

Tobias Wolters

**Leiharbeit –
Arbeitnehmer-
Überlassungsgesetz
(AÜG)**

Tobias Wolters

**Leiharbeit –
Arbeitnehmer-Überlassungsgesetz
(AÜG)**

Tobias Wolters

**Leiharbeit –
Arbeitnehmer-
Überlassungsgesetz
(AÜG)**



edition der Hans-Böckler-Stiftung 226

Tobias Wolters ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und Mediator in Berlin.

© Copyright 2008 by Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf

Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Printed in Germany 2008

ISBN: 978-3-86593-115-3

Bestellnummer: 13226

Alle Rechte vorbehalten, insbesondere die des öffentlichen Vortrages,
der Rundfunksendung, der Fernsehausstrahlung,
der fotomechanischen Wiedergabe, auch einzelner Teile.

Inhaltsverzeichnis

1	Was ist Leiharbeit?	11
2	Abgrenzung Leiharbeit zur sonstigen Arbeitnehmerüberlassung	13
3	Rechtliche Entwicklung der Leiharbeit	15
4	Statistische Entwicklung der Leiharbeit	17
5	Inhalte des Arbeitnehmer-Überlassungsgesetzes (AÜG)	21
5.1	Erlaubnispflicht	21
5.2	Nachweis der Arbeitsbedingungen und Informationspflichten	21
5.3	Gleicher Lohn und gleiche Arbeit / Diskriminierungsverbot	22
5.3.1	Bundesverfassungsgericht zum Diskriminierungsverbot	24
5.3.2	Gleicher Lohn und gleiche Arbeit? Regel-Ausnahme-Prinzip des AÜG	25
5.3.2.1	Abweichung bei vorheriger Arbeitslosigkeit	25
5.3.2.2	Leiharbeit und Tarifvertragsrecht	26
5.3.2.2.1	Abweichung aufgrund eines Tarifvertrages oder dessen einzelvertragliche Inbezugnahme	26
5.3.2.2.2	Denkbare Fallbeispiele	29
5.4	Kündigung von Leiharbeitnehmern	31
5.4.1	Kündigungsschutz	31
5.4.2	Kündigungsfristen	32
5.5	Konkurrenzerlaubnis	34
5.6	Leiharbeit und Arbeitskampf	34
5.7	Verleihfreie Zeit	35
5.8	Synchronisation von Arbeitsvertrag und Überlassung	36
5.9	Besonderheiten im Baugewerbe	36
6	Leiharbeit und Betriebsverfassung	39
6.1	Wahl des Betriebsrats beim Verleiher	39
6.2	Wahl des Betriebsrats beim Entleiher	39

6.2.1	Aktives Wahlrecht der Leiharbeitnehmer	39
6.2.2	Passives Wahlrecht der Leiharbeitnehmer	40
6.2.3	Berechnung der Betriebsratsgröße beim Entleiher – »wählen und zählen?«	40
6.2.3.1	Parallelfall Freistellung	42
6.2.3.2	Parallelfall Betriebsänderung	42
6.3	Einzelne Beteiligungsrechte beim Verleiher	43
6.4	Einzelne Beteiligungsrechte beim Entleiher	44
7	Leiharbeit und Sozialrecht	47
8	Betriebsvereinbarungen zu Leiharbeit	49
9	Lösungsansätze	51
10	Literaturverzeichnis	53
11	Gesetze	55
	Über die Hans-Böckler-Stiftung	59

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1:	Hans-Böckler-Stiftung – www.boeckler-boxen.de (16.7.2008)	15
Abb. 2:	Hans-Böckler-Stiftung – www.boeckler-boxen.de (16.7.2008)	16
Abb. 3:	Hans-Böckler-Stiftung – www.boeckler-boxen.de (16.7.2008)	17
Abb. 4:	Hans-Böckler-Stiftung – www.boeckler-boxen.de (16.7.2008)	17
Abb. 5:	Hans-Böckler-Stiftung – www.boeckler-boxen.de (16.7.2008)	44

Vorwort

Die vorliegende Broschüre geht auf grundlegende Aspekte der Leiharbeit ein, die durch das Arbeitnehmer-Überlassungsgesetz (AÜG) vorgegeben sind. Sie behandelt vor allem die Einbettung der Leiharbeit in die Betriebsverfassung und die Möglichkeiten der tarifrechtlichen Regelung der Branche.

Der Begriff der Leiharbeit ist nicht eindeutig. Er ist schwierig von der Arbeitsvermittlung abzugrenzen. Problematisch ist dies insbesondere bei der Konzernleihe, in der ehemalige Konzernmitarbeiter an Konzernunternehmen verliehen werden. Die gewerbliche Leiharbeit ist genehmigungspflichtig, die »gelegentliche« hingegen nicht.

Das AÜG ist in der jüngsten Vergangenheit mehrfach geändert worden. Besonders bekannt wurde, dass der Gesetzgeber die zeitliche Begrenzung der Überlassung aufhob und die private Arbeitsvermittlung zuließ. Der Gesetzgeber verankerte die Leiharbeit außerdem in der Betriebsverfassung. Die sich an die Gesetzesänderungen anschließende Rechtsprechung und Fachliteratur weisen Kontroversen auf. Teile der Politik und die Gewerkschaften fordern die gesetzliche Ausweitung des Arbeitnehmerschutzes im Bereich der Leiharbeit. Andere Politiker und Teile der Wirtschaft verlangen nach weiterem Abbau der beschränkenden Vorschriften.

Die jüngsten Gesetzesänderungen werfen bis heute ungelöste Problemfelder auf. Dabei geht es darum, ob Leiharbeitnehmer bei den Schwellenwerten zur Berechnung der Betriebsratsgröße und bei der Freistellung von Betriebsratsmitgliedern im Entleiherbetrieb zu berücksichtigen sind. Eine weitere wichtige Frage ist, in wie weit Leiharbeitnehmer Angehörige des Entleiherbetriebes werden oder lediglich dem Verleiherbetrieb angehörig bleiben.

Im Jahre 2003 regelte die Politik, dass Leiharbeitnehmer zu den gleichen Bedingungen wie die Stammebelegschaft des Entleiherbetriebes zu beschäftigen sind. Jedoch verankerte der Gesetzgeber, dass durch Tarifvertrag Abweichungen nach unten zulässig sind. Das Gesetz erlaubt zudem nichttarifgebundenen Arbeitsvertragsparteien, geltende Tarifverträge einzelvertraglich zu übernehmen.

Die Möglichkeiten, über Tarifverträge abzuweichen und Tarifverträge Anderer anzuwenden, haben die Konkurrenz zwischen den DGB-Gewerkschaften und anderen Arbeitnehmerorganisationen gefördert. Hier spielt auch die Frage hinein,

wer eigentlich als Gewerkschaft gilt und damit Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit erlangt.

Die Diskussion zum Mindestlohn erfasst auch die Leiharbeit. Ein allgemeiner Mindeststundenlohn von 7,5 € könnte der Tarifbewegung im Bereich der Leiharbeit einen Schub versetzen. Alternativ zu Mindestlöhnen für Leiharbeit wird auch diskutiert, diese Form der Arbeit in das Arbeitnehmerentsende-Gesetz¹ aufzunehmen oder sie über das Mindestarbeitsbedingungen-Gesetz zu regeln. Schwierig ist es, Tarifregelungen für Leiharbeit in einzelnen Branchen durch den Ausschuss beim Bundesarbeitsministerium für allgemeinverbindlich erklären zu lassen, da verschiedene Gewerkschaften in Konkurrenz zueinander stehen.

Die Regelung der Bedingungen für Leiharbeit ist also ein dynamisches und offenes Gestaltungsfeld. Gerade deswegen hängt für die betroffenen Beschäftigten viel davon ab, in wie weit die Arbeitnehmerseite ihre Vorstellungen darin verankern kann.

1 Die Arbeitgeberverbände »Interessenverband deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ)« und »Bundesverband Zeitarbeit (BZA)« beantragten beim Bundesministerium für Arbeit die Aufnahme der Leiharbeit in das AEntG, siehe unter: http://www.bmas.de/coremedia/generator/25178/2008__03__31__mindestlohn__durch__entsendegesetz.html [Zugriff am 5.8.2008]

1 Was ist Leiharbeit?

Leiharbeit, auch Zeitarbeit oder Arbeitnehmerüberlassung genannt, ist im Wesentlichen im Arbeitnehmer-Überlassungsgesetz geregelt.² In diesem Gesetz findet sich die **gewerbliche Leiharbeit**, also die Überlassung von Arbeitnehmern durch Unternehmen, die den alleinigen Zweck verfolgen, Arbeitnehmer an andere Unternehmen zu verleihen.

*§ 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG definiert Leiharbeit folgendermaßen:
Arbeitgeber, die als Verleiher Dritten (Entleiher) Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) gewerbsmäßig überlassen wollen, bedürfen der Erlaubnis.*

Umgangssprachlich formuliert meint das AÜG mit Leiharbeit den dauerhaften Verleih von Arbeitnehmern mit Gewinnerzielungsabsicht³.

Der Leiharbeitnehmer ist beim Verleiher angestellt und wird an den Entleiher ausgeliehen (überlassen). Ein direktes Vertragsverhältnis hat er nur zum Verleiher (auch Zeitarbeitsunternehmen genannt); dieser bleibt auch beim konkreten Einsatz vor Ort sein Arbeitgeber.

*§ 14 Abs. 1 AÜG:
Leiharbeitnehmer bleiben auch während der Zeit ihrer Arbeitsleistung bei einem Entleiher Angehörige des entsendenden Betriebs des Verleihers.*

Verleiher und Entleiher schließen einen **Arbeitnehmer-Überlassungsvertrag**. Kein Arbeitnehmer darf gegen seinen Willen verliehen werden – Inhalt des Arbeitsvertrages zwischen Leiharbeitnehmer und Verleiher muss demnach das Recht zur Überlassung sein.

*§ 613 Satz 2 BGB:
Der Anspruch auf die Dienste ist im Zweifel nicht übertragbar.*

- 2 Die Regelungen finden sich unter anderem auch in Gesetzen wie dem BetrVG und dem AEntG.
- 3 Rein subjektiv, nicht entscheidend ist, ob tatsächlich Gewinn erwirtschaftet wird: BAG -7 AZR 198/89- NZA 91, Seite 269.

Der Leiharbeitnehmer wird in den Betrieb des Entleihers eingegliedert. Das Weisungsrecht (auch **Direktionsrecht** genannt) des Arbeitgebers geht im Verleihzeitraum im Wesentlichen auf den Entleiher über.

§ 106 Satz 1 und 2 GewO:

Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen (...). Dies gilt auch hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb.

Den Verleiher verpflichtet das AÜG im Gegenzug zu umfangreichen, dem normalen Arbeitsverhältnis entsprechenden Fürsorge- und Schutzpflichten gegenüber dem Leiharbeitnehmer.

2 Abgrenzung Leiharbeit zur sonstigen Arbeitnehmerüberlassung

Wenn über Leiharbeit gesprochen wird, ist meist die gewerbsmäßige Überlassung von Arbeitnehmern gemeint. Kennzeichnend ist, dass der Verleiher (Arbeitgeber) den Arbeitnehmer nur für den Zweck der Ausleihe einstellt; das Gewerbe des Arbeitgebers ist gerade die Überlassung von Leiharbeitnehmern.

Von der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung ist die nur gelegentliche, vorübergehende Leihe zu unterscheiden. In diesem Fall ist die Leihe nicht Zweck des Anstellungsverhältnisses, sondern eher ein besonderes Vorkommnis. Beispiel hierfür ist eine lose Kooperation zweier Unternehmen desselben Wirtschaftszweiges, die bei vorübergehendem Personalmehrbedarf oder -überhang Mitarbeiter mit deren Zustimmung dem anderen Unternehmen zur Verfügung stellen. Die Vorschriften des AÜG zur Erlaubnispflicht sind in diesen Fällen nicht anzuwenden.⁴

Von der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung ist auch die so genannte **Konzernleihe** zu unterscheiden. Vorübergehender Personalbedarf oder -überhang einzelner Konzernunternehmen führen zur gegenseitigen Überlassung von Arbeitnehmern. Auf die vorübergehende Konzernleihe ist das AÜG nicht anwendbar.^{5 6}

Leiharbeit im Sinne des AÜG liegt aber bei so genannten **Personalführungsgesellschaften** vor, bei denen konzerninterne Verleihunternehmen dauerhaft Arbeitnehmer an Tochterunternehmen verleihen.⁷ Zweck der Personalgesellschaften ist die Risikoreduzierung im Personalbereich, letztlich also die Personalkosteneinsparung. In diesen Fällen findet das AÜG auch auf die Konzernleihe Anwendung.⁸ So gründete beispielsweise die Deutsche Bahn AG das Tochterunternehmen »DB Zeitarbeit GmbH«, welches den alleinigen Zweck verfolgt, ehemalige Arbeitnehmer der AG an Konzernunternehmen zu verleihen.^{9 10}

4 Evtl. aber Anzeigepflicht gem. § 1 a AÜG.

5 § 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG.

6 Ulber, Jürgen (2006), § 1 Rz 247; BAG -7 ABR 20/04- lässt hingegen auch einen Zeitraum von mehreren Jahren zu: NZA 05, Seite 1006.

