

## **BAG - Beschluss vom 15. Oktober 2014 - Az. 7 ABR 74/12**

- **Gericht:**

[BAG](#)

- **Datum:**

15. Oktober 2014

- **Aktenzeichen:**

7 ABR 74/12

- **Typ:**

Beschluss

- **Fundstelle:**

openJur 2015, 11334

- **Verfahrensgang:**

Beschäftigt ein Arbeitgeber (Entleiher) Arbeitnehmer, die ihm von einem anderen Unternehmen (Verleiher) zur Arbeitsleistung überlassen werden, ist er nicht verpflichtet, den Mitgliedern des in dem Betrieb des Verleihers gebildeten Betriebsrats jederzeit und unabhängig von einem konkreten Anlass Zutritt zu seinem Betrieb zu gewähren.

### **Tenor**

1. Auf die Rechtsbeschwerde der Beteiligten zu 2. wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 30. Mai 2012 - [2 TaBV 36/11](#) - aufgehoben.

2. Die Beschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Bremen-Bremerhaven vom 19. Juli 2011 - [12 BV 1223/10](#) - wird zurückgewiesen.

### **Gründe**

A. Die Beteiligten streiten darüber, ob der im Betrieb der zu 3. beteiligten Arbeitgeberin bestehende Betriebsrat ein jederzeitiges anlassunabhängiges Zutrittsrecht zu dem Betrieb der zu 2. beteiligten Arbeitgeberin hat; hilfsweise begehrt der Betriebsrat, die Beteiligte zu 3. zu verpflichten, dafür Sorge zu tragen, dass ihm jederzeit Zutritt zum Betrieb der Beteiligten zu 2. gewährt wird.

Antragsteller ist der im Betrieb der Beteiligten zu 3. gebildete Betriebsrat. Die Beteiligten zu 2. und 3. sind konzernverbundene Unternehmen. Bei der Beteiligten zu 3. handelt es sich um ein Entsorgungsunternehmen, das für die Müllbeseitigung und Straßenreinigung im Land B zuständig ist. Die Beteiligte zu 2. unterhält einen Kraftfahrzeugbetrieb, der Wartungs- und Reparaturarbeiten für Fahrzeuge der

Beteiligten zu 3. durchführt. Auf der Grundlage eines Personalgestellungsvertrags überlässt die Beteiligte zu 3. der Beteiligten zu 2. Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung.

Bis zu den Wahlen des Betriebsrats im Jahr 2010 wurde für die Betriebsstätten der Beteiligten zu 2. und 3. aufgrund einer tariflichen Regelung ein gemeinsamer Betriebsrat gewählt. Nach Kündigung des Tarifvertrags wurden im Jahr 2010 in beiden Betrieben getrennte Betriebsratswahlen durchgeführt.

Am 9. Juli 2009 hatte der gemeinsame Betriebsrat mit den Beteiligten zu 2. und 3. eine Rahmenbetriebsvereinbarung über die Einführung, Anwendung und Änderung von Informations- und Kommunikationstechnologien (IuK-Rahmenbetriebsvereinbarung) abgeschlossen, die Kontrollrechte des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 BetrVG sowie ein Überprüfungsrecht des Betriebsrats bzgl. der Einhaltung der Betriebsvereinbarung vorsah.

Mit Schreiben vom 20. April 2010 untersagte die Beteiligte zu 2. den Mitgliedern des bei der Beteiligten zu 3. gebildeten Betriebsrats den Zutritt zu ihrem Betrieb.

Der Betriebsrat hat die Ansicht vertreten, ihm stehe ein Zutrittsrecht zu den betrieblichen Arbeitsplätzen im Betrieb der Beteiligten zu 2. zu, um die gesetzlichen Überwachungsaufgaben wahrnehmen zu können. Das Recht eines Betriebsrats, die Arbeitsplätze der von ihm vertretenen Arbeitnehmer aufzusuchen, bestehe auch dann, wenn die von ihm vertretenen Arbeitnehmer ihre Tätigkeit außerhalb des Betriebs des Vertragsarbeitgebers verrichteten. Da überlassenen Arbeitnehmern insbesondere ein Beschwerderecht auch beim Betriebsrat des Verleiherbetriebs zustehe, müsse dieser in der Lage sein, die Berechtigung der Beschwerde zu beurteilen. Ohne Zutritt zum Einsatzbetrieb könne sich der Betriebsrat kein eigenes Bild über die zur Beschwerde führenden Umstände machen. Die Beteiligte zu 3. sei verpflichtet, auf die Beteiligte zu 2. dahingehend einzuwirken, dass er Zutritt zu den Räumlichkeiten der Beteiligten zu 2. erhält.

