin (seit dem 1. August 2011 unbefristet) Arbeit-

nehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

3. ...

4. ...

5. ...

6. ...

7. ...

8. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin S E als Gesundheits- und Krankenpflegerin (Beschäftigungsbeginn 18. November 2010, Weiterbeschäftigung bis zum 31. März 2014) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

9. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin V F als Arzthelferin (unbefristet seit dem 1. August 2011) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

10. ...

11. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin M G als Ergotherapeutin (unbefristet seit dem 1. November 2011) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

12. festzustellen, dass der bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmer C H als Gesundheits- und Krankenpfleger (Beschäftigungsbeginn 1. April 2010, Weiterbeschäftigung bis zum 17. April 2014) Arbeitnehmer iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

13. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin J H als Gesundheits- und Krankenpflegerin (unbefristet seit dem 1. Dezember 2011) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

14. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin A J als Pflegeassistentin (unbefristet seit dem 1. Dezember 2011) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

15. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin J K als Sozialarbeiterin (Beschäftigungsbeginn 1. Oktober 2011, Weiter-

beschäftigung ab dem 30. September 2012 bis zum 30. September 2014) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

16. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin F K als Gesundheits- und Krankenpflegerin (Beschäftigungsbeginn 1. Oktober 2010, Weiterbeschäftigung bis zum 30. Juni 2014) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

17. festzustellen, dass der bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmer M K als Gesundheits- und Krankenpfleger (Beschäftigungsbeginn 1. August 2011, Weiterbeschäftigung vom 31. Juli 2012 bis zum 31. Dezember 2014) Arbeitnehmer iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

18. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin T K als Diplom-Sozialpädagogin (Beschäftigungsbeginn 1. August 2011, Weiterbeschäftigung ab dem 31. Juli 2012 bis zum 31. Juli 2014) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

19. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin J Kr als Gesundheits- und Krankenpflegerin (unbefristet seit dem 1. August 2011) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

20. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin M Ku als Gesundheits- und Krankenpflegerin (Beschäftigungsbeginn 1. Oktober 2010, Weiterbeschäftigung bis zum 30. Juni 2014) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

21. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin G L als Altenpflegerin (unbefristet seit dem 1. Januar 2012) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

22. ...

23. ...

24. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin J P als Heilerziehungspflegerin (unbefristet seit dem 1. November 2011) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

25. festzustellen, dass der bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmer N R als Gesundheits- und Krankenpfleger (Beschäftigungsbeginn 1. Februar 2011, unbefristet seit dem 1. Januar 2012) Arbeitnehmer iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

26. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin D R als Gesundheits- und Krankenpflegerin (Beschäftigungsbeginn 1. Dezember 2010, Weiterbeschäftigung ab dem 30. November 2012 bis zum 30. November 2013) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

27. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin M R als Gesundheits- und Krankenpflegerin (Beschäftigungsbeginn 14. November 2010, Weiterbeschäftigung bis zum 30. Juni 2014) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

28. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin M Rö als Gesundheits- und Krankenpflegerin (Beschäftigungsbeginn 1. Juli 2011, Weiterbeschäftigung ab dem 30. Juni 2012 bis zum 30. Juni 2014) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

29. ...

30. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin U S als Gesundheits- und Krankenpflegerin (unbefristet ab dem 1. November 2011) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

31. festzustellen, dass der bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmer T S als Gesundheits- und Krankenpfleger (Beschäftigungsbeginn 1. Dezember 2011, Weiterbeschäftigung ab dem 30. November 2012 bis zum 30. November 2014) Arbeitnehmer iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

32. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin N S als Heilerziehungspflegerin (Beschäftigungsbeginn 18. April 2011, Weiterbeschäftigung ab dem 17. April 2013 bis zum 17. April 2014) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

33. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin U Sn als Pflegefachkraft (befristet bis zum 24. Januar 2012, unbefristet ab dem 1. Dezember 2011) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

34. ...

35. ...

