



CB

01.2.15

JOB	AK	KPL	WE
LR	EINGEGANGEN		Gfied
X	06. MAR. 2015		zdA
SW	Rechtsanwälte		X

# Landesarbeitsgericht Hamburg

## Beschluss

Geschäftszeichen:  
**8 TaBV 8/14**  
 ( 10 BV 13/13 ArbG Hamburg)

In der Betriebsverfassungssache  
 betreffend:

[REDACTED]

Verkündet am:  
 13.11.2014



Wiebusch, JHS'in  
 Urkundsbeamtin  
 der Geschäftsstelle

mit den Beteiligten

**1. Betriebsrat der**  
 [REDACTED]  
 vertr. d. d. Betriebsratsvorsitzenden [REDACTED]  
 [REDACTED]  
 [REDACTED]

Verfahrensbevollmächtigte:  
 Rechtsanwälte Kluge - Fischer-Lange  
 Chilehaus A / Fischertwiete 2  
 20095 Hamburg

**2.** [REDACTED]  
 [REDACTED]  
 [REDACTED]  
 [REDACTED]  
 [REDACTED]

Verfahrensbevollmächtigte:  
 Rechtsanwälte [REDACTED]  
 [REDACTED]



beschließt das Landesarbeitsgericht Hamburg, 8. Kammer,  
aufgrund der mündlichen Anhörung vom 13. November 2014  
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht [REDACTED]

den ehrenamtlichen Richter Herr [REDACTED]

den ehrenamtlichen Richter Herr [REDACTED]

**für Recht:**

1. Auf die Beschwerde des Betriebsrats wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Hamburg vom 11.04.2014 (10 BV 13/13) teilweise abgeändert.

Die Arbeitgeberin wird verurteilt, dem Betriebsrat die schriftlichen Vereinbarungen mit ihren freien Mitarbeitern zur Verfügung zu stellen, namentlich die Vereinbarungen mit

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

2. Die Beschwerde der Arbeitgeberin wird zurückgewiesen.
3. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

### Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss ist ein weiteres Rechtsmittel nicht gegeben.

Die Nichtzulassung der Rechtsbeschwerde durch das Landesarbeitsgericht kann selbständig durch Beschwerde angefochten werden.

Die Beschwerde ist zu begründen. Die Begründung muss enthalten

1. die Darlegung der grundsätzlichen Bedeutung einer Rechtsfrage und deren Entscheidungserheblichkeit,
2. die Bezeichnung der Entscheidung, von der der Beschluss des Landesarbeitsgerichts abweicht, oder
3. die Darlegung eines absoluten Rechtsbeschwerdegrundes nach § 547 Nr. 1 bis 5 der Zivilprozessordnung oder der Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör und der Entscheidungserheblichkeit der Verletzung.

Die Beschwerde kann nur ein Rechtsanwalt oder eine Rechtsanwältin, der bzw. die bei einem deutschen Gericht zugelassen ist, oder eine Gewerkschaft, eine Vereinigung von Arbeitgebern oder ein Zusammenschluss solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder einlegen und begründen. Dies gilt entsprechend für juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der vorgenannten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Die Beschwerde ist bei dem Bundesarbeitsgericht innerhalb einer Notfrist von **einem Monat** nach Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses schriftlich einzulegen. Der Beschwerdeschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des Beschlusses beigelegt werden, gegen das die Revision eingelegt werden soll.

Die Beschwerde ist innerhalb einer Notfrist von **zwei Monaten** nach Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses zu begründen.

Wird der Beschwerde stattgegeben, so wird das Beschwerdeverfahren als Rechtsbeschwerdeverfahren fortgesetzt. In diesem Fall gilt die form- und fristgerechte Einlegung der Nichtzulassungsbeschwerde als Einlegung der Rechtsbeschwerde. Mit der Zustellung der Entscheidung beginnt die Rechtsbeschwerdebegründungsfrist.