7 Die Zulässigkeitsvoraussetzungen dieser Unternehmen untersuchend: Melms, Christopher/Lipinski, Wolfgang (2004), Seite 2409 (sie nennen diese Unternehmen »AÜG-Gesellschaften«); Brors, Christiane/Schüren, Peter (2005), Seite 494.

8 BAG -7 ABR 20/04- NZA 05, Seite 1006.

9 Vgl.: Posner, Dieter/Moos, Anja (2007).

10 Das BAG sieht allerdings bei der Gründung einer Personalführungsgesellschaft in dieser Konstellation (»Zurückentleiher«) einen Betriebsübergang im Sinne von § 613 a BGB: BAG -8 AZR 481/07-

3 Rechtliche Entwicklung der Leiharbeit¹¹

Bis Ende der Sechziger Jahre des vergangenen Jahrhunderts waren gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung und -vermittlung gesetzlich verboten.¹² 1967 kippte das Bundesverfassungsgericht das Verbot der Leiharbeit und erklärte das Arbeitsvermittlungsmonopol der Bundesanstalt für Arbeit (heute: Bundesagentur für Arbeit) für nichtig.¹³ Ein Recht der gewerbsmäßigen Überlassung von Arbeitnehmern ergebe sich aus dem Grundrecht der Berufsfreiheit, wurde entschieden.¹⁴

1972 wurde die gewerbsmäßige Leiharbeit erstmals gesetzlich geregelt. **Das AÜG trat in Kraft.** Nach Vorgabe des Bundesverfassungsgerichtes und einer auf dieser gestützten Entscheidung des Bundessozialgerichtes von 1970¹⁵ sicherte das Gesetz dem Leiharbeitnehmer drei wesentliche Bedingungen:

- **Höchstdauer der Überlassung:** im Einzelfall von drei Monaten
- **Synchronisationsverbot:** die Dauer des Arbeitsverhältnisses mit dem Verleiher durfte nicht an die Dauer der Überlassung gekoppelt werden
- **Lohnfortzahlung bei Nichtüberlassung:** das Betriebsrisiko (Verleihrisiko) durfte nicht auf den Leiharbeitnehmer abgewälzt werden

1985 trat das Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG) in Kraft. Die Höchsteinsatzfrist wurde von drei auf sechs Monate erhöht. Das BeschFG 1990 führte eine Kleinunternehmerklausel ein, die die Erlaubnispflicht für die Arbeitnehmerüberlassung in Verleihbetrieben mit weniger als 20 Beschäftigten aufhob und lediglich eine Anzeigepflicht einführte. 1993¹⁶ wurde die zulässige Höchstdauer der Überlassung auf neun Monate, 1997¹⁷ auf zwölf Monate und 2001¹⁸ auf 24 Monate verlängert. Die Festlegung der Höchsteinsatzfrist auf 24 Monate im Jahre 2001 war verbunden mit einem Gleichbehandlungsanspruch der Leiharbeitnehmer

11 Ausführlich: Ulber, Jürgen (2006): Einleitung B.

12 § 54 AVAVG 1927 (Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung); § 37 AVAVG 1957; von der Endphase der Weimarer Republik bis zum Ende des 2. Weltkrieges war die Arbeitnehmerüberlassung erlaubt, spielte in der Praxis jedoch keine Rolle.

13 BVerfG -1 BvR 84/65- NJW 67, 974 »Adia-Interim«.

14 Art. 12 Abs. 1 GG.

15 BSG -7 Rar 44/68- BSGE 31, Seite 235.

16 Erstes Gesetz zur Umsetzung des Spar-, Konsolidierungs- und Wachstumsprogramms (1. SKWPG) vom 21.12.1993.

17 Arbeitsförderungsreform-Gesetz (AFRG) vom 24.3.1997.

18 Gesetz zur Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente (Job-AQTIV-Gesetz) vom 10.12.2001.

zur Stammebelegschaft des Entleiherbetriebes nach einem dortigen ununterbrochenen Einsatz von 12 Monaten.

Auf Vorschlag der so genannten Hartz-Kommission wurde mit Wirkung zum Januar **2003**¹⁹ die Regelung zur **Höchstüberlassungsdauer** von Leiharbeitnehmern **ersatzlos gestrichen** und das **Synchronisationsverbot aufgehoben**. Von nun an können Leiharbeitnehmer unbegrenzt einem Entleiherbetrieb überlassen werden beziehungsweise der Arbeitsvertrag zwischen Verleiher und Arbeitnehmer sogar auf die geplante Überlassung befristet werden.

Unter dem Eindruck der seinerzeitigen Diskussion zur **Flexicurity**, einer begrifflichen Zusammenführung von Flexibilität (für die Arbeitgeber) und Security (für die Arbeitnehmer), verankerte der Gesetzgeber als Gegenstück erstmals die **Gleichbehandlung der Leiharbeitnehmer** mit der Stammebelegschaft des Entleiherbetriebes und zwar vom ersten Tage der Überlassung an. Diese grundsätzliche Gleichbehandlungspflicht, auch Diskriminierungsverbot genannt, unterliegt jedoch (aus heutiger Sicht) drei problematischen Ausnahmen. Erstens können vorab arbeitslos gemeldete Arbeitnehmer für bis zu 6 Wochen auf dem Niveau des bisherigen Arbeitslosengeldes verliehen werden. Zweitens können in einem Tarifvertrag ein niedrigeres Entgelt und schlechtere Arbeitsbedingungen geregelt werden. Drittens können nichttarifgebundene Arbeitnehmer und Arbeitgeber einen geltenden Tarifvertrag im Einzelarbeitsvertrag für anwendbar erklären (siehe dazu im Einzelnen unten 5.3.2.2.1).

19 Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.2002.

4 Statistische Entwicklung der Leiharbeit

Abb. 1: Hans-Böckler-Stiftung – www.boeckler-boxen.de (16.7.2008)



Leiharbeit kann in Deutschland als »**Boombranche**« bezeichnet werden.²⁰ In den Siebziger Jahren waren in Westdeutschland nicht mehr als 10.000 Leiharbeiter beschäftigt. 2003 waren es bereits über 320.000 und 2006 sodann mehr als 630.000 Leiharbeiter; im Verhältnis also 1,2 % bzw. 2,4 % der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer. Im 3. Quartal

2007 stieg die Zahl auf 771.000 Leiharbeiter (2,8 %) – und – steigt weiter.²¹ Ende 2006 waren im Inland ca. 13.000 Verleihunternehmen tätig²², Ende 2007 waren es bereits 21.000 Unternehmen²³.

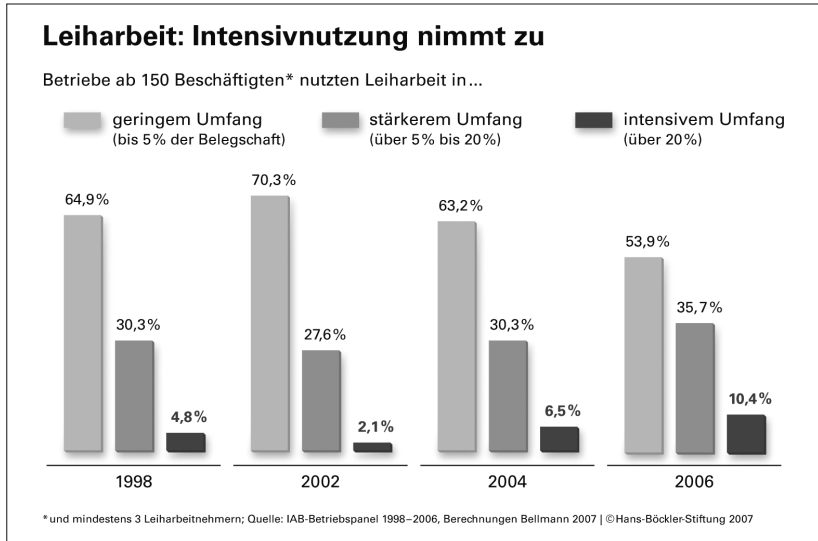
20 Hans-Böckler-Stiftung (2007).

21 Aus Kaltenbronn, Bruno (2007).

22 Bellmann/Kühl (2007).

23 Bundesagentur für Arbeit (2008): Branchen und Berufe in Deutschland.

Abb. 2: Hans-Böckler-Stiftung – www.boeckler-boxen.de (16.7.2008)



In vielen Betrieben hat sich die Zahl der Leiharbeitnehmer im Verhältnis zu der Zahl der regulär beschäftigten Arbeitnehmer beängstigend verändert. Dies ergab eine Umfrage der IG-Metall im Frühjahr 2007²⁴:

52 % von 200 befragten Betriebsräten im Organisationsbereich der IG Metall geben an, dass ihre Arbeitgeber reguläre Beschäftigung durch Leiharbeit ersetzt haben oder ersetzen wollen. In gravierendem Ausmaß geschieht dies beispielsweise

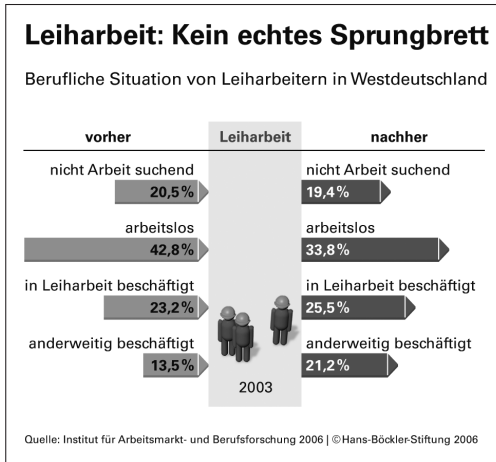
- bei Schmitz Cargobull in Altenberge: Auf 440 gewerbliche Beschäftigte in Festeinstellung kommen hier in der Spitze bis zu 600 Leiharbeitnehmer,
- bei Nokia in Bochum: Zu 650 Beschäftigten im Produktionsbereich kommen in Spitzenzeiten bis zu 800 Leiharbeitnehmer hinzu,
- bei Wincor Nixdorf in Paderborn: 647 Beschäftigte arbeiten regulär in der Produktion. 450 Beschäftigte haben nur Leiharbeitnehmerstatus,
- bei Claas in Harsewinkel: Auf 1397 gewerbliche Beschäftigte kommen bis zu 600 Leiharbeitnehmer,
- bei Krone arbeiten 265 Leiharbeitnehmer bei 525 gewerblichen Arbeitnehmern in Festeinstellung,

24 IG Metall (2007).

■ und die Fa. Miele erklärt, dass sie zusätzliche Arbeitsplätze nur noch an Leiharbeiter vergeben will, anstelle von Festeinstellungen.

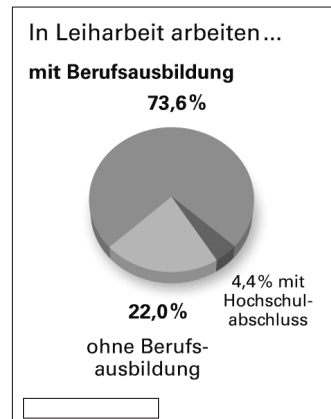
Der bei den Hartz-Reformen populär diskutierte **Klebeffekt**, dass also Leiharbeiter überwiegend in ein reguläres Arbeitsverhältnis übernommen werden, kann aus heutiger Sicht angezweifelt werden.

Abb. 3: Hans-Böckler-Stiftung – www.boeckler-boxen.de (16.7.2008)



Noch ist die Leiharbeit **überwiegend Männersache**. Etwa drei Viertel der Leiharbeiter sind Männer, ein Viertel Frauen. Grund ist neben der Branchenstruktur, dass Leiharbeit ein Höchstmaß an Flexibilität erfordert, das Frauen mit Familienpflichten geringer erbringen können. Frauen weichen auf andere Prekariätsvarianten, etwa Minijobs und gering entlohnte Teilzeitarbeit aus.²⁵

Abb. 4: Hans-Böckler-Stiftung – www.boeckler-boxen.de (16.7.2008)



Quelle: IAB 2006
© Hans-Böckler-Stiftung 2006

25 Koch, Christiane (2007).

5 Inhalte des Arbeitnehmer-Überlassungsgesetzes (AÜG)

5.1 Erlaubnispflicht

Die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung ist erlaubnispflichtig; zuständige Behörde ist die Bundesagentur für Arbeit.²⁶ Die Erlaubnis ist jeweils auf ein Jahr befristet und ist danach spätestens drei Monate vor Ablauf erneut zu beantragen. Reagiert die Bundesagentur für Arbeit auf den Folgeantrag nicht vor Ablauf der befristeten Erlaubnis, verlängert sie sich um ein Jahr. War das Verleihunternehmen drei Jahre ohne Unterbrechung erlaubt tätig, kann die folgende Erlaubnis unbefristet erteilt werden.

Die **Erlaubnis wird grundsätzlich erteilt**. Sie wird versagt, wenn der sie beantragende Unternehmer »die erforderliche Zuverlässigkeit« nicht besitzt.²⁷ Dieser Versagungsgrund ist insbesondere anzunehmen, wenn der Unternehmer bereits gegen zwingende Vorschriften des AÜG verstoßen hat.

Die bereits erteilte Erlaubnis kann zurückgenommen werden, wenn sie fehlerhaft erteilt wurde. Sie kann widerrufen werden, insbesondere wenn nachträgliche Versagungsgründe auftreten.

