



Herzlich willkommen!
Das Online-Seminar beginnt in wenigen Minuten.

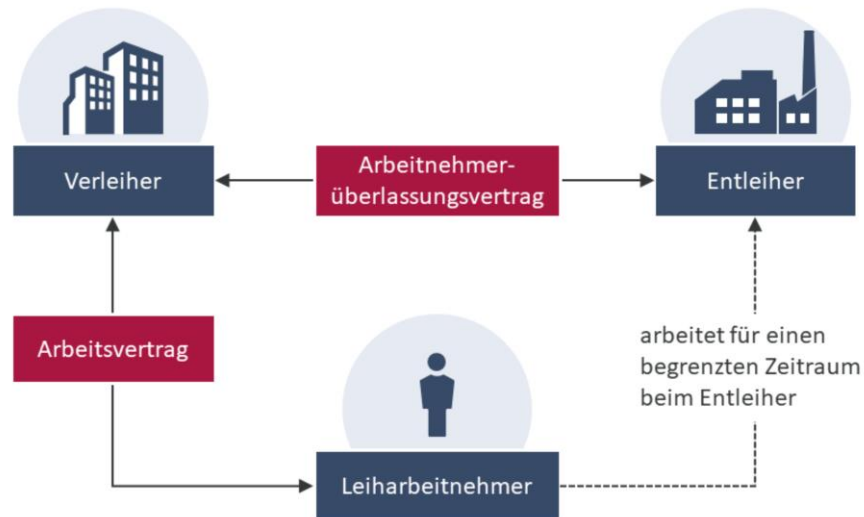
13.11.2024

Die Mitbestimmungsrechte
des Betriebsrats bei
Leiharbeit

Referentin: Silke Rohde

Rechtliche Grundlagen
der Arbeitnehmer-
überlassung

Das rechtliche Konstrukt der Leiharbeit



3

Das rechtliche Konstrukt der Leiharbeit

Von Leiharbeit oder Arbeitnehmerüberlassung spricht man, wenn Arbeitnehmer (Leiharbeiter) von einem Arbeitgeber (Verleiher) und einem Dritten (Entleiher) gegen Entgelt für begrenzte Zeit zur Arbeitsleistung nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) überlassen werden.

Dabei ist der Leiharbeiter verpflichtet – unter Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses zum Verleiher –, für den Betrieb des Entleihers nach dessen Weisungen zu arbeiten. Er ist in die betriebliche Organisation des Verleihers eingebunden. Das Besondere dabei ist, dass der Leiharbeiter in keiner vertraglichen Beziehung zu dem Entleiher steht, bei dem er tatsächlich seine Arbeitsleistung erbringt.

Die Begriffe „Arbeitnehmerüberlassung“, „Leiharbeit“, „Zeitarbeit“ und „Personalleasing“ werden oft synonym verwendet.

„Aufteilung“ bestimmter Arbeitgeberrechte und -pflichten



4

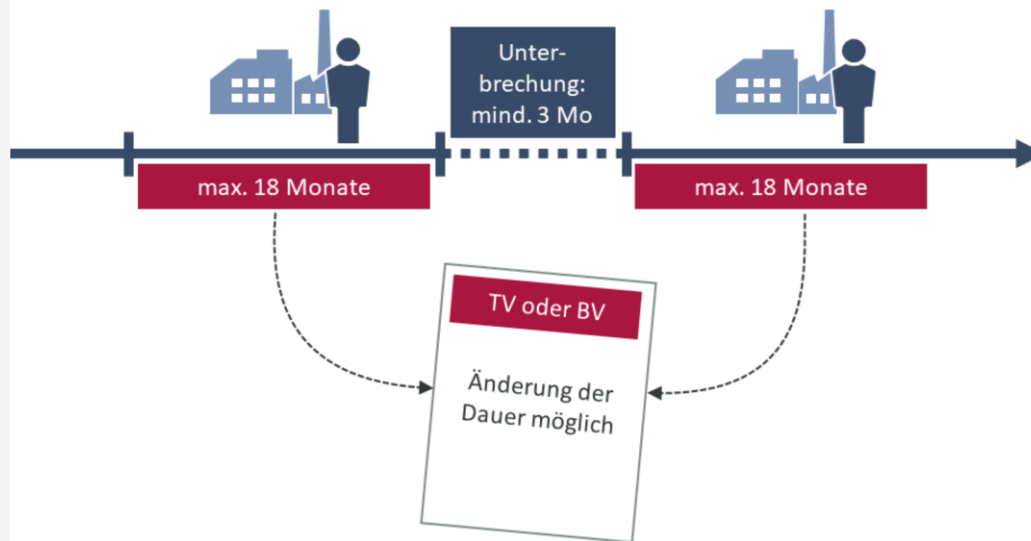
„Aufteilung“ bestimmter Arbeitgeberrechte und -pflichten

Der Leiharbeiter steht in einem Arbeitsverhältnis zum Verleiher. Diesem gegenüber gelten die arbeitsvertraglichen, tarifvertraglichen und gesetzlichen Arbeitnehmerrechte. Der Vertrag zwischen dem Leiharbeiter und dem Verleiher ist ein Arbeitsvertrag mit allen Rechten und Pflichten. Das Leiharbeitsverhältnis unterliegt demselben Kündigungsschutz wie jedes andere Arbeitsverhältnis.

Seine Arbeitsleistung erbringt der Leiharbeiter nicht bei dem Verleiher, sondern beim Entleiher, der auch das Weisungsrecht hat. Weisungs- und pflichtwidriges Verhalten darf aber nur der Verleiher ahnden.

Die Verantwortung für die Einhaltung arbeitsschutzrechtlicher Vorschriften liegt in erster Linie beim Entleiher.

Höchstdauer der Überlassung in einen bestimmten Betrieb



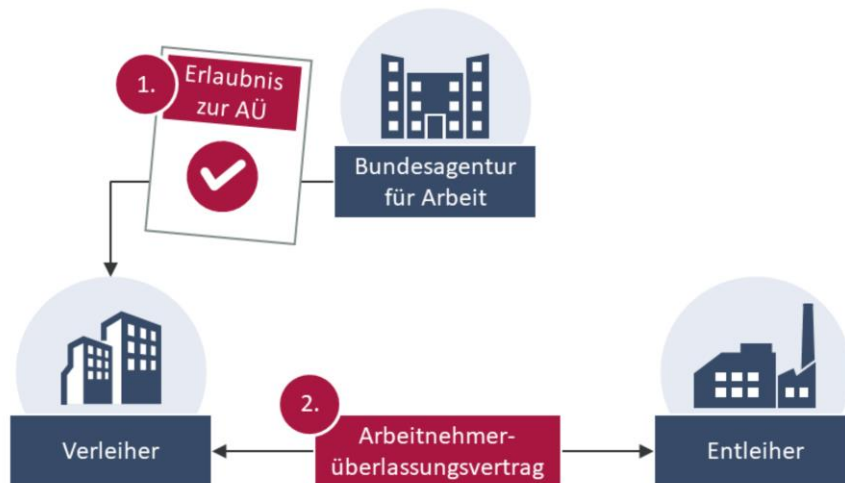
5

Höchstdauer der Überlassung in einen bestimmten Betrieb

Die Höchstüberlassungsdauer für einen Leiharbeitnehmer in einem bestimmten Einsatzbetrieb beträgt 18 Monate. Wiedereinsetzen desselben Leiharbeitnehmers bei demselben Entleiherbetrieb erst nach einer Unterbrechung von mindestens drei Monaten.

Verkürzungen oder Ausdehnungen der Überlassungsdauer gemäß § 1 Abs. 1b Satz 3 bis 8 AÜG in Tarifverträgen und in Betriebsvereinbarungen möglich.

Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung

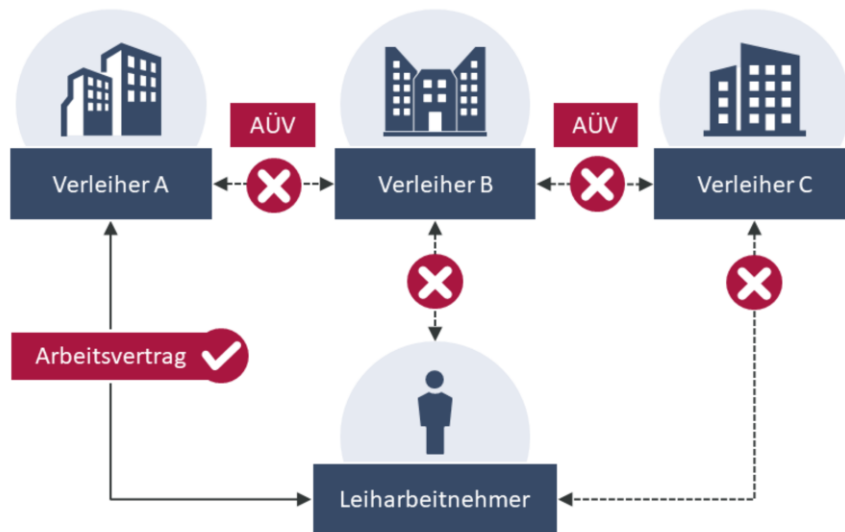


6

Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung

Erfolgt die Arbeitnehmerüberlassung im Rahmen der wirtschaftlichen Tätigkeit des Verleihers, braucht dieser die Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit.

Verbot der Kettenüberlassung

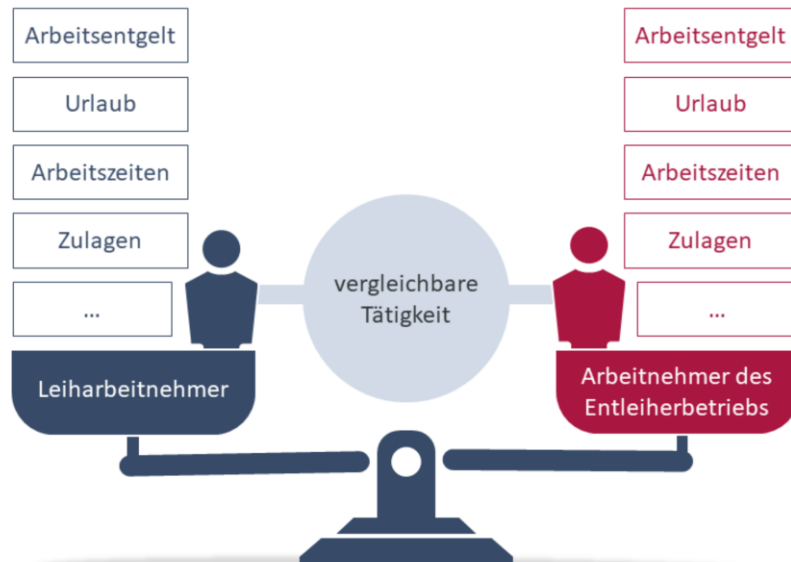


7

Verbot der Kettenüberlassung

Arbeitnehmerüberlassung ist gemäß § 1 Abs. 1 Satz 3 AÜG nur zulässig, wenn zwischen Verleiher und Leiharbeiter ein Arbeitsverhältnis besteht. Der Arbeitnehmer darf nicht zugleich auch Arbeitnehmer eines Dritten sein. Die Vorschrift beinhaltet damit ein Verbot der Kettenüberlassung, mit welcher sämtliche Formen der Weiter- und Zwischenüberlassung unterbunden werden sollen.

Equal-Pay-Gebot

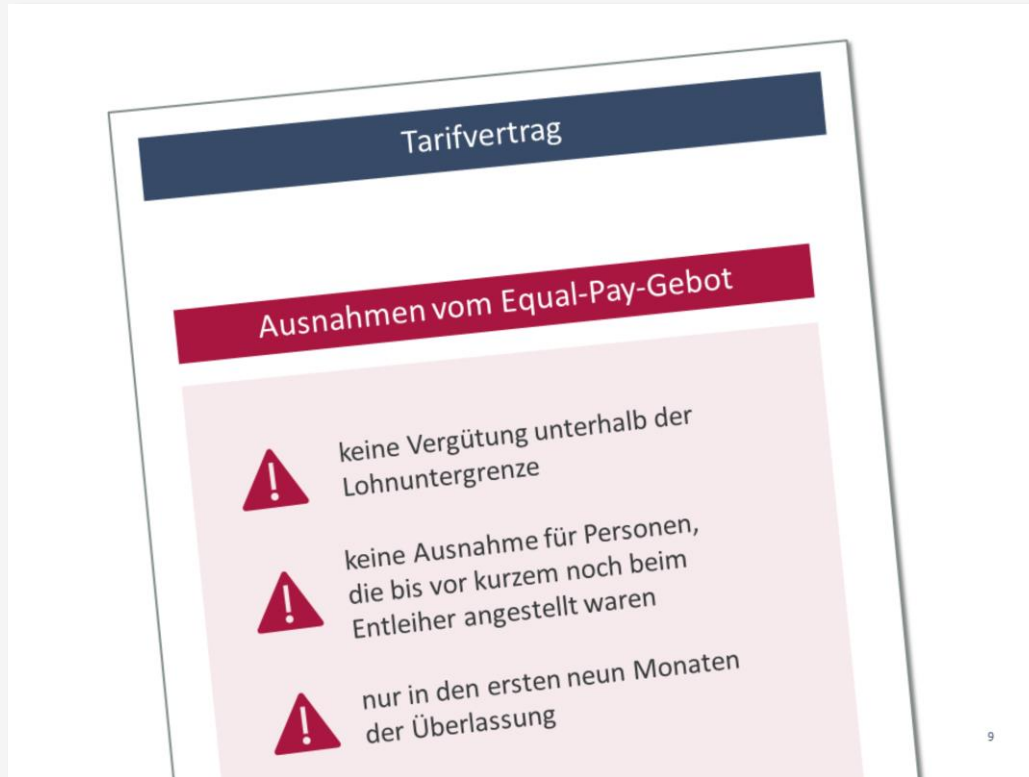


Equal-Pay-Gebot

Der Leiharbeitnehmer soll dieselben Arbeitsbedingungen erhalten wie vergleichbare Mitarbeiter des Entleihbetriebs (Equal-Pay-Grundsatz). Unter Arbeitsbedingungen versteht man dabei außer dem Arbeitsentgelt auch Urlaub, Zulagen, Arbeitszeiten etc.

Unter Arbeitsentgelt ist das Entgelt zu verstehen, das der Leiharbeitnehmer erhalten hätte, wenn er für die gleiche Tätigkeit beim Entleiher eingestellt worden wäre (BAG, Urteil vom 21.10.15, Az.: 5 AZR 604/14). Dazu zählt nicht nur das laufende Arbeitsentgelt, sondern jede Vergütung, die aus Anlass des Arbeitsverhältnisses gewährt wird oder aufgrund gesetzlicher Entgeltfortzahlungstatbestände gewährt werden muss, wie z. B. Urlaubsentgelt, Sonderzahlungen, Provisionen, Tantiemen, Gewinnbeteiligungen, vermögenswirksame Leistungen usw. Nach § 8 Abs. 1 Satz 3 AÜG werden auch die Sachbezüge erfasst, also z. B. vergünstigtes Kantinenessen, Personaleinkauf usw. Kann der Leiharbeitnehmer diese Vorteile nicht in Anspruch nehmen, ist ihm ein Wertausgleich zu zahlen.

Der Vergleich mit den Mitarbeitern des Entleihbetriebs hat tätigkeitsbezogen zu erfolgen (BAG, Urteil vom 21.10.2015, Az.: 5 AZR 604/14).