Die Rechtsbeschwerdebegründung muss enthalten:

- die Erklärung, inwieweit der Beschluss angefochten und dessen Aufhebung beantragt wird (Rechtsbeschwerdeanträge),
- die Angabe der Rechtsbeschwerdegründe, und zwar,
  - a) die bestimmte Bezeichnung der Umstände, aus denen sich die Rechtsverletzung ergibt,
  - b) soweit die Rechtsbeschwerde darauf gestützt wird, dass das Gesetz in Bezug auf das Verfahren verletzt sei, die Bezeichnung der Tatsachen, die den Mangel ergeben.

Zur Begründung der Rechtsbeschwerde kann auf die Begründung der Nichtzulassungsbeschwerde Bezug genommen werden.

Die Rechtsbeschwerde kann nur ein Rechtsanwalt oder eine Rechtsanwältin, der bzw. die bei einem deutschen Gericht zugelassen ist, oder eine Gewerkschaft, eine Vereinigung von Arbeitgebern oder ein Zusammenschluss solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder begründen. Dies gilt entsprechend für juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der vorgenannten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Die Frist für die Begründung der Rechtsbeschwerde beträgt **zwei Monate**. Die Rechtsbeschwerdebegründungsfrist kann auf Antrag einmal bis zu einem weiteren Monat verlängert werden.

#### **Hinweis:**

1. Die Anschrift des Bundesarbeitsgerichts lautet:

**Hugo-Preuß-Platz 1 – 99084 Erfurt**

2. Aus technischen Gründen sind die Beschwerde-/Revisionsschrift, die Beschwerde-/Revisionsbegründungsschrift und die sonstigen wechselseitigen Schriftsätze im Beschwerde-/Revisionsverfahren in **siebenfacher** Ausfertigung (und für jeden weiteren Beteiligten eine Ausfertigung mehr) bei dem Bundesarbeitsgericht einzureichen.
3. Zur Möglichkeit der Einlegung der Beschwerde/Revision mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung vom 9. März 2006 (BGBl I, 519 ff) hingewiesen.

## Gründe

I. Die Beteiligten streiten um Auskunftsansprüche des Betriebsrats. Wegen des Sach- und Streitstandes wird in entsprechender Anwendung von § 69 II ArbGG auf Ziffer I des Beschlusses des Arbeitsgerichts (Bl. 72 – 75 d.A.) verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat die Arbeitgeberin zur Auskunft über das vertraglich vereinbarte Arbeitszeitvolumen der Arbeitnehmer verurteilt und die übrigen Anträge zurückgewiesen. Auf die Gründe (Bl. 75 – 79 d.A.) wird Bezug genommen.

Gegen den am 11.04.2014 verkündeten Beschluss des Arbeitsgerichts, welcher der Arbeitgeberin am 22.04.2014 zugestellt worden ist, hat die Arbeitgeberin am 15.05.2014 Beschwerde eingelegt und diese innerhalb der bis zum 17.07.2014 verlängerten Frist begründet. Der Betriebsrat hat gegen den ihm am 17.04.2014 zugestellten Beschluss am Montag, dem 19.05.2014, Beschwerde eingelegt und diese am 17.07.2014 innerhalb der bis zu diesem Tag verlängerten Frist begründet.

Die Arbeitgeberin meint, der Betriebsrat benötige keine konkreten Angaben über die Arbeitszeiten der Mitarbeiter, denn die Festlegung der Arbeitszeiten einzelner Mitarbeiter unterliege nicht der Mitbestimmung. Mitbestimmungspflichtig seien nur abstrakte Regelungen mit kollektivem Bezug. Entsprechendes gelte für die Verteilung der Arbeit auf die einzelnen Wochentage. Der Mitbestimmung unterliege nur die Frage, an wie vielen Tagen der Woche gearbeitet werden solle, nicht der Einsatz einzelner Mitarbeiter an bestimmten Tagen. Im Übrigen müsse sich die Beklagte hinsichtlich der Arbeitszeiten an den Wünschen der Kunden orientieren und nicht an denjenigen einzelner Mitarbeiter.

