

# Betriebsrat hilft Zeitarbeitern

## Handlungshilfe für die Praxis

*Dürfte die Zeitarbeitsbranche das Unwort des Jahres bestimmen, würde sie sich – und das ist sehr wahrscheinlich – für das Wort »Leiharbeit« entscheiden. Direkt dahinter auf Position Zwei und Drei dürften die Begriffe »Leiharbeitsvertrag« und »Leiharbeitnehmer« erscheinen. Wenig zu mäkeln haben dürften Randstadt & Co. an der vom Gesetzgeber verwendeten Begrifflichkeit der »Arbeitnehmerüberlassung«. Doch am liebsten lassen sich Unternehmen, die Arbeitnehmer ausschließlich nur deshalb einstellen, um sie gegen Entgelt zu Verleihzwecken an andere Unternehmen zu »verleihen«, mit dem Begriff »Zeitarbeitsunternehmen« titulieren.*

### Nur ein Etikettenschwindel?

Bereits hier stellen sich zwei Fragen: Nämlich warum eine keineswegs kostenlose, sondern entgeltpflichtige Überlassung von Arbeitnehmern »Leihe« heißt, statt – wie das Bürgerliche Gesetzbuch es in diesen Fall tut – von einer »Miete« zu sprechen? Die sowohl tarifrechtlich als auch betriebspolitisch weitaus spannendere Frage aber lautet: Was meint die seit Jahren wie keine andere boomende Branche der Arbeitnehmerüberlassungsfirmen, wenn sie den Begriff der »Zeitarbeit« gebraucht? Sollte damit gemeint sein, dass viele Arbeitnehmer nur auf Zeit, also für einen befristeten Zeitraum, bei einem »Personaldienstleister« als Zeitarbeitnehmer tätig sind? Wäre dies richtig, könnte der ein oder andere Betriebsrat ab sofort die Auseinandersetzung mit den Themen »Outsourcing« und »Atypische Beschäftigungsformen« von der Tagesordnung streichen. Das Gegenteil ist der Fall.

### Flächentarif unter Druck

Der Flächentarifvertrag gerät weiter unter Druck. Stammbesellschaften werden von Tag zu Tag kleiner, während das Heer der »atypisch Beschäftigten« unaufhaltsam wächst: »Honorarkräfte«, »Ich-AGs« als Micro-Werkvertragsunternehmer und selbstverständlich auch die Schar der übers Jahr verteilten eine Million Leiharbeitskräfte. Die wenigsten von ihnen nämlich sind nur für einen befristeten Zeitraum bei einem Zeitarbeitsunternehmen angestellt. So hat das Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeits-

markt vom 23. Dezember 2002 (»Hartz I«) das für die Zeitarbeitsbranche maßgebliche Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) derart neu gefasst, dass fortan gilt: »Leiharbeit wird vorrangig als Instrument für mehr Flexibilisierung am Arbeitsmarkt angesehen.«<sup>1</sup> Entsprechend bescheiden nimmt sich die Zahl derer aus, deren »Zeitarbeiter-Dasein« durch eine Festanstellung bei dem dann ehemaligen Entleiher-Unternehmen abgelöst wird – der so genannte »Klebeeffekt«. Beziffert die Leiharbeits-Branche diesen »Klebeeffekt« auf 30 Prozent, ermittelt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit einen Wert von nur 12 Prozent. Die Formel von der »Zeitarbeit als Türöffner« hin zu einer typischen Beschäftigung wird von der arbeitsmarktpolitischen Wirklichkeit widerlegt. Wie sonst wäre es zu erklären, dass die Zeitarbeit von Politik, Arbeitsverwaltung und Wirtschaft einvernehmlich als der Beschäftigungsmotor schlechthin betrachtet wird? Dass diese Entwicklung indes zu einem Anwachsen des Niedriglohnssektors führt, wird nur von wenigen betont. Verdiente im Jahr 1980 ein Zeitarbeiter durchschnittlich 23 Prozent weniger als ein Mitglied der Stammbesellschaft im Entleiherbetrieb, wuchs dieser Unterschied binnen 15 Jahre auf 37 Prozent und betrug im Jahr 2001 bereits 41 Prozent. Wohlgermerkt – 41 Prozent unterhalb dessen, was einem unter dem Schutz eines Tarifvertrags stehenden »Normal-Arbeitnehmer« zusteht. Ob ein gesetzlicher Mindestlohn oder ein Verbot »sittenwidriger Minilöhne«, wie jüngst vom Bundesarbeitsminister vorgeschlagen, helfen würde, sei dahingestellt. Denn die Lohnkonkurrenz zwischen »teuren« Stammbesellschaften hier und »billigen« Leiharbeitnehmern da, würde weder das eine noch das andere beseitigen.

