

■ **Kürzere Wege.** Die DGB Rechtsschutz GmbH hat in Berlin ein Verbindungsbüro eröffnet. **Seite 2**

■ **Schwere Kost.** Die DGB Rechtsschutz GmbH in Augsburg gewann gegen Burger King. **Seite 2**

■ **Die Wahlen wasserdicht machen.** Tipps für Wahlvorstände zu den anstehenden Betriebsratswahlen. **Seite 3**

■ **„Es fehlt ein Druckmittel.“** Justiziarin Sabine Maaßen (IG Metall) über die jüngsten BAG-Urteile zur Leiharbeit. **Seite 4**

Zwischen den Zeilen

Kollege Hund

Die aus Russland stammende Hündin Kaya mit Migrationshintergrund und – da sie nur drei Beine hat – mit einer Schwerbehinderung i.H.v. 100 darf nicht mit ins Büro, urteilt jüngst das Arbeitsgericht Düsseldorf. Denn nicht nur sie, sondern auch die Kollegen und Kunden in der Werbeagentur haben eine feine Nase. Unangenehme Hundegerüche sorgten für ein schlechtes Betriebsklima. Zudem fühlten sich die Kollegen von dem Husky-Mischling bedroht, da er knurrte und kläffte, sobald jemand das Büro betrat. Das sah das klagende Frauchen anders – immerhin brächten andere Kollegen im Sinne der „betrieblichen Übung“ ihre Hunde auch mit ins Büro. Einerseits gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz, auf den sich auch die Halterin von Kaya berief. Andererseits muss immer der Einzelfall betrachtet werden, urteilte die Arbeitsrichterin, die zunächst vergeblich eine gütliche Einigung angeregt und den Einsatz eines Hundepsychologen vorgeschlagen hatte. Da die Arbeitsabläufe durch das Tier gestört werden, befand sie nach umfassender Beweisaufnahme, dass der Arbeitgeber Hündin Kaya zu Recht nach Hause schickte.

Arbeitsgericht Düsseldorf am 4. September 2013, Az. 8 Ca 7883/12

Nachgezählt
14.380,38

Euro Schadenersatz verlangte ein Arbeitnehmer von seinem früheren Arbeitgeber. Er habe es unterlassen, ihn auf seinen Anspruch auf Entgeltumwandlung hinzuweisen. Dazu ist der Arbeitgeber jedoch nicht verpflichtet, entschied das Bundesarbeitsgericht (Az. 3 AZR 807/11, siehe Beilage „Urteile II“).

Job ist nicht gleich Job

Bei der Abgrenzung von Werk- und Dienstvertrag zählt die tatsächliche Tätigkeit, entschied das Bundesarbeitsgericht zugunsten eines Mandanten der DGB Rechtsschutz GmbH.

„Meistens kommen die Mandanten erst zu uns, wenn ihr Werkvertrag nicht verlängert worden ist“, berichtet Florian Schmalenberg, Jurist im DGB-Rechtsschutz-Büro München. So war es auch bei dem studierten Archäologen aus Ingolstadt, der für den Freistaat Bayern mit kurzen Unterbrechungen seit acht Jahren auf Grundlage von zehn als Werkvertrag bezeichneten Verträgen arbeitete. Seine Aufgabe war die selbstständige Erfassung von Bodendenkmälern in ein EDV-System, die er aufgrund der Arbeitsmittel nur in den Räumen des Bayerischen Landesamts für Denkmalpflege erledigen konnte. Deshalb arbeitete er dort regelmäßig von 7.30 bis 17.00 Uhr – wie ein Angestellter mit Arbeitsvertrag. Hinzu kam, dass der Werkvertragler weisungsgebunden und in persönlicher Abhängigkeit arbeitete, was mehrere E-Mails seines Vorgesetzten belegen. „Von daher lag der Verdacht nahe, dass nach dem wahren Geschäftsinhalt ein Arbeitsverhältnis bestand“, erklärt Florian Schmalenberg, der den Mandanten in der ersten und zweiten Instanz arbeitsgerichtlich vertrat.