Hinsichtlich der Abweisung der weiteren Anträge verteidigt die Arbeitgeberin den Beschluss des Arbeitsgerichts. Aufgrund der monatelangen Tätigkeit der Betroffenen hätte der Betriebsrat sich weitgehende Kenntnisse über deren Beschäftigungsbedingungen verschaffen können. Grundsätzlich würden freie Mitarbeiter nur mit deren Zustimmung für bestimmte Unterrichtsstunden eingeplant. Hinsichtlich der Unterrichtsinhalte seien die Mitarbeiter frei in der Auswahl der Methodik, der technischen Auswahl und der eingesetzten Unterrichtsmaterialien.

Die Arbeitgeberin beantragt,

den angegriffenen Beschluss abzuändern und den Antrag zu 1) des Betriebsrats zurückzuweisen.

Der Betriebsrat beantragt,

der Antragsgegnerin wird aufgegeben, dem Antragsteller die Verträge der folgenden Mitarbeiter zur Verfügung zu stellen:





Beide Beteiligte beantragen, die Beschwerde der jeweiligen Gegenseite zurückzuweisen.

Der Betriebsrat meint, das Arbeitsgericht habe seinen Antrag auf Vorlage der Verträge mit den freien Mitarbeitern zu Unrecht abgewiesen. Der Betriebsrat benötige die Verträge, um überprüfen zu können, ob die von der Arbeitgeberin als freie Mitarbeiter bezeichneten Personen nicht tatsächlich Arbeitnehmer seien.

Die sog. freien Mitarbeiter seien tatsächlich in einem gewissen Umfang weisungsgebunden. Sie seien nicht frei in der Auswahl der Lehrmethode, der verwendeten Technik und des eingesetzten Materials.

Die Arbeitgeberin hat zuletzt erwidert, nur mit fünf der vom Betriebsrat genannten freien Mitarbeiter bestünden schriftliche Verträge, nämlich mit



Das verwendete Kursmaterial werde nicht von der Arbeitgeberin vorgegeben, vielmehr sei es den Mitarbeitern nicht untersagt, eigene Kursmaterialien zu verwenden. Bei den Unterrichtsmaterialien handele es sich im Übrigen um Standardwerke, die sowohl von Arbeitnehmern als auch von freien Mitarbeitern verwendet würden. Es gebe auch keine Weisung der Arbeitgeberin, ausschließlich einsprachigen Unterricht zu erteilen. Könnten freie Mitarbeiter einzelne Unterrichtsstunden nicht wahr-

nehmen, müssten sie diese zu anderen Zeiten nachholen. Eine Vertretung durch andere Mitarbeiter finde – anders als bei den Angestellten – nicht statt.

II. Die Beschwerde der Arbeitgeberin ist gemäß § 87 I ArbGG statthaft. Sie ist auch zulässig, insbesondere form- und fristgerecht eingelegt worden. In der Sache hat die Beschwerde keinen Erfolg. Die Kammer schließt sich in entsprechender Anwendung von § 69 II ArbGG den zutreffenden Gründen des Arbeitsgerichts zu II 2 (Bl. 76 – 78) an. Die Ausführungen der Beschwerde führen zu keiner abweichenden Beurteilung.

1. Die Arbeitgeberin verkennt die Bedeutung von § 87 I Nr. 2 und 3 BetrVG, wenn sie die Meinung vertritt, nur abstrakte Vorgaben unterlägen der Mitbestimmung des Betriebsrats. Dieser hat vielmehr auch bei der konkreten Personaleinsatzplanung z.B. von Lehrern ein Mitbestimmungsrecht (vgl. BAG v. 23.06.1992 – 1 ABR 53/91 – Tz 29 m.w.N.). Der kollektive Bezug, auf dessen Erforderlichkeit die Beschwerde der Arbeitgeberin zu Recht hinweist, ergibt sich bei Arbeitszeitregelungen typischerweise bereits aus den organisatorischen Verflechtungen. Kann der Arbeitgeber beispielsweise einen Arbeitnehmer für bestimmte Arbeitszeiten nicht einplanen, weil dadurch gesetzliche oder tarifliche Grenzen oder der im Arbeitsvertrag vereinbarte Rahmen überschritten würden, so bedeutet dies in der Regel, dass ein anderer Arbeitnehmer die Tätigkeit übernehmen muss.