Der Betriebsrat hat beantragt,

1.

die Beteiligte zu 2. zu verpflichten, seinen Mitgliedern zu den betriebsüblichen Arbeitszeiten Zugang zu ihrem Betriebsgelände und den von ihr genutzten betrieblichen Räumlichkeiten zu gewähren,

hilfsweise hierzu,

die Beteiligte zu 2. zu verpflichten, seinen Mitgliedern bei Beachtung der einschlägigen Sicherheitsvorschriften Zugang zu den im Betrieb eingesetzten Arbeitnehmern der Beteiligten zu 3. an deren jeweiligen Arbeitsplätzen zur Wahrnehmung von Aufgaben nach dem Betriebsverfassungsgesetz zu den betriebsüblichen Arbeitszeiten zu gewähren;

2.

die Beteiligte zu 3. zu verpflichten, auf die Beteiligte zu 2. dahingehend einzuwirken, dass diese zu ihren betriebsüblichen Arbeitszeiten seinen Mitgliedern den Zutritt zu

den betrieblichen Räumlichkeiten unter Beachtung der einschlägigen Sicherheitsvorschriften gestattet zum Zwecke der Wahrnehmung von Aufgaben nach dem Betriebsverfassungsgesetz gegenüber den im Betrieb der Beteiligten zu 2. eingesetzten Arbeitnehmern der Beteiligten zu 3.

Die Beteiligten zu 2. und 3. haben beantragt, die Anträge abzuweisen. Sie haben die Auffassung vertreten, die Beteiligte zu 2. könne nicht verpflichtet werden, sämtlichen Mitgliedern des Betriebsrats jederzeit Zugang zu ihrem Betriebsgelände zu gewähren und insoweit ihr Hausrecht aufzugeben. Der bei der Beteiligten zu 3. bestehende Betriebsrat habe gegenüber der Beteiligten zu 2. kein Mitbestimmungsrecht, das sich auf die Gestaltung der Arbeitsplätze in ihrem Betrieb beziehe. Für die allgemeinen arbeitsplatzbezogenen Überwachungsrechte sei ausschließlich der für den Betrieb der Beteiligten zu 2. gebildete Betriebsrat zuständig, und zwar auch für die in den Betrieb der Beteiligten zu 2. eingegliederten Arbeitnehmer der Beteiligten zu 3.

Der Antrag zu 2. sei unzulässig. Im Übrigen sei die Beteiligte zu 3. einer möglichen Einwirkungsverpflichtung gegenüber der Beteiligten zu 2. bereits nachgekommen. Der Geschäftsführer der Beteiligten zu 3. habe das Ersuchen des Betriebsrats mit der Bitte um Klärung an den Geschäftsführer der Beteiligten zu 2. weitergeleitet.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge des Betriebsrats abgewiesen. Auf die Beschwerde des Betriebsrats hat das Landesarbeitsgericht dem gegen die Beteiligte zu 2. gerichteten Hauptantrag stattgegeben. Mit der Rechtsbeschwerde begehrt die Beteiligte zu 2. die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Der Betriebsrat beantragt die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.

B. Die Rechtsbeschwerde der Beteiligten zu 2. ist begründet. Sie führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung und zur Wiederherstellung des die Anträge des Betriebsrats abweisenden erstinstanzlichen Beschlusses.

I. Die Rechtsbeschwerde ist nicht schon deshalb begründet, weil die Anträge des Betriebsrats und die von ihm eingelegte Beschwerde gegen den erstinstanzlichen Beschluss unzulässig wären. Entgegen der Auffassung der Beteiligten zu 2. und 3. hat der Betriebsrat die Einleitung des Beschlussverfahrens ordnungsgemäß beschlossen und ist im Verfahren ordnungsgemäß vertreten.

1. Zur Einleitung eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens und der Beauftragung eines Rechtsanwalts sowie zur Einlegung von Rechtsmitteln sind nach § 33 BetrVG ordnungsgemäß gefasste Beschlüsse des Betriebsrats erforderlich. Andernfalls ist der Betriebsrat nicht wirksam vertreten. Für ihn gestellte Anträge wären unbeachtlich und als unzulässig abzuweisen. Das Vorliegen der erforderlichen Beschlüsse ist ggf. noch in der Rechtsbeschwerdeinstanz zu prüfen. Ein erstmals hier erfolgtes Bestreiten des Arbeitgebers kann in der Regel nicht als verspätet zurückgewiesen werden (BAG 30. September 2008 - [1 ABR 54/07](#) - Rn. 11 mwN, [BAGE 128, 92](#)).