Der Arbeitgeber – das Bundesland Bayern – wehrte sich gegen die Vorwürfe. Seiner Ansicht nach arbeitete der Werkvertragler selbstständig, an Besprechungen nahm er nicht teil und auch die Teilnahme an einer angebotenen Weiterbildung sei freiwillig gewesen. Dies sahen das Arbeitsgericht München und das Landesarbeitsgericht München anders. Schließlich kam der Fall vor das Bundesarbeitsgericht, aber auch hier musste der Freistaat Bayern eine Schlappe einstecken: Die Bindung des Klägers an seinen Arbeitgeber ist eine Tätigkeit in persönlicher Abhängigkeit und lässt erkennen, dass nicht die Herstellung einer Sache oder eines Er-



Foto: Oliver Bodmer

folgs, sondern eine bestimmte Tätigkeit geschuldet wird, entschied die Erfurter Richter.

Jurist Schmalenberg glaubt, dass sein Fall kein Einzelfall ist: „Wenn wir mehr klagefreudige Beschäftigte hätten, hätte das Urteil Strahlkraft in ganz Deutschland – aber solange sie die Möglichkeit haben, ihren Werkvertrag immer wieder zu verlängern, wie mein Mandant, werden die meisten vor diesem Schritt zurückschrecken.“ Auch im vorliegenden Fall ist die Akte noch nicht geschlossen: Derzeit klagen Mandant und DGB Rechtsschutz-Jurist Schmalenberg dessen Weiterbeschäftigung ein, nachdem er nach dem erstinstanzlichen Urteil einen festen Arbeitsvertrag bekam. Allerdings erhielt er ein Jahr später die Kündigung, da das zugewiesene Projekt im Dezember 2013 endete.

Bundesarbeitsgericht am 25. September 2013, Az. 10 AZR 282/12 | Vorinstanz: Landesarbeitsgericht München am 23. November 2011, Az. 5 Sa 575/10

Florian Schmalenberg vom DGB-Rechtsschutz-Büro in München vertrat den klagenden Mandanten mit Werkvertrag beim Freistaat Bayern.

ABHÄNGIG ODER NICHT

Ein Werkvertrag hat einen bestimmten Erfolg zum Gegenstand, während Arbeitnehmer mit Dienstvertrag nur die Tätigkeit an sich schulden und weisungsgebunden sind. Jurist Florian Schmalenberg vergleicht die Unterscheidung mit der Beauftragung eines Malerunternehmens: Sobald das Haus fertig gestrichen ist, ist der

Vertrag beendet. Jeder weitere Renovierungsauftrag erfordert einen neuen Vertrag. Zudem kann der Malermeister auch seinen Auszubildenden schicken. Bei einem Dienstvertrag hingegen muss der Meister persönlich die Leistung erbringen und ist an die weiteren Weisungen des Hausbesitzers (bzw. Arbeitgebers) gebunden.

Mehr Infos
im Internet:



Verbindungsbüro bei ver.di

Kürzere Wege

Bei Verfahren von bundesweiter Bedeutung ist es sinnvoll, Hinweise und Fragen zu bündeln. Deshalb hat die DGB Rechtsschutz GmbH ein Verbindungsbüro geschaffen.

Entgeltansprüche, betriebliche Altersvorsorge, Kündigungen: Die Insolvenz der Baumarkt-Kette Praktiker Anfang Oktober 2013 hat bundesweit Auswirkungen auf deren Beschäftigte. Für die Koordination rechtlicher Fragen und die Bündelung von Hinweisen zu laufenden Verfahren mit bundesweiter Bedeutung – wie im Fall Praktiker – ist Gert Groppele zuständig. Der Jurist der DGB Rechtsschutz GmbH ist seit Juli vergangenen Jahres „Koordi-

nator des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes“ und in einem Büro des Fachbereichs Recht im ver.di-Bundesausschuss in Berlin anzutreffen.

Mehr Effizienz

Hier fungiert er als Verbindungsmann: Er stimmt sich mit beiden Seiten über aktuelle Anliegen ab und managt als Ansprechpartner für ver.di die Weiterentwicklung von gemeinsamen laufenden oder zukünftigen Projekten. Ziel des Ver-

bindungsbüros ist es, die Wege zwischen der Gewerkschaft und der DGB Rechtsschutz GmbH kürzer und somit effizienter zu gestalten.

