

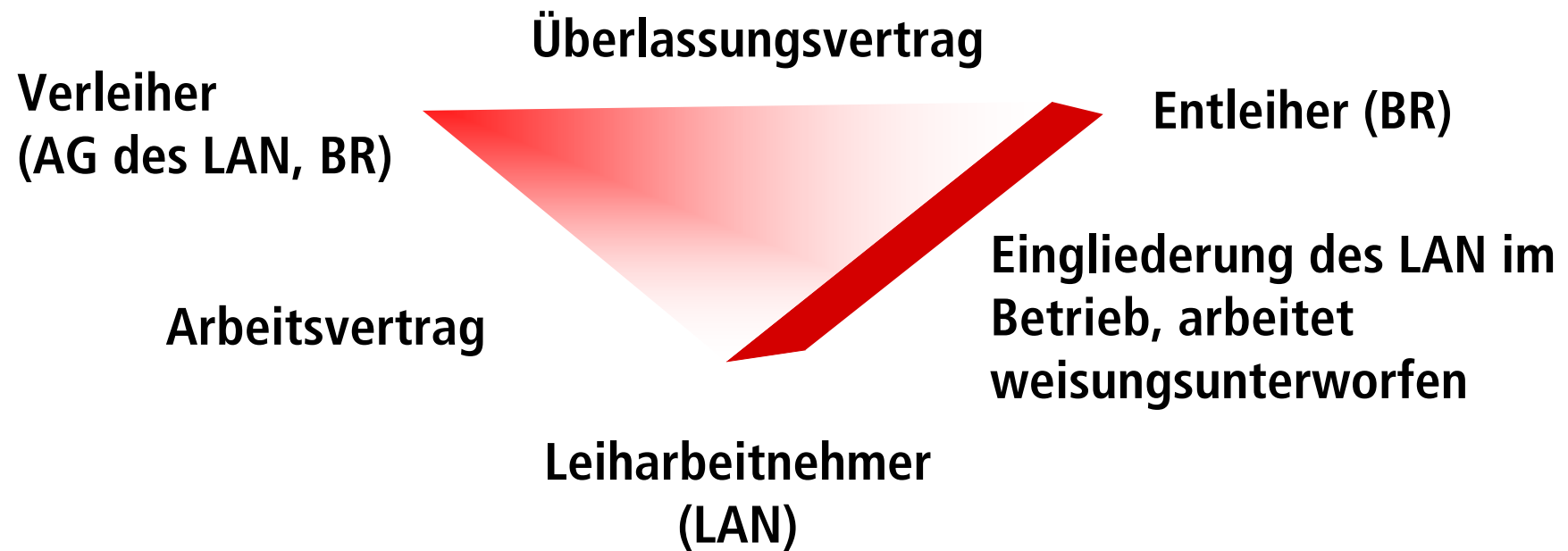
# **Gesetzliche und tarifpolitische Entwicklungen in der Leiharbeit**

DGB Bezirk Baden-Württemberg  
am 25.10.2011 in Stuttgart

## Übersicht:

- I. **Allgemeine Begriffsbestimmungen/ Grundlagen**
- II. **Entwicklung der gesetzlichen Änderungen der Leiharbeit (mit dem Schwerpunkt AÜG)**
- III. **Tarifliche Regulierung der Leiharbeit**
- IV. **Die Neuregelungen des AÜG 2011 im Einzelnen**
- V. **Aktuelle Situation gesetzlich und tariflich**
- VI. **Handlungsmöglichkeiten des Entleiher-Betriebsrates**

## Was ist Leiharbeit? Ein Dreiecksverhältnis!



## I. Begriffs- und Beziehungsklärung

- **Besonderheit:** Aufspaltung der Arbeitgeberfunktion zwischen
  - Verleiher als Vertragsarbeitgeber des/der Leiharbeitsbeschäftigten (Grundlage: Arbeitsvertrag)
  - Entleiher als „Beschäftigungsarbeitgeber“ mit Weisungsberechtigung des/der Leiharbeitsbeschäftigten (Grundlage: Eingliederung in Betrieb)
- **Folge:** Aufspaltung der Betriebsratszuständigkeit zwischen
  - Verleiher-Betriebsrat: Zuständigkeit knüpft an die arbeitsvertragliche Beziehung und zusätzlich gemäß § 14 Abs. 1 AÜG an die Eingliederung im Stammbetrieb an (z. B. Begründung des Arbeitsverhältnisses/Einstellung, Vergütung/Eingruppierung)
  - Entleiher-Betriebsrat: Zuständigkeit knüpft an die Eingliederung des Leiharbeitnehmers im Einsatzbetrieb an, betrifft die Art und Weise seiner Arbeit im Entleiherbetrieb (z. B. Einsatz/Einstellung, Zuweisung anderer Arbeitsbereiche/Versetzung, Lage der Arbeitszeit)

