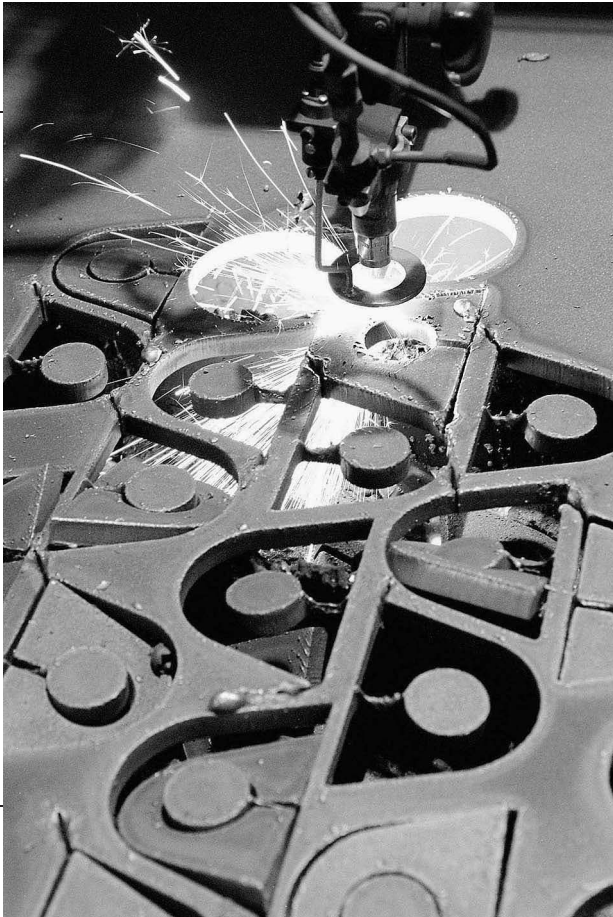


Zeitarbeit als neues Mittel der Personalarbeit



Im Bereich der Metallbranche gibt es mit einem Anteil von ca. 70 % die meisten Leiharbeitsverträge.

Durch das am 1. 1. 2003 in Kraft getretene „Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (angelehnt an die Vorschläge der Hartz-Kommission) ist die Arbeitnehmerüberlassung grundlegend neu geregelt worden. Die Neuregelungen bringen nicht nur einschneidende Veränderungen der gesetzlichen Grundlagen der Arbeitnehmerüberlassung mit sich, sondern verändern grundlegend die bisherige Funktion und Struktur der Arbeitnehmerüberlassung als Instrument zur vorübergehenden Personalbedarfsdeckung.¹⁾

Entwicklung der Arbeitnehmerüberlassung in Zahlen

Mit dem derzeitigen Höhepunkt einer schrittweisen Deregulierung dieses Segments des Arbeitsmarkts einher ging eine Expansion der gewerblichen Zeitarbeit in Deutschland, die allein in den vergangenen zehn Jahren zu einer Verdreifachung der Zahl der Zeitarbeitnehmer führte.

Seit der Legalisierung der (gewerbsmäßigen) Arbeitnehmerüberlassung im Jahre 1967 durch das Bundesverfassungsgericht²⁾, das die Einbeziehung der Arbeitnehmerüberlassung in das Arbeitsvermittlungsmittel der Bundesanstalt für Arbeit als unzulässigen Eingriff in die

Freiheit der Berufswahl eines Verleihunternehmens angesehen hatte, hat diese mit einem durchschnittlichen jährlichen Beschäftigungszuwachs von knapp 11 % stetig zugenommen. Während die amtliche Statistik der Bundesanstalt für Arbeit 1997 noch 180.000 Zeitarbeitnehmer im Bereich der erlaubten gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung auswies, stieg ihre Zahl in nur vier Jahren auf 341.000 Beschäftigte.³⁾

Allerdings ist die Fluktuation in der Branche hoch: Mit mehr als 929.000 Beschäftigungsverhältnissen im Jahre 2001 wurde der jahresdurchschnittliche Bestand an Zeitarbeitnehmern rechnerisch mehr als 2,7-mal umgeschlagen. Aufgrund dieser hohen Fluktuation sowie der o. g. Beschäftigungsexpansion entstanden im Jahr 2001 knapp 7 % aller neuen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse im Bereich der Zeitarbeit. Dabei kommt der Leiharbeit eine „Pufferfunktion“ zu, indem besonders in den Sommermonaten kurzfristige Personalengpässe in den Kundenbetrieben ausgeglichen werden, was sich an den starken saisonalen Schwankungen bei der Zahl der überlassenen Zeitarbeitnehmer zeigt.⁴⁾

Für die Zeitarbeitnehmer bedeutet dies, dass ihr Beschäftigungsverhältnis mit dem Zeitarbeitsunternehmen häufig nur von kurzer Dauer war: Im Jahre 2000 wurden 14 % der Zeitarbeitsverhältnisse in der ersten Woche beendet, 53 % endeten nach der ersten Woche und vor dem dritten Beschäftigungsmonat, während nur 36 % der Zeitarbeitsverhältnisse länger als drei Monate dauerten.

Das durchschnittliche Bruttoeinkommen von Zeitarbeitnehmern im Vergleich zu Nichtzeitarbeitnehmern wird im aktu-

1) Ulber, Personal-Service-Agenturen und Neuregelung der Arbeitnehmerüberlassung, AuR 2003, 7 ff.

2) BverfGE 21, S. 261 ff.

3) Kvasnicka/Werwatz, Lohneffekte der Zeitarbeit, BARbBl 2003, 2 ff. (3).

4) Ebd. (Fußn. 3) S. 3; Jensen, Leiharbeit hat viele Gesichter, Mitbest. 2002, 46 ff. (47).

ellen Bericht der Bundesregierung zur Lage der Zeitarbeit in Deutschland mit 63,4 % im Jahre 1995 gegenüber 71,7 % im Jahre 1990 und 77,4 % im Jahre 1980 angegeben, wobei rund zwei Drittel der Leiharbeiter vor einer Tätigkeit in der Zeitarbeit arbeitslos (ca. 56 %) oder ohne Berufserfahrung (ca. 10 %) waren.⁵⁾ Statt durchschnittlich 70 % der Vergütung Festangestellter in Deutschland erhalten demgegenüber – nach Angaben der EU-Kommission – Leiharbeiter in Österreich, Dänemark, den Niederlanden, Belgien, Frankreich, Italien, Portugal, Spanien, Luxemburg und Griechenland eine Vergütung, die mindestens derjenigen entspricht, die ein ständig bei den betreffenden Unternehmen beschäftigter Arbeitnehmer erhalten würde, welcher die gleichen oder ähnliche Aufgaben verrichtet.⁶⁾

Die Position der Gewerkschaften zur Leiharbeit

Mit der skizzierten sprunghaften Zunahme der gewerblichen Leiharbeit und der Leiharbeitsfirmen (von 145 im Jahre 1968⁷⁾ nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts auf 4.170 im Jahre 2002⁸⁾ wurde Leiharbeit „gesellschaftsfähig“. Die Wahrung der Interessen (auch) der Zeitarbeitnehmer gewann an Bedeutung und die Zeitarbeitsbranche entwickelte sich zu einem „normalen Wirtschaftszweig“. Anstelle der früheren Forderung nach Verbot der Leiharbeit⁹⁾ und der Weigerung der Gewerkschaften, keinerlei Tarifverträge mit Verleihfirmen abzuschließen, gilt es nun, Leiharbeit auf der Grundlage „gleiches Geld für gleiche Arbeit“ zu gestalten¹⁰⁾ und Zeitarbeitnehmer in „reguläre“ tarifizierte Beschäftigung zu überführen. Dieses umso mehr, als durch Untersuchungen ermittelt wurde, dass ca. 18–30 % der Leiharbeiter in der Folge von Arbeitnehmerüberlassung durch ihren Entleiher übernommen wurden („Klebeffekt“) und der deutsche Zeitarbeitsmarkt im Vergleich zu den eu-

ropäischen Nachbarn noch über ein großes Beschäftigungspotenzial verfügt: So ist der Beschäftigtenanteil der Zeitarbeitnehmer an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Gesamtwirtschaft in Frankreich doppelt und in den Niederlanden und Großbritannien gar vier Mal so groß wie in Deutschland mit einer Zeitarbeitsquote von 1,3 %.¹¹⁾