Nach einem halben Jahr zieht Gert Groppele eine durchweg positive Bilanz: „Durch meine Präsenz im Fachbereich Recht nehmen die ver.di-Kolleginnen und -Kollegen die Zusammenarbeit bewusster wahr und begrüßen den produktiven Austausch beider Partner.“



Verbindungsmann zwischen ver.di und der DGB Rechtsschutz GmbH: Gert Groppele ist „Koordinator des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes“.



Foto: NCG, Region Schwaben

Tim Lubecki (Geschäftsführer der NCG Region Schwaben), der Augsburgener Betriebsratsvorsitzende Mustafa Danisman und Doris Brossmann (v.l.n.r.)

Unterstützung für Burger King-Betriebsrat

Schwere Kost

Zwischenerfolg in Augsburg: DGB Rechtsschutz GmbH gewann in einem Zustimmungsersetzungsverfahren gegen Burger King.

Nach einem Eigentümerwechsel bei der Fastfood-Kette Burger King versucht die neue Geschäftsleitung, mit ständigem existenziellen Druck die Beschäftigten in den 91 deutschen Filialen handzahn zu machen und unbequeme Betriebsräte loszuwerden. So auch in Augsburg, wo Teamleiterin Doris Brossmann ein Betriebsratsmitglied in einem Zustimmungsersetzungsverfahren vertrat. Mit Erfolg: Das Arbeitsgericht Augsburg wies am

28. Januar den Antrag von Burger King zurück.

Das Betriebsratsmitglied wird des Diebstahls beschuldigt. Der Betriebsrat verweigerte jedoch seine Zustimmung zur Kündigung. Bereits seit Monaten macht die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) auf die schwierige Situation der Beschäftigten bei Burger King aufmerksam und sammelte 4.000 Unterschriften für faire Arbeitsbedingungen.

Neuer Leiter der Abteilung Kommunikation

Erfolge nach außen tragen

Der DGB Rechtsschutz GmbH mehr Gehör verschaffen möchte Dr. Michael Engesser. Er leitet seit Dezember vergangenen Jahres die Abteilung Kommunikation.

Schon mehrere Stationen hat Michael Engesser in seiner beruflichen Laufbahn zurückgelegt, bevor er zum 1. Dezember 2013 die Abteilung Kommunikation in der Hauptverwaltung der DGB Rechtsschutz GmbH übernahm.

Zunächst studierte er Jura in Heidelberg und München. Im Anschluss daran belegte er sein Referendariat in der bayerischen Landeshauptstadt und promovierte an der Universität Innsbruck. Dann wechselte er als Rechtsanwalt



Dr. Michael Engesser leitet die Abteilung Kommunikation.

in eine Kanzlei nach Berlin. „Bereits hier vertrat ich ratsuchende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Arbeitsrecht“, sagt Michael Engesser. Diese Tätigkeit legte den Grundstein für seinen Einstieg bei der DGB Rechtsschutz GmbH im Jahr 2009, bei der er als Teamleiter die Arbeitseinheit München verantwortete. Nach zwei Jahren übernahm er die Leitung der Region Bayern, bevor er schließlich in die Hauptverwaltung nach Frankfurt am Main wechselte.

„Ich freue mich auf die Herausforderung“

In seiner neuen Funktion möchte der 34-Jährige die Ziele der DGB Rechtsschutz GmbH stärker in die Öffentlichkeit tragen sowie Marketing, Veranstaltungen, Werbung und Öffentlichkeitsarbeit stärker aufeinander abstimmen.

+++ TICKER +++

Auf der zweitägigen Personalratsschulung für die Direktionsgruppe Koblenz der Gewerkschaft der Polizei (GdP)

drehte sich vom 4. bis 5. November 2013 alles um das Thema „Dienstvereinbarung“.

