

Heese & Nied * Julius-Echter-Str. 8, 97084 Würzburg

Julius-Echter-Str. 8
97084 Würzburg

Newsletter 03/10

Telefon: 09 31 / 6 58 02

Telefax: 09 31 / 6 47 11

Für Betriebs- und Personalräte sowie
Mitarbeitervertreter

www.heese-nied.de
kanzlei@heese-nied.de

Würzburg, den 22.02.2010

Übernahme von Jugend- und Auszubildendenvertretern bei Einsatz von Leiharbeitnehmern

Nach dem Bayerischen Verwaltungsgerichtshof (vgl. unseren Newsletter 01/09) hat jetzt auch das Bundesarbeitsgericht das Recht der Jugendvertreter auf Übernahme in ein festes unbefristetes Arbeitsverhältnis gestärkt.

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 Arbeitsgericht 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 berechnete 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.

(Quelle: Pressemitteilung 13/10 des BAG, Beschluss vom 17. Februar 2010 - 7 ABR 89/08)

Matthias Heese
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

Der Bezug dieses Newsletters ist völlig unverbindlich und kostenlos, aber hoffentlich nicht umsonst. Er kann jederzeit durch einen Anruf oder eine Rückmail beendet und darf selbstverständlich auch an andere weitergeleitet werden. Für Mitteilungen über Änderungen in der Funktion oder der Adresse wäre ich sehr dankbar. Um den Verteiler nicht unnötig aufzublähen habe ich in der Regel entweder nur ein Betriebsratsmitglied angeschrieben oder den Betriebsrat als Gremium – in der Hoffnung auf betriebsinterne Verteiler. Weitere Adressaten nehme ich aber gerne auf.