



Gut zu wissen!

Betriebsratsrechte beim Einsatz von Leiharbeitnehmern

Der Einsatz von Leiharbeitnehmern wird im Entleiherbetrieb immer wieder kritisch betrachtet – oftmals zu Recht. Denn nicht selten droht der Aufbau einer „Schattenbelegschaft“, mit der ein schleichender Abbau der „Stammebelegschaft“ einhergeht. Für den Betriebsrat ist es daher unverzichtbar zu wissen, welche Rechte er beim Einsatz von Leiharbeitnehmern hat. Prof. Dr. Wolfgang Hamann informiert, wie es um die Betriebsratsrechte beim Leiharbeitnehmereinsatz bestellt ist.

Betriebsräte stehen dem Einsatz von Leiharbeitnehmern traditionell kritisch gegenüber. Zum einen widerstrebt es ihrem Gerechtigkeitsempfinden, dass für gleichwertige Arbeit zum Teil ganz erheblich schlechtere Arbeitsbedingungen gelten. Das im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) verankerte Gleichstellungsgebot („equal pay and equal treatment“) ist in der Praxis die Ausnahme. Teilweise sind über fragwürdige Haustarifverträge Entgeltsätze festgelegt worden, die an der Grenze der Sittenwidrigkeit liegen oder diese sogar unterschreiten. Zum ande-

ren beklagen Betriebsräte das Entstehen von „Schattenbelegschaften“. In manchen Branchen liegt die Leiharbeitnehmerquote bei 30 % und in Einzelfällen sogar noch höher.

Die Betriebsräte sind in verschiedener Hinsicht auch für die bei ihnen eingesetzten Leiharbeitnehmer zuständig. So müssen sie deren Interessen gegenüber dem Entleiherbetreiber vertreten, soweit es zum Beispiel um die Anordnung von Überstunden geht. Leiharbeitnehmer können die Sprechstunden des Betriebsrats im Entleiherbetrieb aufsuchen (vgl. § 14 Abs. 2 Satz 2 AÜG). Hingegen sind die Leiharbeitnehmer nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bei den Schwellenwerten des Betriebsverfassungsgesetzes nicht zu berücksichtigen – insbesondere nicht bei der Größe des Betriebsrats (vgl. § 9 BetrVG) und bei Freistellungen (vgl. § 38 BetrVG).

Die Betriebsräte müssen also, obwohl personell geschwächt, die Zusatzaufgabe „Leiharbeitnehmer“ bewältigen.

Für den Betriebsrat stellt sich daher die Frage, welche Rechte er hat, wenn der Arbeitgeber Leiharbeitnehmer einsetzen will.

Eingeschränkte Mitbestimmung nach §§ 99 – 101 BetrVG

Das praktisch wichtigste Kontrollinstrument ist die eingeschränkte Mitbestimmung nach § 99 BetrVG. Der beim Entleiher gewählte Betriebsrat hat nach § 14 Abs. 3 Satz 1 AÜG vor dem Einsatz eines Leiharbeitnehmers in gleicher Weise mitzubestimmen wie bei der Einstellung eines neuen Mitarbeiters. Das Mitbestimmungsrecht besteht folglich nur dann, wenn im Unternehmen regelmäßig mehr als 20 wahlberechtigte (eigene) Arbeitnehmer beschäftigt werden.

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz bezeichnet diesen Vorgang etwas missverständlich als „Übernahme“. Damit ist aber nicht die Übernahme eines Leiharbeitnehmers in ein Arbeitsverhältnis, sondern lediglich die tatsäch-



Prof. Dr.
Wolfgang Hamann
lehrt an der Universität
Duisburg-Essen

liche Arbeitsaufnahme gemeint.

Des Weiteren wird das Mitbestimmungsrecht in den folgenden Fällen ausgelöst:

- > Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit dem Leiharbeitnehmer;
- > Verlängerung des Einsatzes;
- > Austausch des Leiharbeitnehmers.

Nicht mitbestimmungspflichtig ist es dagegen nach einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 30.10.2008 (15 TaBV 12/08), wenn der Leiharbeitnehmer lediglich seinen Verleiher wechselt.

Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers (§ 99 Abs. 1 BetrVG)

Für die betriebliche Praxis ist es gut zu wissen, wann der Arbeitgeber dem Betriebsrat welche Informationen über den geplanten Einsatz eines oder mehrerer Leiharbeitnehmer geben muss.

Zeitpunkt der Unterrichtung

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat vor dem Einsatz eines Leiharbeitnehmers zu beteiligen. Eine Frist, bis wann eine Beteiligung erfolgen soll, nennt das Gesetz nicht. Grundsätzlich muss dem Betriebsrat aber die Möglichkeit gegeben werden, die Wochenfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG zur Entscheidungsfindung zu nutzen. Maßgeblich ist insoweit nicht der Abschluss des Arbeitnehmerüberlassungsvertrags zwischen dem Verleiher und dem Entleiher, sondern die tatsächliche Arbeitsaufnahme des Leiharbeitnehmers.

Das gilt nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 23.01.2008 (vgl. dbr 9/2008, Seite 36) übrigens auch dann, wenn der Verleiher einen „Stellenpool“ bildet, aus dem heraus die Leiharbeitnehmer dem Entleiher auf dessen Anforderung hin zur Verfügung gestellt werden.

Mitzuteilende Informationen

Die einwöchige Stellungnahmefrist des Betriebsrats beginnt erst zu laufen, wenn der Entleiher den Betriebsrat vollständig unterrichtet hat. Dazu sollte der Betriebsrat die auf der Seite 12 dargestellte Checkliste abfragen.

Folgen fehlender oder unvollständiger Unterrichtung

Erfüllt der Arbeitgeber seine Unterrichtungspflicht nicht, wird die einwöchige Stellungnahmefrist nicht in Gang gesetzt. Die Zustimmung des Betriebsrats gilt folglich nicht nach Ablauf der Stel-



lungnahmefrist als erteilt (vgl. § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG).

Aus dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit leitet die Rechtsprechung die Pflicht des Betriebsrats ab, den Arbeitgeber innerhalb der Wochenfrist darauf hinzuweisen, welche weiteren Informationen er beansprucht. Unterlässt der Betriebsrat dies, so gilt die Zustimmung als erteilt. Aus diesem Grund sollte der Betriebsrat umgehend anhand der Checkliste (siehe das Schaubild auf der Seite 12) prüfen, ob die Unterrichtung vollständig ist. Ansonsten besteht die Gefahr, dass an sich gegebene Zustimmungsverweigerungsgründe nicht erkannt und daher nicht geltend gemacht werden können.

Zustimmungsverweigerung (§ 99 Abs. 2 BetrVG)

Der Entleiherbetriebsrat kann seine Zustimmung zum Einsatz von Leiharbeitnehmern aus den in § 99 Abs. 2 Nr. 1 – 6 BetrVG abschließend aufgezählten Gründen verweigern.

Verstoß gegen Rechtsvorschriften

Der Zustimmungsverweigerungsgrund des § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG ist nur dann gegeben, wenn der Zweck der Verbotsnorm allein dadurch erreicht werden kann, dass die Einstellung insgesamt unterbleibt (vgl. BAG vom 25.01.2005 – 1 ABR 61/03).

Zustimmungsverweigerungsgründe im Sinne des § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG sind:

- > Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz sowie nach dem

Jugendarbeitsschutzgesetz;

- > fehlende Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis;

- > fehlende Arbeitserlaubnis (Beachte: Der Einsatz von Leiharbeitnehmern mit Staatsangehörigkeit außerhalb des Europäischen Mitgliedstaates der Europäischen Union sowie außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums [Island, Liechtenstein, Norwegen] ist gemäß § 40 Abs. 1 Nr. 2 Aufenthaltsgesetz unzulässig [vgl. Verwaltungsgericht Osnabrück vom 05.11.2009 – 5 A 154/09]. Angehörige aus den Beitrittsstaaten zur Europäischen Union mit Ausnahme Zyperns und Maltas benötigen eine „Arbeitserlaubnis EU“ bzw. eine „Arbeitsberechtigung EU“, die allerdings für eine Tätigkeit als Leiharbeitnehmer grundsätzlich nicht erteilt wird).