Susanne Theobald, Teamleiterin der DGB Rechtsschutz GmbH in Saarbrücken (3. v. l., 1. Reihe), leitete die Schulung im Bildungszentrum Kitzingen. +++ Die Arbeitseinheit Berlin der DGB Rechtsschutz GmbH verfügt über ein weiteres Büro: Neu hinzugekommen ist das Büro Potsdam. Teamleiter bleibt Manfred Frauenhoffer mit Sitz in Berlin. +++ Auch die Arbeitseinheit Frankfurt/Oder hat mit dem Büro Neuruppin ein Büro mehr. Teamleiterin ist Andrea Teich in Eberswalde. +++ In Ausgabe 5_13 war uns an dieser Stelle ein Fehler unterlaufen: Das Büro Stendal ist innerhalb der Stadt in die Hallstraße 42-44 umgezogen. Fälschlicherweise hatten wir die neue Adresse mit dem Umzug des Büros Halberstadt vermeldet. Diesen Fehler bitten wir zu entschuldigen! Die Redaktion +++



Foto: privat

Die Wahlen wasserdicht machen

Die Vorbereitungen auf die anstehenden Betriebsratswahlen laufen auf Hochtouren. Teamleiter Michael Puchert vom DGB Rechtsschutz-Büro Regensburg gibt Wahlvorständen Tipps, um Fehler bei der Wahldurchführung zu vermeiden.

HIEB- UND STICHFEST

Beschäftigte informieren: Die Beschäftigten müssen über alle Schritte einer Betriebsratswahl informiert sein: Wie und wann werden die Briefwahlunterlagen zur Auszählung gebracht? Wann findet die öffentliche Auszählung statt? Wann und wo werden die Wahlurnen geöffnet?

Öffentliche Auszählung: Die Wähler sind ausdrücklich darüber zu informieren, dass sie bei der Stimmauszählung dabei sein können. Wichtig ist der direkte Zugang zum Auszählungsraum.

Unterstützer- und Kandidatenliste: Beim Sammeln von Unterschriften für die Unterstützerliste muss diese fest mit der Kandidatenliste verbunden sein.

Fristen- und Formvorschriften einhalten: Nichteinhaltung kann zur Nichtigkeit der Wahl führen.

Manchmal scheitern Wahlen an den Briefwahlstimmen – wie vor einigen Jahren bei einem Großbetrieb in Regensburg. Dort platzte die Schwerbehindertenwahl, weil die Öffentlichkeit bei der Auszählung der Briefwahlstimmen nicht gegeben war. „Dabei ist es eigentlich relativ einfach“, kommentiert Teamleiter Michael Puchert, „alles muss von Anfang an transparent sein.“ Diese Informationen müssen für die Wähler erkennbar veröffentlicht sein – etwa am Schwarzen Brett und in der Wahlausschreibung. Ist diese Öffentlichkeit nicht gegeben oder nicht kommuniziert worden, ist die Wahl anfechtbar. „Darüber gibt es Urteile in allen Gerichtsinstanzen bis zum Bundesarbeitsgericht“, weiß der Jurist aus Regensburg, „und jeder, der im Betrieb tätig ist und gewählt hat, muss Zugang zur Auszählung haben.“ Dieser Zugang muss ungehindert möglich sein. Wenn Betriebsangehörige beispielsweise erst klingeln müssen, um zum Auszählungsraum zu gelangen, ist die Öffentlichkeit bereits nicht mehr gegeben. Ein weiterer Grund zur Wahlanfechtung ist gegeben, wenn die Unterstützerliste von der Kandidatenliste getrennt wird. Auch dies ist in diesem Großbetrieb schon vorgekommen. „Das kann passieren“, erläutert der



Foto: Oliver Bodmer

Michael Puchert, Teamleiter der DGB Rechtsschutz GmbH in Regensburg, rät, Fehler bereits im Vorfeld zu vermeiden, damit die Betriebsratswahl nicht angefochten werden kann.

Arbeitsrechtsexperte, „wenn Mitarbeiter zu verschiedenen Schichten unter Zeitdruck durch die Werkshallen eilen, um noch bis zum Fristablauf die nötigen Unterschriften für die Unterstützerliste zu sammeln.“ Wenn dabei aber die Kandidatenliste fehlt, weiß der Unterzeichnende nicht, wem er seine Unterschrift gibt. Die so zustande gekommene Liste wurde vom Wahlvorstand abgelehnt, woraufhin die Vertreter der betroffenen Liste eine einstweilige Verfügung beim Arbeitsgericht Regensburg beantragt haben. „Diese wurde zu unseren Gunsten abgelehnt“, erklärt Michael Puchert, der den Wahlvorstand in dieser Sache rechtlich vertreten hatte.

