

## BETRIEBSRAT INFORM

Ausgabe 04/2007 - das Newsletter des ibbs für angemeldete Betriebsratsmitglieder

Auflage: 12.121 Abonnenten

### INHALTSVERZEICHNIS

Newsletter an angemeldete Abonnenten

- 1. Aktuelle Gerichtsentscheidungen – Schwerpunkt Betriebsrat**
- 2. Aktuelles Thema: Leiharbeitnehmer im Betrieb**
- 3. Seminare für Betriebsräte – Jetzt kostengünstig zur Schulung**  
Für neue Betriebsräte  
Für wieder gewählte Betriebsräte  
Für Betriebsräte
- 4. Vorgemerkt – Was erwartet Sie in der nächsten Ausgabe**  
Krank - und was nun?

## 1. Aktuelle Urteile zum BetrVG Aktuelles Thema: Betriebsbedingte Kündigung

### Die Urteile

#### Sozialauswahl: Altersgruppenbildung wegen AGG unzulässig

1. Ein Interessenausgleich mit Namenslisten kann auf Alterdiskriminierung hin vom Gericht geprüft werden.
2. Die Bildung von Altersgruppen in einem solchen Interessenausgleich und die darauf begründete Sozialauswahl verstoßen gegen § 7 Abs. 1 AGG (hier: Benachteiligung wegen des Alters). Sie sind deswegen nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. Denn niemand darf wegen seines Alters benachteiligt werden. Daher sind auch die ausgesprochenen betriebsbedingten Kündigungen unwirksam.
3. Das Benachteiligungsverbot des § 7 AGG ist auch auf Kündigungen anwendbar. Und zwar trotz der Ausnahmeregelung des § 2 Abs. 4 AGG.

ArbG Osnabrück, Urteil vom 5.2.2007 – 3 Ca 778/06 (nicht rechtskräftig)  
AiB Newsletter 04/2007

#### Sozialauswahl: Altersgruppenbildung wegen AGG unzulässig

1. Der Arbeitgeber kann eine Unternehmerentscheidung treffen, eine Produktionsanlage stillzulegen und eine Schicht zu reduzieren. Das geht aber nur dann, wenn diese Entscheidung ernsthaft getroffen und auf Dauer angelegt ist.
2. Kurzfristige Auftragslücken rechtfertigen noch keine betriebsbedingte Kündigung.

LAG Köln, Urteil vom 7.2.2007 – 13 (5) Sa 1312/05 (rechtskräftig)  
AiB Newsletter 04/2007

#### Sind Turboprämien zulässig?

1. So genannte Turboprämien sind kollektive Regelungen, in denen dem Arbeitnehmer für den Verlust des Arbeitsplatzes eine Abfindung versprochen wird. Aber nur für den Fall, dass er sich nicht gerichtlich gegen Kündigungen wehrt.
2. Diese Regelungen sind zulässig.

3. Der Abfindungsanspruch entfällt hier aber nur unter bestimmten Voraussetzungen: Der Arbeitnehmer hat ein für ihn erkennbares Wahlrecht zwischen Abfindung und Klage. Und er wählt die Kündigungsschutzklage.

BAG, Urteil vom 3.5.2006 – 4 AZR 189/05  
AiB Newsletter 04/2007

## Weitere interessante Seiten für Betriebsräte

[Betriebsvereinbarungen](#)

### Über 400 Betriebsvereinbarungen aus der Praxis

Unser Archiv besteht aus über 400 Betriebsvereinbarungen aus der Praxis

[hier zum downloaden](#)

[Rechtssprechungsdatenbank](#)

### Mein Recht als Betriebsrat

Hier finden Sie alle wichtigen Entscheidungen zur Betriebsratsarbeit der letzten Jahre

[Literatur für den Betriebsrat](#)

### Ihr Anspruch auf Literatur

Eine nach der aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts von uns zusammengestellte Literaturliste zur Bestellung von erforderlicher Literatur für den Betriebsrat

[hier zum downloaden](#)

## 2. aktuelles Thema Leiharbeiter im Betrieb

Scheibchenweise wird die Rechtsstellung der Arbeitnehmer in Deutschland, mit der Begründung nur so komme der „Standort Deutschland“ wirtschaftlich in Gang, verschlechtert. Immer mehr Firmen spezialisieren sich auf Zeitarbeit. Aber wie genau kann man diese Art der Beschäftigung beschreiben? Welche Rechte hat der Betriebsrat? Anbei eine kleine Übersicht.