5.2 Nachweis der Arbeitsbedingungen und Informationspflichten

Der Verleiher – nicht der Entleiher – muss dem Mitarbeiter wie beim Normalarbeitsverhältnis die wesentlichen Arbeitsbedingungen **schriftlich** mitteilen. Das Nachweisgesetz, welches die Beweisführung des Arbeitnehmers vor Gericht erleichtern will, gilt beim Leiharbeitsverhältnis uneingeschränkt.

Wesentliche Arbeitsbedingungen im Sinne des Nachweisgesetzes sind:²⁸

- Arbeitsvertragsparteien mit Adresse
- Beginn und bei Befristung die Dauer des Arbeitsverhältnisses
- Arbeitszeit und Arbeitsort(e)

26 § 6 AÜG.

27 § 3 Abs. 1 Nr. 1 AÜG.

28 § 2 Abs. 1 Satz 2 NachwG.

- kurze Tätigkeitsbeschreibung
- Höhe und Zusammensetzung des Entgelts – Urlaubsanspruch
- Kündigungsfrist
- Hinweis auf Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge

Sind die genannten wesentlichen Arbeitsbedingungen in Betriebsvereinbarungen, Tarifverträgen geregelt oder entsprechen sie den gesetzlichen Vorgaben, so ist es ausreichend, wenn der Verleiher auf diese schriftlich verweist.²⁹

Der Arbeitgeber (hier Verleiher) hat obige Arbeitsbedingungen lediglich schriftlich nachzuweisen und zu unterzeichnen. Unter Nachweis ist die einseitige Erklärung des Arbeitgebers zu verstehen. Ein Anspruch auf Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages besteht nicht; dies kann allerdings im Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Im Leiharbeitsverhältnis hat der Verleiher darüber hinaus dem Leiharbeitnehmer zu übergeben.³⁰

- Ein Merkblatt der Bundesagentur für Arbeit³¹; ausländischen Arbeitnehmern in ihrer Muttersprache. Eventuelle Kosten dürfen dem Mitarbeiter nicht in Rechnung gestellt werden.
- Ein Schriftstück mit Bedingungen für die Zeiten, in denen der Arbeitnehmer nicht verliehen wird, insbesondere für das Entgelt.

Der Verleiher hat den Leiharbeitnehmer sofort nach Wegfall (Auslauf nach Befristung, Widerruf, Rücknahme) der behördlichen Überlassungserlaubnis zu informieren.³²

5.3. Gleicher Lohn und gleiche Arbeit / Diskriminierungsverbot

§ 9 Nr. 2 Teilsatz 1 AÜG:

Unwirksam sind: (...) Vereinbarungen, die für den Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an einen Entleiher schlechtere als die im Betrieb des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vorsehen, (...)

29 § 2 Abs. 3 NachwG.

30 § 11 Abs. 2 AÜG.

31 Bundesagentur für Arbeit (2008): Merkblatt für Leiharbeitnehmer.

32 § 11 Abs. 3 AÜG.

§ 10 Abs. 4 AÜG

Der Leiharbeitnehmer kann im Falle der Unwirksamkeit der Vereinbarung mit dem Verleiher nach § 9 Nr. 2 (AÜG) von diesem die Gewährung der im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts verlangen.

Das AÜG regelt, dass Leiharbeitnehmer im Entleiherbetrieb zu denselben Bedingungen beschäftigt werden müssen wie die Stammmitarbeiter; Schwerpunkt bildet dabei das Arbeitsentgelt. Eine (nach unten) abweichende Vereinbarung mit dem Leiharbeitnehmer ist unwirksam. In Literatur und Rechtsprechung finden sich auch die Begriffe **equal-pay** und **equal-treatment**, Gleichbehandlungspflicht oder Diskriminierungsverbot. Bei einem Verstoß kann der Leiharbeitnehmer die betriebsüblichen Arbeitsbedingungen und den höheren Lohn vom Verleiher – nicht vom Entleiher – beim Arbeitsgericht einklagen³³. Die gesetzliche Gleichbehandlungspflicht ist weder durch Arbeitsvertrag noch durch Betriebsvereinbarung abdingbar (verschlechternd änderbar).³⁴

Entscheidend ist dabei, zu welchen Bedingungen ein mit dem Leiharbeitnehmer **vergleichbarer Kollege der Stammebelegschaft** beschäftigt ist. Finden sich keine vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers, ist der Leiharbeitnehmer fiktiv in die Vergütungsstruktur des Entleihers »einzugruppieren«.³⁵

Der Leiharbeitnehmer hat zudem einen Auskunftsanspruch gegen den Entleiher.

§ 13 AÜG:

Der Leiharbeitnehmer kann im Falle der Überlassung von seinem Entleiher Auskunft über die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts verlangen (...)

Der Leiharbeitnehmer soll mit dieser Auskunftspflicht die Möglichkeit erhalten, die ihm von seinem Arbeitgeber (Verleiher) gezahlte Vergütung an derjenigen von vergleichbaren Stammarbeitnehmern des Entleiher-Unternehmens zu messen. Die

33 § 10 Abs. 4 AÜG.

34 Beachte aber die Abweichungsmöglichkeit durch Tarifvertrag in § 9 Nr. 1 HS 2 und 3 AÜG, dazu unten 5.3.2.2

35 vgl. Thüsing-Mengel, § 9 Rz 28, der den Gleichstellungsanspruch dann ganz ablehnt, wenn der Entleiher keine eigenen Arbeitnehmer beschäftigt, sondern ausschließlich Leiharbeitnehmer hat.

vom Entleiher erteilte Auskunft über die an vergleichbare Stammarbeitnehmer des Entleihers gezahlte Vergütung enthält deshalb grundsätzlich auch eine Aussage über die Vergleichbarkeit der eigenen Tätigkeit mit derjenigen der verglichenen Stammarbeitnehmer.

Klagt ein Leiharbeitnehmer beim Arbeitsgericht gegen seinen Arbeitgeber (Verleiher) auf Gleichbehandlung mit der Stammebelegschaft, reicht es für seinen Vortrag aus, wenn der Arbeitnehmer den Inhalt der erteilten Auskunft mitteilt und sich zur Begründung seines Zahlungsanspruchs auf die Differenz zu seiner vom Verleiher gezahlten Vergütung beruft. Es ist dann Sache des Verleihers, gegebenenfalls die fehlende Vergleichbarkeit der Tätigkeiten zu beweisen.³⁶

Das Diskriminierungsverbot des AÜG ist nicht zu verwechseln mit der bekannten Forderung »Gleicher Lohn für gleiche Arbeit«. Der Leiharbeitnehmer hat nicht nur dann einen Anspruch auf gleichen Lohn, wenn er mit der Stammebelegschaft vergleichbare Arbeit leistet. Er hat einen Anspruch auf »**Gleichen Lohn und gleiche Arbeit**«. Dieser Anspruch ist begrifflich auch austauschbar: »Gleiche Arbeit und gleicher Lohn«.

Praktisch selten, theoretisch denkbar sind günstigere Arbeitsbedingungen im Arbeitsvertrag des Leiharbeitnehmers als im Entleiherbetrieb üblich. Dann gilt zu Gunsten des Leiharbeitnehmers uneingeschränkt das **Günstigkeitsprinzip**.³⁷ Klärungsbedarf eröffnen die Fälle, in denen teilweise die Arbeitsbedingungen des Arbeitsvertrages und teilweise diejenigen im Entleiherbetrieb günstiger für den Leiharbeitnehmer sind. Betroffene Mitarbeiter vergleichen dann gerne jede einzelne Arbeitsbedingung und sortieren die jeweils für sie günstigere heraus (Meistbegünstigung). Das Bundesarbeitsgericht lehnt dieses von ihm benannte »Rosinenpicken« ab. Vielmehr sind Vergleichsgruppen zu bilden, die in sich einen sachlichen Zusammenhang haben³⁸, die günstigeren Sachgruppen sind dann die geltenden Arbeitsbedingungen.

5.3.1 Bundesverfassungsgericht zum Diskriminierungsverbot

Gegen die Verpflichtung zur Gleichbehandlung der Leiharbeitnehmer wehrten sich Zeitarbeitsunternehmen und deren Verbände gerichtlich. Sie rügten einen

36 BAG -4 AZR 656/06- BB 08, 451 (Zusammenfassung).

37 Allerdings besteht auch hier der Anspruch nur gegen den Verleiher, nicht gegen den Entleiher.

38 Die Sachgruppen sind jedoch eng zu begrenzen; das BAG -I ABR 72/98- lehnt z.B. den Gruppenvergleich Entgelt/Arbeitszeit mit Beschäftigungssicherung ab: NZA 99, Seite 887.

unzulässigen Eingriff des Gesetzgebers in die Gestaltung der Arbeitsbedingungen (Verletzung der Tarifautonomie) und die Verletzung ihrer Grundrechte aus dem Grundgesetz (Berufsfreiheit³⁹, Eigentumsgarantie⁴⁰, Koalitionsfreiheit⁴¹).

Im Dezember 2004 entschied das Bundesverfassungsgericht über drei derartige Verfassungsbeschwerden⁴²; es verneinte die Verletzung von Verfassungsrecht zu Lasten der Arbeitgeber durch die Gleichbehandlungspflicht des AÜG ab und begründete dies unter anderem mit dem Grundrechtsschutz der Leiharbeitnehmer.

Das Gericht formulierte: *»Die angegriffenen Gesetzesvorschriften dienen der Verbesserung der Stellung der Leiharbeitnehmer und damit dem Schutz ihrer Berufsfreiheit (Art. 12 Abs. 1 GG). Durch die Regelung der Arbeitsbedingungen soll für die Leiharbeitnehmer ein angemessenes Schutzniveau gewährleistet werden. Nach dem Regelungskonzept des Gesetzgebers sollen die geänderten Vorschriften der Arbeitnehmerüberlassung den hohen Anforderungen Rechnung tragen, denen Leiharbeitnehmer genügen müssten. Das soll dazu beitragen, die gesellschaftliche Akzeptanz und die Qualität der Leiharbeit zu steigern und damit auch die Stellung des Leiharbeitnehmers auf dem Arbeitsmarkt stärken. (...) Sie rechtfertigen sich daraus, dass der Individualvertrag vielfach ein unzureichendes Instrument zur Begründung eines sozial angemessenen Arbeitsverhältnisses darstellt.«*

5.3.2 Gleicher Lohn und gleiche Arbeit? Regel-Ausnahme-Prinzip des AÜG

Das AÜG sieht jedoch Ausnahmen vom Diskriminierungsverbot vor.

5.3.2.1 Abweichung bei vorheriger Arbeitslosigkeit

War der Leiharbeitnehmer vor seiner ersten Überlassung an einen Entleiher bei der Bundesagentur für Arbeit arbeitslos (und -suchend) gemeldet, ist es zulässig, ihm für höchstens sechs Wochen seinen Lohn auf die Höhe des letzten Arbeitslosengeldes (ALG I oder ALG II) zu kürzen. Diese Ausnahme ist den Hartz-Reformen geschuldet. Der Gesetzgeber war der Ansicht, mit diesem Anreiz für die Arbeitgeber den so genannten »Klebeeffekt« fördern zu können.

39 Art. 12 Abs. 1 GG.

40 Art. 14 Abs. 1 GG.

41 Art. 9 Abs. 3 GG.

42 BVerfG -1 BvR 2582/03-, -1 BvR 2283/03-, -1 BvR 2504/03- NZA 05, Seite 153.

5.3.2.2 Leiharbeit und Tarifvertragsrecht

5.3.2.2.1 Abweichung aufgrund eines Tarifvertrages oder dessen einzelvertraglicher Inbezugnahme

Vom Grundsatz des Diskriminierungsverbotes kann weder durch Einzelvertrag noch durch Betriebsvereinbarung zu Ungunsten des Leiharbeitnehmers abgewichen werden.

Im entsprechenden § 9 AÜG finden sich allerdings zwei Ausnahmen, die sich in der Praxis sehr negativ für die Leiharbeitnehmer ausgewirkt haben.

§ 9 Nr. 2 Teilsatz 3 AÜG:

(...) ein Tarifvertrag kann abweichende Regelungen zulassen; (...)

Man spricht davon, dass eine zwingende gesetzliche Regelung tarifdispositiv ist, also durch Tarifvertrag unterschritten werden kann.

§ 9 Nr. 2 Teilsatz 4 AÜG:

(...) im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.

Diese Klauseln im Gesetz nennt man **Inbezugnahmемöglichkeiten** von Tarifverträgen.

Eine Abweichung von der gesetzlichen Regelung zu Gunsten der Leiharbeitnehmer ist hingegen jederzeit möglich; es gilt dann uneingeschränkt das Günstigkeitsprinzip (siehe oben 5.3).

Die in § 9 Nr. 2 Teilsatz 3 AÜG formulierte tarifliche Abweichungsmöglichkeit dient dem Zweck, das Diskriminierungsverbot der Leiharbeitnehmer auszuhebeln und sie durch Tarifvertrag schlechter stellen zu können, als die Stammbesellschaft im Entleiherbetrieb.

Es ist eine grundsätzlich fragwürdige Regelung des Gesetzes. Zuerst verankert der Gesetzgeber ein Diskriminierungsverbot. Dann eröffnet er die Möglichkeit, von diesem abzuweichen. Den Tarifvertragsparteien kommt damit eigentlich nur die Aufgabe zu, den gesetzlich geltenden Gleichbehandlungsgrundsatz zu unterschreiten.

