

Start des Arbeitsverhältnisses und Besonderheiten im Arbeitsvertrag

Mitbestimmung des Betriebsrats zum Schutz von Bewerbern und Mitarbeitern

Viele wichtige arbeitsrechtliche Vorschriften regeln den Schutz von Bewerbern oder Mitarbeitern. Es lohnt sich, als Betriebsrat bereits das Bewerbungsverfahren im Blick zu haben und an den richtigen Stellen aktiv zu werden. Auch bei den sogenannten atypischen Beschäftigungsverhältnissen sind die Kollegen auf Ihre Unterstützung angewiesen. Verschaffen Sie sich schnell einen guten Überblick bei Fragen zur Einstellung und zum Arbeitsvertrag!



Julia Friedrich | ifb

ifb- Bildungsreferentin und Juristin

Stand: 18.1.2024

Lesezeit: 03:30 min



Von der Bewerbung zur Einstellung: Nicht ohne Betriebsrat!

Dem Abschluss eines Arbeitsvertrags gehen wichtige Schritte voraus. Wie gut, dass bestimmte Regeln gelten – schließlich können die Interessen von Arbeitgeber, Bewerber und Betriebsrat ganz unterschiedlich sein.

Beispiel: Ein Arbeitgeber möchte einfach alles über einen potenziell neuen Mitarbeiter wissen. Der Bewerber braucht dringend einen neuen, sicheren Job und ist bereit, dafür alles zu tun. Der Betriebsrat hat

vielleicht gerade ein paar Kollegen im Blick, die sich intern weiterentwickeln oder aus der Teilzeit raus möchten. Er will aber auch den Bewerber vor zu intimen Fragen schützen.

In einem funktionierenden Bewerbungsverfahren werden die einzelnen Interessen an verschiedenen Stellen berücksichtigt.

Inner- und außerbetriebliche Stellenausschreibung

Bei der Stellenausschreibung wird zwischen der inner- und außerbetrieblichen Stellenausschreibung unterschieden. Die interne und die externe Ausschreibung müssen allerdings identisch sein.



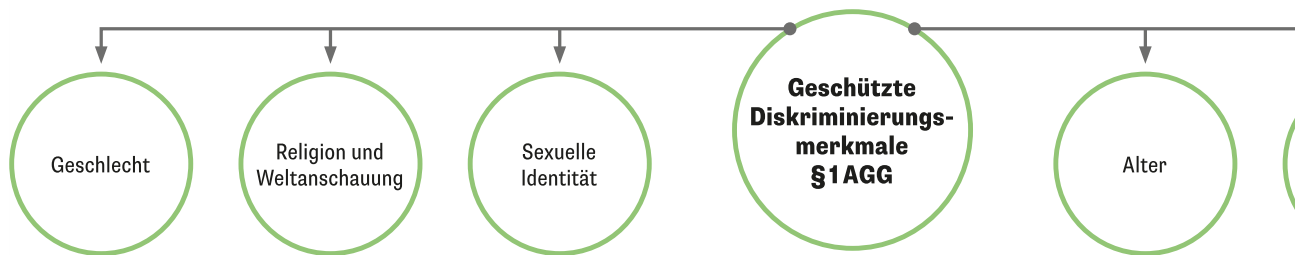
Wichtig!

Der Betriebsrat kann nach § 93 BetrVG verlangen, dass jede zu besetzende Stelle auch intern im Betrieb ausgeschrieben werden muss. Hat er das nicht verlangt, muss der Arbeitgeber die Stelle auch nicht innerbetrieblich ausschreiben. Bewerben sich auf die Stelle sowohl ein interner als auch ein externer Bewerber, hat der Betriebsrat keinen allgemeinen Anspruch darauf, dass die Stelle tatsächlich intern besetzt wird. Unter bestimmten Voraussetzungen kann er jedoch die Zustimmung zur Einstellung verweigern, § 99 Abs. 2 BetrVG.

Keine Diskriminierung durch die Stellenausschreibung

Da das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) auch für Bewerber gilt, müssen Stellenausschreibungen benachteiligungsfrei formuliert werden. Folgende Diskriminierungsmerkmale sind durch das AGG geschützt:

Geschützte Diskriminierungsmerkmale



Unter anderem muss eine Stellenausschreibung geschlechtsneutral sein. Es darf auch niemand wegen des Alters oder einer Behinderung benachteiligt werden. Die Arbeitsgerichte fällen übrigens regelmäßig neue Entscheidungen zum Thema Diskriminierung.

