

Urteils-Ticker Spezial zum Thema Zeitarbeit:

+++ Wiederholte Besetzung eines Arbeitsplatzes mit Leiharbeitern zulässig +++

Der Betriebsrat des Entleihers ist nicht berechtigt, die Zustimmung zum Einsatz eines Leiharbeiters mit der Begründung zu verweigern, dass der Arbeitsplatz wiederholt nur mit einem Leiharbeiter besetzt wird (LAG Niedersachsen v. 20.2.2007 – 9 TaBV 107/05). Ob der Arbeitgeber eigene Arbeitskräfte einstellen will oder auf Leiharbeiter zurückgreift, ist seine eigene unternehmerische Entscheidung. Der Betriebsrat hat hierbei nicht mitzubestimmen (LAG Hamm v. 1.12.2006 – 13 TaBV 50/06).

+++ Kein Einsichtsrecht in die Arbeitsverträge der Leiharbeiter +++

Der Entleiher ist nicht Arbeitgeber des Leiharbeiters. Deshalb besteht auch kein Recht des Betriebsrats des Entleihers, in die Arbeitsverträge der Leiharbeiter Einsicht zu nehmen (LAG Niedersachsen v. 28.2.2006 – 13 TaBV 56/05).

+++ Kein Mitbestimmungsrecht bei Eingruppierung der Leiharbeiter +++

Wegen fehlender Arbeitgeberstellung des Entleihers scheidet auch ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats des Entleihers hinsichtlich der Eingruppierung der Leiharbeiter aus (LAG Düsseldorf v. 26.1.2007 – 17 TaBV 109/06). Die richtige Eingruppierung der Leiharbeiter ist alleinige Sache des Verleihers.

+++ Kein Recht zur Festlegung des maßgeblichen Tarifvertrages +++

Der Betriebsrat kann einem Einsatz von Leiharbeitern nicht mit der Begründung widersprechen, dass der Verleiher an den „falschen“ Tarifvertrag gebunden ist. Im konkreten Fall hatte der Betriebsrat gerügt, dass der Verleiher an den Tarifvertrag der christlichen Tarifgemeinschaft (CGZP) gebunden war. Nach Ansicht des Betriebsrats bestünden rechtliche Zweifel an der Wirksamkeit dieses Tarifvertrages. Das LAG Niedersachsen (v. 9.8.2006 – 15 TaBV 53/05) hat entschieden, dass dem Betriebsrat keine Prüfungskompetenz auf diesem Gebiet zusteht. Das ArbG Berlin (v. 5.2.2008 - 54 BV 13961/06) hat jüngst einen Antrag auf Feststellung der Tarifunfähigkeit der CGZP zurückgewiesen.

+++ Mitbestimmungsrecht bei Einordnung in Dienstpläne +++

Werden Leiharbeiter in bestehende Dienstpläne eingeordnet bzw. zu einzelnen Schichten zugeordnet, so steht dem Entleiherbetriebsrat das Mitbestimmungsrecht gem. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG auch bezüglich dieser Leiharbeiter zu; missachtet der Entleiher dieses Mitbestimmungsrecht, besteht ein Unterlassungsanspruch des Betriebsrats des Entleiherbetriebs (LAG Hamm v. 26.8.2005 – 13 TaBV 147/04 und LAG Baden-Württemberg v. 5.8.2005 – 5 TaBV 5/05).

+++ Vorherige interne Ausschreibung des Arbeitsplatzes auch bei geplanter Besetzung mit einem Leiharbeiter? +++

Gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG kann der Betriebsrat die Zustimmung zum Einsatz eines Leiharbeiters verweigern, wenn eine nach § 93 BetrVG erforderliche Ausschreibung im Betrieb unterblieben ist. Umstritten ist, ob ein Arbeitsplatz auch dann betriebsintern auszuschreiben ist, wenn von vornherein geplant ist, diesen Ar-

beitsplatz nur mit einem Leiharbeiter zu besetzen. Das BAG hat die Pflicht zur betriebsinternen Ausschreibung auch dann bejaht, wenn der Arbeitgeber den betreffenden Arbeitsplatz mit einem freien Mitarbeiter besetzen will (BAG v. 27.7.1993 – 1 ABR 7/93). Nach dieser Rechtsprechung besteht auch vor Besetzung eines Arbeitsplatzes mit einem Leiharbeiter das Recht des Betriebsrats, gem. § 93 BetrVG die vorherige Ausschreibung des Arbeitsplatzes innerhalb des Betriebs zu verlangen. Das LAG Niedersachsen (v. 9.8.2006 – 15 TaBV 53/05) hat die Rechtslage jüngst allerdings differenzierter gesehen: Stelle der Arbeitgeber für bestimmte Bereiche generell keine eigenen Arbeitnehmer mehr ein, sondern nur noch Leiharbeiter, sei eine vorherige Ausschreibung reiner Formalismus und daher nicht erforderlich.

+++ Mitbestimmungsrecht bei Austausch von Leiharbeitern +++

Ist der Entleiher mit einem bei ihm beschäftigten Leiharbeiter nicht zufrieden und tauscht ihn gegen einen anderen Leiharbeiter aus, stellt sich die Frage, ob dieser Austausch wiederum gem. § 14 Abs. 3 AÜG i.V.m. § 99 BetrVG beteiligungspflichtig ist. Das LAG Niedersachsen (v. 13.10.1999 – 13 TaBV 106/98) vertritt die Auffassung, dass ein bloßer Austausch eines Leiharbeiters nicht beteiligungspflichtig ist, wenn der Verleiher nur eine nach Qualifikation und Anzahl bestimmte Überlassung von Arbeitnehmern schuldet. Das LAG Hessen (v. 16.1.2007 – 4 TaBV 203/06) ist dem jüngst entgegengetreten und hat entschieden, dass jeder Austausch eines Leiharbeiters eine Einstellung ist, da das Mitbestimmungsrecht des § 99 BetrVG personenbezogen ist.

+++ Einsatz als Leiharbeiter beim früheren Arbeitgeber zulässig +++

Die Überlassung eines Arbeitnehmers an seinen vormaligen Arbeitgeber führt nicht zur Unwirksamkeit einer mit dem Verleiher gem. § 14 Abs. 2 TzBfG vereinbarten sachgrundlosen Befristung. Das BAG (v. 18.10.2006 - 7 AZR 145/06) hat entschieden, dass eine solche Fallgestaltung allenfalls dann rechtsmissbräuchlich ist, wenn sie darauf abzielt, den Arbeitnehmer unter Einschaltung mehrerer Vertragsarbeitgeber auf eine unangemessene Zeit mit sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen bei einem Arbeitgeber beschäftigen zu können.

+++ Welcher Betriebsrat ist wofür zuständig? +++

Da der Leiharbeiter neben seinem Vertragsarbeitgeber (Verleiher) dem Entleiher weisungsunterworfen ist, stellt sich die Frage, welcher Betriebsrat bei einer Maßnahme jeweils zu beteiligen ist. Das BAG hat am 19.6.2001 (Az.: 1 ABR 43/00) entschieden, dass sich die Abgrenzung der Zuständigkeiten der Betriebsräte danach richtet, wer welche Entscheidung trifft. Es ist danach der Betriebsrat für die Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte zuständig, dessen Arbeitgeber die Entscheidung trifft und vollzieht.

+++ Absenkung des Vergütungsniveaus durch Bezugnahme auf Tarifverträge der Zeitarbeit bei konzerninterner Arbeitnehmerüberlassung +++

Es ist zulässig, dass innerhalb eines Konzerns eine Personalservicegesellschaft gegründet wird, die ausschließlich innerhalb des Konzernverbundes Arbeitnehmer zu Konditionen der Zeitarbeitstarifverträge verleiht (LAG Niedersachsen v. 20.2.2007 – 9 TaBV 107/05 und v. 28.2.2006 – 13 TaBV 56/05). Konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung kann damit auch zur Senkung des Vergütungsniveaus eingesetzt werden.