Nicht zur Verweigerung der Zustimmung berechtigen dagegen:

- > Verstoß gegen den „Equal pay-Grundsatz“ (vgl. Bundesarbeitsgericht vom 21.07.2009, dbr 5/2010 [diese Ausgabe], Seite 36; Beachte: Die Vergütung schuldet allein der Verleiher);

- > Einsatz eines vormals befristet beschäftigten Stammarbeitnehmers als Leiharbeitnehmer (vgl. Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein vom 20.01.2009 – 5 TaBV 33/08; Beachte: Darin liegt insbesondere kein Verstoß gegen das Teilzeit- und Befristungsgesetz).

Noch nicht vom Bundesarbeitsgericht entschieden ist, ob das Außerachtlassen der Prüf- und Konsultationspflichten nach § 81 Abs. 1 SGB (Sozialgesetzbuch) IX den Betriebsrat zur Verweigerung der Zustimmung berechtigt (so das Hessische Landesarbeitsgericht

vom 24.04.2007 – 4 TaBV 24/07; anders das Landesarbeitsgericht Düsseldorf vom 31.10.2008 – 15 TaBV 114/08).

Verstoß gegen eine Auswahlrichtlinie

Auswahlrichtlinien (vgl. § 95 BetrVG) werden in aller Regel in Form von Betriebsvereinbarungen getroffen. Sie können für Leiharbeiter relevant werden, wenn sie in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden sollen. Betriebsrat und Arbeitgeber können Auswahlrichtlinien speziell zu dem Zweck vereinbaren, den Einsatz von Leiharbeitern zu regulieren. So sind folgende Festlegungen zulässig:

- > Arbeitsplätze, auf denen Leiharbeiter eingesetzt werden sollen;
- > Höchstzahl der Leiharbeiter (sog. Leiharbeiterquote);
- > Einsatz nur von Verleihern, die das Gleichstellungsgebot einhalten;
- > Qualifikationsanforderungen.

Verstößt der geplante Einsatz von Leiharbeitern gegen eine solche Auswahlrichtlinie, so berechtigt dies den Betriebsrat zur Zustimmungsverweigerung gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG.

Benachteiligung von Arbeitnehmern des Entleiherbetriebs

Das Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG setzt voraus, dass die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmern gekündigt wird oder sie sonstige Nachteile erleiden. Daher berechtigt der Einsatz von Leiharbeitern an sich noch nicht zur Zustimmungsverweigerung, und zwar auch dann nicht, wenn Dauerarbeitsplätze unbefristet mit Leiharbeitern besetzt werden sollen (vgl. Bundesarbeitsgericht vom 12.11.2002 – 1 ABR 1/02).

Das gleiche gilt nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 25.01.2005 (1 ABR 61/03), wenn das Arbeitsverhältnis eines befristet beschäftigten Stammarbeiters nicht verlängert wird und stattdessen ein Dauerarbeitsplatz, für den der befristet Beschäftigte geeignet wäre, mit einem Leiharbeiter besetzt wird. Das Bundesarbeitsgericht interpretiert den § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG sehr eng: Vorausgesetzt werde, dass ein bereits befristet Beschäftigter und ein bislang nicht betriebsangehöriger Arbeitnehmer um einen Dauerarbeitsplatz konkurrieren. Beim Einsatz von Leiharbeitern

liege eine solche Konkurrenzsituation aber schon deshalb nicht vor, weil mit dem Leiharbeiter kein Arbeitsverhältnis begründet werden solle.

Das Zustimmungsverweigerungsrecht besteht dagegen, wenn Arbeitskollegen die betriebsbedingte Kündigung konkret droht und sie auf einen Arbeitsplatz versetzt werden könnten, auf dem Leiharbeiter zum Einsatz kommen sollen. Sonstige Nachteile sind beispielsweise Versetzungen, Einkommenseinbußen, die Verschlechterung von Aufstiegsmöglichkeiten und Mehrbelastungen etwa wegen erhöhten Einarbeitungsaufwandes und Kontrollen der Leiharbeiter.

