

Leiharbeit und betriebliche Interessenvertretung

von

Johann Frerichs

Carola Möller

Jürgen Ulber

in Zusammenarbeit mit dem DGB-Bundesvorstand

Mit einem Vorwort von Gerd Muhr



Bund-Verlag

Inhalt

Vorwort	5
Abkürzungen	11
Einleitung	13
1. Finanzielle und sozialpolitische Folgen der Leiharbeit	17
2. Leiharbeit – ein Instrument des Personalabbaus	20
3. Gefährdung der sozialen Sicherheit der Arbeitnehmer	24
3.1 Der Leiharbeitnehmer – ein Arbeitnehmer 2. Klasse?	24
3.2 Die Situation von Leiharbeitnehmern im illegalen Bereich	27
3.3 Verschlechterung der Arbeitsbedingungen der Stamm-Arbeitnehmer durch den Einsatz betriebsfremder Arbeitnehmer	29
3.4 Zusammenfassung zu 3.	32
4. Der betriebliche Einsatz unternehmensfremder Arbeitnehmer – der Betriebsrat im Konflikt	34
5. Unternehmerargumente für Leiharbeit	40
6. Arbeitskräftemangel – ein beliebtes Arbeitgeberargument zur Begründung der Notwendigkeit von Leiharbeit	45
6.1 Die Ausschöpfung innerbetrieblicher Arbeitskraftreserven	46
6.2 Arbeitskräftebeschaffung über das Arbeitsamt	47
6.3 Die betriebliche Integration von Fremdfirmenarbeitnehmern	47
6.4 Zusammenfassung zu 6.	49
7. Dauerarbeitsplatz und befristeter Arbeitseinsatz – rechtliche Grenzen des Einsatzes betriebsfremder Arbeitnehmer	50
7.1 Definition und Leistungsbeziehungen bei der Arbeitnehmerüberlassung (§ 1 AÜG)	51

7.2	Die Erlaubnis nach § 1 AÜG als gesetzliche Voraussetzung der Arbeitnehmerüberlassung	52
7.3	Leiharbeitnehmer dürfen höchstens drei Monate eingesetzt werden	53
7.4	Rechtsfolgen bei fehlender Erlaubnis oder Überschreiten der Dreimonatsfrist	54
7.5	Fazit zu 7.1–7.4	57
7.6	Die Besetzung von Dauerarbeitsplätzen mit Fremdfirmenarbeitnehmern im Rahmen von Werkverträgen	57
7.7	Gestaltungsformen bei befristeten Arbeitseinsätzen	60
7.8	Fazit zu 7.	62
8.	Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Beschäftigung von Leiharbeitnehmern	63
8.1	Von der Personalplanung bis zur Stellenausschreibung	63
8.1.1	Personalplanung und Einsatz von Fremdfirmenarbeitnehmern	63
8.1.2	Berufsbildungsmaßnahmen zur Verhinderung von Leiharbeit	66
8.1.3	Der Wirtschaftsausschuß als Instrument der Personalplanung	67
8.1.4	Aufstellung von Auswahlrichtlinien unter Berücksichtigung der Leiharbeit (§ 95 BetrVG)	67
8.1.5	Ausschreibung von Arbeitsplätzen bei Einsatz von Leiharbeitnehmern (§ 93 BetrVG)	68
8.2	Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nach § 99 BetrVG bei der »Einstellung« von Leiharbeitnehmern	69
8.2.1	Der Einsatz von Leiharbeitnehmern als mitbestimmungspflichtige Einzelmaßnahme	69
8.2.2	Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers bei der Einstellung von Leiharbeitnehmern	70
8.2.3	Zustimmungsverweigerungsgründe des Betriebsrates nach § 99 Abs. 2 BetrVG	73
8.2.4	Wirksamkeit der Zustimmungsverweigerung	77
8.2.5	Zusammenfassung zu 8.2	78
8.2.6	Fragenkatalog für die Einstellung von Leiharbeitnehmern	78
8.3	Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates in sozialen Angelegenheiten hinsichtlich beschäftigter Leiharbeitnehmer	80
8.3.1	Zulässigkeit der Mitbestimmung nach § 87 BetrVG bei Einsatz von Leiharbeitnehmern	81