„Neue Zeitarbeit“ durch Vorschläge der „Hartz-Kommission“

Auf den „Klebeffekt“ (Zeitarbeit stärker als Übergang zu einer Festanstellung zu nutzen) setzte die Bundesregierung¹²⁾ bei der Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission durch Schaffung von Personal-Service Agenturen durch Einfügung der §§ 37 c und 434 g in das SGB III und der damit verbundenen Neuregelung der gewerbsmäßigen Zeitarbeit im AÜG.¹³⁾

Einerseits werden die Rahmenbedingungen der Arbeitnehmerüberlassung flexibilisiert durch Aufhebung von Schutzbestimmungen, die bisher für Leiharbeiter galten (wie das besondere Befristungsverbot, Wiedereinstellungsverbot, Synchronisationsverbot und die Beschränkung der Überlassungsdauer auf – zuletzt – 24 Monate¹⁴⁾). Andererseits wird – in Vorwegnahme einer künftigen EG-Richtlinie¹⁵⁾ – der Grundsatz der Gleichbehandlung („equal pay“ und „equal treatment“) eingeführt. Danach müssen Leiharbeiter während der Dauer der Überlassung gegenüber vergleichbaren Arbeitnehmern des entleihenden Unternehmens hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Entgelts gleichbehandelt werden.

Dieser Grundsatz des „equal pay“ gilt jedoch nicht uneingeschränkt: Neben der Ausnahme, dass einem zuvor arbeitslosen Arbeitnehmer für die Dauer von sechs Wochen ein auf Arbeitslosengeldniveau reduziertes Arbeitsentgelt gezahlt werden kann, besagt der wichtigste Ausnahmefall, dass **von diesem Gleichbehandlungs-**

grundsatz abgewichen werden kann, soweit ein Tarifvertrag eine abweichende Regelung trifft. Dies soll es den Tarifvertragsparteien der Zeitarbeitsbranche ermöglichen, die Arbeitsbedingungen flexibel zu gestalten und Leistungen für Zeiten des Verleihs und Nichtverleihs in einem Gesamtkonzept zu regeln. **Dabei kann vom Grundsatz des „equal pay“ auch dann abgewichen werden, wenn nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags die Anwendung der tariflichen Regelungen einzelvertraglich vereinbaren.**

Durch die Einrichtung von PSAen, die mit Hilfe staatlicher Förderung vermittlungsorientiert Arbeitnehmerüberlassung betreiben und damit der Eingliederung – sowie in verleihfreien Zeiten der Qualifizierung – schwer vermittelbarer Arbeitsloser dienen soll, rechnet die Bundesregierung mit bis zu 375.000 zusätzlichen Zeitarbeitnehmern, da 780.000

5) Kvasnicka/Werwatz, a. a. O., 3.

6) Zitiert nach: Kokemoor, Neuregelungen der Arbeitnehmerüberlassung durch die Hartz-Umsetzungsgesetze, NZA 2003, 238 ff., 239.

7) Mayer/Paasch, Arbeitnehmer 2. Klasse, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 1986.

8) „direkt“ (Funktionärszeitung der IG Metall), 4/2003, 5.

9) Beschluss des DGB-Bundesvorstands 1979 und Aufnahme der Verbotsforderung in das DGB-Grundsatzprogramm auf dem außerordentlichen Bundeskongress 1981, vgl. Frerichs/Möller/Ulber, Leiharbeit und betriebliche Interessenvertretung, Bund-Verlag, 1981, S. 5.

10) Vgl. Äußerungen für Zeitarbeit zuständiger Gewerkschafter bei Jensen, a. a. O., S. 47.

11) Kwasnicka/Werwatz, a. a. O., S. 3; Jensen, a. a. O., S. 48.

12) Baur, Erster Schritt zur Umsetzung des Hartz-Konzeptes, BArbBl 2003, 4 ff.; Andres, Gleicher Lohn für Leiharbeit, BArbBl 2003, 11.

13) Baumbach, Überblick über das Erste und Zweite Gesetz für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, AiB 2003, 453 ff. (455); Lembke, Die „Hartz-Reform“ des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, BB 2003, 98 ff.; Ulber, a. a. O. (Fußn. 1); Änderungen im Arbeits- und Sozialrecht infolge der sog. Hartz-Vorschläge, Informationen zum Arbeits- und Sozialrecht, Heft 1/2003, DGB-Bundesvorstand (Hrsg.).

14) Ulber, a. a. O., S. 9, 10.

15) Wank, Der Richtlinienvorschlag der EG-Kommission zur Leiharbeit und das „Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“, NZA 2003, 14 ff.

Arbeitslose in dieses System aufgenommen werden und so auch die Arbeitslosenstatistik entsprechend entlasten sollen.¹⁶⁾ Damit würde sich die Zeitarbeit mehr als verdoppeln. Dabei kalkuliert die Bundesregierung, dass durch den o. g. „Klebeffekt“ bis zu 100.000 Arbeitslose dauerhaft in Arbeit vermittelt werden können. Kritischere Modellrechnungen gehen allenfalls von 40.000 vermittelten Arbeitslosen aus, wobei ein „Klebeffekt“ von ca. 1 % im Helferbereich und ca. 6–7 % im kaufmännischen Bereich eingeschätzt wird.¹⁷⁾

Gleichsam bleibt die Befürchtung der Gewerkschaften, dass eine Verdoppelung der Zeitarbeitnehmer durch PSAen einen erheblichen Druck auf „reguläre“ Beschäftigung erzeugt und durch Substitutions- bzw. „Drehtüreffekte“ billigere Zeitarbeit diese ersetzt, weil zusätzliches Arbeitsvolumen dadurch nicht entsteht, sondern dieses lediglich umverteilt wird.¹⁸⁾

Tarifverträge der DGB-Tarifgemeinschaft

Mit der Umgestaltung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes hat die Bundesregierung die weitere Gestaltung der Zeitarbeitsverhältnisse den Tarifparteien zugewiesen. Daher ist es aus gewerkschaftlicher Sicht von entscheidender Bedeutung, welche Tarifverträge sich letztlich in der Zeitarbeitsbranche durchsetzen werden:

Um die Effekte durch eine Nachfrage nach „Billig-Zeitarbeitern“ mit „Dumping-Verdiensten“ zu begrenzen, Entgelte und Arbeitsbedingungen in der Zeitarbeitsbranche erstmalig durch einen repräsentativen Flächentarifvertrag auf der Grundlage des gesetzlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes zu gestalten und Zeitarbeit „aus der Schmuddel-ecke“ zu holen, führte die DGB-Tarifgemeinschaft bereits im Dezember 2002 Sondierungsgespräche mit dem Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e. V. (BZA) und dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunterneh-

men e. V. (iGZ), den beiden größten Verbänden der Zeitarbeitsbranche. Allein der BZA repräsentiert mit 200 kleineren, mittleren und großen Personal-dienstleistungsunternehmen mit 1.600 Niederlassungen und 100.000 Zeitarbeitnehmern die Hälfte aller Unternehmen der Branche, während der iGZ rund 800 Zeitarbeitsniederlassungen vertritt.