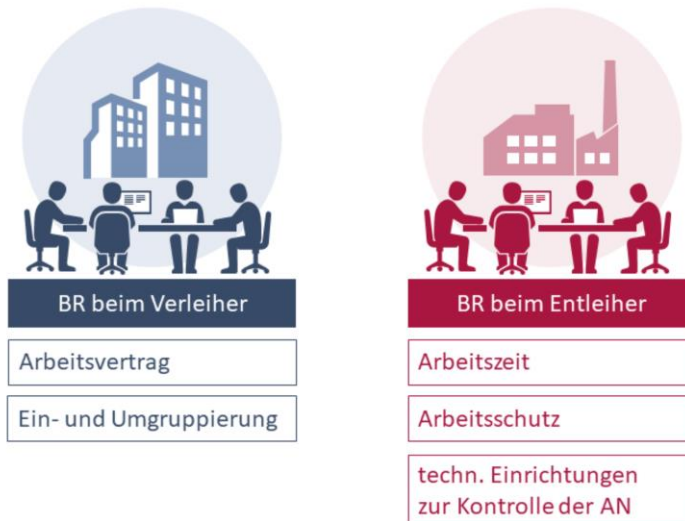
Ausnahmen vom Equal-Pay-Gebot

Vom Equal-Pay-Gebot kann nach § 8 Abs. 2 AÜG ein Tarifvertrag „nach unten“ abweichen allerdings mit Einschränkungen:

- Keine Vergütung unterhalb einer nach § 3a Abs. 2 AÜG festgesetzten Lohnuntergrenze.
- Keine abweichenden Regelungen für Leiharbeitnehmer, die in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung an den Entleiher aus einem Arbeitsverhältnis mit diesem ausgeschieden sind (§ 8 Abs. 3 AÜG).
- Möglichkeit zur Abweichung nur für die ersten neun Monate der Überlassung (§ 8 Abs. 4 Satz 1 AÜG). Längere Abweichung nur möglich, wenn der Tarifvertrag ein eigenständiges Entgeltkonzept enthält, wie z. B. weit verbreitete Branchenzuschläge. Diese müssen ein mit dem tarifvertraglichen Entgelt vergleichbarer Arbeitnehmer in der Einsatzbranche vergleichbares Entgelt festlegen. Dieses muss spätestens nach 15 Monaten einer Überlassung an einen Entleiher erreicht sein (§ 8 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 AÜG).



Welcher Betriebsrat ist zuständig?



11

Welcher Betriebsrat ist zuständig?

- Immer dann, wenn der Verleihbetrieb (und damit der „offizielle“ Vertragsarbeitgeber) eine Maßnahme trifft, die betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmungsrechte auslöst, ist die Arbeitnehmervertretung beim Verleiher gefragt. Wird umgekehrt der Einsatzbetrieb, also der Entleiher, in einer Weise aktiv, dass der Betriebsrat beteiligt werden muss, kommt das Gremium des Entleihers ins Spiel.
- Der Betriebsrat des Verleihers ist für sämtliche Fragen aus dem Arbeitsverhältnis zwischen dem Verleihbetrieb und dem Leiharbeitnehmer zuständig.
- Das Gremium im Einsatzbetrieb hat unter anderem Zuständigkeiten in den Bereichen Arbeitszeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG), Arbeits- und Gesundheitsschutz (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG) oder auch bei technischen Einrichtungen, die zur Kontrolle der Arbeitnehmer geeignet sind (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG).

Betriebsrat im Entleiherbetrieb und Leiharbeitnehmer

Rechts-
grundlage:
§ 14 AÜG



Leiharbeitnehmer dürfen
Sprechstunden besuchen

BR hat Zustimmungs-
verweigerungsrecht nach
§ 99 BetrVG

BR muss allg. Aufgaben aus
§ 80 BetrVG auch bzgl. Leih-
arbeitnehmern wahrnehmen

12

Betriebsrat im Entleiherbetrieb und Leiharbeitnehmer

In § 14 AÜG ist z. B. festgelegt, dass Leiharbeiter die Sprechstunden des Entleiherbetriebsrats besuchen dürfen. Auch die Anwendbarkeit des Zustimmungsverweigerungsrechts nach § 99 BetrVG beim Einsatz von Zeitarbeitern wird hier klar benannt.

Doch § 14 AÜG regelt die Rechte des Betriebsrats im Entleiherbetrieb nicht abschließend. Denn in vielen Fragen rund um den Einsatz der Leiharbeitnehmer kann der Betriebsrat des Entleihers mitbestimmen. Das liegt daran, dass der Zeitarbeiter eben gerade dort eingesetzt und im Wesentlichen in die Betriebsorganisation und Arbeitsabläufe eingebunden wird. Daher ist der dortige Betriebsrat nicht nur berechtigt, sondern verpflichtet, seine allgemeinen Aufgaben aus § 80 BetrVG auch hinsichtlich der Zeitarbeiter wahrzunehmen. Insbesondere muss der Betriebsrat dafür sorgen, dass Leiharbeiter grundsätzlich gleichbehandelt werden und keine „Beschäftigten zweiter Klasse“ sind.

Zuständigkeit bei Arbeitszeitfragen



BR beim Verleiher

Arbeitszeit im Entleiherbetrieb übersteigt die vertraglich geschuldete Arbeitszeit



BR beim Entleiher

Alle übrigen Arbeitszeitfragen, z. B. Anordnung von Überstunden im Entleiherbetrieb

13

Zuständigkeit bei Arbeitszeitfragen

Grundsätzlich bestimmt der Betriebsrat des Verleihers bei der Arbeitszeit im Entleihbetrieb nicht mit – diese unterliegt ja nicht seinem Verantwortungsbereich.

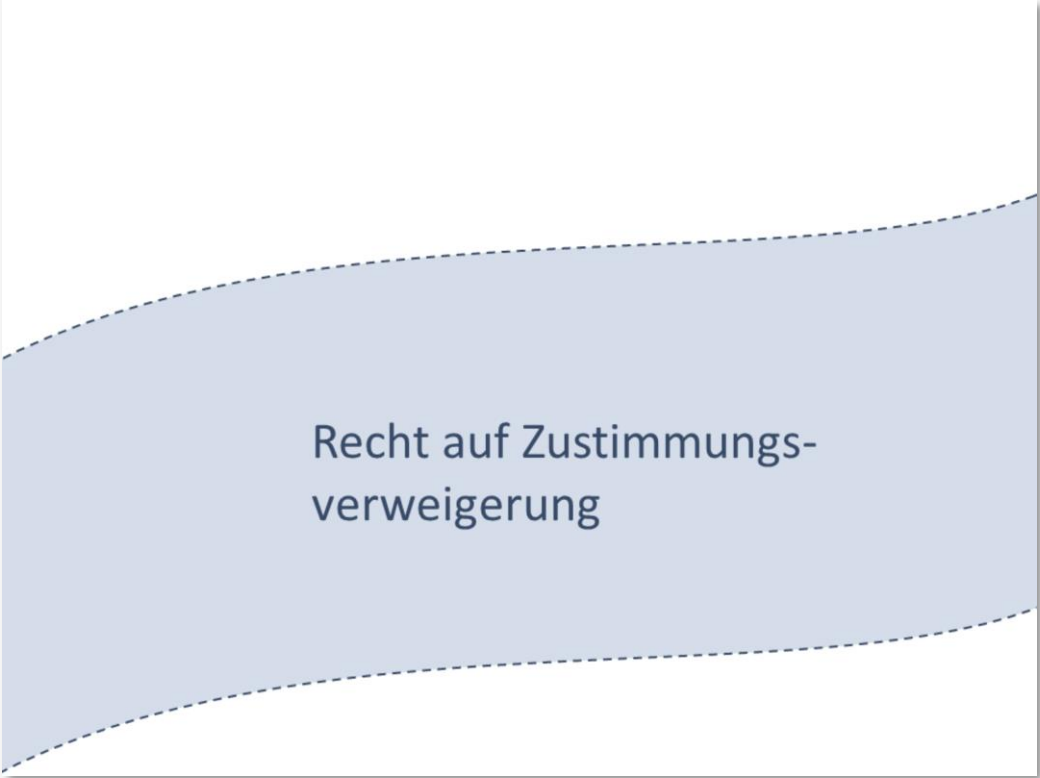
Grundsätzlich ist Entleiherbetriebsrat zuständig.

Betriebliche Arbeitszeit im Entleiherbetrieb überschreitet die vom Leiharbeiter vertraglich geschuldete Arbeitszeit: Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG liegt beim Betriebsrat des Verleiherbetriebs.

Entleiher ordnet Überstunden an, was zu einer vorübergehenden Veränderung der betriebsüblichen Arbeitszeit im Entleiherbetrieb führt: Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG liegt beim Betriebsrat des Entleiherbetriebs.

Haben Sie Fragen?