Benachteiligung des Leiharbeiters

Eine Benachteiligung des Leiharbeiters wird den Betriebsrat eher selten zur Zustimmungsverweigerung nach § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG berechtigen. Die Benachteiligung muss sich nämlich aus der Überlassung als solcher ergeben. Nachteile, die ihren Grund in dem Arbeitsvertrag zwischen dem Leiharbeiter und dem Verleiher haben, reichen nicht. Insbesondere wenn der Verleiher den Leiharbeiter gesetz- oder tarifwidrig vergütet, berechtigt dies den Betriebsrat nicht zur Zustimmungsverweigerung.

Fehlende Ausschreibung im Entleiherbetrieb

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber zu besetzenden Arbeitsplätze, auf denen er Leiharbeiter beschäftigen will, zuvor innerbetrieblich auszuschreiben, sofern dies der Betriebsrat verlangt hat (vgl. § 93 BetrVG). Noch nicht vom Bundesarbeitsgericht geklärt ist, ob das auch dann zu gelten hat, wenn es sich um Arbeitsplätze handelt, die der Arbeitgeber aufgrund einer Organisationsentscheidung dauerhaft nur noch mit Leiharbeitern besetzen will. Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (vgl. Beschluss vom 12.03.2009 – 16 TaBV 12/08) hat dies jüngst zutreffend bejaht.

Störung des Betriebsfriedens

Der Betriebsrat kann seine Zustimmung zur Übernahme eines Leiharbeiters verweigern, wenn die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass dadurch der Betriebsfrieden gestört wird (vgl. § 99 Abs. 2 Nr. 6 BetrVG). Dabei reicht es nicht schon aus, dass der Betriebsrat generell

durch den Einsatz von Leiharbeitern Unruhen im Betrieb erwartet. Meist kann die Besorgnis einer Betriebsstörung erst aufgrund von Erfahrungen aus vorangegangenen Einsätzen des betreffenden Leiharbeiters angenommen werden. Ist der Leiharbeiter also bereits zuvor negativ aufgefallen (z.B. fremdenfeindliche Äußerungen, Schlägereien, Diebstahl), so berechtigt dies zur Zustimmungsverweigerung.

Zeigt sich ein Leiharbeiter erst während des Einsatzes als betriebsstörend, dann kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber entsprechend § 104 BetrVG die Entfernung des störenden Leiharbeiters verlangen. Dieser muss dann gegen einen anderen ausgetauscht werden.

Vorläufige Maßnahmen (§§ 100, 101 BetrVG)

Obwohl in § 14 Abs. 3 Satz 1 AÜG nur auf § 99 BetrVG verwiesen wird, finden auch die Annexvorschriften in den §§ 100, 101 BetrVG beim Einsatz von Leiharbeitern Anwendung. Verweigert der Betriebsrat vor dem Einsatz des Leiharbeiters seine Zustimmung, dann hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, den Leiharbeiter vorläufig einzusetzen. Der Betriebsrat kann darauf in der Weise reagieren, dass er bestreitet, dass der Einsatz des Leiharbeiters aus sachlichen Gründen dringend erforderlich ist. In diesem Fall muss der Arbeitgeber innerhalb von drei Tagen das Arbeitsgericht anrufen oder die Maßnahme beenden.

Das verschafft, wie das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz am 14.12.2007 (6 TaBV 49/07) entschieden hat, dem Arbeitgeber die Möglichkeit, Leiharbeiter bis zu drei Tage einzusetzen, ohne dass der Betriebsrat etwas dagegen unternehmen kann. In dem entschiedenen Fall hatte der Arbeitgeber ein und dieselbe Leiharbeiterin innerhalb eines halben Jahres 26 Mal als Springerin für Kurzeinsätze angefordert,

Anzeige

Vordenker!

