
Datum: 25.09.2009
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 10. Kammer
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 10 TaBV 21/09
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2009:0925.10TABV21.09.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Bielefeld, 5 BV 70/08
Nachinstanz: Bundesarbeitsgericht, 1 ABR 137/09
Schlagworte: Unterlassungsanspruch wegen grober Pflichtverletzung; allgemeiner Unterlassungsanspruch; Feststellungsantrag; Einstellung von Leiharbeitnehmern; Verpflichtung zur Mitteilung des Namens des einzustellenden Leiharbeitnehmers; Globalantrag
Normen: §§ 23 Abs. 3, 99, 101 BetrVG, § 14 AÜG, § 85 Abs. 2 ArbGG, § 253 Abs. 2 Nr. 2, 256 ZPO
Leitsätze:

Ein Unterlassungsantrag wegen grober Pflichtverletzung nach § 23 Abs. 3 B BetrVG kommt nicht in Betracht, wenn ein Arbeitgeber in einer ungeklärten Rechtsfrage nach einer vertretbaren Rechtsansicht handelt.

Bei der Frage, ob ein Arbeitgeber bei der Einstellung von Leiharbeitnehmern in jedem Fall den Namen des einzustellenden Leiharbeitnehmers gegenüber dem Betriebsrat im Rahmen des Zustimmungsverfahrens nach § 99 BetrVG bekannt geben muss, handelt es sich um eine derartige ungeklärte Rechtsfrage.

Kommt ein Arbeitgeber seiner Verpflichtung, den Namen des einzustellenden Leiharbeitnehmers dem Betriebsrat im Zustimmungsverfahren mitzuteilen, nur in bestimmten Fällen nicht nach, etwa, weil er ihn noch nicht kennt, kommt auch kein allgemeiner Unterlassungsanspruch in Betracht.

Tenor:

Die Beschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Bielefeld vom 17.02.2009 - 5 BV 70/08 - wird zurückgewiesen.

Auf die Beschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Bielefeld vom 17.02.2009 - 5 BV 70/08 - abgeändert.

Die Anträge des Betriebsrats werden insgesamt abgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht wird zugelassen.

Gründe:

1

A.

2

Die Beteiligten streiten um den Umfang des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bei der Einstellung von Leiharbeitnehmern, insbesondere um die Verpflichtung zur Mitteilung des Namens des jeweils einzustellenden Leiharbeitnehmers.

3

Die Arbeitgeberin unterhält einen Betrieb in R1-W2, in dem Serienfahrzeuge in Wohnmobile umgebaut werden. In ihrem Betrieb beschäftigt sie ca. 180 Stammarbeitnehmer und ca. 50 bis 70 Leiharbeitnehmer.

4

Im Jahre 2006 wurde im Betrieb der Arbeitgeberin ein aus neun Personen bestehender Betriebsrat gewählt; zu diesem Zeitpunkt waren im Betrieb der Arbeitgeberin noch über 200 Arbeitnehmer beschäftigt. Die Zahl der Stammarbeitnehmer sank seitdem.

5

Nachdem Anfang des Jahres 2008 ein Wechsel in der Unternehmensleitung erfolgt war, wurden zwischen den Beteiligten eine Vielzahl von Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht Bielefeld geführt, in denen es jeweils darum ging, dass die Arbeitgeberin die Ersetzung der verweigerten Zustimmung des Betriebsrats zur Einstellung von Leiharbeitnehmern beantragt hatte, wobei dem Betriebsrat der Name des jeweiligen Leiharbeitnehmers nicht mitgeteilt worden war. Diese Verfahren wurden von den Beteiligten jeweils für erledigt erklärt, da zum Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht Bielefeld die Leiharbeitnehmer aus dem Betrieb der Arbeitgeberin ausgeschieden waren. Wegen der Einzelheiten der geführten Beschlussverfahren wird auf den Inhalt der Antragsschrift des Betriebsrates vom 26.09.2008 Bezug genommen.

6

Mit dem am 26.09.2008 beim Arbeitsgericht eingeleiteten Beschlussverfahren verlangt der Betriebsrat nunmehr, der Arbeitgeberin aufzugeben, es zu unterlassen, in ihrem Betrieb Leiharbeitnehmer einzustellen, ohne vorher den Betriebsrat unter Nennung des Namens des Leiharbeitnehmers hierzu angehört zu haben. Hilfsweise begehrt er die Feststellung, dass die Arbeitgeberin verpflichtet ist, ihm im Fall der Einstellung eines Leiharbeitnehmers den jeweiligen Namen im Rahmen der Anhörung nach § 99 BetrVG mitzuteilen.