Die am 20. 2. 2003 zwischen der DGB-Tarifgemeinschaft und dem BZA vereinbarten „Eckpunkte“ mit Regelstundensätzen und Einstiegsgehältern für schwer vermittelbare Arbeitnehmer (Mindeststundensätze) sowie mit den jeweils zuständigen Gewerkschaften zu verhandelnden Branchenzuschlägen wurden von den Gewerkschaften als equal pay orientierte und zugleich transparente Umsetzung des neuen Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes positiv gewürdigt.¹⁹⁾

Entgeltrahmen-, Entgelt- und Mantel-tarifvertrag sowie ein Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung (iGZ) bzw. eine Protokollerklärung zur Beschäftigungssicherung (BZA) wurden zwischen der DGB-Tarifgemeinschaft und dem am 29. 5. 2003 und dem BZA am 16. 7. 2003/22. 7. 2003 abgeschlossen.²⁰⁾

Mit diesen Abschlüssen konnte – trotz harter Verhandlungen – die Realisierung des Equal-pay-Gedankens aus den „Eckpunkten“ mit dem BZA jedoch nicht vollständig erreicht werden: Für die Branchenzuschläge gibt es allerdings die Verpflichtung in § 6 des Entgelttarifvertrages Zeitarbeit mit dem BZA, Verhandlungen hierüber bis spätestens zum 1. 10. 2004 aufzunehmen.

Aber ungeachtet der im Rahmen dieser Tarifaueinandersetzungen erforderlich gewordenen Zugeständnisse unter Berücksichtigung der besonders schwierigen wirtschaftlichen Situation der Zeitarbeitsunternehmen zum Zeitpunkt des Tarifabschlusses werden Entgelte und Arbeitsbedingungen erstmals durch Flächentarifverträge für die Zeitarbeitsbranche gesichert. Damit besteht die Chance, die Branche unter Wahrung der Interes-

sen der Beschäftigten zu einem ganz normalen Wirtschaftszweig zu entwickeln.

Am Beispiel der Tarifverträge zwischen der DGB-Tarifgemeinschaft und dem BZA als größtem Zeitarbeitsverband wurden diesbezüglich (equal pay-orientierte) Regelungen getroffen, die sich wie folgt zusammenfassen lassen:

- ▶ Gegliedert nach der tatsächlichen, überwiegenden Tätigkeit sind neun im Einzelnen ausdifferenzierte Entgeltgruppen definiert. Die Stundenentgelte reichen von 6,85 € für Tätigkeiten, die eine kurze Anlernzeit erfordern, bis 15,50 € für Hochschulabsolventen; die Stundensätze sind von 2004 bis 2007 über alle Entgeltgruppen festgelegt. Basis ist die 35-Stunden-Woche. Für Einsätze in den Neuen Bundesländern sind Entgeltdifferenzierungen vorgesehen, die ab 2005 jährlich zurückgefahren werden. Ab dem Jahr 2006 haben sich die Tarifvertragsparteien auf weitere Verhandlungen verständigt, um eine Angleichung Ost/West vorzunehmen.
- ▶ Die Laufzeit des Tarifvertrags beginnt am 1. 1. 2004. Ab diesem Zeitpunkt greifen auch die Regelungen des geänderten AÜG. Der Tarifvertrag kann von den Tarifvertragsparteien erstmals zum 31. 12. 2007 gekündigt werden. Innerhalb der vierjährigen Laufzeit ist eine Tariffdynamik vorgesehen, wonach die Entgelte jährlich um 2,5 % steigen.
- ▶ Unter Berücksichtigung der besonders schwierigen wirtschaftlichen Situation der Zeitarbeitsunternehmen zum Zeitpunkt des Tarifvertragsabschlusses haben sich die

16) Jensen, a. a. O., S. 48.

17) Ebd. (Fußn. 17).

18) Ebd. (Fußn. 17); Ulber, a. a. O., S. 15.

19) Vgl. etwa metall 2003, S. 6; „direkt“ 2003, S. 5; Präambel des Verhandlungsergebnisses vom 20. 2. 2003, S. 2.

20) Download unter www.dgb.de, www.bza.de, www.ig-zeitarbeit.de.

Tarifvertragsparteien darauf verständigt, Verhandlungen über eine Regelung zu Branchenzuschlägen bis spätestens zum 1. 10. 2004 aufzunehmen.

- ▶ Zusätzlich zu den Grundentgelten wurden einsatzbezogene Zuschläge vereinbart, die sich nach den jeweiligen Einsatzzeiten in den Kundenunternehmen richten. Danach werden beim Einsatz im Kundenbetrieb Zuschläge i. H. v. 2 % nach drei Monaten, von 3,5 % nach sechs Monaten, von 5 % nach neun Monaten und von 7,5 % nach zwölf Monaten gezahlt. Im Tarifvertrag ist vereinbart: „Wird der Einsatz im Entleihbetrieb für einen Einsatz von bis zu drei Monaten unterbrochen, so wird der einsatzbezogene Zuschlag nach der Unterbrechung unter Anrechnung der vorausgegangenen Überlassungszeiten fällig.“
- ▶ In einer Öffnungsklausel wurde festgehalten, dass die Tarifvertragsparteien (für die Seite der Gewerkschaften: die für den Entleihbetrieb zuständige DGB-Mitgliedsgewerkschaft) mit dem Arbeitgeber des Entleihbetriebs eine abweichende tarifliche Regelung zur Vergütung der Einsatzzeiten in diesem Entleihbetrieb (dreiseitige Vereinbarung) treffen können, wenn diese für die dort eingesetzten Arbeitnehmer des Verleihunternehmens günstiger ist.
- ▶ Im Manteltarifvertrag wurden schließlich Ansprüche der Zeitarbeiter u. a. auf Jahressonderzahlungen (zusätzliches Urlaubs- und Weihnachtsgeld, gestaffelt nach Betriebszugehörigkeit), eine Urlaubsdauer von bis zu dreißig Tagen (ab 5. Jahr der Betriebszugehörigkeit), Zuschläge für Nacht-, Mehr-, Sonn- und Feiertagsarbeit, sowie Regelungen für Fahrzeiten und Auslösesätze tarifiert.

▶ Darüber hinaus wurde ein flexibles Arbeitszeitkonto vereinbart. Dabei wurden maximal zulässige Plusstunden, eine Insolvenzversicherung des Arbeitszeitkontos und ein Verfahren zur Entnahme von freien Tagen aus dem Arbeitszeitkonto festgelegt.

▶ Die Tarifverträge verbessern schließlich auch die Möglichkeiten für die Teilzeitbeschäftigung von Zeitarbeitnehmern.

Daher empfehlen die Gewerkschaften des DGB den Betriebsräten ausschließlich die Zusammenarbeit mit Zeitarbeitsfirmen, welche Tarifverträge anwenden, die mit der Tarifgemeinschaft der DGB-Gewerkschaften zustande gekommen sind.²¹⁾ Diese treten zwar erst am 1. 1. 2004 in Kraft, können aber durch einzelvertragliche schriftliche Vereinbarung mit den Zeitarbeitnehmern bereits ab Unterzeichnung gemäß § 19 AÜG zur Geltung gebracht werden (BZA) bzw. kann die freiwillige Anwendung der Tarifverträge zu einem früheren Zeitpunkt von Vollmitgliedern nach vorheriger schriftlicher Anzeige gegenüber den Tarifvertragsparteien erfolgen (iGZ).

