

**Landesarbeitsgericht Schleswig-
Holstein**

Aktenzeichen: 1 TaBV 59/15

4 BV 83/15 ArbG Lübeck

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 10.05.2016

gez. ...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Beschluss

Im Namen des Volkes

Im Beschlussverfahren mit den Beteiligten

pp.

hat die 1. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die Anhörung der Beteiligten am 10.05.2016 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und den ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und die ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin

b e s c h l o s s e n:

Die Beschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Lübeck vom 30.09.2015 – 4 BV 83/15 – wird zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

.....

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. Im Übrigen wird auf § 92 a ArbGG hingewiesen.

.....

Gründe:

A.

Die Beteiligten streiten darüber, ob dem Antragsgegner (Betriebsrat) ein Anspruch auf Unterlassung der Beschäftigung bestimmter Arbeitnehmer als Leiharbeitnehmer bei der Antragstellerin (Arbeitgeberin) zusteht.

Die Arbeitgeberin hat zunächst ein Verfahren nach den §§ 99 Abs. 4, 100 Abs. 2 Satz 3 BetrVG betreffend die jeweils auf drei Monate befristete Einstellung von zehn Leiharbeitnehmern in verschiedenen Abteilungen der von ihr betriebenen Klinik eingeleitet. Diese Anträge haben die Beteiligten nach Ablauf der Maßnahme übereinstimmend für erledigt erklärt.

Nunmehr wendet sich der Betriebsrat im Rahmen von Wideranträgen dagegen, dass die Arbeitgeberin auf Stellen, für die nach seiner Auffassung ein dauerhafter Personalbedarf besteht („Dauerarbeitsplätze“), wiederholt kurzzeitig befristet Leiharbeitnehmer einsetzt.

Hierzu hat er vorgetragen:

Die Arbeitgeberin missbrauche die Möglichkeit zu Kurzeinsätzen von Leiharbeitnehmern, da sie diese nutze, um seine Mitbestimmungsrechte in Leere laufen zu lassen. Die im Antrag genannten Mitarbeiter seien – unstreitig – bereits seit mehr als zwei Jahren als Leiharbeitnehmer eingesetzt. Stellenbezogene Besonderheiten, die eine befristete Beschäftigung von drei Monaten rechtfertigen könnten, gebe es nicht. Vielmehr nutze die Arbeitgeberin die durch § 100 BetrVG vorgesehenen Gestaltungsmöglichkeiten und verstoße damit gegen § 242 BGB sowie das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit.

Die Arbeitgeberin hat erwidert:

Sie habe in allen Fällen den Betriebsrat ordnungsgemäß unterrichtet. Dass auf den vorgesehen Arbeitsplätzen Personalbedarf bestanden habe und bestehe, sei zwischen den Beteiligten auch unstrittig. Der Betriebsrat lehne nur die Einstellung im Wege der Arbeitnehmerüberlassung ab. Es bestehe offensichtlich ein unterschiedliches Verständnis des Begriffs „vorübergehend“ im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG. Die wiederholte Befristung eines Einsatzes als Leiharbeiter sei dem Arbeitgeber unbenommen. Außerdem seien die Anträge des Betriebsrats als Globalanträge unzulässig.

Wegen des weiteren Vortrags der Beteiligten in erster Instanz und der dort gestellten Anträge wird auf die Akte verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge des Betriebsrats durch Beschluss zurückgewiesen. Wegen der Einzelheiten der Begründung des Arbeitsgerichts wird auf den angefochtenen Beschluss Bezug genommen.

Gegen den am 16.10.2015 zugestellten Beschluss hat der Betriebsrat am 28.10.2015 Beschwerde eingelegt und diese nach Verlängerung der Frist zur Beschwerdebegründung bis zum 18.01.2016 am 18.01.2016 begründet.

Er trägt vor:

Seit 2014 sei er in bestimmten Fallkonstellationen dazu übergegangen, seine Zustimmung zu den von der Arbeitgeberin geplanten Einsätzen von Leiharbeitnehmern zu verweigern, wenn die Arbeitsplätze bereits über einen längeren Zeitraum wiederholt befristet mit denselben oder verschiedenen Leiharbeitnehmern besetzt worden seien. Darauf habe die Arbeitgeberin etwa ab April/Mai 2015 die Einsätze der Leiharbeiter auf längstens drei Monate befristet und damit so kurz gewählt, dass eine erstinstanzliche Entscheidung nicht mehr ergangen sei. Die Anträge nach den §§ 99, 100 BetrVG seien nur noch pauschal bzw. mit Floskeln begründet worden. Die

Arbeitgeberin handle mit dieser Vorgehensweise rechtsmissbräuchlich. Hierin liege ein grober Pflichtenverstoß im Sinne von § 23 Abs. 3 BetrVG.

