

BR aktiv

BR-aktiv ist ein Info-Blatt unseres Rechtsanwaltsbüros. In loser Folge soll es Betriebsräte über interessante Entscheidungen und Themen informieren, aber auch zur intensiveren Bearbeitung von

Problemfeldern genutzt werden können. Hierbei werden vorrangig Themen dargestellt, die Anregungen für Diskussionen liefern, aber auch Anstöße für die Betriebsratsarbeit geben.

Das Thema heute

Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats beim Einsatz von Leiharbeitnehmern

Für Betriebsräte von Interesse

Mit Beschluss vom 10.07.2013 - 7 ABR 91/11 - hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass Betriebsräte nach § 99 II Ziff. 1 BetrVG ein Zustimmungsverweigerungsrecht haben, wenn Leiharbeitnehmer nicht nur „vorübergehend“ im Sinne von § 1 I S. 2 AÜG eingestellt werden sollen. Inzwischen ist diese Entscheidung von vielen Betriebsräten in die Praxis erfolgreich umgesetzt worden.

Inhalt

Das BAG hatte einen Fall zu entscheiden, in dem der Betriebsrat die Zustimmung verweigert hatte, weil diese Leiharbeitnehmer seiner Auffassung nach nicht nur „vorübergehend“ eingesetzt werden sollten, sondern einen Dauerarbeitsplatz wahrnahmen. Das BAG hat die Zustimmungsverweigerungsmöglichkeit für den Betriebsrat bejaht, wengleich es offen gelassen hat, wie die genaue Abgrenzung des Begriffs „vorübergehend“ vorgenommen werden müsste. Im zu entscheidenden Fall hatte der Arbeitgeber beabsichtigt, die Leiharbeitnehmerin ohne jede zeitliche Begrenzung statt einer Stammkraft einzusetzen. Jedenfalls dies, so das Bundesarbeitsgericht, sei nicht mehr „nur vorübergehend“ und daher verboten.

Bedeutung für die Betriebsratspraxis

Etliche Betriebsräte haben vor und nach dieser Entscheidung die Zustimmung zur Einstellung von Leiharbeitskräften mit der Begründung verweigert, diese Leiharbeit würde nicht nur „vorübergehend“ sein. Zum Teil waren Leiharbeitnehmer über viele Jahre hintereinander auf demselben Arbeitsplatz beschäftigt worden. Das Merkmal „vorübergehend“ war 2012 neu in § 1 II S. 2 AÜG eingefügt worden, als Resultat einer EU-Richtlinie zur Leiharbeit.

In etlichen Gerichtsverfahren haben wir für Betriebsräte die Auffassung vertreten, dass es bei dem Begriff „vorübergehend“ nicht allein auf eine zeitliche Komponente ankommen kann. Wenn ein Dauerarbeitsplatz durch Leiharbeitnehmer besetzt wird, halten wir dies für einen Verstoß gegen § 1 AÜG: gleichgültig ob dieser Arbeitsplatz über lange Zeit von einem Leiharbeitnehmer besetzt wird oder aber häufig wechselnde Leiharbeitnehmer diesen Arbeitsplatz besetzen - der Arbeitsplatz selbst wird dann als Dauerarbeitsplatz von Leiharbeitnehmern nicht nur „vorübergehend“ besetzt.

In einem Betrieb haben wir für den Betriebsrat mehr als 20 vom Arbeitgeber eingeleitete Zustimmungsersetzungsverfahren geführt - weit überwiegend in den einzelnen Verfahren erfolgreich. Dadurch hat der Betriebsrat den Erfolg erzielt, dass der Arbeitgeber nun endlich auf jegliche Besetzung von solchen Dauerarbeitsplätzen mit Leiharbeitnehmern verzichtet hat: die Stellen wurden auf der Grundlage befristeter und auch unbefristeter Arbeitsverträge mit betrieblichen Arbeitnehmern besetzt.

Betriebsräte sollten ihre betriebliche Situation analysieren und entscheiden, inwieweit hier gegen Leiharbeit vorgegangen werden sollte, die nicht nur kurzfristig Spitzen abdeckt.

Anmerkung

Im Koalitionsvertrag für die Große Koalition ist geplant, den Begriff „vorübergehend“ im AÜG zu konkretisieren - allerdings nur zeitlich, indem die Überlassungshöchstdauer auf 18 Monate gesetzt wird. Ob die der EU-Richtlinie entsprechen würde, ist sehr umstritten.

Hinweis: Alle Entscheidungen sind kostenlos auf der homepage des BAG zu finden. Link zur Entscheidung: [7 ABR 91/11](#), [Pressemitteilung](#)