36. festzustellen, dass der bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmer J V als Sozialpädagoge (unbefristete Beschäftigung seit dem 1. September 2012) Arbeitnehmer iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

37. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin J W als Heilerziehungspflegerin (Beschäftigungsbeginn 1. Dezember 2010, Weiterbeschäftigung bis zum 30. Juni 2012) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

38. festzustellen, dass der bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmer F H als Gesundheits- und Krankenpfleger (Beschäftigungsbeginn 1. Dezember 2010, Weiterbeschäftigung bis zum 31. Dezember 2014) Arbeitnehmer iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

39. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin G R als Gesundheits- und Krankenpflegerin (Beschäftigungsbeginn 1. Januar 2011, Weiterbeschäftigung bis zum 31. Dezember 2013) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

40. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin U Sc als Gesundheits- und Krankenpflegerin (Beschäftigungsbeginn 1. Juli 2011, Weiterbeschäftigung bis zum 30. Juni 2014) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

41. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin M W als Kunsttherapeutin (unbefristete Beschäftigung seit dem 1. April 2011) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

42. ...

43. festzustellen, dass der bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmer A W als Gesundheits-

und Krankenpfleger (Beschäftigungsbeginn 1. Dezember 2011, Weiterbeschäftigung bis zum 30. November 2014) Arbeitnehmer iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

44. ...

45. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin L A als Kunsttherapeutin (Beschäftigungsbeginn 1. September 2013, befristet bis zum 31. August 2014) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

46. festzustellen, dass der bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmer P A als Heilerziehungspfleger (Beschäftigungsbeginn 1. Februar 2012, Weiterbeschäftigung bis zum 31. Januar 2014) Arbeitnehmer iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

47. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin M A als Küchenhilfe (Beschäftigungsbeginn 1. September 2012, weiterbeschäftigt bis zum 31. August 2014) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

48. ...

49. ...

50. festzustellen, dass der bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmer J B als Altenpfleger (Beschäftigungsbeginn 1. September 2012, Weiterbeschäftigung bis zum 31. August 2014) Arbeitnehmer iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

51. ...

52. ...

53. ...

54. ...

55. ...

56. ...

57. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin L D als ärztlicher Schreibdienst (Beschäftigungsbeginn 1. Juli 2012, weiterbeschäftigt bis zum 30. Juni 2014) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

58. ...

59. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin A D als Kinderkrankenschwester (Beschäftigungsbeginn 1. Juli 2013, befristet bis zum 30. Juni 2014) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

60. ...

61. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin S D als Psychologin (Beschäftigungsbeginn 15. Juli 2013, befristet bis zum 14. Juli 2014) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

62. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin I F als Krankenschwester (Beschäftigungsbeginn 1. Mai 2013, befristet bis zum 30. April 2014) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

63. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin M Ga als Altenpflegerin (Beschäftigungsbeginn 1. August 2012, Weiterbeschäftigung bis zum 30. Juli 2014) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

64. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin S G als Kunsttherapeutin (Beschäftigungsbeginn 1. Mai 2012, Weiterbeschäftigung bis zum 30. April 2014) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

65. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin M G-S als Krankenschwester (Beschäftigungsbeginn 15. Juni 2013, befristet bis zum 14. Juni 2014) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

66. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin S Gl als Küchenhilfe (Beschäftigungsbeginn 1. September 2012, Weiterbeschäftigung bis zum 31. August 2014) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

67. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin A G als Tanzthera-

peutin (Beschäftigungsbeginn 15. November 2010, befristet bis zum 31. Dezember 2014) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

68. festzustellen, dass der bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmer S H als Gesundheits- und Krankenpfleger (Beschäftigungsbeginn 1. Juli 2012, Weiterbeschäftigung bis zum 30. Juni 2014) Arbeitnehmer iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

69. ...

70. ...

71. ...

72. ...

73. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin M H als Gesundheits- und Krankenpflegerin (Beschäftigungsbeginn 1. Mai 2012, Weiterbeschäftigung bis zum 30. April 2014) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

74. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin S Hi als Sozialwissenschaftlerin (Beschäftigungsbeginn 1. Juni 2012, Weiterbeschäftigung bis zum 31. Mai 2014) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

75. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin S Ho als Heilerziehungspflegerin (Beschäftigungsbeginn 1. November 2012, Weiterbeschäftigung bis zum 31. Oktober 2014) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

76. festzustellen, dass der bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmer F Ho als Gesundheits- und Krankenpfleger (Beschäftigungsbeginn 1. Dezember 2010, befristet bis zum 31. Dezember 2014) Arbeitnehmer iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

77. ...

78. festzustellen, dass der bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmer J Hu als Pflegefachkraft APF (Beschäftigungsbeginn 1. März 2012, befristet bis zum 28. Februar 2014) Arbeitnehmer iSd. § 5

BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

79. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin K H als Sozialpädagogin (Beschäftigungsbeginn 1. Juni 2013, befristet bis zum 31. Mai 2014) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

80. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin K J als Gesundheits- und Krankenpflegerin (Beschäftigungsbeginn 20. April 2012, Weiterbeschäftigung bis zum 19. April 2014) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

81. festzustellen, dass der bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmer S K als Altenpfleger (Beschäftigungsbeginn 15. Oktober 2013, befristet bis zum 14. Oktober 2014) Arbeitnehmer iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

82. ...

83. festzustellen, dass der bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmer K K als Gesundheits- und Krankenpfleger (Beschäftigungsbeginn 1. August 2012, Weiterbeschäftigung bis zum 28. Februar 2014) Arbeitnehmer iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

84. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin L K als Gesundheits- und Krankenpflegerin (Beschäftigungsbeginn 1. September 2012, Weiterbeschäftigung bis zum 31. August 2014) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

85. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin S K-L als medizinische Fachangestellte (Beschäftigungsbeginn 15. Oktober 2013, befristet bis zum 14. Oktober 2014) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

86. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin K Kö als Pflegeassistentin (Beschäftigungsbeginn 25. September 2013, befristet bis zum 24. September 2014) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

87. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin H K

als Psychologin (Beschäftigungsbeginn 1. Oktober 2013, befristet bis zum 30. September 2014) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

88. ...

89. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin B K als Diplom Sozialpädagogin (Beschäftigungsbeginn 22. April 2013, befristet bis zum 31. April 2014) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

90. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin M Kr als Gesundheits- und Krankenpflegerin (Beschäftigungsbeginn 1. November 2012, Weiterbeschäftigung bis zum 31. Oktober 2014) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

91. festzustellen, dass der bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmer R K als Ergotherapeut (Beschäftigungsbeginn 1. Februar 2012, Weiterbeschäftigung bis zum 31. Januar 2014) Arbeitnehmer iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

92. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin B M als Gesundheits- und Krankenpflegerin (Beschäftigungsbeginn 1. September 2012, Weiterbeschäftigung bis zum 31. August 2014) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

93. festzustellen, dass der bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmer S M als Gesundheits- und Krankenpfleger (Beschäftigungsbeginn 1. August 2012, Weiterbeschäftigung bis zum 31. Juli 2014) Arbeitnehmer iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

94. ...

95. festzustellen, dass der bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmer S Me als Ergotherapeut (Beschäftigungsbeginn 1. Januar 2013, befristet bis zum 31. Dezember 2014) Arbeitnehmer iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

96. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin F M als Ergotherapeutin (Beschäftigungsbeginn 1. Februar 2012, Weiterbeschäftigung bis zum 31. Januar 2014) Arbeit-

nehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

97. …

98. ...

99. ...

100. ...

101. ...

102. ...

103. ...

104. festzustellen, dass der bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmer C P als Koch (Beschäftigungsbeginn 5. Februar 2013, befristet bis zum 4. Februar 2014) Arbeitnehmer iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

105. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin M P als Kinderkrankenschwester (Beschäftigungsbeginn 15. September 2013, befristet bis zum 14. September 2014) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

106. ...

