

Top-Thema der Betriebsratsarbeit: Mitbestimmung bei Leiharbeit und befristeten Arbeitsverträgen

In der jüngsten Zeit hat sich in vielen Betrieben ein Schwerpunktthema mit gesellschaftspolitischer Dimension herausgebildet, das viele Betriebsräte nachhaltig beschäftigt: Das Problem der »gespaltenen Belegschaften«.

Von »**gespaltenen Belegschaften**« wird oft dann gesprochen, wenn es einen Trend weg von der regulären Vollzeitbeschäftigung in einem unbefristeten Dauerarbeitsverhältnis hin zu anderen Beschäftigungsformen und -ausgestaltungen gibt. Dieses Problem betrifft sehr viele Betriebe, vor allen Dingen durch die sich weiter verstärkende **Tendenz zur Beschäftigung von Leiharbeitnehmern**.

Ein Betriebsrat, der einen verlässlichen Überblick über diese oft kritischen Beschäftigungsformen und seine daran anknüpfenden Mitbestimmungsrechte hat, verfügt über einen großen Vorteil.



Übersicht:

- ▶ 1. Mitbestimmung bei Einstellung von Leiharbeitnehmern
- ▶ 2. Mitbestimmung bei befristeter Beschäftigung
- ▶ 3. Zusammenarbeit zwischen den Betriebspartnern

Unser Seminartipp:

Leiharbeit und Arbeitnehmerüberlassung

Beteiligungsrechte des Betriebsrats effektiv nutzen

Unser Seminar vermittelt Ihnen, unter welchen Bedingungen Zeit- bzw. Leiharbeit eingeführt oder ausgebaut werden kann und welche betriebsverfassungsrechtlichen Grenzen der Arbeitgeber zu berücksichtigen hat.

Seminardauer: 3,5 Tage

Seminargebühr: 895,00 Euro zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten

Webcode: 036

Termine 2010:

13.07. – 16.07. Stuttgart 036AA10

09.11. – 12.11. Dortmund 036AB10

Für mehr Infos klicken Sie [hier!](#)

1. Mitbestimmung bei Einstellung von Leiharbeitnehmern

Leiharbeitnehmer unterscheiden sich prinzipiell nicht von eigenen Arbeitnehmern. Auch sie arbeiten weisungsgebunden und sind in den Betrieb des Entleihers eingegliedert. Sie haben keine schlechteren Rechte als die Stammebelegschaft, verdienen jedoch aufgrund tariflicher Vereinbarung durch das Zeitarbeitsunternehmen in der Regel – zum Teil deutlich – weniger als diese, was grundsätzlich zulässig ist. Für sie ist hierbei der im Entleiherbetrieb gebildete Betriebsrat ebenso wie für eigene Arbeitnehmer zuständig. Dies bedeutet, dass sich Leiharbeitnehmer nicht nur rat- oder hilfeschend an den Betriebsrat des Betriebs wenden können, in dem sie eingesetzt werden. Dieser ist auch im Rahmen der Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen zu beteiligen, wenn Leiharbeitnehmer im Betrieb überhaupt erst eingesetzt werden sollen.

In Betrieben mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern ist der Betriebsrat vor jeder Einstellung zu unterrichten (§ 99 Abs. 1 BetrVG). Soll ein Leiharbeitnehmer eingestellt werden, muss der Arbeitgeber ebenfalls den Betriebsrat vor dessen Tätigkeitsaufnahme hierüber benachrichtigen. **Ohne Zustimmung des Betriebsrats darf der Arbeitgeber den Leiharbeitnehmer nicht beschäftigen.** Allerdings kann der Betriebsrat seine Zustimmung nur aus einem der in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Gründen verweigern. Hier sind insbesondere genannt

- Verstöße gegen Gesetze, Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen
- Besorgnis von Nachteilen für andere Arbeitnehmer des Betriebs oder
- Benachteiligung des (Leih-)Arbeitnehmers selbst

Alle genannten Gründe stellen den Betriebsrat vor Schwierigkeiten. Verstöße gegen Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen liegen häufig schon deshalb nicht vor, weil diese keine Regelungen zu Leiharbeit enthalten. Auch Gesetzesverstöße liegen meist nicht vor. Auch wenn Leiharbeitnehmer für gleiche Arbeit oft viel weniger Geld als die Stammbeschaft erhalten, ist dies wegen der Regelung in § 9 Nr. 2 AÜG in der Regel zulässig. Voraussetzung ist nur, dass ein Tarifvertrag eine solche Abweichung nach unten vorsieht. Dies ist jedoch oft der Fall. Nachteile für andere Arbeitnehmer des Betriebs sind durch Einstellung von Leiharbeitnehmern meist nicht gegeben, zumal die anfallende Arbeit auf noch mehr Schultern verteilt wird. Nur eine Austausch Kündigung, bei der eine Stammkraft durch einen Leiharbeitnehmer ersetzt wird, ist unzulässig.

Betriebsräten, die dem expansiven Einsatz von Leiharbeitnehmern kritisch gegenüber stehen, bleibt häufig nur eine **taktische Zustimmungsverweigerung**. Verweigert der Betriebsrat nämlich seine Zustimmung, muss der Arbeitgeber entweder von der Einstellung absehen oder die Zustimmung durch das Arbeitsgericht ersetzen lassen (§ 99 Abs. 4 BetrVG). Hat der Betriebsrat für sein Vorgehen keinen gesetzlich anerkannten Grund, wird das Arbeitsgericht die Zustimmung auch ersetzen mit der Folge, dass der Arbeitgeber den Leiharbeitnehmer einsetzen darf. Dem Arbeitgeber kommt hierbei § 100 BetrVG zugute. Hiernach darf er den Leiharbeitnehmer vorläufig bis zur gerichtlichen Klärung einsetzen, wenn dies aus sachlichen Gründen dringend erforderlich ist. Auftragspitzen, hoher Krankenstand oder betriebliche Sondersituationen können ebenso solche Gründe darstellen wie ein Arbeitsmarkt, der kurzfristig keine geeigneten Arbeitskräfte zur Festanstellung mehr her gibt.

Für viele Betriebsräte gerade größerer Betriebe ist die Einstellung von Leiharbeitnehmern Massengeschäft. Hierfür werden häufig **Betriebsvereinbarungen zur Regelung von Leiharbeit** mit dem Arbeitgeber abgeschlossen, um zum einen über einen festen Handlungsrahmen mit klaren Regeln zu verfügen und zum anderen den zeitlichen Aufwand für die Abwicklung solcher Personalvorgänge zu reduzieren.

Fazit: Obwohl die Zustimmung des Betriebsrats zur Einstellung von Leiharbeitnehmern zwingend erforderlich ist, verfügt der Betriebsrat häufig über keinen gesetzlich anerkannten Grund dafür, seine Zustimmung zu verweigern. Nur dann, wenn konkret der Austausch der Stammbeschaft gegen Leiharbeitnehmer nachweisbar betrieben wird, kann er die Zustimmung wirksam verweigern.

[zurück zur Übersicht ▲](#)

2. Mitbestimmung bei befristeter Beschäftigung

Auch befristet Beschäftigte stehen bis auf den Umstand der Befristung ihres Arbeitsvertrages gegenüber den unbefristet beschäftigten Mitarbeitern des Betriebs nicht schlechter. § 4 Abs. 2 TzBfG verbietet sogar ausdrücklich deren Benachteiligung. Gleiches gilt für die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats. Soll ein Arbeitnehmer befristet eingestellt werden, ist der Betriebsrat hierüber nach § 99 Abs. 1 BetrVG zu unterrichten. Er hat der befristeten Einstellung sodann zuzustimmen. Erteilt er die Zustimmung ausdrücklich nicht, kann er dies ebenfalls nur aus den in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Gründen (siehe 1. Seite unten) tun. Da die Befristung von Arbeitsverträgen

Seminartipps:

Einführung BetrVG I

Seminardauer: 3,5 Tage
Seminargebühr: 795,00 Euro zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten
Webcode: 150

272 Termine in 73 Orten zur Auswahl!

Schnell zum erforderlichen Wissen in unserem Seminar »Einführung BetrVG I« sowie viele nützliche Extras und spezielle Services für Sie! Für mehr Infos und Termine klicken Sie [hier!](#)

BetrVG – Kompakt I

Ihr rechtlicher Einstieg in die Betriebsratsarbeit

Seminardauer: 4,5 Tage
Seminargebühr: 995,00 Euro zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten
Webcode: 154

Für mehr Infos und Termine klicken Sie [hier!](#)

Personelle Einzelmaßnahmen

Beteiligung bei Einstellung, Eingruppierung, Versetzung und Kündigung

Seminardauer: 3,5 Tage
Seminargebühr: 895,00 Euro
Webcode: 023

Termine 2010:

23.08. – 26.08. Norderney 023AC10
19.10. – 22.10. München 023AD10
23.11. – 26.11. Düsseldorf 023AE10

Für mehr Infos und Termine klicken Sie [hier!](#)

Unser Seminartipp:

Teilzeit und Befristung

Die Verantwortung des Betriebsrats für eine besondere Personengruppe

Semindauer: 2,5 Tage

Seminargebühr: 795,00 Euro zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten

Webcode: 060

Termin 2010:

12.10. – 14.10. Heidelberg/
Leimen 060AA10

Für mehr Infos klicken Sie [hier!](#)

Literatur-Tipp



Befristung und Teilzeit

Stephan Grundmann

Das Buch befasst sich im Wesentlichen mit den Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, stellt diese systematisch dar und veranschaulicht sie durch viele Beispiele. Aber auch auf die relevanten Verknüpfungen zu anderen Gesetzen, wie beispielsweise zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz oder zum Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz wird der Leser hingewiesen.

Rieder Verlag

4. Aufl. August 2009

ISBN 978-3-939018-34-6

14,50 €

in den dort festgelegten Grenzen im TzBfG ausdrücklich vorgesehen ist, kann der Betriebsrat etwa nicht mit dem Argument widersprechen, die unbefristete Einstellung wäre für den Arbeitnehmer vorteilhafter.

Ein **starkes Mitbestimmungsrecht** ergibt sich allerdings dann, wenn der Arbeitgeber bei laufenden Befristungen im Betrieb neue Mitarbeiter zusätzlich unbefristet auf Stellen einstellen will, auf die sich auch bereits befristet Beschäftigte beworben haben, deren Bewerbungen jedoch abgelehnt worden sind. Der Betriebsrat kann in diesem Fall der Einstellung nach § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG widersprechen und damit den Vorrang der bereits befristet Beschäftigten betonen. Voraussetzung hierfür ist allerdings die fachliche Eignung für die konkrete Stelle. Der Arbeitgeber ist hierauf jedoch nicht zwingend verpflichtet den befristet Beschäftigten auf die unbefristete Stelle zu setzen. Vielmehr kann er auch von der Einstellung insgesamt absehen und zudem die Befristung auslaufen lassen.

Kein Mitbestimmungsrecht besteht für den Betriebsrat bei der Frage, ob das Arbeitsverhältnis mit dem befristet Beschäftigten über das Befristungsende hinaus – befristet oder unbefristet – fortgesetzt werden soll. Denn der Ablauf einer vereinbarten Befristung ist keine Kündigung. Vielmehr endet das Arbeitsverhältnis automatisch, ohne dass es einer Anhörung oder Zustimmung des Betriebsrats bedarf.

Fazit: Der Betriebsrat hat leider nur wenig Möglichkeiten, der Einstellung von befristet beschäftigten Mitarbeitern zu widersprechen oder sogar deren unbefristete Einstellung zu erreichen. Nur in dem Fall, in dem bereits befristet Beschäftigte bei Neueinstellungen trotz ihrer Eignung für die ausgeschriebene Stelle übergangen werden, kann der Betriebsrat mit Aussicht auf Erfolg den Neueinstellungen widersprechen. Beim Auslauf einer Befristung verfügt er über kein Mitbestimmungsrecht, weil keine Kündigung vorliegt.

[zurück zur Übersicht](#) ▲

3. Zusammenarbeit zwischen den Betriebspartnern

In der Betriebsratsarbeit werden Lösungen oft in der offenen, problemorientierten Kommunikation zwischen den Betriebspartnern gefunden. Auch ein Arbeitgeber kann kein Interesse an einer nachhaltigen Spaltung der Belegschaft in die unterschiedlichsten Arbeitnehmergruppen haben. Ebenso sollte der Betriebsrat ein offenes Ohr für das hinter der konkreten Gestaltung liegende Anliegen des Arbeitgebers haben.

Vielleicht gelingt es ihm durch überzeugende Argumente und maßvolles Entgegenkommen, eine Lösung zum Besten der Kolleginnen und Kollegen und des Betriebs zu gestalten.

Viel Erfolg bei Ihrer Betriebsratsarbeit wünscht Ihnen Ihr Poko-Team!

Info-Hotline 0251 1350-1350
für Fragen rund um Ihren Schulungsanspruch