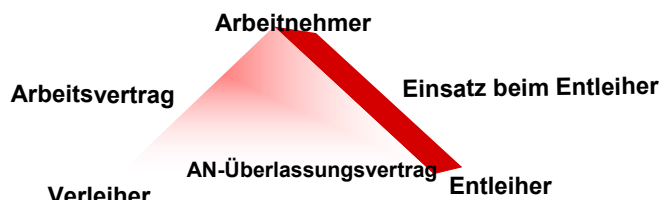


Betriebsrat und Zeitarbeit

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

Ralf-Peter Hayen, DGB Bundesvorstand
Berlin, 28. September 2004

Betriebsrat und Zeitarbeit



„Zeitarbeit“ bezeichnet den Sachverhalt, dass ein Arbeitgeber (Verleiher) Arbeitnehmer einstellt und diese einem Dritten (Entleiher) überlässt, in dessen Betrieb (Einsatzbetrieb) und nach dessen Weisungen sie arbeiten. Der Entleiher hat dem Zeitarbeitnehmer gegenüber Weisungsrecht in Bezug auf Art, Ort und Zeit der auszuführenden Arbeiten.

DGB

Betriebsrat und Zeitarbeit

Entwicklung der Arbeitnehmerüberlassung I

1967: Legalisierung (Bundesverfassungsgericht)
Dann jährlich durchschnittlicher Zuwachs 11%

1968: 145 Leiharbeitsfirmen
1994: 6910 Leiharbeitsfirmen
2002: 13.824 Leiharbeitsfirmen

1993: 121 000 Zeitarbeitnehmer
1997: 180 000 Zeitarbeitnehmer
2001: 336 000 Zeitarbeitnehmer *aber*

929 000 Beschäftigungsverhältnisse
= 2,7 mal umgeschlagen (Fluktuation)
= 7% aller sozverspfl. BeschVerhältnisse

DGB

Betriebsrat und Zeitarbeit

Entwicklung der Arbeitnehmerüberlassung II

- Zwischen 18-30 % der Leiharbeitnehmer werden übernommen (Klebeeffekt)
- Zeitarbeitsquote Deutschland 1,3 %
- In Frankreich doppelt, Niederlande und Großbritannien aber viermal so groß

DGB

Betriebsrat und Zeitarbeit

- Dauer des Beschäftigungsverhältnisses im Jahr 2000:

14 % beenden in der ersten Woche,
53 % während der ersten 3 Monate,
36 % dauern länger als 3 Monate.



DGB

Betriebsrat und Zeitarbeit

- Vergleich durchschnittlicher Bruttoverdienst
Zeitarbeitnehmer - andere Arbeitnehmer:

1995: 63,4%

1980: 77,4%

1990: 71,1%



DGB

Betriebsrat und Zeitarbeit

Wegfall bisheriger Schutzbestimmungen für Zeitarbeitnehmer/innen mit der Anwendung des neuen Rechts der Arbeitnehmerüberlassung im AÜG:

- besonderes Befristungsverbot (§§ 3 Abs. 1 Nr. 3, 9 Nr. 2)
- Wiedereinstellungsverbot (§§ 3 Abs. 1 Nr. 4, 9 Nr. 3)
- Synchronisationsverbot (§ 3 Abs. 1 Nr. 5)
- Beschränkung der Überlassungsdauer (§ 3 Abs. 1 Nr. 6)

Stattdessen:

Gleichbehandlung bei Entgelt und wesentlichen Arbeitsbedingungen mit Beschäftigten im Entleiherbetrieb

DGB

Betriebsrat und Zeitarbeit

§ 19 Übergangsvorschrift

Die § 1 Abs. 2, § 1b Satz 2, die §§ 3, 9, 10, 12, 13 und 16 in der vor dem 1. Januar 2003 geltenden Fassung sind auf Leiharbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2004 begründet worden sind, bis zum 31. Dezember 2003 weiterhin anzuwenden.

Dies gilt nicht für Leiharbeitsverhältnisse im Geltungsbereich eines nach dem 15. November 2002 in Kraft tretenden Tarifvertrages, der die wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts im Sinne der § 3 Abs. 1 Nr. 3 und des § 9 Nr. 2 regelt.