Rechtliche Hinweise für Betriebsräte bei der Gestaltung von Zeitarbeit im Entleihbetrieb nach der Neuregelung der Arbeitnehmerüberlassung

Da zu erwarten ist, dass insbesondere wegen des Wegfalls der bisherigen Schutzbestimmungen zur Arbeitnehmerüberlassung Arbeitgeber zukünftig bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen noch stärker auf das Instrument der Arbeitnehmerüberlassung zurückgreifen werden, geraten zukünftig Zeitarbeiter und Zeitarbeiterinnen noch stärker als durch die mit der Novellierung des BetrVG erfolgte Zuerkennung des aktiven Wahlrechts (§ 7 Satz 2 BetrVG) in das

Blickfeld der betrieblichen Interessenvertretungen, zumal sich die Schutzfunktion des Betriebsrats grundsätzlich auf „alle im Betrieb tätigen Personen“ erstreckt (§ 75 Abs. 1 BetrVG). Weil Zeitarbeiter besonders schutzbedürftig sind, kommt dem Betriebsrat die gesetzliche Aufgabe zu, ihre Eingliederung zu fördern (§ 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG).

Wegen der mit dem Einsatz von Zeitarbeit beschriebenen Gefahren und Risiken sollten die betrieblichen Interessenvertretungen diese von sich aus nicht fördern oder anregen, sondern lediglich zur Erledigung vorübergehender Aufgaben und Auftrags-/Belastungsspitzen akzeptieren, soweit eine Erledigung durch die Stammbesetzung, befristete Arbeitsverhältnisse o. ä. nicht in Betracht kommt oder nicht opportun erscheint.

Ziel muss es dabei bleiben, Stammarbeitsplätze innerbetrieblich zu erhalten und betriebsexterne Randbesetzungen durch Beschäftigung im Rahmen von Dauerarbeitsverhältnissen in den Einsatzbetrieb zu (re-)integrieren.²²⁾

Als besonders wichtig stellt sich die Aufgabe der Betriebsräte (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG) dar, die mit den Neuregelungen zur Beseitigung eines Lohndumpings in der Verleihbranche eingeführte Gleichbehandlung (§§ 3 Abs. 1 Nr. 3, 9 Nr. 2, 10 Abs. 4 AÜG) von Stamm- und Leiharbeitnehmern im Entleihbetrieb zu überwachen und durchzusetzen, soweit hiervon abweichende Tarifverträge, die – wie die Tarifverträge der DGB-Tarifgemeinschaft – den gesetzlichen Schutzgedanken aus § 9 Nr. 2 AÜG (equal pay/equal treatment) aufnehmen und gestalten²³⁾, keine Anwendung finden. Denn

21) Vgl. etwa Pressemitteilung der IG Metall v. 26. 2. 2003; ver.di-Newsletter der Tarifpolitischen Grundsatzausschüsse, Informationen für Betriebs- und Personalräte zur neuen Leiharbeit (Stand: April 2003), S. 17, 18.

22) Frerichs/Möller/Ulber, a. a. O., S. 13.

23) Vgl. hierzu Schüren/Behrend, Arbeitnehmerüberlassung nach der Reform – Risiken der Neuen Freiheit, NZA 2003, 521 ff., 524 f.; Ulber, a. a. O., S. 12 („angemessenes Schutzniveau“).

diese neuen Regelungen sehen – tarifdispositiv²⁴⁾ – den Einsatz des entliehenen Arbeitnehmers nur bei gleichem Entgelt („equal pay“) und den gleichen wesentlichen Arbeitsbedingungen vor, und zwar grundsätzlich unbeschränkt und vom ersten Tag einer Überlassung im Betrieb an (eine Ausnahme besteht für zuvor arbeitslose Leiharbeiter, soweit nicht mit demselben Verleiher ein Zeitarbeitsverhältnis bestanden hat, für die Dauer von insgesamt höchstens sechs Wochen).

Die am 1. 1. 2003 in Kraft getretenen neuen Vorschriften zur Arbeitnehmerüberlassung gelten nach der Übergangsvorschrift des § 19 AÜG (mit Ausnahme des § 11 AÜG, der mit Inkrafttreten anwendbar ist) ab dem 1. 1. 2004, es sei denn, es wurde nach dem 15. 11. 2002 ein Tarifvertrag abgeschlossen, der bereits die wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts im Sinne der vorgeschriebenen Gleichbehandlung als Mindestarbeitsbedingungen regelt und dem der Zeitarbeiter und sein Zeitarbeiter (Verleiher) unmittelbar²⁵⁾ unterfallen.

Was ist bei der Unterrichtung über die beabsichtigte Einstellung von Zeitarbeitnehmern zu beachten?

Bereits vor der Entscheidung des Arbeitgebers über den Einsatz von Zeitarbeitnehmern im Betrieb²⁶⁾ hat er den Betriebsrat im Rahmen der **Personalplanung** über eine diesbezügliche Personaleinsatzplanung rechtzeitig und umfassend anhand von Unterlagen zu unterrichten sowie über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten zu beraten (§ 92 Abs. 1 BetrVG).

Unter Personalplanung im Sinne des § 92 BetrVG fallen alle Maßnahmen zur Ermittlung des zukünftigen Personalbedarfs aufgrund der betrieblichen Gegebenheiten und der wirtschaftlichen Plan-

ziele des Unternehmens. Ziel ist hierbei, die langfristige – oder zumindest mittelfristige – Übereinstimmung von betrieblichem Personalbedarf und betrieblichem Personalbestand sowohl in qualitativer als auch quantitativer Hinsicht zu sichern.²⁷⁾ Der Einsatz von Zeitarbeitnehmern ist daher Teil der **Personalplanung** und liegt im Sinne einer Teilpersonalplanung schon dann vor, wenn der Arbeitgeber behauptet, in seinem Betrieb bestehe keine Personalplanung, gleichwohl jedoch Zeitarbeiter systematisch im Entleihbetrieb eingesetzt werden.²⁸⁾ Vereinbarungen zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber im Rahmen der Personalplanung sollten durch Betriebsvereinbarungen abgesichert werden (vgl. Muster einer „Betriebsvereinbarung über den Einsatz von Leiharbeitern und sonstigen betriebsfremden Beschäftigten“ der IG Metall unter www.aib-verlag.de).

Nach dem novellierten Betriebsverfassungsgesetz hat der Betriebsrat zusätzlich das Recht, dem Arbeitgeber eigene Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung zu machen. Diese hat der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat zu beraten und eine Ablehnung – in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern **schriftlich** – zu begründen (§ 92 a BetrVG). Aus dem Betriebsbezug des Vorschlagsrechts und seinem daran ausgerichteten Schutzzweck folgt, dass es vorrangig um Vorschläge zur Sicherung der im Betrieb vorhandenen Arbeitsplätze und die Förderung der belegschaftszugehörigen Arbeitnehmer geht.²⁹⁾ Daher kann der Betriebsrat auch im Rahmen dieses Vorschlagsrechts den Abschluss einer Betriebsvereinbarung über den Einsatz von Leiharbeitern verlangen und von ihrem Zustandekommen die erleichterte – für den Arbeitgeber planbare – Zustimmung im Rahmen seines Beteiligungsrechts nach § 99 BetrVG abhängig machen.

