

Bundesarbeitsgericht  
Erster Senat

Beschluss vom 23. Februar 2021  
- 1 ABR 33/19 -  
ECLI:DE:BAG:2021:230221.B.1ABR33.19.0

I. Arbeitsgericht Aachen

Beschluss vom 26. Februar 2019  
- 4 BV 39/18 -

II. Landesarbeitsgericht Köln

Beschluss vom 6. September 2019  
- 9 TaBV 23/19 -

---

Entscheidungsstichwort:

Unzulässige Beschwerde

# BUNDEARBEITSGERICHT



1 ABR 33/19  
9 TaBV 23/19  
Landesarbeitsgericht  
Köln

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
23. Februar 2021

## BESCHLUSS

Metze, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin,

2.

Widerantragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 23. Februar 2021 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht K. Schmidt und Dr. Ahrendt sowie die ehrenamtlichen Richter Kunz und Merkel für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Köln vom 6. September 2019 - 9 TaBV 23/19 - wird zurückgewiesen.

## **Von Rechts wegen!**

- A. Die Beteiligten streiten - soweit für die Rechtsbeschwerde von Bedeutung - über ein Recht des Betriebsrats, die Zustimmung zur Einstellung von Leiharbeitnehmern zu verweigern. 1
- Die Arbeitgeberin beschäftigt etwa 400 Arbeitnehmer. Sie betreibt in A ein Rechenzentrum. Dort ist der beteiligte Betriebsrat gebildet. 2
- In den vergangenen Jahren bat sie den Betriebsrat wiederholt um Zustimmung zur befristeten Einstellung von Leiharbeitnehmern in verschiedenen Abteilungen des Betriebs, die dieser verweigerte. Dies betraf auch den Leiharbeitnehmer G, der im Bereich Controlling tätig war. 3
- Der Betriebsrat hat die Ansicht vertreten, er sei nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG berechtigt, bei einem Einsatz von Leiharbeitnehmern auf Dauerarbeitsplätzen die Zustimmung zu deren Einstellung zu verweigern. 4
- Der Betriebsrat hat zuletzt beantragt 5
- festzustellen, dass er berechtigt ist, bei der Einstellung von Leiharbeitnehmern die Zustimmung gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG zu verweigern, wenn die Einstellung zur Besetzung eines Dauerarbeitsplatzes über 18 Monate hinaus erfolgt und schon andere Einsätze von Leiharbeitnehmern auf diesem Arbeitsplatz vorausgegangen sind;
- hilfsweise
- festzustellen, dass die Arbeitgeberin nicht berechtigt ist, bei seiner fehlenden Zustimmung den bestehenden Beschäftigungsbedarf in der Abteilung CX in der Gruppe CN (Controlling) in A mit den Arbeiten
- zeitnahe Bearbeitung/Begleichung von Rechnungen der Dienstleister der Arbeitgeberin,

- Unterstützung der operativen Bereiche der Arbeitgeberin bei der Erstellung und Beauftragung von Dienstleistungen zur Erbringung der vereinbarten IT-Services für die Kunden der Arbeitgeberin und
- Unterstützung der operativen Bereiche der Arbeitgeberin bei Planung und Hochrechnung

nach dem Ausscheiden von Herrn G als Leiharbeitnehmer auf dessen Arbeitsplatz durch Einstellung von Leiharbeitnehmern zu decken, sofern es sich um Daueraufgaben und nicht um Auftragsspitzen handelt.

Die Arbeitgeberin hat Antragsabweisung begehrt. 6

Das Arbeitsgericht hat den - vom Betriebsrat dort noch in Form eines Widerantrags allein zur Entscheidung gestellten, sprachlich anders gefassten - (Hilfs-)Antrag abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat seine zweitinstanzlich zuletzt beantragten Begehren weiter. 7

B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist erfolglos, da schon seine Beschwerde gegen den antragsabweisenden Beschluss des Arbeitsgerichts - soweit für die Rechtsbeschwerde von Interesse - unzulässig war. 8

I. Die Zulässigkeit der Beschwerde gehört zu den Verfahrensfortsetzungsvoraussetzungen einer Rechtsbeschwerde. Demnach hat das Rechtsbeschwerdegericht von Amts wegen zu prüfen, ob das in der Vorinstanz eingelegte Rechtsmittel ordnungsgemäß eingelegt und begründet wurde (*BAG 12. Juni 2019 - 1 ABR 30/18 - Rn. 12 mwN*). Es kommt dabei nicht darauf an, ob das Landesarbeitsgericht die Beschwerde als zulässig angesehen hat (*BAG 16. Juli 2008 - 7 ABR 13/07 - Rn. 13, BAGE 127, 126*). 9