## I. Begriffs- und Beziehungsklärung

### **Voraussetzung:**

Genehmigung der BA für Arbeitnehmerüberlassung des Verleihers muss vorliegen.

### **Rechtsfolge bei Nichtvorliegen:**

Ansonsten könnte ein Arbeitsverhältnis zum Entleiher zustande kommen ( § 10 Abs.1 AÜG).

### **Informationsrechte des Betriebsrates nach § 99 BetrVG:**

Vorlage der Erlaubnis kann vom Entleiher verlangt werden ( § 14 Abs. 3 AÜG ).

## I. Begriffs- und Beziehungsklärung

### **Unterschiede zwischen Leiharbeit und Werkvertrag:**

- LAN ist eingegliedert im Betrieb des Entleihers
- LAN ist weisungsunterworfen dem Entleiher
- Werkvertragsunternehmern schuldet Erfolg- nur AN im Innenverhältnis zum Werkvertragsunternehmen und damit seinem AG gegenüber schuldet AN Leistung, nicht dem Entleiher/Werkvertragsauftraggeber gegenüber
- LAN schuldet nur Leistung gegenüber Entleiher
- Werkvertraglicher Einsatz bedarf keiner Erlaubnis durch BA
  
- Aber: Einsichtsrecht des BR in Werkverträge besteht, da Information über alle im Betrieb beschäftigten Personen, auch die, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen ( § 80 Abs. 2 BetrVG) erforderlich ist, um die Einhaltung der Vorschriften zu überprüfen

# I. Begriffs- und Beziehungsklärung

## **Merkmale für Arbeitnehmereigenschaft / LAN:**

- Aufsicht von LAN und Beschäftigten durch Vertragsunternehmen. (Entleiher/Werkvertragsauftraggeber)
- Zusammenarbeit von LAN bzw. dem Beschäftigten des Werkvertragsunternehmens mit Beschäftigten des Einsatzbetriebes.
- Bereitstellung von Werkzeug, Material und Arbeitskleidung durch den Entleiher- bzw. Werkvertragsauftraggeber.
- Übernahme von Arbeiten, die zuvor Beschäftigte des Entleihers ausgeführt haben.

Abgrenzung zum Dienstvertrag: es wird die Bereitstellung von Dienstleistungen geschuldet. Diese können auch durch Dienstverpflichtete erbracht werden (Erfüllungsgehilfen), also Beschäftigte des Dienstleisters. Auch hier ist der Grad der Eingliederung und das Weisungsrecht entscheidend.

Abgrenzung zum Dienstverschaffungsvertrag: es wird ein Selbständiger vermittelt, der den Auftrag ausführt. Sofern nicht eine selbständige Person, sondern eine Person, die abhängig beschäftigt wird, eingesetzt wird, liegt dann ggf. Leiharbeit vor.

## **Merke:**

Es kommt immer auf die Praxis und nicht auf die Vertragsformulierung drauf an.

## II. Entwicklung der gesetzlichen Änderungen der Leiharbeit (mit Schwerpunkt AÜG)

- Verbot der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (1956 im AVAVG)
- Aufhebung des generellen Verbotes (BVerfGE v. 4.4.67) nur Fortbestand für Bauhauptgewerbe sowie eingeschränkte Regulierung (1972: Verleiher ist Arbeitgeber, Abgrenzung zur Arbeitsvermittlung, Synchronisationsverbot, Lohnfortzahlung auch in verleihfreien Zeiten)
- Verlängerung der Höchstüberlassungsdauer von 3 auf 6 Monate (1985, BeschFG)
- Verlängerung der Höchstüberlassungsdauer von 6 auf 9 Monate (1995, BeschFG)
- Verlängerung der Höchstüberlassungsdauer von 9 auf 12 Monate (1996 AFRG)
- Verlängerung der Höchstüberlassungsdauer von 12 auf 24 Monate, aber ab 13. Monat Gleichbehandlungsanspruch der LAN mit Stammbeschäftigten bezgl. Arbeitsentgelt und Arbeitsbedingungen (Job-AQTIV-Gesetz 2001)