Die zeitliche Zerstückelung der Anträge habe keinen sachlichen Grund. Zwar könne die Planung mehrerer kurzfristiger Einsatzzeiten im Einzelfall zulässig sein, vorliegend gehe es der Arbeitgeberin aber offensichtlich um die Vermeidung gerichtlicher Entscheidungen. Gegenstand des Verfahrens sei ausschließlich die missbräuchliche Wahrnehmung des Beteiligungsrechts. Das Arbeitsgericht habe auch keine Fallkonstellation benannt, in der seine Anträge in eine zulässige Rechtsposition der Arbeitgeberin eingreifen würden.

Der Betriebsrat beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Lübeck vom 30.09.2015 unter dem Az.: 4 BV 83/ abzuändern und

1. Der Arbeitgeberin aufzugeben, es zu unterlassen, Frau T. B. als Leiharbeiterin als Gesundheits- und Krankenpflegerin im Unternehmensbereich: A. Pflege – PN20 zu beschäftigen, solange der Betriebsrat keine Zustimmung zur Beschäftigung von Frau T. B. als Leiharbeiterin als Gesundheits- und Krankenpflegerin im Unternehmensbereich: A. Pflege – PN20 erteilt hat oder die Zustimmung des Betriebsrats durch die Arbeitsgerichte ersetzt worden ist;

hilfsweise:

Der Arbeitgeberin aufzugeben, es zu unterlassen, Frau T. B. als Leiharbeiterin mit den Tätigkeiten einer Gesundheits- und Krankenpflegerin im Unternehmensbereich: A. Pflege – PN20 zu beschäftigen, solange der Betriebsrat keine Zustimmung zur Beschäftigung von Frau T. B. als Gesundheits- und Krankenpflegerin im Unternehmensbereich: A. Pflege – PN20 erteilt hat oder die Zustimmung des Betriebsrats durch die Arbeitsgerichte ersetzt worden ist und soweit die Weiterbeschäftigung der Frau B. nicht als Stammkraft, sondern als Leiharbeiterin beantragt ist und soweit es sich nicht um eine kurzfristige Einstellung für eine Nicht-Daueraufgabe als Leiharbeiterin handelt,

2. Der Arbeitgeberin aufzugeben, es zu unterlassen, Frau U. F. als Leiharbeiterin als Erzieherin im Unternehmensbereich: A. Pflege – PN21 zu beschäftigen, solange der Betriebsrat keine Zustimmung zur Beschäftigung von Frau U. F. als Leiharbeiterin als Erzieherin im Unterneh-

mensbereich: A. Pflege – PN21 erteilt hat oder die Zustimmung des Betriebsrats durch die Arbeitsgerichte ersetzt worden ist;

hilfsweise:

Der Arbeitgeberin aufzugeben, es zu unterlassen, Frau U. F. als Leiharbeiterin mit den Tätigkeiten einer Erzieherin im Unternehmensbereich: A. Pflege – PN21 zu beschäftigen, solange der Betriebsrat keine Zustimmung zur Beschäftigung von Frau U. F. als Erzieherin im Unternehmensbereich: A. Pflege – PN21 erteilt hat oder die Zustimmung des Betriebsrats durch die Arbeitsgerichte ersetzt worden ist und soweit die Weiterbeschäftigung der Frau F. nicht als Stammkraft, sondern als Leiharbeiterin beantragt ist und soweit es sich nicht um eine kurzfristige Einstellung für eine Nicht-Daueraufgabe als Leiharbeiterin handelt,

3. Der Arbeitgeberin aufzugeben, es zu unterlassen, Frau B. P.-D. als Leiharbeiterin als Betreuungshilfskraft im Unternehmensbereich: A. Pflege – PN 01-03 zu beschäftigen, solange der Betriebsrat keine Zustimmung zur Beschäftigung von Frau B. P.-D. als Leiharbeiterin als Betreuungshilfskraft im Unternehmensbereich: A. Pflege – PN 01-03 erteilt hat oder die Zustimmung des Betriebsrats durch die Arbeitsgerichte ersetzt worden ist;

hilfsweise:

Der Arbeitgeberin aufzugeben, es zu unterlassen, Frau B. P.-D. als Leiharbeiterin mit den Tätigkeiten einer Betreuungshilfskraft im Unternehmensbereich: A. Pflege – PN 01-03 zu beschäftigen, solange der Betriebsrat keine Zustimmung zur Beschäftigung von Frau B. P.-D. als Betreuungshilfskraft im Unternehmensbereich: A. Pflege – PN 01-03 erteilt hat oder die Zustimmung des Betriebsrats durch die Arbeitsgerichte ersetzt worden ist und soweit die Weiterbeschäftigung der Frau P.-D. nicht als Stammkraft, sondern als Leiharbeiterin beantragt ist und soweit es sich nicht um eine kurzfristige Einstellung für eine Nicht-Daueraufgabe als Leiharbeiterin handelt,

4. Der Arbeitgeberin wird aufgegeben, es zu unterlassen, Herrn T. P. als Leiharbeiter als Ergotherapeuten im Unternehmensbereich: A. Eingliederung – N34 zu beschäftigen, solange der Betriebsrat keine Zustimmung zur Beschäftigung von Herrn T. P. als Leiharbeiter als Ergotherapeuten im Unternehmensbereich: A. Eingliederung – N34 erteilt hat oder die Zustimmung des Betriebsrats durch die Arbeitsgerichte ersetzt worden ist;

hilfsweise:

Der Arbeitgeberin aufzugeben, es zu unterlassen, Herrn T. P. als Leiharbeitnehmer mit den Tätigkeiten eines Ergotherapeuten im Unternehmensbereich: A. Eingliederung – N34 zu beschäftigen, solange der Betriebsrat keine Zustimmung zur Beschäftigung von Herrn T. P. als Ergotherapeuten im Unternehmensbereich: A. Eingliederung – N34 erteilt hat oder die Zustimmung des Betriebsrats durch die Arbeitsgerichte ersetzt worden ist und soweit die Weiterbeschäftigung des Herrn P. nicht als Stammkraft, sondern als Leiharbeitnehmer beantragt ist und soweit es sich nicht um eine kurzfristige Einstellung für eine Nicht-Daueraufgabe als Leiharbeitnehmer handelt.

5. Der Arbeitgeberin wird für jeden Tag der Zuwiderhandlung gegen ihre Verpflichtung aus Ziffern 1 bis 4 ein Zwangsgeld angedroht, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird.

Die Arbeitgeberin beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Sie erwidert: Die Anträge seien als Globalanträge unbegründet. Auch bilde § 100 BetrVG eine rechtliche Grundlage für die vorläufige Durchführung personeller Einzelmaßnahmen. Sie handle auch nicht rechtsmissbräuchlich. So sei § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG nach ihrer Auffassung bereits kein Verbotsgesetz. Sie beschäftige die einzelnen Arbeitnehmer auch jeweils nur vorübergehend. Ihre Informationsschreiben an den Betriebsrat enthielten alle erforderlichen Angaben. Damit nutze sie die Möglichkeit der Arbeitnehmerüberlassung in zulässiger Weise.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands im Einzelnen wird auf den Inhalt der Akte Bezug genommen.

B.

Die gemäß § 87 Abs. 1 ArbGG statthafte, form- und fristgemäß eingelegte und begründete und damit zulässige Beschwerde des Betriebsrats ist nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat die Unterlassungsanträge zu Recht zurückgewiesen.

Die Hauptanträge des Betriebsrats sind zulässig, aber unbegründet. Die nur für den Fall der Unzulässigkeit des Hauptantrags gestellten Hilfsanträge sind nicht zur Entscheidung angefallen. Im Einzelnen gilt Folgendes:

I. Der Hauptantrag zu 1. ist zulässig, aber unbegründet.

1. Der Antrag ist zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt im Sinne des § 253 Abs. 2 Satz 2 ZPO. Dem Betriebsrat geht es mit seinem Unterlassungsantrag darum, jegliche Beschäftigung von Frau B. als Leiharbeiterin im Betrieb der Arbeitgeberin zu untersagen, soweit er nicht zugestimmt hat oder diese Zustimmung gerichtlich ersetzt ist. Nach den Erörterungen im Beschwerdetermin richtet sich dieser Antrag ausdrücklich auch und gerade dagegen, dass Frau B. nach Maßgabe des § 100 BetrVG vorläufig bis zur Entscheidung über die Zustimmungsersetzung eingestellt wird. Mit diesem Inhalt handelt es sich bei dem Antrag um einen zulässigen Globalantrag. Bei einem obsiegenden Urteil kann die Arbeitgeberin ohne weiteres feststellen, unter welchen Voraussetzungen sie zu einer Unterlassung verpflichtet ist.