Die Leiharbeitgeber kritisierten das Diskriminierungsverbot von Beginn an. Sie erkannten einen unzulässigen gesetzgeberischen Eingriff in ihre unternehmerischen Freiheiten und führten sogar Verfassungsbeschwerden beim höchsten Deutschen Gericht. Das Bundesverfassungsgericht lehnte Grundrechtsverletzungen zu Lasten der Arbeitgeber ab und begründete dies insbesondere mit der Verhandlungsungleichheit von Arbeitgeber (Verleiher) und Leiharbeitnehmer. Der Gesetzgeber müsse hier schützend eingreifen (siehe im Einzelnen oben 5.3.1).

Nachdem das Diskriminierungsverbot also verfassungsrechtlichen Bedenken nicht entgegen stand, suchten die Arbeitgeber den Weg über den Tarifvorrang. Als die DGB-Gewerkschaften keinen Anlass sahen, einen abweichenden Tarifvertrag zu Ungunsten ihrer Mitglieder zu vereinbaren, traten die Arbeitgeber an die Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften und Personalserviceagenturen (CGZP) heran. Deren Dachverband ist der Christliche Gewerkschaftsbund (CGB).

Es kam zu diversen Tarifabschlüssen der CGZP im Wege von Haustarifverträgen mit einzelnen Arbeitgebern, aber auch im Wege von Verbandstarifverträgen in der Fläche.⁴³

§ 4 Abs. 1 Satz 1 TVG:

Die Rechtsnormen des Tarifvertrages, die den Inhalt, den Abschluss oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, gelten unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen.

§ 3 Abs. 1 TVG:

Tarifgebunden sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und der Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrages ist.

Hat demnach die CGZP Tarifverträge für die Leiharbeitsbranche abgeschlossen, so gelten diese primär nur zwischen den Mitgliedern ihrer Organisationen und den Arbeitgebern des tarifschließenden Verbandes (Verbandstarifvertrag) oder dem tarifschließenden Arbeitgeber (Haustarifvertrag) selbst.

Der Organisationsgrad (Gewerkschaftsmitgliedschaft) bei Leiharbeitnehmern ist gering. Da, wie oben dargestellt, Tarifverträge unmittelbar nur zwischen den tarifgebundenen Arbeitsvertragsparteien gelten, lief die direkte Anwendung der

43 Die Tarifgemeinschaft CGZP vereinbarte bereits im Februar 2003 einen bundesweit geltenden Tarifvertrag; lesenswert: vgl. Ankersen, Per (2003) NZA 03, Seite 421.

Tarifverträge meist ins Leere. Kritiker des Diskriminierungsverbotes waren daher der Ansicht, für die unmittelbare Anwendung der Tarifverträge genüge bereits die Tarifbindung des Arbeitgebers.⁴⁴ So geht es natürlich nicht.⁴⁵ **Für die unmittelbare und zwingende Wirkung der Tarifverträge ist beidseitige Tarifbindung erforderlich.**

Der Versuch der Arbeitgeber, die allgemeinen tarifrechtlichen Regeln auszuhebeln, ist verständlich. Es wird vermutet, dass die im CGZP organisierten Einzelvereinigungen lediglich eine überschaubare Mitgliederzahl aufweisen. Zumindest wäre daher im Bereich der Leiharbeit der Abschluss von »**Dumpingtarifverträgen**« für die DGB-Gewerkschaften kein Problem, wenn nur die Tarifbindung entscheidend wäre. Könnte nicht einzelvertraglich die Anwendung anderer Tarifverträge zwischen den Verleihern und Leiharbeitnehmern vereinbart werden, liefen die CGZP-Tarifverträge tatsächlich ins Leere.

Verleiher und Leiharbeitnehmer können jedoch im Arbeitsvertrag jeden auf den Geltungsbereich abgestimmten Tarifvertrag in Bezug nehmen. Auf die eigentliche Tarifbindung kommt es dann nicht an.

Die **Möglichkeit der Inbezugnahme von Tarifverträgen im Einzelarbeitsvertrag ist eines der entscheidenden Praxisprobleme** für die DGB-Gewerkschaften im Bereich der Leiharbeit. Der Verleiher (ob tarifgebunden oder nicht) legt den Leiharbeitnehmern bei der Einstellung Formulararbeitsverträge vor, die auf einen »Dumpinglohnarbeitsvertrag« Bezug nehmen. In der Folge gelten auch für die Leiharbeitnehmer, die selbst Mitglied beispielsweise der IG-Metall sind, die CGZP-Verträge; sie sind Bestandteil ihres Arbeitsvertrages geworden.

Die DGB-Gewerkschaften waren in der Zwickmühle. Der Weg durch die arbeitsgerichtlichen Instanzen nimmt Jahre in Anspruch; zudem bewegen sich dabei die Beteiligten auf dünnem Eis. Die DGB-Gewerkschaften ließen sich daher auf Tarifverhandlungen ein. Ergebnisse waren zwar auch vom Diskriminierungsverbot abweichende DGB-Tarifverträge. Diese waren jedoch günstiger für die Leiharbeitnehmer als die CGZP-Verträge.

44 Röder, Gerhard/Krieger, Steffen (2006), Seite 2122: »Die Abweichung vom equal pay-Prinzip ist der Sache nach keine Inhaltsnorm, sondern eine Betriebsnorm.«

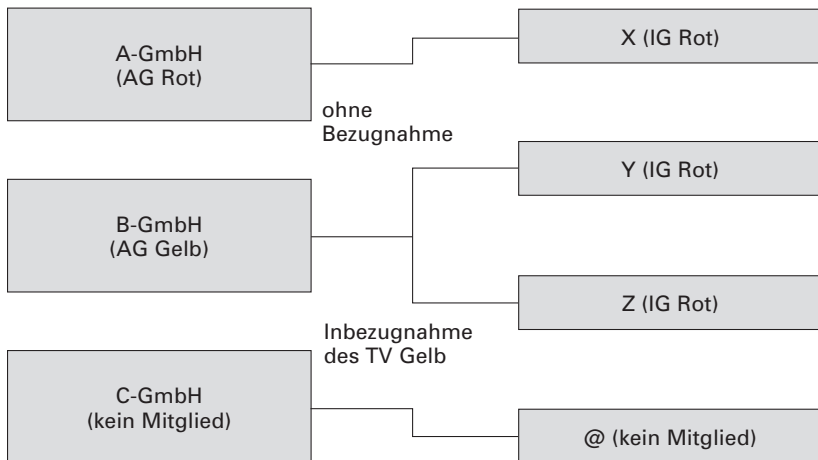
45 Ausführlich: vgl. Böhm, Wolfgang (2007), Seite 168.

5.3.2.2 Denkbare Fallbeispiele

Ein abstrakter Beispielfall:

Sachverhalt:

Es konkurrieren zwei Gewerkschaften, die IG-Rot und die CG-Gelb. Beide haben einen Flächentarifvertrag für die Branche Leiharbeit mit ebenfalls konkurrierenden Arbeitgeberverbänden vereinbart, die IG-Rot mit dem AG-Rot und die CG-Gelb mit dem AG-Gelb. Im Beispiel betrachten wir drei Verleihunternehmen. Die A-GmbH ist Mitglied im AG-Rot-Verband, die B-GmbH ist Mitglied im AG-Gelb-Verband, beide mit Tarifbindung.⁴⁶ Die C-GmbH gehört keinem Arbeitgeberverband an und hat auch keinen Haustarifvertrag geschlossen. Der Leiharbeiter X, Mitglied der IG-Rot ist bei der A-GmbH beschäftigt, die Leiharbeiter Y und Z, beide ebenfalls Mitglied der IG-Rot sind bei der B-GmbH beschäftigt. Der Arbeitnehmer @, nicht Mitglied einer Gewerkschaft, ist bei der C-GmbH beschäftigt. In den Arbeitsverträgen von Z und @ ist die Anwendbarkeit des Gelb-Tarifvertrages geregelt. Welche Arbeitsbedingungen gelten für die Arbeitnehmer X, Y, Z und @, die an den Entleiher E verliehen sind?



46 Es besteht ein Trend der Arbeitgeber, zwar Mitglied eines Arbeitgeberverbandes zu sein, nicht aber unter die Verbandstarifverträge zu fallen – so genannte Mitgliedschaft ohne Tarifbindung (OT-Mitgliedschaft).

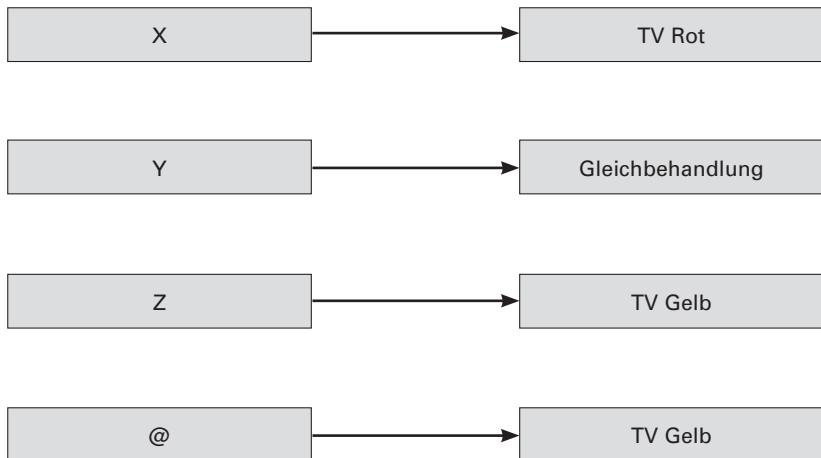
Lösung:

Der Leiharbeiter X ist an den Rot-Tarifvertrag gebunden, sein Arbeitgeber, die A-GmbH ebenfalls. Zwischen ihnen gelten demnach gemäß § 4 Abs. 1 TVG die Inhalte des Rot-Tarifvertrages unmittelbar und zwingend. Eine anderweitige (verschlechternde) Vereinbarung – die im Beispielsfall nicht gegeben ist – wäre also ohne Wirkung.

Der Leiharbeiter Y ist an den Rot-Tarifvertrag gebunden, sein Arbeitgeber, die B-GmbH an den Gelb-Tarifvertrag. Ein Tarifvertrag gilt nach § 4 Abs. 1 TVG nur zwischen den beiderseits und an denselben Tarifvertrag gebundenen Arbeitsvertragsparteien. Es kommt also weder der Rot- noch der Gelb-Tarifvertrag zur Anwendung. Eine einzelvertragliche Anwendung eines Tarifvertrages haben Y und die B-GmbH nicht vereinbart. Es gilt demnach die Gleichbehandlungspflicht aus § 9 Nr. 2 Teilsatz 1 AÜG. Der Y hat einen Anspruch auf dieselben Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts wie die Stammebelegschaft des Entleihers E.

Der @ ist an keinen Tarifvertrag gebunden, sein Arbeitgeber, die C-GmbH ebenfalls nicht. Im Arbeitsvertrag des @ ist allerdings die Anwendbarkeit des Gelb-Tarifvertrages vereinbart, dessen Inhalte demnach gemäß § 9 Nr. 2 Teilsatz 4 AÜG für den @ gelten.

Der Z ist an den Rot-Tarifvertrag gebunden, sein Arbeitgeber, die B-GmbH an den Gelb-Tarifvertrag. Da auch hier keine übereinstimmende Tarifbindung der Arbeitsvertragsparteien vorliegt, kommt weder der Rot- noch der Gelb-Tarifvertrag



über § 4 Abs. 1 TVG zur Anwendung. Im Arbeitsvertrag haben Z und die B-GmbH aber die Anwendung des Gelb-Tarifvertrages vereinbart, so dass auch für den Z die Inhalte des für ihn »fremden« Tarifes nach § 9 Nr. 2 Teilsatz 4 AÜG Anwendung finden würden. Über diese letzte Variante des Falles könnte man sich streiten. Das Gesetz formuliert nämlich, dass »nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren« können. Sind Z und die B-GmbH tatsächlich »nicht tarifgebunden«? Beide sind Mitglieder einer tarifschließenden Organisation. Das Bundesarbeitsgericht hat anders entschieden: *»Wegen des Grundsatzes der Vertragsfreiheit kann ein Gewerkschaftsmitglied das Tarifwerk einer anderen Gewerkschaft arbeitsvertraglich vereinbaren. Das gilt auch, wenn die eigene Gewerkschaft einen einschlägigen Tarifvertrag abgeschlossen hat.«*⁴⁷ Für den Z gelten also die Inhalte des Gelb-Tarifvertrages.⁴⁸

5.4 Kündigung von Leiharbeitnehmern

5.4.1 Kündigungsschutz

Das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) gilt auch für Verleihunternehmen, wenn dort die Anwendbarkeitsvoraussetzungen erfüllt sind. Der betroffene Leiharbeitnehmer muss beim Verleiher länger als sechs Monate ohne Unterbrechung beschäftigt gewesen (§ 1 Abs. 1 KSchG) und im Betrieb des Verleihers müssen in der Regel mehr als zehn Arbeitnehmer tätig sein (§ 23 Abs. 1 KSchG). Zu beachten ist, dass bei der Berechnung der Beschäftigtenzahl Teilzeitarbeitsverhältnisse nur anteilig gezählt werden.

§ 23 Abs. 1 Satz 4 KSchG

Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer (...) sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.