Die Arbeitnehmerüberlassung ist ein Dreiecksverhältnis zwischen:

- dem Verleiher,
- dem Entleiher und
- dem Leiharbeiter

Dabei stellt ein Unternehmer (Verleiher) bei ihm eingestellte Arbeitnehmer (Leiharbeiter) einem anderen Unternehmen (Entleiher) gewerbsmäßig zur Verfügung. Dieser Leiharbeiter hat nur mit dem Verleiher einen Arbeitsvertrag abgeschlossen, welcher ihn verpflichtet, seine Arbeitsleistung bei von dem Verleiher bestimmten Unternehmen zu erbringen. Den Lohn erhält der Leiharbeiter vom Verleiher.

Das entleiherbezogene Modell wurde vom Gesetzgeber enorm gelockert. So ist es seit 01.01.2003 möglich dem Leiharbeiter zu kündigen und ihn kurz darauf wieder einzustellen. An ein und demselben Entleiher kann der Leiharbeiter beliebig lange überlassen werden. Nach dem neuen AÜG gilt das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) auch für Leiharbeiter.

Rechte des Betriebsrats

Vorab ist zu unterscheiden zwischen dem Verleiher und dem Entleiherbetrieb, so hat der Betriebsrat an verschiedenen Stellen ein Mitbestimmungsrecht. Die Leiharbeiter bleiben betriebsverfassungsrechtlich Angehörige des Verleihbetriebs. Hier gelten grundsätzlich alle

bekannten Vorschriften aus dem BetrVG. (z.B.: Bei dem Abschluss eines Leiharbeitsvertrages hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht.)

#### **Rechte im Entleiherbetrieb:**

Der Betriebsrat des Entleiherbetriebs ist vor jeder Übernahme eines Leiharbeitnehmers voll nach § 99 BetrVG zu beteiligen. Im Rahmen des § 99 BetrVG gilt, dass folgende Tatsachen dem Betriebsrat mitzuteilen sind:

- die Qualifikation des Leiharbeitnehmers,
- der Einstellungstermin,
- die Einsatzdauer,
- der vorgesehene Arbeitsplatz,
- die vorgesehene Tätigkeit,
- die Arbeitszeit und
- die Auswirkung auf die im Entleiherbetrieb beschäftigten Arbeitnehmer.

Der Wirtschaftsausschuss kann nach § 106 Abs. 3 Nr. 10 BetrVG versuchen, sich die Leiharbeitsverträge vorlegen zu lassen.

Der Betriebsrat kann bei Nichteinhaltung von Vorschriften, seine Zustimmung zur Einstellung eines Leiharbeitnehmers nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG verweigern.

Zu beachten ist, dass bereits vor der Entscheidung des Arbeitgebers über den Einsatz von Leiharbeitnehmern, der Betriebsrat im Rahmen einer Personalplanung darüber rechtzeitig und umfassend zu informieren ist. (§ 92 Abs. 1 BetrVG) Im Rahmen seines Initiativrechts kann der Betriebsrat auch den Abschluss einer Betriebsvereinbarung über den Einsatz von Leiharbeitnehmern verlangen. Leider ist eine solche Betriebsvereinbarung aber nicht über eine Einigungsstelle erzwingbar.

Dem Betriebsrat steht das Mitbestimmungsrecht über den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit, über Pausen und der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Tage (§ 87 Absatz 1 Nr. 2 BetrVG) auch für Leiharbeitnehmer zu.

Darüber hinaus hat der Betriebsrat des Entleihbetriebs seine Mitbestimmungsrechte in verschiedenen sozialen Angelegenheiten.

#### **Rechte im Verleihbetrieb**

Für den Abschluss eines Arbeitsvertrags im Verleihbetrieb hat der Betriebsrat Mitbestimmungsrechte.