Krisenhilfe für Betriebsräte
www.dgb-bildungswerk.de



Checkliste zu den mitzuteilenden Informationen

- ✓ Anzahl der einzusetzenden Leiharbeiter
- ✓ Beginn und Dauer des geplanten Einsatzes (Beachte: Jeder noch so kurze Einsatz löst das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus.)
- ✓ Vorgesehener Arbeitsplatz
- ✓ Art der auszuführenden Tätigkeit
- ✓ Vorgesehene tägliche und wöchentliche Arbeitszeit des Leiharbeiters
- ✓ Erforderliche fachliche Qualifikation des Leiharbeiters
- ✓ Auswirkungen des geplanten Einsatzes von Leiharbeitern für die Belegschaft (z.B. Abstellen von Aufsichtspersonal, Nutzung von Sozialeinrichtungen)
- ✓ Vorlage des Arbeitnehmerüberlassungsvertrags (Beachte: Der Überlassungsvertrag muss angeben, dass der Verleiher über eine Überlassungserlaubnis verfügt. Bei einem unbekanntem Verleihunternehmen kann es ratsam sein, bei der Erlaubnisbehörde [= zuständige Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit] Erkundigungen einzuholen. Nicht vorzulegen ist der Leiharbeitsvertrag.)
- ✓ Angaben zur Person des Leiharbeiters (Name, Alter, Nationalität; Beachte: Die Besonderheiten der Arbeitnehmerüberlassung können gewisse Beschränkungen der Unterrichtspflicht rechtfertigen. Wird die Personalstellungspflicht im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag nur tätigkeitsbezogen [z.B. Schweißer, Reinigungskraft, gewerbliche Hilfstätigkeit, Softwareentwicklung] vereinbart, muss der Arbeitgeber nur diejenigen Angaben zur Person des Leiharbeiters machen, die ihm bekannt sind. Erlangt der Arbeitgeber erst nach Beginn der Stellungnahmefrist Kenntnis, gebieten es der Zweck des Mitbestimmungsrechts und der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit gemäß § 2 Abs. 1 BetrVG, diese Kenntnis an den Betriebsrat weiterzuleiten. Den Arbeitgeber trifft aber weder eine Erkundigungspflicht, noch kann von ihm verlangt werden, den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag nur so abzuschließen, dass darin der zu überlassende Leiharbeiter bezeichnet wird [vgl. LAG Hamm vom 25.09.2009 – 10 TaBV 21/09]. Eine Klärung durch das Bundesarbeitsgericht steht noch aus.)

ohne dass der Betriebsrat beteiligt wurde. Meines Erachtens liegt in solch krasen Fällen eine rechtsmissbräuchliche Umgehung der Rechte des Betriebsrats aus §§ 99, 100 BetrVG nahe.

Reaktionsmöglichkeiten des Betriebsrats bei Verstößen des Arbeitgebers

Betriebsverfassungswidrig handelt der Arbeitgeber, wenn er Leiharbeiter ohne

- > Zustimmung des Betriebsrats,
- > rechtskräftige Ersetzung der verweigten Zustimmung durch das Arbeitsgericht,
- > gerichtliche Feststellung der dringenden Erforderlichkeit nach Ablauf von drei Tagen,

tätig werden lässt.
Der Betriebsrat leitet dann das ar-

beitsgerichtliche Aufhebungsverfahren nach § 101 BetrVG ein. Das gerichtliche Aufhebungsgebot kann mittels Verhängung eines Zwangsgeldes bis zu einer Höhe von 250 € je Tag der Zuwiderhandlung durchgesetzt werden, allerdings erst ab Rechtskraft des Gerichtsbeschlusses, was bei Durchlaufen des Instanzenzuges geraume Zeit in Anspruch nimmt. Ein flankierender Unterlassungsanspruch steht dem Betriebsrat nur nach Maßgabe des § 23 Abs. 3 BetrVG zur Seite. Das bedeutet, dass es sich um einen groben Verstoß handeln muss. Das kann im Einzelfall schwierig nachzuweisen sein.

Hierzu ein Beispiel: Der Arbeitgeber hatte den Betriebsrat nicht über die Person des Leiharbeiters informiert, woraufhin der Betriebsrat seine Zustimmung verweigert hatte. Der Arbeitgeber war von der Unbeachtlichkeit

der Zustimmungsverweigerung ausgegangen und hatte den Leiharbeiter eingesetzt. Das Landesarbeitsgericht Hamm (vgl. Beschluss vom 25.09.2009 – 10 TaBV 21/09) verneinte einen groben Verstoß, weil die Rechtslage noch nicht höchststrichlerlich geklärt sei.