## II. Entwicklung der gesetzlichen Änderungen der Leiharbeit (mit Schwerpunkt AÜG)

- **Grundlegende Änderungen des AÜG (Hartz I Gesetz 2003):**
  - Wegfall des Synchronisationsverbotes
  - Wegfall des Befristungsverbotes
  - Wegfall des Kündigungsverbotes
  - Wegfall jeglicher Höchstüberlassungsdauer,  
**aber** Gleichbehandlung mit Stammbeschäftigten,  
**jedoch:** Einschränkung bei **Tarifverträgen** der Leiharbeit **und**
    - im Vermittlungsausschuss durch Initiative von BDA über CDU durchgesetzt: auch Übernahme des TV durch **Bezugnahme Klausel** im Arbeitsvertrag möglich.

### III. Tarifliche Regulierung der Leiharbeit

- 2003 erster TV zwischen CGZP und INZ (später umbenannt in AMP)
- 2003 DGB/BZA und später IGZ/Tarifverträge; (BZA und AMP fusionieren 2011 zu BAP)
- Mindestlohntarifvertrag 2010 von DGB mit BZA bzw. IGZ  
mit Mindestentgelt im Osten: 7,01 € und im Westen 7,89 € (ab 1.11.-31.12.12)  
mit Mindestentgelt im Osten: 7,50 € und im Westen 8,19 € (ab 1.11.12)
- Von den Beträgen her gleicher Mindestlohn-TV der CGZP und weiterer christlicher Gewerkschaften mit AMP
- Insbesondere im Organisationsbereich der IGM: BV oder TV zur Regelung der Leiharbeit- sog. Besservereinbarungen;
- 2010 Abschluss Stahlindustrie Leiharbeit
- BAG-Entscheidung vom 14.12.2010 zur Tarifunfähigkeit der CGZP
- Erstinstanzliche Entscheidung zur Tarifunfähigkeit der CGZP auch vor der BAG-Entscheidung (ArbG Berlin, Dortmund, Herford, Bremen-Bremerhaven u.v.a.)

## IV. Die Neuregelungen des AÜG 2011 im Einzelnen – sog. Schleckerklausel §§ 3 I Nr. 3, 9 Nr.2 AÜG, seit 29.4.11 in Kraft

The logo of the German Trade Union Confederation (DGB) is located in the top right corner. It consists of a red parallelogram with the white letters 'DGB' inside.

**Ziel des Gesetzes:** Verhinderung des Missbrauchs von Leiharbeit und Umsetzung der EU-Richtlinie Leiharbeit

**Sog. Schleckerklausel:** Bei sofortiger Wiederbeschäftigung als LAN eines ausgeschiedenen AN im Unternehmen/ Konzern gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz uneingeschränkt innerhalb der ersten sechs Monate und es ist keine Abweichung durch Tarifvertrag zulässig.

### **Handlungsmöglichkeiten des Entleiher-BR:**

- Widerspruch nach § 102 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG, wenn Kündigung eines Stammbeschäftigten, wenn anschließende Wiederbesetzung mit (anderem) LAN sich andeutet; Kündigungsschutzrechtlich würde es sich um eine unzulässige Austausch Kündigung handeln.
- Zustimmungsverweigerung zur Einstellung von LAN, wenn Entlassungen von Stammbeschäftigten anstehen (drohen).

## IV. Die Neuregelungen des AÜG 2011 im Einzelnen – Lohnuntergrenze § 3a AÜG

- Für verleihfreie und Zeiten des Verleihs soll eine sog. **Lohnuntergrenze** durch RVO des BMAS auf Vorschlag der TVP in der Leiharbeit vorgeschrieben werden.
- Daran haben sich alle Arbeitgeber, ausländische wie inländische, zu halten.
- Tarifverträge, die den gesetzlich festgesetzten Betrag unterschreiten, sind keine „abweichenden Tarifverträge“ im Sinne des AÜG, sodass der gesetzliche Gleichbehandlungsgrundsatz zur Anwendung kommt. Es kann also auch nicht eine höhere Eingruppierung in einem solchem Tarifvertrag als der Betrag der Lohnuntergrenze zu einer Abweichung vom Gleichbehandlungsgrundsatz führen.