DGB

Betriebsrat und Zeitarbeit

§ 3 AÜG Versagung

(1) Die Erlaubnis oder ihre Verlängerung ist zu versagen, wenn Tatsachen die Annahme rechtfertigen, dass der Antragsteller

... dem Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an einen Entleiher die im Betrieb dieses Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts nicht gewährt,

equal treatment

equal pay

es sei denn, der Verleiher gewährt dem zuvor arbeitslosen Leiharbeitnehmer für die Überlassung an einen Entleiher für die Dauer von insgesamt höchstens sechs Wochen mindestens ein Nettoarbeitsentgelt in Höhe des Betrages, den der Leiharbeitnehmer zuletzt als Arbeitslosengeld erhalten hat; Letzteres gilt nicht, wenn mit dem selben Verleiher bereits ein Leiharbeitsverhältnis bestanden hat.

DGB

Betriebsrat und Zeitarbeit

§ 3 AÜG Versagung

Ein Tarifvertrag kann abweichende Regelungen zulassen. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regeln vereinbaren.

DGB

Betriebsrat und Zeitarbeit

§ 9 Unwirksamkeit

Unwirksam sind:

... Vereinbarungen, die für den Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an einen Entleiher schlechtere als die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vorsehen, es sei denn der Verleiher gewährt dem zuvor arbeitslosen Leiharbeitnehmer für die Überlassung an einen Entleiher für die Dauer von insgesamt höchstens sechs Wochen mindestens ein Nettoarbeitsentgelt in Höhe des Betrages, den der Leiharbeitnehmer zuletzt als Arbeitslosengeld erhalten hat; letzteres gilt nicht, wenn mit demselben Verleiher bereits ein Leiharbeitsverhältnis bestanden hat; ein Tarifvertrag kann abweichende Regelungen zulassen; im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.

DGB

Betriebsrat und Zeitarbeit

§ 10 Rechtsfolgen bei Unwirksamkeit

(4) Der Leiharbeitnehmer kann im Falle der Unwirksamkeit der Vereinbarung mit dem Verleiher nach § 9 Nr. 2 von diesem die Gewährung der im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts verlangen.

DGB

Betriebsrat und Zeitarbeit

Handlungsmöglichkeiten

- Als Betriebsrat im Entleiherbetrieb:
 - Informationspflicht des AG, Prüfung von Alternativen (Beschäftigungssicherung!)
 - Prüfung welche Verleihfirma zum Einsatz kommen soll (TV, Arbeitsbedingungen)
 - Abschluss Betriebsvereinbarung über den Einsatz von Leiharbeit
 - Leiharbeiter/innen ansprechen und werben

DGB

Betriebsrat und Zeitarbeit

§ 75 Abs. 1 BetrVG:

„ Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden... „

§ 80 Abs. 1 Ziffer 4 BetrVG

Allgemeine Aufgabe des BR:

Förderung der Eingliederung ... sonstiger besonders schutzwürdiger Personen.

§ 3 Abs. 1 Nr.3, § 9 Nr. 2, § 10 Abs. 4 AÜG:

Gleichbehandlungsgebot zur Beseitigung des Lohndumpings (i.V.m. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG)

DGB

Betriebsrat und Zeitarbeit

Unterrichtung über beabsichtigte Einstellung:
vorher

§ 92 Abs. 1 BetrVG = Personalplanung

§ 92 a BetrVG = Vorschläge zur Beschäftigungssicherung

- Abschluss einer BV über den Einsatz von Leiharbeitnehmern
- Ablehnung muss schriftlich begründet werden (bei über 100 AN)

§ 99 BetrVG = Zustimmungsverweigerungsrecht des BR
(Einflussnahme auf Zeitarbeit und ZA-Unternehmen)



DGB

Betriebsrat und Zeitarbeit

§ 14 Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebs-
und Personalrates

(3) Vor der Übernahme eines Leiharbeitnehmers zur
Arbeitsleistung ist der Betriebsrat des Entleiherbetriebs nach
§ 99 des Betriebsverfassungsgesetzes zu beteiligen. Dabei
hat der Entleiher dem Betriebsrat auch die schriftliche
Erklärung des Verleihers nach § 12 Abs. 1 Satz 2
vorzulegen. ...