Tipp: Klicken Sie [in die ifb-Rechtsprechungsdatenbank](#). Dort finden Sie – leicht verständlich aufbereitet – aktuelle Rechtsprechung für Interessenvertreter und Arbeitnehmer.

Von der Bewerbung zum Vorstellungsgespräch

Es versteht sich eigentlich von selbst, dass der Arbeitgeber dem Bewerber die Anforderungen der offenen Stelle korrekt mitzuteilen hat – vor allem dann, wenn mit besonderen (gesundheitlichen) Belastungen zu rechnen ist. Und Vorsicht mit dem Hinweis: „Sie haben den Job!“ Noch ist das Verfahren nicht abgeschlossen. Natürlich muss im Umgang mit den Bewerbungsunterlagen auch der Datenschutz beachtet werden. Das gilt übrigens nicht im Verhältnis Arbeitgeber und Betriebsrat. Nach § 99 Abs. 1 BetrVG muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat in Unternehmen mit mehr als 20 Arbeitnehmern die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vollständig vorlegen. Der Betriebsrat muss in die Lage versetzt werden, seine Mitbestimmung bei der Einstellung uneingeschränkt ausüben zu können (mehr dazu unter c) Die Beteiligung des Betriebsrats bei der Einstellung – § 99 BetrVG).

Unzulässige Fragen im Vorstellungsgespräch (oder in Einstellungsfragebögen)

Grundsätzlich besteht ein Fragerecht des Arbeitgebers in Bezug auf Person und Fähigkeiten des Bewerbers, soweit die Informationen für die ausgeschriebene Stelle eine Rolle spielen. Gleichzeitig hat der Bewerber auch die Pflicht, dem Arbeitgeber für die Stelle relevante Informationen (ungefragt) wahrheitsgemäß mitzuteilen. Tut er das nicht, drohen rechtliche Konsequenzen. Es gibt aber auch ein paar Fragen, die viele Arbeitgeber gerne stellen würden, aber nicht stellen dürfen. Was heißt das? Stellt der Arbeitgeber besonders persönliche Fragen, die mit der Arbeit nichts zu tun haben, darf der Arbeitnehmer lügen – ohne rechtliche Konsequenzen. Das wäre zum Beispiel bei einer Frage nach dem Familienstand oder einer Schwangerschaft der Fall. Übrigens hat der Betriebsrat kein Recht beim Vorstellungsgespräch dabei zu sein.

Die Beteiligung des Betriebsrats bei der Einstellung

Gemäß § 99 BetrVG bestimmt der Betriebsrat vor jeder Einstellung mit. Wie aber läuft die Beteiligung des Betriebsrats konkret ab?

§ 99 Abs. 1 BetrVG: Korrekte Unterrichtung des Betriebsrats durch den Arbeitgeber

In Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber vor jeder geplanten Einstellung den Betriebsrat rechtzeitig, korrekt und vollständig über die Einstellungsabsicht, die Bewerber, die Auswirkung, den Arbeitsplatz und die Eingruppierung zu unterrichten – in Verbindung mit einem Antrag auf Zustimmung.

§ 99 Abs. 2 und 3 BetrVG: Mögliche Reaktionen des Betriebsrats

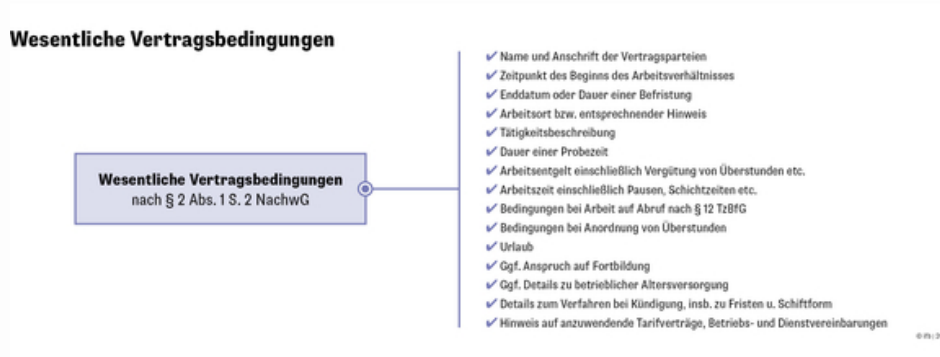
Der Betriebsrat kann zum einen der Einstellung des Bewerbers ausdrücklich zustimmen. Zum andern besteht die Möglichkeit, gar nicht zu reagieren („Schweigen“). Eine Woche nach der Unterrichtung gilt dann allerdings die Zustimmung zur Einstellung als erteilt. Innerhalb der Wochenfrist kann der Betriebsrat zudem die Zustimmung zur Einstellung verweigern (schriftliche Begründung!), aber nur, wenn einer der in § 99 Abs. 2 Nr. 1 bis 6 BetrVG abschließend aufgeführten Gründe greift.