107. festzustellen, dass der bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmer M Pr als Mitarbeiter Servicedienst (Beschäftigungsbeginn 1. Juni 2013, befristet bis zum 31. Mai 2014) Arbeitnehmer iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

108. …

109. ...

110. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin S R als Gesundheits- und Krankenpflegerin (Beschäftigungsbeginn 1. Februar 2013, befristet bis zum 31. Januar 2014) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

111. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin A R als Diplom Psychologin (Beschäftigungsbeginn 15. November 2011, Weiterbeschäftigung bis zum 14. November 2014) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

112. ...

113. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin M Ru als Gesundheits- und Krankenpflegerin (Beschäftigungsbeginn 15. Oktober 2012, Weiterbeschäftigung bis zum 14. Oktober 2014) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

114. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin K S als Ergotherapeutin (Beschäftigungsbeginn 15. Juli 2013, befristet bis zum 14. Juli 2014) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

115. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin J S als Sozialarbeiterin (Beschäftigungsbeginn 1. April 2012, Weiterbeschäftigung bis zum 31. März 2014) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

116. ...

117. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin C S als Heilerziehungspflegerin (Beschäftigungsbeginn 1. August 2012, Weiterbeschäftigung bis zum 31. Juli 2014) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

118. ...

119. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin S S als Medizinische Fachangestellte (Beschäftigungsbeginn 1. Juli 2012, Weiterbeschäftigung bis zum 30. Juni 2014) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

120. festzustellen, dass der bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmer D S als Sozialarbeiter (Beschäftigungsbeginn 15. November 2012, Weiterbeschäftigung bis zum 14. November 2014) Arbeitnehmer iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

121. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin F S als Gesundheits- und Krankenpflegerin (Beschäftigungsbeginn 1. Juli 2012, Weiterbeschäftigung bis zum 30. Juni 2014) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

122. festzustellen, dass der bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmer J St als Psychologischer

Therapeut (Beschäftigungsbeginn 1. September 2013, befristet bis zum 31. August 2014) Arbeitnehmer iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

123. festzustellen, dass der bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmer T Sy als Gesundheits- und Krankenpfleger (Beschäftigungsbeginn 1. Mai 2012, Weiterbeschäftigung bis zum 30. April 2014) Arbeitnehmer iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

124. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin K T als Sozialarbeiterin (Beschäftigungsbeginn 1. Juni 2012, Weiterbeschäftigung bis zum 31. Mai 2014) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

125. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin M T als Fachkrankenschwester (Beschäftigungsbeginn 1. Februar 2012, Weiterbeschäftigung bis zum 31. Januar 2014) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

126. ...

127. ...

128. ...

129. ...

130. ...

131. ...

132. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin N W als Pflegeassistentin (Beschäftigungsbeginn 15. August 2013, befristet bis zum 14. August 2014) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

133. ...

134. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin N Wo als Altenpflegerin (Beschäftigungsbeginn 25. September 2013, befristet bis zum 24. September 2014) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

135. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin C W als Heilerziehungspflegerin (Beschäftigungsbeginn 1. August 2012, Weiterbeschäftigung bis zum 31. Juli 2014)

Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

136. festzustellen, dass der bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmer A Z als Pflegeassistent (Beschäftigungsbeginn 12. August 2013, befristet bis zum 11. August 2014) Arbeitnehmer iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

137. ...

138. ...

139. festzustellen, dass die bei der Beteiligten zu 2. eingesetzte Leiharbeitnehmerin B Z als Psychologin (Beschäftigungsbeginn 1. Juni 2012, befristet bis zum 31. Mai 2014) Arbeitnehmerin iSd. § 5 BetrVG im Betrieb der Beteiligten zu 2. ist;

140. ...

141. ...