Besonders in diesem Stadium kann der Betriebsrat auch darauf Einfluss nehmen, dass im Rahmen der Arbeitnehmer-

überlassung im Einsatzbetrieb (Entleiher) nur solche Zeitarbeitsunternehmen zum Zuge kommen, die keinem „Gefälligkeits-tarifvertrag“ mit Niedrigstlöhnen unterfallen, wie ein solcher nach Auffassung von gewerkschaftlichen Tarifexperten³⁰⁾ zwischen der Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften, Zeitarbeit und PSA (CGZP) und der Interessengemeinschaft Nordbayerischer Zeitarbeitsunternehmer (INZ) abgeschlossen worden ist.

Zwar kann auch zum Nachteil des Zeitarbeitnehmers durch einschlägigen und wirksamen Tarifvertrag – hierbei kommt es insbesondere auf die Tariffähigkeit der Arbeitnehmerorganisation an – vom Anspruch auf Gleichbehandlung beim Entgelt und den wesentlichen Arbeitsbedingungen abgewichen werden.

Nach Meinung in der arbeitsrechtlichen Literatur hat der Gesetzgeber den Tarifpartnern aber durch die gewählte Konstruktion der tarifdispositiven gesetzlichen Regelung weit weniger Gestaltungsspielraum gegeben als derzeit ziemlich unbedacht angenommen wird;³¹⁾ so formulieren Schüren/Behrend: „Bei den bis Ende März 2003 abgeschlossenen Tarifen werden ausnahmslos die gesetzlichen Entgeltansprüche der Leiharbeiter so massiv verschlechtert, das Interessen-

24) Ein einschlägiger und wirksamer Tarifvertrag kann die Vergütung unmittelbar oder durch arbeitsvertragliche Tarifübernahme in seinem Geltungsbereich gestalten; er kann auch zum Nachteil des Arbeitnehmers vom Anspruch auf Gleichbehandlung beim Entgelt und den wesentlichen Arbeitsbedingungen abweichen, Schüren/Behrend, a. a. O., S. 524.

25) Strittig; vgl. hierzu: Ulber, a. a. O., S. 8; Lembke, a. a. O., S. 104; abweichend: Ankersen, Neues AÜG seit 1. 3. 2003 bundesweit in Kraft, NZA 2003, 421 ff., 422.

26) Vgl. Däubler/Kittner/Klebe, Betriebsverfassungsgesetz, 8. Auflage, Rdnr. 34 zu § 92 BetrVG.

27) Vgl. Ulber, AÜG, Kommentar für die Praxis, Bund-Verlag 1998, Rdnr. 76 zu § 14 AÜG.

28) Frerichs/Möller/Ulber, a. a. O., S. 65.

29) Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt, Betriebsverfassungsgesetz, 21. Auflage, Rdnr. 7 zu § 92a BetrVG.

30) Vgl. Stimmen zur „schmuddeligen Billignummer“ bei Ankersen, a. a. O., S. 423, Fußn. 32 und 33; Handelsblatt v. 26. 2. 2003: „Neuer Zeitarbeiterstarif verärgert den DGB“.

31) Schüren/Behrend, a. a. O., S. 524.

vertretung nicht mehr plausibel ist. Den so genannten Christlichen Gewerkschaften, die solche günstigen Tarifverträge abschließen, fehlt es auch bereits an der Mächtigkeit, um Verhandlungen „auf gleicher Augenhöhe“ zu führen. Die in der Verleihbranche aktiven Christlichen Gewerkschaften haben weder dort noch sonst wo hinreichend Mitglieder, um irgendeine Art von Druck auf die Verleiher – und nur um die geht es – auszuüben. Die DGB-Gewerkschaften haben vermutlich auch sehr wenig Mitglieder in der Verleihbranche. Doch können sie über die zahlreiche Mitgliedschaft bei potenziellen Entleihern die Verleiher möglicherweise mit dem Mittel des Boykotts beeinflussen. Der Boykott ist ein traditionelles Kampfmittel, das dort eingesetzt wird, wo die Gewerkschaft für eine direkte Konfrontation zu schwach ist.³²⁾

Daher ist schon in dieser Phase mit dem Arbeitgeber abzuklären, welches Zeitarbeitsunternehmen beauftragt werden soll, welche Tarifverträge Anwendung finden und welche sonstigen Arbeitsbedingungen für die Leiharbeitnehmer gelten sollen.

Entsprechend der Empfehlung im Abschnitt „Tarifverträge der DGB-Tarifgemeinschaft“, ausschließlich mit Zeitarbeitsunternehmen zusammenzuarbeiten, die Tarifverträge mit einer DGB-Gewerkschaft (z. B. auch „Haustarifverträge“) oder der Tarifgemeinschaft der DGB-Gewerkschaften abgeschlossen haben bzw. anwenden, empfehlen die Gewerkschaften die Zusammenarbeit mit dem Bundesverband Zeitarbeit e. V. (BZA) und der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ), da mit diesen Verbänden „equal pay“-orientierte Tarifverträge zustande gekommen sind. Aktuelle Auflistungen der Mitgliedsunternehmen dieser Verbände lassen sich den Mitgliederverzeichnissen über die jeweilige Internet-Homepage des BZA und des iGZ entnehmen.³³⁾

Im Rahmen des Beteiligungsrechts des Betriebsrats bei Einstellung/Über-

nahme eines Zeitarbeitnehmers in den Entleihbetrieb (§ 99 BetrVG in Verbindung mit § 14 Abs. 3 AÜG) sind ihm mitzuteilen:

- ▶ die Qualifikation des Leiharbeitnehmers,
- ▶ der Einstellungstermin,
- ▶ die Einsatzdauer,
- ▶ der vorgesehene Arbeitsplatz,
- ▶ die vorgesehene Tätigkeit,
- ▶ die Arbeitszeit und
- ▶ die Auswirkung auf die im (Entleih-)Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer.³⁴⁾

Dem Betriebsrat sind zudem Unterlagen, aus denen sich die Einsatzzeiten und Einsatztage der einzelnen Arbeitnehmer der Fremdfirma ergeben, zur Verfügung zu stellen; diese Listen müssen Namen, Vornamen, Geburtsdatum, Anschrift, Beruf und die für die Leiharbeitnehmer vorgesehene Tätigkeit im Entleihbetrieb enthalten.³⁵⁾ Ein Anspruch auf Einsichtnahme in die Leiharbeitsverträge wurde dem Betriebsrat des Entleihbetriebs vom Bundesarbeitsgericht versagt.³⁶⁾ Ebenfalls verneint wurde bislang das Recht des Betriebsrats des Entleihbetriebs – mangels Überwachungsrecht der Arbeitsvertragsbeziehungen zwischen Leiharbeitnehmer und Verleiher – hinsichtlich der Unterrichtung über die Bewerbungsunterlagen des Leiharbeitnehmers sowie über dessen Lohngruppe und Eingruppierung. Diese Begründung ist nach der neuen Rechtslage nicht mehr haltbar.³⁷⁾

Schließlich hat der Arbeitgeber des (Entleiher-)Betriebs dem Betriebsrat die schriftliche Erklärung des Verleihers, d. h., den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zwischen Verleiher und Entleiher, vorzulegen (§ 14 Abs. 3 Satz 2 AÜG).³⁸⁾ Darin muss entsprechend der Neuregelung des AÜG angegeben sein, welche im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers wesentlichen Arbeitsbedingungen ein-

schließlich des Arbeitsentgelts gelten (§ 12 Abs. 1 Satz 3 AÜG); die Vergleichbarkeit ist in erster Linie tätigkeitsbezogen und nicht nach subjektiven Merkmalen, wie Erfahrung, Alter, Qualifikation usw. des Arbeitnehmers vorzunehmen.³⁹⁾

Die „wesentlichen Arbeitsbedingungen“ umfassen dabei alle im (Entleih-)Betrieb zur Anwendung kommenden individual- und kollektivrechtlichen Vorschriften:⁴⁰⁾ Sowohl die Arbeitszeit als auch der bezahlte Urlaub oder die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall richten sich für die Zeit des geplanten Einsatzes ausschließlich nach den beim Entleiher zur Anwendung kommenden Vorschriften. Auch beim Entleiher angewandte Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge gelten voll umfänglich für Zeitarbeitnehmer während der Zeit der Überlassung. So gelten etwa Betriebsvereinbarungen zur Nutzung sozialer Einrichtungen ebenso für den Zeitarbeitnehmer wie Systeme der betrieblichen Altersversorgung.