Das Bundesarbeitsgericht hat im Mai 2006 im Bereich der Leiharbeit grundlegend entschieden: *»Im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung kann ein zu*

47 BAG -9 AZR 601/00- NZA 02, Seite 1041.

48 Obgleich im Gesetz »nichttarifgebundene« Arbeitgeber und Arbeitnehmer formuliert ist und der Z eigentlich an den TV Rot »gebunden« ist.

einer betriebsbedingten Kündigung führender Überhang an Leiharbeitnehmern entstehen, wenn der Einsatz des Leiharbeitnehmers beim Entleiher endet, ohne dass er wieder bei anderen Entleihern oder im Betrieb des Verleihers sofort oder auf absehbare Zeit eingesetzt werden kann. (...) Das Vorliegen von möglicherweise nur kurzfristigen Auftragschwankungen muss auszuschließen sein.»⁴⁹

Das Bundesarbeitsgericht hat also klar gestellt, dass der Verleiher sich bei der Kündigung **nicht allein** auf die Beendigung des Überlassungsvertrages mit dem Entleiher berufen kann. Der Verleiher muss vielmehr an Hand der Auftrags- und Personalplanung darlegen, dass es sich um einen dauerhaften Auftragsrückgang und nicht nur um eine kurzfristige Auftragschwankung handelt. Kurzfristige Auftragslücken gehören nämlich zum typischen Wirtschaftsrisiko eines Arbeitnehmerüberlassungsunternehmens und sind nicht geeignet, eine betriebsbedingte Kündigung sozial zu rechtfertigen.

Ein weiterer Schutz der Leiharbeitnehmer ist das im AÜG geregelte Verbot, das so genannte **Annahmeverzugsrisiko** des Arbeitgebers zu beschränken. Nach der Betriebsrisikolehre des Bundesarbeitsgerichts trägt das Beschäftigungsrisiko bei schlechter Auftragslage ausschließlich der Arbeitgeber⁵⁰, es sei denn, es wird arbeitsvertraglich etwas anderes vereinbart. Bei eindeutiger Formulierung im Arbeitsvertrag ist die Risikoverteilung beim Normalarbeitsverhältnis also abdingbar⁵¹, beim Leiharbeitsverhältnis hingegen nicht⁵².

Das Bundesarbeitsgericht hat zudem im Jahre 2006 im Zusammenhang mit einer **Änderungskündigung zur Entgeltreduzierung** geurteilt, dass die gesetzliche Möglichkeit, nunmehr einzelvertraglich die Anwendung eines Tarifvertrages zu vereinbaren, den Verleiher nicht zu einer Änderungskündigung berechtigt, wenn der Leiharbeitnehmer ein Änderungsangebot nicht annehmen möchte.⁵³

5.4.2 Kündigungsfristen

Für das Leiharbeitsverhältnis gelten grundsätzlich die gesetzlichen Kündigungsfristen des **Bürgerlichen Gesetzbuches** (§ 622 BGB). Bei einem Beschäftigungsverhältnis, welches kürzer als zwei Jahre bestanden hat, ist die Kündigungsfrist vier Wochen zum 15. oder zum Monatsende.⁵⁴ Die Fristen ändern und verlängern

49 BAG -2 AZR 412/05- NZA 06, Seite 1007.

50 Vgl. auch § 615 Satz 1 BGB.

51 BAG -8 AZR 702/01- NZA 03, Seite 973.

52 § 11 Abs. 4 HS 1 AÜG.

53 BAG -2 AZR 126/05- NJW 06, Seite 3805.

54 § 622 Abs. 1 BGB.

sich danach **stufenweise**, abhängig von der Beschäftigungsdauer.⁵⁵ Es ist zulässig, arbeitsvertraglich eine Probezeit von maximal sechs Monaten zu vereinbaren, innerhalb derer das Arbeitsverhältnis abweichend mit einer taggenauen Frist von zwei Wochen gekündigt werden kann.⁵⁶

Als wichtige Einschränkung ist zu beachten: Bei der Stufenberechnung ist die **Beschäftigungszeit vor Vollendung des 25. Lebensjahres nicht mitzurechnen**. Ein zehn Jahre beschäftigter 30-Jähriger hat demnach (kündigungsfristrechtlich) nur eine Beschäftigungszeit von fünf Jahren.⁵⁷

Das AÜG schützt die Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen bei den so genannten Aushilfsarbeitsverhältnissen; sie können in Kombination mit einem Leiharbeitsverhältnis nicht einzelvertraglich verkürzt werden,⁵⁸ was im Normalarbeitsverhältnis zulässig ist.

Nicht ausgeschlossen wird allerdings die abweichende (verkürzende) Vereinbarung durch einen Tarifvertrag und die einzelvertragliche Verweisung auf diesen Tarifvertrag durch die nicht tarifgebundenen Arbeitsvertragsparteien.⁵⁹ Im Gesetz findet sich auch hier ein **Tarifvorrang**.

Im Mantel-Tarifvertrag zwischen der **DGB-Tarifgemeinschaft** und dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (**iGZ**) vom 23.05.2003 ist eine sechsmonatige Probezeit geregelt. In den ersten vier Wochen kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Tagen, dann bis zur achten Wochen mit einer Ein-Wochen-Frist und dann bis zum Ende der Probezeit mit einer Zwei-Wochen-Frist gekündigt werden. Nach der Probezeit gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen. Zu beachten ist, dass die gesetzlichen Fristen dann beiderseits gelten, sich nach den gestuften Beschäftigungszeiten also auch für den Leiharbeitnehmer verlängern.

Im Mantel-Tarifvertrag zwischen der **DGB-Tarifgemeinschaft** und dem Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen (**BZA**) vom 22.07.2003 ist eine sechsmonatige Probezeit vereinbart. In den ersten drei Monaten beträgt die Kündigungsfrist eine Woche, danach zwei Wochen. Nach der Probezeit gelten die normalen gesetzlichen Fristen, allerdings auch hier in der beidseitigen Variante.

55 § 622 Abs. 2 Satz 1 BGB.

56 § 622 Abs. 3 BGB.

57 § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB; ob diese Regelung noch mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vereinbart ist, wird aktuell kontrovers besprochen.

58 § 11 Abs. 4 Satz 1 AÜG schließt § 622 Abs. 5 Nr. 1 BGB aus.

59 denn § 622 Abs. 4 BGB ist in § 11 Abs. 4 AÜG nicht erwähnt.

5.5 Konkurrenzerlaubnis

Das AÜG erlaubt Leiharbeitnehmern und Entleiher ausdrücklich, im Anschluss an das Leiharbeitsverhältnis ein »eigenes« Arbeitsverhältnis einzugehen. Dem zuwider laufende Vereinbarungen (Verbote) zwischen Verleiher und Arbeitnehmer bzw. zwischen Verleiher und Entleiher sind unwirksam.^{60 61}

Motiv dieser Vereinbarungsverbote ist die Förderung der Begründung von Normalarbeitsverhältnissen. Bei Einführung des AÜG wurde der Begriff des »Klebeffektes« populär.

Konkurrenzverbote wären wohl bereits aufgrund der verfassungsrechtlich geschützten Berufsfreiheit⁶² unzulässig. Problematisch ist in diesem Zusammenhang aber die im AÜG erlaubte Vermittlungsprovision. Der Verleiher kann mit dem Entleiher für die »Vermittlung« eines Anschlussarbeitsverhältnisses zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer eine angemessene Vergütung verlangen.⁶³ Ist diese hoch bemessen, kann sie eine derart unattraktive Hürde für den Entleiher darstellen, dass es im Ergebnis bei einer Fortsetzung des Überlassungsvertrages bleibt.

5.6 Leiharbeit und Arbeitskampf

Der Leiharbeitnehmer darf gemäß § 11 Abs. 5 AÜG nicht gegen seinen Willen als »**Streikbrecher**« eingesetzt werden. Ist der Entleiherbetrieb (unmittelbar) von einem Arbeitskampf betroffen, hat der Entleiher den Leiharbeitnehmer sogar auf dessen Leistungsverweigerungsrecht hinzuweisen. Arbeitsrechtliche Sanktionen drohen dem Leiharbeitnehmer nicht. Entscheidet sich der Leiharbeitnehmer für die streikbedingte Arbeitsniederlegung, verliert er allerdings seinen Lohnanspruch. Die Arbeitsniederlegung ist keine Streikhandlung, sondern lediglich ein **Leistungsverweigerungsrecht**.

Etwas anderes gilt, wenn der Verleiher den Leiharbeitnehmer aufgrund eines Streiks beim Entleiher nicht mehr beschäftigen kann, weil dieser streikbedingt

60 § 9 Nr. 3 AÜG (Entleiher); § 9 Nr. 4 AÜG (Leiharbeitnehmer).

61 Verstöße haben ausschließlich zivilrechtliche Folgen, Wiederholungsfälle können jedoch Unzuverlässigkeit des Verleihers iSv. § 3 Abs. 1 Nr. 1 AÜG begründen; vgl. Ulber, Jürgen (2006) § 9 Rz 341, mwN.

62 Art. 12 Abs. 1 GG.

63 § 9 Nr. 3 HS 2 AÜG.

keinen Bedarf an einer Überlassung mehr hat. In diesem Fall behält der Leiharbeitnehmer seinen Entgeltanspruch.⁶⁴

Der Anwendungsbereich von § 11 Abs. 5 AÜG ist auf Arbeitskämpfe beim Entleiher beschränkt. Für Arbeitskämpfe beim Verleiher gilt das allgemeine (richterrechtliche) Streikrecht.⁶⁵ Möchte der Leiharbeitnehmer an einem Streik zur Erzwingung eines Arbeitnehmer-Überlassungs-Tarifvertrages teilnehmen, umfasst sein Streikrecht die Arbeitsniederlegung beim Entleiher; das Streikrecht auf die verleihfreie Zeit zu beschränken, hieße, das Recht leer laufen zu lassen.

Umstritten ist, ob dem Leiharbeitnehmer ein Streikrecht im Entleiherbetrieb zusteht, wenn der dort bestreikte oder begehrte Tarifvertrag sich unmittelbar auf sein Arbeitsverhältnis auswirkt. Sind nämlich die Arbeitsbedingungen des Leihararbeitnehmers nicht tariflich geregelt und findet sich im Einzelarbeitsvertrag keine Verweisung auf einen Tarifvertrag, gilt das Diskriminierungsverbot; der Tarifvertrag des Entleiherbetriebes findet dann auch auf den Leiharbeitnehmer Anwendung. Das bedeutet, dass auch der zukünftige (erstreikte) Tarifvertrag für den Leiharbeitnehmer Geltung hat. In diesem Fall ist auch dem Leiharbeitnehmer ein unmittelbares Streikrecht beim Entleiher zuzugestehen.

5.7 Verleihfreie Zeit

Im Arbeitsvertrag sind nach § 11 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AÜG die Art und Höhe der Leistungen für die Zeiten anzugeben, in denen der Arbeitnehmer nicht verliehen wird.⁶⁶ Dieses ist für Arbeitsverhältnisse, für die kein Tarifvertrag gilt, wichtig, da die Vergütung in der verleihfreien Zeiten nicht vom Gleichbehandlungsgrundsatz erfasst wird. Für tarifliche Arbeitsverhältnisse gilt der Tarifvertrag selbstredend auch in den Zeiten, in denen der Arbeitnehmer nicht überlassen wird. Gilt kein Tarifvertrag, ist das Entgelt frei zu vereinbaren. Das Gesetz sieht hier keinen Schutzmechanismus vor. Es ist dem Verleiher allerdings verboten, die Arbeitszeit für verleihfreie Zeiten abzusenken, um so seiner Leistungspflicht auszuweichen.⁶⁷

64 Ulber, Jürgen (2006): § 11 Rz 126 und 129.

65 Ulber, Jürgen (2006): § 11 Rz 112.

66 Vgl. im Einzelnen oben 5.2.

67 Ulber, Jürgen (2006): § 11 Rz 74; LAG Düsseldorf -8 Sa 1457/00- BB 2001, Seite 836.

Die verleihfreie Zeit ist das typische Arbeitgeberisiko und kann nicht zu Lasten des Arbeitnehmers abbedungen werden.⁶⁸ Es gilt das Lohnausfallprinzip.⁶⁹

5.8 Synchronisation von Arbeitsvertrag und Überlassung

Eine wesentliche Änderung des AÜG ist die **Aufhebung** des so genannten **Synchronisationsverbotes**. Bis 2003 war es unzulässig, die Dauer des Arbeitsverhältnisses wiederholt an die Dauer der Überlassung zu koppeln. Die Suche nach einer Anschlussbeschäftigung lag damit im Risikobereich des Verleihers. Nunmehr kann der Arbeitsvertrag im Wege der Befristung an die Verleihdauer angepasst werden. Die Aufhebung des Synchronisationsverbotes ist damit eine entscheidende Schwäche der Gesetzesreform. Die Verleihunternehmen begrüßen sie, da die Kopplung ihnen ein hohes Maß an Flexibilität ermöglicht.

5.9 Besonderheiten im Baugewerbe

Im Baugewerbe ist Arbeitnehmerüberlassung gesetzlich eingeschränkt. Gewerbsmäßige Leiharbeit ist im Baugewerbe grundsätzlich unzulässig (seit 1.1.1982). Das besagt heute § 1 b Satz 1 AÜG.

Seit 1994 gibt es jedoch weit reichende Ausnahmen (vgl. § 1 b Satz 2 + 3 AÜG). Baubetriebe dürfen untereinander verleihen, wenn beide Betriebe unter denselben allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag fallen und dieser Tarifvertrag die Leihe vorsieht. Im Baubereich gibt es zwei bundesweite Tarifverträge, die beide allgemeinverbindlich wirken.