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Anträge des Betriebsrats seien unzulässig. Ein Statusverfahren mit dem Ziel festzustellen, dass die bei ihr tätigen Leiharbeitnehmer als Arbeitnehmer iSd. § 5 BetrVG anzusehen seien, werde durch das Betriebsverfassungsgesetz nicht vorgesehen. Ein solches Feststellungsbegehren betreffe auch kein feststellungsfähiges Rechtsverhältnis. Zudem fehle dafür das erforderliche Feststellungsinteresse. Jedenfalls seien die Anträge unbegründet, weil Leiharbeitnehmer in betriebsverfassungsrechtlicher Hinsicht nicht einheitlich dem Entleiher zuzuordnen seien. 5

Das Arbeitsgericht hat die Anträge abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat seine Anträge weiter. Die Arbeitgeberin beantragt die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde. 6

B. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Anträge zu Recht abgewiesen. 7

8

I. Die Anträge sind nach der gebotenen Auslegung zulässig. Sie sind hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO und erfüllen die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO.

1. Das Landesarbeitsgericht hat die Anträge zutreffend dahin verstanden, dass es dem Betriebsrat nicht lediglich um eine Klärung des Rechtsstatus der überlassenen Arbeitnehmer geht. Sein Begehren zielt vielmehr auf die Feststellung ab, dass die Betriebsparteien nicht nur für einzelne, sondern für sämtliche betriebsverfassungsrechtlichen Rechte und Pflichten und für alle denkbaren betriebsverfassungsrechtlichen Sachverhalte in Bezug auf die in den Anträgen bezeichneten Arbeitnehmer zuständig sind. 9

2. Die so verstandenen Anträge sind zulässig. 10

a) Die Anträge sind hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 11

aa) Nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO muss die Antragsschrift die bestimmte Angabe des Gegenstands und des Grundes des erhobenen Anspruchs sowie einen bestimmten Antrag enthalten. Das ist erforderlich um zu klären, worüber das Gericht entscheidet und wie der objektive Umfang der Rechtskraft einer Sachentscheidung iSv. § 322 Abs. 1 ZPO ist *(vgl. BAG 27. Juli 2016 - 7 ABR 16/14 - Rn. 13; 12. Januar 2011 - 7 ABR 94/09 - Rn. 14; 18. August 2009 - 1 ABR 45/08 - Rn. 14 mwN)*. 12

bb) Diesen Anforderungen entsprechen die Anträge. Dem steht nicht entgegen, dass von den Anträgen möglicherweise Fallgestaltungen erfasst werden, bei denen die genannten Leiharbeitnehmer nicht als Arbeitnehmer der Arbeitgeberin iSd. § 5 Abs. 1 BetrVG anzusehen sind. Dies führte nicht zur fehlenden Bestimmtheit, sondern zur Unbegründetheit der Anträge *(vgl. zum Globalantrag BAG 18. Mai 2016 - 7 ABR 41/14 - Rn. 25)*. 13

b) Für die Anträge besteht das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse. 14

aa) Nach § 256 Abs. 1 ZPO ist für die Zulässigkeit eines Feststellungsbegehrens ein rechtliches Interesse daran erforderlich, dass das Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechtsverhältnisses durch eine gerichtliche Entscheidung alsbald festgestellt werde. 15

(1) Ein Antrag nach § 256 Abs. 1 ZPO muss sich nicht notwendig auf das Rechtsverhältnis als Ganzes erstrecken. Er kann sich auch auf daraus folgende einzelne Beziehungen, Ansprüche oder Verpflichtungen oder auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken. Bloße Elemente oder Vorfragen eines Rechtsverhältnisses können jedoch ebenso wie abstrakte Rechtsfragen nicht Gegenstand eines Feststellungsantrags sein. Das liefe auf die Erstellung eines Rechtsgutachtens hinaus, was den Gerichten verwehrt ist *(BAG 18. März 2015 - 7 ABR 42/12 - Rn. 23; 6. November 2013 - 7 ABR 76/11 - Rn. 16; 7. Februar 2012 - 1 ABR 58/10 - Rn. 12)*. 16