§ 99 Abs. 4 BetrVG: Ersetzung der Zustimmung

Verweigert der Betriebsrat die Zustimmung, kann der Arbeitgeber die Zustimmung zu einer personellen Einzelmaßnahme durch das Arbeitsgericht ersetzen lassen.

Abschluss des Arbeitsvertrags

Die Grundlage für jedes Arbeitsverhältnis ist ein Arbeitsvertrag, egal ob dieser nur mündlich oder schriftlich geschlossen wird. In einem Arbeitsvertrag werden insbesondere folgende Vertragsbedingungen geregelt:



Was bedeutet Vertragsfreiheit?

Die Vertragsparteien, also Arbeitgeber und Arbeitnehmer, können Abschluss, Form und Inhalt des Arbeitsvertrags grundsätzlich frei vereinbaren. Sie müssen dabei allerdings zwingende gesetzliche Regelungen und Bestimmungen eines anwendbaren Tarifvertrags oder einer Betriebsvereinbarung beachten.

Beispiele:

- Hat der Betriebsrat aus den in § 99 Abs. 2 Nr. 1 bis 6 BetrVG festgelegten Gründen seine Zustimmung zur Einstellung verweigert, kann der Arbeitsvertrag nicht wirksam geschlossen werden – außer, der

Arbeitgeber lässt die Zustimmung zu der Einstellung durch das Arbeitsgericht ersetzen (§ 100 BetrVG). Mehr dazu unter Kapitel 1c) Die Beteiligung des Betriebsrats bei der Einstellung.

- Nach § 3 Abs. 1 BUrlG (Bundesurlaubsgesetz) stehen einem Arbeitnehmer bei einer Sechs-Tage-Woche mindestens 24 Urlaubstage zu. Die Vertragsparteien können also nicht weniger Urlaubstage vereinbaren, weil sie damit gegen eine Regelung des Bundesurlaubsgesetzes verstoßen. Eine Vereinbarung über mehr als 24 Urlaubstage ist wegen des Wörtchens „mindestens“ allerdings möglich.

In der Regel werden Arbeitsverträge vom Arbeitgeber vorformuliert (sogenannte Formulararbeitsverträge). Das bedeutet, dass Arbeitnehmer meistens keinen echten Einfluss auf den Inhalt haben und sie in diesem Fall besonders geschützt werden müssen. Der Gesetzgeber hat deshalb festgelegt, dass Formulararbeitsverträge einer AGB-Kontrolle unterliegen, §§ 305 ff. BGB (Bürgerliches Gesetzbuch). Arbeitsgerichte können so unter anderem überprüfen, ob Vertragsbedingungen überraschend oder mehrdeutig sind. Außerdem muss der Inhalt der jeweiligen Vertragsklausel mit den Grundsätzen von Treu und Glauben zu vereinbaren sein und darf den Arbeitnehmer nicht unangemessen benachteiligen. Das kann z. B. dann der Fall sein, wenn eine Klausel nicht klar und verständlich genug formuliert ist.

Was passiert bei Mängeln des Arbeitsvertrags?

Ist ein Arbeitnehmer der Meinung, bestimmte Klauseln im Arbeitsvertrag könnten unwirksam sein, kann das auch in einem Prozess zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vor dem Arbeitsgericht geklärt werden. Es empfiehlt sich allerdings, zuerst die Erfolgsaussichten einer möglichen Klage durch einen Rechtsanwalt prüfen zu lassen.