Eine zweite Ausnahme besteht, wenn der Verleiher nachweislich seit drei Jahren von demselben Rahmen- und Sozialkassentarifverträgen erfasst ist. Auch hier sieht das Gesetz vor, dass Verleiher und Entleiher Betriebe des Baugewerbes sein müssen. Diese Ausnahme ist in Kombination mit § 1 Abs. 2 AÜG zu lesen. Darin ist dann das Gleichbehandlungsgebot verankert. Der Leiharbeitnehmer ist auch nach den Tarifverträgen zu beschäftigen.

Eine weitere Ausnahme betrifft so genannte Arbeitsgemeinschaften, Arge abgekürzt (vgl. § 1 Abs. 1 Satz 2 + 3 AÜG). Diese sind vom Verbot der Leihe

⁶⁸ Vgl. auch § 11 Abs. 4 Satz 2 AÜG.

⁶⁹ Ulber, Jürgen (2006): § 11 Rz 103 mwN.

komplett ausgenommen. Diese Ausnahme wurde speziell für das Baugewerbe entworfen (Bauarbeitsgemeinschaften zur Herstellung von Großvorhaben), gilt aber auch für andere Branchen. Alle Mitglieder der Arge müssen tarifgebunden sein (kraft Mitgliedschaft oder kraft Allgemeinverbindlichkeit).

6 Leiharbeit und Betriebsverfassung

Die betriebsverfassungsrechtlichen Vorschriften des AÜG⁷⁰ sind nicht abschließend, so dass die Beteiligungsrechte des BetrVG daneben bestehen bleiben.⁷¹

6.1 Wahl des Betriebsrats beim Verleiher

Im Betrieb des Verleihers ergeben sich in Bezug auf die Betriebsratswahl keine rechtlichen Besonderheiten.

In der Praxis ist es hingegen mühsam, in den so genannten Zeitarbeitsunternehmen Betriebsräte zu installieren. Die dortigen Mitarbeiter sind mangelhaft in Gewerkschaften organisiert, was zu fehlender Infrastruktur für die Vorbereitung der Wahlen führen kann. Entscheidend ist jedoch die **relativ kurze Beschäftigungszeit** und hohe **Fluktuation** im Bereich der Zeitarbeit.

6.2 Wahl des Betriebsrats beim Entleiher

6.2.1 Aktives Wahlrecht der Leiharbeitnehmer

Leiharbeitnehmer dürfen, wenn sie länger als drei Monate im Entleiherbetrieb eingesetzt werden, bei Betriebsratswahlen in diesem Betrieb mitwählen (aktives Wahlrecht).⁷² Entscheidend ist hierbei die tatsächliche Beschäftigung im Entleiherbetrieb. Maßgeblich ist der geplante Einsatz. Ist also ein Arbeitnehmer von Anfang Februar bis Ende Mai (vier Monate) entliehen, so ist er bei einer Betriebsratswahl im März bereits wahlberechtigt, auch wenn die Beschäftigung bereits doch im April enden sollte.⁷³

Der Betriebsrat des Entleiherbetriebes kann dem Wahlvorstand helfen. Er ist vor jeder Übernahme eines Leiharbeitnehmers wie bei einer normalen Einstellung zu beteiligen (Zustimmungsverweigerungsrecht).⁷⁴ Hierbei bekommt er auch die

70 § 14 AÜG.

71 Dörner, Hans-Jürgen (2005), Seite 286, 291.

72 § 7 Satz 2 BetrVG.

73 Herrschende Meinung; anderer Ansicht ist: Maschmann, Frank (2001): Seite 2446.

74 § 14 Abs. 3 Satz 1 AÜG in Verbindung mit § 99 BetrVG.

Dauer der Überlassung mitgeteilt. Der Betriebsrat ist zwar nicht Hilfsorgan des Wahlvorstandes, kann jedoch mittelbar auf die Richtigkeit der Wählerliste Einfluss ausüben.⁷⁵

6.2.2 Passives Wahlrecht der Leiharbeitnehmer

Leiharbeitnehmer sind im Entleiherbetrieb nicht zum Betriebsrat wählbar (kein passives Wahlrecht), auch nicht, wenn sie dauerhaft überlassen werden.

6.2.3 Berechnung der Betriebsratsgröße beim Entleiher »wählen und zählen?«

Leiharbeitnehmer werden nach (bisher) ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bei der Berechnung der **Betriebsratsgröße**⁷⁶ bei der Betriebsratswahl im Entleiherbetrieb nicht mitgezählt. Die Entscheidungen des Gerichts aus den Jahren 2003 und 2004⁷⁷ werden kontrovers diskutiert. Begründet hat das Gericht seine Ansicht insbesondere mit dem gesetzgeberischen Willen bei den Reformgesetzen zum BetrVG im Jahre 2001 und zum AÜG im Jahre 2004: der Gesetzgeber habe das aktive Wahlrecht der Leiharbeitnehmer im Entleiherbetrieb eingeführt, wenn diese länger als drei Monate überlassen würden. Er habe die bisherige Regelung, dass Leiharbeitnehmer auch während der Zeit der Leihe dem Verleiherbetrieb angehörig seien, beibehalten. Hätte der Gesetzgeber die Berücksichtigung der Leiharbeitnehmer im Entleiherbetrieb bei der Berechnung der Betriebsratsgröße gewollt, hätte er dies ausdrücklich im BetrVG geregelt.⁷⁸ Das **Bundesarbeitsgericht** gesteht dem Betriebsrat des Entleiherbetriebes zwar eine **»mehr oder weniger große« Mehrbelastung** zu, welche der Gesetzgeber bei seinen Reformvorhaben sicher im Auge gehabt habe. Diese habe er, der Gesetzgeber, aber **»offenbar als nicht so erheblich angesehen«**.

Es lohnt sich aber ein Blick in die **Gesetzesmaterialien**: Im Gesetzgebungsverfahren erklärte die Bundesregierung auf Nachfrage zur Beschlussempfehlung des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung allerdings, »dass Leiharbeitnehmer, die länger als drei Monate im Entleiherbetrieb eingesetzt werden, (...) bei den

75 Einspruch gegen die Wählerliste legen dann die Betriebsratsmitglieder als Arbeitnehmer ein.

76 § 9 BetrVG.

77 BAG -7 ABR 49/03- NZA 04, 1340; BAG -7 ABR 53/02- NZA 03, 1345; entsprechende Entscheidung zur Nichtberücksichtigung der Leiharbeitnehmer bei der Berechnung des Schwellenwertes bei Aufsichtsratswahlen: OLG Hamburg -11 W 27/07- gekürzt abgedruckt in: DB 07, Seite 2762; die Ansicht des BAG stützend und umfangreich begründend: Kreutz, Peter (2005), Seite 364.

78 Dann wohl in § 9 BetrVG, der tatsächlich durch die Reform 2001 unangetastet blieb.

Arbeitnehmergrenzzahlen (...) bei der Bestimmung der Betriebsratsgröße und der Zahl der Freistellungen⁷⁹ zu berücksichtigen seien.«⁸⁰ Das Bundesarbeitsgericht ist dieser Vorgabe nicht gefolgt.⁸¹

Die **Rechtsansicht des Bundesarbeitsgerichts** ist meines Erachtens **nicht haltbar**. Leiharbeitnehmer müssen im Entleiherbetrieb bei der Berechnung der Betriebsratsgröße berücksichtigt werden. Die Zahl der Betriebsratsmitglieder korrespondiert mit der Zahl der von ihm vertretenen Arbeitnehmer. Dabei kann es nicht sachgerecht sein, nur die dem Entleiherbetrieb angehörigen Arbeitnehmer (Stammebelegschaft) zu berücksichtigen. Denn der Betriebsrat des Entleiherbetriebes ist auch für die Leiharbeitnehmer zuständig, wenn teilweise auch nur mittelbar. Er ist vor der Übernahme von Leiharbeitnehmern wie bei personellen Einzelmaßnahmen nach dem BetrVG zu beteiligen. Das Bundesarbeitsgericht gesteht dem Betriebsrat des Entleiherbetriebes in Zusammenhang mit Leiharbeitnehmern auch die Mitbestimmung bei der Lage der Arbeitszeit und bei der Überschreitung oder Verkürzung von deren »betriebsüblicher« Arbeitszeit zu. Auch wenn ein wesentlicher Grundgedanke der partiellen Zuständigkeit des Entleiher-Betriebsrates für die Leiharbeitnehmer der Schutz der Stammebelegschaft ist, verursacht die Leiharbeit für ihn erhebliche Mehrarbeit. Der Betriebsrat des Entleiherbetriebes hat den Einsatz der Leiharbeit ständig auf Umfang und Rechtmäßigkeit hin zu überprüfen. Teilweise bewegt sich der Anteil der Leiharbeitnehmer an der Stammebelegschaft bei 25 oder mehr Prozent. Bei Berücksichtigung der Leiharbeitnehmer bei den Schwellenwerten zur Betriebsratswahl (§ 9 BetrVG) wäre also ein um mindestens zwei Mitglieder stärkerer Betriebsrat zu wählen.⁸² Insbesondere in solchen Betrieben ist es nicht mehr gerechtfertigt, die Betriebsratsgröße allein anhand der Stammebelegschaft zu berechnen.

Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes wird in der Literatur kritisiert. Es wird auf unterschiedlichen Wegen eine Betriebszugehörigkeit der Leiharbeitnehmer auch zum Entleiherbetrieb begründet. Teilweise wird der betriebsverfassungsrechtliche Betriebsbegriff in Frage gestellt, teilweise der Begriff der Betriebszugehörigkeit selbst, der individualrechtlich und betriebsverfassungs-

79 § 38 Abs. 1 Satz 1 BetrVG.

80 Bundetags-Drucksache 14/6352, Seite 54 vom 20.6.2001.

81 Der Senatsvorsitzende Dörner bedauert heute, die zitierten Äußerungen im Gesetzgebungsverfahren in die Entscheidungsbegründungen argumentativ nicht aufgenommen zu haben; nach seiner Meinung wäre der Diskurs dann eventuell unterblieben: Dörner, Hans-Jürgen (2005), Seite 286, 293.

82 Wassermann, Wolfram/Rudolph, Wolfgang (2007).

rechtlich nicht deckungsgleich sei. Im Ergebnis findet sich eine bekannte Gruppe von Arbeitsrechtlern⁸³, die sowohl die Berücksichtigung der Leiharbeitnehmer im Entleiherbetrieb für die Schwellenwertberechnung, als auch eine Doppelbetriebsangehörigkeit der Leiharbeitnehmer für möglich halten; Leiharbeitnehmer hätten dann das aktive und passive Wahlrecht beim Verleiher und Entleiher. Sie wären zudem als Betriebsangehörige auch bei der Berechnung der Schwellenwerte zur Betriebsratswahl im Entleiherbetrieb mit zu berücksichtigen.

6.2.3.1 Parallelfall Freistellung

Leiharbeitnehmer werden bei der Berechnung der Schwellenwerte für Freistellungen⁸⁴ im Entleiherbetrieb ebenfalls nicht berücksichtigt.⁸⁵ Die Begründung des Bundesarbeitsgerichts entspricht derjenigen für die Berechnung der Betriebsratsgröße, weswegen auf diese verwiesen wird. Eine Änderung der Rechtsprechung steht auch hier in Aussicht.

6.2.3.2 Parallelfall Betriebsänderung

Bei geplanten Betriebsänderungen haben Betriebsräte in Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmern Anspruch auf die Hinzuziehung eines sachverständigen Beraters; eine vorherige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber, wie bei der allgemeinen Sachverständigenbestellung, sieht das Gesetz dann nicht vor. Hierbei handelt es sich um eines der entscheidenden Instrumente des Betriebsrats bei Betriebsänderungen. Er hat eben nicht die Zustimmung des Arbeitgebers einzuholen oder gerichtlich ersetzen zu lassen; er kann den Berater einfach per Beschluss beauftragen. Seitens der Arbeitgeber wird die Regelung hart angegriffen.

§ 80 Abs. 3 BetrVG:

Der Betriebsrat kann bei der Durchführung seiner Aufgaben nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist.

§ III Satz 2 Halbsatz 1 BetrVG:

83 DKK-Schneider, § 9 Rz 10b ff; Ulber, § 14 Rz 49c; Thüsing-Thüsing, § 14 Rz 63; Ratayczak, Jürgen (2004) Seite, 212 ff; Dörner, Hans-Jürgen (2005), S. 286, 296; zusammenfassend: Blanke, Thomas (2007).

84 § 38 BetrVG.

85 BAG -7 ABR 3/03- NZA 04, Seite 1052.

Der Betriebsrat kann in Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmern zu seiner Unterstützung einen Berater hinzuziehen; (...)

Der kleine, aber feine Unterschied dieser beiden Vorschriften ist die Formulierung »nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber« in § 80 BetrVG, die in § 111 BetrVG nicht zu finden ist.

Zu beachten ist zudem, dass das Gesetz nicht den Betriebsbegriff, sondern den Unternehmensbegriff wählt; auch in einem Kleinbetrieb eines Unternehmens mit mehr als 300 Arbeitnehmern hat der örtliche Betriebsrat einen entsprechenden Anspruch.