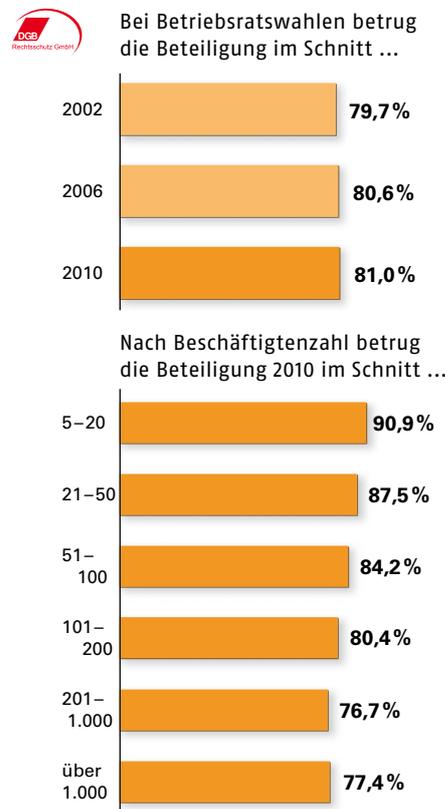
WICHTIGE URTEILE

Eine bloße Anfechtbarkeit führt nicht zum Abbruch einer Betriebsratswahl. Nur wenn die Wahl voraussichtlich nichtig ist, kann diese abgebrochen werden. Wird zum Beispiel eine Frist nicht eingehalten, liegt ein grober Verstoß vor (BAG am 27. Juli 2011, Az. 7 ABR 61/10).

Ein Betriebsteil ist dem Hauptbetrieb zuzuordnen, wenn dessen Belegschaft die Teilnahme an der dort stattfindenden Betriebsratswahl beschließt (BAG am 17. September 2013, Az. 1 ABR 21/12).

Ein gewerkschaftlicher Wahlvorschlag zur Betriebsratswahl liegt vor, wenn er von zwei Gewerkschaftsbeauftragten unterzeichnet ist. Nur dann darf die Bezeichnung der Gewerkschaft auch als Kennwort verwendet werden. Der Wahlvorstand hat bei einem Wahlvorschlag, der zu Unrecht eine Gewerkschaftsbezeichnung hat, das Kennwort zu streichen und ihn stattdessen mit Namen der beiden Erstbenannten auf der Liste zu bezeichnen (BAG am 15. Mai 2013, Az. 7 ABR 40/11).

Beteiligung an BR-Wahlen



Quelle: Greifenstein, Kißler, Lange 2011
© Hans-Böckler-Stiftung 2011

DGB Rechtsschutz GmbH 2014

Fristen sind unbedingt einzuhalten

Bevor eine Betriebsratswahl nichtig wird, müssen hohe Hürden überwunden werden: Es muss ein offensichtlicher, grober Verstoß vorliegen. „Fristen und Formvorschriften müssen genau eingehalten werden“, unterstreicht der Jurist, „deren Nichteinhaltung kann zur Nichtigkeit einer Betriebsratswahl führen.“ Das hat größere Folgen als die Anfechtbarkeit einer Wahl. Wird vom Gericht die Nichtigkeit einer Betriebsratswahl festgestellt, werden alle Beschlüsse des Betriebsrates von der Konstituierung des Betriebsrates an bis zum Zeitpunkt des Urteils unwirksam. Anders bei der Anfechtbarkeit: Hier bleiben alle Vorhaben des Betriebsrates in der Zwischenzeit wirksam.