DGB

Betriebsrat und Zeitarbeit

Unterrichtung über beabsichtigte Einstellung:

§ 99 BetrVG i.V.m.§ 14 Abs.3 AÜG:

- Qualifikation des Leiharbeitnehmers
- Einstellungstermin
- Einsatzdauer
- Vorgesehener Arbeitsplatz
- Vorgesehene Tätigkeit
- Arbeitszeit
- Auswirkungen auf die im Entleihbetrieb beschäftigten AN



DGB

Betriebsrat und Zeitarbeit

Unterrichtung über beabsichtigte Einstellung:

- Einsatztage- und Zeiten der einzelnen Leiharbeitnehmer
- Listen mit Namen, Vornamen, Geburtsdatum, Anschrift, Beruf, vorgesehene Tätigkeit im Entleihbetrieb
- Bewerbungsunterlagen, Lohngruppe, Eingruppierung?
- Vertrag zwischen Ver- und Entleiher:

§ 14 Abs. 3 Satz 2 AÜG

§ 12 Abs. 1 Satz 3 AÜG



DGB

Betriebsrat und Zeitarbeit

§ 12 Rechtsbeziehungen zwischen Verleiher und Entleiher

(1) ...

Der Entleiher hat in der Urkunde **anzugeben**, welche besonderen Merkmale die für den Leiharbeitnehmer vorgesehene Tätigkeit hat und welche berufliche Qualifikation dafür erforderlich ist, **sowie welche im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts gelten.**



DGB

Betriebsrat und Zeitarbeit

Mitbestimmungsrechte des „Entleihbetriebsrats“ für Zeitarbeitnehmer/innen bzgl. „Arbeitszeit“

- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit inklusive Pausen
- Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage

Mehrarbeit § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG:

- grundsätzlich BR Verleihbetrieb, wenn nicht aufgrund vorheriger Entsendeentscheidung des Verleihers feststeht, dass sich die vertraglich geschuldete Arbeitszeit des Leiharbeitnehmers wegen abweichender Arbeitszeit im Entleihbetrieb vorübergehend verlängert.

aber BR Entleihbetrieb, wenn Anordnung erst nach Ausleihe durch Entscheidung im Entleihbetrieb und dies vorübergehend betriebsübliche Arbeitszeit verändert



DGB

Betriebsrat und Zeitarbeit

- Mitbestimmung des „Entleihbetriebsrats“ bei
 - 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 AN zu überwachen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG)
 - Regelungen über Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Unfallschutz (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG)
 - Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen (§ 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG)
 - Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen (§ 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG)

DGB

Betriebsrat und Zeitarbeit

- Auf was weist der BR die aufgenommenen Zeitarbeitnehmer hin?
- Pflicht des Entleihers zur Unterrichtung über
 - Aufgabe und Verantwortung,
 - Art der Tätigkeit,
 - Veränderungen des Arbeitsbereichs (§ 81 BetrVG)
 - Unterweisung über Sicherheit und Gesundheitsschutz (§ 12 Abs. 2 ArbSchG, § 11 Abs. 6 AÜG)

DGB

Betriebsrat und Zeitarbeit

Auf was weist der BR die aufgenommenen Zeitarbeitnehmer hin?

Berechtigung

- zum Besuch der BR-Sprechstunden (§ 39 BetrVG)
- zur Teilnahme an Betriebsversammlungen (§ 42 ff. BetrVG)
(ggf. an der Teilbetriebsversammlung für Zeitarbeitnehmer)
- zur (aktiven) Wahl des BR auch im Entleihbetrieb bei mehr als 3 Monaten Einsatzzeit dort (§ 7 Satz 2 BetrVG)
- zur Anhörung durch den Arbeitgeber in Angelegenheiten, welche die Person betreffen, zur Stellungnahme zu den Leiharbeitnehmer betreffenden Maßnahmen, zur Unterbreitung von Vorschlägen zur Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsablauf (§§ 81, 82 Abs. 1 BetrVG)

DGB

Betriebsrat und Zeitarbeit

Auf was weist der BR die aufgenommenen Zeitarbeitnehmer hin?

Berechtigung

- Inanspruchnahme von Beschwerderechten (§§ 84, 85 BetrVG)
- Geltung von anzuwendenden Betriebsvereinbarungen
- Auskunftsrecht über vergleichbare Arbeitsbedingungen und Entgelt (§ 13 AÜG)
- Fragen und Anregungen (§ 75 Abs. 1, § 80 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG)

DGB

Betriebsrat und Zeitarbeit

§ 37 c SGB III Personal-Service-Agentur

(1) Jedes Arbeitsamt hat die Einrichtung mindestens einer Personal-Service-Agentur sicherzustellen. Aufgabe der Personal-Service-Agentur ist insbesondere, eine Arbeitnehmerüberlassung zur Vermittlung von Arbeitslosen in Arbeit durchzuführen sowie ihre Beschäftigten in verleihsfreien Zeiten zu qualifizieren und weiterzubilden.