2. Vorliegend ist davon auszugehen, dass der Betriebsrat die Einleitung des Verfahrens und die Beauftragung seines Verfahrensbevollmächtigten wirksam beschlossen hat. Der Betriebsrat hat bereits in der Antragsschrift vorgetragen, einen Beschluss zur Durchsetzung seines Zutrittsrechts sowie zur Beauftragung seiner Verfahrensbevollmächtigten gefasst zu haben. Dies haben die Beteiligten zu 2. und

3. zu keinem Zeitpunkt bestritten. Sie haben auch in der Rechtsbeschwerde nicht bestritten, dass dem Verfahrensbevollmächtigten eine Vollmacht iSv. §§ [80](#), [81](#) ZPO zur Einleitung des vorliegenden Beschlussverfahrens erteilt worden ist. Eines entsprechenden Nachweises bedurfte es daher nach § [88](#) Abs. 2 ZPO nicht. Jedenfalls hat der Betriebsrat in der Rechtsbeschwerde unbestritten vorgetragen, der Betriebsrat habe in seinen Sitzungen vom 26. August 2010, vom 13. Oktober 2011 sowie vom 25. Oktober 2012 für die jeweilige Instanz die notwendigen Beschlüsse gefasst.

II. Das Landesarbeitsgericht hat dem Hauptantrag zu Unrecht stattgegeben. Der zulässige Antrag ist unbegründet. Die Beteiligte zu 2. ist nicht verpflichtet, den Mitgliedern des bei der Beteiligten zu 3. gebildeten Betriebsrats zu den betriebsüblichen Arbeitszeiten Zugang zu den von ihr genutzten betrieblichen Räumlichkeiten zu gewähren.

1. Der Hauptantrag des Betriebsrats ist zulässig, er ist nach der gebotenen Auslegung insbesondere hinreichend bestimmt iSv. § [253](#) Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

a) Der Hauptantrag ist auf die Verpflichtung der Beteiligten zu 2. zur Duldung von Handlungen des Betriebsrats iSv. § [890](#) Abs. 1 ZPO gerichtet. Zwar soll die Beteiligte zu 2. nach dem Wortlaut des Antrags verpflichtet werden, den Zutritt von Mitgliedern des Betriebsrats "zu gewähren". Dies legt den Schluss nahe, die Beteiligte zu 2. solle bestimmte Handlungen vornehmen oder Erklärungen abgeben. Ein solches Verständnis würde aber dem Begehren des Betriebsrats nicht gerecht. Diesem geht es, wie sein gesamtes Vorbringen ergibt, darum, dass seine Mitglieder ohne konkreten Anlass zur Wahrnehmung der allgemeinen Überwachungsaufgaben den Betrieb der Beteiligten zu 2. betreten können, um die Arbeitsplätze der dort Beschäftigten aufzusuchen. Dies soll die Beteiligte zu 2. dulden. Eine Zwangsvollstreckung hätte gemäß § [890](#) ZPO durch Verhängung von Ordnungsgeld für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen die Duldungspflicht zu erfolgen. Dabei würde sich die Verpflichtung zur Duldung nicht notwendig im Unterlassen der Behinderung des Zutritts erschöpfen. Vielmehr könnten damit je nach den konkreten Umständen Handlungspflichten verbunden sein, wie etwa das Öffnen von Türen, die einem ungehinderten Zugang im Wege stehen, oder die Anweisung an das Pfortenpersonal, die Mitglieder des Betriebsrats hereinzulassen (vgl. BAG 28. Februar 2006 - [1 AZR 460/04](#) - Rn. 19, [BAGE 117, 137](#)).

b) Der so verstandene Hauptantrag des Betriebsrats ist hinreichend bestimmt iSd. § [253](#) Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

aa) Nach § [253](#) Abs. 2 Nr. 2 ZPO muss die Antragschrift die bestimmte Angabe des Gegenstands und des Grundes des erhobenen Anspruchs sowie einen bestimmten Antrag enthalten. Anträge, mit denen die Duldung von Handlungen verlangt wird, müssen die zu duldenden Handlungen so genau bezeichnen, dass der in Anspruch Genommene im Falle einer dem Antrag entsprechenden gerichtlichen Entscheidung eindeutig erkennen kann, was von ihm verlangt wird. Diese Prüfung darf grundsätzlich nicht in das Vollstreckungsverfahren verlagert werden. Dessen Aufgabe ist es zu klären, ob der Schuldner einer Verpflichtung nachgekommen ist, nicht, wie diese aussieht. Gleichwohl sind bei Unterlassungs- und Duldungsanträgen bisweilen generalisierende Formulierungen unvermeidlich. Andernfalls würde die Möglichkeit, gerichtlichen Rechtsschutz zu erlangen, durch prozessuale