7

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, dass die Arbeitgeberin bei der beabsichtigten Einstellung von Leiharbeitnehmern jeweils zur Mitteilung des Namens des Leiharbeitnehmers verpflichtet sei, da der Betriebsrat andernfalls nicht überprüfen könne, inwiefern er unter Umständen nach § 99 Abs. 2 Nr. 6 BetrVG seine Zustimmung zu der beabsichtigten Einstellung eines Leiharbeitnehmers verweigern könne oder wolle. Die Arbeitgeberin habe in der Vergangenheit, wie die durchgeführten Beschlussverfahren gezeigt hätten, ihre Verpflichtung, den Namen des einzustellenden Leiharbeitnehmers mitzuteilen, grob missachtet. Die durchgeführten Beschlussverfahren zeigten, dass die Arbeitgeberin ihr Ziel, die Leiharbeitnehmer für eine bestimmte Zeit zu beschäftigen, trotz Missachtung ihrer Pflichten aus § 99 BetrVG erreicht habe. Die Zustimmungsverfahren nach den §§ 99, 101 BetrVG hätten insoweit keinen effektiven Rechtsschutz gewährleisten können.	8
Auch in der Folgezeit habe die Arbeitgeberin ihre Pflicht nach § 99 BetrVG, den Namen des einzustellenden Leiharbeitnehmers mitzuteilen, negiert. Insoweit liege eine grobe Pflichtverletzung seitens der Arbeitgeberin i. S. d. § 23 Abs. 3 BetrVG vor. Der Betriebsrat sei nicht in der Lage zu überprüfen, ob die durch Tatsachen begründete Besorgnis bestehe, dass der für die personelle Maßnahme in Aussicht genommene Bewerber den Betriebsfrieden durch gesetzwidriges Verhalten oder grobe Verletzung der in § 75 Abs. 1 BetrVG enthaltenen Grundsätze, insbesondere durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigung, stören werde, wenn ihm nicht mitgeteilt werde, um wen es sich bei der Einstellung handele.	9
Die Arbeitgeberin könne auch nicht damit gehört werden, sie sei zur Nennung des Namens des einzustellenden Leiharbeitnehmers nicht in der Lage. Immerhin habe die Arbeitgeberin Einfluss auf die Vertragsgestaltung mit dem Verleihunternehmen und könne einen Vertrag nur mit der Verleihfirma abschließen, die die rechtzeitige Nennung des Namens zuvor sicherstelle, damit das Zustimmungsverfahren nach § 99 BetrVG durchgeführt werden könne.	10
Der Betriebsrat hat beantragt,	11
1. der Arbeitgeberin aufzugeben, es zu unterlassen, in ihrem Betrieb Leiharbeitnehmer einzustellen, ohne vorher den Betriebsrat unter Nennung des Namens des Leiharbeitnehmers hierzu angehört zu haben,	12
2. der Arbeitgeberin für den Fall der Zuwiderhandlung gegen ihre Verpflichtung aus Ziffer 1) ein Ordnungsgeld in Höhe von bis zu 10.000,00 € anzudrohen,	13
3. hilfsweise festzustellen, dass die Arbeitgeberin verpflichtet ist, dem Betriebsrat im Falle der beabsichtigten Einstellung eines Leiharbeitnehmers im Rahmen der Anhörung nach § 99 BetrVG den Namen des Leiharbeitnehmers mitzuteilen.	14
Die Arbeitgeberin hat beantragt,	15
die Anträge zurückzuweisen.	16
Sie hat die Auffassung vertreten, nicht in jedem Falle zur Nennung des Namens des einzustellenden Leiharbeitnehmers verpflichtet zu sein. Insbesondere könne sie dem Betriebsrat im Rahmen des Zustimmungsverfahrens nach § 99 BetrVG keine Angaben zur Person des einzustellenden Leiharbeitnehmers machen, wenn sie den Namen des einzustellenden Leiharbeitnehmers selbst nicht kenne. Eine solche Verpflichtung sei auf eine unmögliche Leistung hin ausgerichtet. Häufig fordere die Arbeitgeberin keine bestimmten, namentlich bezeichneten Leiharbeitnehmer beim Verleihunternehmen an, Leiharbeitnehmer	17

würden häufig nur gattungsmäßig angefordert. Das Verleihunternehmen teile ihr auch vielfach den Namen des konkreten Leiharbeitnehmers erst kurz vor dem Arbeitseinsatz bzw. gar nicht mit. Dies führe dazu, dass der Betriebsrat nicht über die konkrete Person des Leiharbeitnehmers unterrichtet werden könne. Die Mitteilungspflicht der Arbeitgeberin reiche nicht weiter als ihr eigener Kenntnisstand. Grundsätzlich werde der Betriebsrat bei der Einstellung von Leiharbeitnehmern nach § 99 BetrVG angehört; der Betriebsrat lehne aber praktisch alle Neueinstellungen von Leiharbeitnehmern ab; dies mache jedes Mal die in der Vergangenheit von der Arbeitgeberin eingeleiteten Beschlussverfahren notwendig. Die Arbeitgeberin habe in allen Fällen dem Betriebsrat die Personalien nachgereicht, sobald sie ihr selbst mitgeteilt worden seien. Solange aber der Arbeitgeber Angaben zur Person des einzustellenden Leiharbeitnehmers nicht machen könne, insbesondere weil er den Namen des Leiharbeitnehmers selbst nicht kenne, sei er auch nicht verpflichtet, diese Angaben zur Person und insbesondere den Namen des Leiharbeitnehmers im Rahmen eines Antrages nach § 99 BetrVG mitzuteilen.

Im Übrigen fehle dem vorliegenden Verfahren das notwendige Rechtsschutzbedürfnis. Die Arbeitgeberin befinde sich in einer Krise und beschäftige die in der Antragsschrift genannte "Vielzahl von Leiharbeitnehmern" längst nicht mehr. Im Betrieb herrsche Kurzarbeit.

18

Durch Beschluss vom 17.02.2009 hat das Arbeitsgericht den Unterlassungsantrag des Betriebsrates einschließlich der Androhung eines Ordnungsgeldes zurückgewiesen, dem hilfsweise gestellten Feststellungsantrag jedoch stattgegeben. Zur Begründung hat es ausgeführt, dass ein grober Verstoß gegen die betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten seitens der Arbeitgeberin nicht angenommen werden könne, weil die Frage, ob ein Arbeitgeber bei der Einstellung eines Leiharbeitnehmers den Namen und dessen Personalien mitteilen müsse, in der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung und der arbeitsgerichtlichen Literatur streitig sei. Eine gesicherte obergerichtliche Rechtsprechung gebe es nicht. Die von der Arbeitgeberin erfolgte Handhabung erscheine danach vertretbar. Auch auf einen allgemeinen Unterlassungsanspruch könne der Betriebsrat den geltend gemachten Anspruch nicht stützen, weil § 101 BetrVG für den Fall der Verletzung von Mitbestimmungsrechten nach § 99 BetrVG eine abschließende Regelung enthalte.

19

Dem Hilfsantrag des Betriebsrates sei jedoch stattzugeben gewesen, weil die Arbeitgeberin grundsätzlich verpflichtet sei, dem Betriebsrat – wie bei jeder anderen Einstellung auch – bei der Einstellung von Leiharbeitnehmern den Namen des Leiharbeitnehmers und dessen Personalien angeben müsse. Der Betriebsrat könne sonst nicht überprüfen, ob er einen Zustimmungsverweigerungsgrund, insbesondere nach § 99 Abs. 2 Nr. 6 BetrVG habe. Ohne Kenntnis der konkreten Person, die als Leiharbeitnehmer im Betrieb beschäftigt werden solle, könne der Betriebsrat seine Mitbestimmungsrechte nicht umfassend wahrnehmen. Zu einer vollständigen Unterrichtung des Betriebsrats gehörten auch die Personalien, insbesondere der Name des einzustellenden Leiharbeitnehmers. Vom Arbeitgeber werde insoweit auch keine unmögliche Leistung verlangt. Ihm sei es durch entsprechende Einflussnahme bzw. Vertragsgestaltung mit dem Verleihunternehmen möglich, auf den Verleiher einzuwirken, rechtzeitig vor Einsatz der Leiharbeitnehmer die Personen auszuwählen und dem Arbeitgeber die Namen mitzuteilen, damit der Arbeitgeber noch vor Einsatz der Leiharbeitnehmer das Mitbestimmungsverfahren nach § 99 BetrVG ordnungsgemäß durchführen könne. Der Arbeitgeber sei verpflichtet, durch entsprechende Vertragsgestaltung mit dem Verleihunternehmer sicherzustellen, dass der Betriebsrat seine Mitbestimmungsrechte ausüben könne.