2. Bei der konkreten Personaleinsatzplanung, an welcher der Betriebsrat gemäß § 87 I Nr. 2 BetrVG zu beteiligen ist, indem seine vorherige Zustimmung eingeholt werden muss, sind die individualrechtlichen Vereinbarungen über die Dauer der Arbeitszeit als Vorgaben zu beachten (BAG v. 28.09.1988 – 1 ABR 41/87 – Tz 19). Eine gleichberechtigte Mitwirkung des Betriebsrats setzt deshalb, wie das Arbeitsgericht zutreffend erkannt hat,

denklogisch voraus, dass der Betriebsrat die entsprechenden Vereinbarungen kennt.

III. Die Beschwerde des Betriebsrats ist begründet, soweit die von ihm benannten Mitarbeiter im Zeitpunkt der Entscheidung über die Beschwerde noch in einem Vertragsverhältnis zur Arbeitgeberin stehen und dieses schriftlich dokumentiert ist. Das kann die Kammer nur für die fünf im Tenor genannten Mitarbeiter feststellen. Im Übrigen ist der Betriebsrat den Behauptungen der Arbeitgeberin, die Mitarbeiter seien ausgeschieden bzw. es fehle an einer schriftlichen Grundlage für die Tätigkeit, nicht mit konkretem Sachvortrag entgegen getreten.

Der Betriebsrat benötigt die Verträge, um in eigener Verantwortung prüfen zu können, ob er für die genannten Personen zuständig ist. Das wäre der Fall, wenn es sich tatsächlich um Arbeitnehmer im Sinne von § 5 BetrVG handelt, nicht jedoch wenn die rechtliche Bewertung der Arbeitgeberin zutrifft, es handele sich um freie Mitarbeiter.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. Ur. v. 25.09.2013 – 10 AZR 282/12 – Tz 17) erfordert die Abgrenzung von Arbeitsverhältnissen und freien Dienstverträgen eine Gesamtwürdigung aller maßgebenden Umstände des Einzelfalls. Der objektive Geschäftsinhalt ist den ausdrücklich getroffenen Vereinbarungen und der praktischen Durchführung des Vertrags zu entnehmen. Dass bei Abweichungen von Vereinbarung und praktischer Durchführung Letzterer ein größeres Gewicht zukommt, ändert nichts an dem Erfordernis, zunächst den Vertragsinhalt zur Kenntnis zu nehmen. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass bereits die schriftlichen Verträge so enge Vorgaben enthalten, dass die Mitarbeiter ihre Tätigkeit nicht „im wesentlichen frei“ gestalten können. Der Sachvortrag der Beteiligten zur

tatsächlichen Handhabung der Vertragsverhältnisse ist daher nicht geeignet, den Anspruch des Betriebsrats aus § 80 BetrVG auf Vorlage der Verträge in Frage zu stellen.

Im Übrigen teilt die Kammer die Einschätzung des Arbeitsgericht nicht, dass der Betriebsrat durch eine Beobachtung der Tätigkeit der Mitarbeiter die Rechtsnatur des Beschäftigungsverhältnisses einschätzen kann. Wenden die Mitarbeiter z.B. bestimmte Unterrichtsmethoden an, so kann es für die rechtliche Einordnung von Bedeutung sein, ob dies auf ihrer eigenen Entscheidung beruht oder vertraglich vorgegeben ist. Dass die Mitarbeiter zu von der Arbeitgeberin vorgegebenen Zeiten in deren Räumen Unterricht erteilen, genügt keineswegs, um eine Arbeitnehmereigenschaft zu begründen.

**IV.** Eine Kostenentscheidung ist nicht erforderlich (vgl. BAG v. 02.10.2007 – 1 ABR 59/06 – NZA 08, 372, Tz 11; Matthes/Spinner in Germelmann u. a. ArbGG, 8. Aufl. 2013, § 84 Tz 31).

**V.** Für die Zulassung der Rechtsbeschwerde bestand keine Veranlassung. Die Beschwerdekammer folgt der einschlägigen höchstrichterlichen Rechtsprechung. Die rechtlichen Erwägungen, auf denen das Urteil beruht, haben keine grundsätzliche Bedeutung i. S. v. §§ 92 I i. V. m. 72 II Nr. 1 ArbGG.