Das „gleiche Arbeitsentgelt“ umfasst nicht nur die laufende Grundvergütung, sondern alle Lohnbestandteile, wie Zuschläge, Sozialleistungen oder Ansprüche auf bezahlte Arbeitsbefreiung.⁴¹⁾

32) Ebd. S. 525, m. w. N.: „Es gibt keine ‚nach unten offene‘ Befugnis, ein eigenes tarifliches ‚Billigniveau‘ der Zeitarbeit zu etablieren“; wenn unwirksame Billigtarife praktiziert würden, greife die Vermittlungsvermutung gemäß § 1 Abs. 2 AÜG (S. 526).

33) www.bza.de bzw. www.ig-zeitarbeit.de

34) Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt, a. a. O., Rdnr. 153 zu § 99 BetrVG; Däubler/Kittner/Klebe, a. a. O., Rdnr. 133 zu § 99 BetrVG; zu den zu beachtenden Inhalten des AÜG-Vertrags: Frerichs/Möller/Ulber, a. a. O., S. 71.

35) Grimm/Brock, Das Gleichbehandlungsgebot nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats des Entleihbetriebs, DB 2003, 1113 ff., 1114.

36) BAG, Beschluss v. 6. 6. 1978, 1 ABR 66/75, AP Nr. 6 zu § 99 BetrVG.

37) So – mit näherer Begründung – Grimm/Brock, a. a. O., S. 1114.

38) Ulber (Fußn. 27), a. a. O., Rdnr. 150 zu § 14 AÜG.

39) Ulber (Fußn. 1), a. a. O., S. 11.

40) Ulber (Fußn. 1), a. a. O., S. 10, 11 m. w. N.

41) Rieble/Klebeck, Lohngleichheit für Leiharbeit, NZA 2003, 23 ff.; Ulber (Fußn. 1), a. a. O., S. 11.

Dementsprechend kann der Betriebsrat die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes prüfen. Sollten ihm die danach vom Arbeitgeber (Entleiher) gegebenen Informationen nicht ausreichen, kann er sich für sein Verlangen nach ergänzenden Mitteilungen auf § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG beziehen, wonach sich die Unterrichtung des Betriebsrats auch auf die Beschäftigung von Personen erstreckt, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Entleiher als Arbeitgeber stehen.

Nunmehr wird jedoch im Anschluss an den Abschluss von flächendeckenden Tarifverträgen für die Zeitarbeitsbranche erwogen, den „equal pay-Auskunftsanspruch“ gemäß § 12 Abs. 1 AÜG zu ändern. Auf diesen Auskunftsanspruch könnten sich Leiharbeiter nach Auffassung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit wegen der anderweitigen Regelung in dem Flächentarifvertrag nicht mehr berufen. Das Ministerium plant deshalb, die Tariföffnungsklausel im AÜG auch auf den Auskunftsanspruch zu erstrecken.

Welche Handlungsmöglichkeiten hat der Betriebsrat vor der Übernahme von Zeitarbeitnehmern?

Der Betriebsrat kann bei Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes, also insbesondere, wenn kein abweichender Tarifvertrag der Zeitarbeitsbranche Anwendung findet, seine Zustimmung zur **Einstellung/Übernahme** eines Leiharbeitnehmers insbesondere gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG verweigern, wenn die im Betrieb geltenden tariflichen oder durch eine Betriebsvereinbarung vereinbarten wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts nicht oder nicht zutreffend aufgeführt sind bzw. zur Anwendung gebracht werden sollen.⁴²⁾ Die Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes stellt nicht lediglich eine untertarifliche Bezahlung⁴³⁾ dar, die ähnlich wie eine unzulässige Befristungsabre-

de⁴⁴⁾ nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eine Zustimmungsverweigerung zur Einstellung nach § 99 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG nicht rechtfertigen soll, da in diesen Fällen lediglich einzelne Vertragsbedingungen einer Norm zuwiderliefen. Vielmehr gehört die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG zu den wesentlichen Rechtmäßigkeitsvoraussetzungen der Arbeitnehmerüberlassung, die eine Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats des Entleihbetriebs zur Einstellung des Leiharbeitnehmers rechtfertigt,⁴⁵⁾ da dem Normzweck nur dadurch entsprochen werden kann, dass die Einstellung insgesamt unterbleibt. Aus diesem Grund hatte das Bundesarbeitsgericht auch die Zustimmungsverweigerung des Entleihbetriebsrats wegen Verstoßes gegen § 3 Abs. 1 Nr. 6 AÜG a. E. (Überschreitung der Überlassungsfrist) als berechtigt angesehen.⁴⁶⁾

Weitere Zustimmungsverweigerungsgründe nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG können sich etwa aus einer abgeschlossenen Betriebsvereinbarung über den Einsatz von Leiharbeitnehmern und sonstigen betriebsfremden Beschäftigten ergeben, wenn gegen deren Bestimmungen verstoßen wurde (vgl. unter Ziff. 4. der Musterbetriebsvereinbarung aufgelistete Zustimmungsverweigerungsgründe unter www.aib-verlag.de).

Schließlich kommen nach dem im Gesetz enthaltenen Zustimmungsverweigerungskatalog (§ 99 Abs. 2 BetrVG) weitere Gründe, etwa bei Benachteiligung von im Betrieb beschäftigten (Stamm-)Arbeitnehmern durch die Einstellung von Leiharbeitnehmern (Nr. 3), in Betracht.

Einigkeit besteht indes in der arbeitsrechtlichen Literatur über das ausschließliche Beteiligungsrecht des Betriebsrats im Verleiherbetrieb, falls ein solcher besteht, in Bezug auf die Eingruppierung des Leiharbeitnehmers bei **Geltung eines kollektiven Vergütungssystems für den Verleiher**, was nach Abschluss der Flächentarifverträge für die Zeitarbeit

ab dem 1. 1. 2004 regelmäßig der Fall sein dürfte. Die Wahrnehmung dieses Mitbestimmungsrechts durch den Entleihbetriebsrat setzt eine arbeitsvertragliche Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer voraus, die zwischen Entleiher und Leiharbeiter gerade fehlt.⁴⁷⁾

Welche Mitbestimmungs-/Beteiligungsrechte hat der Betriebsrat des Entleihbetriebs im vollzogenen Zeitarbeitsverhältnis in Bezug auf die Zeitarbeiter?

