



07/13

Neueste ober- und höchstgerichtliche arbeits-/sozialrechtliche Entscheidungen

Inhaltsübersicht:

Arbeitsrecht

- Verfahrensfehlerhafter Betriebsratsbeschluss ----- S.1
- Auswahlentscheidung bei Versetzungen ----- S.2
- Einsatz von Leiharbeitnehmern - Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats ----- S.3

Arbeitsrecht

● Verfahrensfehlerhafter Betriebsratsbeschluss

Der Erste Senat möchte die Auffassung vertreten, dass die Ladung zu einer Betriebsratssitzung ohne Mitteilung der Tagesordnung nicht zur Unwirksamkeit eines in dieser Betriebsratssitzung gefassten Beschlusses führt, wenn sämtliche Mitglieder des Betriebsrats rechtzeitig geladen sind, der Betriebsrat beschlussfähig iSd. § 33 Abs. 2 BetrVG ist und die anwesenden Betriebsratsmitglieder einstimmig beschlossen haben, über den Regelungsgegenstand des später gefassten Beschlusses zu beraten und abzustimmen. Nicht erforderlich ist, dass in dieser Sitzung alle Betriebsratsmitglieder anwesend sind. Damit weicht der Senat von der Rechtsprechung des Siebten Senats (10. Oktober 2007 - 7 ABR 51/06 -; 28. Oktober 1992 - 7 ABR 14/92 -) ab. Der Erste Senat fragt deshalb nach § 45 Abs. 3 Satz 1 ArbGG an, ob der Siebte Senat an seiner Rechtsauffassung festhält.

Arbeitgeber und Betriebsrat streiten über die Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung über Torkontrollen, die der Vorgängerbetriebsrat mit dem Arbeitgeber abgeschlossen hat. Der neu gewählte Betriebsrat hält diese für unwirksam, weil sie das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer unverhältnismäßig beeinträchtigt und verfahrensfehlerhaft zustande gekommen sei. Die Zustimmung zu der Betriebsvereinbarung sei in einer Betriebsratssitzung beschlossen worden, zu der ohne Mitteilung einer Tagesordnung geladen worden sei. Dieser Ladungsmangel habe trotz einer einstimmigen Beschlussfassung nicht geheilt werden können, weil nicht alle Betriebsmitglieder anwesend gewesen seien. Das Landesarbeitsgericht hat auf Antrag des Betriebsrats festgestellt, dass diese Betriebsvereinbarung keine Rechtswirkung entfaltet.

Über die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin kann noch nicht entschieden werden. Zwar ist die Betriebsvereinbarung materiell wirksam, weil die darin geregelten Torkontrollen das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer nicht unverhältnismäßig beeinträchtigen. Ob die gegen § 29 Abs. 2 Satz 3 BetrVG verstoßende Ladung zur Betriebsratssitzung ohne Mitteilung der Tagesordnung zur Unwirksamkeit des in der Betriebsratssitzung gefassten Beschlusses über die Zustimmung zur Betriebsvereinbarung führt, kann derzeit noch nicht entschieden werden. Nach bisheriger Rechtsauffassung des Ersten und Siebten Senats wäre dies der Fall, weil in der Betriebsratssitzung nicht



Recht

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



sämtliche Betriebsratsmitglieder anwesend waren. Da der Erste Senat dieses Erfordernis aufgeben möchte, fragt er nach § 45 Abs. 3 Satz 1 ArbGG an, ob der Siebte Senat an seiner Rechtsauffassung festhält. [Bundesarbeitsgericht Beschluss vom 9. Juli 2013 - 1 ABR 2/13 - Vorinstanz: Hessisches Landesarbeitsgericht Beschluss vom 17. September 2012 - 16 TaBV 109/11 -]

● **Auswahlentscheidung bei Versetzungen**

Will ein Arbeitgeber Beschäftigte aus dienstlichen Gründen versetzen, so hat er bei der Auswahl die Grundsätze billigen Ermessens zu beachten. Eine Auswahl, die nur Beschäftigte einbezieht, die vorher befristete Arbeitsverträge hatten, ist unzulässig.

Die Klägerin war seit Juli 2009 bei der beklagten Bundesagentur für Arbeit als Fachassistentin im Rahmen eines auf den 31. Dezember 2011 befristeten Arbeitsverhältnisses in der Agentur für Arbeit in Pirna beschäftigt. Das Bundesarbeitsgericht hat am 9. März 2011 (- 7 AZR 728/09 -) entschieden, dass sich die Beklagte zur Rechtfertigung befristeter Arbeitsverträge nicht auf den Sachgrund der sog. haushaltsrechtlichen Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG berufen kann. Daraufhin "entfristete" die Beklagte zahlreiche Arbeitsverträge, auch den Arbeitsvertrag der Klägerin. In der Folge wurden viele der vorher befristet beschäftigten Arbeitnehmer versetzt, darunter die Klägerin mit Wirkung zum 1. August 2011 zur Agentur für Arbeit in Weiden.