### Ein Papiertiger namens »Equal Pay«

Die mit »Hartz I« ins AÜG geratene »Equal-Pay«-Formel, wonach Leiharbeiter das Gleiche erhalten sollen wie deren zur Stammbesellschaft des Entleiherbetriebs gehörenden Arbeitskollegen, erwies sich dank der ebenfalls im AÜG enthaltenen Tariföffnungsklausel ganz schnell als Makulatur. Denn an die Stelle des »Equal-Pay-Prinzips« rückte zunächst der »Billig-Tarifvertrag« einer christlichen Tarifgemeinschaft und für eine nennenswerte Verbesserung dieses keineswegs christlichen Tarifvertrags durch die Tarifgemeinschaft verschiedener DGB-Gewerkschaften fehlte es an dem für eine erfolgreiche Tarifbewegung erforderlichen hohen Organisationsgrad bei den Beschäftigten der Zeitarbeitsunternehmen. »Gleicher Lohn für gleiche Arbeit« ist

<sup>1</sup> AÜG-Bericht 2005: Zehnter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – AÜG. Bundestags-Drucksache 15/6008, S. 8.

auch heute noch für das Gros der Zeitarbeiter ein frommer Wunsch. Längst lässt die IG Metall vernehmen, dass man womöglich einem Trugschluss erlegen sei, als man glaubte, die einstige »Schmuddelbranche« Leiharbeit lasse sich mit einem Tarifvertrag ordnen.

### Die Betriebsräte sollen es richten

Gleichwohl stellen die in der Zeitarbeitsbranche zu findenden Tarifverträge jeden Betriebsrat vor neue Aufgaben, will er beim Einsatz von Leiharbeitern mitbestimmen und sozial wie tarifpolitischen Verwerfungen vorbeugen. Unstreitig stellt auch der Einsatz eines Leiharbeiters eine »personelle Einzelmaßnahme« im Sinne des § 99 BetrVG dar, bei der der Betriebsrat des Entleiherunternehmens zu beteiligen ist. Doch der auf § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG gestützte Einwand, der Leiharbeiter werde nicht so entlohnt, wie es das »Equal-Pay-Prinzip« oder ein Tarifvertrag vorsieht, scheidet aus zwei Gründen aus: Erstens ist das »Equal-Pay-Prinzip« nichts weiter als »graue Theorie«, so dass eine auf § 12 Abs. 1 Satz 2 AÜG i.V.m. § 14 Abs. 3 Satz 2 AÜG gestützte Einrede gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG schon deshalb keinen Erfolg hat. Und zweitens, führen die bei den Verleihunternehmen geltenden Tarifverträge dazu, dass der Betriebsrat des Entleiherbetriebs die Lohnhöhe des Leiharbeiters überhaupt nicht beeinflussen kann. Anders verhielte es sich allenfalls, wenn eine Betriebsvereinbarung für eingesetzte Leiharbeiter ein Leistungsentgelt vorsähe. Insbesondere vor dem Hintergrund des in § 77 Abs. 3 BetrVG verankerten Tarifvorbehalts diskutiert die IG Metall darüber, dass die in der Zeitarbeitsbranche geltenden Tarifverträge »Leistungsentgelte« überhaupt nicht vorsähen und somit Raum für ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht bestünde.

### § 99 BetrVG als zentrale Vorschrift

Unabhängig von dieser Frage kommt § 99 BetrVG eine außerordentliche Bedeutung zu, wenn es gilt, die Arbeitsbedingungen und vor allem das Ausmaß des »Leiharbeiter-Einsatzes« im Entleiherbetrieb zu kontrollieren und zu regeln. Denn die vom Gesetz vorgesehene Mindestzahl von 20 Arbeitnehmern (§ 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG) bereitet beim Thema »Leiharbeit« erfahrungsgemäß deshalb keine Probleme, weil nahezu alle Unternehmen, in denen Zeitarbeiter zum Einsatz kommen, diese Mindestzahl um ein Vielfaches überschreiten. Wissenschaftlichen Untersuchungen zufolge nutzen vornehmlich Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten das Instrument Leiharbeit. Vor dem Hintergrund, dass die Stammebelegschaft durch einen unverhältnismäßig hohen Anteil von Zeitarbeitnehmern tarifpolitisch erheblich unter Druck geraten kann (Tariferosion), wird der Betriebsrat darauf hinwirken, dass »Leiharbeit« nur eine »Notlösung« zur Überbrückung personeller Engpässe ist. Um dies zu erreichen, bietet die Betriebsverfassung zwei

Einschlagstellen: Zum einen § 99 Abs. 2 Nr. 1 und zum anderen § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG. Am besten ist es, wenn sich der Betriebsrat beider Vorschriften bedient, um den Arbeitgeber zu einer tragfähigen Lösung zu veranlassen.

