



Kurzübersicht BetrVG: Rechte des Entleiher-BR bei Leiharbeit

Autor: Juan-Carlos Rio Antas

§ 42 BetrVG:

§14 II AÜG gewährt den LeihAN ein Teilnahmerecht der LeihAN an Betriebs-, Teil- und Abteilungsversammlung.

§ 45 BetrVG

BR kann Leiharbeit, Situation und Rechte der LeihAN zum Thema machen.

§ 75 BetrVG:

§75 I BetrVG gibt dem BR die Aufgabe eine Überwachungspflicht. Diese greift auch gegenüber externem Personal. Der BR hat sich aktiv für Behandlung von Personen nach Recht und Billigkeit einzusetzen. Einer vorigen Beschwerde bedarf es nicht. Der BR hat dem Schutzbedürfnis der LeihAN Rechnung zu tragen und deren Interessen wahrzunehmen.

§ 80 BetrVG:

§ 80 I Nr. 1 BetrVG: BR hat darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden. Dazu gehören auch alle Schutzvorschriften für LeihAN.

§ 80 I Nr. 3 BetrVG: BR kann Betriebsbegehungen machen und LeihAN am Arbeitsplatz zur Information und Unterrichtung aufsuchen.

§ 80 I Nr. 4 BetrVG: BR hat Eingliederung sonstiger besonders Schutzbedürftiger Personen zu fördern.

§ 80 II Satz 1 BetrVG: BR hat ein Informationsrecht des zu LeihAN und anderen Beschäftigten, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen.

§§ 81, 82 I, und §§ 84, 85, 86 BetrVG Anhörungs- und Erörterungspflichten sowie Beschwerderecht:

Gelten gem. § 14 II Satz 3 AÜG auch in Bezug auf die im Betrieb tätigen LeihAN.

§ 85 BetrVG: Gilt ausdrücklich auch für die Behandlung von Beschwerden von LeihAN durch den BR des Entleihbetriebes, einschließlich der Einigungsstellenregelung des in Abs. 2.

§ 87 BetrVG:

§ 87 I BetrVG: Soweit dem Entleiher Weisungsrecht zusteht besteht Mitbestimmung des BR bei Sozialen Angelegenheiten.

Demnach MBR bei § 87 I Nr. 1, 2, 3, 6, 7, 12, 13 BetrVG

§ 87 I Nr. 2 BetrVG: Beginn und Ende der Arbeitszeit von LeihAN, sowie deren Pausen (vgl. BAG v. 15.12.1992, AP Nr.1 zu § 14 AÜG). Auch die Lage der Arbeitszeit unterliegt dabei der Mitbestimmung.

§ 87 I Nr. 2 BetrVG: Soweit keine BV abgeschlossen sind, die auch für LeihAN gelten, unterliegen LeihAN betreffende Entscheidungen im Einzelfall der Mitbestimmung des BR, soweit kollektive Interessen betroffen sind.

§ 87 I Nr. 3 BetrVG: Sollen LeihAN zu Mehrarbeit herangezogen werden besteht MBR des BR. Anders wenn Arbeitszeit im Entleiherbetrieb Arbeitszeit länger ist als im Verleihbetrieb. Dann ist die Entsendung bereits Anordnung von Mehrarbeit und der BR im Verleihbetrieb hat MBR.

§ 87 I Nr. 10, 11 BetrVG: MBR über Fragen der Lohngestaltung liegt beim VerleiherBR. LeihAN sind aber gem. §§ 3 I Nr.3, 9 Nr.2 AÜG die für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgeltes zu gewähren, sofern nicht ein TV abweichende Regelungen zulässt. Bei Regelungslücken bedeutet das möglicherweise einen Anspruch auf im Entleihbetrieb betrieblich oder tarifvertraglich geregelte Leistungen wie Zuschläge, etc (dazu auch weiter unten: Ansprüche des LeihAN aus BVs des Entleiherbetriebes).

§ 89 BetrVG:

Im Rahmen seiner Tätigkeit zu Arbeits- und betrieblichen Umweltschutz hat der BR die besonderen Gefährdungen von LeihAN zu beachten und in Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber und den zuständigen Behörden entsprechende Maßnahmen zu beraten. BR kann sich an die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden und Stellen wenden, sofern der Arbeitgeber (Entleiher) keine Abhilfe schafft.

§ 90 BetrVG:

Zu den Maßnahmen über die der BR unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen gem. § 90 BetrVG zu unterrichten ist gehören auch Outsourcing und Beschäftigung von externem Personal.

§ 92 BetrVG:

Zur Personalplanung, über die der BR rechtzeitig und umfassend zu unterrichten ist gehört auch der geplante Einsatz von externem Personal und LeihAN. Mit dem BR ist gem. § 92 I Satz 2 BetrVG über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen zu beraten.

§ 92a BetrVG:

Der BR kann im Rahmen seines Vorschlagsrechts zur Beschäftigungssicherung Vorschläge zum Umgang mit Leiharbeit machen. Ausdrücklich erwähnt als Gegenstand der Vorschläge des BR sind „Alternativen zur Ausgliederung von Arbeit“.