„Manchmal ist es sinnvoll, die Anfechtbarkeit in Kauf zu nehmen“, sagt Michael Puchert, wie bei der Betriebsratswahl in einem privaten Krankenhaus. Hier gab es ausgelagerte Bereiche wie Pforte, Küche und Reinigung, die der Eigentümer als selbstständige Betriebe ansah. „Dort jeweils eine eigene Betriebsratswahl durchzuführen war unrealistisch“, erzählt der Jurist, „deshalb riet ich, eine gemeinsame Wahl abzuhalten, auch auf die Gefahr einer Anfechtbarkeit hin.“ Die Befürchtung war berechtigt: Die Klinikleitung focht die Wahl an und gewann in zweiter Instanz. „Bis dahin waren aber zweieinhalb Jahre vergangen, in denen der Betriebsrat seine Arbeit machen konnte.“

Mehr Infos
im Internet:



Missbrauch von Leiharbeit

„Es fehlt ein Druckmittel“

Auch nach dem BAG-Urteil bleibt die Höchstüberlassungsdauer von Leiharbeitnehmern undefiniert. Bei der Begrenzung von Leiharbeit spielen Betriebsräte eine wichtige Rolle, sagt die IG Metall-Justiziarin Sabine Maaßen.



Foto: IG Metall

Dr. Sabine Maaßen (47) trat am 1. Dezember 2013 als neue Leiterin des Justiziariats die Nachfolge von Thomas Klebe an. Nach selbstständiger Tätigkeit als Rechtsanwältin folgten zwei Jahre beim DGB-Rechtsschutz in Krefeld. Danach wechselte sie 2002 in die IG Metall-Verwaltungsstelle Duisburg-Dinslaken und 2005 in die Vorstandsverwaltung der IG Metall.

Nach einigen Entscheidungen zugunsten von Leiharbeitnehmern hält sich das Bundesarbeitsgericht nun in der wichtigen Frage der „vorübergehenden Überlassung“ zurück. Was steckt dahinter?

Seit dem 1. Dezember 2011 sieht § 1 Absatz 1 Satz 2 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) vor, dass die Überlassung von Arbeitnehmern „vor-

übergehend“ erfolgt. Bisher hatte das Bundesarbeitsgericht folgende für die betriebliche und rechtliche Praxis wichtige Fragen offengelassen: erstens, was ist unter „vorübergehend“ zu verstehen, und zweitens, welche Rechtsfolgen hat eine „nicht vorübergehende“ Arbeitnehmerüberlassung? Das Bundesarbeitsgericht scheint die zweite Frage vor der ersten beantwortet zu haben.

Der § 10 Absatz 1 Satz 1 AÜG fingiert das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses zwischen Leiharbeiter und Entleiher, soweit der Verleiher nicht über die notwendige Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis verfügt. Besitzt er aber eine Erlaubnis, tritt die Fiktion laut Bundesarbeitsgericht nicht ein, selbst wenn der Leiharbeiter unter Verstoß gegen § 1 Absatz 1 Satz 2 AÜG nicht nur vorübergehend eingesetzt wurde. Eine analoge Anwendung des § 10 Absatz 1 Satz 1 AÜG schloss das Gericht aus. Es fehle insoweit an einer planwidrigen Regelungslücke. Eine Konkretisierung des Merkmals

„vorübergehend“ erfolgte nicht. Inzwischen hat ein finnisches Gericht den Europäischen Gerichtshof mit der Frage angerufen, ob der längerfristige Einsatz von Leiharbeitnehmern im Rahmen der gewöhnlichen Aufgaben neben den Stammbeschäftigten als verbotener Einsatz eingestuft werden kann (C-533/13). Der EuGH wird also darüber zu entscheiden haben, ob ein Verbot der dauerhaften Arbeitnehmerüberlassung im Einklang mit der EU-Richtlinie 2008/104/EG steht.

Das Urteil wird oft verstanden als dringende Aufforderung des Bundesarbeitsgerichtes an den Gesetzgeber, endlich in der Frage der Höchstüberlassungsdauer tätig zu werden. Siehst du das auch so?

Der Koalitionsvertrag kündigt bereits eine gesetzliche Regelung von 18 Monaten an. Dabei ist es entscheidend, ob die Höchstüberlassungsdauer arbeitnehmer- oder arbeitsplatzbezogen definiert werden wird. Wird sie lediglich arbeitnehmerbezogen verstanden, wäre es denkbar, mehrere Leiharbeiter hintereinander auf einem Arbeitsplatz einzusetzen. Damit würden Stammarbeitsplätze durch Leiharbeit ersetzt. Es muss daher arbeitsplatzbezogen untersucht werden, ob der Einsatz von Leiharbeitnehmern nur vorübergehend erfolgt. Aber auch dann halte ich 18 Monate für einen zu langen Zeitraum.