Mit Blick auf § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG darf der Betriebsrat die Zustimmung zur Einstellung eines Leiharbeiters verweigern, wenn zu befürchten ist, dass dessen Einsatz im Betrieb zu Nachteilen für die Stammebelegschaft führt. Ob dies der Fall ist, wird der Betriebsrat nur dann richtig einschätzen können, wenn er über die vom Arbeitgeber regelmäßig durchgeführte Personalplanung informiert worden ist.

### Zusammenspiel mit §§ 92, 92a BetrVG

§ 92 BetrVG ist ein derart starkes Recht des Betriebsrats, das es – richtig eingesetzt – jedem Arbeitgeber nahezu unmöglich macht, zu behaupten, er betreibe überhaupt keine Personalplanung. Denn neben dem Informationsanspruch hat der Betriebsrat nach § 92 Abs. 2 BetrVG die Möglichkeit, dem Arbeitgeber Vorschläge zu unterbreiten. Diese muss der Arbeitgeber zwar nicht annehmen, er ist allerdings verpflichtet, sie gewissenhaft zu prüfen.<sup>2</sup> Verstößt der Arbeitgeber in grober Weise gegen seine Informations- und Beratungspflichten nach dieser Bestimmung, kann er durch das Arbeitsgericht auf der Grundlage eines Verfahrens nach § 23 Abs. 3 BetrVG dazu angehalten werden, diesen nachzukommen. Ist erkennbar, dass Zeitarbeiter anstelle, statt ergänzend der Stammebelegschaft tätig werden sollen, ist zugleich Raum für § 92a BetrVG. Denn § 92a BetrVG gibt dem Betriebsrat ein Vorschlags- und Beratungsrecht, das sich auf zweierlei bezieht: einmal auf die Beschäftigungssicherung und zum anderen auf die Beschäftigungsförderung. Über § 92a BetrVG kann der Betriebsrat darauf hinwirken, dass in einer Betriebsvereinbarung etwa folgende Klausel aufgenommen wird: »Bei der Besetzung freier Stellen erhalten Fremdfirmenbeschäftigte (Zeitarbeiter) bei entsprechender Eignung ein Angebot auf Übernahme. Sie sind gegenüber externen Bewerbern bevorzugt zu berücksichtigen (...).«

Bereits hier wird offensichtlich, dass der Betriebsrat dem Thema »Zeitarbeit« keineswegs ohnmächtig gegenübersteht. Im Gegenteil: Nimmt er die ihm zukommenden Rechte entsprechend selbstbewusst wahr, wird der Arbeitgeber umso leichter zu einer freiwilligen Betriebsvereinbarung zur »Leiharbeit« zu bewegen sein.

In einer solchen Betriebsvereinbarung sollte der Betriebsrat auf eine Quote hinwirken, die eine Höchstgrenze der einzusetzenden Zeitarbeiter nennt. Selbstverständlich sind hierfür die Daten der Personalplanung unverzichtbar. Jede sich dann anschließende Einstellung eines Zeitarbeiters ist dann nicht nur unter dem Gesichtspunkt »zu befürchtende Nachteile« (§ 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG), sondern auch wegen

<sup>2</sup> DKK, Kommentar zum BetrVG, 10.Aufl. Rdnr. 44.

der dann bestehenden Betriebsvereinbarung gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG zu würdigen.

**Die DGB-Musterbetriebsvereinbarung enthält einen Katalog, wonach der Betriebsrat die Zustimmung zur Einstellung unter anderem in folgenden Fällen verweigern darf:**

»[...] wenn die Dauer des beabsichtigten Einsatzes 6 Monate überschreiten soll oder der Einsatz Arbeitsplätze oder Aufgaben betrifft, die dauerhaft anfallen;  
gekündigte oder zur Kündigung vorgesehene Arbeitnehmer (ggf. auch nach zumutbaren Umschulungsmaßnahmen) zur Erledigung der anfallenden Arbeiten geeignet sind;  
im Betrieb Kurzarbeit eingeführt oder deren Einführung vom Unternehmen oder vom Betriebsrat beabsichtigt ist;  
das Fremdunternehmen (sic. Verleihunternehmen) nicht die Gewähr dafür bietet, die Einhaltung der Bestimmungen des Arbeitsschutzes zu gewährleisten; [...]»  
Diese Verweigerungsgründe treten nicht etwa an die Stelle der in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Zustimmungsverweigerungsgründe, sondern ergänzen diese.