Anforderungen unzumutbar erschwert, wenn nicht gar beseitigt. Dementsprechend sind die Gerichte auch verpflichtet, Anträge nach Möglichkeit so auszulegen, dass eine Sachentscheidung ergehen kann (vgl. BAG 28. Februar 2006 - [1 AZR 460/04](#) - Rn. 21 mwN, [BAGE 117, 137](#)).

bb) Diesen Erfordernissen wird der Hauptantrag gerecht. Er lässt eindeutig erkennen, worüber die Sachentscheidung ergehen soll. Die in Anspruch genommene Beteiligte zu 2. kann im Falle einer entsprechenden gerichtlichen Entscheidung erkennen, was von ihr verlangt wird.

(1) Prozessual unschädlich ist dabei der Umstand, dass die Modalitäten des begehrten Zugangs nicht noch näher beschrieben sind (BAG 28. Februar 2006 - [1 AZR 460/04](#) - Rn. 23, [BAGE 117, 137](#)). Der Antrag ist zumindest dahin konkretisiert, dass es dem Betriebsrat um Zugang zu den Arbeitsplätzen während der betriebsüblichen Arbeitszeiten geht. Nach der Antragsbegründung besteht kein Zweifel daran, dass der Betriebsrat Zugang zum gesamten Betriebsgelände der Beteiligten zu 2. sowie den von ihr genutzten betrieblichen Räumlichkeiten in B begehrt. Darüber besteht zwischen den Beteiligten auch kein Streit.

(2) Zur Anzahl der Mitglieder des Betriebsrats und zur Häufigkeit der Besuche verhält sich der Antrag nicht. Auch werden die Betriebsratsmitglieder, deren Zugang geduldet werden soll, nicht namentlich benannt. Dies führt jedoch nicht zur Unbestimmtheit des Antrags. Der Antrag ist vielmehr dahin zu verstehen, dass all dies von der Entscheidung des Betriebsrats abhängen soll (vgl. BAG 28. Februar 2006 - [1 AZR 460/04](#) - Rn. 23, [BAGE 117, 137](#)). Das Zugangsrecht soll danach - abhängig von der jeweiligen Beschlusslage des Betriebsrats - für alle Mitglieder gelten und sämtliche Tage und Uhrzeiten einschließen, zu denen im Betrieb der Beteiligten zu 2. (betriebsüblich) gearbeitet wird.

2. Der Hauptantrag ist unbegründet. Der für den Betrieb der Beteiligten zu 3. gebildete Betriebsrat hat gegenüber der Beteiligten zu 2. keinen Anspruch darauf, unabhängig von einem konkreten Anlass den Zutritt zum Betrieb der Beteiligten zu 2. zu erhalten, um die dort eingesetzten Arbeitnehmer der Beteiligten zu 3. an ihren Arbeitsplätzen aufzusuchen. Ein solcher Anspruch ergibt sich gegenüber der Beteiligten zu 2. weder aus § [80](#) Abs. 2 Satz 1 BetrVG noch aus § [78](#) Satz 1 BetrVG. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts stellt die Verweigerung des Zutritts durch die Beteiligte zu 2. keine nach § [78](#) Satz 1 BetrVG verbotene Behinderung der Betriebsratstätigkeit dar.

a) Ein Anspruch des Betriebsrats gegenüber der Beteiligten zu 2. auf Zutritt zu den Arbeitsplätzen in deren Betrieb ergibt sich nicht aus § [80](#) Abs. 2 Satz 1 BetrVG.

aa) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts besteht im Rahmen des allgemeinen Informationsrechts des Betriebsrats gegenüber dem Arbeitgeber nach § [80](#) Abs. 2 Satz 1 BetrVG ein Zugangsrecht des Betriebsrats zu den Arbeitsplätzen der Belegschaft (vgl. BAG 13. Juni 1989 - [1 ABR 4/88](#) - zu B II 2 a der Gründe, [BAGE 62, 100](#)). Die Vorschrift gewährt dem Betriebsrat ein umfassendes Informationsrecht gegenüber dem Arbeitgeber, damit er die ihm obliegenden betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben sachgerecht erfüllen kann. Sie enthält keine abschließende Regelung dahin, dass sich der Betriebsrat nur über den Arbeitgeber die benötigten Informationen beschaffen kann. Vielmehr hat die

