



Nachteile ausgleichen – aber wie?

Der Einsatz von Leiharbeitnehmern als Betriebsänderung

Der Einsatz von Leiharbeitnehmern ist für die Stammbesellschaft häufig mit Nachteilen verbunden. Wolfgang Trittin geht der Frage nach, ob und wie der Betriebsrat diese im Rahmen eines Interessenausgleichs und eines Sozialplans ausgleichen kann.

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats beim Einsatz von Leiharbeitnehmern sind sehr begrenzt. Er kann und sollte zwar gemäß § 99 BetrVG seine Zustimmung verweigern, übt damit aber insoweit lediglich ein Vetorecht aus, mit dem er weder gestalten noch Nachteile für die Beschäftigten ausgleichen kann. Die Mitbestimmungsrechte des § 87 BetrVG gelten zwar für Stamm- und Leiharbeitnehmer, scheitern jedoch in tarifgebundenen Unternehmen an der Tarifsperre des § 77 Abs. 3 BetrVG. Die Tarifsperre gilt gemäß § 112 Abs. 1 Satz 4 BetrVG nicht für den Abschluss eines Interessenausgleichs und Sozialplans. Könnte der Betriebsrat deshalb die Nachteile für die Arbeitnehmer wenigstens durch sein Mitbestimmungsrecht beim Abschluss eines Interessenausgleichs und Sozialplans ausgleichen?

Vorliegen einer Betriebsänderung

Der systematische Einsatz von Leiharbeitnehmern stellt eine Betriebsänderung gemäß § 111 BetrVG dar. Der Arbeitgeberwechsel beinhaltet nicht nur eine Spaltung des Betriebs, sondern es handelt sich auch um die Einführung einer grundlegend neuen Arbeitsmethode. Der systematische und unbefristete Einsatz von Leiharbeitnehmern strukturiert die betrieblichen Abläufe wesentlich anders. Denn bei einer

grundlegend neuen Arbeitsmethode im Sinne des Gesetzes muss es sich nicht um technische Veränderungen handeln, sondern eine veränderte Betriebsorganisation reicht aus. Die grundsätzliche Besetzung zahlreicher Arbeitsplätze durch Leiharbeitnehmer anstelle von Stammbeschäftigten stellt deshalb eine Betriebsänderung dar (vgl. Däubler/Kittner/Klebe/Wedde, BetrVG, 12. Auflage 2010, § 111 Rn. 90). Die Änderung muss nicht von heute auf morgen erfolgen, sondern sie kann sich über mehrere Jahre vollziehen.

Es kommt weiterhin nicht darauf an, ob die Planung des Arbeitgebers schriftlich mitgeteilt wird oder ob der Betriebsrat im Nachhinein feststellt, dass der Arbeitgeber Schritt für Schritt eine Betriebsänderung vollzogen hat bzw. vollziehen will. Die verschiedenen Einzelmaßnahmen sind als Teil einer Gesamtplanung der einheitlichen Betriebsänderung anzusehen, deren Beginn Monate oder sogar Jahre zurück-

liegen kann. Weder Gesetzgeber noch Rechtsprechung verlangen einen bestimmten Zeitraum. Entscheidend ist allein, dass die verschiedenen Maßnahmen nach Ansicht des Betriebsrats eine gewisse Planung erkennen lassen. Eine Einigungsstelle ist bereits dann zu bilden, wenn das Vorliegen der Voraussetzungen einer Betriebsänderung nicht offensichtlich abwegig erscheint.