Recht auf Zustimmung-
verweigerung

Keine Leiharbeit ohne Zustimmung des Betriebsrats



16

Keine Leiharbeit ohne Zustimmung des Betriebsrats

Will der Arbeitgeber einen Leiharbeitnehmer einsetzen, ist dies eine Einstellung im Sinne des § 99 BetrVG. Deshalb braucht der Arbeitgeber die Zustimmung des Betriebsrats im Entleiherbetrieb, bevor er einen Leiharbeiter einsetzen darf. In einigen Fällen darf der Betriebsrat die Zustimmung verweigern. Dann darf der Arbeitgeber den Zeitarbeiter grundsätzlich nicht einsetzen.

Worüber der Arbeitgeber den BR informieren muss

Arbeitnehmerüberlassungsvertrag

Name, Alter, Geschlecht,
Qualifikation etc.

Beginn und Dauer des Einsatzes

Arbeitsplatz und Tätigkeit

Arbeitszeit

Auswirkung des Einsatzes
auf die Stammelegschaft



17

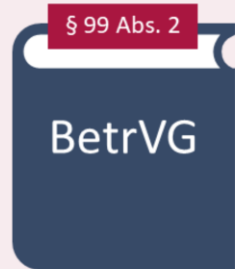
Worüber der Arbeitgeber den BR informieren muss

Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat den mit dem Leiharbeitsunternehmen abgeschlossenen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vorlegen und ihn insbesondere über Folgendes informieren:

- Personalien wie Name, Alter, Geschlecht
- Qualifikation
- Beginn und Dauer des Einsatzes
- vorgesehener Arbeitsplatz
- auszuführende Tätigkeit
- erforderliche Qualifikation
- vorgesehene Arbeitszeit
- Auswirkung des Einsatzes auf die Stammelegschaft

Solange der Betriebsrat noch nicht vollständig über den beabsichtigten Leiharbeitereinsatz unterrichtet worden ist, läuft die einwöchige Frist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG nicht. Allerdings sollte der Betriebsrat den Arbeitgeber innerhalb der Wochenfrist darauf hinweisen, welche Informationen ihm noch fehlen.

Gesetzliche Gründe für die Zustimmungsverweigerung



- Verstoß gegen eine Rechtsnorm
- Verstoß gegen Auswahlrichtlinien
- Gefahr der Benachteiligung der Stammbesellschaft
- fehlende Ausschreibung im Betrieb
- Gefahr für den Betriebsfrieden

18

Gesetzliche Gründe für die Zustimmungsverweigerung

Der Betriebsrat des Entleihers kann die Zustimmung verweigern, wenn

- die personelle Maßnahme gegen ein Gesetz oder Ähnliches verstößt,
- die personelle Maßnahme gegen eine Richtlinie nach § 95 BetrVG verstößt,
- die Gefahr besteht, dass Beschäftigte des Entleihers deswegen entlassen oder anderweitig benachteiligt werden,
- eine nach § 93 BetrVG erforderliche Ausschreibung im Betrieb unterblieben ist oder
- der Leiharbeiter den Betriebsfrieden stören könnte.

Das Recht auf Zustimmungsverweigerung besteht auch bei kurzfristig Einsatzzeiten von lediglich vier Wochen.

Rechtsnormen, die der Arbeitgeber beachten muss (Beispiele)

Prüfung der Stellenbesetzung mit einer schwerbehinderten Person

§ 164

SGB IX

Nur vorübergehender Einsatz von Leiharbeitnehmern

§ 1 Abs. 1b

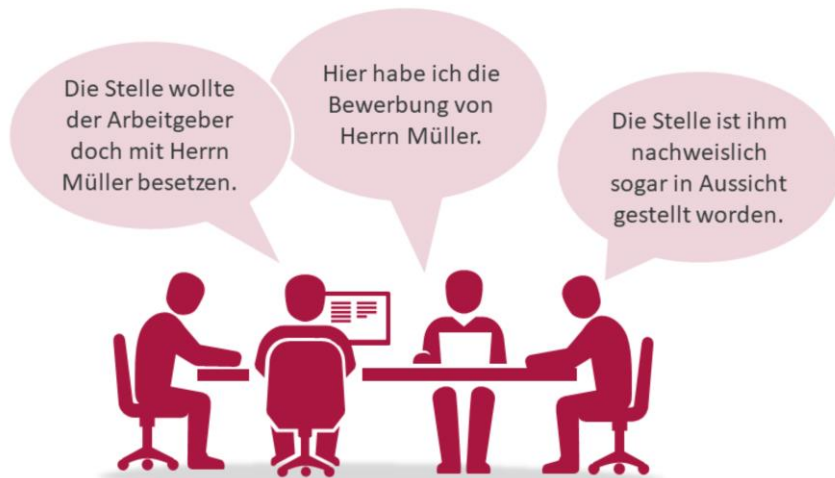
AÜG

19

Rechtsnormen, die der Arbeitgeber beachten muss (Beispiele)

- Gemäß § 164 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) muss der Arbeitgeber bei der Neubesetzung einer Stelle prüfen, ob diese mit einem schwerbehinderten Arbeitnehmer besetzt werden kann. Er ist verpflichtet die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen, den Betriebsrat anzuhören und die Agentur für Arbeit zu kontaktieren. Tut er dies nicht, greift das Recht auf Verweigerung der Zustimmung.
- Der Betriebsrat kann den Einsatz eines Leiharbeiters auch dann verweigern, wenn dieser nicht nur vorübergehend eingestellt werden soll. § 1 Abs. 1b AÜG regelt, dass ein dauerhafter Einsatz von Zeitarbeitern gesetzlich verboten ist.

Zustimmungsverweigerung bei Nachteilen für die Belegschaft



Es müssen konkrete Anhaltspunkte für eine Benachteiligung vorliegen.

20

Zustimmungsverweigerung bei Nachteilen für die Belegschaft

Das Recht des Betriebsrats, den Einsatz des Leiharbeitnehmers abzulehnen, ist auch gegeben, wenn für die Stammbesellschaft die Gefahr besteht, wegen der Arbeitnehmerüberlassung ihren Arbeitsplatz zu verlieren oder anderweitig benachteiligt zu werden.

Dies ist aber nur möglich, wenn das Gremium konkrete Anhaltspunkte für solche Nachteile bzw. Kündigungen vorweisen kann. Hier ein Beispiel: Im Zuge der internen Ausschreibung erlangt das Gremium davon Kenntnis, dass Herr Müller gerne befördert werden möchte – und zwar auf eine Stelle, für die die Geschäftsleitung den Einsatz eines Leiharbeitnehmers plant. Diese Position ist Herrn Müller bereits in Aussicht gestellt worden. Durch den Einsatz des Zeitarbeitnehmers wird er nun nicht befördert und dadurch benachteiligt. In diesem Fall kann der Betriebsrat die Zustimmung zum Leiharbeitseinsatz verweigern. Es entgeht ihm die Beförderung und er erleidet dadurch einen Nachteil.

Zustimmungsverweigerung bei fehlender innerbetrieblicher Ausschreibung



21

Zustimmungsverweigerung bei fehlender innerbetrieblicher Ausschreibung

Der Betriebsrat kann verlangen, dass bestimmte offene Stellen vor dem Einsatz von Leiharbeitskräften zunächst innerbetrieblich ausgeschrieben werden. Unterlässt der Arbeitgeber nach einem solchen Verlangen die Ausschreibung und möchte er die Stelle direkt mit einem Leiharbeiter besetzen, so darf der Betriebsrat grundsätzlich seine Zustimmung verweigern. Dies gilt unter Umständen nicht, wenn keiner der vorhandenen Beschäftigten über die nötige Qualifikation für die Position verfügt.

Zustimmung richtig verweigern



22

Zustimmung richtig verweigern

Will der Betriebsrat die Zustimmung verweigern, muss er dies innerhalb einer Woche schriftlich und begründet dem Arbeitgeber mitteilen. Äußert er sich nicht, gilt die Zustimmung des Betriebsrats als erteilt.