Ob Leiharbeiter bei Betriebsänderungen in einem Betrieb eines Entleiherunternehmens für die Berechnung dieses Schwellenwertes mitzuzählen sind, hat das Bundesarbeitsgericht bisher noch nicht entschieden. Eine Übertragung der Rechtsprechung zu den Schwellenwerten zur Berechnung der Betriebsratsgröße und der Freistellung kann meines Erachtens nicht einfach vorgenommen werden. Die vorgenannten Bereiche betreffen regelmäßig die gesamte Amtszeit des Betriebsrats. Bei der Betriebsänderung liegt hingegen eine zeitlich begrenzte Umstrukturierung vor. Schutzzweck der Beraterbeauftragung ohne Erfordernis einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber ist die zügige Handlungsmöglichkeit für die Arbeitnehmerinteressenvertretungen. Dem Betriebsrat bei Betriebsänderungen zuzumuten, Arbeitnehmer des Unternehmens von Leiharbeitnehmern zu unterscheiden, hieße, sein Beraterrecht ins Leere laufen zu lassen. Zudem müsste auch der Berater diese Trennung vornehmen; er liefe anderenfalls Gefahr, seinen Honoraranspruch gegen den Arbeitgeber zu verlieren.

6.3 Einzelne Beteiligungsrechte beim Verleiher

Für die Beteiligungsrechte des Betriebsrats beim Verleiher gelten grundsätzlich keine Besonderheiten. Diese Darstellung ist jedoch Theorie. Tatsächlich ergeben sich für den Betriebsrat praktische Probleme. Der Leiharbeiter ist Arbeitnehmer des Verleihers, er ist aber in den Betrieb des Entleihers eingegliedert. Der Kontakt ist damit gestört. Die tatsächlichen Arbeitsbedingungen des Leiharbeitnehmers, also das im Entleiherbetrieb gelebte Beschäftigungsverhältnis ist vom Betriebsrat des Verleihers nur eingeschränkt überprüfbar.

Die Entsendung eines Leiharbeitnehmers ist keine Versetzung und eröffnet nicht das Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG. Dies folgt aus dem Versetzungsbegriff des Betriebsverfassungsrechtes. Die Bestimmung des jeweiligen Arbeitsplatzes gilt dann nicht als Versetzung, wenn Arbeitnehmer nach der Eigenart des Arbeitsverhältnisses üblicherweise nicht an einem bestimmten Arbeitsplatz beschäftigt werden.⁸⁶

Beim Mitbestimmungsrecht zur **Arbeitszeit** ist zu differenzieren. Wenn sich die Arbeitszeit des Leiharbeitnehmers nicht auf den Entleiherbetrieb auswirkt, verbleibt das Mitbestimmungsrecht beim Betriebsrat des Verleihers. Wird beispielsweise ein Arbeitnehmer mit einer vertraglichen Wochenarbeitszeit von 35 Stunden an einen Entleiher überlassen, bei dem 40 Wochenstunden üblich sind, so bleibt das Recht aus § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG (Überstunden / Mehrarbeit) beim Betriebsrat des Verleiherbetriebes.⁸⁷ Im umgekehrten Fall, bei dem der Leiharbeitnehmer mit 40 Wochenstunden beschäftigt ist, die er im Entleiherbetrieb auch arbeiten soll, bei dem allerdings nur 35 Wochenstunden üblich sind, wechselt das Mitbestimmungsrecht zum Betriebsrat des Entleihers. Dieses Mal ist nämlich dessen betriebsübliche Arbeitszeit (vorübergehend) verlängert.

Das Mitbestimmungsrecht zur Lage der täglichen Arbeitszeit, einschließlich der Pausen steht ausschließlich dem Betriebsrat des Entleiherbetriebes zu.

6.4 Einzelne Beteiligungsrechte beim Entleiher

Der Betriebsrat des Entleihers ist vor jedem Einsatz eines Leiharbeitnehmers nach § 99 BetrVG zu beteiligen. Dies ergibt sich bereits aus den allgemeinen Regeln der Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten. Dennoch wird das Beteiligungsrecht im AÜG nochmals explizit erwähnt und darüber hinaus konkretisiert.

§ 14 Abs. 3 AÜG:

Vor der Übernahme eines Leiharbeitnehmers zur Arbeitsleistung ist der Betriebsrat des Entleiherbetriebs nach § 99 BetrVG zu beteiligen. Dabei hat der Entleiher dem Betriebsrat auch die schriftliche Erklärung des Verleihers nach § 12 Abs. 1 Satz 2 vorzulegen. Er ist ferner verpflichtet, Mitteilungen des Verleihers nach § 12 Abs. 2 unverzüglich dem Betriebsrat bekannt zu geben.

⁸⁶ Vgl. § 95 Abs. 3 Satz 2 BetrVG.

⁸⁷ BAG -1 ABR 43/00- NZA 01, Seite 1263.

Die Klarstellung der Informationspflichten ist sinnvoll. Dem Betriebsrat ist eine Erklärung des Verleihers auszuhändigen, in der dieser versichert, die erforderliche behördliche Erlaubnis zur gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung zu haben. Änderungen in Bezug auf die Erlaubnis sind dem Betriebsrat ebenfalls mitzuteilen. Legt der Entleiher seinem Betriebsrat die Erklärung des Verleihers nicht vor, ist das Beteiligungsverfahren nicht ordnungsgemäß eingeleitet und lässt die Wochenfrist nicht anlaufen. Der Betriebsrat sollte darauf hinweisen und dennoch höchst vorsorglich seine Zustimmung wegen Gesetzesverstößes durch die personelle Maßnahme verweigern.

§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG (Auszug):

Der Betriebsrat kann seine Zustimmung verweigern, wenn die personelle Maßnahme gegen ein Gesetz (...) verstoßen würde, (...)

Fraglich ist ein Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrates, wenn der Entleiher dessen Zustimmung für den dauerhaften (unbefristeten) Einsatz von Leiharbeitnehmern begehrt. Vor der Reform des AÜG im Jahre 2003 konnte der Betriebsrat sich auf einen Gesetzesverstoß berufen, da die Überlassungshöchstdauer auf 24 Monate beschränkt war. Dies ist heute nicht mehr der Fall. Ein unbefristeter oder über zwei Jahre geschlossener Überlassungsvertrag ist grundsätzlich zulässig. Dem Betriebsrat steht aber weiterhin eine durchschlagende Argumentation zu. Er kann seine Zustimmung zur dauerhaften Einstellung des Leiharbeitnehmers unter Umständen mit der Begründung verweigern, dass im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer Nachteile erleiden. Dies kann dann der Fall sein, wenn der Entleiher Teile der Stammbesetzung befristet beschäftigt, die damit benachteiligt wären.

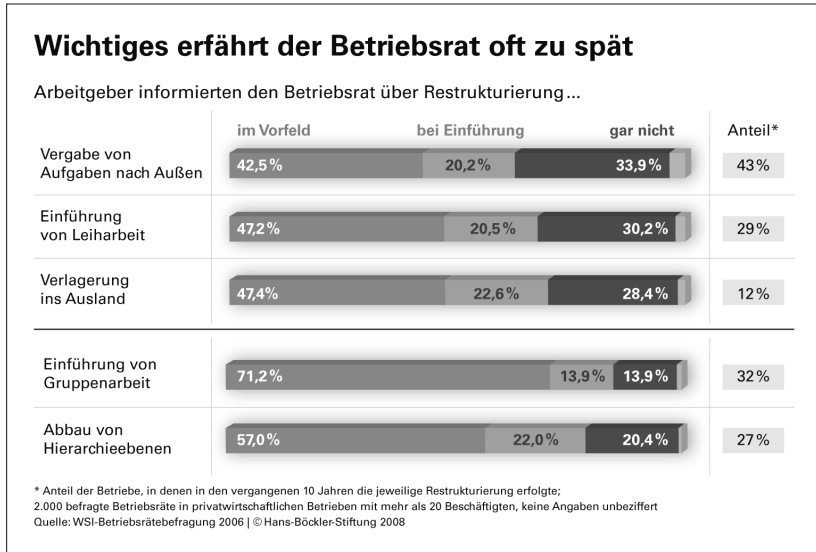
§ 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG (Auszug):

(...) als Nachteil gilt bei unbefristeter Einstellung auch die Nichtberücksichtigung eines gleich geeigneten befristet Beschäftigten.

In Bezug auf das Beteiligungsrecht des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen ist nämlich geklärt, dass der Begriff der Einstellung nicht den Abschluss eines Arbeitsvertrages erfordert. Entscheidend ist allein die tatsächliche Eingliederung in den Betrieb. Beim Einsatz von Leiharbeitnehmern gelten keine Ausnahmen.⁸⁸

88 Dörner, Hans-Jürgen (2005), Seite 300 f.

Abb. 5: Hans-Böckler-Stiftung – www.boeckler-boxen.de (16.7.2008)



7 Leiharbeit und Sozialrecht

Das Leiharbeitsverhältnis ist normal sozialversicherungspflichtig. Der Leiharbeitnehmer ist demnach auch Beitragszahler zur Arbeitslosenversicherung.

Nimmt hingegen ein Arbeitsloser das Angebot eines Leiharbeitsverhältnisses der Bundesagentur für Arbeit nicht an, droht ihm eine Leistungssperre.⁸⁹ Nach § 144 Abs. 1 Nr. 2 SGB III setzt der Eintritt einer Sperrzeit von bis zu zwölf Wochen zunächst voraus, dass der Arbeitslose trotz Belehrung über die Rechtsfolgen eine vom Arbeitsamt unter Benennung des Arbeitgebers und der Art der Tätigkeit angebotene Arbeit nicht angenommen oder nicht angetreten hat (Sperrzeit wegen Arbeitsablehnung). Das BSG urteilte, dass es einer Sperre nicht entgegen stehe, wenn es sich um ein Zeitarbeitsunternehmen handele. Dem Gesetz ließe sich nicht entnehmen, dass ein Arbeitgeber, der als Verleiher einem Dritten Leiharbeitnehmer zur Arbeitsleistung überlassen will, kein Arbeitgeber im Sinne des § 144 Abs. 1 Nr. 2 SGB III wäre.

Den gesetzlichen Regelungen zur Zumutbarkeit einer Beschäftigung in der Arbeitslosenversicherung einerseits sowie zur Arbeitnehmerüberlassung andererseits sei nicht zu entnehmen, ein durch die Bundesagentur für Arbeit angebotenes Leiharbeitsverhältnis könne generell mit wichtigem Grund abgelehnt werden.

89 BSG -B 11 AL 31/01 R- NZA-RR 02, Seite 657

8 Betriebsvereinbarungen zu Leiharbeit

Die Leiharbeit hat in der betrieblichen Praxis viele Fragen aufgeworfen. Gerade die Gesetzesänderungen im Jahre 2003, mit denen die rechtliche Eingrenzung der Arbeitnehmerüberlassung weitgehend aufgehoben wurde, waren für Arbeitgeber und Betriebsräte Neuland. Die unterschiedlichen Interessen der Betriebspartner mündeten vielfach in verbindlichen Vereinbarungen.⁹⁰ Diese sind erforderlich, um die vermehrt erkannten Gesetzeslücken zu schließen.

Inhalte von Betriebsvereinbarungen zur Leiharbeit können einerseits Umformsformen und Beteiligungsverfahren zwischen Arbeitgebern und Betriebsräten sein. Zum anderen können in Betriebsvereinbarungen auch unmittelbare Rechte der Leiharbeitnehmer geregelt werden. Gerade die abgespeckten sozialen Rechte der Leiharbeitnehmer im Entleiherbetrieb (z.B. die Kantinennutzung) eröffnen Spielräume. Es finden sich weiter Regelungen zu Entlohnungsgrundsätzen von Leiharbeitnehmern im Entleiherbetrieb und zu deren Verhältnis zur Stammbeslegschaft.

Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung beinhaltet eine Vielzahl von Betriebsvereinbarungen zum Gegenstand Leiharbeit. Eine Auswahl wurde im Jahre 2005 ausgewertet.⁹¹ Eine weitere Auswahl wird aktuell analysiert und noch 2008 veröffentlicht. In Betriebsvereinbarungen wird ihnen leider noch zu häufig die Rolle als Personalpuffer – und damit der Randbelegschaft – zugewiesen. Dies gilt es zu ändern.

90 Wassermann, Wolfram/Rudolph, Wolfgang (2007).

91 Zumbeck, Christine (2005).

9 Lösungsansätze

Das AÜG ist aus gewerkschaftlicher Sicht reformbedürftig. Die Deregulierung der Leiharbeit durch die Gesetzesänderungen aus dem Jahre 2003 führten zu einer enormen Ausweitung der Arbeitnehmerüberlassung. Der Einsatz von Leiharbeitnehmern ist für Unternehmen insbesondere aus Gründen der Flexibilität bei Personalplanung und –einsatz interessant. Zudem entstehen weitgehend keine Verwaltungskosten. Zuletzt entledigt sich das Entleihunternehmen vielen Arbeitnehmerschutzrechten, wie zum Beispiel dem Kündigungsschutz und der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Die Forderungen der Einzelgewerkschaften sind nicht in allen Bereichen deckungsgleich. Jede Branche hat ihre speziellen Besonderheiten und ist durch das Phänomen Leiharbeit unterschiedlich betroffen.