(2) Ein Feststellungsinteresse ist nur gegeben, wenn durch die Entscheidung über den Feststellungsantrag der Streit der Beteiligten insgesamt beseitigt werden kann. Es fehlt, wenn durch die Entscheidung kein Rechtsfrieden geschaffen wird. Die Rechtskraft muss weitere gerichtliche Auseinandersetzungen über die zwischen den Beteiligten strittigen Fragen um denselben Fragenkomplex ausschließen *(BAG 18. März 2015 - 7 ABR 42/12 - Rn. 26; 27. August 2014 - 4 AZR 518/12 - Rn. 15)*. Für die Frage, ob bestimmte Beschäftigtengruppen als Arbeitnehmer iSv. § 5 Abs. 1 BetrVG anzusehen sind, besteht deshalb nur dann ein Feststellungsinteresse, wenn die begehrte Feststellung eine einheitliche Anwendung der in Betracht kommenden betriebsverfassungsrechtlichen Bestimmungen zulässt *(vgl. hierzu auch BAG 18. März 2015 - 7 ABR 42/12 - Rn. 26; 14. Dezember 2010 - 1 ABR 93/09 - Rn. 14, BAGE 136, 334)*. 17

bb) Diese Voraussetzungen erfüllen die Anträge. Sie zielen auf die Feststellung eines Rechtsverhältnisses, das einheitlich mit Rechtskraftwirkung für die Anwendung des gesamten Betriebsverfassungsrechts beantwortet werden soll, ohne dass eine unterschiedliche Betrachtung nach dem Zweck der in Betracht kommenden Norm anzustellen ist. Würde den Anträgen entsprochen, wäre damit die zwischen den Beteiligten strittige Frage der betriebsverfassungsrechtli- 18

chen Rechtsbeziehungen abschließend geklärt. Das Interesse des Betriebsrats an einer alsbaldigen richterlichen Entscheidung ergibt sich daraus, dass die Arbeitgeberin in Abrede stellt, dass es sich bei den in den Anträgen bezeichneten Personen ausschließlich um Arbeitnehmer ihres Betriebs handelt und der Betriebsrat in Bezug auf sämtliche betriebsverfassungsrechtlichen Rechte und Pflichten hinsichtlich dieses Personenkreises zuständig ist.

II. Die Anträge sind als Globalanträge unbegründet. Der Betriebsrat ist nicht zur Wahrnehmung sämtlicher betriebsverfassungsrechtlichen Rechte und Pflichten hinsichtlich der in den Anträgen bezeichneten Leiharbeitnehmer zuständig. Entgegen der Auffassung des Betriebsrats sind dauerhaft überlassene Arbeitnehmer nicht insgesamt als Arbeitnehmer des Entleiherbetriebs anzusehen. 19

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts geht das Betriebsverfassungsgesetz in § 5 Abs. 1 Satz 1 vom allgemeinen Arbeitnehmerbegriff aus, den es in § 5 Abs. 1 Satz 2 und Satz 3, Abs. 2 und Abs. 3 erweitert sowie einschränkt. Danach ist Arbeitnehmer, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses zwischen einem Arbeitnehmer und dem Inhaber eines Betriebs genügt allein allerdings nicht in jedem Fall, um die Beurteilung zu rechtfertigen, der Arbeitnehmer sei auch im betriebsverfassungsrechtlichen Sinn Arbeitnehmer „des Betriebs“. Erforderlich ist hierzu vielmehr die betriebsverfassungsrechtliche Zuordnung des Arbeitnehmers zu einem bestimmten Betrieb. Diese setzt regelmäßig voraus, dass der Arbeitnehmer in die Betriebsorganisation des Arbeitgebers eingegliedert ist *(vgl. BAG 4. November 2015 - 7 ABR 42/13 - Rn. 28, BAGE 153, 171; 13. März 2013 - 7 ABR 69/11 - Rn. 22, BAGE 144, 340; 5. Dezember 2012 - 7 ABR 48/11 - Rn. 17 f. mwN, BAGE 144, 74)*. Im Falle der Arbeitnehmerüberlassung ist die Arbeitgeberstellung aufgespalten. Der zum „Verleiher“ in arbeitsvertraglicher Beziehung stehende Arbeitnehmer ist in den Betrieb des „Entleihers“ eingegliedert. Die Anwendung der sog. „Zwei-Komponenten-Lehre“, nach der zu den konstitutiven 20