Zustimmungsverweigerung des BR: Was der Arbeitgeber tun kann



23

Zustimmungsverweigerung des BR: Was der Arbeitgeber tun kann

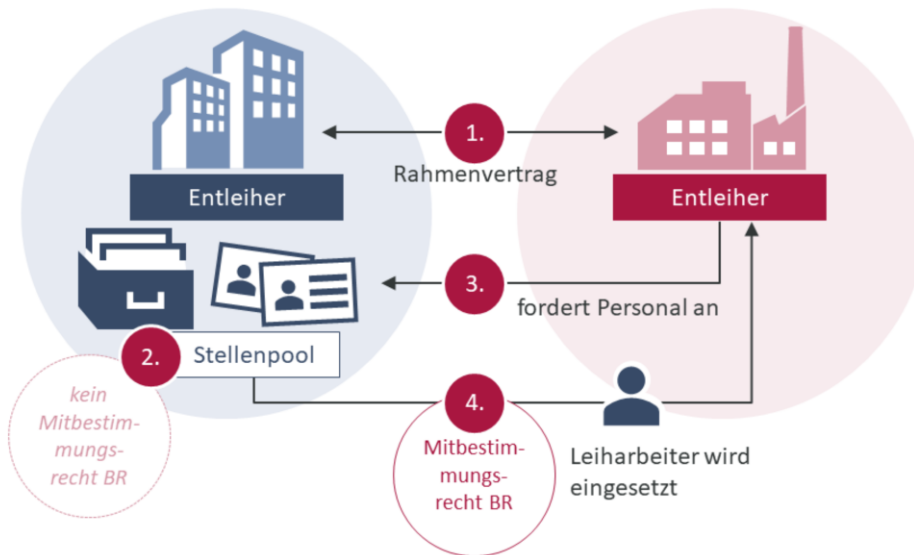
Der Arbeitgeber kann versuchen, die fehlende Zustimmung des Betriebsrats durch das Arbeitsgericht ersetzen zu lassen.

Ausnahme: vorläufige Durchführung des Einsatzes nach § 100 BetrVG

Vorläufiger Einsatz muss aus sachlichen Gründen dringend erforderlich sein – geht nur ausnahmsweise, z. B. in Situationen, in denen der Betriebsablauf durch die unbesetzte Stelle erheblich gestört wird. Dafür ist es in der Regel erforderlich, dass der Leiharbeiter über eine ganz besondere Qualifikation für eine zentrale Position im Betrieb verfügt. Beispiel: Einsatz eines Leiharbeitnehmers, der als EDV-Spezialist sofort eingesetzt werden muss, da sonst die elektronische Datenverarbeitung innerhalb des Betriebs massiv gestört wird.

Der Betriebsrat darf die vom Arbeitgeber behauptete Dringlichkeit der Maßnahme zu bestreiten. Der Arbeitgeber darf den Leiharbeiter dann nur weiter einsetzen, wenn er dies innerhalb von drei Tagen beim Arbeitsgericht beantragt.

Eingeschränkte Mitbestimmung bei Stellenpool



24

Eingeschränkte Mitbestimmung bei Stellenpool

Leiharbeiter können in einen sogenannten Stellenpool aufgenommen werden, den ihr Arbeitgeber, also der Verleiher, eingerichtet hat. Normalerweise haben Entleiher und Verleiher in diesem Fall vorher in einer Rahmenvereinbarung festgelegt, welche Anforderungen und Qualifikationen der Entleiher an die künftigen Zeitarbeiter stellt. Im nächsten Schritt kann der Entleiher bei Bedarf Leiharbeiter vom Verleiher anfordern. Das Zeitarbeitsunternehmen sucht den passenden Beschäftigten aus dem Stellenpool aus und überlässt ihn dem Entleiher.

Beim Stellenpool kann der Betriebsrat nicht mitbestimmen, welche Leiharbeitnehmer darin aufgenommen werden. Beim tatsächlichen Einsatz des Leiharbeiters beim Entleiher greift die Mitbestimmung.

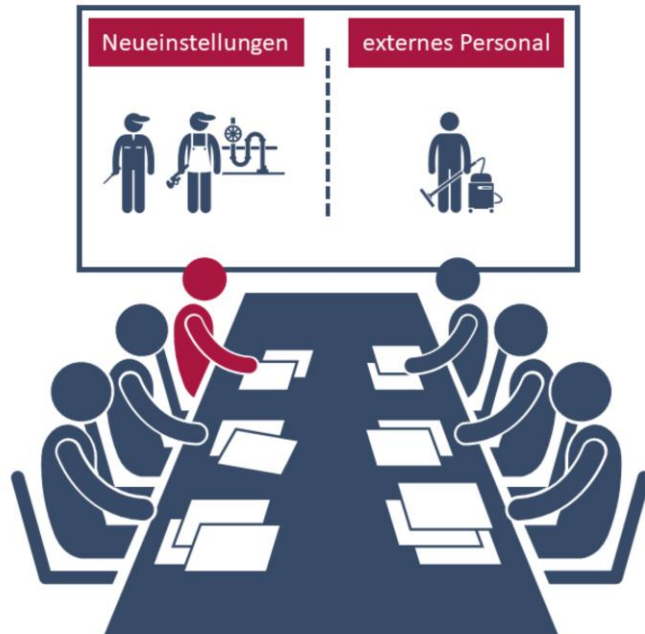
Haben Sie Fragen?





Mitbestimmung bei
der Personalplanung

Der Arbeitgeber muss die Personalplanung mit Ihnen besprechen



27

Der Arbeitgeber muss die Personalplanung mit Ihnen besprechen

Arbeitnehmerüberlassung und Personalplanung, das hängt eng miteinander zusammen.

Nach § 92 Abs. 1 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über die Personalplanung, insbesondere den gegenwärtigen und zukünftigen Personalbedarf, zu informieren und mit ihm Maßnahmen unter Vermeidung von Härten zu beraten. Der Einsatz von Fremdfirmen-beschäftigten im Rahmen dauerhaft anfallender Aufgaben im Betrieb (z. B. Reinigungsarbeiten) ist insoweit Bestandteil betrieblicher Personalplanung.

Dasselbe gilt, wenn eine vorhandene Personalreserve abgebaut und vorübergehende Bedarfsfälle künftig über Leiharbeitnehmer abgedeckt werden sollen.

Informationsrecht des Betriebsrats



28

Informationsrecht des Betriebsrats

Prüfen Sie, ob der Arbeitgeber Sie ausreichend informiert hat:

- Hat er Angaben über den jeweiligen Personalbestand (Struktur der Belegschaft: Alter, Geschlecht, Qualifikation etc.) gemacht?
- Hat er Sie über die durch Abgang von Arbeitnehmern zu erwartenden Veränderungen (Fluktuation und Gründe dafür) informiert?
- Hat er Sie hinsichtlich des gegenwärtigen und zukünftigen Personalbedarfs in Kenntnis gesetzt?
- Hat er Sie über die daraus notwendig werdenden personellen Maßnahmen (z. B. Einstellung, Versetzung, Kündigung und Maßnahmen zur Berufsbildung) unterrichtet?

Verlangen Sie die Ausschreibung von Arbeitsplätzen



29

Verlangen Sie die Ausschreibung von Arbeitsplätzen

Nach § 93 BetrVG können Sie verlangen, dass zu besetzende Arbeitsplätze zunächst innerhalb des Betriebs ausgeschrieben werden. Hinsichtlich Form und Inhalt der Ausschreibung steht Ihnen kein erzwingbares Mitbestimmungsrecht zu. Am Ausschreibungsverfahren können sich dann Leiharbeiter und sonstige Fremdfirmenbeschäftigte beteiligen. Wer letztlich genommen wird, ist eine Frage der Auswahlkriterien.

Vereinbaren Sie Auswahlrichtlinien im Entleiherbetrieb

Auswahlrichtlinien
bedürfen nach
§ 95 Abs. 1 BetrVG
der Zustimmung
des BR.

Auswahlrichtlinien			
Bewerber			
	✓	✗	✗
	✓	✓	✗
Betriebszugehörigkeit	✓	✗	✗

30

Vereinbaren Sie Auswahlrichtlinien im Entleiherbetrieb

Nach § 95 Abs. 1 BetrVG sind Auswahlrichtlinien über die personelle Auswahl zustimmungspflichtig. Auswahlrichtlinien können die Voraussetzungen bestimmen, unter denen Fremdfirmenarbeitnehmer im Betrieb eingesetzt oder versetzt werden können. Ausschluss bestimmter Formen der Fremdfirmenarbeit ist möglich, ebenso Regelungen über den Vorrang von (befristeten) Neueinstellungen, die Eingrenzung von Fremdfirmenarbeit auf bestimmte Anlässe oder auch der generelle Ausschluss des Einsatzes betriebsfremder Arbeitnehmer im Betrieb.

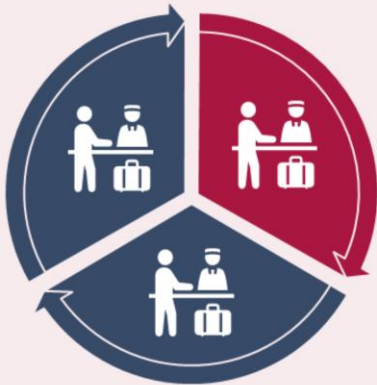
Auswahlrichtlinien: Grundsätze, die allg. oder für bestimmte Arten von Tätigkeiten festlegen, welche Voraussetzungen bei der Durchführung der personellen Einzelmaßnahmen (nicht) vorliegen müssen.

Soweit sich Leiharbeitnehmer beim Entleiher für eine Arbeitsstelle oder die Teilnahme an einer sonstigen Maßnahme (z. B. Qualifizierung) bewerben, gelten auch für sie die entsprechenden Richtlinien. Häufig bleiben Leiharbeitnehmer bei solchen Auswahlentscheidungen unberücksichtigt, weil die Betriebszugehörigkeit eine wichtige Rolle spielt.

Haben Sie Fragen?



Eingliederung von Leiharbeitnehmern in den Schichtbetrieb

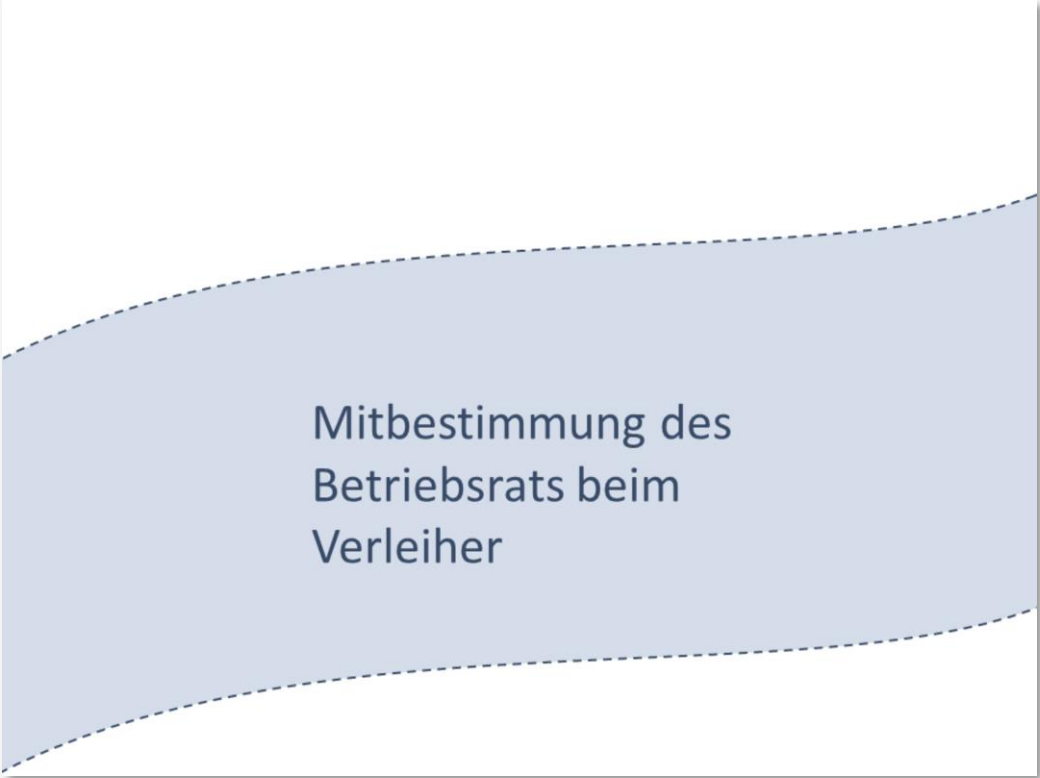


Die Eingliederung darf nicht ohne Zustimmung des Betriebsrats erfolgen. Der Arbeitgeber darf die Zuordnung nicht vorläufig vornehmen.
(BAG, Beschluss vom 28.07.2020, Az. 1 ABR 45/18)

32

Eingliederung von Leiharbeitnehmern in den Schichtbetrieb

Der Betriebsrat beim Entleiher hat ein zwingendes Mitbestimmungsrecht bei der Eingliederung von neu eingestellten Leiharbeitnehmern in einen vorhandenen Schichtplan. Es ist dem Arbeitgeber nicht erlaubt, diese Zuordnung vorläufig vorzunehmen. Das hat das BAG entschieden (BAG, Beschluss vom 28.07.2020, Az. 1 ABR 45/18).



Mitbestimmung des
Betriebsrats beim
Verleiher

Betriebsrat beim Verleiher: Besonderheiten der Mitbestimmung



Überwachungsrecht nach
§ 80 Abs. 1 Satz 1 BetrVG

Informationsrecht nach
§ 80 Abs. 2 BetrVG

Mitbestimmung in sozialen
Angelegenheiten nach
§ 87 BetrVG bleibt bestehen

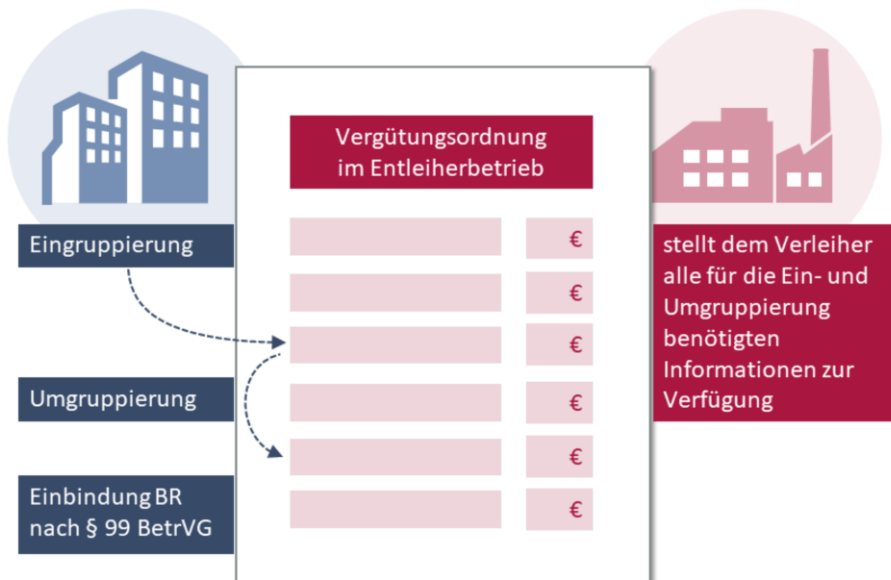
34

Betriebsrat beim Verleiher: Besonderheiten der Mitbestimmung

Der Betriebsrat hat im Verleiherbetrieb dieselben Aufgaben wie jeder andere Betriebsrat in einem „normalen“ Betrieb auch. Durch die spezielle Situation, dass die Leiharbeitnehmer meistens in Entleiherbetrieben eingesetzt sind, entstehen allerdings einige Besonderheiten

- Überwachungsrecht nach § 80 Abs. 1 Satz 1 BetrVG (korrekte Durchführung gesetzlicher Vorschriften)
- Informationsrecht nach § 80 Abs. 2 BetrVG
- Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten nach § 87 BetrVG bleibt bestehen, Betriebsvereinbarungen gelten weiter unabhängig vom Einsatzort

Mitbestimmung bei der Ein- und Umgruppierung von Leiharbeitnehmern



35

Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen

Wenn der Leiharbeitnehmer bei einem neuen Entleiherbetrieb eingesetzt werden soll, stellt dies keine Versetzung i. S. v. § 99 Abs. 1 BetrVG dar.