8.3.2	Umfang der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nach § 87 BetrVG hinsichtlich der Leiharbeitnehmer	82
9.	Auswirkungen der Beschäftigung von Leiharbeitnehmern auf die Betriebsorganisation beim Entleiher	87
9.1	Wahlrecht der Leiharbeitnehmer im Entleiherbetrieb (§ 7 BetrVG)	88
9.2	Wählbarkeit der Leiharbeitnehmer im Entleiherbetrieb	88
9.3	Größe des Betriebsrates nach §§ 1, 9 BetrVG	88
9.4	Freistellung von Betriebsratsmitgliedern (§ 38 BetrVG)	89
9.5	Teilnahmerechte an der Betriebsversammlung (§ 42 BetrVG)	90
9.6	Fazit zu 9.	90
10.	Der Scheinwerkvertrag – eine Form illegalen Menschenhandels	92
10.1	Problemeinstieg	92
10.2	Ausgangsfall zur Eingliederung von Fremdfirmen-Arbeitnehmern	93
10.3	Gründe für die beteiligten Unternehmer zur Vermeidung von Arbeitnehmerüberlassungsverträgen	95
10.3.1	Gründe für den Entleiher (U)	96
10.3.2	Gründe für den Verleiher	96
10.4	Rechtsfolgen bei Abschluß von Scheinwerkverträgen	98
10.5	Möglichkeiten zur Aufdeckung von Scheinwerkverträgen	99
10.5.1	Die arbeitsvertraglichen Pflichten des Arbeitnehmers als entscheidendes Abgrenzungskriterium beim Werkvertrag	100
10.5.2	Rechtliche Merkmale des Werkvertrages und ihre Bedeutung für die Abgrenzung zur Arbeitnehmerüberlassung	102
10.5.3	Fazit zu 10.5	105
10.6	Betriebsverfassungsrechtliche Befugnisse des Betriebsrates bei Abschluß von Scheinwerkverträgen	107
10.6.1	Zustimmungsverweigerung nach § 99 BetrVG beim Scheinwerkvertrag	107
10.6.2	Vorlagepflicht bei Scheinwerkverträgen	107
10.6.3	Das Einklagen der fingierten Arbeitsverhältnisse	108

Anhang

Anhang I:

Handlungshilfe für Betriebsräte zur Eindämmung von Fremdfirmenarbeit im Betrieb	109
--	-----

Anhang II:

Zusammenarbeit des Betriebsrates mit den staatlichen Aufsichtsbehörden	114
---	-----

Anhang III:

Muster für Betriebsvereinbarungen über die betriebliche Behandlung von betriebsfremden Arbeitnehmern Vorbemerkung	117
A. Betriebsvereinbarung im Rahmen der Personalplanung zur Beschäftigung betriebsfremder Arbeitnehmer	118
B. Betriebsvereinbarung über Ausschreibungen unter Berücksichtigung der Beschäftigung betriebsfremder Arbeitnehmer	121
C. Betriebsvereinbarung über Auswahlrichtlinien gem. § 95 BetrVG unter Berücksichtigung der Besonderheiten bei einer geplanten Beschäftigung betriebsfremder Arbeitnehmer	123
D. Betriebsvereinbarung über das Verfahren bei der Einstel- lung betriebsfremder Arbeitnehmer gem. § 99 BetrVG	125

Anhang IV:

Schaubild zu den Mitwirkungsrechten des Betriebsrates	129
---	-----

Anhang V:

Liste der Bundesanstalt für Arbeit (BA) über Verdachtsgründe für das Vorliegen gewerbsmäßiger Arbeitnehmerüberlassung	130
---	-----

Anhang VI:

Auszüge aus wichtigen Entscheidungen	131
--	-----

Anhang VII:

Gesetz zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmer- überlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – AÜG) vom 7. August 1972 (BGBl. I, S. 1393) – Auszüge	139
---	-----

Anmerkungen	146
-----------------------	-----

Literaturhinweise	151
-----------------------------	-----

Stichwortverzeichnis	152
--------------------------------	-----