II. Die Beschwerdebegründung genügt nicht den gesetzlichen Anforderungen. 10

1. Nach § 87 Abs. 2 Satz 1, § 89 Abs. 2 Satz 2 ArbGG iVm. § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO verlangt eine ordnungsgemäße Beschwerdebegründung die Bezeichnung der Umstände, aus denen sich die Rechtsverletzung und deren Erheblichkeit für die angefochtene Entscheidung ergibt. Die Begründung muss sich mit den rechtlichen oder tatsächlichen Argumenten des angefochtenen Beschlusses befassen. Allgemeine, formelhafte Wendungen genügen hierfür nicht. Auch darf sich der Beschwerdeführer nicht darauf beschränken, seine Rechtsausführungen aus den Vorinstanzen zu wiederholen. Dadurch soll sichergestellt werden, dass der Beschwerdeführer die angefochtene Entscheidung im Hinblick auf das Rechtsmittel überprüft und mit Blickrichtung auf die Rechtslage durchdenkt (vgl. etwa BAG 20. März 2018 - 1 ABR 50/16 - Rn. 9; 21. Februar 2017 - 1 ABR 62/12 - Rn. 64, BAGE 158, 121). 11
2. Diesen Anforderungen wird die Beschwerdebegründung des Betriebsrats nicht gerecht. 12
- a) Das Arbeitsgericht hat den - dort vom Betriebsrat in Form eines Widerantrags allein angebrachten, sprachlich noch anders gefassten - (Hilfs-)Antrag als unzulässig abgewiesen. Zur Begründung hat es ausgeführt, der Antrag sei nicht hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Der im Antrag angesprochene Arbeitsbereich sei weder ausreichend definiert noch bestimmbar. Zudem würden sich selbst im Fall einer Antragsstattgabe bei der Einstellung eines Leiharbeitnehmers zur Deckung eines nach dem Ausscheiden von Herrn G entstehenden Beschäftigungsbedarfs erneut die Fragen stellen, ob diese auf einem hinreichend eingrenzbaeren Arbeitsplatz erfolge und ob es sich hierbei um einen Dauerarbeitsplatz handele. Diese - zwischen den Beteiligten umstrittenen - Fragen würden durch die Entscheidung über den Antrag nicht gerichtlich geklärt, sondern blieben einem Folgeverfahren vorbehalten. 13
- b) Mit diesen tragenden Erwägungen setzt sich die Beschwerdebegründung nicht auseinander. Soweit die Beschwerde für die „grundsätzliche“ Zulässigkeit des vom Betriebsrat angebrachten Antrags auf ihre erstinstanzlichen Ausführungen verweist, lassen sich diesen schon keine inhaltlichen Argumente ent- 14

nehmen, die auf die spezifischen Begründungen des Arbeitsgerichts Bezug nehmen. Gleiches gilt für den Vortrag der Beschwerde, wonach angesichts der Anzahl der gerichtlichen (Zustimmungsersetzungs-)Verfahren der Beteiligten und des Einstellungsstopps bei der Arbeitgeberin ein Feststellungsinteresse für den Antrag bestehe. Auch insoweit fehlt es an einem Bezug dieser Darlegungen zu den die arbeitsgerichtliche Entscheidung tragenden Erwägungen. Dem vom Arbeitsgericht angenommenen Mangel der fehlenden Bestimmtheit des im Antrag angesprochenen Arbeitsbereichs begegnet die Beschwerde lediglich mit einer entsprechenden Konkretisierung ihres Antragsbegehrens. Damit benennt sie keine Umstände, aus denen sich - aus ihrer Sicht - eine Rechtsverletzung des Arbeitsgerichts ergibt. Vielmehr macht sie sich die Einwände des Arbeitsgerichts nur zu eigen, indem sie den erstinstanzlichen Antrag des Betriebsrats ua. um die vom „Ausgangsgericht ... für opportun erachtet[e]“ Beschreibung der vom Leiharbeiter G ausgeführten Tätigkeiten ergänzt. Auch der abschließende Hinweis der Beschwerde, dass die im Antrag enthaltene Formulierung „sofern es sich um Daueraufgaben und nicht um Auftragsspitzen handelt“ aus der Entscheidung des Siebten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 1. August 2018 (- 7 ABR 63/16 -) entnommen wurde, enthält keine inhaltliche Auseinandersetzung mit den fallbezogenen Argumenten des Arbeitsgerichts.

Schmidt

K. Schmidt

Ahrendt

Olaf Kunz

P. Merkel