Ausgehend von der das Leiharbeitsverhältnis kennzeichnenden Aufspaltung der Arbeitgeberfunktion zwischen dem Verleiher als dem Vertragsarbeitgeber und dem Entleiher als demjenigen, der die wesentlichen Arbeitgeberbefugnisse in Bezug auf die Arbeitsleistung ausübt, lässt sich die Kompetenzverteilung auf die beteiligten Betriebsräte im Betrieb des Verleiherbetriebs auf folgende Formel bringen: Der Verleiherbetriebsrat ist zuständig, wenn Rechte eine arbeitsvertragliche Beziehung voraussetzen, denn diese Beziehung besteht nur zwischen Leiharbeiter und Verleiher. Der Entleihbetriebsrat ist zuständig, soweit die Wahrnehmung von Beteiligungsrechten an die Eingliederung des Leiharbeitnehmers in den Entleihbetrieb anknüpft, die Art und Weise der Arbeit im Entleihbetrieb betrifft

42) Zutreffend: Grimm/Brock, a. a. O., S. 1115; a. A. Hamann, Betriebsverfassungsrechtliche Auswirkungen der Reform der Arbeitnehmerüberlassung, NZA 2003, 526 ff., 533; Lembke, a. a. O., S. 102; Boemke/Lembke, Änderungen im AÜG durch das „Job-Aktiv-Gesetz“, DB 2002, 893 ff., 898 f.

43) Vgl. BAG, Beschluss v. 9. 7. 1996, 1 ABR 55/95, NZA 1997, 447 f.; BAG, Beschluss v. 28. 3. 2000, 1 ABR 16/99, DB 2001, S. 203 ff.

44) Vgl. hierzu BAG, Beschluss v. 20. 6. 1978, 1 ABR 65/75, DB 1978, S. 2033 ff.; BAG, Beschluss v. 16. 7. 1985, 1 ABR 35/83, AP Nr. 21 zu § 99 BetrVG 1972; BAG, Beschluss v. 28. 6. 1994, 1 ABR 59/93, DB 1995, S. 326 ff.

45) Grimm/Brock, a. a. O., S. 1115.

46) BAG, Beschluss v. 28. 9. 1988, Az. 1 ABR 85/87, AiB 1989, 222 ff. mit Anm. Ulber.

47) Hamann, a. a. O., S. 533; Boemke/Lembke, a. a. O., S. 899.

oder wenn es um die dort einzuhaltende Betriebsordnung geht.⁴⁸⁾

Während die Dauer der Arbeitszeit im Überlassungsvertrag zwischen dem Verleiher und Entleiher – bestimmungsfrei – festgelegt wird, hat der Betriebsrat im Entleihbetrieb ein Mitbestimmungsrecht (Zustimmungsverweigerungsrecht) bezüglich der **Lage der Arbeitszeit** des Leiharbeitnehmers (§ 87 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG), also den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit des Leiharbeitnehmers auf die einzelnen Wochentage.⁴⁹⁾

Bei der **Anordnung von Mehrarbeit** (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG) gegenüber Zeitarbeitnehmern steht grundsätzlich dem **Betriebsrat des Verleiherbetriebs** das Mitbestimmungsrecht in Bezug auf diesen Personenkreis zu, wenn nicht bereits aufgrund der Entsendeentscheidung des Verleihers feststeht, dass sich die vertraglich geschuldete Arbeitszeit des Zeitarbeitnehmers wegen einer abweichenden Arbeitszeit im Entleihbetrieb vorübergehend verlängert. Anders jedoch, wenn erst **nach** der Ausleihe aufgrund einer Entscheidung im Entleihbetrieb die Leistung von Mehrarbeit – auch – gegenüber dem Zeitarbeiter angeordnet wird und diese Anordnung zu einer vorübergehenden Veränderung der betriebstüblichen Arbeitszeit des Entleihbetriebs führt; dann stellt sich die mitbestimmungspflichtige Regelungsfrage bezogen auf den **Entleihbetrieb**, für den **dessen Betriebsrat** zuständig ist.⁵⁰⁾

Darüber hinaus hat der Betriebsrat des Entleihbetriebs seine Mitbestimmungsrechte in sozialen Angelegenheiten auch für den Personenkreis der Zeitarbeiter in Bezug auf

- ▶ Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG),
- ▶ Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die

- dazu bestimmt sind, das Verhalten und die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG),
- ▶ Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Unfallschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG),
- ▶ Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist (§ 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG),
- ▶ Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen (§ 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG) wahrzunehmen.⁵¹⁾

Werden Arbeitsschutzbestimmungen oder Unfallverhütungsvorschriften in Bezug auf die eingesetzten Zeitarbeiter nicht eingehalten, so kann sich der Betriebsrat des Entleihbetriebs nach § 89 BetrVG in Verbindung mit § 12 Abs. 2 ArbSchG an die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden und Stellen wenden, sofern der Arbeitgeber (Entleiher) zuvor nicht für Abhilfe sorgt. Den Entleiher treffen insoweit die Pflichten eines Arbeitgebers (§ 11 Abs. 6 AÜG).⁵²⁾

Daneben bestehen für den Betriebsrat in Bezug auf die im (Entleiher-)Betrieb eingesetzten Zeitarbeiter Unterrichts- und Beratungsrechte, die sich auf die Gestaltung der Arbeitsplätze beziehen (§ 90 BetrVG).

Auf welche Rechte sollte der Betriebsrat die aufgenommenen Zeitarbeiter hinweisen?

Der Betriebsrat sollte den Zeitarbeiter am Tage der Arbeitsaufnahme am Arbeitsplatz aufsuchen und ihn darauf hinweisen, dass

- ▶ der Entleiher verpflichtet ist, ihn über seine Aufgabe und Verantwortung, über die Art seiner Tätigkeit und seine Einordnung in den Betriebsablauf sowie über Veränderungen seines Arbeitsbereichs zu unterrichten (§ 81 BetrVG); dies gilt für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in der Privatwirtschaft (§ 12 Abs. 2 ArbSchG) und im Öffentlichen Dienst (§ 14 ArbSchG) gleichermaßen, da die gesetzlichen Arbeitsschutzbestimmungen im Entleihbetrieb auch für die Zeitarbeiter gelten (§ 11 Abs. 6 AÜG);
- ▶ er berechtigt ist, die Sprechstunden des Betriebsrats aufzusuchen (§ 39 BetrVG);
- ▶ er berechtigt ist, an den Betriebsversammlungen teilzunehmen (§§ 42 ff. BetrVG), die vom Betriebsrat auch als Teilversammlungen für Zeitarbeiter durchgeführt werden können;
- ▶ er nach dem novellierten Betriebsverfassungsgesetz das Recht hat, an der Wahl des Betriebsrats (auch) im Einsatzbetrieb teilzunehmen (aktives Wahlrecht, § 7 Satz 2 BetrVG), wenn er länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt wird;
- ▶ ihm das Recht zusteht, in Angelegenheiten, die seine Person betreffen, gehört zu werden, zu ihm betreffenden Maßnahmen Stellung zu nehmen und Vorschläge zur Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsablauf zu unterbreiten (§§ 81, 82 Abs. 1 BetrVG);

48) Hamann, a. a. O., S. 530.

49) Vgl. Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt, a. a. O., Rdnr. 129 zu § 87 BetrVG; Ulber (Fn. 28), a. a. O., Rdnr. 107 ff. zu § 14 AÜG.

50) BAG, Beschluss v. 19. 6. 2001, 1 ABR 43/00, AP Nr. 92 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit; Fitting/Kaiser/Heither u. a., a. a. O.; Rdnr. 235 zu § 5 BetrVG.

51) Vgl. Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt, a. a. O., Rdnr. 239 zu § 5 BetrVG.

52) Ebd. Rdnr. 232 zu § 5 BetrVG.