Merkmalen der Betriebszugehörigkeit einerseits ein Arbeitsverhältnis zum Betriebsinhaber, andererseits die tatsächliche Eingliederung in dessen Betriebsorganisation gehört *(BAG 10. November 2004 - 7 ABR 12/04 - zu B II 1 der Gründe mwN, BAGE 112, 305)*, führt in Fällen des drittbezogenen Personaleinsatzes nicht zu sachgerechten Ergebnissen. Ihre uneingeschränkte Anwendung hätte vielmehr zur Folge, dass der Arbeitnehmer einerseits dem Betrieb seines Vertragsarbeitgebers mangels Eingliederung nicht zugeordnet werden könnte, während es andererseits zum Betriebsarbeitgeber an einem arbeitsvertraglichen Band fehlt. In derartigen Fällen der aufgespaltenen Arbeitgeberstellung bedarf es daher einer differenzierten Beurteilung der betriebsverfassungsrechtlichen Zuordnung von Arbeitnehmern. Diese hat zum einen zu beachten, dass der Gesetzgeber die betriebsverfassungsrechtliche Behandlung des drittbezogenen Personaleinsatzes bereits zu einem nicht unbeträchtlichen Umfang teils im Betriebsverfassungsgesetz, teils in anderen Gesetzen geregelt hat. Zum anderen gilt es zu berücksichtigen, dass im Betriebsverfassungsgesetz in ganz unterschiedlichem Zusammenhang auf den „Arbeitnehmer“ abgestellt wird *(vgl. BAG 5. Dezember 2012 - 7 ABR 48/11 - Rn. 20, aaO)*. Daher sind beim drittbezogenen Personaleinsatz und einer aufgespaltenen Arbeitgeberstellung differenzierende Lösungen geboten, die zum einen die ausdrücklich normierten (spezial-)gesetzlichen Konzepte, zum anderen aber auch die Funktion des Arbeitnehmerbegriffs im jeweiligen betriebsverfassungsrechtlichen Zusammenhang angemessen berücksichtigen. Dabei ist eine normzweckorientierte Auslegung der jeweiligen auf den oder die Arbeitnehmer abstellenden Vorschrift geboten *(BAG 4. November 2015 - 7 ABR 42/13 - Rn. 29, aaO; 18. März 2015 - 7 ABR 42/12 - Rn. 26; 6. November 2013 - 7 ABR 76/11 - Rn. 19; 13. März 2013 - 7 ABR 69/11 - Rn. 22, aaO; grundlegend 5. Dezember 2012 - 7 ABR 48/11 - Rn. 20 ff., aaO)*.

Leiharbeitnehmer sind nach § 14 Abs. 1 AÜG betriebsverfassungsrechtlich grundsätzlich Teil der Belegschaft des Verleiherbetriebs und bleiben auch während der Dauer ihrer Überlassung in die dortige Betriebsorganisation eingegliedert. Gleichwohl folgt aus dieser Zuordnung nicht die Zuständigkeit des für einen Verleiherbetrieb gewählten Betriebsrats in allen die Leiharbeit- 21

nehmer 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 7. Juni 2016 - 1 ABR 25/14 - Rn. 13)*.