In der Regel führen Fehler im Arbeitsvertrag nicht dazu, dass dieser gänzlich ungültig wird (Stichwort „Nichtigkeit des Arbeitsvertrages“). Das würde Arbeitnehmer nicht schützen, sondern ihnen vielmehr schaden. Deshalb werden lediglich die fehlerhaften Klauseln oder Teile durch die geltenden gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen ersetzt. Im Ganzen ist ein Arbeitsvertrag z. B. nur dann nichtig, wenn eine der Parteien geschäftsunfähig ist (§ 105 BGB).

Befristete Arbeitsverträge: Ausnahme oder doch die Regel?

Ein Arbeitsverhältnis kann auch nur für eine bestimmte Dauer geschlossen werden. Leider sind befristete Arbeitsverträge im heutigen Berufsleben gang und gäbe, obwohl sie eher die Ausnahme darstellen sollten. Für den Arbeitgeber liegt vor allem ein Vorteil klar auf der Hand: Das Arbeitsverhältnis endet automatisch mit Ablauf der vereinbarten Zeit; eine Kündigung oder ein Aufhebungsvertrag sind nicht erforderlich. Ein Arbeitnehmer hat in diesem Fall also keinen Kündigungsschutz. Das erspart dem Arbeitgeber eine Menge Geld und sorgt für mehr Flexibilität. Flexibilität kann auch für den Arbeitnehmer von Vorteil sein, doch der Großteil der Arbeitnehmer bevorzugt einen sicheren Job.

Für mehr Sicherheit und Schutz sollen deshalb die Regelungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) sorgen (mehr zur Teilzeit unter 04. Beschäftigung in Teilzeit: Tendenz steigend!). Befristungen sind demnach nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässig. Der Arbeitgeber sollte es hiermit auch sehr genau nehmen, denn:

Selbst kleine (formelle) Fehler können zu einem unbefristeten Arbeitsvertrag führen, § 16 S. 1 TzBfG!

Und: Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Befristung mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt, verlängert es sich auf unbestimmte Zeit – wenn der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht, § 15 Abs. 5 TzBfG.

Achtung: Kurze Klageerhebungsfrist!

Ist ein Arbeitnehmer der Meinung, dass die Befristung unwirksam ist, muss er innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrags beim Arbeitsgericht eine sogenannte Entfristungsklage erheben, § 17 TzBfG.

Formelle Voraussetzungen

Nach § 14 Abs. 4 TzBfG muss bei der Befristung die Schriftform eingehalten werden. Noch vor Beginn des Arbeitsverhältnisses müssen Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf demselben Dokument unterschreiben.

Befristung mit Sachgrund, § 14 Abs. 1 TzBfG

Die Befristung eines Arbeitsvertrages mit Sachgrund setzt einen sachlichen Grund voraus. Sobald der Sachgrund wegfällt, endet der Vertrag. Eine Anzahl an Sachgründen ist in § 14 Abs. 1 TzBfG aufgeführt, allerdings nicht abschließend. Häufig geht es um die Vertretung eines anderen Arbeitnehmers, z. B. bei Elternzeit oder längerer Erkrankung. Ein anderer Sachgrund ist ein zeitlich begrenzter Bedarf an der Arbeitsleistung, z. B. bei Projekt- oder Saisonarbeit.

Eine Verlängerung der Befristung mit Sachgrund kann erfolgen, wenn entweder der gleiche oder auch ein anderer Sachgrund für die Befristungsverlängerung vorliegt. Folgen mehrere Befristungen aufeinander, spricht man von einer Kettenbefristung, die dem Gesetz nach erst mal nicht unzulässig ist. Lediglich bei extremen Einzelfällen kann eine Kettenbefristung rechtsmissbräuchlich und somit unzulässig sein.

Aus welchem Grund die Befristung erfolgt, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nicht angeben. Der Arbeitgeber muss aber in einem Arbeitsgerichtsprozess nachweisen, dass ein Sachgrund schon bei Abschluss vorgelegen hat.

Befristung ohne Sachgrund, § 14 Abs. 2 TzBfG

Eine Befristung ohne Sachgrund ist nur möglich, wenn es sich um das erste Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber handelt. Nur dann kann der Arbeitsvertrag ohne Sachgrund insgesamt bis zu zwei Jahre befristet und innerhalb dieser Zeit höchstens dreimal verlängert werden. Allerdings sind hiervon abweichende Regelungen durch Tarifverträge auch zum Nachteil der Arbeitnehmer möglich (z. B. drei Jahre Befristung ohne Sachgrund). Weitere Ausnahmen für eine längere sachgrundlose Befristung sind in § 14 Abs. 2a TzBfG für Start-ups und in § 14 Abs. 3 TzBfG für ältere Arbeitnehmer geregelt.