§ 93 BetrVG:

Die innerbetriebliche Ausschreibung von Arbeitsplätzen kann von BR verlangt werden. Dies kann LeihAN helfen eine Anstellung im Betrieb zu bekommen. Eine auf Verlangen des BR unterbliebene Ausschreibung berechtigt zur Zustimmungsverweigerung des BR gem. §99 BetrVG.

§ 95 BetrVG:

Der BR hat ein Zustimmungs- bzw. Zustimmungsverweigerungsrecht bei Auswahlrichtlinien, ab 500 Beschäftigten besteht ein Initiativrecht des BR.

§ 99 BetrVG:

In Unternehmen mit über 20 regelmäßig beschäftigten hat der BR gem. § 99 bei Personellen Einzelmaßnahmen zu beteiligen. § 14 III AÜG regelt die Beteiligung des BR nach § 99 BetrVG bei der Beschäftigung von LeihAN ausdrücklich. Dem BR sind neben den Unterlagen nach dem BetrVG gem. § 14 III AÜG ebenfalls vorzulegen:

Die schriftliche Erklärung des Verleihers nach § 12 Abs. 1 AÜG, dass er die Erlaubnis besitzt.

Der Entleiher muss dem Betriebsrat alle Informationen geben, die dieser benötigt, um festzustellen, ob ein legaler Einsatz von Leiharbeitnehmern vorliegt. Hierzu gehören die Angabe der Behörde, die die Erlaubnis erteilt hat, sowie die Angabe des Datums und des Aktenzeichens der Erlaubniserteilung sowie Auskünfte über etwaige Auflagen i. S. d. § 2 Abs. 2 AÜG.

Der BR ist unverzüglich über einen Erlaubniswegfall gem. § 12 II AÜG zu informieren.

Vorzulegen ist auch der schriftliche Arbeitnehmerüberlassungsvertrag.

Die Mitbestimmung des BR umfasst auch den Austausch von Leihbeschäftigten und die Versetzung innerhalb des Entleiherbetriebes i.S. d. § 95 III BetrVG

Ebenfalls zu beteiligen ist der BR bei Verlängerung der AN-Entleihe (LAG Frankfurt v. 9.2.88 – 4 TaBV I 13/87, BB 1988, S. 1956).

Der BR des Entleihbetriebes hat bei der Eingruppierung des LeihAN vom Grundsatz her keine Mitbestimmung (BAG v. 6.6.78 – IABR 66/75, DB 1978, S. S. 1841). Der BR hat die Entlohnung aber zu prüfen. Insbesondere hat der BR zu prüfen ob ein TV Anwendung findet und evtl. das „Equal-Pay“-Prinzip der §§ 3 I Nr. 3, 9 Nr. 2 AÜG einschlägig ist. Dies kann auch der Fall sein, wenn der TV Regelungslücken enthält. Es gelten die Regelungen des § 99 BetrVG einschl. der Ablehnungsgründe gem. § 99 II BetrVG. Demnach kann die Zustimmung u.a. verweigert werden, wenn Verstöße gegen das AÜG und andere Schutzvorschriften vorliegen. Zu weiteren Zustimmungsverweigerungsgründen *Ulber, AÜG § 14 Rn. 162 ff.*

Bei befristet abgeschlossenen Leiharbeitsverhältnissen finden die Grundsätze der Mitbestimmung bei Befristungen Anwendung. Der BR kann somit bei einer unbefristeten Einstellungen die Zustimmung verweigern, wenn ein Gleichgeeigneter AN befristet beschäftigt ist und bei der Auswahl nicht berücksichtigt wurde.

§ 106 BetrVG:

In Betrieben mit mehr als 100 ständig Beschäftigten ist der Wirtschaftsausschuss nach § 106 II BetrVG über die Auswirkungen der wirtschaftlichen Angelegenheiten auf die Personalplanung zu informieren. Das beinhaltet auch eine Fremdpersonalplanung.

Der Wirtschaftsausschuss ist gem. § 106 III Nr. 10 BetrVG über Beschäftigung von LeihAN umfassend zu unterrichten und ihm sind die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

§ 111 BetrVG:

Die Einstellung und Beschäftigung von LeihAN kann eine Betriebsänderung gem. § 111 BetrVG sein. Die gilt insbesondere, wenn ArbeitnehmerInnen des Betriebes durch Leiharbeit ersetzt werden sollen.

Ansprüche des LeihAN aus BVs des Entleiherbetriebes:

LeihAN sind gem. § 3 I Nr.3, und § 9 Nr. 2 AÜG die für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgeltes zu gewähren, sofern nicht ein TV abweichende Regelungen zulässt. Im Umkehrschluss bedeutet das möglicherweise einen Anspruch auf im Entleihbetrieb betrieblich oder tarifvertraglich geregelte Leistungen wie Zuschläge, etc.

Literaturverzeichnis:

Däubler	Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung und EBR-Gesetz, 11. Auflage, Frankfurt am Main 2006
Fitting, Engels, Schmidt, Trebinger, Linsenmaier	Betriebsverfassungsgesetz, Handkommentar 22 Auflage, München 2004
Ulber, Jürgen	Arbeitnehmer in Zeitarbeitsfirmen 2. Auflage, Frankfurt am Main 2004
Ulber, Jürgen	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, Kommentar für die Praxis 3. Auflage, Frankfurt am Main 2006; zitiert: Ulber: AÜG