Die Klägerin hält die Versetzung aufgrund ihrer persönlichen Lebensumstände für unbillig, im Übrigen sei die Auswahlentscheidung falsch erfolgt. Die Beklagte hat vorgebracht, sie könne Arbeitnehmer aus haus-

haltsrechtlichen Gründen nur in denjenigen Arbeitsagenturen dauerhaft einsetzen, in denen entsprechende Planstellen im Haushaltsplan ausgewiesen seien. Auch sei es zulässig gewesen, in ihre Auswahlüberlegungen lediglich die Arbeitnehmer aus dem sog. Entfristungsüberhang, nicht aber auch diejenigen Arbeitnehmer einzubeziehen, die von vornherein unbefristet auf einer im Haushaltsplan vorgesehenen Planstelle beschäftigt gewesen seien. Dies habe auch dem Betriebsfrieden gedient.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Die Revision der Beklagten blieb vor dem Zehnten Senat erfolglos.

Die Beklagte ist zwar nach den Bestimmungen des bei ihr gültigen Tarifvertrags und nach dem Inhalt des geschlossenen Arbeitsvertrags berechtigt, die Klägerin zu versetzen, wenn hierfür ein dienstlicher Grund besteht. Einen solchen Grund stellt beispielsweise ein Personalüberhang in einer örtlichen Arbeitsagentur dar. Die Versetzung ist wirksam, wenn billiges Ermessen gewahrt ist, also sowohl die Interessen der Beklagten als auch die Interessen der betroffenen Arbeitnehmer angemessen berücksichtigt werden. Weil die Arbeitgeberin in die Auswahlentscheidung nur vorher befristet Beschäftigte einbezogen hat und nur solche Arbeitnehmer versetzt wurden, ergab sich im Streitfall die Unwirksamkeit der Versetzung. [Bundesarbeitsgericht: Urteil vom 10. Juli 2013 - 10 AZR 915/12 - Vorinstanz: Sächsisches Landesarbeitsgericht Urteil vom 14. September 2012 - 2 Sa 356/12 - Hinweis: Sowohl beim Bundesarbeitsgericht als auch bei den Instanzgerichten sind noch zahlreiche vergleichbare Rechtsstreitigkeiten anhängig, die Versetzungen aus verschiedenen Arbeitsagenturen betreffen.]



Recht

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



● Einsatz von Leiharbeitnehmern - Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats

Der Betriebsrat des Entleiherbetriebs kann seine Zustimmung zum Einsatz von Leiharbeitnehmern verweigern, wenn diese dort nicht nur vorübergehend eingesetzt werden sollen.

Nach § 14 Abs. 3 Satz 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) ist der Betriebsrat eines Entleiherbetriebs vor der Übernahme eines Leiharbeitnehmers nach § 99 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) zu beteiligen. Nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG kann er seine Zustimmung zur Einstellung des Leiharbeitnehmers ua. dann verweigern, wenn diese gegen ein Gesetz verstößt. Verweigert ein Betriebsrat seine Zustimmung, kann der Arbeitgeber nach § 99 Abs. 4 BetrVG beim Arbeitsgericht die gerichtliche Ersetzung der Zustimmung beantragen. In diesem Verfahren wird geprüft, ob die Zustimmungsverweigerung berechtigt ist. Maßgeblich hierfür ist die zum Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung geltende Rechtslage. Ein Gesetz iSv. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG ist auch § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG in der seit dem 1. Dezember 2011 geltenden Fassung. Danach erfolgt die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher „vorübergehend“. Die Bestimmung enthält nicht lediglich einen unverbindlichen Programmsatz, sondern untersagt die nicht nur vorübergehende Arbeitnehmerüberlassung. Sie dient zum einen dem Schutz der Leiharbeitnehmer. Zum andern soll sie auch die dauerhafte Aufspaltung der Belegschaft des Entleiherbetriebs in eine Stammbelegschaft und eine entlehene Belegschaft verhindern.

Der Betriebsrat des Entleiherbetriebs kann daher seine Zustimmung zur Einstellung von Leiharbeitnehmern verweigern, wenn diese im Entleiherbetrieb nicht nur vorübergehend beschäftigt werden sollen. Dabei kommt es nicht darauf an, ob und ggf. welche Rechtsfolgen sich aus einem Verstoß gegen § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG für das Rechtsverhältnis des einzelnen Leiharbeitnehmers zum Entleiher ergeben.

Anders als in den Vorinstanzen hatte daher vor dem Siebten Senat des Bundesarbeitsgerichts der Antrag eines Arbeitgebers keinen Erfolg, die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur dauerhaften Einstellung einer Leiharbeiterin gerichtlich zu ersetzen. Der Streitfall verlangte keine genaue Abgrenzung des Begriffs „vorübergehend“. Der Arbeitgeber beabsichtigte, die Leiharbeiterin ohne jegliche zeitliche Begrenzung statt einer Stammkraft einzusetzen. Das ist jedenfalls nicht mehr „vorübergehend“. [Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 10. Juli 2013 - 7 ABR 91/11 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Beschluss vom 16. November 2011 - 17 TaBV 16/11 -]¹²

¹ Soweit nicht anders gekennzeichnet, handelt es sich um bearbeitete Pressemeldungen des BAG

² Bereich Recht E-mail: rechtundratgeber@verdi.de
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin
V.i.S.d.P. Bereichsleiter Recht Jens Schubert



Recht

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft