

Als Betriebsrat gegen Leiharbeit: Vorschläge unterbreiten und Veto einlegen

Beschäftigungssicherung

Eine der wichtigsten Aufgaben des Betriebsrats ist der Einsatz für den Erhalt von Arbeitsplätzen. Dabei kommt es vor allem auf die Entwicklung schlüssiger Konzepte zur Beschäftigungssicherung an. Den dauerhaften Einsatz von Leiharbeitern kann der Betriebsrat seit dem Jahr 2013 verhindern.



Christian Schulz
Redakteur

Stand: 5.3.2014



© K.-P. Adler - Fotolia.com

Als Beschäftigungssicherung bezeichnet man Maßnahmen und Vereinbarungen zur Vermeidung von Entlassungen sowie zum Erhalt des Einkommens von Arbeitnehmern. Beschäftigungssicherung soll Mitarbeiter vor Kündigungen bewahren und deren Arbeitsplätze schützen. Sie soll verhindern, dass Unternehmen Belastungen und Risiken durch Arbeitszeitverkürzung und geringere Vergütung auf ihre Beschäftigten abwälzen. Ebenso sollen Erfahrungsschatz und Fachkenntnisse des Betriebs erhalten bleiben, um die Kapazitäten hinsichtlich zukünftiger Innovations- und Reaktionsfähigkeit sicherzustellen. Darüber hinaus geht es bei Beschäftigungssicherung auch um den Erhalt von Wertschöpfungsketten.

Auf betrieblicher Ebene können Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat getroffen werden. Diese können sowohl den gesamten Betrieb betreffen, als auch sich auf einzelne Abteilungen beschränken. Hierbei gibt es einerseits „passive Maßnahmen“: Zu ihnen zählt man unter anderem

- den Abbau von Arbeitszeitkonten und Resturlaub,
- den Verzicht auf Wochenendarbeit,
- verlängerte Werksferien oder
- vermehrte Freischichten.

Andererseits sind auch „aktive Maßnahmen“ möglich: Hier sind beispielsweise Kurzarbeit oder das Nutzen von Freischichten zur Weiterqualifizierung von Mitarbeitern denkbar.

Leiharbeit und befristete Arbeitsverträge

Mit kaum einem Thema mussten sich Betriebsräte in diesem Zusammenhang in den vergangenen Jahren dermaßen auseinandersetzen, wie mit den Themen Leiharbeit und befristeten Arbeitsverträgen. Immer öfter gehen Unternehmen dazu über, auch Kernaufgaben von Leiharbeitern ausführen zu lassen. Jeder zweite Arbeitsvertrag in Deutschland ist mittlerweile befristet. Finden in diesem Bereich gesetzliche Einschränkungen statt, weichen Unternehmen oftmals auf so genannte „Werkverträge“ aus.

Leiharbeit bzw. Zeitarbeit ist zunächst ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis. Der Arbeitnehmer ist dabei bei einer Zeitarbeitsfirma angestellt. Diese verleiht ihn im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) für bestimmte Tätigkeiten an ein anderes Unternehmen. Hierzu schließt das betreffende Unternehmen einen gesonderten Leihvertrag mit der Zeitarbeitsfirma ab. Im Falle eines befristeten Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitnehmer beim Unternehmen selbst angestellt – allerdings nur für einen beschränkten Zeitraum.

Welche Möglichkeiten bieten sich dem Betriebsrat?

Vom Gesetzgeber wurde der Betriebsrat mit § 92a des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) ausgestattet. In diesem wird ihm ein Vorschlagsrecht zur Sicherung und Förderung von Beschäftigung eingeräumt. Die Vorschläge des Betriebsrats können insbesondere die flexible Gestaltung der Arbeitszeit, Teilzeit und Altersteilzeit, eine andere Organisation der Arbeit sowie eine Umgestaltung von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen betreffen. Auch Alternativen zur Ausgliederung von Arbeit, Konzepte zu Produktion und Investition oder Maßnahmen zur Qualifikation von Arbeitnehmern können Bestandteil der Vorschläge sein.

Durch das Vorschlagsrecht erhält der Betriebsrat die Möglichkeit sich im Interesse der Arbeitnehmer in unternehmerische Entscheidungen einzubringen. Er kann diese jederzeit nutzen und muss nicht warten, bis der Arbeitgeber konkrete Pläne vorlegt. Die Vorschläge des Betriebsrats muss der Arbeitgeber mit diesem beraten. Will eine Unternehmensführung nicht auf Vorschläge eingehen, weil sie diese als ungeeignet erachtet, so muss sie detailliert begründen, warum dies so ist. Hat ein Betrieb mehr als hundert Mitarbeiter, so hat die Begründung schriftlich zu erfolgen.

In Bezug auf Leiharbeit hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) im Juli des Jahres 2013 festgestellt, dass Arbeitnehmerüberlassung grundsätzlich „vorübergehend“ sein soll (Beschluss vom 10.7.2013, 7 ABR 91/11). Sie dient also als außerordentliche Maßnahme, nicht als Geschäftsmodell. Die Bestimmung enthält nicht nur einen programmatischen Vorsatz, sondern untersagt jegliche nicht nur vorübergehende Leiharbeit. Sie soll zum einen die Zeitarbeiter schützen, zu anderen die Spaltung innerhalb eines Betriebs in Stammbeschaft und entlehene Beschaft verhindern. § 14 Abs. 3 Satz 1 AÜG besagt, dass der Betriebsrat vor der Übernahme von Leiharbeitern nach § 99 BetrVG zu beteiligen ist. Nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG kann er

seine Zustimmung zur Einstellung dieser verweigern, wenn diese gegen ein Gesetz verstößt. Er besitzt also ein Vetorecht zur Verhinderung dauerhafter Leiharbeit.

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2025