

## Seminar 18.05.2004 in Wiesensteig - Kurzschrift

### I. Arbeitnehmerüberlassung, Abordnung, Zustimmung des BR

Gem. § 99 BetrVG ist sowohl die Begründung des Arbeitsverhältnisses durch Abschluss des Arbeitsvertrages als auch die tatsächliche Eingliederung in den Betrieb zustimmungspflichtig. Das BAG sieht die Arbeitsaufnahme von LeihAN als Einstellung an. Eine Einstellung liegt auch vor, wenn der AN bereits in einem Arbeitsverhältnis zum AG steht, jedoch von einem zu einem anderen Betrieb versetzt und in diesen eingegliedert wird.

Bei einer Abordnung steht von vornherein fest, daß der AN nach Beendigung seines externen Einsatzes an seinen bisherigen Arbeitsplatz zurückkehrt. Abordnung vom und Rückkehr in den Stammbetrieb werden als eine einheitliche Maßnahme angesehen, die sich nicht in Ausscheiden aus dem Betrieb und Wiedereingliedern in den Betrieb trennen läßt; der Gesamtvorgang wird als eine »Versetzung« behandelt. Die Rückkehr nach Ende des befristeten Einsatzes ist dann nicht mehr mitbestimmungspflichtig (. Ob es sich um eine mitbestimmungspflichtige Versetzung handelt, wird anhand der üblichen Kriterien »anderer Arbeitsbereich«, »Dauer« und »erhebliche Änderung der Umstände« i. S. d. § 95 Abs. 3 geklärt. Für den neuen Einsatzbetrieb handelt es sich um eine »Einstellung«, wenn der AN in diesen eingegliedert wird.

Konzerninterner Personaltausches ist möglich, weil der Gesetzgeber geregelt hat dass gemäß § 1 Abs. 3 AÜG dessen Anwendung zwischen Konzernunternehmen i. S.v. § 18 AktG ausgeschlossen ist, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeit vorübergehend nicht bei seinem Arbeitgeber leistet. Der Begriff »vorübergehend« i. S. d. § 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG ist weit auszulegen und kann auch einen Zeitraum von bis zu 5 Jahren umfassen. Aber es wird nur die langfristige und nicht die endgültige geplante AN-Überlassung von der Anwendung der AÜG ausgenommen.

Das Einverständnis der AN ist gem. § 613 Satz 2 BGB erforderlich. Der Einsatz eines AN der Konzernmutter bei einer Tochtergesellschaft ist keine Arbeitnehmerüberlassung i. S. d. AÜG, wenn die Tochter nicht über eine eigene Betriebsorganisation verfügt oder mit der Mutter einen Gemeinschaftsbetrieb führt. Die Einstellung bei dem bisherigen Verleiher steht der bei einem mit diesem konzernverbundenen Verleiher gleich.

Ansonsten bedarf ein Arbeitgeber, der als Verleiher Dritten (Entleiher) Arbeitnehmer (Leiharbeiter) gewerbsmäßig zur Arbeitsleistung überlassen will der Erlaubnis (§ 1 Abs. 1 S. 1 AÜG. Also sind Überlassungs- und Leihverträge unwirksam, wenn dem Verleiher die nach § 1 erforderliche Erlaubnis fehlt. Ist der Vertrag zwischen einem Verleiher und einem Leiharbeiter unwirksam, so gilt ein Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeiter zu dem zwischen dem Entleiher und dem Verleiher für den Beginn der Tätigkeit vorgesehenen Zeitpunkt als zustande gekommen.

Mit dem Eingang der AG-Information über die beabsichtigte personelle Maßnahme und der Bitte um Zustimmung beginnt die Einwochenfrist gemäß Abs.3 zu laufen. Innerhalb

dieser Frist muß der BR sich über seine Reaktion schlüssig werden. Er hat vier verschiedene Reaktionsmöglichkeiten:

ausdrückliche Zustimmung, Zustimmung durch Verstreichenlassen der Einwochenfrist ohne Reaktion; Verweigerung der Zustimmung; Rückfrage wegen unvollständiger Information. Der AG muß den Ablauf der Einwochenfrist bis zur Durchführung der Maßnahme abwarten, sonst gilt der BR nicht als ordnungsgemäß unterrichtet

## II. Betriebsänderung und deren Folgen (§§ 111, 112 BetrVG)

In Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Unternehmer den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die geplanten Betriebsänderungen mit dem Betriebsrat zu beraten.

Als Betriebsänderungen gelten

1. Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen,
2. Verlegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen,
3. Zusammenschluss mit anderen Betrieben oder die Spaltung von Betrieben,
4. grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen,
5. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren.

Kommt zwischen Unternehmer und Betriebsrat ein Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung zustande, so ist dieser schriftlich niederzulegen und vom Unternehmer und Betriebsrat zu unterschreiben. Das Gleiche gilt für eine Einigung über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen (Sozialplan). Der Sozialplan hat die Wirkung einer Betriebsvereinbarung. Kommt ein Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung oder eine Einigung über den Sozialplan nicht zustande, so können der Unternehmer oder der Betriebsrat den Präsidenten des Landesarbeitsamtes um Vermittlung ersuchen. Geschieht dies nicht oder bleibt der Vermittlungsversuch ergebnislos, so können der Unternehmer oder der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen.

Gegenstand der Verhandlungen über einen Interessenausgleich ist die geplante Betriebsänderung als solche. Dabei sollen die »Veränderungsinteressen« des AG und die »Bestandsinteressen« der AN zu einem Ausgleich gebracht werden. Zu sprechen ist insbes. darüber, ob die geplante Maßnahme überhaupt vorgenommen werden soll oder ob Gegeninteressen der Arbeitnehmer überwiegen.