

Mandanteninfo Mai 2010

Übernahme von Jugend- und Auszubildendenvertretern bei Einsatz von Leiharbeitnehmern

Ein Arbeitgeber hat einen Jugend- und Auszubildendenvertreter nach Beendigung der Ausbildung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen, wenn es im Betrieb einen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz gibt, der mit einem Leiharbeitnehmer besetzt ist und wenn für die Weiterbeschäftigung des Leiharbeitnehmers keine berechtigten betrieblichen Interessen vorliegen.

(Leitsatz vom Verfasser)

BAG, Beschluss vom 17. Februar 2010 - 7 ABR 89/08

Ein Arbeitgeber kann verpflichtet sein, einen Jugend- und Auszubildendenvertreter nach erfolgreicher Beendigung der Ausbildung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen, wenn es im Betrieb einen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz gibt, der mit einem Leiharbeitnehmer besetzt ist. Nach § 78a Abs. 2 Satz 1 BetrVG gilt mit einem Auszubildenden, der Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung ist, im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit begründet, wenn er in den letzten drei Monaten vor der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses vom Arbeitgeber schriftlich die Weiterbeschäftigung verlangt hat. Der Arbeitgeber kann nach § 78a Abs. 4 BetrVG bis zum Ablauf von zwei Wochen nach dem Ende des Berufsausbildungsverhältnisses beim Arbeitsge-

Stefan Bell¹
Regine Windirsch^{1,2}
Sigrid Britschgi^{1,3,4}
Christopher Koll¹
Verena Linz
Maika Grolms

Rechtsanwälte und
zugleich Fachanwälte für
1 Arbeitsrecht
2 Sozialrecht
3 Familienrecht
4 auch OLG-Zulassung

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de
Fach LG 37

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 001

St.-Nr. 5103/5013/0229

In Kooperation mit
folgenden Kanzleien
für Arbeitsrecht

Berlin
Dieter Hummel*
Mechtild Kuby*
Christian Fraatz

Frankfurt a.M.
Franzmann* Büdel* Bender*

Freiburg
Michael Schubert*
Dr. Henrike Vetter
Anwaltsbüro im Hagarhaus

Hamburg
Klaus Müller-Knapp*
Jens Peter Hjort*
Wolfgang Brinkmeier*
Manfred Wulff*

Hannover
Detlef Fricke
Joachim Klug

Konstanz
Haenel-Wirlitsch
und Kollegen

Mannheim
Dr. Growe & Kollegen

München
Kanzlei Rüdiger Helm

Nürnberg
Manske & Partner*

Wiesbaden
Reinhard Schütte*
Kathrin Schlegel*

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

richt die Auflösung des Arbeitsverhältnisses beantragen, wenn ihm die Weiterbeschäftigung unter Berücksichtigung aller Umstände nicht zugemutet werden kann. Beschäftigt er auf **dauerhaft eingerichteten, ausbildungsadäquaten Arbeitsplätzen** Leiharbeitnehmer, so kann es ihm zumutbar sein, einen solchen Arbeitsplatz für den zu übernehmenden Jugend- und Auszubildendenvertreter freizumachen. **Die Zumutbarkeit richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls.** Dabei können das berechnigte betriebliche Interesse an der Weiterbeschäftigung des Leiharbeitnehmers oder vertragliche Verpflichtungen des Arbeitgebers gegenüber dem Verleiher von Bedeutung sein.

Der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat deshalb den Beschluss eines Landesarbeitsgerichts aufgehoben, das ohne Prüfung der Umstände des Einzelfalls dem Antrag eines Unternehmens der Automobilindustrie auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit einer Jugend- und Auszubildendenvertreterin entsprochen hatte, obwohl in dem Beschäftigungsbetrieb zum Zeitpunkt der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses Leiharbeitnehmer beschäftigt waren. Das Bundesarbeitsgericht hat die Sache zur weiteren Prüfung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Dieses wird nunmehr zu klären haben, ob innerhalb der letzten drei Monate vor der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses im Betrieb ein ausbildungsadäquater Dauerarbeitsplatz mit einem Leiharbeitnehmer besetzt war, den die Arbeitgeberin unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls der Jugend- und Auszubildendenvertreterin hätte übertragen müssen (Bundesarbeitsgericht, Pressemitteilung Nr. 13/10).

Fazit

Berechtigte betriebliche Interessen an der Weiterbeschäftigung ausgerechnet eines Leiharbeitnehmers liegen nicht unbedingt auf der Hand. Das gegenüber einem JAV-Mitglied möglicherweise geringere Bruttoentgelt reicht jedenfalls als Grund nicht aus. Ein BR könnte im fraglichen Zeitraum (3 Monate vor Beendigung des Ausbildungsverhältnisses) auch der Einstellung von Leiharbeitnehmern gemäß § 99 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG seine Zustimmung verweigern, wenn ein JAV-Mitglied seine Weiterbeschäftigung gemäß § 78a BetrVG verlangt hat (und es sich um einen ausbildungsadäquaten Dauerarbeitsplatz handelt) und zur Begründung auch auf die vorliegende Entscheidung des BAG verweisen.