Rechtsprechung im Rahmen dieses allgemeinen Informationsrechts auch ein Zugangsrecht des Betriebsrats zu den Arbeitsplätzen der Belegschaftsangehörigen anerkannt. Der Zweck des Zugangs zum Arbeitsplatz und seinem Umfeld muss allerdings auf die Erfüllung der zugrunde liegenden Aufgaben bezogen sein (vgl. BAG 17. Januar 1989 - [1 AZR 805/87](#) - zu II 2 b bb der Gründe). Unabhängig von einem konkreten betriebsverfassungsrechtlichen Anlass kann ein Zugangsrecht des Betriebsrats zu den Arbeitsplätzen der Belegschaft zur Erfüllung der Überwachungsaufgaben nach § [80](#) Abs. 1 Nr. 1 BetrVG in Betracht kommen (vgl. BAG 13. Juni 1989 - [1 ABR 4/88](#) - zu B II 2 a der Gründe, aaO). Danach hat der Betriebsrat darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden.

bb) Der Informationsanspruch des Betriebsrats nach § [80](#) Abs. 2 BetrVG zur Erfüllung der allgemeinen Überwachungsaufgaben nach § [80](#) Abs. 1 Nr. 1 BetrVG und das daraus abgeleitete Zugangsrecht zu den Arbeitsplätzen der Belegschaft besteht gegenüber dem Arbeitgeber des Betriebs, für den der Betriebsrat gebildet ist, nicht aber gegenüber Dritten. Daher kann der Antragsteller als für den Betrieb der Beteiligten zu 3. gebildeter Betriebsrat das gegenüber der Beteiligten zu 2. geltend gemachte Zugangsrecht zu den Arbeitsplätzen in deren Betrieb nicht auf § [80](#) Abs. 2 Satz 1 BetrVG stützen. Der Umstand, dass die Beteiligte zu 2. in ihrem Betrieb Arbeitnehmer der Beteiligten zu 3. beschäftigt, die ihr zur Arbeitsleistung überlassen werden, gebietet keine andere Beurteilung.

(1) Zwar ist der antragstellende Betriebsrat grundsätzlich für die Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben hinsichtlich der der Beteiligten zu 2. überlassenen Arbeitnehmer der Beteiligten zu 3. zuständig. Nach § [14](#) Abs. 1 AÜG bleiben Leiharbeiter auch während der Dauer ihrer Arbeitsleistung beim Entleiher Angehörige des Verleiherbetriebs. Durch die vorübergehende Eingliederung in die Betriebsorganisation des Entleihers wird die betriebsverfassungsrechtliche Zuordnung des Leiharbeitnehmers zum Entsendebetrieb des Vertragsarbeitgebers nicht aufgehoben. Dies stellt § [14](#) Abs. 1 AÜG klar (vgl. BAG 19. Juni 2001 - [1 ABR 43/00](#) - zu B II 1 b der Gründe, [BAGE 98, 60](#)). Aus der gesetzlichen Zuordnung des Leiharbeitnehmers zum Betrieb seines Vertragsarbeitgebers folgt allerdings nicht zwingend die Zuständigkeit des dortigen Betriebsrats in allen betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheiten. Die Zuständigkeit des Betriebsrats des Verleiherbetriebs ist grundsätzlich begrenzt auf den Betrieb, für den er gebildet ist. Sie ist gerichtet auf die Mitwirkung an den Entscheidungen des Vertragsarbeitgebers in den die Leiharbeiter betreffenden sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten. Dort, wo Beteiligungsrechte des Betriebsrats entweder an die Eingliederung in den Betrieb des Vertragsarbeitgebers anknüpfen oder das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses voraussetzen, ergeben sich Zuständigkeiten für den im Betrieb des Vertragsarbeitgebers gebildeten Betriebsrat (Hamann in Schüren/Hamann AÜG 4. Aufl. § 14 Rn. 356 mwN; Thüsing in Thüsing AÜG 3. Aufl. § 14 Rn. 21). Über die Betriebsgrenze hinaus stehen ihm hingegen keine Mitwirkungsbefugnisse zu (BAG 19. Juni 2001 - [1 ABR 43/00](#) - zu B II 3 der Gründe, aaO). Leiharbeiter sind aber während ihrer Arbeitsleistung in die Betriebsorganisation des Entleihers eingegliedert. Da die das Leiharbeitsverhältnis kennzeichnende Aufspaltung der Arbeitgeberfunktionen zwischen dem Verleiher als dem Vertragsarbeitgeber und dem Entleiher, der die wesentlichen Arbeitgeberbefugnisse in Bezug auf die

Arbeitsleistung ausübt, nicht dazu führen darf, dass die Schutzfunktion der Betriebsverfassung außer Kraft gesetzt wird, werden Leiharbeiter vom Betriebsrat des Entleiherbetriebs repräsentiert, soweit es um die Wahrnehmung von Mitbestimmungsrechten bei Entscheidungen geht, die vom Inhaber des Entleiherbetriebs getroffen werden (vgl. BAG 19. Juni 2001 - [1 ABR 43/00](#) - zu B II 3 und 4 der Gründe, aaO). Die Zuständigkeit für die Wahrnehmung von Mitbestimmungsrechten in Bezug auf Leiharbeiter richtet sich daher nach dem Gegenstand des Mitbestimmungsrechts und der darauf bezogenen Entscheidungsmacht des jeweiligen Arbeitgebers (BAG 19. Juni 2001 - [1 ABR 43/00](#) - zu B II 4 der Gründe, aaO). Insoweit sind bei einem drittbezogenen Personaleinsatz und einer aufgespaltenen Arbeitgeberstellung differenzierende Lösungen geboten (vgl. BAG 18. Oktober 2011 - [1 AZR 335/10](#) - Rn. 19, [BAGE 139, 342](#); 5. Dezember 2012 - [7 ABR 48/11](#) - Rn. 25, [BAGE 144, 74](#); 13. März 2013 - [7 ABR 69/11](#) - Rn. 22, [BAGE 144, 340](#); dazu Linsenmaier/Kiel RdA 2014, 135, 139 ff., 149 ff.).

(2) Die Wahrnehmung von Mitbestimmungsrechten für die bei der Beteiligten zu 2. beschäftigten Arbeitnehmer der Beteiligten zu 3. erfordert nicht den jederzeitigen anlassunabhängigen Zutritt der Mitglieder des antragstellenden, für den Betrieb der Beteiligten zu 3. gebildeten Betriebsrats zu den Betriebsräumen der Beteiligten zu 2. Zwar kann es die sachgerechte Wahrnehmung der gesetzlichen Überwachungsaufgabe nach § [80](#) Abs. 1 Nr. 1 BetrVG für den Betriebsrat erforderlich machen, die Arbeitnehmer an ihren Arbeitsplätzen im Betrieb aufzusuchen, um prüfen zu können, ob die Arbeitsplätze und die sonstigen von den Arbeitnehmern genutzten betrieblichen Einrichtungen den gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Schutzvorschriften entsprechen. Die Entscheidung über die Ausgestaltung der Arbeitsplätze und sonstigen Einrichtungen im Betrieb obliegt aber allein dessen Inhaber. Bei aufgespaltenen Arbeitgeberstellung im Leiharbeitsverhältnis betrifft die Überwachung der Einhaltung der arbeitsplatzbezogenen Schutzvorschriften hinsichtlich der im Entleiherbetrieb beschäftigten Arbeitnehmer den dort gebildeten Betriebsrat (vgl. insoweit auch Hamann in Schüren/Hamann AÜG 4. Aufl. § 14 Rn. 223, 362; Thüsing in Thüsing AÜG 3. Aufl. § 14 Rn. 104). Der Vertragsarbeitgeber verfügt dagegen über keinen unmittelbaren Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitsplätze im Entleiherbetrieb. Der Betriebsrat des Verleiherbetriebs kann deshalb im Entleiherbetrieb keine arbeitsplatzbezogenen Mitbestimmungsrechte ausüben. Ohne eine Entscheidungsbefugnis des Vertragsarbeitgebers besteht kein allgemeines arbeitsplatzbezogenes Überwachungsrecht des für seinen Betrieb gebildeten Betriebsrats und somit kein anlassunabhängiger Anspruch dieses Betriebsrats auf Zugang zu den Arbeitsplätzen im Entleiherbetrieb. Der Betriebsrat im Verleiherbetrieb muss sich deshalb unabhängig von einem konkreten Anlass kein eigenes Bild von der Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften im Entleiherbetrieb machen (aA Hamann in Schüren/Hamann AÜG 4. Aufl. § 14 Rn. 362; Thüsing in Thüsing AÜG 3. Aufl. § 14 Rn. 25).