2. Danach hat das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen, dass für die betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsbeziehungen der in den Anträgen bezeichneten Leiharbeitnehmer nicht ausschließlich der für den Betrieb der Arbeitgeberin gebildete Betriebsrat zuständig ist. Die Leiharbeitnehmer sind zwar in den Betrieb der zu 2. beteiligten Arbeitgeberin eingegliedert, sie stehen jedoch nicht in einem Arbeitsverhältnis zu dieser, sondern zur S. Die Arbeitsverträge mit der S als Verleiherin sind auch bei einem dauerhaften Einsatz der im Antrag bezeichneten Leiharbeitnehmer in dem Betrieb der Arbeitgeberin nicht unwirksam mit der Folge, dass Arbeitsverhältnisse mit der Arbeitgeberin begründet würden. Deshalb sind die Leiharbeitnehmer betriebsverfassungsrechtlich nur nach Maßgabe der jeweils anzuwendenden betriebsverfassungsrechtlichen Norm dem Betrieb der Arbeitgeberin zugeordnet. 22

a) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, dass zwischen den in den Anträgen bezeichneten Arbeitnehmern und der Arbeitgeberin kein Arbeitsverhältnis nach § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG zustande gekommen und somit ein drittbezogener Personaleinsatz gegeben ist. 23

aa) § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG fingiert das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses mit dem Entleiher ausschließlich bei Fehlen einer Erlaubnis des 24

Verleihers zur Arbeitnehmerüberlassung. Nach dieser Vorschrift gilt ein Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer zu dem zwischen dem Entleiher und dem Verleiher für den Beginn der Tätigkeit vorgesehenen Zeitpunkt als zustande gekommen, wenn der Vertrag zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer nach § 9 Nr. 1 AÜG unwirksam ist, wobei im Falle der Unwirksamkeit nach Aufnahme der Tätigkeit das Arbeitsverhältnis mit dem Zeitpunkt des Eintritts der Unwirksamkeit fingiert wird. Gemäß § 9 Nr. 1 AÜG sind Verträge zwischen Verleihern und Entleihern sowie zwischen Verleihern und Leiharbeitnehmern unwirksam, wenn der Verleiher nicht die nach § 1 AÜG erforderliche Erlaubnis hat.

bb) Die S verfügte nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts während der gesamten Dauer der Tätigkeit der in den Anträgen bezeichneten Arbeitnehmer bei der Arbeitgeberin über eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung nach § 1 Abs. 1 AÜG. Die Fiktion des § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG konnte daher nicht eintreten. Dabei kommt es nicht darauf an, ob die Leiharbeitnehmer der Arbeitgeberin entgegen § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG nicht nur vorübergehend überlassen wurden. Verfügt der Verleiher über die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung, führt ein Verstoß gegen das Verbot der nicht nur vorübergehenden Überlassung nicht zur Entstehung eines Arbeitsverhältnisses mit dem Entleiher *(vgl. ausführlich BAG 12. Juli 2016 - 9 AZR 352/15 - Rn. 13; 10. Dezember 2013 - 9 AZR 51/13 - Rn. 21, BAGE 146, 384)*. 25

b) Die vom Betriebsrat für sich in Anspruch genommene Zuständigkeit für sämtliche betriebsverfassungsrechtlichen Rechte und Pflichten in Bezug auf die genannten Leiharbeitnehmer besteht daher nicht. Nach § 14 Abs. 1 AÜG bleibt es bei der Zuordnung der Leiharbeitnehmer zum Betrieb der S als Vertragsarbeitgeberin auch während der Zeit der Arbeitsleistung im Entleiherbetrieb. Für die betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsbeziehungen ist daher grundsätzlich ein dort gebildeter Betriebsrat zuständig. Von dem konkreten Normzweck der jeweiligen betriebsverfassungsrechtlichen Vorschrift hängt es ab, inwieweit davon abweichend Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte des antragstellenden, 26

für den Betrieb der Arbeitgeberin als Entleiherin gebildeten Betriebsrats bestehen.

Gräfl M. Rennpferdt Kiel

Strippelmann Busch

ECLI:DE:BAG:2016:240816.B.7ABR2.15.0