Beschäftigung in Teilzeit: Tendenz steigend!

Die Teilzeitbeschäftigung in Deutschland hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Das heißt, dass auch immer mehr Arbeitsplätze (gleichzeitig) in Teilzeit ausgeschrieben werden. Ein Arbeitnehmer ist dann teilzeitbeschäftigt, wenn seine regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Auch geringfügig Beschäftigte fallen unter diesen Begriff. Die Teilzeitarbeit ist in den §§ 1 bis 13 TzBfG geregelt. Der Gesetzgeber will dadurch Teilzeitarbeit fördern, da

durch sie sowohl Arbeitsplätze gesichert als auch neue Arbeitsplätze geschaffen werden. Gleichzeitig sollen Teilzeitbeschäftigte vor Diskriminierung geschützt werden. Doch wann besteht im Arbeitsverhältnis ein Anspruch auf Teilzeit, den Arbeitnehmer gegebenenfalls sogar einklagen können? Und wie sieht dabei die Rolle des Betriebsrats aus?

Als Betriebsrat im Gespräch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer dabei sein!

Nach § 7 Abs. 2 TzBfG hat der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer dessen Wunsch nach Veränderung von Dauer und Lage der Arbeitszeit zu erörtern. Zur Unterstützung und Vermittlung kann der Arbeitnehmer ein Betriebsratsmitglied hinzuziehen. Deshalb ist es sinnvoll, sich mit den Voraussetzungen der Teilzeit gut auszukennen. Dabei wird zwischen der zeitlich unbegrenzten und der befristeten Teilzeit (Brückenteilzeit) unterschieden.

Voraussetzungen der zeitlich nicht begrenzten Arbeitszeitverkürzung, § 8 TzBfG

Beschäftigt ein Arbeitgeber mehr als 15 Arbeitnehmer und besteht das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers seit mindestens sechs Monaten, kann der Arbeitnehmer den Anspruch auf Teilzeit geltend machen. Dafür muss der Arbeitnehmer einen Antrag auf Arbeitszeitverringerung mindestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn in Textform stellen. Im Antrag soll auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angegeben sein. Wenn alle Voraussetzungen gegeben sind, kann der Arbeitgeber die Verringerung der Arbeitszeit nur ablehnen, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen (z. B. bei einer wesentlichen Beeinträchtigung der Organisation oder des Arbeitsablaufs).

Der Arbeitgeber muss übrigens bis spätestens einen Monat vor Beginn der beantragten Teilzeit seine Entscheidung schriftlich mitteilen, ansonsten ist die gewünschte Teilzeit genehmigt – auch wenn der Arbeitgeber die Frist „nur“ vergisst.



Wichtig!

Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch darauf, seine Arbeitszeit wieder zu verlängern. Gemäß § 9 TzBfG ist der Arbeitnehmer lediglich bevorzugt zu berücksichtigen, wenn der Arbeitgeber wieder einen Vollzeitarbeitsplatz zu vergeben hat. Hier besteht der Unterschied zur Brückenteilzeit. Hier hat der Arbeitnehmer ein Recht, die Arbeitszeit wieder zu verlängern.

Brückenteilzeit: Voraussetzungen der zeitlich begrenzten Arbeitszeitverkürzung

Die Brückenteilzeit muss mindestens ein und kann höchstens fünf Jahre dauern. Innerhalb dieses Zeitrahmens ist die Dauer der Brückenteilzeit frei wählbar. Das heißt, die Brückenteilzeit ist vor allem für die Arbeitnehmer interessant, die nur für einen bestimmten Zeitraum die Arbeitszeit reduzieren und dann wieder in ihre „normale“ Arbeitszeit zurückkehren wollen.