(3) Die Wahrnehmung allgemeiner arbeitsplatzbezogener Überwachungsaufgaben nach § [80](#) Abs. 1 Nr. 1 BetrVG durch den Betriebsrat des Entleiherbetriebs hinterlässt keine Schutzlücke für Leiharbeiter. Die Überwachungsaufgabe des Betriebsrats im Entleiherbetrieb - und damit das daran anknüpfende Zugangsrecht zu den Arbeitsplätzen im Betrieb - korrespondiert mit einer Informationspflicht des Arbeitgebers, die sich auch auf die Beschäftigung von Personen bezieht, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen. Dies zeigt die im Zuge des

Betriebsverfassungsreformgesetzes im Jahr 2001 erfolgte klarstellende Regelung in § 80 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 2 BetrVG (vgl. etwa Hamann in Schüren/Hamann AÜG 4. Aufl. § 14 Rn. 222). Im Anschluss an die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Beschäftigung von freien Mitarbeitern (vgl. BAG 15. Dezember 1998 - [1 ABR 9/98](#) - [BAGE 90, 288](#)) sollten Streitigkeiten der Betriebsparteien über eine entsprechende Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers und eventuelle Verfahren vermieden werden (BT-Drs. 14/5741 S. 46). Es unterliegt keinem Zweifel, dass der Unterrichtsanspruch des Betriebsrats im Entleiherbetrieb nach dem Willen des Gesetzgebers auch die dort eingegliederten Leiharbeitnehmer einbezieht (Fitting 27. Aufl. § 80 Rn. 49; Weber GK-BetrVG 10. Aufl. § 80 Rn. 62).

(4) Der Senat hatte nicht darüber zu entscheiden, ob und ggf. wie eine - etwaige - Schutzlücke für überlassene Arbeitnehmer, die im Verleiherbetrieb durch einen Betriebsrat vertreten werden, zu schließen wäre, wenn für den Einsatzbetrieb kein Betriebsrat gebildet wäre, der die arbeitsplatzbezogenen Überwachungsaufgaben nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG wahrzunehmen hätte, oder wenn ein solcher aufgrund der Betriebsgröße (§ 1 Abs. 1 BetrVG) überhaupt nicht gebildet werden könnte. Nicht zu entscheiden war auch darüber, ob die Besichtigung von Arbeitsplätzen im Betrieb der Beteiligten zu 2. aus einem konkreten Anlass zur Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben oder Mitbestimmungsrechte durch den antragstellenden Betriebsrat erforderlich werden könnte, beispielsweise im Rahmen der personellen Mitbestimmung nach § 99 Abs. 1 BetrVG bei der Eingruppierung von Leiharbeitnehmern oder zur sachgerechten Behandlung einer Beschwerde nach § 84 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, und ob die Beteiligten zu 2. in einem solchen Fall den Zutritt des antragstellenden Betriebsrats zu ihrem Betrieb dulden muss. Gegenstand des vorliegenden Verfahrens ist ausschließlich ein anlassunabhängiges, jederzeitiges Zutrittsrecht.

b) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ergibt sich ein anlassunabhängiges Zutrittsrecht auch nicht aus § 78 Satz 1 BetrVG.

aa) Nach § 78 Satz 1 BetrVG dürfen die Mitglieder des Betriebsrats in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden. Das Verbot der Störung und der Behinderung der Betriebsratstätigkeit richtet sich nicht nur gegen den Arbeitgeber und die für ihn handelnden Personen, sondern es besteht gegenüber jedermann; es richtet sich also auch gegen außerbetriebliche Personen und Stellen (Fitting 27. Aufl. § 78 Rn. 7; Kreutz GK-BetrVG 10. Aufl. § 78 Rn. 19; Thüsing in Richardi BetrVG 14. Aufl. § 78 Rn. 11). Obwohl § 78 Satz 1 BetrVG nur als Verbotsgesetz formuliert ist ("dürfen...nicht"), ist die Bestimmung als Anspruchsnorm zu verstehen, auf die im Behinderungsfall durch den unmittelbar behinderten Funktionsträger, aber auch durch seine Institution, Unterlassungsansprüche gestützt werden können (vgl. Kreutz GK-BetrVG 10. Aufl. § 78 Rn. 38 mwN).