### **Handlungsmöglichkeiten des Entleiher-BR:**

- nach h.M. rechtliche Probleme bei der Zustimmungsverweigerung nach § 99 BetrVG
- Aber: Prüfung, ob die Voraussetzungen der Lohnuntergrenze eingehalten sind;
- Ggf. Information an BA bzw. FSK siehe § 17 Abs. 1 und 2 AÜG
- Ermutigung des LAN seine Gleichbehandlung ggf. gerichtlich durchzusetzen

## IV. Die Neuregelungen des AÜG 2011 im Einzelnen - Fehlende Änderungen im AÜG wegen mangelhafter Umsetzung der EU-Richtlinie Leiharbeit

The logo of the DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) is located in the top right corner. It consists of a red parallelogram with the letters 'DGB' in white, bold, sans-serif font.

Entgegen den Regelungen der EU-Leiharbeitsrichtlinie **fehlen** im AÜG Einschränkungen der Abweichung vom Gleichbehandlungsgrundsatz:

- Bei **befristetem** Vertrag des LAN darf es beim Entgelt keine Abweichung geben (str.)
- Bei **tarifvertraglichen Abweichungen** vom Gleichbehandlungsanspruch muss der „Gesamtschutz des LAN“ beachtet werden, hier fehlt es an jeglicher Regelung im AÜG
- Da Abweichungen nach der Richtlinie vom Gleichbehandlungsgrundsatz nur durch Tarifverträge zulässig sind, ist die **einzelvertragliche Vereinbarung** der Inbezugnahme von Tarifverträgen der Leiharbeit nicht europarechtskonform.

**Handlungsmöglichkeiten des Entleiher-BR:** nach h.M. nicht gegeben

- Einzelklage des Betroffenen könnte aber Erfolg haben, braucht aber lange Zeit, da sicher der EuGH angerufen werden muss.

## IV. Die Neuregelungen des AÜG 2011 im Einzelnen – wirtschaftliche Tätigkeit

The logo of the DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) is located in the top right corner. It consists of a red parallelogram with the letters 'DGB' in white, bold, sans-serif font.

### **Keine Unterscheidung mehr zwischen gewerbsmäßiger und nicht gewerbsmäßiger Arbeitnehmerüberlassung, § 1 Abs. 1 S. 1 (in Kraft ab 1.12.2011)**

Die in § 1 Abs. 1 geregelte Erlaubnispflicht knüpft in Zukunft lediglich an die Voraussetzung einer wirtschaftlichen Tätigkeit an, wodurch grundsätzlich jede Form der Überlassung von Arbeitnehmern der Erlaubnispflicht unterliegt (auch caritativ tätige Organisationen, wenn sie Leistungen am allgemeinen Markt anbieten).

Dadurch wird laut Gesetzesbegründung klargestellt, dass z.B. auch **konzerninterne Personalservicegesellschaften**, die Leiharbeiter zum „Selbstkostenpreis“ anderen Konzernunternehmen überlassen, eine Erlaubnis nach § 1 benötigen.

Liegt keine Erlaubnis vor, liegt Arbeitsvermittlung vor und es kommt ein Arbeitsverhältnis zum Entleiher zustande.

### **Handlungsmöglichkeiten der Entleiher-BR:**

Vorlage der Erlaubnis verlangen **oder** Stillschweigen und LAN auf Klagemöglichkeit hinweisen und über Beschwerderecht aktiv werden.

## IV. Die Neuregelungen des AÜG 2011 im Einzelnen - Fehlende Änderungen im AÜG wegen mangelhafter Umsetzung der EU-Richtlinie Leiharbeit



### Gibt es noch (erlaubnisfreie) Überlassung ohne Anwendung AÜG ?

Entgegen den Anforderungen der EU-Richtlinie sind nicht alle Formen der Arbeitnehmerüberlassung in das Regelwerk des AÜG – ggf. auch ohne Erlaubnispflicht - übernommen worden:

- So bleibt es bei der Herausnahme des mit wirtschaftlicher Tätigkeit verbundenen **konzerninternen Verleihs** und es wurde neu zugelassen der **„gelegentliche“** Verleih von jeweils „normal“ beschäftigten AN.
- In beiden Fällen findet dann der Gleichbehandlungsgrundsatz keine Anwendung!