Mann kann sich als Grundregel merken, dass der Betriebsrat des Verleiherbetriebs dann zuständig ist, wenn die Ausübung betriebsverfassungsrechtlicher Befugnisse eine arbeitsvertragliche Bindung erfordert. Dagegen ist der Entleiherbetriebsrat grundsätzlich dann zuständig, wenn an die Eingliederung in die betriebliche Organisation oder an das Direktionsrecht des Entleihers angeknüpft wird.

Weitere Informationen zum Thema erhalten Sie bei uns auf Anfrage.

### **3. Seminar- Special für Betriebsräte – Jetzt zur Schulung**

Sonderpreise nur für Newsletter-Mitglieder (bei Anmeldung angeben)

#### **Seminar- Special für neue Betriebsräte**

**Betriebsverfassung Stufe 1\***

**(5 Tages-Seminar)**

| Termin                                 | Ort      | Gebühr                      | Hotel-<br>kosten1* | Hotel-<br>kosten2* | Anmelde-<br>schluss | Freie<br>Plätze |
|--|----------|-----------------------------|--------------------|--------------------|---------------------|-----------------|
| <a href="#">07.05.-<br/>11.05.2007</a> | Konstanz | 690,- €<br>statt<br>760,- € | 650,- €            | 250,- €            | 20.04.2007          | 5               |
| <a href="#">11.06.-<br/>15.06.2007</a> | Hannover | 690,- €<br>statt<br>760,- € | 650,- €            | 250,- €            | 10.05.2007          | 11              |

**Betriebsverfassung kompakt 1\*****(3 Tages-Seminar)**

| Termin                                 | Ort     | Gebühr                      | Hotel-<br>kosten1* | Hotel-<br>kosten2* | Anmelde-<br>schluss | Freie<br>Plätze |
|--|---------|-----------------------------|--------------------|--------------------|---------------------|-----------------|
| <a href="#">29.05.-<br/>31.05.2007</a> | München | 490,- €<br>statt<br>590,- € | 390,- €            | 150,- €            | 28.04.2007          | 11              |
| <a href="#">27.08.-<br/>29.08.2007</a> | Hamburg | 490,- €<br>statt<br>590,- € | 390,- €            | 150,- €            | 26.07.2007          | 8               |

**INFO-Seminar für neu gewählte BR\*****(1 Tages-Seminar)**

| Termin                     | Ort    | Gebühr                      | Hotel-<br>kosten1* | Hotel-<br>kosten2* | Anmelde-<br>schluss | Freie<br>Plätze |
|----------------------------|--------|-----------------------------|--------------------|--------------------|---------------------|-----------------|
| <a href="#">04.06.2007</a> | Berlin | 180,- €<br>statt<br>290,- € |                    | 50,- €             | 03.05.2007          | 6               |

**\*Für mehr Informationen klicken Sie bitte auf den Termin.**  
 Hotelkosten 1: Versorgung + Übernachtung; Hotelkosten 2: nur Versorgung

\* bei der Anmeldung mehrerer Teilnehmer aus einem Betrieb, können Sie die ermäßigte Seminargebühr auf unserer Homepage ersehen.

**Seminar- Special für wieder gewählte Betriebsräte****Betriebsverfassung kompakt II\*****(3 Tages-Seminar)**

| Termin                            | Ort      | Gebühr                      | Hotel-<br>kosten1* | Hotel-<br>kosten2* | Anmelde-<br>schluss | Freie<br>Plätze |
|-----------------------------------|----------|-----------------------------|--------------------|--------------------|---------------------|-----------------|
| <a href="#">14.05.-16.05.2007</a> | Nürnberg | 540,- €<br>statt<br>590,- € | 390,- €            | 150,- €            | 27.04.2007          | 8               |

**Betriebsverfassung Stufe 3\*****(5 Tages-Seminar)**

| Termin                            | Ort     | Gebühr                      | Hotel-<br>kosten1* | Hotel-<br>kosten2* | Anmelde-<br>schluss | Freie<br>Plätze |
|-----------------------------------|---------|-----------------------------|--------------------|--------------------|---------------------|-----------------|
| <a href="#">11.06.-15.06.2007</a> | Hamburg | 840,- €<br>statt<br>890,- € | 650,- €            | 250,- €            | 11.05.2007          | 5               |

**\*Für mehr Informationen klicken Sie bitte auf den Termin.**  
 Hotelkosten 1: Versorgung + Übernachtung; Hotelkosten 2: nur Versorgung

\* bei der Anmeldung mehrerer Teilnehmer aus einem Betrieb, können Sie die ermäßigte Seminargebühr auf unserer Homepage ersehen.