20

Gegen den dem Betriebsrat am 27.02.2009 zugestellten Beschluss, auf dessen Gründe ergänzend Bezug genommen wird, hat der Betriebsrat am 24.03.2009 Beschwerde zum Landesarbeitsgericht eingelegt und diese nach Verlängerung der Beschwerdebegründungsfrist bis zum 27.05.2009 mit dem am 27.05.2009 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet.

Auch die Arbeitgeberin, der der Beschluss des Arbeitsgerichts am 27.02.2009 zugestellt worden ist, hat mit Schriftsatz vom 27.03.2009 Beschwerde zum Landesarbeitsgericht eingelegt und diesen mit dem am 27.04.2009 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet. 22

Der Betriebsrat verteidigt den angefochtenen Beschluss, soweit das Arbeitsgericht ihm stattgegeben hat. Im Übrigen ist er der Auffassung, dass Arbeitsgericht habe den Unterlassungsantrag zu Unrecht abgewiesen. Auch der Unterlassungsantrag sei begründet, weil das Arbeitsgericht selbst der Auffassung sei, dass bei der Einstellung von Leiharbeitnehmern auch der Name des einzustellenden Leiharbeitnehmers dem Betriebsrat bekannt gegeben werden müsse. Da die Arbeitgeberin hiergegen verstoße, sei auch der Unterlassungsanspruch begründet. Die Arbeitgeberin sei ihrer Verpflichtung, den Namen des einzustellenden Leiharbeitnehmers im Rahmen des Zustimmungsverfahrens nach § 99 BetrVG in einer Vielzahl von Fällen nicht nachgekommen. Insoweit liege ein grober Verstoß gegen die betriebsverfassungsrechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers vor. Auf ein Verschulden komme es insoweit nicht an. 23

Im Übrigen bestehe neben § 23 Abs. 3 BetrVG auch der allgemeine Unterlassungsanspruch. Auch das Bundesarbeitsgericht habe einen solchen allgemeinen Unterlassungsanspruch für Konstellationen der vorliegenden Art letztlich bejaht. Wie notwendig es sei, dem Betriebsrat die Möglichkeit zu geben, über diesen allgemeinen Unterlassungsanspruch den Arbeitgeber zu einem gesetzeskonformen Vorgehen anzuhalten, mache gerade das vorliegende Verfahren deutlich. Alle Verfahren nach § 99 BetrVG seien in der Vergangenheit letztlich durch den Zeitablauf ergebnislos verlaufen. Die Verletzung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates sei bereits eingetreten, sobald der Arbeitgeber einen Leiharbeitnehmer im Betrieb beschäftige, dessen Namen er dem Betriebsrat vorher nicht mitgeteilt habe. Offenbar wolle dies die Arbeitgeberin auch weiter praktizieren. Ein effektiver Rechtsschutz sei durch die §§ 99, 101 BetrVG allein nicht gewährleistet. 24

Der Betriebsrat beantragt, 25

den Beschluss des Arbeitsgerichts Bielefeld vom 17.02.2009 – 5 BV 70/08 – teilweise abzuändern und der Arbeitgeberin aufzugeben, 26

1. es zu unterlassen, in ihrem Betrieb Leiharbeitnehmer einzustellen, ohne vorher dem Betriebsrat unter Nennung des Namens des Leiharbeitnehmers hierzu angehört zu haben, 27

2. für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen ihre Verpflichtung aus Ziffer 1. ein Ordnungsgeld in Höhe von bis zu 10.000,00 € anzudrohen. 28

Die Arbeitgeberin beantragt, 29

1. die Beschwerde zurückzuweisen, 30

31

2. den Beschluss des Arbeitsgerichts Bielefeld vom 17.02.2009 – 5 BV 70/08 – teilweise abzuändern und die Anträge insgesamt zurückzuweisen.

Sie ist der Auffassung, dass das Arbeitsgericht zu Unrecht dem Feststellungsantrag stattgegeben habe, weil es sich um einen zu weiten und daher unbestimmten Globalantrag handele. Der Betriebsrat könne nicht in allen Fällen der Einstellung von Leiharbeitnehmern verlangen, dass die Arbeitgeberin ihm vor der Einstellung den Namen des jeweiligen Leiharbeitnehmers mitteile. Bereits das Bundesarbeitsgericht habe die Auffassung vertreten, dass die Besonderheiten der Arbeitnehmerüberlassung unter Umständen gewisse Beschränkungen des Umfangs der Unterrichtungspflicht rechtfertigen könnten. Daraus werde überwiegend abgeleitet, dass der Arbeitgeber die Personalien einzustellender Leiharbeitnehmer vor der Einstellung dann dem Betriebsrat mitteilen müsse, wenn sie ihm vorher bekannt seien. Hier-an halte sich die Arbeitgeberin. Soweit sie zum Zeitpunkt der Einleitung des Zustimmungsverfahrens nach § 99 BetrVG bereits gewusst habe, welche Leiharbeitnehmer das jeweilige Zeitarbeitsunternehmen entsenden würde, habe sie ihrem Betriebsrat die Personalien dieser Leiharbeitnehmer im Rahmen des Antrages nach § 99 BetrVG auch mitgeteilt. Lediglich soweit die Namen der einzelnen Leiharbeitnehmer noch nicht bekannt gewesen seien, habe sie den Betriebsrat um Zustimmung auch zur Beschäftigung dieser namentlich noch nicht bekannten Leiharbeitnehmer gebeten. In diesen Fällen habe sie die Personalien der betreffenden Leiharbeitnehmer nachgereicht, sobald das jeweilige Zeitarbeitsunternehmen ihr diese mitgeteilt habe.

32

Ein Arbeitgeber sei nicht verpflichtet, durch eigene Ermittlungen vor der Einstellung die Identität der auszuleihenden Arbeitnehmer zu klären, wenigstens dann nicht, wenn es ihm auf diese nicht ankomme.