Um zu verhindern, dass der Einsatz von Leiharbeitern ausfüttert, können in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung auch Quoten geregelt werden. Bei Miele darf z.B. der Anteil von Leiharbeitern an der Gesamtbelegschaft 2,5 Prozent nicht überschreiten.<sup>3</sup>

### Mitbestimmung beim Einsatz des Leiharbeiters

Ist das Verfahren gemäß § 99 BetrVG abgeschlossen und kommt der Leiharbeitnehmer im Betrieb zum Einsatz, hat der Betriebsrat eine ganze Reihe von Mitbestimmungsrechten gemäß § 87 Abs. 1 BetrVG.

Obgleich der Leiharbeitnehmer seinen Arbeitsvertrag mit dem Zeitarbeitsunternehmen geschlossen hat, kann der Betriebsrat des Entleihbetriebes immer dann tätig werden, wenn es um Mitbestimmungsrechte geht, die eben nicht am Arbeitsvertrag, sondern an der tatsächlichen Eingliederung im Betrieb anknüpfen. Dies trifft zu bei der »Lage der Arbeitszeit« des Zeitarbeiters (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG) und dann, wenn es um Fragen der »betrieblichen Ordnung« (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG) geht. Gleiches gilt mit Blick auf die Mitbestimmungstatbestände des § 87 Abs. 1 Nr. 6 (»Zur Verhaltens- u. Leistungskontrolle geeignete technische Einrichtungen«) sowie hinsichtlich des § 87 Abs. 1 Nr. 7 (»Arbeits- und Gesundheitsschutz«) und § 87 Abs. 1 Nr. 12 (»betriebliches Vorschlagswesen«).

### Sonderfall »Mehrarbeit«

Stellt sich erst nach Eingliederung des Leiharbeiters und aufgrund einer Entscheidung des Entleihbetriebes heraus,

dass der Zeitarbeitnehmer Mehrarbeit leisten soll, ist auch hierfür der Betriebsrat des Entleihbetriebes zuständig und darf gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG mitbestimmen. War indes von vornherein und aufgrund einer Weisung des Verleihunternehmens klar, dass der Leiharbeiter Mehrarbeit zu leisten hat, ist hierfür ein ggf. beim Zeitarbeitsunternehmen gewählter Betriebsrat zuständig.

Wer als Betriebsrat Zeitarbeiter integrieren will statt auszugrenzen, sollte noch einen Blick in die ebenfalls zur Anwendung kommenden §§ 89 und 90 BetrVG werfen.

### Gute Beziehungen sind alles

Ein Zeitarbeiter, der spürt, dass er nicht als eine Art »Außerirdischer« im Betrieb betrachtet wird, dürfte auch eher bereit sein, über seinen Anstellungsvertrag beim Zeitarbeitsunternehmen zu reden und eher den Wunsch verspüren, sich dem Betriebsrat des Entleihbetriebes anzuvertrauen. Denn Sprechstunden (§ 39 BetrVG) des Betriebsrats darf ein Leiharbeiter ebenso besuchen wie die Betriebsversammlung (§ 42 ff. BetrVG) im Entleihbetrieb. Ist er länger als drei Monate im Betrieb, darf er auch den Betriebsrat dort mitwählen. Er kann sich aus eigenem Antrieb an den Betriebsrat dort wenden (§§ 81, 82 BetrVG) und hat ein Beschwerderecht (§ 85 BetrVG).

Spätestens jedoch, wenn der Zeitarbeiter darauf hingewiesen wird, dass er gemäß § 13 AÜG vom Entleiher erfahren kann, was ein Stammmitarbeiter mit einem vergleichbaren Aufgabengebiet erhält, und der Betriebsrat des Entleihbetriebes ihn hierbei unterstützt, dürfte der Grundstein für eine gute Beziehung zwischen Leiharbeiter und dem Betriebsrat des Entleihbetriebes gelegt sein. §§ 75 Abs. 1, 80 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ermöglichen dem Zeitarbeiter auch ein Zugehen auf die im Entleihbetrieb vertretene Gewerkschaft.

### Fazit

Angesichts der boomenden Branche Zeitarbeit und der damit verbundenen Risiken für die Stammbeslegschaften sollten Betriebsräte alles tun, um den Leiharbeitnehmer-Einsatz zu ordnen und jedem Wildwuchs in ihrem Zuständigkeitsbereich einen Riegel vorzuschieben. Das BetrVG liefert hierfür eine ganze Reihe von Handlungsmöglichkeiten.

Wird dann der Leiharbeiter auch noch entsprechend einbezogen und über die betriebspolitischen Ziele informiert, können beide Seiten nur gewinnen. Schwieriger wird es dann nur für den Arbeitgeber.

ANDREAS SKOWRONEK, Duisburg, [www.37sechsblog.de](http://www.37sechsblog.de)

<sup>3</sup> Weitere Infos vgl. AiBplus 2/2007, S. 11 ff.