## Seminar- Special für Betriebsräte

### Rhetorik und freies Sprechen (5 Tages-Seminar)

| Termin                            | Ort     | Gebühr                      | Hotelkosten1* | Hotelkosten2* | Anmeldeschluss | Freie Plätze |
|-----------------------------------|---------|-----------------------------|---------------|---------------|----------------|--------------|
| <a href="#">07.05.-11.05.2007</a> | Hamburg | 830,- €<br>statt<br>890,- € | 650,- €       | 250,- €       | 27.04.2007     | 4            |

### Betriebe ohne Tarifvertrag (3-Tages-Seminar)

| Termin                            | Ort    | Gebühr                      | Hotelkosten1* | Hotelkosten2* | Anmeldeschluss | Freie Plätze |
|-----------------------------------|--------|-----------------------------|---------------|---------------|----------------|--------------|
| <a href="#">21.05.-23.05.2007</a> | Bremen | 530,- €<br>statt<br>590,- € | 390,- €       | 150,- €       | 27.04.2007     | 8            |

### Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat (4-Tages-Seminar)

| Termin                            | Ort      | Gebühr                      | Hotelkosten1* | Hotelkosten2* | Anmeldeschluss | Freie Plätze |
|-----------------------------------|----------|-----------------------------|---------------|---------------|----------------|--------------|
| <a href="#">21.05.-24.05.2007</a> | Nürnberg | 640,- €<br>statt<br>690,- € | 510,- €       | 200,- €       | 27.04.2007     | 7            |

**\*Für mehr Informationen klicken Sie bitte auf den Termin.**  
Hotelkosten 1: Versorgung + Übernachtung; Hotelkosten 2: nur Versorgung

\* bei der Anmeldung mehrerer Teilnehmer aus einem Betrieb, können Sie die ermäßigte Seminargebühr auf unserer Homepage ersehen.

## 4. Vorgemerkt – Was erwartet Sie in der nächsten Ausgabe

### In unserer nächsten Ausgabe

- **Krank – und was nun?**  
Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern bei Arbeitsunfähigkeit

## Anmeldung/Abmeldung Newsletter

### Anmeldung / Abmeldung

Möchten Sie diesen Newsletter nicht weiter beziehen? Hier können Sie sich abmelden:

Redaktion: [nicole.becker@betriebsrat-aktuell.de](mailto:nicole.becker@betriebsrat-aktuell.de) (Titel: Abmeldung des Newsletter- INFORM).

**Hinweis:** Sie müssen zur Abmeldung die Email-Adresse verwenden, an die der Newsletter versendet wurde.

## Impressum

Das Newsletter- Magazin ist ein kostenloser Service des:

**ibbs** Hotline: 0 34 45 - 26 10 73-0  
Institut der Gesellschaft für Bildung und Soziales mbH Fax: 0 34 45 - 26 16 16

Marienmauer 16  
06618 Naumburg

Rechtsform: GmbH  
Geschäftsführer: Christian Best  
Sitz: Naumburg

Registergericht Stendal  
HRB 215471  
Ust.-IdNr.: DE 246133957

Redaktion: [Christian.Best@Betriebsrat-aktuell.de](mailto:Christian.Best@Betriebsrat-aktuell.de)  
Anzeigen: [anzeigen@Betriebsrat-aktuell.de](mailto:anzeigen@Betriebsrat-aktuell.de)  
V.i.S.d.P.: Christian Best

„BETRIEBSRAT *INFORM*“ - ist ein Service des ibbs  
Weitere Infos unter [www.betriebsrat-aktuell.de](http://www.betriebsrat-aktuell.de)