bb) Das Verbot der Behinderung des Betriebsrats gilt zwar gegenüber jedermann. Zutritt zu dem Betrieb der Beteiligten zu 2. könnte der für den Betrieb der Beteiligten zu 3. gebildete Betriebsrat deshalb nach Maßgabe des § 78 Satz 1 BetrVG von der Beteiligten zu 2. verlangen, wenn seine Mitglieder ohne den Zutritt in der Ausübung ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Tätigkeit gestört oder behindert würden. Eine Störung oder Behinderung der Betriebsratstätigkeit setzt aber voraus, dass der Betriebsrat des Verleiherbetriebs betriebsverfassungsrechtliche Aufgaben im Entleiherbetrieb wahrzunehmen hat. Da die allgemeine gesetzliche

Überwachungsaufgabe nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, soweit sie die Ausgestaltung der Arbeitsplätze und der sonstigen von den Beschäftigten genutzten betrieblichen Einrichtungen betrifft, dem Betriebsrat des Entleiherbetriebs obliegt, wird der Betriebsrat des Verleiherbetriebs nicht dadurch in der Ausübung seiner Tätigkeit gestört, dass der Inhaber des Entleiherbetriebs ihm den anlassunabhängigen, jederzeitigen Zugang zu Arbeitsplätzen versagt. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts obliegt es dem Betriebsrat auch nicht zu überwachen, ob die von dem früheren gemeinsamen Betriebsrat geschlossene IuK-Rahmenbetriebsvereinbarung im Betrieb der Beteiligten zu 2. durchgeführt wird. Dafür ist nach der Beendigung des Tarifvertrags über die Bildung eines gemeinsamen Betriebsrats für die Betriebe der Beteiligten zu 2. und 3. allein der im Betrieb der Beteiligten zu 2. existierende Betriebsrat zuständig.

III. Der Hilfsantrag zu 1. hat aus denselben Erwägungen keinen Erfolg.

IV. Der Antrag zu 2., den das Landesarbeitsgericht zutreffend als Hilfsantrag verstanden hat, ist unzulässig. Die angestrebte Verpflichtung zur "Einwirkung" der Beteiligten zu 3. auf die Beteiligte zu 2. ist nicht hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, da für die Beteiligte zu 3. im Falle einer dem Antrag stattgebenden Entscheidung nicht eindeutig erkennbar wäre, was von ihr verlangt wird.

Einwirken bedeutet, durch ein Tun einen Dritten darauf hinzuweisen, er möge eine bestimmte Handlung vornehmen oder unterlassen, wobei der Schuldner die freie Wahl hat, welches Mittel der Einwirkung er wählt. Das Bestehen eines solchen Wahlrechts macht den auf die Einwirkung gerichteten Klageantrag zwar nicht in jedem Fall unbestimmt. Das Bundesarbeitsgericht hat daher eine Einwirkungspflicht von Arbeitgeber-Spitzenorganisationen auf ihre regionalen Mitgliedsverbände, bestimmte ausformulierte regionale Lohn tariffverträge abzuschließen, als hinreichend bestimmt erachtet (BAG 25. Januar 2006 - [4 AZR 552/04](#) - zu I 1 a der Gründe). In dieser Fallkonstellation war die Einwirkungspflicht allerdings ausdrücklich tarifvertraglich geregelt (BAG 25. Januar 2006 - [4 AZR 552/04](#) - zu I 2 a der Gründe). Im vorliegenden Fall ist hingegen unklar, welche Möglichkeiten der Einwirkung überhaupt in Betracht kommen. Der Personalgestellungsvertrag regelt ebenso wenig wie das Gesetz ein Zutrittsrecht des für den Betrieb der Beteiligten zu 3. gebildeten Betriebsrats zum Betrieb der Beteiligten zu 2. Es ist deshalb nicht ersichtlich, welche Instrumentarien der Einwirkung der Beteiligten zu 3. überhaupt zur Verfügung stehen könnten. Die Androhung einer Kündigung des Personalgestellungsvertrags etwa dürfte allein deshalb die beabsichtigte Wirkung verfehlen, weil die Beendigung dieses Vertrags das begehrte Zutrittsrecht gerade nicht begründen würde. Ob allein eine Aufforderung der Beteiligten zu 3., dem in ihrem Betrieb gebildeten Betriebsrat Zutritt zum Betrieb der Beteiligten zu 2. zu gewähren oder schon das Weiterleiten des Ersuchens um Klärung hinreichend wirkungsvoll wäre, um der Einwirkungspflicht zu genügen, ist zweifelhaft. Ein Streit über den Inhalt der Einwirkungspflicht würde daher unüberwindbare Unklarheiten im Vollstreckungsverfahren nach sich ziehen.

Gräfl

M. Rennpferdt

Kiel

Maaßen

Krollmann

Permalink: <http://openjur.de/u/776232.html>