Der Arbeitgeber muss mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigen und das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers mindestens sechs Monate bestehen, dann kann der Arbeitnehmer den Anspruch auf Brückenteilzeit geltend machen. Bei Arbeitgebern mit zwischen 46 und 200 Arbeitnehmern gilt allerdings die sogenannte Zumutbarkeitsgrenze. Diese Arbeitgeber können den Brückenteilzeitwunsch eines Arbeitnehmers auch dann ablehnen, wenn pro 15 Arbeitnehmer bereits ein Arbeitnehmer in Brückenteilzeit tätig ist. Erst bei Arbeitgebern mit mehr als 200 Arbeitnehmern besteht der Anspruch auf Brückenteilzeit grundsätzlich für jeden Arbeitnehmer – außer der Arbeitgeber lehnt ab, da betriebliche Gründe entgegenstehen.

In Bezug auf die Beantragung, eine Einigung oder Ablehnung durch den Arbeitgeber gelten ansonsten die gleichen Voraussetzungen wie beim Teilzeitananspruch nach § 8 TzBfG.

Leiharbeit und Werkvertrag: Übliche Praxis in vielen Betrieben

Bei vielen Arbeitgebern kommt Fremdpersonal zum Einsatz. Unternehmen wollen dynamisch bleiben und nutzen den Einsatz von Leiharbeitnehmern oder Selbstständigen zur Flexibilisierung von Kosten und Schließung von Kompetenzlücken. Leiharbeiter werden gerne als Puffer eingesetzt, weil die Arbeitsverhältnisse schnell beendet werden können. Gegen die Praxis von Zeitarbeit oder von Werkverträgen spricht, dass sie immer wieder für niedrige Entlohnung ausgenutzt wird. Auf der anderen Seite bietet sich häufig auch Geringqualifizierten eine gute Möglichkeit, in eine Beschäftigung zu kommen.

Der Betriebsrat ist herausgefordert, das Wohl des eigenen Betriebs im Blick zu haben und dabei sowohl die Interessen der Stammbeslegschaft als auch die der „entliehenen“ Arbeitnehmer angemessen zu berücksichtigen.

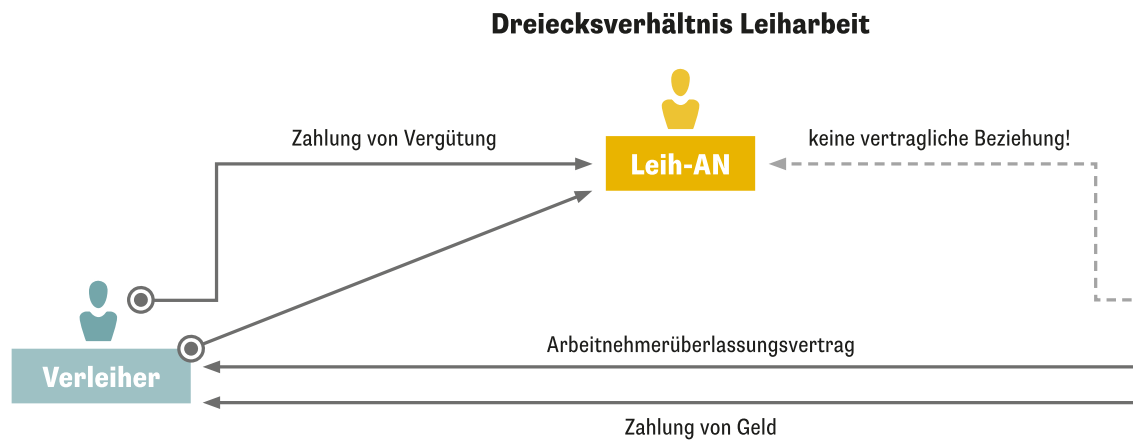
Arbeitnehmerüberlassung und Leiharbeit

Arbeitnehmerüberlassung oder Leiharbeit bedeuten dasselbe. Davon spricht man, wenn ein Arbeitgeber (Verleiher) einen seiner Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) einem anderen Arbeitgeber (Entleiher) für eine begrenzte Zeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung stellt. Grundlage dafür ist ein Arbeitnehmerüberlassungsvertrag gemäß § 12 AÜG zwischen Verleiher und Entleiher.

Der Leiharbeiter ist in die betriebliche Organisation des Entleihers eingebunden. Der Entleiher erteilt die Weisungen für die Arbeit, bestimmt deren Inhalt, Ort und Zeit. Das Besondere dabei ist, dass der Leiharbeiter in keiner vertraglichen Beziehung zu dem Entleiher steht, obwohl er dort seine Arbeitsleistung erbringt. Der Arbeitsvertrag wird zwischen Verleiher und Leiharbeiter geschlossen. Vom Verleiher erhält der Leiharbeiter auch sein Gehalt.