33

Auch bei Annahme einer entsprechenden Einwirkungspflicht des Arbeitgebers auf das Verleihunternehmen bestünde eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Namensnennung gegenüber dem Betriebsrat nicht ausnahmslos. Ein Unterrichtsanspruch vor dem Beginn der personellen Maßnahme könne jedenfalls dann nicht bestehen, wenn der Verleiher die Auskunft über die Personalien des Leiharbeitnehmers verweigere. Ferner bestehe keine Verpflichtung zur Namensnennung gegenüber dem Betriebsrat, wenn der Verleiher nach dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zu einem kurzfristigen Austausch des Leiharbeitnehmers berechtigt sei und dieses Recht kurz vor dem Beginn der Überlassung ausübe. Das Gleiche gelte für kurzfristig auftretende Erkrankungen der vorgesehenen Leiharbeitnehmer oder für sonstige Verhinderungsfälle. In allen diesen Fällen lägen dem Arbeitgeber die notwendigen Informationen für eine Unterrichtung des Betriebsrats vor der jeweiligen Einstellung nicht rechtzeitig vor. Es gebe auch Fälle, in denen das verleihende Unternehmen eine Personalentscheidung selbst erst unmittelbar vor dem Einsatz treffen könne. Weil auch all diese Fälle vom hilfsweise gestellten Feststellungsantrag erfasst würden, handele es sich um einen insgesamt unbegründeten Globalantrag. Angesichts der Vielzahl der in Betracht kommenden Ausnahmetatbestände könne dem Feststellungsantrag entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts nicht stattgegeben werden.

34

Soweit das Arbeitsgericht dem Hilfsantrag stattgegeben habe, sei die Verpflichtung, in jedem Fall den Namen des jeweiligen Leiharbeitnehmers bekannt zu geben, auf eine unmögliche Leistung gerichtet. Vielfach würden die vom Verleiher geschuldeten Leiharbeitnehmer nicht namentlich festgelegt, sondern lediglich gattungsmäßig bestimmt. Das sei auch nicht zu beanstanden. Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz verlange für die Wirksamkeit des Überlassungsvertrages auch nicht die genaue Bezeichnung des jeweils zu überlassenden Leiharbeitnehmers. Der Arbeitgeber müsse auch in denjenigen Fällen berechtigt bleiben,

35

Leiharbeitnehmer zu beschäftigen, in denen er die Namen der Leiharbeitnehmer nicht rechtzeitig erfahre. Er sei lediglich verpflichtet, den Namen des Leiharbeitnehmers dem Betriebsrat möglichst noch im Rahmen des laufenden Unterrichtsverfahrens zu offenbaren, nämlich wenn der Verleiher ihm die Auswahlentscheidung noch vor dem tatsächlichen Einsatz des Leiharbeitnehmers mitteile. Würde der Auffassung des Arbeitsgerichts gefolgt werden, wäre ein kurzfristiger Einsatz von Leiharbeitnehmern generell unmöglich.

Die vom Arbeitsgericht gezogenen Parallelen zu den Mitbestimmungsrechten nach § 87 BetrVG überzeuge nicht. Ob ein Arbeitgeber in den vom Arbeitsgericht zitierten Fällen in der Lage sei, auf seinen jeweiligen Vertragspartner ausreichend einzuwirken, können letztlich offen bleiben, weil im Falle der Einstellung von Leiharbeitnehmern eine Einwirkungspflicht auf den Verleiher nicht angenommen werden könne. 36

Das Arbeitsgericht habe zu Recht den Unterlassungsanspruch des Betriebsrates abgewiesen. Der Betriebsrat werde auch im Falle der Einstellung von Leiharbeitnehmern nach § 99 BetrVG beteiligt. Sobald der Verleiher eine Auswahlentscheidung getroffen und mitgeteilt habe, habe die Arbeitgeberin ihrem Betriebsrat die Personalien der einzustellenden Leiharbeitnehmer mitgeteilt. Das sei im Rahmen des Beteiligungsverfahrens nach den §§ 99 BetrVG i. V. m. 14 AÜG ausreichend. Jedenfalls könne ein grober Verstoß gegen eine betriebsverfassungsrechtliche Verpflichtung nicht angenommen werden. 37

Auch ein allgemeiner Unterlassungsanspruch stehe dem Betriebsrat nicht zu. Das Arbeitsgericht habe zu Recht darauf hingewiesen, dass § 101 BetrVG als abschließende gesetzliche Regelung einem allgemeinen Unterlassungsanspruch entgegenstehe. 38

Der Betriebsrat beantragt, 39
die Beschwerde der Arbeitgeberin zurückzuweisen. 40

Im Übrigen wird auf den Inhalt der von den Beteiligten gewechselten Schriftsätze ergänzend Bezug genommen. 41

B. 42

Die zulässige Beschwerde des Betriebsrats ist unbegründet. Demgegenüber erweist sich die Beschwerde der Arbeitgeberin als begründet. 43

I. 44

1. Für die vom Betriebsrat gestellten Anträge ist das Beschlussverfahren die zutreffende Verfahrensart, §§ 2 a, 80 Abs. 1 ArbGG. Zwischen den Beteiligten ist eine betriebsverfassungsrechtliche Angelegenheit streitig, nämlich der Umfang des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates bei der Einstellung von Leiharbeitnehmern, §§ 99 Abs. 1 BetrVG, 14 AÜG. 45

2. Die Antragsbefugnis des Betriebsrates und die Beteiligung der Arbeitgeberin ergeben sich aus den §§ 10, 83 Abs. 3 ArbGG. 46

3. Sowohl der Unterlassungsantrag wie auch der Feststellungsantrag sind genügend bestimmt, § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 47