Welche Auswirkungen wird das Urteil in der Praxis haben – freie Hand für Arbeitgeber beim billigen Dauereinsatz qualifizierter Fachkräfte?

Ein Verstoß gegen § 1 Absatz 1 Satz 2 AÜG bleibt für den Entleiher folgenlos. Er muss lediglich sicherstellen, dass der von ihm beauftragte Verleiher die notwendige

Erlaubnis besitzt. Damit fehlt ein wesentliches Druckmittel, Leiharbeit auf ihren ursprünglichen Zweck zu begrenzen. Dem Verleiher droht bei Verstößen der Entzug der Überlassungserlaubnis. Auch das ist nur ein stumpfes Schwert.

»Equal Pay ab dem ersten Einsatztag wäre das beste Mittel gegen den Missbrauch von Leiharbeit.«

Es wird also noch wichtiger werden, dass die Betriebsräte der Entleihbetriebe ihre Mitbestimmungsrechte wahrnehmen. Dabei kommt der DGB Rechtsschutz GmbH eine wichtige Rolle in der Beratung zu.

Wie geht es weiter mit der gewerkschaftlichen Forderung nach Equal Pay?

Equal Pay ab dem ersten Einsatztag wäre das beste Mittel gegen den Missbrauch von Leiharbeit. Dies ist in anderen europäischen Ländern bereits eine Selbstverständlichkeit. Der Koalitionsvertrag sieht nun eine Equal-Pay-Regelung nach neun Monaten ohne Abweichungen durch Tarifverträge vor. Das wäre eine Verbesserung für die Kolleginnen und Kollegen, die länger als neun Monate auf einem Arbeitsplatz beschäftigt sind. Leider gilt das nicht für alle Betroffenen.

Mehr Infos im Internet:



STRITTIGES WORT „VORÜBERGEHEND“

Es ist kein Arbeitsverhältnis zustande gekommen, urteilten die BAG-Richter am 9. Dezember 2013 im Fall eines IT-Sachbearbeiters, der von 2008 bis 2011 an einen Krankenhausbetreiber entliehen worden war (Az. 9 AZR 51/13). Dieser klagte, da er aus seiner Sicht nicht nur vorübergehend überlassen worden war. Aber die Richter sahen keinen Klärungsbedarf, was „vorübergehend“ genau bedeutet. Dabei

betonte das BAG noch im Juli 2013, dass das Wort einen dauerhaften Einsatz untersage (Az. 7 ABR 91/11). Zudem sprach es den Betriebsräten ein Vetorecht zu. Die Bundesregierung hatte das Wort erst Ende 2011 in das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) eingefügt, um den zunehmenden Dauereinsatz von Leiharbeitnehmern zu begrenzen.

Print kompensiert
16-16 103297
www.kompensiert.de

MIX
Papier aus verantwortungsvollen Quellen
FSC® C022478
www.fsc.org

Impressum



RECHT SO!
Der Newsletter der
DGB Rechtsschutz GmbH

ISSN 1861-7174

Ausgabe 1_14 (Februar 2014)

Gedruckte Auflage: 18.500
Erscheint fünfmal jährlich.
Nächste Ausgabe: April 2014

Herausgeber:
DGB Rechtsschutz GmbH
Reinhard Vorbau (verantwortlich)
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf

Redaktion:
Katja Brittig, Ulrich Kalhöfer
(ran Verlag), Tatjana Dette,
Michael Mey, Hans-Martin
Wischnath (DGB Rechtsschutz
GmbH), Bildredaktion: Frank Ott
(DGB Rechtsschutz GmbH).

**Grafik & Produktion,
Redaktionsadresse:**
ran Verlag
Amsterdamer Straße 228
50735 Köln
Telefon: 0221/97328-0
E-Mail: redaktion.rechtso@
ranverlag.de

Druck: Gebrüder Kopp, Köln