Einen allgemeinen, unmittelbar aus § 99 BetrVG folgenden Unterlassungsanspruch, der nicht an die Voraussetzungen eines groben Verstoßes gebunden ist, hat das Bundesarbeitsgericht abgelehnt (vgl. Beschluss vom 23.06.2009 – 1 ABR 23/08).

Beratungsrechte (§§ 92, 92a BetrVG)

Der Betriebsrat kann zusätzlich die ihm im Rahmen der Personalplanung und Beschäftigungssicherung nach §§ 92, 92a BetrVG zustehenden Rechte nutzen. So kann er beispielsweise vorschlagen,

- > Leiharbeiter nicht auf Dauerarbeitsplätzen, sondern nur bei vorübergehendem oder kurzfristigem Beschäftigungsbedarf einzusetzen;
- > die Zahl der Leiharbeiter zu kontingentieren;
- > Leiharbeiter nur auf bestimmten Arbeitsplätzen einzusetzen;
- > statt Leiharbeiter einzusetzen, befristete Arbeitsverhältnisse in Dauerarbeitsverhältnisse umzuwandeln und Auszubildende zu übernehmen.

Allerdings sind diese Vorschläge für den Arbeitgeber nicht bindend. Er muss sich aber zumindest mit dem Betriebsrat beraten und eine mögliche Ablehnung begründen.

Allgemeine Aufgaben (§ 80 BetrVG)

In § 80 Abs. 1 Nr. 1 – 9 BetrVG sind allgemeine Aufgaben des Betriebsrats festgelegt. Diese Aufgaben obliegen dem Betriebsrat auch bezüglich der Leiharbeiter (vgl. § 80 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 2 BetrVG). Damit der Betriebsrat die ihm obliegenden Aufgaben wahrnehmen kann, muss ihn der Arbeitgeber auf Verlangen umfassend und rechtzeitig unterrichten, die erforderlichen Unterlagen und gegebenenfalls einen sachkundigen Arbeitnehmer als Auskunftsperson zur Verfügung stellen. Eventuell kann darüber hinaus noch ein Sachverständiger hinzuzuziehen sein.

Allgemeine Aufgaben bezüglich der

Leiharbeitnehmer können etwa sein:

- > Einhaltung von Arbeitsschutzbestimmungen, Höchstarbeitszeiten (vgl. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG);
- > Teilnahme an Sicherheitsschulungen, Qualifizierungsmaßnahmen sowie Maßnahmen zur sozialen Integration (vgl. § 80 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG);
- > Bevorzugte Berücksichtigung von Leiharbeiterinnen bei Einstellungen (vgl. § 80 Abs. 1 Nr. 2a BetrVG);
- > Nutzung betrieblicher Kinderbetreuungsmöglichkeiten auch für Leiharbeitnehmer (vgl. § 80 Abs. 1 Nr. 2b BetrVG);

- > Förderung der Beschäftigung schwerbehinderter oder älterer Leiharbeitnehmer (vgl. § 80 Abs. 1 Nr. 4, 6 BetrVG);
- > Förderung der Integration ausländischer Leiharbeitnehmer, soweit deren Einsatz als Leiharbeitnehmer zulässig ist (vgl. § 80 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG).

Resümee

Dem Betriebsrat stehen nach geltendem Recht eine Reihe von Möglichkeiten zur Seite, den Einsatz von Leiharbeitnehmern kritisch zu begleiten. Nicht ver-

kannt werden darf allerdings, dass die Rechtsprechung, und hier vor allem das Bundesarbeitsgericht, in manchen Punkten eher zurückhaltend ist. Betriebsräte müssen ihre Rechte kennen und sollten sie aktiv einfordern. Hilfreich kann ein „Aktionsplan Leiharbeit“ sein. Darin werden alle Phasen von der Personalplanung bis zum tatsächlichen Einsatz systematisch auf mögliche Beteiligungsrechte dargestellt. Angestrebt werden sollte darüber hinaus eine betriebliche Regelung, die die Rahmenbedingungen für den Einsatz von Leiharbeitnehmern möglichst detailliert festlegt. ■