Ein auf Unterlassung gerichteter Antrag des Betriebsrats muss so genau bestimmt sein, dass der Arbeitgeber der Entscheidung unschwer entnehmen kann, welches Verhalten ihm aufgegeben worden ist. Die Geltendmachung eines Unterlassungsantrages im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren erfordert einen Antrag, der auf einzelne, tatbestandlich umschriebene, konkrete Handlungen als Verfahrensgegenstand bezogen ist. Für den Fall der Untersagung einer Maßnahme ohne vorherige Zustimmung des Betriebsrats bedarf es der genauen Bezeichnung derjenigen betrieblichen Fallgestaltungen, für die das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in Anspruch genommen wird. Der Streitgegenstand muss so genau bezeichnet werden, dass die eigentliche Streitfrage selbst mit Rechtskraftwirkung zwischen den Beteiligten entschieden werden kann. Das gilt auch und vor allem für Anträge, mit denen die Unterlassung von Handlungen verlangt wird. Mit der Entscheidung über den Antrag muss feststehen, welche Maßnahmen der Schuldner zu unterlassen hat; diese Prüfung darf nicht in das Vollstreckungsverfahren verlagert werden (BAG, 11.12.1991 – 7 ABR 16/91 – AP BetrVG 1992 § 90 Nr. 2; BAG, 24.01.2001 – 7 ABR 2/00 – AP ArbGG 1979 § 81 Nr. 50; BAG, 13.03.2001 – 1 ABR 34/00 – AP BetrVG 1972 § 99 Einstellung Nr. 34; BAG, 03.05.2006 – 1 ABR 63/04 – AP ArbGG 1979 § 81 Nr. 61; BAG, 11.12.2007 – 1 ABR 73/06 – AP BetrVG 1972 § 99 Versetzung Nr. 54; BAG, 21.01.2008 – 1 ABR 74/06 – AP AÜG § 14 Nr. 14; BAG, 09.12.2008 – 1 ABR 75/07 – NZA 2009, 254 m. w. N.). Das gilt auch für den hilfsweise gestellten Feststellungsantrag.

Den genannten Anforderungen werden die Anträge des Betriebsrats gerecht. Die Anträge beschreiben die Maßnahmen, die die Arbeitgeberin bei der Einstellung von Leiharbeitnehmern vornehmen bzw. unterlassen soll. Zwar ist der Ausdruck "Einstellung" ein Rechtsbegriff, der als solcher und isoliert keine konkrete Handlung bezeichnet. Die Anträge des Betriebsrates machen jedoch hinreichend deutlich, dass der Betriebsrat bei der Einstellung von Leiharbeitnehmern in jedem Fall im Rahmen der Einleitung des Zustimmungsverfahrens beim Betriebsrat den Namen und die Personalien des einzustellenden Leiharbeitnehmers mitgeteilt bekommen möchte. Ohne vorherige Mitteilung des Namens des einzustellenden Leiharbeitnehmers soll der Arbeitgeberin aufgegeben werden, die Einstellung von Leiharbeitnehmern zu unterlassen. Insoweit liegt eine genaue Bestimmung des Streits des Verfahrensgegenstandes vor. 49

Der hinreichenden Bestimmtheit der vom Betriebsrat gestellten Anträge i. S. d. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO steht auch nicht der Einwand der Arbeitgeberin, es handele sich um zu weitgehende und damit unbestimmte Globalanträge. Dieser Einwand steht der Bestimmtheit des Antrages nicht entgegen, sondern ist im Rahmen der Begründetheit der Anträge zu beachten (BAG, 16.11.2004 – AP BetrVG 1972 § 82 Nr. 3 m. w. N.). 50

4. Dem hilfsweise gestellten Feststellungsantrag fehlt es auch nicht an dem nach § 256 ZPO erforderlichen Rechtsschutzbedürfnis. Dies hat das Arbeitsgericht zutreffend erkannt. Zwar hat die Arbeitgeberin erstinstanzlich vorgetragen, sie befinde sich in einer Krise und beschäftige die vom Betriebsrat angegebene "Vielzahl von Leiharbeitnehmern" längst nicht mehr, im Betrieb herrsche Kurzarbeit. Dieses Vorbringen schließt das rechtliche Interesse des Betriebsrates an der erbetenen Feststellung nicht aus. Die Arbeitgeberin hat, wie das Arbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, nicht ausgeschlossen, jemals wieder Leiharbeitnehmer einzustellen. In der Vergangenheit ist es immer wieder zu Streitigkeiten über die Frage gekommen, ob die Arbeitgeberin dem Betriebsrat im Rahmen des Zustimmungsverfahrens nach § 99 BetrVG auch den Namen der einzustellenden Leiharbeitnehmer mitzuteilen hat. Ein solcher Streit kann in Zukunft für den Fall, dass die Arbeitgeberin Leiharbeitnehmer beschäftigen will, durch das vorliegende Beschlussverfahren 51

geklärt werden.