### Handlungsmöglichkeiten des Verleiher-BR:

Zustimmungsverweigerung zur Versetzung, da

- keine Verleiherlaubnis.
- Keine Gleichbehandlung wegen richtlinienwidriger Regelung.

## IV. Die Neuregelungen des AÜG 2011 im Einzelnen – vorübergehend § 1 Abs. 1 S. 2

The logo of the German Trade Union Confederation (DGB) is located in the top right corner. It consists of a red parallelogram with the white letters 'DGB' inside.

### Arbeitnehmerüberlassung erfolgt vorübergehend (in Kraft treten ab 1.12.2011)

Diese Vorschrift ist ein wichtiger Ansatzpunkt, um Leiharbeit einzuschränken und wieder auf ihre ursprüngliche Funktion des Ausgleichs kurzfristiger Personalengpässe zurückzuführen.

**Arbeitsplätze im Entleiherbetrieb dauerhaft mit Leiharbeitnehmern zu besetzen**

**ist unzulässig.** Die Definition des Begriffs „vorübergehend“ bleibt allerdings den Arbeitsgerichten überlassen. Wir befürworten in diesem Zusammenhang eine **arbeitsplatzbezogene** Höchstüberlassungsdauer von maximal drei Monaten. Ein unbefristeter Einsatz kann daher unseres Erachtens nicht wirksam vereinbart werden.

Wird gegen § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG n.F. verstoßen, sind die Voraussetzungen von § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG erfüllt und der Betriebsrat ist zur **Zustimmungsverweigerung** berechtigt.

**Betriebsvereinbarungen** müssen ggf. angepasst werden, da ansonsten unwirksame Bestimmungen; besondere Sorgfalt ist bei Quotenregelungen erforderlich, da Kettenüberlassungen nach Art 5 Abs. 5 der EU-Richtlinie nicht zulässig sind.

## IV. Die Neuregelungen des AÜG 2011 im Einzelnen – Stellenausschreibung § 13 a AÜG



### **Informationspflicht des Entleihers über freie Arbeitsplätze (in Kraft ab 1.12.2011)**

- Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, dem Leiharbeiter zugänglicher Stelle im Betrieb und Unternehmen des Entleihers erfolgen. Allerdings muss LAN Zugang z.B. zum Intranet haben, sonst läuft die Regelung leer.
- Der Entleiher hat den Leiharbeiter über Arbeitsplätze des Entleihers, die besetzt werden sollen - auch in anderen Betrieben des Unternehmens bzw. solche Arbeitsplätze, die auch von Stammbeschäftigten besetzt werden - zu informieren.

Die EU-Richtlinie schreibt darüber hinaus vor, dass die LAN „die gleichen Chancen auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis haben wie Stammbeschäftigte“. Das bedeutet, dass ihre Berücksichtigung bei Bewerbungsverfahren und Auswahlverfahren gleichermaßen erfolgen muss.

### **Handlungsmöglichkeiten des Entleiher-BR:**

Jede Nichtberücksichtigung von LAN ist Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 99 BetrVG, ggf. Auswahlrichtlinien nach § 95 BetrVG anpassen!

## IV. Die Neuregelungen des AÜG 2011 im Einzelnen – Gemeinschaftseinrichtungen § 13 b AÜG

The logo of the German Trade Union Confederation (DGB) is located in the top right corner. It consists of a red parallelogram with the letters 'DGB' in white, bold, sans-serif font.

### **Unwirksamkeit aller Vereinbarungen, die den Zugang von LAN zu Gemeinschaftseinrichtungen nach § 13 b beschränken ( in Kraft ab 30.4.11)**

#### **Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen oder –diensten (in Kraft ab 1.12.2011)**

Der Entleiher hat dem Leiharbeitnehmer Zugang zu den Gemeinschaftseinrichtungen oder –diensten im Unternehmen unter den gleichen Bedingungen zu gewähren wie vergleichbaren Arbeitnehmern im Betrieb, in dem der Leiharbeitnehmer seine Arbeitsleistung erbringt, es sei denn, eine unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt. Gemeinschaftseinrichtungen sind insbesondere Werkeinkauf, Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung und Beförderungsmittel.

