**Einstellung: Prüfungskriterien für eine mitbestimmungspflichtige Einstellung**

Unter einer „Einstellung“ versteht die aktuelle BAG-Rechtsprechung nicht den Abschluss eines Arbeitsvertrags, sondern die tatsächliche Eingliederung des einzustellenden Arbeitnehmers in den Betrieb. Eine Eingliederung in den Betrieb liegt dabei vor, wenn eine Person – zusammen mit den im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmern – weisungsgebunden den arbeitstechnischen Zweck des Betriebs erfüllt; damit kommt es auf die Art des Rechtsverhältnisses zwischen Arbeitgeber und eingegliederter Person gar nicht an; dem Betriebsrat steht daher das Mitwirkungsrecht auch beim Einsatz von Leiharbeitnehmern nach § 14 AÜG sowie bei „verdeckter“ Arbeitnehmerüberlassung zu.

Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung des BAG sind insofern bei der Frage, ob eine mitbestimmungspflichtige Einstellung/Eingliederung vorliegt, folgende Kriterien zu prüfen:

|  |  |
| --- | --- |
|  | **ok** |
| Liegt eine Eingliederung in die bestehende Betriebsorganisation vor? | [ ]  |
| Sind typische Entscheidungen über den Arbeitseinsatz – auch nach Ort und Zeit – zu treffen? | [ ]  |
| Ermittlung der tatsächlichen innerbetrieblichen Umstände; äußere Umstände, die eine Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmern des Betriebs notwendig machen, sind irrelevant. | [ ]  |
| Besteht Weisungsgebundenheit? | [ ]  |
| Werden arbeitstechnische Zwecke verfolgt – wie bei den anderen Arbeitnehmern? | [ ]  |
| Werden Tätigkeiten verrichtet, die auch andere Arbeitnehmer ausüben? | [ ]  |