II.	52
Zu Recht und mit zutreffender Begründung hat das Arbeitsgericht dem Unterlassungsantrag des Betriebsrates nicht stattgegeben. Der Unterlassungsantrag ist unbegründet. Hieraus folgt, dass auch dem Antrag zu 2. auf Androhung eines Ordnungsgeldes nicht stattgegeben werden kann.	53
1. Der vom Betriebsrat geltend gemachte Unterlassungsanspruch ergibt sich nicht aus § 23 Abs. 3 Satz 1 BetrVG.	54
Ein grober Verstoß i. S. d. § 23 Abs. 3 Satz 1 BetrVG gegen die betriebsverfassungsrechtlichen Verpflichtungen kann der Arbeitgeberin im vorliegenden Fall nicht vorgeworfen werden.	55
a. § 23 Abs. 3 BetrVG verlangt eine grobe Verletzung der betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten. Auf ein Verschulden des Arbeitgebers kommt es dabei nicht an. Entscheidend ist allein, ob der Verstoß objektiv so erheblich war, dass unter Berücksichtigung des Gebots der vertrauensvollen Zusammenarbeit die Anrufung des Arbeitsgerichts durch den Betriebsrat gerechtfertigt erscheint. Die Pflichtverletzung muss objektiv erheblich und offensichtlich schwerwiegend sein. Ein grober Verstoß kann regelmäßig dann bejaht werden, wenn der Arbeitgeber mehrfach erzwingbare Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates übergangen hat (BAG, 16.07.1991 – 1 ABR 69/90 – AP BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 44, unter B. II. 2. a) der Gründe; BAG, 23.06.1992 – 1 ABR 11/92 – AP BetrVG 1972 § 23 Nr. 20, unter B. III. 3. a) der Gründe; BAG, 29.02.2000 – 1 ABR 4/99 – AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 105, unter B. II. 2. b) der Gründe; BAG, 26.07.2005 – 1 ABR 29/04 – AP BetrVG 1972 § 95 Nr. 43, unter B. I. 2. a) aa) der Gründe; LAG Hamm, 19.07.2002 – 10 TaBV 42/02 – NZA-RR 2002, 642; Fitting/Engels/Schmidt/Trebinger/Linsenmaier, BetrVG, 24. Aufl. § 23 Rn. 59 ff., 62; GK/Oetker BetrVG, 8. Aufl., § 23 Rn. 168 ff.; ErfK/Eisemann, 9. Aufl., § 23 BetrVG Rn. 25; Wlotzke/Preis/Kreft, BetrVG, 4. Aufl., § 23 Rn. 58 m. w. N.). Kein Fall grober Pflichtverletzung ist allerdings dann gegeben, wenn der Arbeitgeber in einer ungeklärten Rechtsfrage nach einer vertretbaren Rechtsansicht handelt, selbst wenn diese sich später als unzutreffend herausstellt (BAG, 08.08.1989 – 1 ABR 63/88 – AP BetrVG 1972 § 95 Nr. 18; BAG, 16.07.1991 – 1 ABR 69/90 – AP BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 44; BAG, 26.07.2005 – 1 ABR 29/94 – AP BetrVG 1972 § 95 Nr. 43; Fitting, a.a.O., § 23 Rn. 63; GK/Oetker, a.a.O., § 23 Rn. 172; WPK/Kreft, a.a.O., § 23 Rn. 59 m. w. N.).	56
b. Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze konnte ein grober Verstoß der Arbeitgeberin nicht angenommen werden. Zu Recht ist das Arbeitsgericht in der angefochtenen Entscheidung davon ausgegangen, dass es zu der Frage, ob der Arbeitgeber verpflichtet ist, dem Betriebsrat bei der Einstellung von Leiharbeitnehmern gemäß § 99 BetrVG auch den Namen des Leiharbeitnehmers mitzuteilen, keine gesicherte Rechtsprechung gibt. Insbesondere ist die zwischen den Beteiligten streitige Frage durch das Bundesarbeitsgericht, soweit ersichtlich, nicht höchstrichterlich geklärt.	57
Bereits das Bundesarbeitsgericht hat in zwei Entscheidungen die Auffassung vertreten, dass die Besonderheiten der Arbeitnehmerüberlassung gewisse Beschränkungen des Umfangs der Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers rechtfertigen können (BAG, 14.05.1974 – 1 ABR 40/73 – AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 2, unter II. 5. der Gründe; BAG, 06.06.1978 – 1 ABR 66/75	58

– AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 6, unter II. 1. a) der Gründe). Hieraus wird teilweise abgeleitet, dass der Arbeitgeber den Namen und die Personalien einzustellender Leiharbeitnehmer vor der Einstellung nur dann dem Betriebsrat mitteilen muss, wenn sie ihm vorher bekannt sind; er ist dagegen nicht verpflichtet, durch eigene Ermittlungen vor der Einstellung die Identität der einzustellenden Leiharbeitnehmer zu klären (LAG Köln, 12.06.1987 – 4 TaBV 10/87 – DB 1987, 2106; Schüren/Hamann, AÜG, 3. Aufl., § 14 Rn. 154, 158 f.; Thüsing, AÜG, § 14 Rn. 165; GK/Kraft/Raab, BetrVG, a.a.O., § 99 Rn. 91; Wensing/Freise, BB 2004, 2238).

Demgegenüber wird allerdings auch vertreten, dass die Informationspflicht des Arbeitgebers nach § 99 Abs. 1 BetrVG uneingeschränkt auch bei der Übernahme von Leiharbeitnehmern zur Arbeitsleistung gilt; zu einer vollständigen Unterrichtung des Betriebsrats gehören danach auch die persönlichen Daten der überlassenen Leiharbeitnehmer; dies soll auch gelten, wenn ein bereits im Betrieb tätiger Leiharbeitnehmer, kurzfristig gegen einen anderen ausgewechselt werden soll (ArbG Verden, 01.08.1989 – 2 BV 24/89 – AiB 1989, 318; Boemke, AÜG, § 40 Rn. 98; Ulber, AÜG, 3. Aufl. § 14 Rn. 151; Däubler/Kittner/Klebe/Bachner, BetrVG, 11. Aufl., § 99 Rn. 133; Trittin, AiB 2007, 727). 59

Wenn die Arbeitgeberin in dieser Situation den Standpunkt eingenommen hat, zur Mitteilung des Namens des einzustellenden Leiharbeitnehmers gegenüber dem Betriebsrat nicht verpflichtet zu sein, solange sie den Namen des einzustellenden Leiharbeitnehmers nicht kennt, stellt dies keinen groben Verstoß gegen die betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten dar. Die Arbeitgeberin weigert sich vorliegend nämlich nicht grundsätzlich, den Betriebsrat bei der Einstellung von Leiharbeitnehmern zu beteiligen. Unstreitig teilt sie auch den Namen und die Personalien des einzustellenden Leiharbeitnehmers dem Betriebsrat mit, wenn sie ihr bekannt sind. Darüber hinaus ist zwischen den Beteiligten unstreitig, dass die Arbeitgeberin dem Betriebsrat den Namen des einzustellenden Mitarbeiters auch dann sofort mitteilt, wenn sie ihn vom Verleihunternehmer erfährt. Diese Handhabung bei der Einstellung von Leiharbeitnehmern in der Vergangenheit und die von der Arbeitgeberin insoweit vertretende Rechtsauffassung im vorliegenden Verfahren erscheinen danach auch der Beschwerdekammer in jedem Fall vertretbar. 60

2. Zu Recht ist das Arbeitsgericht in dem angefochtenen Beschluss auch davon ausgegangen, dass sich die Hauptanträge des Betriebsrates auch nicht auf einen allgemeinen Unterlassungsanspruch stützen lassen. 61

Zwar ist es zutreffend, dass die Übernahme eines Leiharbeitnehmers durch einen Entleiher grundsätzlich nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig ist. Dies ergibt sich bereits aus der unverändert gebliebenen Vorschrift des § 14 Abs. 3 AÜG n. F. Hiernach liegt eine Übernahme i. S. d. § 14 Abs. 3 AÜG bzw. einer Einstellung i. S. d. § 99 Abs. 1 BetrVG eines Leiharbeitnehmers im Entleiherbetrieb erst vor, wenn der Leiharbeitnehmer dort zur Arbeitsleistung eingegliedert wird. Mitbestimmungspflichtig ist der tatsächliche Einsatz von Leiharbeitnehmern im Entleiherbetrieb (BAG, 23.01.2008 – 1 ABR 74/06 – AP AÜG § 14 Nr. 14; Fitting, a.a.O., § 99 Rn. 53; DKK/Bachner, a.a.O., § 99 Rn. 133). Hieraus allein ergibt sich jedoch nicht der vom Betriebsrat geltend gemachte Unterlassungsanspruch. 62