#### **Handlungsmöglichkeiten des Entleiher-BR:**

Überprüfung aller Betriebsvereinbarungen fordern und durchsetzen; ggf. Ersatzansprüche für Übergangszeit vereinbaren.

## IV. Die Neuregelungen des AÜG 2011 im Einzelnen – Fehlende Änderungen im AÜG wegen mangelhafter Umsetzung der EU-Richtlinie Leiharbeit

The logo of the DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) is located in the top right corner. It consists of a red parallelogram with the letters 'DGB' in white, bold, sans-serif font.

Eine Regelung zur Gleichstellung der LAN beim **Zugang zu Fort- und Weiterbildungsangeboten** beim Ver- und Entleiher fehlt im Gesetz, obwohl die EU-Richtlinie das ausdrücklich vorsieht in Art. 6 Abs. 5a und b.

### **Handlungsmöglichkeiten der Entleiher-BR:**

Mitbestimmung geltend machen, Einbeziehung in die Betriebsvereinbarungen.

## V. Aktuelle Situation – gesetzlich und tariflich

1. Es bestehen derzeit TV (MTV, ETV, RahmTV) sowohl von CGZP und anderen christlichen Gewerkschaften mit AGV (Laufzeit 2012) sowie DGB-Gewerkschaft mit BAP (BZA-AMP sowie IGZ (Laufzeit 2013)
2. Die Lohnuntergrenze wird derzeit beantragt.
3. Gewerkschaften sind mit Verleihern im Gespräch zu Branchenzuschlägen.
4. IG Metall hat für Tarifrunde 2012 angekündigt: bessere Mitbestimmungsrechte für Betriebsräte per TV.
5. Falls es keine tariflichen Lösungen für Annäherung auf Gleichbehandlung gibt, soll es eine Kommission geben, laut BM von der Leyen.
6. FDP diskutiert derzeit „weitere“ Lohnuntergrenzen (Grundsatzprogramm für Parteitag im November).
7. CDU diskutiert ebenfalls über allg. gesetzlichen Mindestlohn (CDU-Parteitag im November).
8. Gleichbehandlung Wahlkampfthema?

## VI. Handlungsmöglichkeiten des Entleiher-BR

- Vor beabsichtigter Übernahme eines Leiharbeitnehmers:
  - § 92 Abs. 1 BetrVG = Personalplanung (Unterrichtungs- und Beratungsrecht)
  - § 92 a BetrVG = Vorschläge zur Beschäftigungssicherung durch BR
    - Abschluss einer **BV** über den Einsatz von Leiharbeitnehmern möglich
    - Ablehnung muss schriftlich begründet werden (über 100 AN)
    - Unterrichtung des Betriebsrats zu geplanter Übernahme eines Leiharbeitnehmers
- alle Mitbestimmungsrechte nutzen
- Überprüfung aller Betriebsvereinbarungen, ob LAN einbezogen; ggf. Neuverhandlungen
- Instrumenteller Einsatz von § 99 als Arbeitsprogramm für AG und zur Vorbereitung eines Antrags nach § 23 III BetrVG

## VI. Handlungsmöglichkeiten des Entleiher-BR

- **Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten**

**§ 99 BetrVG i. V. m. § 14 Abs. 3 AÜG:** BR-Beteiligung bei beabsichtigter Einstellung von Leiharbeiter/innen

- Vorlage der schriftlichen Erklärung des Verleihers nach § 12 Abs. 1 Satz 2 AÜG durch den Entleiher (AN-Überlassungsvertrag)
- Einflussnahme auf Leiharbeitsplanung und Leiharbeitsunternehmen
- Ausübung des Zustimmungsverweigerungsrechts, etwa

- **§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG:**

Zustimmungsverweigerung bei Verstoß gegen Gesetz, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung etc. aber einschränkende BAG-Rechtsprechung beachten.

- **§ 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG:**

Zustimmungsverweigerung bei begründeter Besorgnis von Kündigung / Nachteilen für im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer/innen, z.B. keine Erfüllung einer Aufstockung der Arbeitszeit eines Teilzeitbeschäftigten.