- ▶ er Beschwerderechte in Anspruch nehmen kann (§§ 84, 85 BetrVG);
- ▶ für ihn auch die im Entleihbetrieb geltenden Betriebsvereinbarungen Anwendung finden, soweit es um die Regelung von Angelegenheiten geht, die ihn betreffen bzw. bei denen der Zeitarbeitnehmer den Weisungen des Entleihers unterliegt;
- ▶ er vom Entleiher Auskunft über die im (Entleih-)Betrieb für einen mit ihm vergleichbaren Arbeitnehmer geltenden wesentlichen Arbeits-

- bedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts verlangen kann (§ 13 AÜG);
- ▶ er sich mit Fragen und Anregungen jederzeit an den Betriebsrat und die im Betrieb vertretene Gewerkschaft wenden kann (§§ 75 Abs. 1, 80 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG).

Um den Betriebsräten ihre Arbeit bei der Einflussnahme auf Zeitarbeit im Betrieb zu erleichtern, beabsichtigt der DGB mit seinen Mitgliedsgewerkschaften die

Herausgabe einer Ratgebermappe Zeitarbeit mit u. a. Informationen zur Zeitarbeit in Deutschland, rechtlichen Hinweisen für Betriebsräte, Musterschreiben, Tarifverträgen zur Zeitarbeit sowie Informationsfaltblättern für Zeitarbeitnehmer. Diese wird vorauss. Ende September 2003 erhältlich sein.

Ralf-Peter Hayen,
DGB Bundesvorstand, Berlin
Abt. Mitbestimmung und Rechtspolitik,
Email: ralf-peter.hayen@bvv.dgb.de

Checkliste für Betriebsräte zur Zeitarbeit im Entleihbetrieb

Stadium	Aufgabe des Betriebsrats nebst Fragestellungen	Rechtsgrundlagen BetrVG
Planungsüberlegungen des Arbeitgebers zum Einsatz von Zeitarbeitnehmer/innen im Betrieb (Personalbeschaffungs-/einsatzplanung)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Wahrnehmung seiner Beteiligungsrechte bei der Personalplanung, ggf. Verlangen nach rechtzeitiger und umfassender Unterrichtung sowie anschließende Beratung der erforderlichen Maßnahmen formulieren. ▶ Formulierung von eigenen Vorschlägen zur Beschäftigungssicherung und -förderung unter Berücksichtigung des Vorrangs innerbetrieblicher Personalsteuerung (etwa Versetzungen, Teilzeitarbeit, befristete Einstellungen, Einstellungen mit Lohnkostenzuschüssen durch die Arbeitsämter, Zeitausgleich o. ä.). ▶ Beratung der Vorschläge mit dem Arbeitgeber, ggf. unter Hinzuziehung eines (Landes-)Arbeitsamtsvertreters, über den Einsatz von Zeitarbeitnehmer/innen (vgl. auch Musterbetriebsvereinbarung unter www.aib-verlag.de). 	<p>§§ 90 Abs. 1 Nr. 4, 92 BetrVG</p> <p>§ 92 a Abs. 1 BetrVG</p> <p>§ 92 a Abs. 2 BetrVG</p>
Entscheidung des Arbeitgebers über Vollzug der Maßnahme (geplanter Einsatz)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Verlangen nach rechtzeitiger und umfassender Unterrichtung. ▶ Prüfung innerbetrieblicher Ausschreibung von Arbeitsplätzen. ▶ Prüfung über Beauftragung eines geeigneten Zeitarbeitsunternehmens im Hinblick auf damit zur Anwendung kommender „equal-pay“-orientierter Tarifverträge und dort geltender sonstiger Arbeitsbedingungen für Leiharbeiter/innen. ▶ Beratung der Prüfergebnisse mit dem Arbeitgeber. 	<p>§ 80 Abs. 2 BetrVG</p> <p>§ 93 BetrVG</p> <p>Vgl. TV der DGB-Tarifgemeinschaft mit BZA bzw. iGZ; Auflistung der Mitgliedsunternehmen von BZA und iGZ</p>
Abschluss eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrags mit Zeitarbeitsunternehmen durch Arbeitgeber/Gestellung eines/r Zeitarbeitnehmers/in durch Verleiher	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Wahrnehmung seiner Beteiligungsrechte bei Einstellung <ul style="list-style-type: none"> – Ist eine Unterrichtung durch den Arbeitgeber über die Übernahme eines/r Zeitarbeitnehmers/in zur Arbeitsleistung unter Vorlage des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages erfolgt? – Prüfung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrags auf Formgemäßheit (Schriftform, beiderseitige Unterschriften von Ver- und Entleiher), Erklärung des Entleihers nach § 1 Abs. 1 AÜG (AN-Überlassungserlaubnis); Kontrollmeldung nach § 28a SGB IV). – Hat der Arbeitgeber umfassend Auskunft über Person und Eignung der Zeitarbeitnehmer/innen, ggf. über deren Anzahl und über die vorgesehenen Arbeitsplätze, über Einsatzdauer und tägliche Arbeitszeit sowie insbesondere über die Auswirkung auf die im Betrieb beschäftigten Stamm-Arbeitnehmer/innen gegeben? Hat der Arbeitgeber Auskunft über die Notwendigkeit der – befristeten – Einstellungsmaßnahme gegeben, insbesondere begründet, warum keine Festanstellung im Rahmen der Begründung eines Dauerarbeitsverhältnisses erfolgt? Ist der Arbeitsplatz zum ersten Mal mit Zeitarbeitnehmer/innen zu besetzen oder liegt eine wiederholte Besetzung vor? Ist der Einsatz nach Gesetz, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung überhaupt zulässig? – Prüfung von Zustimmungsverweigerungsgründen aus dem Ergebnis der Beantwortung vorstehender Fragen. – Ist hinsichtlich des zu besetzenden Arbeitsplatzes eine Versetzung oder Kündigung gegenüber Stamm-arbeitnehmer/innen erfolgt oder vorgesehen? Ist der Einsatz des/der Zeitarbeitnehmers/in ohne Mehrbelastung für das eigene Stammpersonal möglich? – Entspricht der in Aussicht genommene Arbeitsplatz den Qualifikationsanforderungen und -voraussetzungen des/der Zeitarbeitnehmers/in? Ist eine vom Betriebsrat verlangte Ausschreibung erfolgt? – Prüfung von Zustimmungsverweigerungsgründen aus dem Ergebnis der Beantwortung vorstehender Fragen. – ggf. Hinweis an Betriebsrat des Verleihbetriebs wegen Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes, fehlender Unterrichtung zur Umgruppierung/Versetzung, rechtswidriger Befristung etc. 	<p>§ 99 Abs. 1 BetrVG in Verbindung mit § 14 Abs. 3 AÜG</p> <p>§§ 99 Abs. 1 BetrVG in Verbindung mit § 12 AÜG</p> <p>Vgl. Zustimmungsverweigerungsgründe aus Musterbetriebsvereinbarung unter www.aib-verlag.de</p> <p>§ 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG</p> <p>§ 99 Abs. 2 Nrn. 4, 5 BetrVG</p> <p>Kontrolle: § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG in Verbindung mit § 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG (Verleiherbetriebsrat)</p> <p>Zustimmungsverweigerung: § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG in Verbindung mit § 9 Nr. 2 AÜG bzw. § 14 TzBfG (Verleiherbetriebsrat)</p>
Einsatz des Leiharbeitnehmers im Betrieb	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Aufsuchen des/der Zeitarbeitnehmers/in am Arbeitsplatz und Unterrichtung über seine Rechte (ggf. auch anhand eines Informationsfaltblatts). ▶ Durchführung einer Teilbetriebsversammlung zur Information über die Situation und Problemstellung der Zeitarbeitnehmer/innen im Betrieb. 	<p>§ 80 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG; Art. 9 Abs. 3 GG</p> <p>§§ 42 ff. BetrVG</p>