Ob neben dem ausdrücklich gesetzlich geregelten Verfahren nach den §§ 99, 100, 101 BetrVG ein - gegebenenfalls im Wege einer einstweiligen Verfügung zu verfolgender - allgemeiner Unterlassungsanspruch des Betriebsrats besteht, wird in der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte und in der arbeitsrechtlichen Literatur unterschiedlich beantwortet. Nach der wohl herrschenden Meinung, der sich auch die für Beschlussverfahren zuständigen Kammern des erkennenden Gerichts angeschlossen haben, kann der Betriebsrat die 63

Rückgängigmachung der vorläufig durchgeführten personellen Maßnahme nicht im Wege der einstweiligen Verfügung gemäß § 85 Abs. 2 ArbGG durchsetzen. Ein derartiger allgemeiner Unterlassungsanspruch würde die in § 101 BetrVG enthaltene gesetzliche Regelung unterlaufen. Nach dem Inhalt dieser Bestimmung können nämlich gegen den Arbeitgeber erst nach Rechtskraft einer gerichtlichen Entscheidung Zwangsmittel eingesetzt werden. Soweit es um die Beseitigung eines eingetretenen mitbestimmungswidrigen Zustandes geht, enthält § 101 BetrVG eine Sonderregelung. Auch für den Fall, dass der Arbeitgeber eine personelle Maßnahme ohne Zustimmung des Betriebsrats durchführt, sieht § 101 BetrVG ausdrücklich die Rechtskraft der gerichtlichen Entscheidung vor, bevor die Aufhebung der Maßnahme durchgesetzt werden kann (BAG, 17.03.1987 – 1 ABR 65/85 – AP BetrVG 1972 § 23 Nr. 7; LAG Frankfurt, 15.12.1987 – DB 1988, 915; LAG Niedersachsen, 25.07.1995 – NZA-RR 1996, 217; LAG Hamm, 17.02.1998 – 13 TaBV 14/98 – NZA-RR 1998, 421; LAG Hamm, 26.02.2007 – 10 TaBVGa 3/07 – NZA-RR 2007, 469; GK/Raab, BetrVG, a.a.O., § 101 Rn. 16; Richardi/Thüsing, BetrVG, 11. Aufl., § 101 Rn. 7; ErfK/Kania, a.a.O., § 101 BetrVG Rn. 9; Boemke, ZfA 1992, 473, 523; Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge, ArbGG, 7. Aufl., § 85 Rn. 39; GK/Vossen, ArbGG, § 85 Rn. 58 f.; Walker, ZfA 2005, 45, 72; vgl. auch WPK/Kreft, a.a.O., § 23 Rn. 37; andere Auffassung: LAG Köln, 13.08.2002 – NZA-RR 2003, 249; DKK/Bachner, a.a.O., § 101 Rn. 23 sowie DKK/Trittin, a.a.O., § 23 Rn. 116 ff.). Der herrschenden Auffassung schließt sich auch die erkennende Beschwerdekammer ausdrücklich an. Sie sieht keine Veranlassung, von dieser Rechtsauffassung abzuweichen. Zu Recht hat das Arbeitsgericht auch in dem angefochtenen Beschluss darauf hingewiesen, dass die genannte Rechtsfrage in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bislang offen gelassen worden ist (BAG, 03.05.1994 – 1 ABR 24/93 – AP BetrVG 1972 § 23 Nr. 23; BAG, 06.12.1994 – 1 ABR 30/94 – AP BetrVG 1972 § 23 Nr. 24, unter B. II. 1. der Gründe). Auch wenn das Bundesarbeitsgericht in der Entscheidung vom 06.12.1994 ausgeführt hat, dass die Reichweite der Regelungen der §§ 100, 101 BetrVG begrenzt ist, hat es offen gelassen, ob neben den §§ 100, 101 BetrVG ergänzend ein allgemeiner Unterlassungsanspruch in Betracht kommt.

Ob gleichwohl für "krasse Fälle" der Missachtung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats nach § 99 BetrVG eine Aufhebung von personellen Einzelmaßnahmen durch den allgemeinen Unterlassungsanspruch zuzulassen ist (vgl. LAG Niedersachsen, 25.07.1995 – NZA-RR 1996, 217; LAG Köln, 13.08.2002 – AP BetrVG 1972 § 99 Einstellung Nr. 37; LAG Köln, 19.03.2004 – LAGRep 2004, 277; GK/Vossen, a.a.O., § 85 Rn. 79; Lipke, DB 1989, 2239; vgl. auch: DKK/Bachner, a.a.O., § 101 Rn. 23) kann im vorliegenden Fall offen bleiben. Denn ein solcher krasser Fall liegt hier nicht vor. Eine grobe Pflichtverletzung der Arbeitgeberin im Sinne des § 23 Abs. 3 BetrVG ist, wie die obigen Ausführungen zeigen, gerade nicht gegeben. Insoweit kann auf die Ausführungen unter B. II. 1. Bezug genommen werden.

Damit erweist sich die Beschwerde des Betriebsrats als unbegründet. 65

III. 66

Der Beschwerde der Arbeitgeberin war hingegen stattzugeben. Der hilfsweise vom Betriebsrat gestellte Feststellungsantrag ist nämlich nach Auffassung der Beschwerdekammer unbegründet. 67

Die Arbeitgeberin ist nicht verpflichtet, dem Betriebsrat einschränkungslos in jedem Falle einer beabsichtigten Einstellung eines Leiharbeitnehmers im Rahmen der Anhörung nach § 99 BetrVG den Namen des einzustellenden Leiharbeitnehmers mitzuteilen. 68

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist ein sogenannter Globalantrag, der einschränkungslos eine Vielzahl möglicher Fallgestaltungen erfasst, grundsätzlich als insgesamt unbegründet abzuweisen, wenn unter ihn zumindest auch Sachverhalte fallen, in denen sich der Antrag als unbegründet erweist (BAG, 03.05.1994 – 1 ABR 24/93 – AP BetrVG 1972 § 23 Nr. 23, unter A. und C. 1. der Gründe; BAG, 03.06.2003 – 1 ABR 19/02 – AP BetrVG 1972 § 89 Nr. 1, unter B. II. 2. a) der Gründe; BAG, 16.11.2004 – 1 ABR 53/03 – AP BetrVG 1972 § 82 Nr. 3, unter B. I. 1. der Gründe; BAG, 27.06.2006 – 1 ABR 35/05 – AP BetrVG 1972 § 95 Nr. 47, Rn. 9). Das gilt auch für die Feststellungsanträge (BAG, 16.11.2004 – 1 ABR 53/03 – AP BetrVG 1972 § 82 Nr. 3).