## VI. Handlungsmöglichkeiten des Entleiher-BR

- Unterrichtungspflichten des Arbeitgebers über beabsichtigte Einstellung (§ 14 Abs. 3 Satz 2 i.V.m. § 12 Abs. 1 Satz 3 AÜG):
  - Listen mit (Vor-)Namen, Geburtsdatum, Anschrift, Beruf
  - Qualifikation des Leiharbeitnehmers
  - Bewerbungsunterlagen, Lohngruppe, Eingruppierung ? (streitig)
  - Einstellungstermin
  - Einsatzdauer/-tage und Zeiten der einzelnen Leiharbeitnehmer
  - Vorgesehener Arbeitsplatz/vorgesehene Tätigkeit
  - Angabe der für einen vergleichbaren Arbeitnehmer geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts, außer bei Geltung abweichender Tarifverträge
  - Arbeitszeit
  - Auswirkungen auf die im Entleihbetrieb beschäftigten AN

## VI. Handlungsmöglichkeiten des Entleiher-BR

Zustimmungsverweigerung gemäß § 99 BetrVG

Beispiele für mögliche Zustimmungsverweigerungsgründe:

§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG (Verstoß gegen Gesetz etc.)

- AG hat vor der Einstellung nicht gemäß § 81 Abs. 1 S. 1 SGB IX durch Einschaltung der Agentur für Arbeit geprüft, ob der freie Arbeitsplatz mit einem Schwerbehinderten besetzt werden kann (BAG)
- Verstoß gegen Gleichbehandlungsgrundsatz, §§ 3 Abs. 2 Nr. 3, 9 Nr. 2 AÜG (str.)
- Verstoß gegen leiharbeitsspezifische Betriebsvereinbarung
- Verstoß gegen Aufstockungsverlangen eines Teilzeitbeschäftigten

## VI. Handlungsmöglichkeiten des Entleiher-BR

### Beispiele für mögliche Zustimmungsverweigerungsgründe:

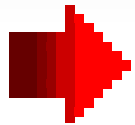
§ 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG (Nachteile für im Betrieb beschäftigte AN)

Störung des Betriebsfriedens, Einarbeitungsaufwand, Auswirkungen auf Gruppenarbeit/Leistungslohn, Nachteile für befristet beschäftigte AN/Azubis (keine Vertragsverlängerung/Übernahme infolge des Einsatzes von LAN möglich).

§ 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG (Unterbliebene Stellenausschreibung)

Es ist keine innerbetriebliche Stellenausschreibung erfolgt, obwohl der BR dies auch für LAN gemäß § 93 BetrVG verlangt hat.

## VI. Handlungsmöglichkeiten des Entleiher-BR








Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten gemäß § 87 BetrVG

Zum Beispiel

- Mitbestimmung bei Ordnung des Betriebes (Torkontrolle, Rauchverbot, Arbeitskleidung etc.)
- Mitbestimmung bei Lage der Arbeitszeit und bei Mehrarbeit; mitbestimmungspflichtig ist auch die Zuordnung zu einzelnen Schichten
- Nutzung von Sozialeinrichtungen (Kantine, Firmenparkplatz, etc.)

## VI. Handlungsmöglichkeiten des Entleiher-BR

### Eckpunkte für Betriebsvereinbarungen:

-  Equal-pay für Leiharbeiternehmer als Voraussetzung für Leiharbeit im Betrieb
-  Equal-treatment (Gleichbehandlung von Stamm- und Leiharbeiternehmern)
-  Höchsteinsatzzeiten für den Einsatz von Leiharbeiternehmern
-  Ausschluss von Verleihern die TV der CGZP anwenden
-  Übernahmeansprüche für Leiharbeiternehmer

## VI. Handlungsmöglichkeiten des Entleiher-BR - Rechtsprechung -

The logo of the German Trade Union Confederation (DGB) is located in the top right corner. It consists of a red parallelogram with the letters 'DGB' in white, bold, sans-serif font.

### **Auskunftsrecht des Betriebsrats**

1. Werden im Betrieb des Arbeitgebers Arbeitnehmer von Fremdfirmen beschäftigt, so kann der Betriebsrat verlangen, dass ihm die Verträge mit den Fremdfirmen, die Grundlage dieser Beschäftigung sind, zur Verfügung gestellt werden.
2. Der Betriebsrat kann auch verlangen, dass ihm die Listen zur Verfügung gestellt werden, aus denen sich die Einsatztage und Einsatzzeiten der einzelnen Arbeitnehmer der Fremdfirmen ergeben (BAG Beschluss v. 31.01.1989 – 1 ABR 72/87).