Nachteile für die Stammbesellschaft

Durch den systematischen Einsatz von Leiharbeitnehmern erleiden Beschäftigte Nachteile. Für die Belegschaft macht es einen erheblichen Unterschied, ob ein Arbeitgeber Stammarbeitnehmer oder Leiharbeitnehmer auf freien Arbeitsplätzen beschäftigen möchte. Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ermöglicht bekanntlich den unbefristeten Einsatz von Leiharbeitnehmern. Viele Arbeitgeber ändern nach der Gesetzesänderung ihr Personalmanagement grundlegend und machen von den neuen Möglichkeiten Gebrauch. Das ist betriebswirtschaftlich verständlich, aber genauso verständlich sollte der Ausgleich von Nachteilen sein, die die Beschäftigten hierdurch erleiden. So wollen Stammarbeitnehmer vor allem ihren Arbeitsplatz gegenüber einer wachsenden Anzahl von Leiharbeitnehmern im Betrieb



Wolfgang Trittin
ist Rechtsanwalt
in Frankfurt am Main
www.trittin-rechtsanwaelte.de



sichern. Sie brauchen aber auch einen finanziellen Ausgleich, etwa dafür, dass wegen der hohen Fluktuation häufig neue Leiharbeitnehmer eingearbeitet werden müssen. Wegen Arbeitsmängeln ist zudem durch die Stammelegschaft zuweilen nachzuarbeiten.

Kein Tarifvorrang

Der Arbeitgeber kann sich nicht auf den Vorrang eines geltenden Tarifvertrags berufen. Zwar verbietet § 77 Abs.

3 BetrVG die Regelung von Arbeitsentgelten sowie sonstigen Arbeitsbedingungen in Betriebsvereinbarungen, soweit diese tarifvertraglich geregelt sind. Gemäß § 112 Abs. 1 Satz 4 BetrVG ist die in § 77 Abs. 3 BetrVG geregelte Tarifsperrung aber nicht auf den Sozialplan anzuwenden. Deshalb können Sozialpläne schlechtere, aber auch bessere Arbeitsentgelte und -bedingungen für die Belegschaft enthalten.

Das Mitbestimmungsrecht besteht sogar für den Fall, dass ein die Betriebs-

änderung regelnder Tarifvertrag gilt. So schränkt der Abschluss eines Sanierungstarifvertrags das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zum Abschluss eines Sozialplans nicht ein (vgl. BAG vom 06.12.2006 – 4 AZR 798/05). Das Günstigkeitsprinzip regelt das Verhältnis zwischen Tarifvertrag und Sozialplan; der Sozialplan kann damit bessere Regelungen als der Tarifvertrag treffen. Häufig gelten auch keine den Einsatz von Leiharbeitnehmern regelnden Tarifverträge, so dass sich die Fra-

Eckpunkte für einen Interessenausgleich und einen Sozialplan zum Einsatz von Leiharbeitnehmern

1. Vorrang innerbetrieblicher Maßnahmen

- > Keine Leiharbeitnehmer, solange Arbeitnehmer des Betriebs die Arbeit erbringen können.
- > Kein Einsatz von Leiharbeitnehmern, solange befristet beschäftigte Mitarbeiter die Arbeit übernehmen können.
- > Keine betriebsbedingten Kündigungen, solange Leiharbeitnehmer im Betrieb beschäftigt werden.

2. Zielsetzung

- > Einsatz von Leiharbeitnehmern nur zum Auffangen von vorübergehenden Produktionsspitzen und nicht auf Dauer.
- > Der Anteil der Leiharbeitnehmer an der Gesamtbelegschaft darf 2 % nicht überschreiten.

3. Zulässige Verleihunternehmen

- > Einschaltung nur von namentlich bezeichneten Leiharbeitsfirmen.
- > Tarifvertragliche Bestimmungen.

4. Ausgleichszahlung

- > Mitarbeiter, welche Leiharbeitnehmer einarbeiten, erhalten einen Zuschuss in Höhe von ... €.
- > Mitarbeiter, die Nacharbeit zu leisten haben, erhalten einen Zuschuss in Höhe von ... €.

5. Beteiligung des Betriebsrats

- > Der Betriebsrat ist gemäß § 99 BetrVG beim Einsatz von jedem Leiharbeitnehmer zu beteiligen. Ihm sind die Entwürfe des Arbeitsvertrags vorzulegen. Außerdem erhält er den Lebenslauf, Ausbildungsnachweise sowie Zeugnisse.