Soweit das Gericht mit der Verfügung vom 14.04.2016 auf Bedenken an der Zulässigkeit im Hinblick auf eine möglicherweise bestehende anderweitige Rechtshängigkeit hingewiesen hat, haben sich diese erledigt, weil die Beteiligtenvertreter übereinstimmend erklärt haben, sämtliche weitergehenden Anträge in anderen Verfahren seien mit Zustimmung der Arbeitgeberin zurückgenommen worden.

2. Der Antrag ist unbegründet. Dem Betriebsrat steht kein Anspruch nach § 23 Abs. 3 BetrVG auf Unterlassung der weiteren Beschäftigung von Frau B. als Leiharbeiterin zu.

a) Nach § 23 Abs. 3 Satz 1 BetrVG kann u. a. der Betriebsrat dem Arbeitgeber bei einem groben Verstoß gegen seine Verpflichtungen aus dem BetrVG durch das Arbeitsgericht aufgeben lassen, eine Handlung zu unterlassen. Ein grober Verstoß des Arbeitgebers gegen seine sich aus dem BetrVG ergebenden Pflichten liegt vor, wenn es sich um eine objektiv erhebliche und offensichtlich schwerwiegende Pflichtverletzung handelt, wobei es auf ein Verschulden nicht ankommt. Allerdings scheidet ein

grober Verstoß des Arbeitgebers dann aus, wenn er seine Rechtsposition in einer schwierigen und ungeklärten Rechtsfrage verteidigt (BAG, Beschluss vom 09.03.2011 – 7 ABR 137/09 -, juris, Rn 15).

b) Danach besteht vorliegend kein Unterlassungsanspruch. Die Arbeitgeberin macht vielmehr in zulässiger Weise von der ihr durch das Gesetz in § 100 Abs. 2 BetrVG eröffneten Möglichkeit der vorläufigen Beschäftigung von Arbeitnehmern Gebrauch. Zu unterscheiden sind die im Hinblick auf § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG zweifelhafte Praxis der Arbeitgeberin, Leiharbeiter wiederholt befristet zu beschäftigen von der nach dem Betriebsverfassungsgesetz dem Arbeitgeber eingeräumten Möglichkeit, bis zur Klärung der Frage, ob dem Betriebsrat ein Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 99 Abs. 2 BetrVG zusteht, die entsprechende personelle Maßnahme vorläufig durchzuführen.

aa) Aus Sicht der Beschwerdekammer bestehen erhebliche Bedenken gegen die von der Arbeitgeberin praktizierte Vorgehensweise im Hinblick auf die Einhaltung der Bestimmungen des AÜG. § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG erlaubt nur die vorübergehende Beschäftigung von Leiharbeitnehmern. Nach Artikel 5 Abs. 5 der Richtlinie 2008/104/EG vom 19.11.2008 über Leiharbeit, deren Umsetzung § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG dient, ergreifen die Mitgliedsstaaten die erforderlichen Maßnahmen, um insbesondere aufeinander folgende Überlassungen, mit denen die Bestimmungen der Richtlinie umgangen werden sollen, zu verhindern. Die Leiharbeitsrichtlinie will also gerade die von der Arbeitgeberin praktizierte Praxis der Kettenbefristungen verhindern, wobei der Arbeitgeberin zuzugeben ist, dass die Leiharbeitsrichtlinie keine konkreten Aussagen dazu trifft, ab welchem Zeitraum eine Umgehung der Schutzvorschriften der Richtlinie durch aufeinanderfolgende Überlassungen vorliegt. Jedenfalls in den hier vorliegenden Fällen, in denen eine befristete Beschäftigung bereits seit mehr als zwei Jahren von der Arbeitgeberin praktiziert wird, hat die Beschwerdekammer aber Bedenken an der Rechtmäßigkeit der Vorgehensweise.

bb) Das ändert aber nichts daran, dass die Arbeitgeberin betriebsverfassungsrechtlich berechtigt ist, personelle Maßnahmen, deren betriebsverfassungsrechtliche Zulässigkeit noch nicht abschließend geklärt ist, vorläufig durchführen zu können. Dass

ein Arbeitgeber die Entscheidung über einen solchen Streit jederzeit verhindern kann, in dem er den Antrag auf Zustimmung beim Betriebsrat zurücknimmt oder – wie die Arbeitgeberin im vorliegenden Fall – die Maßnahmen jeweils kurzzeitig befristet, ist seit Inkrafttreten des Betriebsverfassungsgesetzes geltendes Recht und vom Gesetzgeber bei allen Novellierungen des BetrVG nie geändert worden und damit auch in Ansehung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu dieser Frage in Kauf genommen. Ein etwaiger Verstoß gegen das AÜG ist von den Aufsichtsbehörden zu ahnden.