DGB

Betriebsrat und Zeitarbeit

Personal-Service-Agenturen

- Auswahl durch Arbeitsagentur
- Einstellung durch PSA
- im Schnitt 9 Monate Beschäftigung
- Überlassung durch PSA
- Bezahlung nach Tarif (DGB oder CGB)
- Zuschüsse an PSA durch Agentur
- Prämie an PSA bei Übernahme

DGB

Betriebsrat und Zeitarbeit

§ 434 g Gesetz für moderne Dienstleistungen am
Arbeitsmarkt

...

(5) Das Arbeitsamt darf einen Arbeitsvertrag zur Einrichtung einer Personal-Service-Agentur nur schließen, wenn sich die Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts der in der Personal-Service-Agentur beschäftigten Arbeitnehmer bis zum 31. Dezember 2003 nach einem Tarifvertrag für Arbeitnehmerüberlassung richten.



DGB

Betriebsrat und Zeitarbeit

Tarifverträge

- Tarifverträge des DGB mit BZA und iGZ
 - Stundenlöhne ab 6,85 €, Ecklohn 9,20 €
 - Regelarbeitszeit 35 Std.
 - Urlaub 24 AT (1. Jahr), 25 AT (2. Jahr), 30 AT (ab dem 5. Jahr)
 - Urlaubs-, Weihnachtsgeld 150,- € (2. Jahr), 200,- € (3. u. 4. Jahr), 300,- € (ab dem 5. Jahr)
 - Laufzeit 31.12.2007



DGB

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) | - Wahrnehmung seiner Beteiligungsrechte bei der Personalplanung, ggf. Verlangen nach rechtzeitiger und umfassender Unterrichtung sowie anschließende Beratung der erforderlichen Maßnahmen formulieren | §§ 90 Abs. 1 Nr. 4, 92 BetrVG |
| | - Formulierung von eigenen Vorschlägen zur Beschäftigungssicherung und -förderung unter Berücksichtigung des Vorrangs innerbetrieblicher Personalsteuerung (etwa Versetzung, Teilzeitarbeit, befristete Einstellungen, Einstellungen mit Lohnkostenzuschüssen durch die Arbeitsämter, Zeitausgleich o.ä.). | § 92 a Abs. 1 BetrVG |
| | - 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). | § 92 a Abs. 2 BetrVG |

DGB

Checkliste für Betriebsräte zur Zeitarbeit im Entleihbetrieb

| Stadium | Aufgabe des Betriebsrats nebst Fragestellungen | Rechtsgrundlagen BetrVG |
|---|---|---|
| Entscheidung des Arbeitgebers über Vollzug der Maßnahme (geplanter Einsatz) | - Verlangen nach rechtzeitiger Unterrichtung. | § 80 Abs. 2 BetrVG |
| | - Prüfung innerbetrieblicher Ausschreibung von Arbeitsplätzen. | § 93 BetrVG |
| | - Prüfung über Beauftragung eines geeigneten Zeitarbeitunternehmens im Hinblick auf damit zur Anwendung kommender „equal-pay“-orientierter Tarifverträge und dort geltender sonstiger Arbeitsbedingungen für Zeitarbeitnehmer/innen | Vgl. TV der DGB-Tarifgemeinschaft mit BZA bzw. iGZ; Auflistung der Mitgliedsunternehmen von BZA und iGZ |
| | - Beratung der Prüfergebnisse mit dem Arbeitgeber. | |

DGB

Checkliste für Betriebsräte zur Zeitarbeit im Entleihbetrieb

| Stadium | Aufgabe des Betriebsrats nebst Fragestellungen | Rechtsgrundlagen BetrVG |
|--|---|--|
| Abschluss eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit Zeitarbeitsunternehmen durch Arbeitgeber/Gestellung eines/r Zeitarbeitnehmers/in durch Verleiher | <p>Wahrnehmung seiner Beteiligungsrechte bei Einstellung</p> <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 Arbeitnehmerüberlassungsvertrages auf Formgemäßheit (Schriftform, beiderseitige Unterschriften von Ver- und Entleiher), Erklärung des Entleihers nach § 1 Abs. 1 AÜG (AN-Überlassungserlaubnis); Kontrollmeldung nach § 28a SGB IV) | <p>§ 99 Abs. 1 BetrVG i. V. m. § 14 Abs. 3 AÜG</p> <p>§ 99 Abs. 1 BetrVG i. V. m. § 12 AÜG</p> |

DGB

...