Leiharbeit

Abgrenzung zum Werkvertrag



Abgrenzung zum Werkvertrag

Beim Werkvertrag verpflichtet sich ein Auftragnehmer, für den Auftraggeber ein bestimmtes Werk herzustellen. Die geschuldete Leistung ist die Herbeiführung eines bestimmten Erfolgs. Das Werk kann übrigens auch im Unternehmen des Auftraggebers zu erbringen sein (z. B. die Installation einer speziellen Software).

Der Unterschied zur Arbeitnehmerüberlassung besteht darin, dass bei einem Werkvertrag der Auftragnehmer den Einsatz seiner Arbeitnehmer bei dem jeweiligen Auftraggeber selbst organisiert und steuert. Seine Arbeitnehmer unterliegen nicht den Weisungen des Auftraggebers, auch wenn sie in dessen Betrieb vor Ort sind.

Voraussetzungen der Leiharbeit

Erlaubnispflicht

Die Arbeitnehmerüberlassung ist im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) geregelt. Nach § 1 Abs. 1 S. 1 AÜG brauchen alle Verleiher, die Leiharbeiter einem Dritten im Rahmen einer wirtschaftlichen Tätigkeit zur Arbeitsleistung überlassen, eine Erlaubnis durch die Bundesagentur für Arbeit. Das gilt auch für konzerninterne Personalleasingfirmen. Das Erlaubnisverfahren richtet sich nach den Vorgaben des AÜG. Die Erlaubnis kann versagt, mit Auflagen verbunden oder zurückgenommen werden. Fehlt die Erlaubnis oder ist der Vertrag zwischen dem Leiharbeiter und dem Verleiher aus weiteren in § 9 Abs. 1 AÜG aufgeführten Gründen unwirksam, entsteht für die Leiharbeiter ein Arbeitsverhältnis mit dem Einsatzbetrieb.

Höchstüberlassungsdauer

Die maximale Überlassungsdauer, die personenbezogen zu verstehen ist, ist auf 18 Monate begrenzt. Sie kann allerdings unter bestimmten Voraussetzungen durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung

verändert werden. Und: Wird die Überlassung um mindestens drei Monate und einen Tag unterbrochen, beginnt die 18-Monats-Frist wieder von vorne.

Equal Pay gemäß § 8 AÜG

Grundsätzlich haben alle Leiharbeitnehmer Anspruch auf Gleichbehandlung mit den Arbeitnehmern des Entleiherbetriebs. Durch Tarifvertrag kann hiervon allerdings zum Nachteil des Leiharbeiters abgewichen werden. Nach neun Monaten muss der Leiharbeitnehmer den vergleichbaren Arbeitnehmern des Entleihers gleichgestellt werden. Auch hier gilt: Wird die Überlassung um mindestens drei Monate und einen Tag unterbrochen, beginnt die 9-Monats-Frist wieder von vorne.

Nach § 80 Abs. 2 BetrVG kann der Betriebsrat Einblick in die Verträge einfordern, die dem jeweiligen Einsatz von Fremdpersonal zugrunde liegen.



Wichtig: Vor der Übernahme eines Leiharbeitnehmers zur Arbeitsleistung muss der Betriebsrat des Entleiherbetriebs nach § 99 BetrVG beteiligt werden (§ 14 Abs. 3 AÜG).

Nach § 80 Abs. 2 BetrVG kann der Betriebsrat Einblick in die Verträge einfordern, die dem jeweiligen Einsatz von Fremdpersonal zugrunde liegen.

Leiharbeitnehmer und BR-Wahl

Leiharbeitnehmer dürfen gemäß § 7 S. 2 BetrVG im Entleiherbetrieb bei der Betriebsratswahl teilnehmen, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden. Gewählt werden dürfen sie nach § 14 Abs. 2 S. 1 AÜG aber nicht. Außerdem zählen Leiharbeitnehmer im Entleiherbetrieb bei der Bestimmung von Schwellenwerte des BetrVG mit. Der Einsatz von Leiharbeitnehmern kann somit zu größeren Betriebsratsgremien führen.

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de