

Rechtsanwalt Friedrich Schindele

„Kollektivrechtliche Probleme der Leiharbeit“

Vortrag vom 12. Juli 2007

Der Leiharbeit kommt heute ein bedeutender Stellenwert in deutschen Unternehmen zu. Einen Spitzenwert erzielt BMW in seinem Leipziger Werk, in dem 30 % der Beschäftigten Leiharbeitnehmer sind. Die Zeitarbeitsbranche boomt: Mittlerweile gibt es in Deutschland über 15.000 Zeitarbeitsfirmen mit einem Jahresumsatz von 8,6 Mrd. Euro, und die Zahl der Leiharbeitnehmer von derzeit rund 450.000 wächst stetig an. Auf diese Tendenz reagieren in zunehmendem Maß Gesetzgebung und Rechtsprechung. Dennoch gibt es im Bereich der Zeitarbeit kaum gesichertes Terrain, ein Großteil der rechtlichen Fragen ist höchstrichterlich ungeklärt und in der Wissenschaft umstritten. Besondere rechtliche Probleme ergeben sich neben der kündigungrechtlichen Stellung der Leiharbeitnehmer, deren Arbeitsplatz im Sinne der Weiterbeschäftigungspflicht als frei angesehen wird, auf betriebsverfassungsrechtlicher und tarifrechtlicher Ebene. *Schindele* stellte die kollektivrechtlichen Herausforderungen, die beim Einsatz von Leiharbeitnehmern entstehen, systematisch dar und zeigte rechtliche Lösungsansätze auf.

Bereits der Begriff der Leiharbeit ist umstritten: Nach *Schindele* sei Wesensmerkmal ihr vorübergehender Charakter, womit er den dauerhaften Einsatz als nicht mehr von der Leiharbeit umfaßt ansieht. Im Vordergrund müsse immer der Überbrückungscharakter des Arbeitseinsatzes stehen. Dies, obgleich der Gesetzgeber nunmehr den unbefristeten Leiharbeitnehmereinsatz erlaubt. Nach *Schindele* führte der dauerhafte Einsatz von Leiharbeitnehmern dazu, daß begrifflich keine Leiharbeit mehr vorliege und deswegen auch die Zeitarbeitstarifverträge keine Anwendung finden würden, was zu einem Gleichstellungsanspruch i.S. des Equal-Pay-Grundsatzes führte.

„Equal-Pay“ war auch das nächste Stichwort, welches zu den tarifrechtlichen Problemen überleitete. Allen voran die im „Eilverfahren“ abgeschlossenen und unter dem Branchentarifniveau liegenden Zeitarbeitstarifverträge, die freilich fast flächendeckend über arbeitsvertragliche Verweisklauseln zur Anwendung gelangen. Problematisch sind diese Tarifverträge insbesondere im Hinblick auf ihre Wirksamkeit aufgrund in Frage gestellter Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit. Dazu sind derzeit mehrere Statusverfahren nach 97 Abs. 5 ArbGG anhängig, ausgelöst durch den verstärkten Verdrängungswettbewerb vor allem zulasten der DGB-Gewerkschaften. Ausgefochten werden dieser Verfahren gleichwohl selten; zu tief sitzen noch die Folgen des CGM-Beschlusses des BAG und zu unsicher ist man sich zuweilen über die eigene Tarifzuständigkeit. Auch die Folgen wären immens: Bei Unwirksamkeit der günstigen Zeitarbeitstarifverträge drohte die Gleichstellung nach Equal-Pay mit einer Regelverjährung von 3 Jahren (auch die Ausschlußfristen sind weg) wie auch die Nachentrichtungspflicht der höheren Sozialversicherungsbeiträge. Die Praxis weicht aus: Häufig wird das Haftungsrisiko dadurch

reduziert, daß kapitallose Gesellschaften zwischengeschaltet werden, bei denen die Leiharbeiter beschäftigt sind.

Den zweiten Schwerpunkt bildeten schließlich die betriebsverfassungsrechtlichen Probleme der Leiharbeit. Diese ergeben sich vor allem daraus, daß die betriebsverfassungsrechtliche Stellung des Leiharbeitnehmers im Verleiherbetrieb erhalten bleibt und er zusätzlich in die Betriebsverfassung des Entleiherbetriebs zu integrieren ist. Denn auch dort finden grundsätzlich alle Vorschriften Anwendung, die nicht auf die arbeitsvertragliche Stellung des Leiharbeitnehmers abstellen. Neben der Mitbestimmung zur Einstellung im Entleiherbetrieb wirft die Eingruppierungsmitbestimmung ungeklärte Fragen auf. Höchst umstritten ist hier insbesondere die Frage, welcher Betriebsrat zuständig ist, was vor allem dann Probleme bereitet, wenn der Equal-Pay-Grundsatz die Grundlage für den Vergütungsanspruch bildet. Entscheidend kommt es dann auf das Verständnis dieses Grundsatzes an: Bei bloßem Gleichstellungsanspruch dürfte wohl keine Eingruppierung in den dem Equal-Pay-Anspruch zugrunde liegenden Tarifvertrag notwendig sein. Dahingegen hält *Schindele* diese Eingruppierung für geboten, gesteht dem Betriebsrat des Entleiherbetriebs insofern also ein Mitbestimmungsrecht zu. Die Zustimmungsverweigerung richtet sich auch hier grundsätzlich nach § 99 Abs. 2 BetrVG, wobei die Besonderheiten des Leiharbeitnehmereinsatzes zu berücksichtigen sind. Im übrigen sieht *Schindele* Verstöße gegen die Mitbestimmungsrechte des § 99 BetrVG von den gesetzlichen Bestimmungen nicht ausreichend sanktioniert und will einen allgemeinen Unterlassungsanspruch, der im Wege der einstweiligen Verfügung durchsetzbar wäre, zulassen. Dies wird allerdings von der Rechtsprechung des BAG bisher nur im Bereich des § 87 und des § 95 BetrVG anerkannt.

Weitere Mitbestimmungsrechte des Entleiherbetriebsrats ergeben sich hinsichtlich der Dauer und der Lage der wöchentlichen Arbeitszeit aus § 87 Abs. 1 BetrVG, wobei es zu einem Konkurrenzverhältnis zwischen Entleiher- und Verleiherbetriebsrat kommen kann, dessen sachgerechte Auflösung vorsorglich in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden sollte. Daneben beschäftigen den Betriebsrat des Entleiherbetriebs personelle Einzelmaßnahmen, die Personalplanung und gegebenenfalls auch die Beschäftigungssicherung sowie Betriebsänderungen. Interessante Fragen ergeben sich in diesem Zusammenhang, wenn man davon ausgeht, daß auch der Leiharbeitnehmereinsatz als solcher eine Betriebsänderung i.S. des § 111 BetrVG darstellen könnte. *Schindele* sieht insoweit die Ziff. 4 des § 111 BetrVG einschlägig, was dann Sozialplan- und Interessenausgleichsverhandlungen nach sich ziehen würde.