Bei den offensichtlichen Problemen im Zusammenhang mit der Arbeitnehmerüberlassung können folgende gewerkschaftlichen Konsense und Forderungen festgestellt werden:

- Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern und Stammbesetzungsmitgliedern des Entleiherbetriebes vom ersten Tag an – Gleiche Arbeit und gleiches Geld. Ausnahmen, wenn überhaupt, dürfen nur aufgrund eines unmittelbar und zwingend wirkenden Tarifvertrages und auch nur für eine begrenzte Zeit (z.B. Einarbeitungszeit) wirken.
- Allgemeinverbindlicherklärung der Tarifverträge der DGB-Tarifgemeinschaft. Es finden sich die Varianten der klassischen Allgemeinverbindlichkeit nach dem Tarifvertragsgesetz, der Aufnahme der Branche Leiharbeit in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz und eine Rechtsverordnung im Wege eines reformierten Mindestarbeitsbedingungen-Gesetz.
- Die bisherige Möglichkeit, im Arbeitsvertrag durch eine Bezugnahme auf einen beliebigen Leiharbeitsvertrag vom Prinzip der Gleichbehandlung abweichen zu können, ist aufzuheben. Dies gilt insbesondere für nichttarifgebundene Arbeitgeber und Leiharbeitnehmer.
- Die bisherige Möglichkeit, vorab arbeitslose Leiharbeitnehmer für sechs Wochen auf dem Niveau ihres Arbeitslosengeldes zu bezahlen ist aufzuheben.
- Die Koppelung von Befristung des Leiharbeitsvertrages an die Überlassungsdauer im Entleiherbetrieb ist zu untersagen (Synchronisationsverbot).

- Leiharbeitnehmern soll keine Leistungssperre der Bundesagentur für Arbeit drohen, wenn sie ein Leiharbeitsverhältnis ablehnen, bei dem sie untertariflich (DGB-Tarifvertrag) entlohnt werden.
- Die Rechte der Betriebsräte in den Entleiherbetrieben sollen in Bezug auf Leiharbeitnehmer gestärkt werden. Sie sollen auch ein Mitbestimmungsrecht bei deren Eingruppierung erhalten. Leiharbeitnehmer sind bei der Berechnung der Schwellenwerte bei der Größe des Betriebsrates und der Anzahl der Freistellungen zu berücksichtigen; Leiharbeitnehmer sind auch Arbeitnehmer des Entleiherbetriebes.

10 Literaturverzeichnis

- Ankersen, Per: Neues AÜG seit 1. 3. 2003 bundesweit in Kraft
In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA), Beck-Verlag, 2003, Seite 421.
- Bellmann, Lutz/Kühl, Alexander: Weitere Expansion der Leiharbeit? Eine Bestandsaufnahme auf Basis des IAB-Betriebspanels. Studie der Hans-Böckler-Stiftung, 2007.
- Blanke, Thomas: Zukunftsbranche Leiharbeit? Studie der Hans-Böckler-Stiftung, 2007, unveröffentlicht.
- Böhm, Wolfgang: Arbeitnehmerüberlassung: Ausweg aus der equal pay-Falle ein Holzweg? In: Der Betrieb (DB), Fachverlag der Verlagsgruppe Handelsblatt, 2007, Seite 168-170.
- Brors, Christiane/Schüren, Peter: Kostensenkung durch konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung. In: Betriebsberater (BB), Verlag Recht und Wirtschaft, 2005, Seite 494.
- Bundesagentur für Arbeit: Merkblatt für Leiharbeitnehmer
<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Merkblatt-Sammlung/Merkblatt-fuer-Leiharbeitnehmer.pdf> [Zugriff am 16.7.2008].
- Bundesagentur für Arbeit: Branchen und Berufe in Deutschland – 1997 bis 2007 – Zeitarbeit, Statistik nach § 8 AÜG
<http://dokuiab.de/externe/2008/k080219f14.pdf> [Zugriff am 16.7.2008].
- Däubler, Wolfgang/Kittner, Michael/Klebe, Thomas: BetrVG, Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, 11. Auflage, Bund-Verlag, 2008.
- Dörner, Hans-Jürgen: Der Leiharbeitnehmer in der Betriebsverfassung, Festschrift für Hellmut Wissmann, Beck-Verlag, 2005.
- Hans-Böckler-Stiftung und DGB: Veranstaltungsdokumentation, Workshop Boombranche Zeitarbeit - Neue Herausforderungen für betriebliche Akteure am 14.11.2007, http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-90F81FE8/hbs/hs.xsl/85_88283.html [Zugriff am 16.7.2008].
- IG-Metall: »Gleiche Arbeit – Gleiches Geld«, Umfrage 2007
http://www2.igmetall.de/homepages/bzl-nrw/file_uploads/pm215.pdf [Zugriff am 16.7.2008].

- Kaltenbronn, Bruno: Blickpunkt Arbeit und Wirtschaft 2/2007
<http://www.wipol.de> [Zugriff am 16.7.2008].
- Koch, Christiane: Leiharbeit – Türöffner oder Drehtür? Vortragsreihe der Arbeitnehmerkammer Bremen, 2007 http://www.arbeitnehmerkammer.de/cms/upload/Politik/Arbeit/Leiharbeit_text0607.doc.pdf [Zugriff am 16.7.2008].
- Kreutz, Peter: Leiharbeiter wählen – nur Argumente zählen, Festschrift für Hellmut Wissmann, Beck-Verlag, 2005.
- Maschmann, Frank: Leiharbeitnehmer und Betriebsratswahl nach dem BetrVG-Reformgesetz. In: Der Betrieb (DB), Fachverlag der Verlagsgruppe Handelsblatt, 2001, Seite 2446.
- Melms, Christopher/Lipinski, Wolfgang: Absenkung des Tarifniveaus durch Gründung von AÜG Gesellschaften. In: Betriebsberater (BB), Verlag Recht und Wirtschaft, 2004, Seite 2409.
- Posner, Dieter/Moos, Anja: Vortrag und Präsentation Boombbranche Zeitarbeit - Neue Herausforderungen für betriebliche Akteure. Workshop der Hans-Böckler-Stiftung und des DGB, 2007, Vortrag und Präsentation: http://www.boeckler.de/pdf/v_2007_11_14_posner.pdf [Zugriff am 16.7.2008] und Veranstaltungsdokumentation: http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-90F81FE8/hbs/hs.xsl/85_88283.html [Zugriff am 16.7.2008].
- Röder, Gerhard/Krieger, Steffen: Arbeitnehmerüberlassung: Kein Ausweg aus der equal pay-Falle? In: Der Betrieb (DB), Fachverlag der Verlagsgruppe Handelsblatt, 2006, Seite 2122.
- Ratayczak, Jürgen: Leiharbeiter wählen, aber zählen nicht! In: AiB, Arbeitsrecht im Betrieb (AiB), AiB-Verlag, 2004, Seite 212.
- Thüsing, Gregor: AÜG, Kommentar zum Arbeitnehmer-Überlassungs-Gesetz 1. Auflage, Beck-Verlag, 2005.
- Ulber, Jürgen: AÜG, Kommentar zum Arbeitnehmer-Überlassungs-Gesetz 3. Auflage, Bund-Verlag, 2006.
- Wassermann, Wolfram/Rudolph, Wolfgang: Leiharbeit als Gegenstand betrieblicher Mitbestimmung, Arbeitspapier der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 148, 2007.
- Zumbeck, Christine: Zeitarbeit und befristete Beschäftigung, Schriftenreihe der Hans-Böckler-Stiftung, Bund-Verlag, 2005.

11 Gesetze

(sämtlich zu finden (teilweise in Auszügen) in: Arbeitsgesetze, 72. Auflage 2008, Beck-Verlag).

AEntG: Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen bei grenzüberschreitenden Dienstleitungen – Arbeitnehmerentsendegesetz vom 26.02.1996 (BGBl. I Seite 227).

AGG: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14.08.2006 (BGBl. I Seite 1897).

AÜG: Gesetz zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung – Arbeitnehmer-Überlassungs-Gesetz vom 03.02.1995 (BGBl. I Seite 158).

BetrVG: Betriebsverfassungsgesetz vom 25.09.2001 (BGBl. I Seite 2518).

GG: Grundgesetz vom 23.05.1949 (BGBl. I Seite 1).

edition der Hans-Böckler-Stiftung
Bisher erschienene Reihentitel ab Band 200

	Bestellnr.	ISBN	Preis / €
Hartmut Kühle Die deutsche Heeresindustrie in Europa	13200	978-3-86593-080-4	18,00
Karin Schulze Buschoff unter Mitarbeit von Claudia Schmidt Neue Selbstständige im europäischen Vergleich	13201	978-3-86593-081-1	20,00
Lorenz Jarass • Gustav M. Obermair Steuerliche Aspekte von Private-Equity- und Hedge-Fonds unter Berücksichtigung der Unternehmenssteuerreform 2008	13202	978-3-86593-082-8	15,00
Hans-Joachim Voth Transparenz und Fairness auf einem einheitlichen europäischen Kapitalmarkt	13203	978-3-86593-083-5	12,00
Ulrich Jürgens • Thomas Sablowski Sektorale Innovationsprozesse und die Diskussion über deutsche Innovationsschwächen	13204	978-3-86593-084-2	15,00
Stefan Stracke • Erko Martins • Birgit K. Peters Friedemann W. Nerdinger Mitarbeiterbeteiligung und Investivlohn	13205	978-3-86593-085-9	18,00
Claudia Schippmann Betriebliche Mitbestimmungskulturen in Großbritannien, Spanien, Schweden, Frankreich und Ungarn	13206	978-3-86593-085-6	18,00
Bettina Graue Aufgaben, Grenzen und Perspektiven des Gender- Gedankens im Betriebsverfassungsgesetz	13207	978-3-86593-087-3	12,00
Herbert Bassarak Aufgaben und Konzepte der Schulsozialarbeit/Jugend- sozialarbeit an Schulen im neuen sozial- und bildungspolitischen Rahmen	13208	978-3-86593-089-7	29,00
Christa Eggerdinger • Marianne Giesert Impulse für den Erfolg – psychische Belastungen bei der Arbeit reduzieren!	13209	978-3-86593-090-3	12,00
Hermann Groß Betriebs- und Arbeitszeitmanagement in tarif- gebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben	13210	978-3-86593-091-0	10,00
Thorsten Ludwig, Jochen Tholen Schiffbau in Europa	13211	978-3-86593-092-1	30,00
Stephan Ricken Verbriefung von Krediten und Forderungen in Deutschland	13213	978-3-86593-094-1	16,00

	Bestellnr.	ISBN	Preis / €
Judith Aust, Volker Baethge-Kinsky, Till Müller-Schoell, Alexandra Wagner (Hrsg.) Über Hartz hinaus	13214	978-3-86593-096-5	25,00
Oliver Pfirrmann Stand und Perspektiven der Beschäftigung in der Nanotechnologie in Deutschland	13215	978-3-86593-097-2	10,00
Ulrich Zachert Verfahren und Kosten von Betriebsverlagerungen in ausgewählten Europäischen Ländern	13216	978-3-86593-098-9	10,00
Hans-Joachim Voth Transparency and Fairness in The European Capital Market	13217	978-3-86593-099-6	12,00
Klaus Maack, Judith Beile, Stefan Schott, Eckhard Voß Zukunft der Süßwarenindustrie	13218	978-3-86593-100-9	15,00
Wolfgang Schroeder, Dorothea Keudel Strategische Akteure in drei Welten Die deutschen Gewerkschaften im Spiegel der neueren Forschung	13219	978-3-86593-107-8	12,00
Ralf-Peter Hayen, Manuela Maschke (Hsg.) Boombranche Zeitarbeit – Neue Herausforderungen für betriebliche Akteure	13220	978-3-86593-106-1	10,00
Peter Thomas Ein Bündnis für Arbeit und Umwelt zur integralen energetischen Gebäudemodernisierung	13221	978-3-86593-108-5	15,00
Wolfgang Schroeder Zur Reform der sozialen Selbstverwaltung in der Gesetzlichen Krankenversicherung – Kasseler Konzept	13222	978-3-86593-109-2	12,00
Rolf Dobischat, Marcel Fischell, Anna Rosendahl Auswirkungen der Studienreform durch die die Einführung des Bachelorabschlusses auf das Berufsbildungssystem	13223	978-3-86593-110-8	15,00
Henry Schäfer, Beate Frank Derivate Finanzinstrumente im Jahresabschluss nach HGB und IFRS	13225	978-3-86593-114-6	18,00

Ihre Bestellungen senden Sie bitte unter Angabe
der Bestellnummern an den Setzkasten oder unter
Angabe der ISBN an Ihre Buchhandlung.
Ausführliche Informationen zu den einzelnen Bänden
können Sie dem aktuellen Gesamtverzeichnis
der Buchreihe **edition** entnehmen.

Setzkasten GmbH
Kreuzbergstraße 56
40489 Düsseldorf
Telefax 0211-408 00 90 40
E-Mail mail@setzkasten.de

Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen oder Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)

Das Ziel des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung ist es, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu erforschen und für die wirtschaftspolitische Beratung einzusetzen. Daneben stellt das IMK auf der Basis seiner Forschungs- und Beratungsarbeiten regelmäßig Konjunkturprognosen vor.

Forschungsförderung

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Mitbestimmung, Strukturpolitik, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem 14tägig erscheinenden Infodienst „Böckler Impuls“ begleitet die Stiftung die aktuellen politischen Debatten in den Themenfeldern Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Magazin „Mitbestimmung“ und die „WSI-Mitteilungen“ informieren monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft.

Mit der Homepage www.boeckler.de bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf

Telefon: 02 11/77 78-0
Telefax: 02 11/77 78-225