2. Die vom Betriebsrat mit dem Feststellungsantrag erstrebte Verpflichtung der Arbeitgeberin besteht aber nicht einschränkungslos und insbesondere nicht in allen erfassten Fallgestaltungen. Der Feststellungsantrag enthält auch keinen hinreichend abgrenzbaren begründeten Teil. Er ist, da er die ausnahmslose Verpflichtung der Arbeitgeberin erstrebt, dem Betriebsrat in jedem Fall der beabsichtigten Einstellung eines Leiharbeitnehmers bereits im Zustimmungsverfahren nach § 99 BetrVG den Namen des einzustellenden Leiharbeitnehmers mitzuteilen, zu weit gefasst. 70

Soweit die Arbeitgeberin zum Zeitpunkt der Einleitung des Zustimmungsverfahrens beim Betriebsrat nach § 99 BetrVG den Namen des einzustellenden Leiharbeitnehmers kennt, teilt sie dem Betriebsrat die Personalien dieser Leiharbeitnehmer im Rahmen eines Antrages nach § 99 BetrVG mit. Dies ist zwischen den Beteiligten unstreitig. Insoweit bedarf es des Ausspruches der vom Betriebsrat erstrebten Feststellung nicht. Unstreitig ist zwischen den Beteiligten auch, dass die Arbeitgeberin dem Betriebsrat, sobald sie den Namen des einzustellenden Leiharbeitnehmers vom Verleihunternehmen erfährt, die Personalien des betreffenden Leiharbeitnehmers nachreicht. Damit erfüllt die Arbeitgeberin unstreitig die ihr nach § 99 Abs. 1 BetrVG obliegenden Verpflichtungen. 71

Die Verpflichtung der Arbeitgeberin, dem Betriebsrat im Falle der beabsichtigten Einstellung eines Leiharbeitnehmers in jedem Fall den Namen des Leiharbeitnehmers mitzuteilen, besteht aber nicht einschränkungs- und ausnahmslos. Es ist bereits darauf hingewiesen worden, dass nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Besonderheiten der Arbeitnehmerüberlassung gewisse Beschränkungen des Umfangs der Unterrichtungspflicht rechtfertigen können. Eine Verpflichtung, wie sie der Betriebsrat erstrebte, kann beispielsweise dann nicht angenommen werden, wenn der Verleiher nach dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag mit dem Entleiher zu einem kurzfristigen Austausch des Leiharbeitnehmers berechtigt ist und dieses Recht kurz vor dem Beginn der Überlassung ausübt. Dasselbe gilt für kurzfristig auftretende Erkrankungen der vorgesehenen Leiharbeitnehmer oder für sonstige Verhinderungsfälle. Zu Recht hat auch die Arbeitgeberin mit der Beschwerde darauf hingewiesen, dass eine Vielzahl unterschiedlicher Konstellationen denkbar sind, in denen ein Anspruch auf Mitteilung der Personalien – noch – nicht bestehen kann, weil dem entleihenden Arbeitgeber die notwendigen Informationen für eine Unterrichtung seines Betriebsrats vor der Einstellung des Leiharbeitnehmers nicht rechtzeitig vorliegen. Vielfach fordert ein Arbeitgeber bei einem Verleihunternehmen nicht eine bestimmte, mit Namen bezeichnete Person, sondern nur einen gattungsmäßig bestimmten Leiharbeitnehmer an. In derartigen Fällen steht dem Arbeitgeber der nur gattungsmäßig nach seiner Qualifikation bestimmte Mitarbeiter tatsächlich erst kurz vor Beginn des Einsatzes zur Verfügung. Der vom Betriebsrat hilfsweise gestellte Feststellungsantrag umfasst aber auch all diese Fallgestaltungen, in denen die Arbeitgeberin zur Mitteilung des Namens des einzustellenden Leiharbeitnehmers bei Einleitung des Zustimmungsverfahrens nach § 99 BetrVG – noch – nicht in der Lage ist. Danach kann dem uneingeschränkt gestellten 72

Feststellungsantrag des Betriebsrats nicht stattgegeben werden.

Der Betriebsrat kann sich auch nicht darauf berufen, die Arbeitgeberin könne auf die Vertragsgestaltung mit dem Verleihunternehmen Einfluss nehmen und auf diese Weise sicherstellen, dass dem Betriebsrat bereits bei Einleitung des Zustimmungsverfahrens nach § 99 BetrVG der Name des einzustellenden Leiharbeitnehmers bekannt gegeben werde. Eine derartige Verpflichtung ergibt sich aus den Bestimmungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes nicht. Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz verlangt für die Wirksamkeit des Überlassungsvertrages auch nicht die genaue namentliche Bezeichnung des Leiharbeitnehmers. Auch ein Auskunftsanspruch des Betriebsrats besteht erst und nur dann, wenn der Arbeitgeber die entsprechenden Daten entweder tatsächlich kennt oder sie, weil sie ihm einfach zugänglich sind, doch zur Kenntnis nehmen könnte (BAG, 06.05.2003 – 1 ABR 13/02 – AP BetrVG 1972 § 80 Nr. 61; BAG, 30.09.2008 – 1 ABR 54/07 – AP BetrVG 1972 § 80 Nr. 71). Dass die Arbeitgeberin im vorliegenden Fall die Namen der einzustellenden Leiharbeitnehmer dem Betriebsrat mitteilt, soweit sie sie kennt oder sobald sie sie erfährt, ist jedoch zwischen den Beteiligten unstreitig. Insoweit erfüllt die Arbeitgeberin die ihr obliegenden Verpflichtungen.

IV. 74

Wegen grundsätzlicher Bedeutung hat die Beschwerdekammer die Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht nach den §§ 92 Abs. 1, 72 Abs. 2 ArbGG zugelassen. 75