(1) Nach der Rechtsprechung gibt § 100 Abs. 1 BetrVG dem Arbeitgeber die Befugnis, eine Maßnahme nach § 99 Abs. 1 BetrVG aus dringenden sachlichen Gründen auch ohne Zustimmung des Betriebsrats vorläufig, d. h. bis zur Entscheidung über ihre materielle Rechtmäßigkeit durchzuführen. § 100 Abs. 2 BetrVG verlangt dafür nicht den objektiven Nachweis dringender Erforderlichkeit, sondern nur die Einhaltung des vorgesehenen Verfahrens. Hat der Arbeitgeber die prozeduralen Vorgaben von § 100 Abs. 2 BetrVG erfüllt, ist die - vorläufige – Durchführung der betreffenden Maßnahme auch ohne die Zustimmung des Betriebsrats betriebsverfassungskonform. Das Gesetz nimmt – anders als bei § 87 Abs. 1 und § 95 Abs. 1 BetrVG – in Kauf, dass eine personelle Maßnahme im Sinne des § 99 Abs. 1 BetrVG zumindest vorübergehend praktiziert wird, ohne dass ihre materielle Rechtmäßigkeit feststünde (BAG, Beschluss vom 23.06.2009 – 1 ABR 23/08 -, juris, Rn 18). Dabei kann eine Maßnahme nach § 100 BetrVG selbst dann ohne Zustimmung des Betriebsrats aufrechterhalten werden, wenn es objektiv an einem dringenden Erfordernis im Sinne des § 100 Abs. 1 BetrVG fehlt (GK zum BetrVG/Raab, 10. Auflage, § 101, Rn 20). In den §§ 100, 101 BetrVG stellt das Gesetz detaillierte spezielle Regeln auf. § 100 bestimmt dabei die Voraussetzungen und die Dauer der Durchführung einer personellen Einzelmaßnahme auch ohne Zustimmung des Betriebsrats. Ergänzend dazu billigt § 101 dem Betriebsrat das Recht zu, unter den dort geregelten Voraussetzungen die Aufhebung einer mitbestimmungswidrig durchgeführten personellen Einzelmaßnahme zu verlangen (Fitting, 27. Auflage, § 99 BetrVG, Rn 297).

Allerdings ist auch in der Kommentarliteratur erkannt worden, dass damit der Schutz der Rechte des Betriebsrats vom Gesetzgeber nur lückenhaft geregelt ist. So heißt es (a. a. O.), dieser Schutzmechanismus wirke nur zukunftsbezogen und gehe regelmäßig ins Leere bei kurzfristigen personellen Einzelmaßnahmen, die sich vor Eintritt der Rechtskraft einer gerichtlichen Entscheidung durch Zeitablauf erledigen. Auch die Kommentierung teilt aber insofern die Auffassung des Bundesarbeitsgerichts, dass das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach der Konzeption der §§ 100, 101 nicht absolut geschützt ist. Der Betriebsrat hat vielmehr grundsätzlich für die Dauer des Verfahrens nach den §§ 100, 101 vorläufige personelle Maßnahmen hinzunehmen. Allerdings bleibt dem Betriebsrat die Möglichkeit des Vorgehens nach § 23 Abs. 3 BetrVG, wenn der Arbeitgeber ein Verfahren nach § 100 trotz fehlender Zustimmung des Betriebsrats nicht einleitet oder den Betriebsrat gar nicht erst um Zustimmung zur personellen Maßnahme ersucht. Gleiches gilt, wenn der Arbeitgeber das Verfahren nach § 100 betreibt, aber entweder den Antrag nach § 100 Abs. 2 nicht rechtzeitig innerhalb der Drei-Tages-Frist stellt oder die Aufrechterhaltung der vorläufigen personellen Maßnahmen überhaupt nicht oder offenkundig unzureichend begründet. In diesen Fällen kann die Aufrechterhaltung der vorläufigen personellen Maßnahme rechtsmissbräuchlich sein. Ein darüber hinausgehender Unterlassungsanspruch kann dagegen nicht anerkannt werden. Durch ihn würde die gesetzliche Konzeption der §§ 100, 101 konterkariert (Fitting, a. a. O., Rn 298).