Ein- bzw. Umgruppierung im Sinne des § 99 BetrVG unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats des Verleihers. Eine Ein- bzw. Umgruppierung kann naturgemäß nur stattfinden, wenn es eine Vergütungsordnung im Entleiherbetrieb gibt. Dann ist auch das „Equal-Pay-Gebot“ für die Zeit der Überlassung bzw. der geltende Tarifvertrag zu beachten. Der Verleiher als Arbeitgeber des Beschäftigten muss die Ein- bzw. Umgruppierung durchführen.

Der Entleihbetrieb muss dem Verleiher alle relevanten Informationen im Hinblick auf die Ein- und Umgruppierung geben. Anschließend legt der Verleiher diese seinem Betriebsrat vor, damit das Gremium dort sein Zustimmungsverweigerungsrecht im Rahmen des § 99 BetrVG ausüben kann.

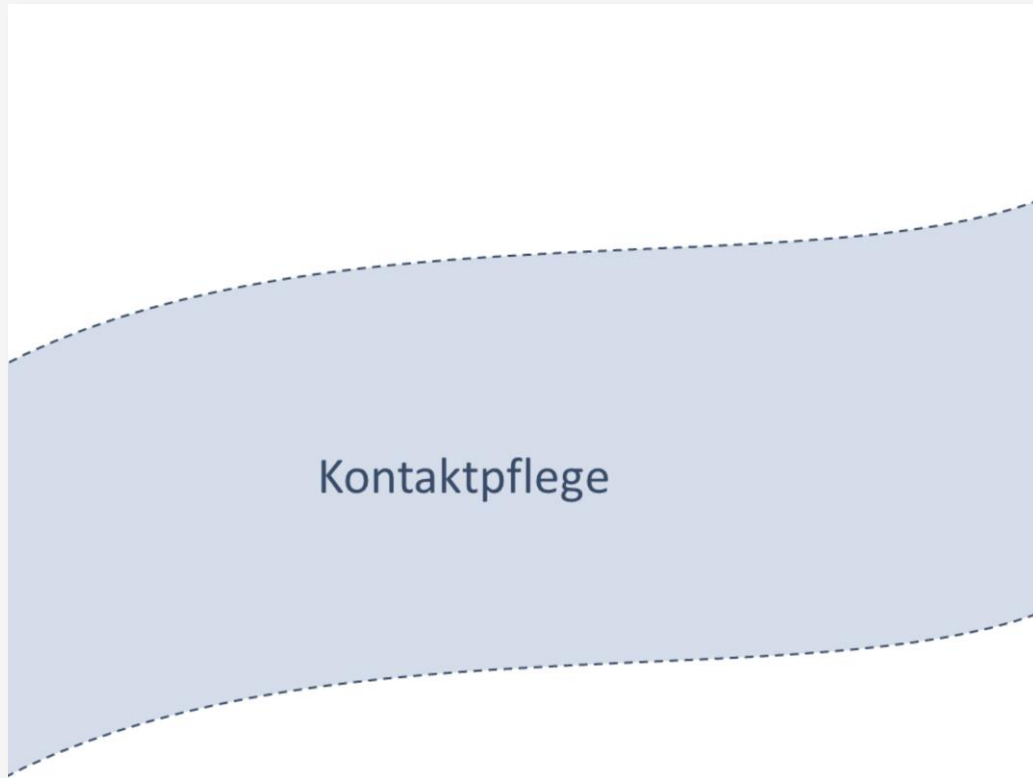
Anhörungsrecht bei Kündigungen



36

Anhörungsrecht bei Kündigungen

Bei geplanten Kündigungen von Leiharbeitnehmern ist der Betriebsrat des Verleihers nach § 102 BetrVG anzuhören. Besonders wichtig ist in diesem Zusammenhang die Frage, ob der Leiharbeitnehmer nicht doch weiterbeschäftigt werden kann. Das könnte etwa dann der Fall sein, wenn er bald wieder in anderen Entleiherbetrieben eingesetzt werden kann.



Kommunizieren Sie mit Leiharbeitnehmern



38

Kommunizieren Sie mit Leiharbeitnehmern

- regelmäßige Rundgänge der Kontaktperson für die Leiharbeitnehmer
- Sprechstunden: Bieten Sie hin und wieder Sondersprechstunden nur für Leiharbeiter an.
- Betriebsversammlungen
- E-Mails und elektronische Newsletter (Voraussetzung: die Leiharbeitnehmer haben – zumindest mehrheitlich – einen PC-Zugang)
- das Schwarze Brett: Neben den Infos, die alle Beschäftigten betreffen, könnten Sie z. B. einen Teil des Bretts für speziell für Leiharbeitnehmer interessante Fakten und Neuigkeiten reservieren.
- Fragebogen: So ermitteln Sie die Bereiche mit dem größten Handlungsbedarf

Gehen Sie auf neue Leiharbeitnehmer zu



39

Gehen Sie auf neue Leiharbeitnehmer zu

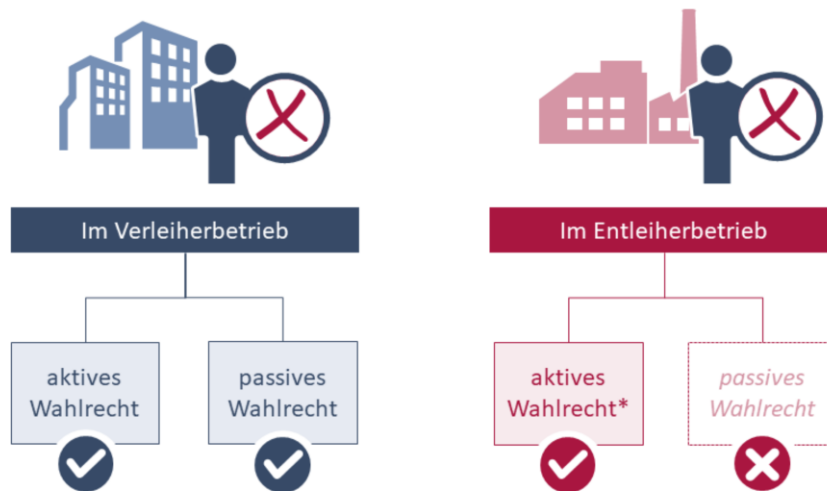
Durch den Besuch der Sprechstunde und die Teilnahme an der Betriebsversammlung können sich Leiharbeitnehmer ein gutes Bild von der Tätigkeit des Entleiherbetriebsrats machen. Denkbar ist etwa eine eigene Sprechstunde für Zeitarbeiter im Betrieb. Informieren Sie die bei Ihnen eingesetzten Zeitarbeiter darüber, dass diese zur Sprechstunde und zur Betriebsversammlung kommen dürfen. Gehen Sie bewusst auf die „Neuen“ zu.

Ein Betriebsratsmitglied sollte sich auf den Kontakt und die Betreuung der Leiharbeitnehmer spezialisieren. Dann kann ein Vertrauensverhältnis aufgebaut werden und der Kontakt intensiviert sich, z. B. durch wöchentliche Rundgänge. Dieses Mitglied sollte sich in speziellen Schulungen in das komplexe Themengebiet der Arbeitnehmerüberlassung einarbeiten.



Leiharbeiter und
Betriebsratswahlen

Wo Leiharbeitnehmer wählen und gewählt werden dürfen



* wenn der Leiharbeitnehmer länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden soll

41

Wo Leiharbeitnehmer wählen und gewählt werden dürfen

Wahlrecht beim Verleiher: Die betriebsverfassungsrechtliche Zuordnung von Leiharbeitnehmern regelt § 14 AÜG. Nach § 14 Abs. 1 AÜG bleiben die Leiharbeitnehmer auch während der Zeit ihrer Arbeitsleistung bei einem Entleiher Angehörige des entsendenden Betriebs des Verleihers. Die Leiharbeitnehmer haben dort ein aktives und passives Wahlrecht. D. h., sie dürfen den Betriebsrat dort wählen und dürfen auch für ihn kandidieren (passives Wahlrecht).