- > Der Betriebsrat kann die Zustimmung zum Einsatz von Leiharbeitnehmern verweigern, wenn
 - gegen geltende tarifvertragliche Bestimmungen verstoßen wurde.
 - gegen diesen Sozialplan verstoßen wurde.
 - die Einsatzdauer des Leiharbeitnehmers sechs Monate überschreiten soll.
 - Mitarbeiter, die von einer betriebsbedingten Kündigung betroffen sein könnten, diese Arbeit übernehmen könnten.

6. Gleichbehandlungsgebot

- > Der Arbeitgeber hat alle Beschäftigten des Verleihunternehmens wie die Beschäftigten der Stammelegschaft gleich zu behandeln. Dies bezieht sich sowohl auf die Vergütung als auch auf sonstige Arbeitsbedingungen.
- > Bei der Besetzung freier Stellen werden Leiharbeitnehmern die freien Stellen angeboten. Sie sind gegenüber externen Bewerbern bevorzugt zu berücksichtigen.

7. Streitigkeiten

- > Meinungsverschiedenheiten über den Einsatz von Leiharbeitnehmern versuchen die Betriebsparteien mit dem Willen zur Einigung beizulegen. Misslingt dies, kann jede Seite die Einigungsstelle nach § 76 Abs. 5 BetrVG anrufen, die verbindlich entscheidet.

8. Schlussbestimmungen

- > Inkrafttreten.
- > Geltungsdauer.
- > Nachwirkung.

ge nach einer möglichen Kollision überhaupt nicht stellt.

Gesamtschuldner

Arbeitgeber und Verleihunternehmen treten gegenüber den Beschäftigten im Grunde einheitlich wie Gesamtschuldner auf und müssten daher gemeinsam in Anspruch genommen werden können. Einige Gerichte sehen dies teilweise leider (noch) etwas anders und unterscheidet danach, ob der Verleiher als Vertragsarbeitgeber oder der Entleiher die mitbestimmungspflichtige Entscheidung trifft. Gehe es etwa um die Eingruppierung von Leiharbeitnehmern, dann entscheide der Verleiher. Dem Betriebsrat im Betrieb des Verleihers stehe das entsprechende Mitbestimmungsrecht zu (vgl. LAG Niedersachsen vom 23.10.2009 – 12 TaBV 123/08). Der Betriebsrat kann diese Frage jedoch offen lassen und gegenüber seinem Arbeitgeber von seinen Rechten auf jeden Fall Gebrauch machen.

Unterscheidet man danach, ob Entleiher oder Verleiher die jeweiligen Maßnahmen treffen muss, dann hat der Arbeitgeber des Entleihunternehmens alle Maßnahmen zur Sicherung der Stammbesellschaft zu treffen und für einen finanziellen Ausgleich zu sorgen. Mit ihm ist deshalb über den Abschluss eines Interessenausgleichs und Sozialplans zum Ausgleich der Nachteile für die Beschäftigten zu verhandeln. Scheitern die Verhandlungen, dann könnte der Betriebsrat eine Einigungsstelle anrufen, die Regelungen zum Ausgleich der Nachteile trifft.

Fazit

Der Betriebsrat sollte den Arbeitgeber zu Verhandlungen über den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zum Einsatz der Leiharbeitnehmer auffordern. Dazu nennt er am besten zwei bis drei Termine. Nach seiner Antwort weiß er, ob der Arbeitgeber verhandlungsbereit ist, und kann entsprechend reagieren.

Häufig gilt für Leiharbeitnehmer auch keine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit beim Leiharbeitgeber. Diese unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2, 3 BetrVG. Der Betriebsrat sollte den Arbeitgeber gleichzeitig zum Abschluss einer solchen Vereinbarung auffordern, da beide Regelungen in einem engen sachlichen Zusammenhang stehen. ■