## VI. Handlungsmöglichkeiten des Entleiher-BR - Rechtsprechung -



DGB



Mitbestimmungsrechte gemäß § 14 Abs. 3 AÜG iVm. § 99 BetrVG

- Der Betriebsrat ist vor jeder Einstellung (Eingliederung) eines LAN anzuhören.  
„Rechtzeitige und umfassende Information“ iSd. § 80 Abs. 2 BetrVG, d.h. spätestens eine Woche vor der geplanten Arbeitsaufnahme.
- Auch der Austausch von LAN ist nach § 99 BetrVG mitbestimmungspflichtig (Hessisches LAG, Beschluss v. 16.1.2007, Az. 4 TaBV 203/06).
- Selbst wenn der AG im Zusammenwirken mit dem Verleiher einen Stellenpool für LAN einrichtet oder eine Liste von AN festlegt, die als LAN überlassen werden sollen und der Verleiher allein über den jeweils einzusetzenden LAN entscheidet, bestehen die Rechte des BR nach § 99 iVm. § 14 AÜG (BAG v. 23.1.08 – 1 ABR 74/06, bestätigt BAG v. 9.3.11- 7 ABR 137/09).
- Auch der bloße personelle Wechsel des Einsatzes des LAN unterfällt der Mitbestimmung (BAG v. 9.3.11 – 7 ABR 137/09).

## VI. Handlungsmöglichkeiten des Entleiher-BR - Rechtsprechung -

- Der Name des jeweiligen LAN muß (deshalb) mitgeteilt werden, da es sich nach § 99 um den Einsatz einer Person handelt (BAG v. 9.3.11 – 7 ABR 137/09).
- Auch die Verlängerung eines befristeten Einsatzes ist mitbestimmungspflichtig (BAG v. 1.6.11 – 7 ABR 18/10).
- Ausschreibungspflicht des Arbeitgebers in jedem Fall, wenn ein Dauerarbeitsplatz mit LAN besetzt werden soll, sofern BV das verlangt (BAG v. 1.2.11 – 1 ABR 79/09).
- BR hatte mündlich die Ausschreibung aller Stellen verlangt, um vom Kündigungsschutz begrohte AN und andere AN, die ihre Arbeitszeit aufstocken wollten, eine Chance zu geben.
- Widerspruch: Vorläufige Maßnahme nach § 100 und Ausschreibung für alle AN  
BAG: Keine Zustimmung erteilt.
- BR: Innerhalb der Frist sollte BR um Vervollständigung lückenhafter Unterrichtung nachsuchen.

- In Fällen, in denen der BR auf eine unvollständige Unterrichtung hin seine Zustimmung verweigert, kann der AG im Zustimmungsersetzungsverfahren die fehlenden Informationen nachholen. Dann läuft die Wochenfrist auch während des Verfahrens (Schriftsatz! – BAG v. 9.3.11 – 7 ABR 127/09, Rn. 21 und 12.1.11 – 7 ABR 25/09, Rn. 45).  
Es muss kein Hinweis erfolgen, dass die Frist neu zu laufen beginnt (BAG v. 6.10.11 – 7 ABR 80/09, Rn. 3).

Das gilt nicht nur bei unvollständiger Unterrichtung, sondern auch bei unrichtigen Angaben.

## VI. Handlungsmöglichkeiten des Entleiher-BR - Rechtsprechung -

The logo of the German Trade Union Confederation (DGB) is located in the top right corner. It consists of a red parallelogram with the letters 'DGB' in white, bold, sans-serif font.

1. Ein Arbeitgeber, der Leiharbeiter i.S. des Arbeitnehmer-überlassungsgesetzes beschäftigen will, muss seinem Betriebsrat Einsicht in die Arbeitnehmerüberlassungsverträge gewähren (im Anschluss an BAG AP Nr. 2 zu § 99 BetrVG 1972 = DB 1974, 1580).
2. Dagegen ist der Entleiher nicht verpflichtet, seinem Betriebsrat Auskunft über die Arbeitsverträge der Leiharbeiter mit dem Verleiher zu geben (BAG Beschluss v. 06.06.1978 – 1 ABR 66/75).