Wahlberechtigt beim Entleiher: Da Leiharbeitnehmer betriebsverfassungsrechtlich gesehen nicht zum Betrieb des Entleihers gehören (§ 14 Abs. 1 und 2 AÜG), sind Leiharbeitnehmer jedenfalls im Entleihbetrieb nicht in den Betriebsrat wählbar. Sie sind jedoch wahlberechtigt gemäß § 7 Satz 2 BetrVG, wenn sie für länger als drei Monate im Entleihbetrieb eingesetzt werden sollen.

Leiharbeiter werden mitgezählt

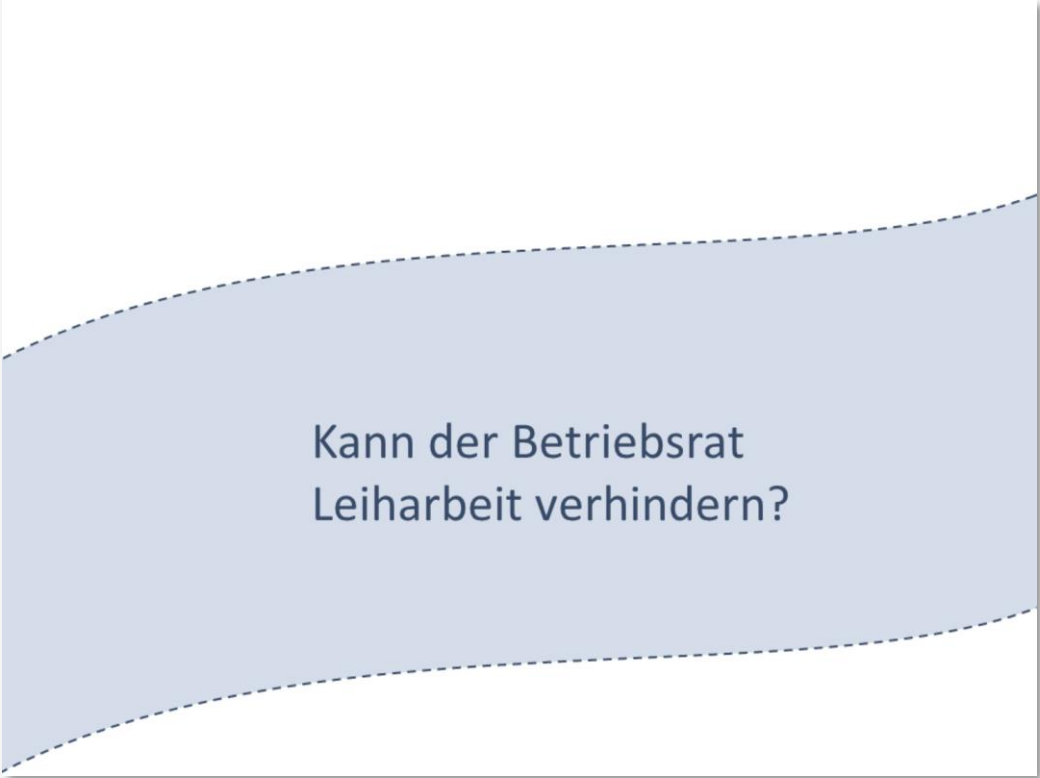


42

Leiharbeiter werden mitgezählt

Schwellenwerte im BetrVG: Gemäß § 14 Abs. 2 Satz 4 AÜG ist Leihpersonal im Einsatzbetrieb für den Schwellenwert des § 9 BetrVG zu berücksichtigen. Leiharbeiter werden in Einsatzbetrieben nicht nur im Rahmen des § 9 BetrVG, sondern auch bei der Feststellung der Belegschaftsstärke oder der Arbeitnehmerzahlen auch im Rahmen anderer Fragestellungen, beispielsweise für Freistellungen, stets mitgezählt.

Schwellenwert Kündigungsschutz: Bei der Berechnung der Betriebsgröße nach § 23 KSchG sind nach Ansicht des BAG auch im Betrieb beschäftigte Leiharbeiter mitzuzählen, wenn ihr Einsatz auf einem in der Regel vorhandenen Personalbedarf beruht (BAG, Urteil vom 24.01.2013, Az.: 2 AZR 140/12). Das Kündigungsschutzgesetz findet somit Anwendung, wenn der Arbeitgeber mehr als zehn Arbeitnehmer oder Leiharbeiter auf Arbeitsplätzen beschäftigt, die aufgrund eines regelmäßigen Geschäfts- und Arbeitsanfalls vorhanden sind.



Kann der Betriebsrat
Leiharbeit verhindern?

Argumente gegen den Einsatz von Leiharbeitnehmern

Der Einsatz von
Fremdpersonal schafft
Abhängigkeiten

Hohe Personal-
fluktuation bereitet
Probleme

Mangelnde Qualifikation
aufgrund falscher
Konzepte

Schlechte Arbeits-
bedingungen sind Gift
für die Motivation

44

Argumente gegen den Einsatz von Leiharbeitnehmern

Rechtliche Möglichkeiten zur Verhinderung gibt es kaum. Argumente können helfen, den Arbeitgeber von den Nachteilen zu überzeugen.

Der Einsatz von Fremdpersonal schafft Abhängigkeiten:
Entleiher ist auf genügend qualifizierte Leiharbeitnehmer angewiesen.

Hohe Personalfuktuation bereitet Probleme:
Gerade bei längeren Einarbeitungsphasen und komplexen Arbeitsabläufen sind kürzere Einsatzzeiten ein Problem.

Mangelnde Qualifikation aufgrund falscher Konzepte:
Der Entleiher hat kaum Einfluss auf die Personalentwicklungs- und Qualifizierungsmaßnahmen beim Verleiher. Er kann nur darauf hoffen, dass die vom Verleihunternehmen zur Verfügung gestellten Leiharbeitnehmer die nach dem Überlassungsvertrag vereinbarte Qualifikation tatsächlich haben.

Schlechte Arbeitsbedingungen = schlechte Motivation:
Leiharbeitnehmer sind ob der schwierigen Bedingungen nicht selten schlecht motiviert. Raten Sie der GL, lieber ihre Stammbeschäftigten gut zu qualifizieren und zu motivieren (Führungskräfte!!).

Haben Sie Fragen?



 Das nächste Online-Seminar

Betriebsversammlungen Teil 2:
Rechtsfragen zur Durchführung

 29. Januar 2025  11:00 Uhr

Wir freuen uns, wenn Sie wieder mit dabei sind!

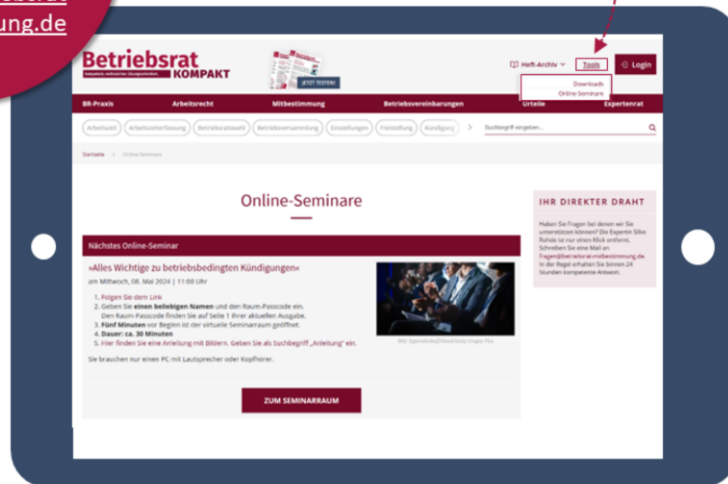
Haben Sie noch
Fragen? Dann
schreiben Sie uns:

[fragen@betriebsrat-
mitbestimmung.de](mailto:fragen@betriebsrat-mitbestimmung.de)

Alle Unterlagen und die Aufzeichnung des
Online-Seminars finden Sie in Kürze unter:

www.betriebsrat-kompakt.de und

www.urteilsticker-betriebsrat.de



Kontakt

Fachredakteurin
Melanie Michl
Melanie.Michl@weka.de

Chefredaktion

Rechtsanwältin
Silke Rohde

Visualisierung

Nicola Pridik
www.npridik.de