Checkliste für Betriebsräte zur Zeitarbeit im Entleihbetrieb

| Stadium | Aufgabe des Betriebsrats nebst Fragestellungen | Rechtsgrundlagen BetrVG |
|--|---|--|
| Abschluss eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit Zeitarbeitsunternehmen durch Arbeitgeber/Gestellung eines/r Zeitarbeitnehmers/in durch Verleiher | <ul style="list-style-type: none"> - 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? | <p>vgl. Zustimmungsverweigerungsgründe aus Musterbetriebsvereinbarung unter www.aib-verlag.de</p> |

DGB

...

Checkliste für Betriebsräte zur Zeitarbeit im Entleihbetrieb

| Stadium | Aufgabe des Betriebsrats nebst Fragestellungen | Rechtsgrundlagen BetrVG |
|---|---|---|
| Abschluss eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit Zeitarbeitsunternehmen durch Arbeitgeber/Gestellung eines/r Zeitarbeitnehmers/in durch Verleiher | <ul style="list-style-type: none"> - Prüfung von Zustimmungsverweigerungsgründen aus dem Ergebnis der Beantwortung vorstehender Fragen - Ist hinsichtlich des zu besetzenden Arbeitsplatzes eine Versetzung oder Kündigung gegenüber Stammarbeitnehmer/innen erfolgt oder vorgesehen? Ist der Einsatz des/der Zeitarbeitnehmers/in ohne Mehrbelastung für das eigene Stammpersonal möglich? | <p>§ 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG</p> <p>§ 99 Abs. 2 Nr. 4,5 BetrVG</p> |
| <p>Entspricht der in Aussicht genommene Arbeitsplatz den Qualifizierungsanforderungen und – voraussetzungen des/der Zeitarbeitnehmers/in? Ist eine vom Betriebsrat verlangte Ausschreibung erfolgt?</p> | | <p>§ 99 Abs. 2 Nr. 4,5 BetrVG</p> |

DGB

...

Checkliste für Betriebsräte zur Zeitarbeit im Entleihbetrieb

| Stadium | Aufgabe des Betriebsrats nebst Fragestellungen | Rechtsgrundlagen BetrVG |
|--|---|--|
| Abschluss eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit Zeitarbeitsunternehmen durch Arbeitgeber/Gestellung eines/r Zeitarbeitnehmers/in durch Verleiher | <ul style="list-style-type: none"> - Prüfung von Zustimmungsverweigerungsgründen aus dem Ergebnis der Beantwortung vorstehender Fragen. - ggf. Hinweis an Betriebsrat des Verleihbetriebes wegen Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes, fehlender Unterrichtung zur Umgruppierung/Versetzung, rechtswidriger Befristung etc. | <p><u>Kontrolle:</u> § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG i.V.m. § 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG (Verleiherbetriebsrat)</p> <p><u>Zustimmungsverweigerung:</u> § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG i.V.m. § 9 Nr. 2 AÜG bzw. § 14 TzBfG (Verleiherbetriebsrat)</p> |

DGB

Checkliste für Betriebsräte zur Zeitarbeit im Entleihbetrieb

| Stadium | Aufgabe des Betriebsrats nebst Fragestellungen | Rechtsgrundlagen BetrVG |
|---|---|--|
| Einsatz des/der Zeitarbeitnehmers/in im Betrieb | <ul style="list-style-type: none">- Aufsuchen des/der Zeitarbeitnehmers/in am Arbeitsplatz und Unter- richtung über seine Rechte (ggf. auch anhand eines Informations- faltblattes)- Durchführung einer Teilbetriebs- versammlung zur Information über die Situation und Problemstellung der Zeitarbeitnehmer/innen im Betrieb | § 80 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG; Art. 9 Abs. 3 GG §§ 42 ff. BetrVG |



DGB