(2) Dieser Bewertung der Rechtslage durch das Bundesarbeitsgericht und die überwiegende Kommentarliteratur schließt sich die Beschwerdekammer an. Der Betriebsrat hat die vom Gesetzgeber in dem Bereich der §§ 99, 100 BetrVG gewollte Schutzlücke hinzunehmen. Das vom Betriebsrat verfolgte Ziel, den Arbeitgeber den Einsatz von Leiharbeitnehmern auf Dauerarbeitsplätzen zu untersagen, kann nur durch eine Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes oder – näherliegend – eine Änderung des AÜG erreicht werden.

(3) Ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass die Arbeitgeberin den Betriebsrat nicht offensichtlich unzureichend im Hinblick auf die Durchführung der vorläufigen personellen Maßnahmen unterrichtet hat. Die Arbeitgeberin hat in jedem ihrer Informationsschreiben nach § 100 an den Betriebsrat und auch in dem hier in Rede stehen-

den Schreiben betreffend Frau B. auf das Erfordernis der Dienstplanabdeckung und die Vermeidung von Mehrarbeit hingewiesen. Das beschreibt den Grund für die vorläufige Durchführung der Maßnahme zutreffend und ausreichend. Unstreitig besteht auf den jeweiligen Stellen Personalbedarf. Eine Verpflichtung des Arbeitgebers, dem Betriebsrat mitzuteilen, wie dieser Personalbedarf zukünftig, also nach Ablauf der befristet vorgesehenen Maßnahme, behoben werden darf, sieht § 100 BetrVG nicht vor. Der Einwand des Betriebsrats, bei den Informationen handle es sich um floskelhafte Schreiben, mag zutreffend sein, ist aber unerheblich. Es handelt sich um sich ständig wiederholende Sachverhalte, die auch dem Betriebsrat bekannt sind. Ausführlichere Darlegungen zur Notwendigkeit der vorläufigen Durchführung der personellen Maßnahme sind in diesem Bereich nicht erforderlich.

cc) Schließlich ist der Antrag auch deswegen unbegründet, weil er als Globalantrag gestellt ist, aber nicht in sämtlichen Fällen, in denen der befristete Einsatz von Frau B. als Leiharbeitnehmerin beabsichtigt ist, eine vorläufige Durchführung nach § 100 BetrVG rechtsmissbräuchlich im Sinne der Auffassung des Betriebsrats wäre. So ist auch vorstellbar, dass Frau B. aus Gründen vorübergehend beschäftigt werden soll, die auch aus Sicht des Betriebsrats sachlich gerechtfertigt wären. In Betracht kommt insoweit etwa ein Einsatz als Krankheitsvertretung für eine Stammkraft. Derartige Fälle wären vom Unterlassungsantrag ebenfalls erfasst, obwohl der Betriebsrat selbst ausführt, dass er sich mit diesem Verfahren gegen die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern aus diesem Grund nicht wenden will.

II. Der Hilfsantrag zu 1. ist nicht zur Entscheidung angefallen. Nach der Klarstellung im Beschwerdetermin ist dieser Antrag nur für den Fall gestellt, dass der Hauptantrag vom Beschwerdegericht als unzulässig angesehen wird. Das ist nicht der Fall.

III. Die weiteren Hauptanträge zu 2. bis 4. sind aus den oben unter I. dargestellten Gründen unbegründet.

IV. Die weiteren Hilfsanträge sind aus den unter II. genannten Gründen nicht zur Entscheidung angefallen.

V. Der Antrag zu 5. ist unbegründet. Mangels Unterlassungsverpflichtung gibt es auch keine Grundlage zur Androhung eines Zwangsgelds.

VI. Kosten werden im Beschlussverfahren nicht erhoben. Die Beschwerdekammer sieht keinen begründeten Anlass zur Zulassung der Rechtsbeschwerde. Die Rechte des Betriebsrats in dem Verfahren in den §§ 99, 100 sind durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts geklärt. Auch einer Vorlage des Verfahrens an den EuGH bedurfte es nicht. Die Umsetzung der Leiharbeitsrichtlinie durch den deutschen Gesetzgeber oder die Anwendung von § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG sind nicht Gegenstand der vorliegenden Entscheidung.

gez. ...

gez. ...

gez.